



EVALUACIÓN CRÍTICA Y ACTUALIZACIÓN DE LA LISTA DE CHEQUEO Y MANUAL DE GESTIÓN*

06 de diciembre de 2023

“Documento elaborado en el marco del proceso de actualización del Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático financiado por el Fondo Verde para el Clima y ejecutado por el Ministerio del Medio Ambiente”

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.

ELABORADO POR: Consorcio ERIDANUS-PUCV

- María José Guerrero, Líder de Equipo de Género, Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia.
- Javiera Rauld B., Co-responsable Equipo de Género, Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia.
- Paula Acuña S., Profesional de apoyo Equipo de Género, Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia.
- Ninoska Araya C., Profesional de apoyo Equipo de Género, Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia.
- Antonia Reyes S., Profesional de apoyo Equipo de Género, Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia.

COORDINADO POR: Consorcio ERIDANUS-PUCV

- Maricel Gibbs R., Jefa de Proyecto, Eridanus.
- Rodrigo Meza L., Coordinador Técnico, Eridanus.
- Daniela Dueñas, Coordinadora Técnica, PUCV.

CONTRAPARTES TÉCNICAS:

- Alejandra Millán La Rivera, Coordinadora Técnica actualización del Plan Nacional de Adaptación, FAO Chile
- Maritza Jadrijevic Girardi, Jefa del Departamento de Adaptación de la División de Cambio Climático, MMA
- Gladys Santis García, Profesional del Departamento de Adaptación de la División de Cambio Climático, MMA
- Johanna Arriagada Díaz, Profesional del Departamento de Adaptación de la División de Cambio Climático, MMA

*Este documento es un insumo para el anteproyecto del PNACC, pero no constituyen en ningún caso un documento oficial del MMA. Los productos finales se encuentran en proceso de revisión y diseño de la versión definitiva

INDICE

1 INTRODUCCIÓN.....	5
2 MARCO DE CONCEPTOS.....	6
3 EVALUACIÓN CRÍTICA A LA LISTA DE CHEQUEO Y MANUAL DE GESTIÓN. 12	
3.1 Metodología utilizada para el análisis crítico.....	13
3.2 Análisis crítico de los criterios de la “Lista de Chequeo” y “Manual de gestión”	14
3.2.1 Criterios Transversales.....	14
3.2.2 Criterio Etapa de Diseño o formulación	16
3.2.3 Criterios Etapa de Implementación	18
3.2.4 Criterios Etapa de Evaluación y Seguimiento	20
4 ACTUALIZACIÓN LISTA DE CHEQUEO Y MANUAL DE GESTIÓN.....	21
4.1 Criterios transversales.....	23
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	24
Criterio 2: Facilitar espacios de participación inclusiva y efectiva de grupos sociales con perspectiva interseccional en instancias de trabajo y procesos participativos	25
Criterio 3: Establecer comunicaciones efectivas, inclusivas y no sexistas en todo el proceso de evaluación de riesgos, identificación y diseño, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de la política.....	26
Criterio 4: Elaborar indicadores de género con perspectiva interseccional y aplicar en todas las etapas de la política	27
Criterio 5: Considerar presupuestos con perspectiva de género (PPG).....	28
4.2 Criterios de pre-implementación	29
4.2.1 Evaluación de riesgos climáticos	30
Criterio 6: Evaluar capacidades internas del equipo gestor en materia de aplicación de la perspectiva de género interseccional	30
Criterio 7: Identificar grupos sociales claves con perspectiva de género interseccional.....	32
Criterio 8: Sistematizar la información disponible para realizar análisis de género interseccional	33

Criterio 9: Preparar estrategias de participación, de comunicación y sensibilización del proceso de la política	35
Criterio 10: Preparar estrategia presupuestaria con perspectiva de género interseccional	38
Criterio 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	40
4.2.2 Identificación y diseño de medidas	44
Criterio 12: Definir objetivos de la política y población beneficiaria con perspectiva de género interseccional	44
Criterio 13: Definir alternativas de adaptación y criterios de priorización de medidas que integren la perspectiva de género interseccional	45
Criterio 14: Elaborar indicadores de género para línea de base	46
4.3 Criterios de implementación	48
4.3.1 Implementación	48
Criterio 15: Implementar instrumentos y herramientas presupuestarias con perspectivas de género	48
Criterio 16: Implementar capacidades y acciones de sensibilización con perspectiva de género interseccional	53
4.3.2 Monitoreo y seguimiento	56
Criterio 17: Analizar el proceso y desempeño de la implementación mediante seguimiento de indicadores de género con enfoque interseccional	57
4.4 Criterios de evaluación	58
Criterio 18: Aplicar herramientas metodológicas de evaluación con perspectiva de género interseccional	59
5 CONSIDERACIONES FINALES	65
6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

1 INTRODUCCIÓN

El presente informe es parte de los productos de la consultoría para “Generar Información Específica sobre Vulnerabilidad y Riesgos, Adaptación y Lineamientos para la Actualización del Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático de Chile”.

Este producto específicamente contiene el desarrollo de la actividad 6.2 de dicha consultoría, cuyo alcance es analizar críticamente los criterios de la “Lista de Chequeo para integrar enfoque de Género en los Instrumentos de Gestión del Cambio Climático” (MMA, 2020) y el “Manual de gestión para la integración del enfoque de género en la acción climática” (Vásquez et al, 2021) a fin de proponer mejoras de los mismos, como base para la elaboración de una propuesta mejorada de Guía para el diseño e implementación de medidas y acciones de adaptación al cambio climático que sean al menos género responsivas.

Para ello, se realizaron dos informes previos. El primero (INFORME N°1 del 25 de enero de 2023 Cod. Ref.: 2022/FLCHI/FLCHI/117561) corresponde a las bases teóricas y conceptuales a partir de un diagnóstico del estado actual en materia de género y adaptación al cambio climático, por medio de una revisión de literatura especializada científica y experiencias nacionales e internacionales. El segundo (INFORME N° 2 - Mayo de 2023 Cod. Ref.: 2022/FLCHI/FLCHI/117561) corresponde a la elaboración de una línea base y síntesis de acciones vigentes de adaptación con enfoque de género al menos responsivo, a partir de una revisión exhaustiva de los medios oficiales (planes aprobados y publicados) que se encuentren vigentes y revisión de literatura gris¹. Esto permitió dar cuenta de las lecciones aprendidas, buenas prácticas, necesidades, brechas, barreras, desafíos, facilitadores y/o recomendaciones para la incorporación efectiva del enfoque de género al menos responsivo. Perspectiva que busca responder y reparar a grupos específicos que experimentan diversos cruces de violencias estructurales o desigualdades desde una mirada interseccional, para alcanzar metas que satisfagan necesidades concretas de estos grupos, y así, disminuir la desigualdad histórica. Se reconoce que las formas de discriminación son complejas, que pueden estar basadas en la etnia o racialización², orientación sexual, edad, situación de discapacidad o diversidad funcional³, situación socioeconómica, territorio, entre otras. Estas formas de discriminación, también pueden intersectarse, lo que influye y modifica las experiencias de las personas en función de sus múltiples identidades, contextos y características.

¹ “La literatura gris, también llamada no convencional, semi-publicada, invisible, menor o informal, es cualquier tipo de documento que no se difunde por los canales ordinarios de publicación comercial, y que por tanto plantea problemas de acceso. Algunas características de la llamada literatura gris son: i) en el caso de documentos impresos son de producción limitada y tienen tiradas de pocos ejemplares; ii) no siguen necesariamente normas de las ediciones tradicionales como los libros y las revistas; iii) el contenido está dirigido a lectores especializados; y iii) no se ajusta a las normas de control bibliográfico” (Formación Universitaria, 2011, p.1).

² Racialización corresponde a una categoría que contempla la dimensión sociocultural en la construcción de jerarquías sociales que implican privilegios o la carencia de ellos en función del color de piel o la identidad atribuida.

³ El concepto apropiado es todavía un debate abierto en la literatura y para las organizaciones expertas en el tema. Existe consenso en que algunos términos son discriminatorios, peyorativos y que no se deben ocupar en ningún contexto, como por ejemplo “personas discapacitadas”, “minusválidos/as” u otras similares. Si bien la Organización de Naciones Unidas en la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” utiliza este término, hay consenso que es más apropiado la denominación “en situación de discapacidad” (Min Cultura 2017) que centra la atención en el contexto discapacitante antes que en las personas, es decir en que hay barreras contextuales, culturales, prejuicios, ambientales, entre otras, que restringen la participación plena y activa en sociedad de personas con diversas condiciones físicas, psíquicas, intelectuales, sensoriales u otras. Por otra parte, hay literatura (Senet-Ramos 2020; Patston 2007), instituciones (Generalitat Valenciana 2018) y organizaciones de la sociedad civil que abogan por el término “diversidad funcional” para referirse al amplio espectro de situaciones particulares, temporales o a lo largo de la vida, que dificultan el desenvolvimiento en diversos contextos de la forma estándar en que la mayoría de las personas las realiza. Esto también permite la inclusión y reconocimiento de otras condiciones como las personas neurodivergentes, contextos de salud mental, entre otras, que pudieran resultar en una mayor dificultad para enfrentar determinadas situaciones. Para efecto de este documento nos referiremos a “personas en situación de discapacidad o diversidad funcional” con el objetivo de favorecer la inclusión del mayor grupo de personas.

Los hallazgos de este informe, especialmente en materia de vacíos, brechas, identificación de necesidades y temas emergentes fueron enriquecidos en dos instancias:

1. Taller participativo (21 de marzo de 2023) con aproximadamente 40 integrantes de la Mesa de Género y Cambio Climático de distintos sectores (Ministerios, Subsecretarías, Secretarías Regionales Ministeriales, entre otros) con el propósito de identificar, a partir de las experiencias y conocimientos en el ámbito de las funciones laborales que desempeñan quienes componen la Mesa, aquellas barreras, desafíos, buenas prácticas y facilitadores en políticas de acción climática. Se propusieron tres dimensiones de discusión en torno a la integración de la perspectiva de género: Participación y toma de decisiones; identificación de necesidades y capacidades de adaptación; y acceso equitativo a recursos financieros y beneficios.
2. Entrevistas exploratorias a organizaciones vinculadas a género y cambio climático: Organización No Gubernamental del pueblo tribal Afrodescendiente chileno Oro Negro y Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI).

Además, durante el mes de junio se desarrollaron tres talleres macrozonales (norte, centro y sur) en los que participaron más de 150 personas del sector público, academia y sociedad civil. Los talleres tenían como propósito, en base a la experiencia de representantes de los tres perfiles mencionados anteriormente, enriquecer la elaboración de la última versión de la “Guía para la transversalización de la perspectiva de género interseccional en políticas de acción climática” que se entregará a fines del mes de agosto del 2023. A partir de la información y experiencias recabadas en las tres instancias, se incorporarán por una parte aquellas medidas de adaptación al cambio climático a nivel macro (nacional, regional) y micro (municipal, comunitario, doméstico) desde una perspectiva de género responsivas y por otra parte, las brechas identificadas para su implementación desde una perspectiva interseccional.

A partir de los informes e instancias mencionadas anteriormente, el documento consolida una propuesta de mejoras a la “Lista de Chequeo para integrar enfoque de Género en los Instrumentos de Gestión del Cambio Climático” (en adelante *Lista de Chequeo*) y “Manual de Gestión para la integración del Enfoque de Género en la Acción Climática” (en adelante *Manual de Gestión*) desde un enfoque de género al menos responsivo. Para esto se presentan modificaciones a criterios existentes o sugerencias de nuevos criterios; además de lineamientos y herramientas para la aplicación de cada uno de los criterios.

El contenido de este informe se organiza en cinco apartados, siendo el primero de ellos la introducción. El segundo apartado aborda un marco de conceptos fundamentales que sientan las bases para la evaluación de la Lista de Chequeo y Manual de Gestión. El tercer apartado detalla la metodología y resultados de la evaluación crítica a los documentos mencionados anteriormente. El cuarto apartado presenta una propuesta de Lista de Chequeo actualizada incluyendo lineamientos y herramientas de aplicación para sus criterios; Por último, el apartado de consideraciones finales ofrece una breve síntesis de las propuestas realizadas y reflexiona sobre los desafíos de integrar políticas que tiendan hacia la perspectiva de género transformadora.

2 MARCO DE CONCEPTOS

Este apartado presenta algunos conceptos claves que resultan relevantes para la lectura de este documento y para la comprensión de la necesidad de un abordaje desde la perspectiva de género interseccional para las políticas climáticas. Estos conceptos son, por ejemplo, perspectiva de género, interseccionalidad, impactos diferenciados, agentes de cambio, entre otros que se presentan a continuación.

En primer lugar es importante señalar que la categoría de género no refiere sólo a mujeres, sino que es una categoría analítica que permite analizar las relaciones sociales de género que incluyen tanto a hombres como a mujeres, niñas y niños, y la diversidad y disidencias sexo-genérica. Esta categoría permite comprender que el género es ante todo una construcción social imaginaria que cada sociedad elabora a partir de asignaciones culturales respecto a la biología con la que se nace y en la que se otorga “significación social de su cuerpo sexuado con la carga de deberes y prohibiciones asignadas para vivir, y en la especialización vital a través de

la sexualidad. Las mujeres y los hombres no conforman clases sociales o castas; por sus características pertenecen a la categoría social de género, son sujetos de género” (Lagarde, 1996, p.14).

En términos prácticos, la perspectiva de género entrega **herramientas analíticas** para comprender que la realidad social se encuentra jerarquizada en función de la división binaria entre lo masculinizado y feminizado, en tanto son construcciones sociales con pautas establecidas de conducta y sobre la forma en que se construyen las relaciones sociales, que operan bajo esta norma y entendemos como “sistema sexo-género”.

La perspectiva de género se ha robustecido en base a los aportes de diversas corrientes teóricas desde los afrofeminismos y feminismos del sur global (hooks 1981; Vigoya 2016,) que la han nutrido al incorporar otras dimensiones de la identidad con las que el género se interrelaciona o se intersecta. Así, esta perspectiva se nutre con el enfoque interseccional. Entendemos **interseccionalidad** como 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).

La perspectiva de género con enfoque interseccional reconoce la simultaneidad de una serie de dimensiones que organizan las sociedades, lo que permite un análisis contextual de las múltiples experiencias y vivencias de las personas (edad, pertenencia a pueblos originarios, situación socioeconómica, orientación y/o identidad sexo-genérica, territorio, movilidad humana, etc.), destacando que el mundo se experimenta desde múltiples aristas. Es por esto que observar la forma en que estas intersecciones operan permite avanzar en la comprensión de las diversas violencias estructurales, fortalecer la capacidad de agencia de las personas afectadas, reducir brechas y barreras, entre otras. Es relevante señalar que estas categorías no son fijas sino mutables y no operan como una superposición de opresiones o violencias que se suman, sino como un complejo entramado de dimensiones identitarias diferenciadas para cada contexto.

Figura 2.1: Expresión interseccionalidad.



Fuente: Elaboración propia

Como resultado de los roles de género, las distintas dimensiones de la identidad y las normas socioculturales en los distintos contextos, las personas experimentan el mundo de forma diferenciada, es decir que las normas socioculturales sobre los roles de género moldean la forma en que las personas interactúan entre sí y con sus entornos. Estas normas socioculturales afectan especialmente a algunos grupos en el goce de derechos

y el acceso a recursos (como por ejemplo acceso a la tierra, información, tecnología, servicios financieros, educación, salud, mercados, protección social, etc.) (Grupo Regional de Trabajo sobre Género y Medio Ambiente, 2022; Comisión Europea, 2021). Por ello, es relevante tener en cuenta las dimensiones socioculturales como el género, el territorio, la edad y otras categorías socioculturales que entendemos desde el lente analítico interseccional, ya que estas se relacionan de forma causal con la degradación ambiental, pérdida de biodiversidad, ecosistemas y con los impactos del cambio climático, pues las brechas y desigualdades se profundizan en este contexto, lo que expone a mujeres, niñas y otros grupos sociales en situación de vulnerabilidad a una mayor exposición a los impactos climáticos (PNUMA 2020). Así las desigualdades de género se configuran como un obstáculo al desarrollo sostenible que también impacta el ámbito de adaptación y mitigación (Aguilar, 2021).

En esa dirección, es relevante señalar que los impactos afectan particularmente y con mayor fuerza a mujeres y niñas, especialmente indígenas y afrodescendientes, personas mayores, de la diversidad y disidencias sexogenéricas, personas en situación de discapacidad o diversidad funcional, personas que viven en zonas rurales y remotas y personas en movilidad humana (Comisión Europea, 2021; ONU Mujeres, PNUD, PNUMA, 2020; Casas, 2017). En ese contexto, las consecuencias del cambio climático aumentan y profundizan los niveles de vulneración de los grupos más expuestos socialmente a riesgos ambientales (Panel Intergubernamental de Cambio Climático, 2014; ONU Mujeres, 2020) que resultan más profundos para mujeres, niñas, disidencias y diversidades sexogenéricas, y mujeres pertenecientes a pueblos originarios (AroraJonsson, 2011; Babacan, 2021).

Además, en todo el mundo, las mujeres dependen más de los recursos naturales, pero tienen menos acceso a ellos. En muchas regiones, las mujeres cargan con una responsabilidad desproporcionada producto de los roles de género, la división sexual del trabajo y la injusta distribución de los cuidados (Casas, 2017). Esto se traduce en que las mujeres y niñas dedican más tiempo y energía a la búsqueda, recolección y transporte de agua, alimentos, combustible y otros insumos, carga que aumenta en contextos de escasez hídrica, inseguridad alimentaria y pobreza energética, que se profundizan producto de los impactos del cambio climático y agrava las desigualdades estructurales (Oyarzún, et al, 2022).

De acuerdo a ONU Mujeres (2020), en materia de salud, las mujeres y niñas están más expuestas a enfermedades provocadas por contaminación del aire a nivel intradomiciliario, ven restringidas las posibilidades de acceder a servicios de atención médica, además el cambio climático impacta sobre las fuentes de agua limitando el abastecimiento de este vital elemento y provocando enfermedades asociadas. Las mujeres y niñas padecen de forma desproporcionada mayor inseguridad alimentaria (FAO, FIDA, OMS, PMA y UNICEF, 2023), sumado a que las mujeres y otros cuerpos gestantes son particularmente vulnerables a la malnutrición que puede afectar su salud y a sus bebés. Asimismo, los desastres naturales vinculados al cambio climático generan más muertes de mujeres y pueden afectar mayormente su salud mental por los diversos roles que cumplen en sus comunidades. Además, producto de las consecuencias sociales que provocan los impactos del cambio climático como conflictos y desplazamientos, las mujeres están más expuestas al aumento de la violencia intrafamiliar, sexual y de género, así como al debilitamiento de sus redes sociales (Casas, 2017).

Para el caso de las mujeres rurales, deben enfrentar además otros obstáculos como el bajo acceso a la tierra y al agua, dificultades para acceder a medios de producción como semillas e insumos agrícolas, que se profundiza en el contexto de acaparamiento de tierras, degradación ambiental y modelo de desarrollo (PNUMA, 2020). En ese sentido, la perspectiva de género con enfoque interseccional no sólo aporta al análisis a poner en el centro de la discusión los efectos medioambientales diversos según sexo, género y las diversas identidades con las que interseca, sino que también, las posibilidades de adaptación que mayoritariamente han quedado relegadas o invisibilizadas. Sumado a lo anterior, las desigualdades étnico-raciales repercuten además en acceso desigual a recursos naturales, medios de producción, servicios financieros, entre otros (FAO, 2022).

En cuanto al acceso a la información y toma de decisiones, las mujeres y niñas, especialmente rurales, campesinas, indígenas y afrodescendientes tienen mayores dificultades para acceder a información y generalmente son excluidas de procesos de toma de decisiones sobre temas relevantes, pues los hombres

representan el 70% de quienes negocian temas climáticos y asuntos de paz (ONU Mujeres 2020; Deere et. al, 2011).

Como señalamos, las posibilidades de los distintos grupos sociales para enfrentar los impactos, desarrollar en mayor o menor medida capacidades de adaptación y de resiliencia al cambio climático, así como el bienestar, la aceptación o no de determinados programas, políticas o proyectos, también dependen de relaciones complejas que se sostienen en la construcción social respecto al género y otras dimensiones de la identidad. Por ello, se vuelve un eje prioritario el trabajo por eliminar las brechas y barreras de género, y realizar acciones de género desde un enfoque interseccional, que permitan disminuir las desigualdades (Lau et al. 2021).

Sin perjuicio de todo lo anterior, es relevante señalar que las mujeres, niñas y niños, personas mayores, en situación de discapacidad o diversidad funcional, pueblos indígenas y afrodescendientes, entre otros grupos se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad frente a los impactos del cambio climático; no sólo se deben considerar como vulnerables, sino es crucial que se consideren como **agentes de cambio**. Esto quiere decir que tienen conocimientos específicos y experiencias valiosas que resultan fundamentales en materia de manejo sustentable de recursos naturales, protección ambiental y de la biodiversidad, resguardo de semillas, entre otras. Es fundamental comprender que ser considerado como “agente de cambio” no implica una carga emocional o de trabajo mayor, pues refiere a estrategias de adaptación que ya realizan, pero que tradicionalmente estos conocimientos han sido excluidos e invisibilizados por patrones culturales patriarcales, especialmente aquellos que poseen mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes (CEPAL 2017 en Aguilar, 2021).

Por tanto, tener en cuenta e incorporar en la acción climática el rol que juegan las personas en el área de protección ambiental y manejo de recursos naturales, puede contribuir a quienes toman decisiones e implementan políticas, programas y proyectos, a diseñar mejores herramientas y estrategias para reducir desigualdades y fortalecer la resiliencia climática de los distintos grupos sociales (Comisión Europea, 2021). En ese sentido, es fundamental promover y garantizar la participación inclusiva y significativa en las decisiones que afectan la vida de las mujeres, niñas y otros grupos en situación de vulnerabilidad y aquellas que contribuyen a mejorar sus vidas, medios de vida y comunidades es fundamental y contribuye a mejorar las capacidades de adaptación a los impactos del cambio climático. Este punto se ha contemplado en las acciones internacionales que buscan “transversalizar la perspectiva de género”.

La normativa internacional y nacional⁴ confluyen en establecer como criterio de aplicación, tanto para las políticas de adaptación al cambio climático como para la gestión de riesgo de desastres, la necesidad de transversalizar la perspectiva de género y hacerlo desde un enfoque interseccional.

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”⁵ (PNUMA, 2020, p.7)

⁴Se establece la necesidad de integrar una perspectiva de género interseccional en los siguientes acuerdos internacionales: en el Marco de Sendai de Reducción de Riesgo de Desastres 2015-2030 (ONU, 2015), en la meta 13.b del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°13 que aborda la acción por el clima (ONU s/f), en los acuerdos adoptados en el Programa de trabajo de Lima sobre Género (CMNUCC, 2019), como también en la Conferencia Regional de la mujer para América Latina y el Caribe en su versión 2022 (CEPAL, 2022) y en la sesión de marzo de 2022 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, 2022). A nivel nacional se establece en las Contribuciones determinadas a nivel social (Gobierno de Chile, 2020a), en la Política Nacional para la Reducción de Riesgo de Desastres 2020-2030 (Gobierno de Chile, 2020b) y en la Estrategia Climática a Largo plazo (Gobierno de Chile, 2021).

⁵ Las definiciones sobre transversalización de la perspectiva de género generalmente hablan sobre las necesidades de mujeres y hombres, ignorando a otros grupos socialmente vulnerados como son las diversidades y disidencias

En ese sentido, la transversalización de la perspectiva de género busca la inclusión de mujeres 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 las necesidades de grupos socialmente vulnerados puedan ser identificadas y sus aspiraciones y deseos reconocidos por la iniciativa.

Así, si una política, programa o proyecto desea ser exitoso y sostenible, es necesario que dichas iniciativas se concentren en dar solución a los intereses y necesidades de la diversidad de niñas, niños, mujeres, hombres, diversidades y disidencias sexogenéricas, entre otras. Teniendo en cuenta que estos grupos no son homogéneos y que es importante considerar otras variables socioculturales, como son: la edad, etnia, religión, orientación sexual, identidad y expresión de género, características físicas, ingresos socioeconómicos, lugar de residencia, etc.

Atendiendo a las complejidades que muchas veces implica la perspectiva de género, particularmente desde un enfoque interseccional, se presenta a continuación, una herramienta analítica que facilita la comprensión respecto a las **seis clasificaciones de perspectiva de género para políticas públicas**. Estas pueden ser de carácter: ciega, neutral, específica, sensible, responsiva y transformadora. En materia internacional, esta gradiente se utiliza para indicar que todas las políticas de acción climática siempre repercuten en la dimensión social, aun cuando se generen políticas que no contemplen grupos humanos, como son por ejemplo, las políticas sobre biodiversidad, humedales, borde costero, minería, entre otras. En ese sentido, para efectos de clasificación de políticas ciegas o neutrales, es importante recordar que siempre hay grupos humanos relacionados a estos sectores, ya sea como personas que dependen de estas políticas, así como también, tomadores de decisiones. En síntesis, las políticas pueden profundizar los impactos diferenciados del cambio climático si no toman en cuenta dimensiones como el género, grupos sociales en situación de vulnerabilidad y otras relevantes mencionadas previamente.

Es importante que quienes toman decisiones en materia climática tengan herramientas para reconocer los distintos tipos de perspectivas de género de manera de facilitar la identificación de estrategias, mejoras y modificaciones a las políticas ya existentes y a las nuevas que se generen, avanzando de esta forma en políticas climáticas que sean, al menos, género responsivas. Para ello se presenta a continuación en forma de gradiente, las definiciones correspondientes a los seis tipos de perspectivas de género para políticas públicas y luego una matriz con flujo de preguntas que permiten su clasificación.

Tabla 2.1. Gradiente y definición de tipos de perspectivas de género.

Tipo de perspectivas de género	Descripción
Género ciega	La iniciativa no considera el género como un componente relevante en la planificación, implementación, seguimiento, ni resultados.
Género neutral	La iniciativa no menciona, ni aborda las consideraciones de género, puede ofrecer mejoras materiales asistenciales generales, pero mantiene la distribución de recursos y responsabilidades, reproduciendo las dinámicas de relaciones de género no equitativas.
Género específica	La iniciativa reconoce el género como base de diferencias estructurales, pero se aborda de forma aislada, por medio de políticas dirigidas a grupos específicos (por lo general mujeres), pero manteniendo la distribución tradicional de recursos y responsabilidades.

sexogenéricas. Es importante reconocer esto y avanzar hacia una transversalización del enfoque de género que permita la inclusión de la perspectiva interseccional.

Tipo de perspectivas de género	Descripción
Género sensible	La iniciativa reconoce el género como un tema esencial y se toman en cuenta las normas, los roles de género y las desigualdades como parte de sus objetivos. A su vez se reconoce la existencia de desigualdades de género, buscando no acentuarlas. Se reconocen grupos vulnerables, pero no su capacidad de agencia.
Género responsiva	La iniciativa considera el género como un componente crucial del proceso de diseño, la formulación de resultados y productos esperados, e incluye indicadores de género en su monitoreo y evaluación. Se proponen acciones concretas para cerrar brechas o solucionar desigualdades de género, además abordan y benefician a grupos específicos para lograr metas que satisfagan necesidades concretas de estos grupos para disminuir la inequidad.
Género transformadora	La iniciativa transforma las relaciones desiguales de género para promover ⁶ el control sobre los recursos, la toma de decisiones equitativas y el empoderamiento. En estas políticas las mujeres se reconocen como agentes activos de cambio, que pueden contribuir para lograr objetivos y acciones están orientados a cambiar estructuras sociales y de poder entre mujeres y hombres para conseguir la igualdad de género.

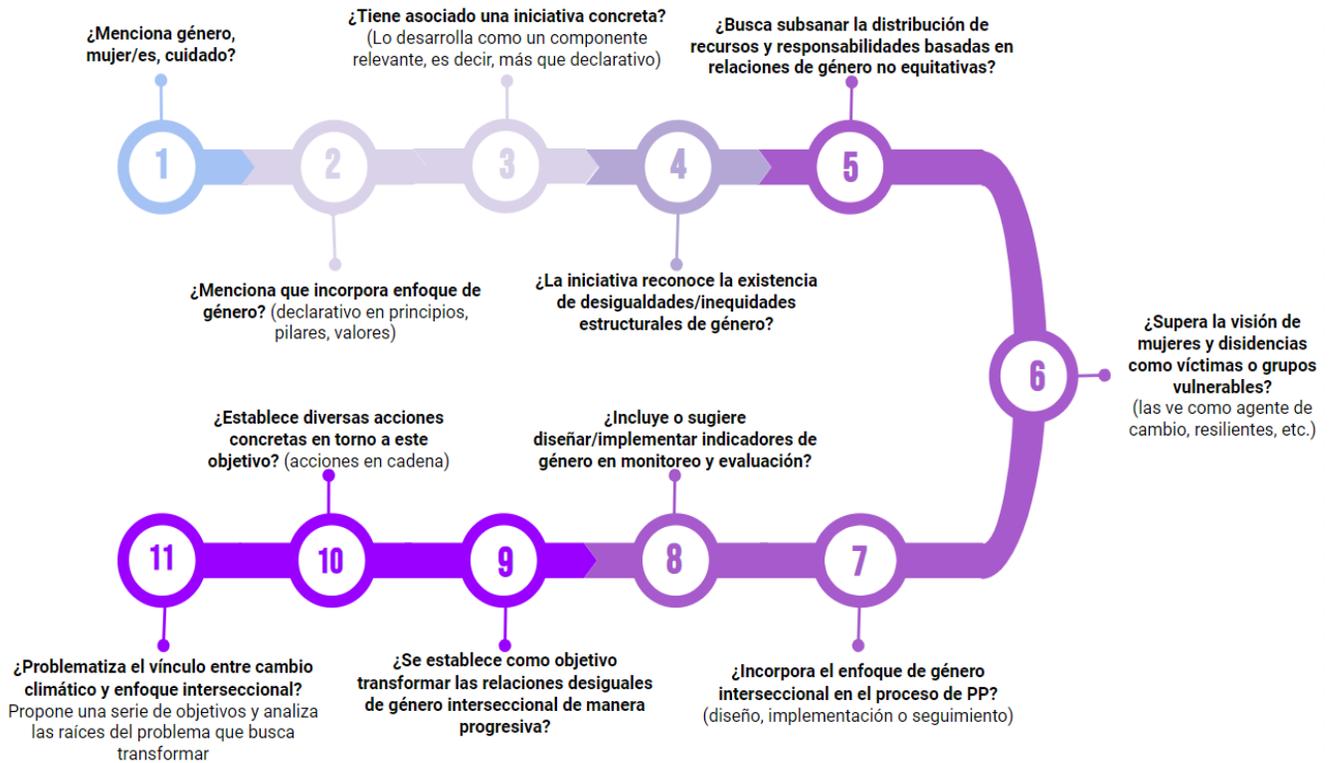
Fuente: Elaboración propia a partir de Dazé & Hunter (2022);
 ONU Mujeres, PNUD y PNUMA (2020)

Para facilitar la identificación del tipo de perspectiva de género que incorpora una política pública, se presenta a continuación una matriz de flujo con preguntas orientadoras. Estas deben ser respondidas de manera binaria (sí/no) dependiendo del contenido del instrumento analizado, el número y color que aplica se corresponde con la gradiente de colores presentada anteriormente. El desempeño obtenido en las preguntas, permite clasificarla en un tipo de perspectiva⁷.

⁶ Es relevante destacar que los marcos de acción para la incorporación de transversalización de género buscan **promover** medidas que disminuyan brechas de género, sin embargo, la implementación de estas medidas dependen de instrumentos legales, políticas nacionales y locales, entre otras.

⁷ Para la pregunta número 6. Tal como se menciona en el escrito, si bien las mujeres y otros grupos están en situación de vulnerabilidad, también son agentes de cambio ya que poseen conocimientos y prácticas que permiten la resiliencia de los ecosistemas a través de sus modos de vida, como es el caso de mujeres líderes medioambientales. El problema es que sus conocimientos son invisibilizados por la cultura patriarcal y no siempre son contemplados en la elaboración y desarrollo de políticas públicas.

Figura 2.2: Matriz de clasificación de perspectiva de género.



Fuente: Elaboración propia

3 EVALUACIÓN CRÍTICA A LA LISTA DE CHEQUEO Y MANUAL DE GESTIÓN

Este apartado tiene por objetivo presentar la evaluación crítica de la Lista de Chequeo y el Manual de Gestión, estableciendo la metodología aplicada dicha evaluación, los resultados del análisis y las principales oportunidades de mejora para “Lista de Chequeo” y el “Manual de Gestión”, con el objetivo de ofrecer una versión revisada que logre la integración de la perspectiva de género al menos responsiva.

La “Lista de Chequeo” fue publicada el año 2020 por el Ministerio de Medio Ambiente de Chile y tiene por objetivo general entregar orientaciones para la incorporación de la perspectiva de género en instrumentos de política pública relacionados a Cambio Climático en los procesos de diseño, actualización, reformulación o revisión de medidas, e instrumentos de política pública relacionados a Cambio Climático. El documento propone 18 criterios con perspectiva de género, 6 de ellos transversales con el fin de aplicarse a toda actualización de instrumentos de gestión de cambio climático.

El “Manual de Gestión” se crea en el contexto del Proyecto “Género y Cambio Climático” celebrado entre el Ministerio del Medio Ambiente de Chile, mediante el apoyo y colaboración del Sistema de las Naciones Unidas en Chile y el Gran Ducado de Luxemburgo durante la Presidencia de Chile en la COP 25⁸. El trabajo que desarrolló este equipo fue fundamental para crear el primer documento de estas características con el que cuenta el país, lo que se constituye como un avance sustancial para la implementación de la perspectiva de

⁸ Este manual fue elaborado por Alexandra Vásquez, Gabriela Villamarín, María José Pacha y Rebecca Clements y revisado por el Ministerio de Medio Ambiente de Chile y el Sistema de Naciones Unidas en Chile.

género en políticas de acción climática y que son la base respecto de la cual se puede avanzar hacia una perspectiva género responsiva con miras a alcanzar género transformadora.

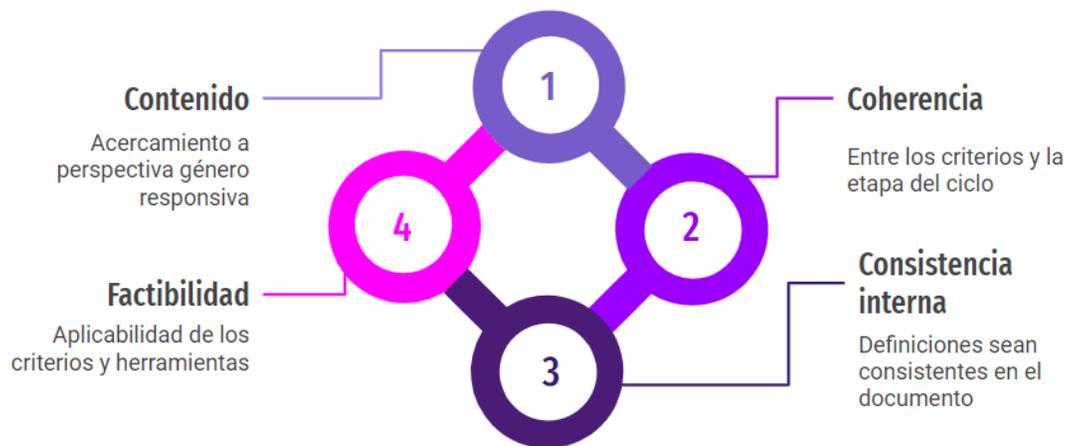
El objetivo principal del Manual es entregar orientaciones conceptuales y metodológicas que permitan la integración de la transversalización de la perspectiva de género en instrumentos de Política Pública, proyectos e iniciativas de gestión del cambio climático. El Manual de gestión complementa la Lista de Chequeo y responde a la necesidad de contar con herramientas efectivas de apoyo para guiar el trabajo de los distintos sectores públicos frente a los desafíos de integración de la perspectiva de género en su quehacer.

Ambos documentos fueron analizados con una mirada crítica con la metodología que se explicita en el apartado siguiente.

3.1 Metodología utilizada para el análisis crítico

La evaluación crítica de la “Lista de Chequeo para integrar enfoque de Género en los Instrumentos de Gestión del Cambio Climático” (MMA, 2020) y el “Manual de gestión para la integración del enfoque de género en la acción climática” (Vásquez et al, 2021), se realizó en base a cuatro dimensiones analíticas que a la vez se estructuraron en dos principios fundamentales: rigurosidad (contenido, coherencia y consistencia) y aplicabilidad (factibilidad), los que se ilustran en la figura a continuación.

Figura 3.1. Dimensiones analíticas utilizadas para la evaluación de la Lista de Chequeo y Manual de Gestión.



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se detallan los criterios de evaluación crítica elaborados en base a las 4 dimensiones analíticas mencionadas:

- La dimensión de “**contenido**” hace referencia al acercamiento a la perspectiva género responsiva, esto implica la inclusión de la categoría de género como un componente crucial dentro del proceso de diagnóstico, pre-implementación y diseño como también en su implementación e incluye indicadores de género en su monitoreo y evaluación, incorpora además propuestas de acciones concretas para cerrar brechas o solucionar desigualdades de género. Para que esto se pueda llevar a cabo de forma integral, es necesario que la elaboración de políticas públicas esté alineada con la perspectiva de género interseccional, es decir que no solo tiene en cuenta la existencia de diversas y complejas formas de opresión y desigualdad, sino que busca subsanarlas a través de políticas que beneficien a grupos históricamente marginados que han visto sus derechos vulnerados por construcciones estructurales, sociales, económicas, culturales, ambientales, institucionales, políticas, entre otras (del Pilar y Beltrame 2022).

- La dimensión de “**coherencia**” permite evaluar que los criterios propuestos tanto en el manual de gestión como en la Lista de chequeo sean coherentes con las etapas del ciclo de elaboración de políticas públicas y señala explícitamente aquellos que son utilizados de forma transversal en las mismas.
- La dimensión de “**consistencia interna**” permite verificar que las definiciones, figuras, tablas, entre otras herramientas del documento estén en los lugares adecuados y que guarden relación con el texto del Manual para complementar la propuesta.
- La dimensión de “**factibilidad**” es utilizado para evaluar la aplicabilidad de los criterios y las herramientas incluidas en los documentos para la elaboración de políticas públicas, esto implica la incorporación de instrucciones claras, estrategias, herramientas y otras para la utilización del manual. Asimismo considera que sean realistas, posibles y medibles.

3.2 Análisis crítico de los criterios de la “Lista de Chequeo” y “Manual de gestión”

Para avanzar hacia sociedades más justas y sustentables que puedan enfrentar con mejores herramientas los impactos del cambio climático, es fundamental que este avance sea “sin dejar a nadie atrás”. Para ello, es clave cerrar las brechas de género y las desigualdades estructurales que afectan a grupos que han sido históricamente marginalizados y han visto sus derechos vulnerados. Para lograr esto se requiere un nuevo paradigma en materia de políticas climáticas que amplíe la mirada y tenga en cuenta no solo la dimensión de género, sino que incorpore a las diversidades y disidencias sexo genéricas, pueblos indígenas, pueblo tribal afrodescendiente, personas en situación de discapacidad o con diversidad funcional, personas mayores, niños y niñas y otros grupos sociales que por causas estructurales han visto excluida su participación en estas materias.

Este avance sustancial implica la implementación de una perspectiva de género que sea al menos responsiva (ver Capítulo 2, Marco de Conceptos) y que asegure una agenda climática que apunte en esta dirección, con propuestas y acciones concretas para aminorar las brechas. Asimismo, es importante superar las políticas que consideran a las mujeres y otros grupos sociales como “minorías” o como “grupos vulnerables” y generar lineamientos que tengan en cuenta no solo sus conocimientos, capacidades y experiencias, sino que valoricen y potencien la participación en las distintas etapas del ciclo de la política pública así como también en otras instancias. Resulta importante en este sentido, potenciar los liderazgos y los espacios de participación para mujeres y niñas en materia climática para lograr políticas exitosas y efectivas que generen impactos concretos más allá de las intenciones declarativas.

Lo que resulta de este proceso de análisis crítico, en tanto oportunidades de mejora, se presentan de manera desarrollada y práctica en el Capítulo 4 (Actualización de Lista de Chequeo y Manual de Gestión).

3.2.1 Criterios Transversales

Los criterios transversales presentados en la Lista de Chequeo y desarrollados en profundidad en el Manual de Gestión tienen por objetivo establecer los criterios fundamentales que guían y entregan lineamientos para los demás criterios, se refuerzan mutuamente y atraviesan todo el documento. Responden a una mirada integral para la aplicación de la perspectiva de género interseccional en la elaboración, actualización y aplicación de políticas climáticas.

Estos criterios desarrollan conceptos y herramientas generales para un análisis de género, en materia de participación, recomendaciones de lenguaje no sexista y no reproducción de estereotipos y desigualdades.

La lista de chequeo originalmente establece seis criterios transversales para la incorporación del enfoque⁹ de género en Instrumentos de gestión de Cambio Climático que se presentan en la tabla a continuación.

⁹ Actualmente las directrices institucionales indican que lo adecuado es referirse a “perspectiva de género”, sin embargo, los documentos aquí revisados se refieren a “enfoque de género”. Con el propósito de no alterar su contenido se mantiene

Tabla 3.1. Criterios establecidos para la etapa de diseño o formulación en Lista de chequeo.

N°	Criterio	Detalle
1	Incorpora la relación entre Género y Cambio Climático, mediante datos desagregados y análisis, en las distintas secciones del documento.	<ul style="list-style-type: none"> • Esto puede resolverse a través de la incorporación de datos que den cuenta de las brechas de género, en lo posible incluyendo datos a nivel país, relacionado con la materia específica del instrumento. • Además de la información, se sugiere incluir análisis de datos que expliquen la relación entre género y cambio climático para efectos del problema que necesita tratar el instrumento.
2	Existe una representación equilibrada de hombres y mujeres en las diferentes instancias de trabajo del instrumento, así como en el proceso participativo.	Por ejemplo: Comités de Trabajo, Comités de toma de decisión, Consejos, Consultorías, Mesas de trabajo.
3	A lo largo de todo el proceso, se incorpora un punto focal de género (con experiencia) o profesional con experiencia en género, que pueda asesorar en todas las etapas. Si la institución no cuenta con profesional a cargo, se sugiere designar y capacitar.	El rol de asistencia del Punto focal y/o experto será: <ul style="list-style-type: none"> • Acompañar, en lo posible, todo el proceso de política pública (diseño, implementación y evaluación del instrumento). • Asesorar el proceso de difusión.
4	El texto utiliza lenguaje inclusivo y no sexista	El término inclusivo y no sexista refiere a, la “Representación sesgada, parcial o discriminatoria que asigna un status menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres” <ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda revisar la “Guía de lenguaje inclusivo de género” (Consejo Nacional de Cultura y las Artes, 2016). • En concreto, se puede incluir este requerimiento en los Términos de Referencia de algún proyecto, Notas Conceptuales, entre otros.
5	Los productos creados a partir del instrumento no contienen estereotipos de género.	Los estereotipos de género son: “Generalizaciones acerca de atributos de género y de los roles individuales o colectivos y las diferencias entre ellos. Pueden ser positivos o negativos y raramente comunican información precisa acerca de los demás.” <ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda la “Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género”. • En concreto, se puede incluir este requerimiento en los Términos de Referencia de algún proyecto, Notas Conceptuales, etc.
6	Se aplica la lista de chequeo a cada uno de los estudios o consultorías relacionadas a los instrumentos de gestión.	La lista de chequeo puede ser aplicada, según la pertinencia del servicio a ser contratado, a los Términos de Referencia (productos, consideraciones del equipo consultor, metodología, etc.) de la licitación o contratación directa.

Fuente: MMA, 2020, p. 9.

A partir del análisis por criterios de contenido, coherencia, consistencia y factibilidad, se identificó como oportunidades de mejora para la Lista de Chequeo, una ampliación de los criterios existentes con el objetivo de robustecer la lista con una propuesta de género interseccional para que cumpla con la clasificación, al menos, género-responsiva. Para esto, se ampliaron los criterios y sus descripciones, además se incorporó una mirada más amplia para considerar otros grupos sociales, por ejemplo, pueblos indígenas, tribal

de la forma en que presentan en los documentos y para el análisis crítico y propuestas de mejora se modifica a “perspectiva”.

afrodescendiente, personas en situación de discapacidad o con diversidad funcional y diversidades y disidencias sexo genéricas, entre otros. Esta incorporación y ampliación es tanto a nivel de contenido, como a nivel discursivo. Asimismo, se proponen herramientas que facilitan su aplicación.

Por su parte, el Manual de Gestión entrega lineamientos conceptuales y herramientas para la aplicación de los criterios establecidos en la Lista de chequeo. Estos son:

1. Análisis de género en la formulación de política sobre cambio climático
2. Procesos de diálogo y toma de decisiones inclusivos y participativos
3. Participación, coordinación y alianza entre actores

En relación con las oportunidades de mejoras¹⁰ al Manual de Gestión, las propuestas son las siguientes:

- Incorporación de perspectiva interseccional para la elaboración de datos desagregados con criterios que tengan en cuenta una mayor amplitud de grupos sociales. Se sugiere además, la incorporación de un paso previo para el criterio, que consiste en la aplicación de preguntas de preparación para identificar necesidades en los distintos contextos para la integración de la diversidad de actores y, en función de esto, realizar el proceso de levantamiento de datos desagregados.
- Ampliación de la dimensión discursiva incorporando la perspectiva interseccional en materia de participación inclusiva y efectiva de grupos sociales en cuanto a instancias de trabajo y procesos participativos.
- Incorporación de perspectiva interseccional para contar con profesionales con experiencia en perspectiva de género.
- Modificación del criterio 4 que establece el uso de texto con lenguaje inclusivo y no sexista para ampliar a comunicaciones efectivas y no sexistas, de manera de incorporar otras formas de comunicación centradas en las necesidades de las personas que reciben la información, canales de comunicación apropiados, teniendo en cuenta las brechas digitales, etarias, para personas en situación de discapacidad o diversidad funcional, entre otras.
- Modificación del criterio 5 que establecía productos creados sin estereotipos de género para ampliar su alcance, se incluyó que además no se reproduzcan formas de desigualdad o discriminación, reconocimiento, valoración y potenciar liderazgos y participación política de mujeres como agentes de cambio, con necesidades, conocimientos y contribuciones diferenciadas que resultan fundamentales para la acción climática y la distribución justa de beneficios. Esto es fundamental para el desarrollo de medidas de adaptación y resiliencia, y la protección del medioambiente.
- Asegurarse que cada uno de los criterios transversales tengan una bajada concreta en cada etapa del ciclo de la política.

3.2.2 Criterio Etapa de Diseño o formulación

La Lista de Chequeo enumera 6 criterios para la etapa de diseño o formulación, estos criterios destacan la necesidad de integrar la perspectiva de género en el planteamiento del problema que viene a resolver el instrumento de gestión del cambio climático, al igual que en la definición de la población beneficiaria, en los objetivos generales y específicos, en el diseño y levantamiento de indicadores, además del análisis de esta información y finalmente en el diseño presupuestario. El detalle de estos criterios se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 3.2. Criterios establecidos para la etapa de diseño o formulación en Lista de chequeo.

N°	Criterio	Detalle
7	El análisis de problema, en la fase de diseño de diagnóstico y objetivos de la política o instrumento, considera un	<ul style="list-style-type: none"> • Se identificó la información necesaria sobre cambio climático y género y se comunican brechas de información. • Se evaluaron los potenciales impactos en hombres y mujeres que

¹⁰ Cabe recordar que estas oportunidades de mejora se abordan de manera desarrollada y aplicada en el [Apartado 4](#).

N°	Criterio	Detalle
	enfoque de género y la manera en que estos afectan diferenciadamente a hombres y mujeres	tendrá el instrumento. <ul style="list-style-type: none"> Se evalúan al interior de las causas del problema la existencia de brechas de género.
8	La identificación de la población objetivo visibiliza a los beneficiarios y beneficiarias identificando brechas de género relacionadas a los efectos del cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> Se creó un mapa de partes interesadas desagregado por género. Se identificaron a grupos de mujeres o lideresas y/o tomadoras de decisión asociadas al instrumento. Se establece una línea base sobre la cual medir progreso en la población objetivo, desagregada por sexo.
9	Incorpora enfoque de género a nivel de objetivos generales y específicos	<ul style="list-style-type: none"> Cuidar en la redacción de los objetivos generales y específicos el uso de lenguaje inclusivo y no sexista, según criterio n°4. Considerar en la etapa del análisis del problema o problematización (para el diseño del instrumento), la incorporación del enfoque de Derechos Humanos, esta dimensión permitirá permear la justificación de objetivos que soslayan o expresan consideraciones de género. Velar por la incorporación de objetivos específicos que permitan el diseño de líneas de acción e indicadores con enfoque de género <p>Al existir objetivos con enfoque de género, se puede justificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> La presencia de líneas de acción acciones concretas con enfoque de género. Integrar metas que aseguren cuotas mínimas de beneficiarias mujeres
10	Los indicadores del instrumento son sensibles al género para facilitar la lectura sobre impactos diferenciados entre hombres y mujeres	<ul style="list-style-type: none"> Esto para todos los niveles de resultado, no solo los relacionados a temas de igualdad de género o empoderamiento de mujeres. Más allá de la existencia de indicadores específicos, se sugiere identificar los impactos diferenciados entre hombres y mujeres, durante la etapa de implementación y actualización del instrumento de gestión
11	Se incluye en las instancias de levantamiento de datos; registro de información de los sistemas de monitoreo en todas las etapas de la política, el análisis de género para identificar impactos diferenciados entre hombres y mujeres	<p>El análisis de género se refiere a la forma sistemática de observar el impacto diferenciado de las acciones del instrumento sobre los hombres y las mujeres. En el caso de cambio climático se puede incluir la caracterización, el análisis de los roles y su transformación, antes, durante y/o después de las acciones del instrumento, en el contexto de los impactos del clima. Un ejemplo es identificar los impactos diferenciados (desde el punto de vista de las formas de interacción entre hombres y mujeres) de la política en el contexto de una región altamente afectada por la sequía o por una catástrofe asociada al clima. Se recomienda revisar la “Guía de lenguaje inclusivo de género” (Consejo Nacional de Cultura y las Artes, 2016)</p>
12	Incluye actividades específicas y asignaciones presupuestarias dirigidas a promover la igualdad de género en el presupuesto del instrumento	<p>Inclusión de costos para: creación de capacidades, recopilación de datos y análisis e inclusión de género en cada componente del instrumento. Tener en cuenta que en la propuesta, estas pequeñas inversiones, proporcionan un alto rendimiento en la calidad y la relevancia del instrumento.</p>

Fuente: MMA, 2020, p. 10.

Entre las oportunidades de mejora que se presentan analizando los criterios establecidos en la Lista de Chequeo, están:

- Que los criterios consideren una perspectiva de género interseccional, por ejemplo en vez de analizar los impactos diferenciados del cambio climático sólo en hombres y mujeres, establecerlo en las distintas formas de expresión del género y en consideración de las experiencias particulares que tienen los distintos grupos sociales.
- Distinguir entre criterios de preparación de evaluación de riesgos climáticos, evaluación de riesgos climáticos e identificación y diseño de medidas. Con el objetivo de que esta etapa esté en línea con el proceso del plan de adaptación al cambio climático. En este sentido visibilizar la etapa de pre-implementation como un eje fundamental para asegurar la incorporación de la perspectiva de género no sólo en términos declarativos, sino que también en términos prácticos, con presupuesto asociado en la materia y con acciones tendientes a fortalecer tanto las capacidades del equipo que va a llevar a cabo la tarea de evaluar riesgos y diseñar medidas, implementar, monitorear y evaluar las medidas de adaptación como de la sensibilización de la población objetivo de las medidas.

Por su parte, el Manual de Gestión establece 3 lineamientos, además de 3 herramientas para la aplicación de algunos de los criterios establecidos en la Lista de Chequeo. Estos son:

1. Definición del problema e identificación de la población involucrada. Si bien se menciona que se establecen lineamientos para la delimitación de la población objetivo, no se aborda en concreto. Por otro lado, se plantea como herramienta para lograr este objetivo implementar la metodología de árbol de problemas, para ello se explica con un ejemplo en concreto en anexos.
2. Determinación de objetivos, metas y acciones sensibles al género. Si bien declarativamente en el título se hace mención a establecer acciones y metas de género, el lineamiento aborda específicamente la definición de objetivos. Para ello, se propone utilizar la metodología de árbol de objetivos, que se basa en la herramienta de árbol de problemas.
3. Diagnóstico de género integrado al análisis climático en la gestión de proyectos, en este lineamiento se aborda el tipo de información insumo que se requiere para realizar el diagnóstico de género, sin embargo, no se plantean lineamientos concretos para llevar a cabo el diagnóstico, como integrar estos datos ni tampoco en qué consiste concretamente el análisis

Las principales oportunidades de mejora en torno al Manual de Gestión, tiene relación con lo siguientes:

- Establecer lineamientos de aplicación para cada uno de los criterios propuestos en la Lista de Chequeo actualizada. En el caso de la fase de formulación o diseño, los lineamientos que quedaron fuera son: identificación de población objetivo, diseño y levantamiento de indicadores de género, presupuestos con perspectiva de género.
- Generar herramientas que sean de fácil aplicación por parte de distintos perfiles, ya sean personas funcionarias del ámbito público, del ámbito privado, academia o sociedad civil y que enfatizen la puesta en práctica de la perspectiva interseccional de género.
- La etapa de diseño o formulación no establece criterios específicos para la elaboración de acciones de adaptación al cambio climático desde la perspectiva de género. Es importante señalar formas de creación de estas medidas desde la perspectiva de género.

En consideración de las oportunidades de mejora anteriormente descritas y de los criterios transversales propuestos en el apartado anterior, se propone que los criterios de la primera etapa del ciclo de la política de adaptación se estructuren en tres subetapas: preparación de evaluación de riesgos climáticos, evaluación de riesgos climáticos e identificación y diseño de medidas de adaptación frente al cambio climático.

3.2.3 Criterios Etapa de Implementación

La Lista de Chequeo establece tres criterios base para la fase de implementación (Tabla 3.3). Estos corresponden a: criterios vinculados al etiquetado del gasto presupuestario en actividades que promuevan la superación de brechas de género; reservar instancias y metodologías para facilitar la reflexión en torno a las brechas de género a través de procesos participativos; y acciones de sensibilización para funcionarias/os públicos, especialmente en instituciones que implementen instrumentos en cambio climático y género.

Tabla 3.3. Criterios establecidos para la etapa de implementación en Lista de chequeo.

N°	Criterio	Detalle
13	Los gastos del instrumento sugieren Gasto Etiquetado para actividades que promuevan la superación de brechas de género en el contexto del instrumento.	<ul style="list-style-type: none"> Esta actividad es sugerible en la medida que las posibilidades de la política o instrumento, así lo consideren y la realidad del sector.
14	En caso de existir procesos participativos, reservar instancias y/o metodologías para facilitar la reflexión en torno a las brechas de género, considerando el grupo más vulnerable en su sector.	<ul style="list-style-type: none"> Este criterio debe adaptarse a la realidad de cada sector considerando las brechas de participación. Entiéndase como “grupo más vulnerable” a aquellas personas pertenecientes al género que necesita ser mejor representado en su sector.
15	Se han realizado acciones de sensibilización para las instituciones que implementarán el instrumento en temas de cambio climático y género.	<ul style="list-style-type: none"> Durante el transcurso de la implementación se promoverán acciones de capacitación, encuentros, y difusión de información asociada a la relación género y cambio climático.

Fuente: MMA, 2020, p. 11.

Entre las oportunidades de mejora que se presentan analizando los criterios establecidos en la Lista de Chequeo, están:

- En el caso del criterio 13 que establece incorporar el gasto etiquetado, se establece que es relevante que se consideren presupuestos con perspectiva de género (PPG) que permitan disponer de recursos para las actividades vinculadas a género en todas las etapas de la política, ya que el gasto etiquetado es solo una medida específica de los PPGs y está solo establecida en implementación. Para abordar este criterio, es necesario contextualizar instrumentos, herramientas y conocer la importancia y características que fortalecen los procesos presupuestarios con perspectiva de género (PPG), así como también, sus desafíos en la implementación de PPG.
- El criterio 14 fue eliminado, ya que la información disponible fue insumo para fortalecer tanto el criterio 11 de la nueva propuesta de actualización, así como también, la subetapa de monitoreo y seguimiento que contiene participación y reflexión en sus herramientas.
- Respecto al criterio 15 que establece desarrollo de capacidades, se propone que se implementen acciones de sensibilización con perspectiva de género interseccional para funcionarias/os públicos, parlamentarios, instituciones y organizaciones que implementen proyectos en materia de género y cambio climático.

Por su parte, el “Manual de gestión para la integración del enfoque de género en la acción climática” (MMA, 2021), entrega lineamientos conceptuales y herramientas para la aplicación de los criterios establecidos en la Lista de Chequeo. Estos son: Asignación de recursos con criterios de género, acompañado de dos herramientas: (a) Análisis de género en el diseño del presupuesto y (b) Análisis de capacidades. y ejecución de proyectos de cambio climático con enfoque de género. En relación con las oportunidades de mejoras al manual de gestión, las propuestas son las siguientes:

- Contextualizar e incorporar ejemplos de las distintas herramientas e instrumentos para la realización de presupuestos con perspectiva de género.
- Fortalecer las herramientas de análisis de capacidades y sensibilización con perspectiva de género a funcionarias/os públicos a través de preguntas guías. Así como también, transparentar precauciones que deben ser consideradas tanto en las capacidades individuales y de liderazgo, como en las capacidades institucionales u organizacionales.
- Vincular capacidades y sensibilización con estrategias comunicativas al momento de presentar y difundir políticas de acción climática. Este punto es fundamental para evitar la reproducción de

prejuicios, estereotipos y violencia simbólica por parte del equipo de gestión de la política, plan o programa.

3.2.4 Criterios Etapa de Evaluación y Seguimiento

La Lista de Chequeo presenta tres criterios para la etapa de seguimiento, monitoreo y evaluación, el primero hace referencia a una evaluación a partir de los indicadores elaborados para medir impacto y efecto del proyecto en beneficios para las mujeres, el segundo criterio plantea una sistematización de las lecciones aprendidas, y el tercer criterio trata sobre documentación y difusión de las lecciones aprendidas a partir de la evaluación. La tabla a continuación enuncia y describe estos criterios.

Tabla 3.4. Criterios para las etapas de evaluación y seguimiento.

N°	Criterio	Detalle
16	Se evalúan y reportan los indicadores, metas a partir de cómo se beneficiaron las mujeres en base a cambios efectivos producidos por la implementación del instrumento.	Algunos ejemplos pueden ser: independencia económica, disminución de la violencia, mayor equidad, etc.
17	La información obtenida a partir de procesos de monitoreo y evaluación del instrumento de gestión sobre género y cambio climático, es difundida mediante una estrategia de comunicación	En caso de existir una estrategia de difusión de avances y resultados del instrumento, se considere la difusión de datos desagregados por sexo, anexando un análisis de género. Datos desagregados por sexo refiere “al proceso de recoger datos e información estadística desglosada por sexo, para hacer análisis comparativos contemplando la especificidad del género”.
18	Se documentan y comparten las buenas prácticas para la igualdad de género y cambio climático, y las lecciones aprendidas durante el ciclo del instrumento.	Al respecto, se sugiere incorporar alguna línea de acción desarrollada a la documentación de las buenas prácticas del instrumento y dentro de esta desarrollar un capítulo sobre “experiencias para disminuir las brechas de género”.

Fuente: MMA, 2020, p. 11.

A partir de la aplicación de criterios analíticos en el contenido sobre seguimiento, monitoreo y evaluación se identifica la necesidad de reforzar el criterio de factibilidad, en tanto la información presentada presenta los puntos elementales sobre un monitoreo y evaluación, pero no entrega herramientas suficientes ni material complementario que le entregue autonomía para que las y los usuarios puedan implementarlo. Y considerando que las etapas de monitoreo, seguimiento y evaluación son cruciales para conocer los resultados e impactos de un proyecto, la presentación de herramientas para aplicarlas es sumamente relevante. A raíz de ello, en el presente apartado se presenta la propuesta de actualización.

Originalmente la última etapa consideraba Monitoreo, Seguimiento y Evaluación, sin embargo a partir del análisis crítico se identifica que operativamente hace más sentido separarlo en sub-etapas, ya que el “Monitoreo y Seguimiento” lo lleva a cabo el equipo gestor y tiene por objetivo medir el desempeño de los indicadores establecidos en la línea de base, por tanto tiene más sentido que quede dentro de esa etapa, mientras que la “Evaluación”, es la etapa final de la elaboración de una política pública, en la cual se verifica el cumplimiento de objetivos y metas planteados en la formulación de un proyecto, a partir de sus resultados, y es preparada e implementada por un equipo autónomo.

En torno a las oportunidades de mejora para estos criterios, cabe destacar:

- Establecer una distinción entre aquellos criterios que son aplicables durante la implementación en el proceso de monitoreo y seguimiento, de aquellos que son aplicables por un equipo evaluador externo al equipo encargado de diseñar e implementar la política.

- Levantar y analizar a partir de datos desagregados (por sexo, por género, por edad, rango etario, sector que habita, nivel socioeconómico, etc).
- Entregar herramientas y material complementario para la aplicación de estos criterios, dado que en el Manual de Gestión no se establecen acciones concretas, ni guías para tomadores de decisiones.
- La incorporación de la perspectiva de género tanto en los criterios de evaluación, como en las capacidades del equipo evaluador.

4 ACTUALIZACIÓN LISTA DE CHEQUEO Y MANUAL DE GESTIÓN

A partir de lo desarrollado en el Capítulo 3 de evaluación crítica a la lista de chequeo y manual de gestión, se define una propuesta de actualización de la lista de chequeo y manual de gestión que integre una perspectiva género-responsiva.

A continuación se presenta una tabla resumen de la actualización de criterios para el fortalecimiento de la incorporación de la perspectiva de género interseccional, el cual está en línea con las fases del proceso de adaptación al cambio climático, enmarcadas en tres grandes etapas de abordaje de la política: **Pre-Implementación** (que contiene la evaluación de riesgos climáticos e identificación y diseño de medidas), **Implementación** (que contiene implementación y el monitoreo y seguimiento que se realiza de manera paralela a la implementación) y finalmente la **Evaluación** (que la realiza un equipo diferente al que gestiona e implementa la política).

Tabla 4.1. Actualización criterios para fortalecimiento de incorporación de la perspectiva de género interseccional.

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.

Etapa	Subetapa	N°	Propuesta de criterio
		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. Estableciendo brechas de género y capacidad de adaptación al cambio climático con perspectiva de género interseccional
		12	Definir objetivos de la política y población beneficiaria con perspectiva de género interseccional.
	Identificación y diseño	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.

Con el objetivo de facilitar la comprensión de la actualización de la lista de chequeo, se tomaron en consideración algunos aspectos de estilo y formato que orientan la relación que existe entre los criterios según etapa.

Los **criterios transversales** tienen su título marcado en color gris azulado y tienen asociado un ícono que sintetiza el objetivo que persigue. Dado que estos criterios se expresan en cada una de las etapas del ciclo de la política. De forma complementaria, cada criterio transversal incluye una tabla resumen en su bajada, en la

cual se presenta un enlace directo a los criterios en los que se aplica, con el objetivo de conectar aquellos criterios que están expresando el criterio transversal.

Los **criterios por etapa** también presentan colores específicos de demarcación en su título: para pre-implimentación está el verde, implementación es amarillo y evaluación naranja. Al costado derecho del título se encuentra el ícono del criterio transversal con el que conecta (puede ser más de uno). Cabe señalar que estos incluyen Herramientas para facilitar la aplicación de los criterios, sin embargo cabe aclarar que no se constituyen como formas únicas de aplicación, sino que una de las tantas formas de expresión concreta de los criterios, se incentiva a buscar formas creativas y atingentes a la escala territorial de aplicación de la política (nacional, sectorial, regional, comunal o local).

4.1 Criterios transversales

Los criterios transversales tienen por objetivo establecer los criterios fundamentales que guían y entregan lineamientos para los demás criterios, se refuerzan mutuamente y atraviesan todo el documento. El sentido de su transversalidad es establecer una estrategia para la integración de la perspectiva de género interseccional en todas las etapas de la política pública, que es crucial para la actualización de las políticas climáticas. Estos criterios presentan lineamientos y principios en materia de desarrollo de capacidades y sensibilización, participación efectiva, comunicaciones inclusivas, levantamiento de información y elaboración de indicadores, y presupuestos de género. Como se mencionó anteriormente, todos los criterios transversales están demarcados con un color gris azulado y tienen asociado un ícono que sintetiza el objetivo que persigue. La figura a continuación ilustra la relación de estos criterios con las etapas de la política.

Figura 4.1: Presencia de criterios transversales en las etapas de la política.



Fuente: Elaboración propia

De forma complementaria, cada criterio transversal incluye una **tabla resumen en su bajada**, en la cual se presenta un enlace directo a los criterios en los que se aplica, con el objetivo de conectar aquellos criterios por etapa que están expresando el criterio transversal.

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

El proceso de elaborar un plan de adaptación con perspectiva de género interseccional requiere **desarrollar capacidades adicionales en el equipo gestor**, ya sea profundizando el conocimiento en cambio climático, en la perspectiva de género interseccional o en ambas. En este sentido, los esfuerzos para mejorar las capacidades deben basarse en las necesidades propias del equipo y estar lo más orientados que sea posible a cada paso específico de la elaboración del plan, por ende, debe tratarse como un **proceso continuo y gradual**, en el que se brindan conocimiento y herramientas para hacer una efectiva transversalización de la perspectiva de género interseccional (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019).

En esta línea, es necesario “dar cuenta de [que] la experiencia en género va más allá de simplemente lograr un equilibrio de género, ya que tanto las mujeres como los hombres pueden mostrar una falta de conciencia y conocimiento sobre los conceptos de género. Por lo tanto, si bien la inclusión de personas históricamente excluidas en todos los niveles de liderazgo es importante, el desarrollo de habilidades y la creación de capacidad para todo el personal en relación con los conceptos y conocimientos de género es aún más crucial”. (CMNUCC, 2016, pág. 9).

Cabe destacar, que otro punto relevante en materia de **desarrollo de capacidades**, es entregar herramientas a las diferentes instituciones involucradas en el proceso de elaboración del plan de adaptación (en todos los niveles gubernamentales: nacional, regional, comunal), así como también, en la población beneficiaria mediante estrategias de sensibilización y de comunicación (elementos que serán abordados en el [Criterio 9](#)). Para ello, se requieren recursos destinados a capacidades y sensibilización ([Criterio 10](#)).

De esta manera el desarrollo de capacidades de las personas expertas en género, las organizaciones y representantes de los grupos marginados les permitirá participar de manera eficaz en la planificación y acción de la adaptación (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019). Este proceso requiere la incorporación de un **punto focal** que articule estas acciones en las instituciones atinentes a la territorialidad y los sectores relacionados a la política.

Por otra parte, la **sensibilización** considera el fortalecimiento de capacidades en la adaptación al cambio climático para personas expertas en género, el ámbito público, organizaciones de la sociedad civil y del sector privado, para así permitir una participación significativa en el proceso. De la misma forma, considera el desarrollo de capacidades en género y cambio climático para todos los roles anteriormente mencionados (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019).

Es clave deconstruir los imaginarios, estereotipos y roles que reproduzcan violencias simbólicas y sociales, con el objetivo de implementar políticas exitosas con una perspectiva de género al menos responsiva, potenciando el liderazgo, reconocimiento y contribuciones tanto de las mujeres y niñas como de grupos en situación de vulnerabilidad (PNUMA y MMA, 2022). El [Criterio 16](#) entrega algunos lineamientos y herramientas que permiten guiar lo anterior. En este sentido, se recomienda hacer tutorías específicas para promover “el liderazgo de mujeres y personas de géneros no binarios, incluidos los representantes de grupos marginados” (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 56), asimismo, “es importante garantizar que se desarrollen talleres y herramientas de capacitación para superar los diferentes brechas de género que puedan existir” (CMNUCC, 2016, pág. 9). El [Criterio 6](#), en una nota al pie, entrega algunas recomendaciones de cursos y talleres que permiten fortalecer las capacidades y sensibilización en género.

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>

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



La participación es una base esencial para integrar la perspectiva de género. En esa línea, “*la participación inclusiva y equitativa de género de las partes interesadas en la toma de decisiones para la adaptación, a lo largo de los diferentes pasos del proceso, es crucial para garantizar que se reflejen las diferencias de género y que las oportunidades y los beneficios resultantes de las acciones de adaptación sean equitativos*” (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 31). En este sentido, se debe plantear la creación de mecanismos inclusivos para la participación de la población beneficiaria en sus diferentes niveles, involucrando a “*organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y representantes del sector privado, además de partes interesadas del gobierno*” (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 31).

En esta línea, también se debe garantizar la participación de los representantes de grupos históricamente excluidos tanto en las instancias de trabajo como en los procesos participativos, para ello es crucial incorporar una visión que tome en cuenta las distintas necesidades de los grupos sociales. Es especialmente relevante considerar la dimensión de cuidados, tanto de quienes los ejercen como de quienes requieren de ellos. Asimismo resulta relevante incorporar en todos los procesos participativos la dimensión intercultural, por ejemplo contar con personas facilitadoras interculturales para las convocatorias, planificación de las actividades, facilitación del proceso con herramientas y equipos técnicos adecuados. En la misma dirección, es fundamental considerar especificaciones territoriales (urbano/rural, norte/sur, territorios aislados, entre otras) al momento de tomar decisiones.

Así también, es un elemento relevante integrar la visión de que los grupos en situación de vulnerabilidad “*...como agentes de cambio en la adaptación, y sus puntos de vista deben ser valorados en consecuencia. Esto puede requerir esfuerzos específicos para superar las barreras a la participación de las mujeres, incluido el acceso a la información, las responsabilidades domésticas y los riesgos de seguridad*” (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 31), que han desarrollado medidas adaptación al cambio climático, y estas deben ser reconocidas para la elaboración de estrategias integrales.

Pre-implementación	Implementación, monitoreo y seguimiento	Evaluación
<p>Criterio 9: Preparar estrategias de participación, de sensibilización y de comunicación del proceso de la política.</p> <p>Criterio 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</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>

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



Uno de los principios de la comunicación efectiva es la transparencia activa, dando acceso abierto y equitativo a la información sobre el proceso de elaboración del plan de adaptación. Esto se debe a que el acceso a la información climática es una base fundamental para orientar la toma de decisiones y las capacidades de adaptación, especialmente considerando evaluaciones y ajustes continuos para gestionar riesgos y cambios en el tiempo. Por otra parte, las estrategias comunicativas estratégicas deben ser consideradas en el financiamiento de la política ([Criterio 10](#)), ya que estas inversiones específicas permiten garantizar que la información sea entregada de manera equitativa, adaptada a las necesidades y roles de los diferentes géneros y grupos sociales, sobre todo para quienes toman decisiones a nivel local, territorial y comunitario (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019).

Los documentos que se elaboran en el contexto de este proceso, enmarcan los problemas de adaptación y documentan las opciones, prioridades y enfoques que se seguirán para avanzar en los objetivos de adaptación del país. Además, estos documentos estratégicos, ya sea un plan nacional, planes sectoriales o planes locales, describen cómo se lograrán estos objetivos mediante la definición de visión, resultados esperados y, en algunos casos, los grupos beneficiarios, por ende, es importante que la perspectiva de género se integre en todos los documentos de planificación de la adaptación (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019).

De esta manera, la estrategia de comunicación debe garantizar la consideración de las necesidades comunicacionales de diferentes grupos objetivos en función del género, la edad, la alfabetización y el acceso a la tecnología, diversidad funcional, entre otros factores ([Criterio 9](#)). Es por ello que es fundamental adecuar los materiales de divulgación (informes, presentación de resultados, infografías etc.) a las diversas necesidades expresadas por la población beneficiaria, de la misma forma es necesario que en estos no se utilicen terminologías técnicas o altamente especializadas¹¹.

De la misma forma, es necesario que para establecer comunicaciones inclusivas y no sexistas, estas no reproduzcan estereotipos de género, formas sexistas, discriminatorias o revictimizantes (Euroclima 2021), para ello se debe considerar el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones atinentes a la política. Es importante resaltar que la elección de las palabras y el uso del lenguaje no es neutral, los criterios de enunciación, conceptos y categorías que se usan en los documentos y actuaciones oficiales cumple un rol fundamental ([Criterio 16](#)). Comunicar de forma inclusiva contribuye a reconocer los derechos de grupos

¹¹ Recomendaciones para esto se encuentran en la herramienta sobre comunicaciones del criterio 16.

históricamente discriminados y negados (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina, 2021).

Pre-implementación	Implementación, monitoreo y seguimiento	Evaluación
<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>

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



Para la elaboración de políticas es fundamental contar con información desagregada por sexos, ya que esto permite establecer una línea base respecto de las relaciones entre hombres y mujeres, así como también para generar objetivos de género realistas y medibles. Sin embargo, es importante señalar que existen personas - como quienes pertenecen a las diversidades y disidencias sexo-genéricas-, que no se reconocen en el binario hombre-mujer y por tanto es fundamental ampliar el criterio incorporando a este grupo para el diseño de los instrumentos para datos desagregados, lo que se puede hacer por medio del levantamiento de datos desagregados por género¹².

Es así que Contar con información desagregada por sexo es una base necesaria, pero no suficiente para hacer análisis de género desde una perspectiva interseccional, es por ello que para que estos datos estén alineados con una perspectiva de género al menos responsiva, es necesario tener en cuenta el contexto en el que se dan las relaciones de género a partir de una perspectiva interseccional que considere las diversas necesidades de los grupos sociales, para llevarlo a cabo es necesario considerar que el método de medición con enfoque interseccional¹³ tiene dos objetivos: Descubrir diferencias y similitudes significativas que contribuyan a superar las discriminaciones, y caracterizar los segmentos de la población en situación de vulnerabilidad. Para ello se considera el levantamiento de datos desagregados por rango etario, nivel socioeconómico, origen urbano/rural, comuna, región, entre otros.

De forma complementaria es necesario que se implementen instancias participativas de levantamiento de información, con el objetivo de identificar las necesidades para los diversos contextos y grupos sociales, como son por ejemplo grupos de discusión, talleres de educación ambiental, actividades de fomento a la participación directa de mujeres y otros grupos de interés en actividades de vigilancia climática, prevención y gestión de desastres, actividades para fortalecer los liderazgos y participación política de mujeres y niñas u otros similares que contribuyan a establecer vínculos con las comunidades. De esta forma se facilita el camino para el levantamiento de información en función de las necesidades apropiadas para cada contexto y grupos sociales a fin de contar con mejores herramientas al elaborar los instrumentos para datos desagregados.

Para el uso de indicadores es necesario conocer los que ya existen y cuales requieren levantarse o construirse, para esto es necesario hacer un revisión de la información existente, como también conocer a las partes

¹² Para llevarlo a cabo se recomienda seguir propuesta presentada en la guía práctica [“Manual con enfoque de género en la producción estadística con foco en GSBPM”](#) del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile

¹³ Para mayor información se recomienda revisar este documento sobre [“Desagregaciones e Indicadores ODS”](#) elaborado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia

interesadas del proyecto. Se sugiere que para llevar a cabo las labores asociadas al levantamiento de datos, elaboración de instrumentos y análisis, se incluyan profesionales que cuenten con formación en perspectiva de género interseccional (Comisión Europea, 2021).

Además es necesario sistematizar los aprendizajes que el equipo gestor vaya recopilando en base al ejercicio de planificar, implementar, monitorear y hacer seguimiento de las medidas de adaptación. Con el objetivo de generar conocimiento basado en la experiencia que puede ser utilizado por el mismo u otro equipo. Asimismo, este ejercicio, presenta la oportunidad de mejorar, reforzar o robustecer las metodologías utilizadas en el contexto de la política.

Pre-implementación	Implementación, monitoreo y seguimiento	Evaluación
<p>Criterio 7: Identificar grupos sociales claves con perspectiva de género interseccional.</p> <p>Criterio 8: Sistematizar la información disponible para realizar análisis de género interseccional.</p> <p>Criterio 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</p> <p>Criterio 12: Definir objetivos de la política y población beneficiaria con perspectiva de género interseccional.</p> <p>Criterio 13: Definir alternativas de adaptación y criterios de priorización de medidas que integren la perspectiva de género interseccional.</p> <p>Criterio 14: Elaborar indicadores de género para línea de base.</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>

Criterio 5: Considerar presupuestos con perspectiva de género (PPG)



La consideración de las iniciativas de PPG están fuertemente relacionadas a la idea de que el gasto público de un gobierno jamás es neutro al género, ya que de esto depende que se incrementen o disminuyan desigualdades en áreas laborales (remuneradas y no remuneradas), de salud, de educación, nutrición y acceso a alimentos, entre otras. Por otra parte, estas iniciativas buscan fortalecer marcos normativos para alcanzar estos objetivos, y no pueden basarse únicamente en diseñar presupuestos separados (por género, grupos sociales en situación de vulnerabilidad o instituciones). Por el contrario, su objetivo es a través del presupuesto público, identificar programas, metas, actividades y medidas que contribuyan a eliminar brechas y desigualdades, además de transversalizar la perspectiva de género en las acciones gubernamentales.

En esa misma línea, la transversalización¹⁴ de PPG en medidas de adaptación al cambio climático se

¹⁴ No es necesario que el Ministerio del Medio Ambiente (MMA) y sus alianzas institucionales tengan como obligación la transversalización de PPG, ya que esto depende de mandatos establecidos por el Ministerio de Hacienda. La Dirección de

constituye como una oportunidad clave para garantizar que los recursos se asignen a actividades que promuevan la igualdad de género y que las inversiones en adaptación produzcan beneficios equitativos para todos los grupos sociales, particularmente aquellos históricamente en situación de vulnerabilidad. Es por esto que, en materia internacional se recomienda que para garantizar cualquier medida de éxito, el costo de las actividades de incorporación de la perspectiva de género debe estar claramente definido e incluido en el presupuesto general de la política (CMNUCC, 2016, p. 11).

Este tipo de iniciativas y su proceso depende de factores políticos, herramientas y capacidades institucionales que determinarán niveles de avances y objetivos alcanzados. A partir de la revisión sobre acuerdos existentes de PPG a nivel nacional e internacional, se deben considerar las siguientes prácticas (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019; DIPRES, 2022):

- **Sensibilización y capacidades en PPG:** es necesario contar con herramientas que permitan la sensibilización en materia de género, para generar capacidades institucionales en presupuestos y políticas que posibiliten disminuir brechas con el fin de alcanzar la equidad e igualdad. En esa misma línea, para lograr políticas de adaptación con perspectiva de género es necesario, en primer lugar, asignar recursos dirigidos a: i) capacitación en género y cambio climático; ii) creación de puestos de personas asesoras en género y iii) estrategias de sensibilización, comunicación y participación con perspectiva de género, como pasos previos a la implementación de políticas de adaptación.
- **Sobre disminución de brechas y barreras:** es crucial que el PPG tenga como objetivo reducir las brechas y barreras de género. Para lograrlo, es necesario asignar recursos a medidas que promuevan la igualdad de género como base para una adaptación efectiva. Estas medidas podrían incluir estrategias de capacitación para mujeres o diversidades o disidencias sexo genéricas, así como acciones para garantizar un acceso equitativo a los recursos financieros asociados a la adaptación, entre otras. Además, es fundamental destinar recursos a acciones de adaptación que beneficien a grupos sociales en situación de vulnerabilidad, como intervenciones para mejorar medios de vida y acceso a servicios que faciliten la adaptación.
- **Compromisos alcanzados y seguimiento:** para garantizar el cumplimiento de los compromisos políticos en materia de género asociados al PPG, es necesario llevar a cabo procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación que permitan identificar a quienes se benefician del financiamiento y del uso de otros recursos asignados para la implementación de acciones de adaptación con perspectiva de género interseccional, como el desarrollo de instancias participativas y acciones de divulgación.

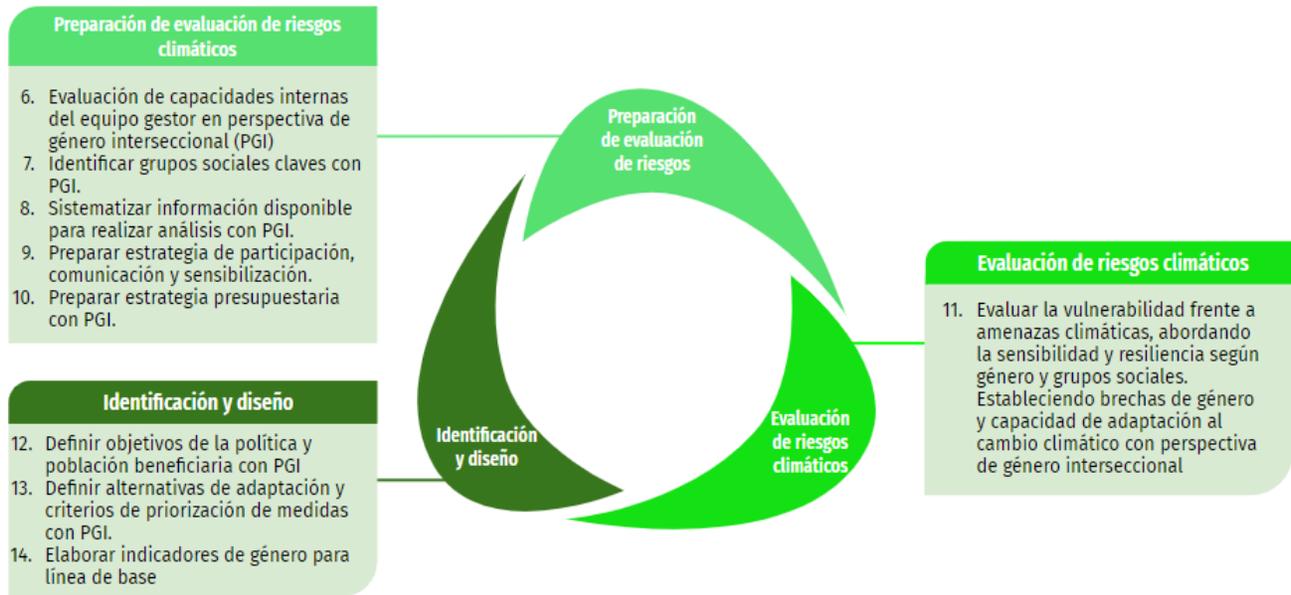
Pre-implementación	Implementación, monitoreo y seguimiento	Evaluación
Criterio 10: Preparar estrategia presupuestaria con perspectiva de género interseccional.	Criterio 15: Implementar instrumentos y herramientas presupuestarias con perspectivas de género. Criterio 17: Analizar el proceso y desempeño de la implementación mediante seguimiento de indicadores de género con enfoque interseccional.	Criterio 18: Aplicar herramientas metodológicas de evaluación con perspectiva de género interseccional.

4.2 Criterios de pre-implementación

Presupuestos de Chile (DIPRES) ya se encuentra trabajando en PPG y en su último informe entregó algunos lineamientos y estrategias para ello. En ese contexto, es relevante que el MMA y otros Ministerios comiencen a generar capacidades y sensibilización en esta materia.

Los criterios para la incorporación de la perspectiva de género en la etapa de pre-implementación, considera actividades y ejes de acción en torno a las actividades de preparación, evaluación de riesgos e identificación y diseño de medidas. De esta manera, dependiendo de los criterios de género que se tengan en esta etapa, impactará en el desempeño de la implementación de medidas de adaptación, es decir, los criterios que se lleven a cabo en esta etapa ayudarán a cimentar con fortaleza la ejecución de las medidas de adaptación con perspectiva de género interseccional. La figura a continuación ilustra las fases que comprende la etapa de pre-implementación.

Figura 4.2: Criterios de pre-implementación según fase.



Fuente: Elaboración propia

4.2.1 Evaluación de riesgos climáticos

En la subetapa de evaluación de riesgos climáticos se desarrollan los puntos estratégicos claves de preparación que son necesarios para realizar una evaluación del riesgo climático con perspectiva de género interseccional, además de organizar el trabajo que implica el proceso. A continuación, se presentan lineamientos para la aplicación de cada uno de estos criterios y se esbozan herramientas para su ejecución.

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



La identificación de las necesidades debe realizarse al equipo a cargo de las etapas de pre-implementación, implementación, monitoreo y seguimiento del plan, como también al equipo que esté a cargo de la evaluación del impacto del plan. Mediante este diagnóstico se establecen las necesidades de fortalecimiento de capacidades, de integración de personas expertas en la materia con el objetivo de asegurar, los recursos humanos necesarios para transversalizar la perspectiva de género interseccional en cada una de las etapas de la política de adaptación al cambio climático. El diagnóstico de las capacidades del equipo se puede desglosar en las siguientes actividades:

- a. **Promover la participación activa de personas expertas en género** que puedan liderar o apoyar el liderazgo en las actividades restantes de preparación como en el proceso de diagnóstico de impactos

diferenciados, brechas y estrategias de adaptación, además de establecer criterios de priorización de medidas y elaboración de indicadores. Asimismo, es fundamental que las personas expertas en género cumplan el rol de coordinar la acción conjunta con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ministerio de Desarrollo Social y Familia y otras instituciones atingentes al contenido de la política. De acuerdo con la Convención Marco de las Naciones Unidas: *“Asegurar la inclusión de personal con experiencia en género en el equipo de diseño del proyecto es clave para la incorporación eficaz de la perspectiva de género”* (CMNUCC, 2016, pág. 9).

- b. **Identificar el nivel de sensibilización que requiere cada una de las personas integrantes del equipo** encargado de la pre-implementación, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de la política de adaptación. En este sentido, algunas buenas prácticas que se recomiendan son: optar por capacitaciones¹⁵ dirigidas especialmente al entendimiento de la perspectiva interseccional en materia de acción climática, como también establecer turnos rotativos de participación de todas las personas del equipo gestor en las instancias participativas dirigidas a la subetapa de diagnóstico, con el objetivo de apoyar la comprensión teórica y práctica de la perspectiva interseccional.
- c. **Identificar las principales barreras y obstáculos presentes en el equipo para integrar la perspectiva de género interseccional en su quehacer.** A nivel institucional, *“la incorporación de la perspectiva de género generalmente implica abordar la cultura institucional que perpetúa el sesgo de género, garantizar la disponibilidad de suficientes recursos humanos y financieros para apoyar los enfoques con perspectiva de género, y crear incentivos y rendición de cuentas para incorporar la perspectiva de género en el proceso del plan de adaptación”* (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 75). De esta manera es fundamental identificar aquellas limitaciones, que dificultan la transversalización efectiva de la perspectiva de género, con el objetivo de sortearlos y establecer planes de acción en torno a ellos, fortaleciendo de esta manera la resiliencia frente a esa adversidad.

A modo de facilitar la aplicación de este criterio, se presenta la **Herramienta N° 1** que aborda un set de preguntas dirigidas en una primera instancia a la jefatura o coordinación ejecutiva de la política/evaluación y en una segunda instancia a las personas integrantes del equipo gestor/evaluador.

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.

¹⁵ Existen recursos en línea que facilitan el desarrollo de capacidades en torno a género: Cursos de [Ministerio de la Mujer y Equidad de Género](#); Curso en línea de [Género y Cambio Climático de Naciones Unidas](#); Curso en línea [Género en la GRD](#) de la Academia de SENAPRED; Cursos de [Autoaprendizaje online de ONUMUJERES](#); entre varias otras.

- 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.

Criterio 7: Identificar grupos sociales claves con perspectiva de género interseccional



Este criterio permitirá situar y reconocer aquellos grupos sociales que son **atingentes al territorio** donde se aplicará la política de adaptación (ya sea a nivel nacional, sectorial, regional, comunal o local). Este criterio **asegura un lente interseccional** correcto desde un punto técnico y abordable en la práctica, con esta consideración, su abordaje requiere el apoyo de integrantes del equipo gestor con los siguientes perfiles: (a) personas expertas en perspectiva de género interseccional, (b) personas expertas en cambio climático, y © personas con conocimiento en torno a organizaciones comunitarias, funcionales, gremios y asociaciones que sean relevantes al territorio de aplicación del plan. Este equipo de personas permitirá crear un mapa de los principales grupos sociales que serán claves para la definición posterior de la población objetivo y de las partes interesadas, como también insumos para la estrategia comunicacional y para las acciones destinadas a realizar un diagnóstico de los impactos del cambio climático con perspectiva de género interseccional.

Luego de establecidas estas categorías, es importante identificar organizaciones, agrupaciones y personas naturales que representen a estas personas ya que será insumo clave para el proceso de convocatoria a instancias participativas tanto en la etapa de diagnóstico, como en las consecutivas, asimismo para la definición de metas, objetivos, stakeholders (partes interesadas) y la población beneficiaria. A continuación se presenta una herramienta práctica para la identificar grupos sociales claves.

Herramienta N° 2: Metodología para mapear grupos sociales pertinentes territorialmente

Se organizan dos reuniones de 2 horas aprox cada una de duración, entre las personas integrantes del equipo gestor que sean expertas en género interseccional, en cambio climático y en organizaciones comunitarias, funcionales y agrupaciones del territorio donde se establecerá el plan de adaptación. Esta actividad no necesita de recursos económicos para desarrollarse, se puede realizar con los recursos que se tengan a disposición: papelógrafos y post-it, o en pizarra ya sea en versión analógica (con plumones o tiza) o digital (como Jamboard de google o Miró que tienen versiones gratuitas en línea). El **objetivo** de las reuniones de trabajo es realizar un mapeo o listado de categorías socioculturales atingentes en el territorio, con el fin de dar un sustento práctico a la perspectiva interseccional que se aplicará.

En la **primera reunión** lo importante es comenzar a mapear las categorías socioculturales atingentes partiendo por las siguientes preguntas:

- ¿Qué personas se verán afectadas por el cambio climático en “X” territorio?
- ¿Cómo difieren las necesidades de las personas frente al cambio climático?
- ¿Qué personas probablemente han quedado excluidas de las medidas de adaptación anteriores?

Las respuestas espontáneas son un buen comienzo para realizar el mapeo de categorías. Cuando se hayan abordado todas, es importante contrastarlo con el esquema propuesto a continuación y evaluar si las categorías propuestas tienen atinencia territorial. En la actividad se sistematizan todas las categorías acordadas, tanto espontáneas como las del

esquema que tengan pertinencia territorial.

Esquema de grupos sociales sujetos a evaluación territorial¹⁶

Categorías socioculturales propuestas
Género (Mujeres, LGBTTIQA+ / Disidencias y diversidades sexo-genéricas)
Grupos etarios (Infancia, Niñas, Niños, Adolescentes, Personas mayores)
Personas en situación de discapacidad o Diversidad funcional
Territorio (ruralidad)
Nivel socioeconómico (pobreza)
Migrantes (internacionales e internos) ¹⁷
Pueblos indígenas y etnia (pueblo tribal afrodescendiente)

Fuente: Elaboración propia

En la **segunda reunión** se hace un recordatorio del mapeo de grupos sociales listados en la reunión anterior, se da espacio para editar el listado en caso que se acuerde y se plantea el segundo paso, que es mapear organizaciones comunitarias, funcionales, gremios y asociaciones que sean representativas de cada categoría. Un elemento clave a considerar en este mapeo es la identificación de potenciales alianzas de colaboración y redes de apoyo que favorezcan los procesos de inclusión sin pasar a llevar gobernanzas o liderazgos locales y prevenir *conflictos socioculturales* así que pueden darse entre organizaciones/instituciones y grupos sociales, tomar en consideración estos conflictos permite elaborar estrategias de abordaje con el fin de incentivar la inclusión efectiva de todas las personas. Los resultados de ambas reuniones deben quedar sistematizadas en una minuta que será clave para actividades posteriores del proceso del plan de adaptación.

Criterio 8: Sistematizar la información disponible para realizar análisis de género interseccional



A partir del mapeo de los grupos sociales atingentes ([Criterio 7](#)) se debe hacer una sistematización de la información disponible para realizar análisis de género. Es fundamental que este criterio considere fuentes de información que consideren datos cualitativos como cuantitativos. Este criterio tiene dos objetivos:

- a) **Mapear los insumos con perspectiva de género interseccional** que se considerarán en el proceso de diagnóstico (es decir para analizar el impacto diferenciado del cambio climático, las brechas de género y estrategias de resiliencia frente al cambio climático). Para ello, se puede consultar estadísticas nacionales de género, encuestas especializadas, investigación de campo, revisión de literatura científica y gris, registros administrativos, investigaciones académicas, conocimientos ancestrales o tradicionales, etc.
- b) **Identificar aquellos vacíos de información** que dificulten tener antecedentes que apoyen e insumen el proceso de diagnóstico, como también el de seguimiento y evaluación de la política implementada. Al identificar estos vacíos, se puede establecer la necesidad de hacer levantamientos de información

¹⁶ Es importante recordar, que como es un esquema teórico propuesto con el fin de evaluar su pertinencia territorial, los grupos sociales están propuestos desde un enfoque interseccional, es decir, especifican aquellos grupos de la población históricamente excluidos de la participación y toma de decisiones en torno a políticas públicas, por ende, no se consideran los grupos sociales hegemónicos, bajo el entendido que estos ya participan y son parte de la toma de decisiones regular.

¹⁷ La migración es el movimiento o desplazamiento de un individuo a través de un límite geográfico, desde un lugar de origen a un lugar destino, con la intención de adoptar una nueva residencia. Se habla de migración interna cuando esos límites geográficos corresponden a los límites de las unidades administrativas de cada país y de migración internacional cuando corresponden a las fronteras entre países (CEPAL, 2020).

en el marco de la política de adaptación y destinar recursos para realizar entrevistas, grupos focales, encuestas, consultas ciudadanas y/o cartografías participativas (CMNUCC, 2016, pág. 7).

A continuación, se presenta una herramienta que facilita la sistematización de información disponible.

Herramienta N° 3: Sistematización de información disponible para análisis de género interseccional

Para realizar esta actividad se requiere de un equipo de personas que tenga conocimiento sobre investigación en el área de cambio climático y género desde una perspectiva interseccional. El objetivo de esta actividad es identificar toda la información disponible, que pueda servir de insumo para la etapa de diagnóstico, pero también para las etapas consecutivas del proceso del plan. Para ello, es necesario establecer qué se buscará, dónde y cómo se evaluará esta información. Se recomienda sistematizar esta información mediante excel, word o similares.

1. Qué se buscará

Información actualizada, tanto cuantitativa como cualitativa, en torno a la caracterización de los grupos sociales definidos en el [Criterio 7](#) que puedan ser utilizadas para el diagnóstico de impacto diferenciado del impacto del cambio climático, brechas de género y estrategias de resiliencia frente al cambio climático.

2. Dónde encontrar información

Las siguientes plataformas son solo algunos ejemplos de lugares donde encontrar información disponible, sin embargo, no son los únicos, se recomienda hacer una búsqueda de nuevas fuentes de información, incluyendo estudios cualitativos.

- Plataforma [Estadísticas de Género](#) de la Subcomisión de Estadísticas de Género (SEG), que es coordinada técnicamente por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG)¹⁸
- Página web [Instituto Nacional de Estadísticas de Chile](#) del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. En esta página se puede acceder a las bases de datos, metodologías y cuestionarios de las principales encuestas, censos y registros administrativos que son insumo para las políticas públicas¹⁹.
- Plataforma del [Observatorio de Datos y Estadísticas de Género e Interseccionalidades](#) (ODEGI) que contiene datos con mirada interseccional en el ámbito laboral y de violencia pública y privada.
- Plataforma [Observatorio Social](#) del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Entre las Encuestas que tiene disponible: Encuesta de Discapacidad y Dependencia 2022, Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica 2022, Encuesta de Bienestar Social 2021, etc.
- Bases de datos y repositorios web de publicaciones académicas como: [SCIELO](#), [ERIC](#), [JSTOR](#), [Web of science](#).

3. Cómo sistematizar la información

Se recomienda utilizar un programa del estilo excel o word en el cual se tabule las fuentes de información, estableciendo lo más claramente posible las variables e indicadores que son útiles para la caracterización de las categorías socioculturales, que puedan ser utilizadas para el diagnóstico de impacto diferenciado del impacto del cambio climático, brechas de género y estrategias de resiliencia frente al cambio climático. Es importante caracterizar la fuente de información con datos como último año de publicación, enlace a página web, unidad de análisis, criterio muestral, año de actualización, etc.

4. Cómo evaluar los vacíos de información

Se proponen los siguientes criterios de evaluación de la información:

- ¿Existe información para todos los grupos sociales definidos en el [Criterio 7](#)? ¿Hay tanto información cuantitativa como cualitativa para cada una de los grupos sociales?
- La información que está disponible, ¿aborda la escala territorial que necesita el plan de adaptación (nacional, sectorial, regional, comunal o sub-comunal)?
- La información que está disponible, ¿está actualizada, es decir, fue levantada en los últimos 5 años?

¹⁸ Actualmente la Subcomisión se encuentra compuesta por 14 Ministerios y Servicios del Estado que ponen a disposición de la ciudadanía un conjunto de indicadores de género que son actualizados de manera periódica.

¹⁹ Cabe destacar la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), La Encuesta Nacional de Empleo, Estadísticas Vitales y Proyecciones de Población, Censos de Población y Vivienda y Agropecuarios, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, Condiciones de Empleo y Relaciones Laborales, Encuesta de Presupuestos Familiares, Encuesta Nacional Urbana de Seguridad Ciudadana, entre otras.

Esta información será clave para que el equipo gestor tome decisiones en torno a realizar un levantamiento de información previa a la etapa de diagnóstico, con el objetivo que sirva para la instancia, asimismo que sirva de insumo para las etapas consecutivas.

Criterio 9: Preparar estrategias de participación, de comunicación y sensibilización del proceso de la política



Para lograr un proceso de pre-implementación e implementación de la política que sea género-responsiva es importante establecer, por un lado una **estrategia de participación** que fomente la real inclusión de grupos históricamente excluidos, por otro una **estrategia de sensibilización** enfocada a las instituciones involucradas en la política como a la población beneficiaria en torno al cambio climático y su relación con la perspectiva de género interseccional y finalmente una **estrategia comunicacional** del plan que tenga soporte en diversos medios de comunicación, para hacerlo accesible a todas las personas de acuerdo a sus necesidades, utilizando entre otras herramientas, un lenguaje inclusivo.

En el caso de la **estrategia de participación**, es importante recordar que es una base esencial para integrar la perspectiva de género. Los grupos en situación de vulnerabilidad deben ser vistos como agentes de cambio, con esta consideración, la elaboración de una estrategia de participación debe plantear la creación de mecanismos inclusivos para la participación de la población beneficiaria en sus diferentes niveles, involucrando a “*organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y representantes del sector privado, además de partes interesadas del gobierno*” (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 31). En esta línea, también se debe garantizar la participación de los representantes de grupos históricamente excluidos (considerar listado del [Criterio 7](#)), es importante establecer un vínculo constante de comunicación con estas organizaciones, actualizándolos en las novedades del proceso, de convocatorias a instancias participativas, como también de los resultados del proceso. Asimismo, se debe prestar atención a tener mecanismos de moderación de las instancias participativas que permitan una escucha activa y equitativa de las personas que participen de estas instancias, es fundamental que personas expertas en género sean facilitadoras en las instancias participativas y den directrices de la actividad antes y durante la instancia (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 31).

A continuación, se presenta una herramienta que ayudará al equipo que estará desarrollando la estrategia de participación de la política a tener consideraciones de género para la preparación y facilitación de las instancias participativas.

Herramienta N°4: Preparación de estrategias de participación

Para elaborar políticas de acción climática género responsivas, es necesario que durante el proceso se considere la participación de grupos sociales históricamente excluidos o en situación de vulnerabilidad. Las estrategias de participación requieren, por un lado, una preparación consciente de los requerimientos de género en infraestructura, conectividad, convocatoria e itinerario. Así como también, de una facilitación calificada para promover el diálogo, compartir conocimientos y llegar a un consenso. Esta herramienta, abordará ambas consideraciones para que el equipo que diseñará la estrategia de participación tenga en consideración estos elementos.

1. Para la preparación de las instancias participativas inclusivas

Para garantizar condiciones que faciliten la participación de mujeres y de distintos grupos sociales históricamente excluidos, es fundamental que el equipo gestor haga una verificación de si están considerando las necesidades propias de la comunidad y el territorio con el que se está trabajando. Entre ellas se encuentran elementos como: horarios que permitan una participación diversa, infraestructura inclusiva, conectividad territorial y digital, entre otras. De esta manera, el equipo debe responder las siguientes preguntas y en caso que alguna se responda negativamente, se debe adecuar con el fin de cumplir con los requerimientos para tener instancias participativas inclusivas.

- **Horarios:** ¿Los horarios que se proponen para las convocatorias son tradicionalmente destinados a labores de reproducción de la vida? ¿los horarios propuestos y los establecimientos destinados para las actividades favorecen la participación de todas las personas y grupos sociales de interés? p.e. horarios en que personas

pueden estar en preparación de almuerzo, horario de término de jornada escolar, horario de atención en Centros de Salud Familiar, horarios en los que hay mayor exposición o podría generar inseguridad a ciertas corporalidades?, etc.

- **Espacios seguros:** ¿Los espacios físicos destinados a desarrollar las actividades son espacios seguros para mujeres, niñas, niños, diversidades y disidencias sexo-genéricas? p.e. iluminación y seguridad de las vías son apropiadas, movilidad, conectividad y transporte adecuados para llegar a los lugares, entre otras. En ese sentido es relevante tener en cuenta que las ciudades, medios de transporte y otros territorios son experimentados de forma diferenciada según roles de cuidados, exposición a acoso o abuso sexual, mayor o menor exposición a violencia, roles de cuidados y dependencias, movilidad o no movilidad, etc.
- **Infraestructura inclusiva:** ¿Las condiciones de infraestructura favorecen una participación equitativa de todos los grupos sociales y tienen en cuenta infraestructura universal? p.e. considerar condiciones climáticas, de calefacción o circulación de aire e hidratación en contextos de extremo calor, movilidad y conectividad, entre otras. Especialmente para el caso de las personas mayores, en situación de discapacidad o diversidad funcional, de territorios rurales con difícil conectividad, etc.)
- **Actividades no presenciales:** Si las instancias de participación se quieren desarrollar de forma virtual ¿las personas a las que se busca llegar cuentan con las condiciones de conectividad y alfabetización digital apropiadas? ¿al desarrollar las actividades se tiene en cuenta todas las explicaciones necesarias para el nivel de conocimiento sobre plataformas digitales del grupo objetivo? p.e. personas mayores, territorios rurales, otras.
- **Estrategia de difusión:** ¿La convocatoria a los procesos participativos son de fácil recepción por los diversos grupos sociales? p.e. tener en cuenta alfabetización digital, conectividad, otras.

2. Para la facilitación con perspectiva de género

La facilitación con perspectiva de género es una herramienta para garantizar que las personas de todos los géneros puedan participar de manera significativa en los procesos de aprendizaje y toma de decisiones. Reconoce que puede haber obstáculos para algunas personas, por lo general para las mujeres y representantes de grupos históricamente excluidos, para hablar libremente y compartir sus opiniones o preocupaciones. La facilitación con perspectiva de género tiene como objetivo superar estas barreras para crear las condiciones para un diálogo inclusivo y equilibrado.

Puede ser necesaria una facilitación con perspectiva de género:

- Durante los procesos de participación de las partes interesadas.
- En las reuniones de coordinación gubernamental a lo largo de los diferentes sectores y niveles (nacional, regional y/o comunal).
- En las reuniones de coordinación del equipo gestor.
- En los procesos participativos de diagnóstico para la adaptación.
- Durante las sesiones de desarrollo de capacidades y sensibilización.

Las **consideraciones clave** para la facilitación con perspectiva de género incluyen lo siguiente:

- Conocimiento de las relaciones de poder y los roles que pueden influir en la participación.
- Crear igualdad de acceso y oportunidades de participación durante las reuniones y consultas.
- Asegurar que la hora y el lugar de las reuniones sean adecuados tanto para mujeres como para hombres, tomando en consideración la seguridad, las instalaciones y otras responsabilidades.
- Usar lenguaje y materiales que sean accesibles para todos los participantes, tomando en consideración la familiaridad con el tema, el nivel de alfabetización, la pertinencia cultural, etc.
- Detener las interrupciones, ataques u otros comportamientos que puedan limitar las intervenciones de algunos participantes.
- Garantizar que todos los participantes tengan la misma información antes de la sesión para que estén igualmente informados y puedan prepararse adecuadamente.
- Contar con facilitadoras culturales pertinentes a las instancias participativas (esto puede requerir la incorporación de traductoras/traductores en el equipo que realice las actividades)

Fuente: Elaboración propia en base a: Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019 y Jirón y Singh, 2017.

Es importante destacar el caso de la Estrategia Nacional de Cambio Climático y Recursos Vegetacionales del año 2017, llevada a cabo por el Ministerio de Agricultura (MINAGRI) y la Corporación Nacional Forestal (CONAF) que integró una mirada género-responsiva en su proceso, incluyendo las directrices de su proceso participativo, en esta línea se recomienda profundizar la lectura en su Plan para la implementación de las salvaguardas sociales y ambientales de consulta pública (CONAF y MINAGRI, 2016).

En el caso de la **estrategia de comunicación**, como se mencionó en el [Criterio 3](#), la transparencia activa se

presenta como un principio rector de la comunicación inclusiva y efectiva, en tanto entrega acceso abierto y equitativo a la información sobre el proceso de elaboración de la política. Los documentos que se elaboran en el contexto de este proceso, es importante que integren la perspectiva de género en todos los documentos de planificación de la adaptación (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 31). Es necesario impulsar la rendición de cuentas, mediante mecanismos de transparencia e instancias ciudadanas.

La estrategia de comunicación debe garantizar la consideración de los diferentes grupos sociales en función del género, edad, alfabetización, acceso a la tecnología, diversidad funcional, entre otros factores. Asimismo, esta estrategia debe crear plataformas para compartir información sobre la política teniendo en cuenta la accesibilidad de los diferentes grupos sociales que son atingentes a nivel territorial y usar una variedad de medios para llegar a ellas (como redes sociales, radios comunitarias y talleres locales) con el objetivo de llegar a las personas que suelen ser excluidas.

Asimismo, es fundamental utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista, para ello es necesario que las formas de comunicación tales como textos, gráficas y otros medios de difusión contengan descripción de las imágenes para personas ciegas, lengua de señas chilena para comunicaciones orales, lenguaje simple y cercano en las diversas comunicaciones y otras estrategias similares que eviten la reproducción de estereotipos de género y discriminatorios.

A modo de facilitar la aplicación del criterio, se presenta una herramienta que orienta al equipo de comunicaciones en torno a consideraciones que deben tener para tener comunicaciones inclusivas.

Herramienta N° 5: Cuestionario a ser respondido por equipo de comunicaciones

Con la minuta elaborada en el [Criterio 7](#) de mapeo de grupos sociales se debe evaluar la estrategia comunicacional elaborada por el equipo, respondiendo las siguientes preguntas para cada una de las categorías establecidas:

- ¿Qué medios de comunicación suele utilizar x grupo social? Es importante que en caso de tener información disponible mediante evidencia se consideren en esta respuesta (como investigaciones, encuestas, censos, etc.). Esto puede obtenerse gracias a la sistematización realizada para el [Criterio 8](#).
- Como equipo, ¿hemos implementado el uso de estrategias inclusivas de comunicación (lengua de señas, descriptor de imágenes, comunicación no digital, comunicación audiovisual, lengua indígena, entre otras)?
- ¿Qué necesidad comunicacional no está cubierta por nuestra estrategia comunicacional?
- ¿Por qué medios y canales se transmite la información?
- ¿Lo que se está comunicando es comprensible por todas las personas a las que se busca llegar? ¿Se utilizan estrategias de comunicación efectivas teniendo en cuenta personas en situación de discapacidad o con diversidad funcional (p.e. braille y descripción de imágenes, lengua de señas chilena u otras apropiadas a los diversos contextos)?
- ¿La forma en que se comunica la información reproduce estereotipos de género, de discriminación o perpetua el imaginario de mujeres como víctimas o grupos sociales como “minorías”?
- ¿Se utiliza un lenguaje hablado y simbólico (imágenes) que eviten reproducir prejuicios culturales y de género?
- ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo que proponga roles sociales no tradicionales para las personas que componen la institución u organización?

En el caso de la **estrategia de sensibilización** es importante considerar como base lo desarrollado en el [Criterio 6](#) de diagnóstico de capacidades del equipo gestor, sin embargo, es necesario expandir el público objetivo de estas actividades de sensibilización, partiendo desde el equipo gestor, a funcionarias/os públicos involucrados en la política, a población beneficiaria y partes interesadas. Para esto se debe considerar un programa de capacitación y desarrollo de capacidades en torno a:

- **Perspectiva de género interseccional y su relación con el cambio climático.** Con el objetivo de entregar herramientas y enfoques que permitan visualizar la necesidad de generar medidas de adaptación inclusivas, en consideración de los conocimientos ancestrales, indígenas y territoriales en torno a la respuesta frente al cambio climático.
- **Liderazgo, autonomía física, económica y de toma de decisiones.** Con el fin de fomentar mediante herramientas de agencia y organización frente al cambio climático, además de apoyar la generación de condiciones equitativas en la toma de decisiones de mujeres, disidencias y grupos sociales

históricamente excluidos.

- **Diagnóstico de barreras y obstáculos institucionales u organizacionales para incorporar la perspectiva de género.** Enfocado a instituciones del ámbito público, privado, comunitario y de la sociedad civil, con el objetivo de entregar metodologías y técnicas de diagnóstico institucional u organizacional y oportunidades de mejora para la integración de la perspectiva de género interseccional.

A continuación se presenta una Herramienta que permite orientar al equipo encargado de la estrategia de sensibilización en función de la integración de consideraciones de género.

Herramienta N° 6: Consideraciones de género para desarrollar una estrategia de sensibilización

- Considerar la participación de personas expertas en género que puedan apoyar el desarrollo de instancias de sensibilización.
- Establecer diversos formatos y plataformas que tengan en consideración las necesidades comunicativas y las condiciones de alfabetización digital de la población objetivo.
- En caso de realizar capacitaciones o instancias de sensibilización presencial, tener en consideración los requerimientos de género en infraestructura, conectividad, convocatoria e itinerario, además de la herramienta de facilitación con perspectiva de género que fueron listados en la estrategia de participación.
- Hacer uso de medios interactivos o didácticos para la sensibilización en materia de perspectiva de género. El uso de ejemplos concretos que tengan atinencia territorial, es clave para integrar conocimientos que pueden ser novedosos.

Criterio 10: Preparar estrategia presupuestaria con perspectiva de género interseccional



Para la subetapa de evaluación de riesgos climáticos, la estrategia presupuestaria con perspectiva de género interseccional, tiene estrecha relación con el desarrollo y cumplimiento de las tres prácticas centrales establecidas en el [Criterio 5](#), estas son:

- Sensibilización y capacidades en presupuestos con perspectiva de género (en adelante PPG).
- Disminución de inequidades brechas y barreras
- Compromisos alcanzados y seguimiento

De igual manera, este criterio presenta consideraciones importantes al momento de preparar una estrategia de PPG y herramientas orientadoras para su comprensión y próxima implementación. Es decir, elementos concretos donde se debe considerar PPG en el ciclo de la política pública. Por otra parte, es necesario enfatizar que la preparación de la estrategia presupuestaria corresponde a un proceso que depende de factores políticos, herramientas y capacidades institucionales, por tanto, existen distintos tipos de implementación para lograrlo. Esto puede ser observado en el [Criterio 15](#) sobre instrumentos y herramientas presupuestarias con perspectivas de género.

A continuación, se presentan algunas consideraciones claves en la preparación de estrategias presupuestarias con perspectiva de género:

Herramienta N° 7: Preparación de estrategia presupuestaria con perspectiva de género interseccional

La elaboración de presupuestos con perspectiva de género es un enfoque que analiza el efecto de los presupuestos gubernamentales en personas de diferentes categorías socioculturales. Su objetivo es garantizar que las asignaciones de fondos públicos aborden las necesidades de estas diversas categorías socioculturales. El proceso generalmente involucra tres elementos clave:

- Gastos específicos de género, que son asignaciones focalizadas de recursos para diferentes expresiones de género;
- Promover la igualdad de empleo en el servicio público, lo que puede implicar acciones afirmativas para abordar los desequilibrios;
- Dar seguimiento de los resultados de género de los gastos generales.

La elaboración de presupuestos con perspectiva de género se basa en el análisis de género, lo que permite una mejor focalización de los gastos y establece la base para rastrear el impacto diferenciado por género.

Dependiendo de la medida en que un país haya integrado la adaptación en los presupuestos, la elaboración de presupuestos con perspectiva de género puede aplicarse a nivel del presupuesto general del país, ministerio o autoridad subnacional. Si el plan de adaptación está en progreso, entonces se puede emprender un proceso de elaboración de presupuestos con perspectiva de género para asignaciones o programas específicos relacionados con la adaptación. Esto puede implicar acciones como revisar el análisis de género y las prioridades de adaptación identificadas para determinar las necesidades diferenciadas por género, realizar una evaluación de impacto de género de los presupuestos y revisar el gasto en adaptación con una perspectiva de género.

Fuente: Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 85.

La asignación adecuada de recursos financieros es clave para el logro de la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en planes de adaptación, las recomendaciones señalan que para garantizar cualquier medida de éxito, el costo de las actividades de incorporación de la perspectiva de género debe estar claramente delineado e incluido en el presupuesto general del plan (CMNUCC, 2016, p. 11). Es por esto que, a continuación, se presentan herramientas que permiten observar elementos concretos que debe considerar el PPG en el ciclo de la política pública, considerando: evaluación de riesgos climáticos; identificación y diseño de medidas con perspectiva de género responsiva; e implementación, considerando medidas de efectividad, difusión y transparencia.

Herramienta N° 8: Consideraciones presupuestarias para políticas de adaptación género responsivas

Evaluación de riesgos climáticos (Diagnóstico)

Para comenzar a elaborar estrategias para la incorporación de PPG, es necesario

- Incluir datos de género, incorporando mujeres y grupos sociales en situación de vulnerabilidad desagregados interseccionalmente en los reportes del proyecto. Es decir, poder diferenciar en los datos recopilados a: personas migrantes, personas con movilidad reducida, personas mayores, personas pertenecientes a pueblos indígenas, entre otras.
- Incluir datos sobre brechas según grupo en actividades productivas, reproductivas y de cuidado y su uso de tiempo diferenciado por género, edad y territorio (zona rural, urbana, etc).
- Incluir datos sobre brechas según grupo y tipos de acceso. Por ejemplo: niveles de alfabetización, acceso a recursos naturales, acceso a recursos básicos (energéticos, alimentarios, hídricos, etc), acceso a recursos financieros, acceso a la información, acceso a la participación y toma de decisiones, entre otras (Comisión Europea, 2021).
- Incluir variables socioculturales, técnicas y ecológicas para identificar brechas a partir de estas variables (Oyarzún et.al., 2022). Su finalidad es conocer en profundidad los niveles de inseguridad y riesgo (exposición, amenaza y vulnerabilidad -sensibilidad y capacidad adaptativa-) por sector y grupo social (DEUMAN, 2022).
- Incluir en el presupuesto capacitaciones y sensibilización con perspectiva de género interseccional para el equipo gestor de la política, plan, programa o actividad.

Identificación y diseño de medidas con perspectiva de género responsiva

Para esta etapa, es relevante que la distribución de recursos considere

- Que el presupuesto sea acorde a los objetivos de la política, plan, programa o actividad.
- Que el presupuesto tome en cuenta las necesidades e impactos diferenciados por grupo desde la perspectiva interseccional.
- Que el presupuesto reconozca condiciones territoriales y ecológicas de la población beneficiaria. Por ejemplo, características geográficas, climáticas y productivas por sector (DEUMAN, 2022) para un diseño apropiado de alternativas de adaptación género responsiva.
- Que el presupuesto tome en cuenta la difusión en distintas organizaciones y grupos sociales para garantizar una participación representativa (PNUD, 2023).
- Que el presupuesto tenga presente subsidios en transporte para garantizar la inclusión de personas que no tengan acceso a una libre movilidad (mujeres, personas mayores, personas con diversidad funcional y en situación de discapacidad, entre otras).

Haber identificado previamente las brechas y desigualdades, permite que ya se encuentren claros los objetivos de la política, programa o proyecto, y por tanto, los grupos beneficiarios que participarán. Considerando además las

dificultades que puedan surgir y evitar durante su implementación (p.e.: aumento de violencia intrafamiliar, horarios poco flexibles o muy prolongados, poca accesibilidad en actividades, talleres o capacitaciones, entre otras).

Implementación

Para esta etapa, es relevante que el presupuesto considere

- Herramientas específicas para su implementación y transversalización, generando estrategias para su fortalecimiento y superando los desafíos.
- Financiamiento para realizar capacitaciones en sensibilización en género interseccional para funcionarias/ públicos y grupos a quienes van dirigidas las políticas, programas, proyectos y actividades.
- Financiamiento para implementar capacitaciones y uso de metodologías audiovisuales para la comunicación del desarrollo de políticas, planes, programas, entre otras con perspectiva interseccional. Es decir, el presupuesto debe considerar los instrumentos y metodologías que se utilizarán para hacerlo inclusivo y accesible.
- Financiamiento para realizar monitoreo y seguimiento que permitan analizar el proceso y desempeño de la implementación.
- Incluir instancias reflexivas y participativas que consideren avances y aprendizajes, así como también, informar a otros equipos sobre eventos inesperados para que se evite o se corrija la situación antes de finalizar el proyecto.
- Incluir reportes de trabajo y progreso con sensibilización en género responsivo (p.e.: uso de lenguaje inclusivo y no sexista, informar medidas que permitan reconocer grupos e impactos diferenciados, entre otras).
- Indicar si el presupuesto tuvo que destinar recursos a elementos emergentes que deban ser considerados en políticas, programas, proyectos o actividades futuras.

Criterio 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



Este criterio tiene como objetivo asegurar que el análisis de la vulnerabilidad, en el contexto de evaluación de riesgos climáticos, se aborde desde una perspectiva de género interseccional. Esto implica reconocer los diferentes factores contextuales que conforman el escenario del cambio climático y que el plan de adaptación busca influir para reducir los impactos del cambio climático y fortalecer la resiliencia, en línea con la promoción de la igualdad de género. Una evaluación de riesgos realizado con perspectiva de género interseccional ayuda a “comprender cómo las desigualdades sociales y de género influyen en la vulnerabilidad de las personas al cambio climático y cómo la capacidad de adaptación brinda una base para identificar opciones de adaptación que abordan las diferencias de género y producen beneficios equitativos” (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 28).

El **riesgo**, como lo señala IPCC (2014) es una combinación de tres componentes: peligros, exposición y vulnerabilidad, en específico resulta de los efectos que cada peligro climático ocasiona, mediado por las respectivas condiciones de exposición, sobre cada posible sistema de interés en función de las características de vulnerabilidad de cada uno (CR2, 2018: 8). La **vulnerabilidad**, por otra parte, aborda “la propensión o predisposición (del sistema) a ser afectado negativamente y comprende la *sensibilidad* o susceptibilidad al daño y la falta de *capacidad* de respuesta y adaptación (GIZ y EURAC, 2017: 16).

- La **sensibilidad** es entendida como el grado de susceptibilidad de un sistema a verse afectado negativa o positivamente por el cambio climático. (CR2, 2018: 7).
- La **resiliencia** corresponde a la capacidad integral de un sistema para anticiparse, resistir, absorber, adaptarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficaz, preservando, restaurando y mejorando sus estructuras, funciones básicas e identidad y contempla en conjunto, la capacidad de respuesta y capacidad adaptativa del sistema al cambio climático (CR2, 2018: 8).

La figura a continuación esquematiza la relación entre riesgo, vulnerabilidad y resiliencia. Donde el riesgo es la categoría de más amplio alcance, vulnerabilidad es la intermedia y resiliencia es la más específica.

Figura 4.3: Relación entre las categorías de riesgo, vulnerabilidad y resiliencia climática.



Fuente: CR2, 2018, p. 12.

Establecer una buena evaluación de riesgos, es decir, uno que refleje la realidad y complejidad de los riesgos climáticos es fundamental para que los objetivos estratégicos que se definan sean viables (Fernández Arroyo & Schejtman, 2012), en consideración de ello, realizar un análisis de género en la evaluación de vulnerabilidad y aplicarlo en la toma de decisiones son pasos esenciales para garantizar que el plan de adaptación sea género-responsivo (Dazé y Dekens, 2019). Para una adaptación eficaz, se debe considerar el género y su intersección con otros aspectos sociales, comenzando con la evaluación de las vulnerabilidades frente a amenazas climáticas, para comprender cómo las desigualdades sociales y de género influyen en la sensibilidad de las personas y lo que esto significa para sus necesidades de adaptación.

La adaptación con perspectiva de género también explora las **capacidades** específicas de género relacionadas con la adaptación, así como las barreras específicas que a menudo pueden tener que enfrentar los grupos históricamente excluidos (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019). Es importante considerar, que una comprensión de la dinámica de género y de las inequidades sociales y cómo estas influyen en la vulnerabilidad a las amenazas climáticas y en la capacidad de adaptación, evita que los planes exacerben las desigualdades existentes o que se pierdan oportunidades para promover una participación y beneficios más equitativos, promoviendo de esa manera la efectividad y sostenibilidad del plan (Dazé y Dekens, 2019).

De esta manera las recomendaciones en torno a esta actividad de evaluación de vulnerabilidades, apuntan a: facilitar y fomentar procesos de participación inclusiva y equitativa de las partes interesadas (stakeholders) para involucrar a todas las disidencias y diversidades sexogenéricas y grupos sociales en la evaluación de las vulnerabilidades y la identificación de opciones de adaptación, que cuenten con personas expertas en género que apoyen el proceso de evaluación de vulnerabilidades e identificar opciones de adaptación para garantizar que se aplique un enfoque género-responsivo. E identificar opciones de adaptación específicas para mujeres, hombres y grupos marginados de acuerdo con sus situaciones de vulnerabilidad y capacidades, teniendo en cuenta roles y responsabilidades socialmente establecidos (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 27-28).

Para llevar a cabo este criterio es importante recordar que el [Criterio 8](#) establece fuentes de información disponibles desagregados según los grupos claves determinados en el [Criterio 7](#). Esta sistematización apoya al proceso de evaluación de riesgos, que contempla instancias más convencionales y técnicas de diagnóstico de riesgo climático en el ámbito de la adaptación al cambio climático, como puede ser la **elaboración de cadenas de impacto**. Para facilitar la aplicación de este criterio se propone una herramienta creada en base a una propuesta de la consultora DEUMAN con apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Ministerio del Medio Ambiente de Chile (MMA), que consiste en una propuesta de subdimensiones para la construcción de **cadenas de impacto con perspectiva de género** que permiten acercarnos al análisis de variables socioculturales, técnicas y ecológicas.

Herramienta N° 9: Propuesta de subdimensiones para análisis de cadenas de impacto con perspectiva de género

Componentes de vulnerabilidad	Subdimensiones	Indicadores desagregados
Sensibilidad	Dimensión económica productiva	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de empleo y condiciones laborales Pobreza Ingresos Personas ocupadas en el sector
	Dimensión sociodemográfica	<ul style="list-style-type: none"> Relación de dependencia Poblaciones: grupos indígenas, migrantes, grupos con escolaridad reducida, [considerar también: mujeres, infancias, diversidades y disidencias sexogenéricas, personas afrodescendientes, personas con movilidad reducida o en situación de discapacidad, entre otras].
	Dimensión físico-territorial	Características del espacio físico, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> [Entorno inmediato: barrio, plazas, calles, entre otras áreas de convivencia e interacción social.] Espacio privado: vivienda, predios, percepción de índice de seguridad/inseguridad, entre otras. Entorno territorial: acceso a áreas verdes y biodiversidad, acceso a transporte, acceso a recursos básicos, características físicas del territorio, por ejemplo, recursos hídricos, ecológicos, etc.
Capacidad adaptativa	Capital Humano	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos ancestrales / Experiencia (conocimiento empírico [territorial]) Nivel educativo Capacidades adquiridas
	Capital social	Asociativismo
	Capital físico y natural	<ul style="list-style-type: none"> Infraestructura Equipamiento Tecnología Propiedad de la tierra y recursos naturales
	Capital Financiero	Acceso a créditos [y beneficios p.e: usuario o beneficiaria/o de programas y subsidios estatales/privados]
	Dimensión político e institucional	<ul style="list-style-type: none"> Políticas, proyectos y capacitaciones Participación en programas

Fuente: DEUMAN (2022, p. 29). Nota: El texto en corchete ([]) es una adaptación propia.

De manera complementaria y en línea con las recomendaciones internacionales, se pueden elaborar procesos de evaluación de la vulnerabilidad mediante la realización de talleres participativos e inclusivos que ayuden a recabar distintas miradas y experiencias. Un aspecto fundamental a considerar en los procesos participativos y metodologías de reflexión con grupos en situación de vulnerabilidad, es contemplar qué aspectos los hacen vulnerables. En este sentido, una aproximación a esto es mediante el análisis de los siguientes elementos:

- la forma diferenciada que impacta el cambio climático a las personas según la perspectiva de género interseccional,
- las **brechas de género** dificultan esa vivencia del cambio climático o acceder a las medidas de adaptación implementadas anteriormente,
- capacidad o estrategias de adaptación y resiliencia** de las personas que vivencian los impactos del

cambio climático.

Algunas consideraciones que se deben tener al momento de establecer el diagnóstico son las siguientes:

- Es fundamental reconocer los distintos roles e **impactos diferenciados** que tienen los grupos sociales, sin necesariamente indicar cual es el “más vulnerable”. El señalar que un grupo es el más vulnerable quita capacidad de agencia y de resiliencia de estos grupos. Lo relevante es enfocar este criterio a potenciar sus capacidades de adaptación y de respuesta ante las adversidades, al mismo tiempo de reconocerles como “**agentes de cambio**”. Esto podría generar una diversificación de estrategias más territorializadas y enfocadas que les permitan responder a las distintas condiciones socioculturales, económicas y geográficas que genera esta vulneración de derechos y desigualdades estructurales. Así como también, el reconocimiento de los saberes y prácticas que les han permitido diseñar herramientas para fortalecer la resiliencia de estos grupos sociales.
- Recordar que las **brechas de género**, que pueden ser entendidas como las desventajas que enfrentan las mujeres y disidencias sexo-genéricas por razón de su género, y que les mantienen en una situación de mayor precariedad frente a los hombres. Son aquellas diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y disidencias sexo-genéricas frente a los hombres, en torno a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social, y son consecuencia de prácticas discriminatorias, sean individuales, sociales o institucionales (Grupo Regional de Trabajo sobre Género y Medio Ambiente, 2022, p. 21). En esta línea, es fundamental identificar aquellas **barreras y obstáculos** que experimentan los grupos en situación de vulnerabilidad y que afectan directamente la eficiencia y eficacia en la implementación de las medidas de adaptación en su vida cotidiana.

Para facilitar la aplicación de este criterio se propone otra herramienta dirigida a apoyar el diseño de un ciclo de talleres participativos para la evaluación de la vulnerabilidad:

Herramienta N° 10: Talleres participativos de evaluación de vulnerabilidad, brechas de género y capacidades de adaptación y resiliencia frente al cambio climático

Se recomienda hacer un ciclo de talleres participativos para la evaluación de impactos diferenciados del cambio climático, brechas de género y estrategias de adaptación de resiliencia frente al cambio climático en diferentes días y horarios para que permita la participación inclusiva de las personas, siguiendo el [Criterio 9](#). Asimismo, se recomienda que estos talleres se hagan en versión telemática y presencial, en consideración de las brechas de accesibilidad tecnológica de algunos perfiles.

En la versión telemática se puede organizar una reunión mediante una plataforma en línea (Teams, zoom, meet, etc.) y utilizar programas que simulan el uso de papelógrafos, para que las personas que asistan al taller puedan responder a las preguntas orientadoras de manera autónoma o con apoyo de las personas moderadoras, en caso de necesitarlo. La versión presencial debe seguir el mismo criterio de establecer un espacio (ya sea una pizarra, como papelógrafos y post-it) para que las personas vayan dejando sus respuestas.

El objetivo de este ciclo de talleres es recabar información cualitativa que sirva para el diagnóstico de riesgos climáticos, del territorio en donde se va a aplicar la política. Para ello, el equipo de personas moderadoras debe considerar los criterios para la facilitación con perspectiva de género ([Criterio 9](#)) y realizar las siguientes preguntas orientadoras:

Impactos diferenciados:

- ¿Cómo difieren las necesidades de las personas frente a los impactos del cambio climático?
- ¿Por qué existen estas diferencias?
- ¿Las personas ... (considerar listado del [Criterio 7](#)) cómo experimentan el cambio climático?

Brechas de género:

- ¿Qué barreras y desafíos experimentan las personas para acceder a las medidas de adaptación?
- ¿Por qué existen estas barreras?
- ¿Las personas ... (considerar listado del [Criterio 7](#)) pueden acceder de igual manera que el resto a los beneficios relacionados a las medidas de adaptación?

Estrategias de adaptación y resiliencia:

- ¿Cómo difieren las capacidades de las personas de hacer frente a los impactos del cambio climático?
- ¿Por qué existen estas diferencias?
- ¿Las personas ... (considerar listado del [Criterio 7](#)) qué estrategias utilizan para enfrentar el cambio climático?
- ¿Las personas ... (considerar listado del [Criterio 7](#)) qué estrategias utilizan para reducir las brechas de género?

El equipo de personas moderadoras, deberá sistematizar los hallazgos y todas las palabras escritas o dichas en la instancia para integrarlo al análisis final de diagnóstico. Asimismo, el registro de las brechas de género debe ser contrastado con la sistematización de información disponible ([Criterio 8](#)), con el fin de evaluar si es posible medir o cualificar la brecha de género.

4.2.2 Identificación y diseño de medidas

La sub-etapa de **diseño de medidas**, establece el margen de acción para abordar los desafíos climáticos, en ella se define la visión del plan de adaptación, sus objetivos, metas, las medidas adoptadas para hacerle frente al cambio climático, desde una perspectiva adaptativa. Los criterios que se proponen para la incorporación de la perspectiva de género interseccional en el diseño de medidas son 3: definición de objetivos y población beneficiaria con perspectiva de género interseccional; definición de alternativas de adaptación y de criterios de priorización de medidas que integren la perspectiva de género interseccional y elaboración de indicadores de género para medidas priorizadas. Es importante señalar, que la realización de los criterios definidos en la evaluación de riesgos climáticos, son insumos claves para el diseño de medidas con perspectiva de género. A continuación, se presentan lineamientos para la aplicación de cada uno de los criterios establecidos en esta sub-etapa, además se esbozan herramientas para su ejecución.

Criterio 12: Definir objetivos de la política y población beneficiaria con perspectiva de género interseccional



El plan de adaptación debe tener una visión que manifieste la transversalización de la perspectiva de género, en ese sentido, es importante que la visión declare que el instrumento se alinea con las recomendaciones y normativas nacionales e internacionales en torno a la gestión de la acción climática. Sin embargo, la declaración no es suficiente por sí sola, es necesario que venga acompañada de objetivos, acciones y metas que demuestren las medidas para lograrlo (Dazé & Dekens, 2018).

En este sentido, es fundamental que la definición de los objetivos consideren el diagnóstico realizado en torno al impacto diferenciado del cambio climático en las personas, las brechas de género experimentadas y las estrategias adoptadas para enfrentar los obstáculos, todos estos insumos, observados desde una perspectiva de género interseccional. En este sentido el punto de partida para diseñar acciones y medidas con perspectiva de género debe ser el desarrollo de “objetivos de género” para el plan de adaptación, en consonancia con su propósito y meta generales. La identificación de los principales resultados esperados de género es un punto de entrada fundamental para posicionar y enmarcar los objetivos de igualdad de género, a fin de garantizar su integración en el marco de resultados generales del plan. La inclusión de compromisos claros para lograr las metas de género en el propósito y la meta del plan, a su vez, permite la formulación de indicadores, que ayudarán a garantizar la transversalización de género a lo largo del plan (CMNUCC, 2016, p. 9).

En concreto, las brechas de género identificadas en el diagnóstico ([Criterio 11](#)), serán un insumo clave para definir que como resultado esperado del plan (meta) estas se reduzcan o eliminen. Asimismo, el listado de grupos sociales que operacionalizan las dimensiones de interseccionalidad ([Criterio 7](#)) son claves para la definición de la población beneficiaria del plan de adaptación.

A continuación se presenta una herramienta que facilita la aplicación de este criterio, mediante una lista de verificación de elementos para incorporar perspectiva de género interseccional en la definición de objetivos y

población beneficiaria.

Herramienta N° 11: Lista de verificación de elementos para incorporar perspectiva de género interseccional en la definición de objetivos y población beneficiaria

- Se considera a todos los grupos sociales presentes en el territorio (refiere al [criterio 7](#)).
- Se considera la información recopilada a partir de la sistematización de información para la definición de objetivos y población beneficiaria (refiere al [criterio 8](#)).
- Se considera la información recopilada a partir del diagnóstico para la definición de objetivos y población beneficiaria (refiere al [criterio 11](#)).
- Las metas establecidas responden a las brechas identificadas en el diagnóstico (refiere al [criterio 11](#)).
- La selección de objetivos de la política considera la aplicación de la perspectiva de género en las medidas de adaptación.
- Verificación de viabilidad de la política (en base a presupuesto, condiciones territoriales, capacidad de recursos humanos, entre otras).

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



Las alternativas de adaptación son elaboradas en base a los resultados de la revisión de información disponible en torno a medidas de adaptación, de los hallazgos sistematizados del diagnóstico participativo e inclusivo, además de la delimitación de los objetivos y la población beneficiaria. Una vez que se han identificado las opciones de adaptación, generalmente se requiere un proceso de priorización para determinar qué acciones requieren una asignación más urgente de recursos para su implementación. Esto representa una oportunidad clave para la aplicación de una perspectiva género-responsiva. Este proceso de priorización puede ocurrir a nivel nacional, dentro de los sectores, en diferentes regiones o a nivel local. En cualquiera de estos casos, establecer criterios de género durante el proceso de priorización ayudará a asegurar que las acciones priorizadas aborden las diferentes necesidades de las personas y que la implementación de las acciones prioritarias produzca beneficios equitativos (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 30).

La priorización de las opciones de adaptación con perspectiva de género se refiere tanto al proceso como a los criterios utilizados. Esto puede incluir (Red Global del PNAD y CMNUCC, 2019, p. 30):

- La aplicación de enfoques participativos e inclusivos para priorizar las acciones de adaptación para su implementación (por ejemplo, mediante la realización de talleres participativos e inclusivos en diferentes partes del país).
- Facilitar procesos de priorización, asegurando la separación de personas según género y categorías socioculturales (por ejemplo, a través de discusiones paralelas durante los talleres).
- Asegurar transparencia en el proceso de priorización documentando cómo se identificaron las prioridades y quiénes participaron en el proceso.
- El uso de la “contribución a la igualdad de género” como criterio de priorización, vinculando los resultados del análisis de género y evaluando hasta qué punto las opciones de adaptación abordan las desigualdades identificadas.

A continuación se presenta una herramienta que facilita la priorización de medidas de adaptación con perspectiva de género, esto es el análisis multicriterio.

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.

Criterio 14: Elaborar indicadores de género para línea de base



Un plan que transversaliza la perspectiva de género es aquel que desde sus inicios incluye un análisis de género para identificar las necesidades, aspiraciones, barreras y oportunidades de las mujeres, disidencias sexo-genéricas y grupos sociales que componen la población beneficiarias de la política. Es sobre esta base de información que la institución encargada de la política puede diseñar indicadores de género acordes con las necesidades y prioridades expresadas por la población beneficiaria y por el trabajo de diagnóstico en general, que sean medibles y alcanzables dentro del contexto cultural y social en el que se trabaja. Esta información de línea base también es necesaria para asegurar que las actividades, el presupuesto de implementación y los indicadores de proceso y desempeño de la política se encuentren alineados con los objetivos de género, así como con la realidad del proyecto (Comisión Europea, 2021, p. 5).

En consideración de ello, es fundamental establecer indicadores para la línea de base que permitan capturar una fotografía del momento previo a la implementación de las medidas de adaptación, de esta manera en la fase de monitoreo y seguimiento se pueda evaluar la variabilidad de estos indicadores, estableciendo de esa manera medidas de proceso y desempeño de la política en la consecución de la igualdad de género. Para elaborar la línea de base es fundamental tener en consideración el trabajo realizado en las fases de preparación y diagnóstico, donde se sistematizan las fuentes de información disponibles ([Criterio 8](#)) en función de los grupos sociales identificados ([Criterio 7](#)), además de los indicadores levantados en consideración de los vacíos de información diagnosticados en la fase de preparación como en la de diagnóstico ([Criterio 11](#)).

Como se estableció en el criterio de identificación de objetivos y población beneficiaria ([Criterio 15](#)), las brechas de género interseccionales son una herramienta fundamental para monitorear el desempeño durante la implementación de la política y el cumplimiento de las metas de reducción de las brechas diagnosticadas

en la etapa de diagnóstico. En este sentido, la calidad de los indicadores de género determinará en gran medida la capacidad transformadora del proyecto, por esto, deben dar cuenta de cambios en las condiciones que dan forma a las brechas de género (FAO, 2021). Por otro lado, en la etapa de evaluación será fundamental la consideración de la línea de base elaborada, además de los resultados del monitoreo y seguimiento de estos indicadores durante la implementación.

A modo de facilitar la aplicación de este criterio, se presenta una Herramienta de consideraciones para elaborar indicadores interseccionales para la línea de base.

Herramienta N° 13: Consideraciones para elaborar indicadores de género para línea de base

Es fundamental tener en consideración el objetivo y características especiales de los indicadores de género, en este sentido la línea de base debe contemplar los siguientes elementos (INE, 2019):

- a. Se basan en conceptos y definiciones que reflejan adecuadamente la diversidad de mujeres, hombres y personas no binarias y capturan todos los aspectos de sus vidas.
- b. **Miden brechas de género**, entendidas como la distancia que queda por recorrer para el logro de la igualdad (cierre o apertura) de varios fenómenos, tales como la diferencia en los salarios, en los niveles educativos, en la participación política, etc.
- c. **Calculan los cambios en las brechas por género** (cierre o apertura) de varios fenómenos, tales como la diferencia en participación en instancias participativas o en la toma de decisión, etc.
- d. Son instrumentos concretos y prácticos para **evaluar los avances en equidad e igualdad de género**.
- e. Desde el punto de vista de la **producción de indicadores**, éstos se desarrollan a partir de métodos que toman en cuenta estereotipos y factores sociales y culturales que pueden inducir sesgos de género en los datos.

Consideraciones para la elaboración de un sistema de indicadores, basado en la propuesta de la consultora Sud Austral (2022).

1. Considerar las **brechas de género** definidas en el proceso de diagnóstico ([Criterio 11](#))
2. Elaboración de un primer **listado de potenciales indicadores**, caracterizados en función del nivel de representatividad que tiene (nacional, regional, comunal, local), años de actualización (trimestral, semestral, anual u otra), organismo responsable de su levantamiento y capacidad de desagregación por grupos sociales identificados ([Criterio 7](#)).
3. Identificar qué indicadores tienen fuente de información disponible y cuáles requieren ser levantados con el fin de hacer la línea de base.
4. Definir la **fórmula** y los criterios de obtención/cálculo, periodicidad, entre otros.
5. Evaluar cumplimiento criterios SMART (específicos, medibles, atribuibles, realistas y focalizados)
6. **Selección de indicadores definitivos**. En función de la factibilidad de tenerlos disponibles previo a la implementación y durante la implementación.
7. Construir una **ficha de caracterización de cada indicador** y sistematizar la información en formato digital.

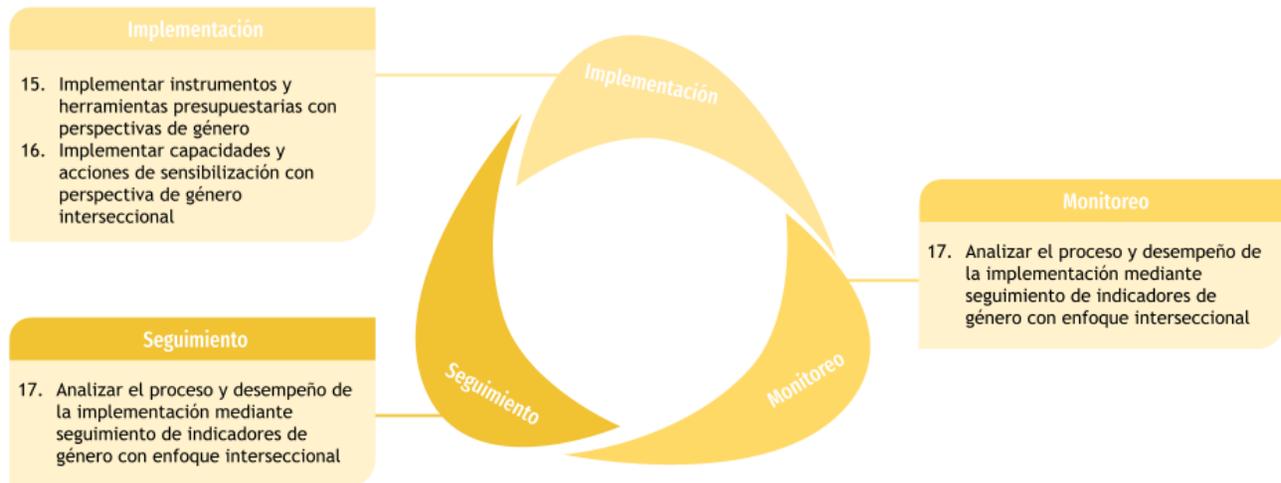
Asimismo se dan consideraciones para **listar y seleccionar indicadores de género**, en función de estándares internacionales de información (INE, 2019):

- **Asegurar relevancia:** se refiere a si se producen las estadísticas que se necesitan y si son, de hecho, útiles y arrojan luz sobre los temas de mayor importancia para la población beneficiaria. La relevancia también abarca la solidez metodológica, en particular la medida en que los conceptos, las definiciones y clasificaciones corresponden a las necesidades de la población beneficiaria.
- **Asegurar precisión y confiabilidad:** la línea de base debe considerar la sistematización, producción y difusión de indicadores de manera precisa, confiable y que retraten la realidad. La precisión de la información refleja el grado en que los indicadores describen los fenómenos para los que fue diseñada, es decir, el grado de cercanía de las estimaciones con respecto al verdadero valor.
- **Asegurar coherencia y comparabilidad:** los indicadores deben ser consistentes internamente a lo largo del tiempo, permitiendo comparabilidad, permitiendo combinar y utilizar conjuntamente datos relacionados procedentes de diferentes fuentes de datos.
- **Asegurar accesibilidad y claridad:** que los indicadores y metadatos elaborados, se presenten de forma clara e imparcial en varios formatos convenientes y sean asequibles.
- **Gestión de metadatos:** las agencias estadísticas deben proporcionar información que aborda conceptos, variables, clasificaciones utilizadas, metodología de recolección y procesamiento de datos e indicaciones de la calidad de la información.

4.3 Criterios de implementación

Los criterios para la incorporación de la perspectiva de género en la etapa de implementación, considera herramientas y ejes de acción relacionados a: presupuestos con perspectiva de género, capacidades y sensibilización y, por último, monitoreo y seguimiento de esta etapa a través de indicadores de proceso y desempeño. Los criterios que se lleven a cabo ayudarán a guiar con fortaleza el desarrollo de las medidas de adaptación con perspectiva de género interseccional en políticas climáticas. La figura a continuación ilustra las fases que comprende la etapa de implementación.

Figura 4.4: Criterios de implementación según fase.



Fuente: Elaboración propia

4.3.1 Implementación

La fase de implementación corresponde a la ejecución de actividades a través de programas, proyectos y planes que permitan operativizar y llevar a cabo los objetivos establecidos en la fase pre-implementación, es decir, evaluación de riesgos climáticos e identificación y diseño de medidas.

<p>Criterio 15: Implementar instrumentos y herramientas presupuestarias con perspectivas de género</p>	
---	--

El contexto internacional sobre la implementación de presupuestos con perspectiva de género (en adelante PPG) indica que en 1984 Australia fue el primer país en desarrollar a nivel nacional un PPG, y desde entonces, más de 90 países han avanzado en la implementación de este tipo de iniciativas, incorporando distintos niveles de profundidad, compromisos y enfoques para disminuir las desigualdades de género (DIPRES, 2022). Pese a que se ha avanzado internacional y regionalmente en esta materia, los casos exitosos no son abundantes, sin embargo, Finlandia destaca por desarrollar diversos Planes de Igualdad de Género (PIG) que han sido realmente importantes para avanzar en políticas y procesos presupuestarios que permiten transversalizar la perspectiva de género y ser un referente internacional.

Si bien el contexto internacional incorpora los PPG como algo transversal a todos los ministerios, en Chile aún se están elaborando estrategias para esto. En ese sentido, este criterio sólo entrega herramientas en términos presupuestarios, por ejemplo, casos e instrumentos específicos para sensibilizar y generar capacidades en esta área. Esto quiere decir que no es totalmente necesario que el Ministerio del Medio Ambiente y sus alianzas institucionales deban implementar de forma obligatoria la transversalización de PPG, sin embargo, es importante que tengan en consideración algunos casos claves en esta materia.

Lo anterior no solo se debe a los cambios que está generando el Ministerio de Hacienda a través de la Dirección de Presupuestos de Chile (DIPRES) en su último informe, sino que la elaboración de PPG aseguran que se pueda destinar recursos para fortalecer la perspectiva de género en todas las etapas de la política pública, tal como se desarrolla en el [Criterio 10](#), y que los objetivos y metas de la política puedan llevarse a cabo ([Criterio 12](#)). Por otra parte, la consideración de PPG es fundamental ([Criterio 5](#)), entendiendo que los avances en la disminución de las desigualdades de género no pueden estar aisladas de otras políticas o acciones públicas.

Box N° 1: El caso de Finlandia

Los planes que desarrolló Finlandia para la igualdad de género (PIG) definía que los ministerios tenían la obligación de medir impactos de género en sus políticas, desarrollar presupuestos con perspectiva de género (PPG) y presentar estadísticas desagregadas por género²⁰. Por otra parte, los PIG buscaban transversalizar la perspectiva de género en los distintos ministerios para un abordaje integral de estos en su accionar. Esta estrategia de transversalización impulsó la elaboración de PPG durante el año 2000, incluyendo proyectos de ley, metas de gestión y de presupuesto (DIPRES, 2022).

Es relevante señalar que los avances en materia de presupuestos con perspectiva de género (PPG) no pueden estar aislados de otras políticas o acciones públicas, sino que deben ser parte de los procesos de transversalización para que esto sea exitoso. Para el caso de Finlandia, los PIG estuvieron basados de forma teórica y práctica en los lineamientos planteados por la economía feminista²¹.

En ese contexto, el PIG vigente en Finlandia, obliga a los ministerios a indicar resúmenes de impactos de género en sus políticas y a proponer mejoras en gastos y recaudación (DIPRES, 2022).

Para el caso de Latinoamérica y el Caribe, esta es la región que acumula mayor cantidad de PPG tanto a nivel nacional, como estatal y local, con diferentes capacidades, enfoques y herramientas. Estos PPG fueron promovidos en la Cuarta Conferencia de Beijing en 1995 y los países que ya tienen iniciativas vinculadas a la elaboración de PPG son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (ONU Mujeres, s.f).

A continuación, se presentan algunas estrategias para implementar instrumentos y herramientas presupuestarias con perspectiva de género, así como también, características que fortalecen los PPG y sus desafíos.

Para el caso de la implementación de instrumentos y herramientas que permiten el desarrollo de PPG, es relevante señalar que han sido diferenciadas ya que dependen de las diversas políticas nacionales y jurisdicción de cada país. Sin embargo, existen algunos instrumentos y herramientas que destacan, estas son:

²⁰ Idealmente las estadísticas deben ser desagregadas a partir del enfoque interseccional, tal como se presenta en la herramienta N° 3 del criterio 8.

²¹ La economía feminista se consolida como disciplina académica a fines del siglo XX y fue fuertemente impulsada por las feministas marxistas de la década de los 70 que enfatizaban en el rol que ejercían las mujeres al interior de los espacios domésticos (no remunerados) y los conflictos capital-trabajo y capital-vida. La importancia de la economía feminista recae principalmente en estos puntos, ya que entrega herramientas para analizar las problemáticas existentes en las esferas domésticas y otros espacios invisibilizados por la economía tradicional. Esto conlleva a una infinidad de desigualdades, empobrecimiento y violencias, producto de la invisibilización de las labores de reproducción social, reproducción de la vida y los trabajos de cuidados (Pérez Orozco, 2019).

Tabla 4.2: Herramientas para el análisis e implementación de capacidades y sensibilización en género.

Capacidades	Consideraciones de género	Herramientas de análisis
Individuales, comunitarias y de liderazgo <i>(Población beneficiaria - personas naturales y organizaciones comunitarias- y personas del equipo gestor)</i>	<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?.
Institucionales <i>(instancias gubernamentales)</i>	<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 	<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, etc.? ● ¿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.

Capacidades	Consideraciones de género	Herramientas de análisis
	<p>política.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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"> ● ¿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?.

*No se pueden implementar estas herramientas si no se cuenta con la información desagregada necesaria, es por esto que este análisis está acompañado de seis niveles de diagnóstico: 1) Análisis de políticas con perspectiva de género, 2) Análisis del presupuesto en referencia a la igualdad de género; 3) Examen de necesidades y beneficiarios/as; 4) Análisis desagregado por género del impacto del presupuesto en el uso del tiempo; 5) Planes de mediano plazo con perspectiva de género; y 6) Declaración de presupuesto con perspectiva de género.

Fuente: Tabla elaborada a partir de los datos entregados por Jubeto (2008) y DIPRES (2022).

Herramienta N° 14: “Gasto etiquetado”

México, Canadá y Argentina incorporan el “Gasto Etiquetado” en presupuestos con perspectiva de género (PPG). Esto permite que el destino de los recursos públicos etiquetados a programas y acciones se garantice por ley y no puedan ser utilizados para otros fines (ONU Mujeres México, s.f.). Para el caso específico de México, se creó el “Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género” (GEMIG), cuyo objetivo es “lograr el bienestar y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, ello implica financiar programas, medidas y acciones públicas que entiendan y atiendan las especificidades de género, las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida y se enfoquen a eliminar las expresiones de violencia, discriminación y desigualdad por motivos de género” (CEAMEG, 2011, pág. 25).

En los últimos años, su gasto etiquetado en presupuestos ha enfatizado en el cumplimiento de derechos en salud, desarrollo social, desarrollo económico y educación, con la finalidad de enfrentar las desigualdades e injusticias socioeconómicas y socioculturales, asegurando que los recursos públicos se asignen a políticas específicas que permitan enfrentar lo anterior (CEPAL, 2013; Benavente y Valdés, 2014).

Por otra parte, la Dirección de presupuestos de Chile (DIPRES) en su último informe sobre presupuestos con perspectiva de género (DIPRES, 2022), indica que para implementar un PPG es necesario cumplir con etapas y poner en marcha estrategias con herramientas que permitan cumplir con los objetivos del PPG. Para esto, se requiere considerar las dimensiones técnicas y políticas de los países que hayan implementado PPGs. A continuación se presenta, a modo de herramienta, algunas características que permiten fortalecer los procesos de presupuestos con perspectiva de género, estas son 1) De orden técnico e institucional y 2) De orden político.

Herramienta N° 15: Checklist con características que permiten fortalecer los PPG

Algunas características de **orden técnico e institucional** para guiar el fortalecimiento de PPG, son:

Realizar diagnósticos de expertise técnica disponible.

Asegurar la capacitación continua en sensibilización de género interseccional para funcionarias/os públicos, parlamentarias/os, entre otras, que lleven a cabo políticas, planes y programas.

Tener disponibilidad y acceso a estadísticas desagregadas por género con perspectiva interseccional.

Crear y actualizar indicadores con perspectiva de género interseccional y elaborar herramientas metodológicas que permitan obtener estos indicadores. En caso de ser necesario, reelaborar metodologías y registrar los procesos de aprendizaje.

Desarrollar y/o actualizar guías y manuales. Contemplar experiencias que permitan superar los desafíos técnicos y otros elementos emergentes.

Incorporar marcos legales para asegurar su continuidad a largo plazo.

Definir prioridades y acción de las/os diferentes agentes.

Crear y/o fortalecer los espacios institucionales, establecer lineamientos y compromisos políticos.

En caso de ser necesario, recurrir al apoyo de organizaciones internacionales que permitan contribuir al financiamiento y apoyo técnico especializado.

Algunas características de **orden político** para guiar el fortalecimiento de PPG, son:

Tomar en cuenta las demandas sociales que exigen en el debate público la incorporación de una agenda de gobierno con perspectiva de género al menos responsiva.

Asegurar la colaboración entre el Estado y la sociedad civil. (Para este punto es necesario contemplar la existencia de espacios institucionalizados, ya sean físicos o virtuales, que permitan un diálogo continuo y de retroalimentación constante).

Garantizar la participación de redes de mujeres (protección a la infancia, redes de personas migrantes, grupos indígenas, grupos afrodescendientes, entre otras), participación de académicas/os, sociedad civil y medios de comunicación.

Garantizar la posibilidad de retroalimentar las políticas implementadas y las definiciones de política.

Fuente: Herramienta elaborada a partir de los datos entregados por la Dirección de Presupuestos de Chile (DIPRES, 2022, p. 33)

Por último, es relevante considerar que muchas veces estos procesos fallan por su rigidez, la resistencia de algunos grupos que dificultan su implementación y la poca expertise. Es por esto que se deben considerar algunos desafíos establecidos por la DIPRES (2022, p 33), estos son:

- Conseguir el compromiso de los ministerios de finanzas, hacienda o economía, órganos rectores en materia presupuestaria.
- Destinar recursos financieros y humanos para la puesta en marcha de un trabajo de coordinación y transversalización del PPG.
- Contar con la coordinación y sinergias entre las áreas administrativas y las áreas de ejecución de las políticas públicas.
- Contar con conocimientos especializados en materia de análisis y datos de género.
- Adecuar los sistemas de administración financiera para incorporar la metodología del etiquetado.
- Formular los requisitos legislativos, leyes y normativas que den marco de las actividades.
- Comprometer a distintas áreas del Estado en el proceso. Lograr la transversalización de la perspectiva de género a lo largo del Estado.
- Sistematizar datos y crear indicadores que sirvan al proceso.
- Conseguir la participación de las organizaciones de la sociedad civil y el movimiento feminista.

- Contar con respaldo político a lo largo del tiempo.
- Sostenibilidad de los procesos. Comunicar de manera clara a la ciudadanía qué es un PPG y cuáles son sus objetivos.

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

Para la implementación de capacidades y acciones de sensibilización con perspectiva de género, es relevante señalar que, para el análisis de estas capacidades como herramientas concretas, se encuentran: a) Individuales, comunitarias y de liderazgo; y b) Institucionales gubernamentales. Por otra parte, el desarrollo de capacidades y sensibilización se encuentra directamente relacionada a la comunicación política. Es por esto que, este criterio abordará la implementación del “[Criterio transversal 1](#)” y el “[Criterio transversal 3](#)” puesto que es necesario contar con profesionales que tengan experiencia y formación en perspectiva de género interseccional, al mismo tiempo que, es necesario establecer comunicaciones efectivas y no sexistas en todo el ciclo de la política pública. Asimismo, este criterio está directamente vinculado a los resultados del [Criterio 6](#) sobre diagnóstico de capacidades internas del equipo gestor y al [Criterio 9](#) sobre preparación de estrategias en materia de participación, comunicación y sensibilización durante el proceso de la política.

A continuación, se presentan herramientas de análisis de capacidades y sensibilización con perspectiva de género a funcionarias/os públicos a través de preguntas guías. Así como también, transparentar precauciones que deben ser consideradas tanto en las capacidades individuales, comunitarias y de liderazgo, como en las capacidades institucionales en instancias gubernamentales.

Capacitaciones individuales, comunitarias y de liderazgo

En términos de capacitaciones, es relevante que las personas cuenten con sensibilización en género interseccional, derechos humanos e inclusión social, ya que es necesario asegurar que todas las personas miembros de equipos, instituciones u organizaciones tengan un entendimiento mínimo en esta materia (Comisión Europea, 2021). Es importante señalar que tener conocimiento y expertise en temas de derechos humanos e inclusión social son capacidades complementarias a la perspectiva de género interseccional, sin embargo, contar sólo con personas que tengan conocimientos en esta materia no es suficiente para la implementación de la perspectiva de género interseccional en capacidades y sensibilización. En otras palabras, la perspectiva de género interseccional sería un articulador importante para el vínculo entre sensibilización y capacidades en materia de género, derechos humanos e inclusión social.

Por otra parte, es importante que los equipos puedan acudir a organizaciones y representantes de la sociedad civil que tengan demandas sociales. Esto permite una interfaz comunicativa, aprendizaje y retroalimentación basada en la experiencia de estas personas (contrapartes, personas expertas, etc).

En términos de actividades que fortalezcan la autonomía física, económica y toma de decisiones, es relevante primero conocer cuáles son las condiciones diferenciadas que generan estas brechas, con el objetivo de realizar actividades eficientes que permitan avanzar en la igualdad de condiciones. Similar para el caso de mecanismos de transparencia, antes de impulsarlos, es necesario conocer qué mecanismos existen, que tanta difusión tienen, que uso del lenguaje poseen y cuánto presupuesto se destina. Este diagnóstico previo permitirá cumplir con la transparencia y rendición de cuentas eficientes.

Capacitaciones institucionales u organizacionales (gubernamentales)

Para garantizar una transformación cultural al interior de las instituciones u organizaciones, es necesario conocer si se han realizado capacitaciones y sensibilización en temas de género, derechos humanos e inclusión social. Del mismo modo, si la institución u organización cuenta con políticas y lineamientos que no toleren el

acoso laboral y sexual, conductas discriminatorias de todo tipo y si cuenta con uso de lenguaje inclusivo que permita romper con prejuicios culturales y roles estereotipados socialmente establecidos.

Por otra parte, las consideraciones en género establecen medidas como la igualdad de oportunidades en el acceso a espacios de poder, crecimiento profesional y distribución equitativa de tareas, promoción de liderazgos femeninos, entre otros. Para estos puntos, es relevante preguntarnos si se toma en consideración las horas destinadas a labores reproductivas, de cuidado y horas destinadas a trabajos no remunerados, ya que el incremento de tareas y horas destinadas a capacitaciones, crecimiento profesional, liderazgo y espacios de poder no siempre dialoga con el tiempo necesario para vivir y cuidar de otros/as. Si bien este punto se ha teorizado en espacios académicos universitarios (Reyes y Alvarez, 2019; Fardella, et.al, 2021) es relevante mencionarlo en las condiciones laborales que exigen “lógicas de trabajador ideal”. Esto quiere decir, tener trabajadoras/es que no destinen tiempo más allá del trabajo, que no tengan personas a su cuidado y/o que destinen a otras personas a hacerse cargo de esto por ellas/os (Grummell, Devine y Lynch, 2009). Es por esto que, para generar instituciones u organizaciones realmente integradoras y con perspectiva de género, es importante considerar todas las horas que destinamos para existir, cuidar, criar, entre otras. Separando estos espacios, pero que al mismo tiempo puedan dialogar y flexibilizar los horarios destinados.

Tabla 4.3: Herramientas para el análisis de capacidades y sensibilización en género.

Capacidades	Consideraciones de género	Herramientas de análisis
Individuales, comunitarias y de liderazgo <i>(Población beneficiaria - personas naturales y organizaciones comunitarias- y personas del equipo gestor)</i>	<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 en situación de vulnerabilidad. • Generar condiciones equitativas de liderazgo para mujeres y otros grupos sociales en situación de vulnerabilidad. 	<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 en situación de vulnerabilidad?

Capacidades	Consideraciones de género	Herramientas de análisis
Institucionales <i>(instancias gubernamentales)</i>	<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?

Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 2 “análisis de capacidades” disponible en el manual de gestión (MMA, 2021) y de la guía metodológica realizada por Euroclima (Comisión Europea, 2021).

Tal como fue mencionado anteriormente, la implementación de capacidades y sensibilización con perspectiva de género interseccional, está directamente vinculado a las estrategias de comunicación efectivas y no

sexistas en el desarrollo de políticas públicas. Esto puede ser observado tanto en las comunicaciones al interior de las instituciones, como al momento de realizar difusión de la política y transparentar cuentas. Esto es fundamental al momento de eliminar conductas discriminatorias, evitar la reproducción de prejuicios culturales y de género, así como también, avanzar hacia el uso de formas de lenguaje inclusivas y accesibles.

Este punto es fundamental, especialmente considerando que al momento de presentar y difundir el desarrollo o resultados de políticas públicas, generalmente se realiza a través de fotografías y recursos audiovisuales. Muchas veces esto ha sido un problema pues algunas propagandas han sido denunciadas por tener imágenes que reproducen estereotipos de género, prejuicios culturales y raciales, lo cual se comprende como “violencia simbólica”. A continuación se presentan algunas recomendaciones y herramientas que deben ser consideradas al momento de utilizar representaciones de carácter audiovisual, ya sea pancartas, fotos, videos, presentaciones o cualquier otro material gráfico:

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)

4.3.2 Monitoreo y seguimiento

La subetapa de monitoreo y seguimiento hace alusión a un proceso continuo durante la implementación del plan de adaptación y tiene por objetivo medir el desempeño a partir de los indicadores establecidos en la línea de base.

La subetapa de **monitoreo** es considerada una herramienta práctica para la recolección de datos de forma sistemática durante la implementación de un proyecto, por parte del equipo gesto, un ejemplo de su aplicación es la recopilación de datos desagregados por categorías de la interseccionalidad en instancias

participativas, para así identificar si se está cumpliendo con el lineamiento de participación efectiva. Mientras que la sub-etapa de **seguimiento** hace referencia al análisis continuo en la gestión de proyectos que se realiza a partir de la recopilación y análisis sistemático de datos, en función de los indicadores del proyecto, y que también es ejecutado por el equipo gestor, y su aplicación se basa en los indicadores de género de línea base establecidos en la etapa de pre-implementación.

Las acciones de monitoreo y seguimiento son fundamentales para asegurar la resiliencia del plan, en este sentido, busca dar alertas en torno a ciertas dificultades que pueden poner en riesgo la adecuada implementación de las medidas. Para ello, esta fase considera un criterio que plantea analizar, mediante indicadores de género, el desempeño general del plan durante su implementación.

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



Para poder medir el desempeño de la medida es crucial hacer un trabajo de recopilación de datos de manera sistemática por medio del monitoreo para conocer el efecto que tuvo la medida en el proceso de abordaje de las brechas de género, y posteriormente se analiza en la sub-etapa de seguimiento, en la cual los indicadores de línea base (presentados en el [Criterio 14](#)) son fundamentales para poder ver el efecto progresivo de la medida a partir de su comparación.

Para llevar a cabo este criterio, se debe considerar lo siguiente:

- Equipo gestor lleva a cabo un registro y levantamiento de información para el monitoreo del programa durante su implementación.
- En el caso de la implementación del enfoque de género interseccional, la etapa de seguimiento mide impactos en las brechas de género con enfoque interseccional, y por medio de los indicadores se evalúa el desempeño de los objetivos de género durante la implementación.
- Los indicadores permiten evaluar tanto de forma cuantitativa (medición de la magnitud del indicador en datos numéricos), como también de forma cualitativa (percepción de la medida por parte de las y los usuarios).

Los indicadores pertinentes para esta sub-etapa son los indicadores de proceso y de desempeño (ONU Mujeres (2014) y DIPRES (2021)), los primeros miden cambios en el corto plazo con respecto al cumplimiento de los lineamientos establecidos en el proyecto, en este caso los criterios transversales, y que pueden monitorearse a partir de las actividades realizadas por el proyecto, mientras que los indicadores de desempeño son aquellos que verifican el avance de la política de soluciones de adaptación con carácter de política género responsiva.

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

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

4.4 Criterios de evaluación

La evaluación es la etapa final de la elaboración de una política pública, en la cual se verifica el cumplimiento

de objetivos y metas planteados en la formulación de un proyecto, a partir de sus resultados y basándose en los indicadores de género establecidos en la etapa de planificación. Su importancia recae en ser considerada tanto como una herramienta de aprendizaje de la acción pública para futuros procesos de toma de decisiones con mayor efectividad, como también por permitir la articulación y coordinación entre sectores a partir de los análisis resultantes (Cepal, s/f).

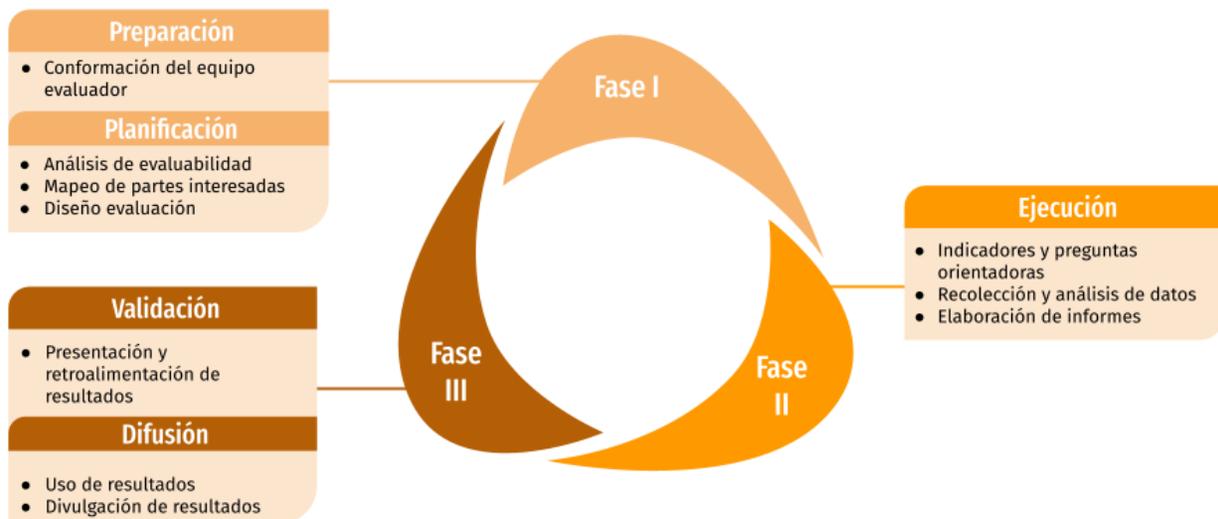
Durante la etapa de evaluación es necesario establecer una base sobre la cual estandarizar los procesos de verificación de cumplimiento de objetivos y lineamientos, para ello se plantea una pregunta central: *¿cómo se evalúa con perspectiva de género interseccional?* para responder se propone seguir 3 fases que a su vez contienen sub-etapas, que serán presentadas a continuación.

la fase contiene las sub-etapas de preparación, en donde se conforma el equipo evaluador independiente al equipo gestor por medio de una consultoría externa, y la sub-etapa de pre-implementación, donde se determina si están las condiciones para realizar la evaluación, si es viable, se identifican las partes interesadas y se diseña la forma de trabajo para implementar la verificación del cumplimiento de las metas y lineamientos del proyecto.

La fase II es la ejecución de la evaluación, la que consta de un proceso de recolección y análisis de datos guiado por preguntas indicadoras a partir de indicadores de género y preguntas orientadoras, para luego elaborar informes. Finalmente la fase III que incluye la validación del contenido por medio de instancias de presentación y retroalimentación de los resultados, y termina con la difusión, que hace referencia tanto al uso de resultados para sistematización y/o para su uso en otros proyectos, como la divulgación de los mismos.

Para una mayor facilitación para incluir la evaluación con una etapa crucial en el ciclo de la política pública, a continuación se presenta una herramienta pensada para acompañar el proceso de elaboración de la evaluación con perspectiva de género interseccional.

Figura 4.5: Fases de la evaluación.



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



La evaluación²² se configura como una oportunidad de aprendizaje, mejora y articulación de acciones entre distintos organismos a partir de los resultados de la política. Por ello es relevante la verificación del contenido de la política en todas sus etapas desde el enfoque de adaptación con integración del enfoque de género interseccional. Es crucial que se considere la aplicación de los criterios transversales en las tres fases presentadas anteriormente, fase I que incluye preparación y planificación, fase II de ejecución de la evaluación de la política y la fase III, la validación de contenido y difusión de los resultados a partir de la evaluación.

FASE I

1. Preparación de la evaluación:

Para llevar a cabo la evaluación es crucial contar con un equipo integral, autónomo y externo al equipo gestor del proyecto, que implemente un análisis integral, y para asegurar que así sea, se recomienda priorizar que las y los integrantes del equipo cumplan con tener formación en perspectiva de género interseccional y de conocimiento técnico sobre soluciones de adaptación, en caso de no ser así, es necesario potenciar capacitaciones para el equipo y solicitar asesoría de una experta en enfoque de género interseccional. Para facilitar el proceso de revisión de capacidades del equipo evaluador se presenta a continuación una herramienta para el desarrollo de capacidades y sensibilización del equipo evaluador.

Herramienta N° 18 Desarrollo de capacidades y sensibilización del equipo evaluador.

Capacidades	Requerimientos para la incorporación de perspectiva de género interseccional	Herramientas de análisis
Conocimiento y experiencia sobre perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y experiencia aplicando perspectiva de género interseccional • Capacitaciones para desarrollo de capacidades en perspectiva de género interseccional 	Consultar herramienta N° 1 del Criterio 6
Conocimiento y experiencia sobre criterios transversales	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y experiencia sobre cada uno de los criterios transversales • Evaluación de capacidades y sensibilización • Evaluación sobre procesos participativos con perspectiva interseccional • Evaluación comunicaciones efectivas y no sexistas • Evaluación de indicadores • Evaluación de PPG • Capacitaciones para desarrollo de capacidades en perspectiva de género interseccional y su aplicación 	Consultar herramienta N° 1 del Criterio 6

²² Para mayor información sobre las herramientas metodológicas recomendadas para llevar a cabo una evaluación se recomienda revisar los documentos de ONU Mujeres: [Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad](#) (2014) y [Manual de evaluación: Cómo gestionar evaluaciones con enfoque de género](#) (2015)

Conocimiento y experiencia sobre medidas de adaptación y perspectiva de género interseccional	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento sobre la aplicación de la perspectiva de género interseccional en políticas climáticas. • Capacitaciones para desarrollo de capacidades en perspectiva de género interseccional y su aplicación 	¿Dentro del equipo hay personas con experiencia en la integración de la perspectiva de género interseccional en políticas climáticas? ¿Dentro del equipo hay personas con conocimientos sobre impactos diferenciados y cómo abordarlos?
Conocimiento y experiencia y conocimiento de enfoques y métodos participativos, y capacidades de investigación y de relacionarse con comunidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Generar condiciones de participación efectiva e inclusiva • Tener capacidades para abordar instancias participativas complejas²³ 	¿Dentro del equipo hay personas con experiencia en la aplicación de métodos mixtos? ¿Dentro del equipo hay personas con experiencia planificando y gestionando instancias participativas inclusivas? ¿Se tienen los recursos humanos para gestionar las instancias participativas? ¿Dentro del equipo hay personas con experiencia en relacionamiento con la comunidad?

2. Planificación de la evaluación:

a. Verificación de la evaluabilidad del programa y/o política pública.

Esta verificación se hace por medio de un análisis de evaluabilidad cuyo objetivo es determinar si una intervención está o no en condiciones de ser evaluada, cumpliendo con estar justificada, ser factible y que entregue información útil para el proceso de aprendizaje en la elaboración de políticas públicas (ONU Mujeres, 2015). De la misma forma el análisis de evaluabilidad permite diagnosticar que se requiere para poder implementar la evaluación.

El análisis de evaluabilidad revisará: diseño del programa, disponibilidad de datos de antecedentes del proyecto, como también los que fueron sistematizados durante su implementación, y finalmente, si el contexto es conducente para la evaluación

b. Identificación de participantes y partes interesadas

El equipo evaluador debe estar en conocimiento de las partes interesadas (ya sea como ejecutores, titulares de deberes, titulares de derechos o como beneficiarios), y que puedan tener opiniones respecto al proyecto y su desarrollo. Es por ello que durante la evaluación se debe hacer un análisis de partes interesadas en base al mapeo de actores hecho en el proyecto, para identificar y describir a las partes interesadas, para así evaluar sus intereses respectivos en temas particulares de la política.

c. Definición del diseño de la evaluación

Para diseñar la evaluación, en primer lugar es necesario basarse en los Términos de Referencia, y en segunda instancia considerar elementos como los propósitos, objetivos de la política e información disponible. Para el diseño es crucial definir la duración estimada de este proceso, la metodología a utilizar (considerando que esta sea culturalmente apropiada). Respecto a esto último, se recomienda incluir métodos mixtos (cualitativos y cuantitativos) “que establezcan procesos participativos, y promuevan la construcción de

²³ Considerar “situaciones de alta vulnerabilidad, como puede ser de mujeres que viven violencia doméstica o grupos de indígenas desplazados, por ejemplo, se deben considerar protocolos especiales para la realización de entrevistas” (ONU Mujeres, 2015, p.13)

capacidades, de reflexividad, de valoración de la experiencia de los participantes, especialmente de aquellas mujeres y grupos más discriminados o con mayores desventajas” (ONU Mujeres, 2015, p.12)

FASE II

Para esta fase es necesario que exista comunicación directa entre el equipo evaluador y el equipo gestor, para así contar con los antecedentes necesarios que permitan una evaluación integral, y para lo cual la información obtenida en monitoreo y seguimiento es crucial. Pero es necesario considerar que el brindar apoyo al equipo de evaluación no debe interferir con el proceso de la evaluación en formas que pudieran poner en peligro la imparcialidad de la misma (ONU Mujeres, 2014).

3. Ejecución de la evaluación:

Durante la etapa de evaluación se puede hacer una comparación entre los resultados de los indicadores de base en 3 momentos del programa: pre-implementación, monitoreo y seguimiento, y evaluación, levantando una medición respecto al desempeño general basándose en un proceso de recolección de datos. Para llevarlo a cabo se puede utilizar la herramienta de análisis sistemático a partir de indicadores de género con enfoque interseccional, cuyo procedimiento será presentado a continuación

a. Recolección de datos:

En esta labor se considera la revisión de datos recopilados durante el monitoreo y seguimiento, como también el levantamiento de datos nuevos por medio de metodologías como cuestionarios, entrevistas y grupos focales.

Para asegurar que la recogida de datos sume a la mayor cantidad de participantes se recomienda (ONU Mujeres, 2015):

- Consultar disponibilidad de personas de la población beneficiaria para elaborar propuesta de calendario para la recogida de datos
- Asegurando que las partes interesadas identificadas durante el análisis de las partes implicadas están siendo incluidas, en particular los grupos más vulnerables o de difícil acceso, y brindando el apoyo logístico que sea necesario contactando con las partes interesadas y haciendo los arreglos requeridos para el transporte.
- Asegurando que se incluya la perspectiva de género interseccional y se tengan los recursos humanos para abordar situaciones complejas

b. Indicadores y preguntas de evaluación

Como ya se introdujo, los indicadores son los elementos que orientan la recopilación de información, basándose en los objetivos del proyecto. Entre los indicadores útiles para la etapa de evaluación se encuentran los indicadores de eficiencia, de eficacia, pertinencia, impacto, efecto, entre otros. Cada uno de estos indicadores puede nutrirse de preguntas clave de evaluación, tales como:

Herramienta N° 19 Recomendaciones para la elaboración de indicadores de evaluación con perspectiva de género interseccional

Tipo de indicador	Definición	Preguntas orientadoras para la elaboración de indicadores de evaluación con perspectiva de género interseccional
Indicadores de producto	Indicadores que permiten evaluar los bienes y servicios que reciben directamente los usuarios y usuarias de la política pública con enfoque de género interseccional.	¿Se logró llegar a la población objetivo por medio del presente proyecto? ¿Qué bienes y servicios recibió la población objetivo a partir del proyecto?

	Es el efecto más inmediato que reciben las y los destinatarios de un programa.	¿Qué porcentaje de la población objetivo se vio directamente beneficiada?
Indicadores de efecto	Miden resultados intermedios en cuanto a capacidades, uso, acceso y control de recursos y toma de decisiones. Corresponden al nivel de resultados y productos de un proyecto.	¿Qué brecha se logró abordar a partir del proyecto? ¿Se logró aminorar alguna de las brechas a partir del proyecto? ¿La implementación logra cumplir con los objetivos de género establecidos en la pre-implementación?
Indicadores de eficacia	Es la relación que existe entre los objetivos planteados en un proyecto o programa y sus resultados obtenidos	¿Se lograron los objetivos establecidos en la pre-implementación? ¿El proyecto fue un beneficio para la población objetivo? ¿Existió algún impedimento para lograr el cumplimiento de los objetivos?
Indicadores de eficiencia	Relaciona el resultado del proyecto o programa con los costos	¿El uso del presupuesto fue acorde a los objetivos presentados en la etapa de pre-implementación? ¿El presupuesto fue suficiente para abordar objetivos de género? ¿La priorización de medidas de adaptación fue acorde al presupuesto?
Indicadores de impacto	Indicadores que miden los cambios a largo plazo. Corresponden al propósito y objetivo general de un proyecto.	¿La medida de adaptación es eficaz en abordar la problemática identificada y beneficiar a la mayor cantidad de personas?

c. Análisis de la información:

Esta sub-etapa corresponde al procesamiento de información y síntesis de hallazgos en función de las preguntas de evaluación, criterios e indicadores. En base a esto se establece el cumplimiento de los objetivos del proyecto, su contribución tanto a la adaptación como a la disminución de brechas de género, y también identificar las oportunidades de aprendizajes y aportes a otros sectores.

d. Elaboración de informe preliminar:

Posterior al análisis, se deben presentar los resultados preliminares en un informe donde se incluyan: los hallazgos, las conclusiones, las lecciones aprendidas y las recomendaciones que el equipo evaluador.

FASE III

La información obtenida a partir de procesos de monitoreo y evaluación del instrumento de gestión sobre género y cambio climático, debe tener un proceso de retroalimentación y validación por medio de actividades participativas con las comunidades, y culminar con medidas de difusión que consideren la inclusividad de todas las partes.

4. Validación y difusión:

a. Validación de los resultados:

Esto incluye la presentación de informes y la mejora de los mismos por medio de instancias de retroalimentación de las partes interesadas, que incluya actividades participativas con las y los usuarios del programa, para posteriormente elaborar el informe final.

b. Utilización de los resultados:

- i. Reconocer las áreas de mejora, lecciones aprendidas y buenas prácticas que deberían aplicarse en futuras intervenciones y plasmarlas en documentos que permitan llevar a cabo su divulgación de forma transparente, dirigidas a las comunidades involucradas. Este proceso debería incluir documentación de la pre-implementación de la política pública, los procesos de toma de decisiones (identificando a las y los participantes), cómo se tomaron las decisiones y quién es responsable de las acciones subsiguientes.
- ii. También es necesario informar sobre los resultados diferenciados por género de las inversiones en adaptación, incluido el análisis de por qué existen los desequilibrios. De esta forma, la divulgación sobre los resultados y procesos de planes con perspectiva de género aporta significativamente a la buena recepción de la comunidad al demostrar los beneficios concretos que tiene la perspectiva para la comunidad.
- iii. Sistematizar lecciones aprendidas y buenas prácticas por medio de la utilización de herramientas como plataformas digitales en donde se registren las experiencias de forma unificada y de libre acceso para crear historial de antecedentes y aprendizajes de la implementación de políticas climáticas con enfoque de género e interseccional.

c. Difusión por medio de comunicación efectiva y no sexista:

Para el desarrollo de la estrategia de comunicación se recomienda seguir las recomendaciones incluidas en las herramientas de los criterios [3](#), [9](#) y [16](#).

A continuación, se presenta una lista de verificación de requerimientos para la evaluación con perspectiva de género interseccional, cuyo objetivo es facilitar su ejecución por medio de la aplicación de distintas herramientas metodológicas.

Herramienta N° 20. Lista de verificación de requerimientos para la evaluación con perspectiva de género interseccional

Fase I
<p><i>Preparación</i></p> <p>Conformación del equipo evaluador</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 nexos 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 <p><i>Planificación</i></p> <p>Análisis de evaluabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 <p>Mapeo de partes interesadas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un análisis de partes interesadas, tomando en cuenta a las y los titulares de derechos que pertenecen a los grupos en situación de vulnerabilidad ● Recopilación de opiniones y experiencia en instancias participativas inclusivas y efectivas, garantizando la seguridad y confidencialidad de las y los participantes. <p>Diseño de la evaluación</p>

- 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

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 marginados
- 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
- Creación de instancias de presentación, retroalimentación y validación de resultados frente a las partes interesadas, especialmente de grupos en situación de vulnerabilidad
- Consideración de la retroalimentación para el enriquecimiento de la evaluación

Difusión

Uso de resultados

- Uso de resultados en insumos de capacitación en soluciones de adaptación y perspectiva de género interseccional
- Reconocer las áreas de mejora, lecciones aprendidas y buenas prácticas que deberían aplicarse en futuras intervenciones

Divulgación de resultados

- Divulgación por medio de una estrategia de comunicación efectiva, inclusiva y no sexista
- Sistematización de resultados en medios de libre acceso que cumplen con principio de transparencia activa (incluyendo plataformas digitales y actividades comunitarias)
- Informa sobre los resultados diferenciados por género de las inversiones en adaptación para identificar si existe una tendencia.

5 CONSIDERACIONES FINALES

Al cierre de este documento, es importante destacar que tanto la lista de chequeo (MMA, 2020) como el manual de gestión (MMA, 2021) son un avance sustancial en la transversalización de la perspectiva de género de carácter responsivo en políticas públicas y políticas de acción climática. Ambos documentos son principalmente de carácter expositivo sobre las problemáticas que se deben enfrentar en materia de desigualdad, injusticias y condiciones de vulnerabilidad en género y cambio climático. A su vez, es posible observar que estas condiciones de vulnerabilidad se intersectan y se incrementan ante amenazas ambientales, pues dependen de variables socioculturales, económicas y geográficas.

Es por esto que, en busca de presentar una propuesta de mejora, se aplicó un análisis crítico a cada criterio establecido por la lista de chequeo y manual de gestión, a través de una revisión a partir de cuatro dimensiones claves para su análisis, estas corresponden a i) contenido y su acercamiento a la perspectiva de género responsiva, ii) consistencia interna en todo el documento (definiciones, figuras, entre otras), iii) coherencia de los criterios según el ciclo y etapa de la política pública y iv) factibilidad en la aplicación de

las herramientas presentadas según etapa. A partir de esta evaluación, se identificaron oportunidades de reforzamiento y mejora de los criterios por medio de la incorporación del enfoque interseccional.

En la propuesta de actualización, la figura de criterios transversales tiene por objetivo presentar lineamientos y principios que deben considerarse en todas las etapas del ciclo de la política pública. Estos criterios son, en primer lugar establecer que el equipo debe contar con equipos capacitados y desarrollo de capacidades para a su vez gestionar instancias de sensibilización. El segundo criterio consiste en facilitar espacios de participación efectiva e inclusiva que considere a grupos en situación de vulnerabilidad social y frente al cambio climático. El tercero hace referencia a la necesidad de 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. El cuarto criterio transversal hace referencia a la necesidad de levantar datos desagregados con enfoque interseccional y a elaborar indicadores de género con enfoque interseccional. Y el quinto criterio transversal plantea la consideración de incluir presupuestos de género para poder cumplir con los objetivos de implementar políticas climáticas con una perspectiva de género interseccional, permitiendo la reducción de brechas.

El resto de los criterios corresponden a las etapas de pre-implementación, implementación y evaluación, considerando sus respectivas sub-etapas, y su disposición responde a la lógica de lista de pasos a seguir que permitan desarrollar soluciones de adaptación género responsivas.

En la versión original, la lista de chequeo presenta seis criterios en la etapa de Diseño o Formulación, los que están basados en diagnóstico, elaboración de indicadores, presupuesto y definición de objetivos. La propuesta de mejora para esta etapa sugiere reestructurar esta fase. Para ello se modifica el nombre de la etapa a “Pre-implementación”, se concentran los pasos para elaborar un marco de acción apropiado para la implementación, y esta se divide en dos sub-etapas: Evaluación de riesgos climáticos, e Identificación y diseño.

En la subetapa de Evaluación de riesgos climáticos, crucial para la elaboración de políticas climáticas, se proponen 6 criterios: Criterio 6 “Evaluar capacidades internas del equipo gestor en materia de aplicación de la perspectiva de género interseccional”, criterio 7 “Identificar grupos sociales claves con perspectiva de género interseccional”, criterio 8 “Sistematizar información disponible para análisis de género interseccional”, criterio 9 “Preparar estrategias de participación, de sensibilización y de comunicación del proceso de la política”, criterio 10 “Preparar estrategia presupuestaria con perspectiva de género interseccional” y criterio 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”. El último criterio es fundamental para la planificación sobre la política, en tanto permite decidir objetivos y estrategias.

La subetapa de Identificación y Diseño corresponde a los criterios 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” y 14 “Elaborar indicadores de género para línea de base”.

Por otra parte, los criterios establecidos en la lista de chequeo para la etapa de implementación en la versión original correspondía a tres criterios que referían a gasto presupuestario etiquetado, instancias de participación y reflexión, y sensibilización institucional en materia de cambio climático y género. Para la propuesta de actualización la etapa de Implementación se divide en 2 sub-etapas: Implementación, Monitoreo y Seguimiento, la segunda sub-etapa se desarrolla en paralelo puesto que su objetivo es recopilar datos y analizar en paralelo a la ejecución de la política. Dentro de Implementación se incluye el criterio 15 “Implementar instrumentos y herramientas presupuestarias con perspectivas de género.” y criterio 16 “Implementar capacidades y acciones de sensibilización con perspectiva de género interseccional.”, mientras que en Monitoreo y Seguimiento está el criterio 17 “Analizar el proceso y desempeño de la implementación mediante seguimiento de indicadores de género con enfoque interseccional”.

Originalmente la última etapa consideraba Monitoreo, Seguimiento y Evaluación, pero como se presentó en la etapa anterior, se hizo una separación de estas, siguiendo una lógica operativa, ya que el monitoreo y seguimiento es hecho por el equipo gestor, mientras que la Evaluación la implementa un equipo externo. Considerando lo anterior la propuesta de actualización incluye el criterio 18 “Aplicar herramientas metodológicas de evaluación con perspectiva de género interseccional”. A partir de la aplicación de los criterios analíticos se identifican posibilidades de fortalecer estos criterios, a la vez que se entregan herramientas para poder implementarlos.

Esta propuesta de actualización de la lista de chequeo y el manual de gestión busca facilitar la utilización de este instrumento tanto para la elaboración, implementación, actualización de políticas ambientales al mismo tiempo que contribuir a la sensibilización de la importancia de implementar la perspectiva de género interseccional para políticas climáticas, particularmente de soluciones de adaptación. De esta forma, tener en cuenta las necesidades diferenciadas y capacidades de adaptación diversas de los grupos sociales que se interrelacionan directamente con diversas dimensiones de la identidad, se configura como un facilitador para que las políticas sean más adecuadas para los diversos contextos, favoreciendo de esta forma sus posibilidades de ser exitosas y al mismo tiempo se avanza de forma integral y eficaz para reducir las brechas históricas y la vulnerabilidad frente al cambio climático.

En ese sentido, es necesario considerar que la meta es llegar a políticas género transformadoras que ya incluyan la transversalización total de la perspectiva de género en la acción pública, lo que implica esfuerzos como sumar de base las consideraciones de la perspectiva de género interseccional en todas las agendas ministeriales por medio de una articulación institucional y con puntos focales, apuntando a seguir el ejemplo de experiencias comparadas internacionales exitosas en ese sentido, como el caso de Finlandia que ya cuenta con planes de Igualdad de género multinivel. Considerando lo anterior, es necesario reconocer que la incorporación de la perspectiva de género implica un desafío importante en tanto requiere de una transformación estructural, con modificación de patrones culturales y sociales, en donde la existencia de marcos normativos e instituciones públicas que implementen esta perspectiva es crucial pues contribuye a un entorno favorable para avanzar en esta dirección. En ese sentido, es fundamental que el Estado de Chile a través de una articulación colaborativa de sus diversas instituciones en diálogo con otros sectores relevantes de la sociedad, impulse permanentemente el cumplimiento de los compromisos adquiridos tanto a nivel internacional como nacional, para avanzar a la incorporación efectiva de la perspectiva de género, con un horizonte transformador para eliminar las brechas, barreras y desigualdades de género.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, L. (2021). Prácticas promisorias que promueven la igualdad de género y la autonomía de las mujeres en la respuesta al cambio climático en América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*, 1-52.

Arora-Jonsson, S. (2011). Virtue and vulnerability: Discourses on women, gender and climate change. *Global environmental change*, 21(2), 744-751.

Babacan, H. (2021). Women and economic dimensions of climate change. In *Economic Effects of Natural Disasters* (pp. 77-95). Academic Press.

Benavente, M. C. y Valdés, A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres. (Libros de la CEPAL, N° 130, LC/G.2620-P). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf

Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. Editorial Paidós, Barcelona.

Casas, M. (2017). *La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina*. Naciones Unidas, Santiago.

CEAMEG (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género) (2011). *Gasto etiquetado y políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres 2011*, México, D.F., LXI Legislatura, Cámara de Diputados.

Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia. (2018). Marco de evaluación de la vulnerabilidad. CR2 (FONDAP 15110009) Proyecto “Simulaciones climáticas regionales y marco de evaluación de la vulnerabilidad” mandatado por el Ministerio del Medio Ambiente. Disponible en: <https://www.cr2.cl/marco-de-evaluacion-de-la-vulnerabilidad-cr2/>

Comisión económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Indicadores de desempeño de la gestión pública*. Curso a distancia organizado por el Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/courses/files/indicadores_de_desempeno_de_la_gestion_publica.pdf

Comisión económica para América Latina y el Caribe. (2020). Descripción de los conceptos utilizados en el estudio del desplazamiento interno de la población: migración interna, movilidad cotidiana y segregación residencial. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/enfoques/descripcion-conceptos-utilizados-estudio-desplazamiento-interno-la-poblacion-migracion>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2013). *El gasto etiquetado para las mujeres y la igualdad de género (GEMIG) en México: Un avance para garantizar la autonomía de las mujeres* [PDF]. Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/el_gasto_etiquetado_para_las_mujeres_en_mexico_esp.pdf

Comisión económica para América Latina y el Caribe. (s.f). *Acerca de Evaluación de políticas y programas públicos*. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/temas/evaluacion-de-politicas-y-programas/acerca-evaluacion-politicas-programas-publicos>

Comisión Europea (2021). *Transversalizando la perspectiva de género en proyectos de acción climática: caja de herramientas*. Serie de Estudios Temáticos EUROCLIMA+ n.17. Programa EUROCLIMA, Dirección General de Asociaciones Internacionales. Comisión Europea. Bruselas, Bélgica. 125 p.

<https://www.euroclima.org/publicacion-euroclima-2/transversalizando-la-perspectiva-de-genero-en-proyectos-de-accion-climatica-caja-de-herramientas/viewdocument/242>

Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (2016). Guidelines or other tools for integrating gender considerations into climate change related activities under the Convention. Disponible en: <https://unfccc.int/resource/docs/2016/tp/02.pdf>

Corporación Nacional Forestal y Ministerio de Agricultura de Chile. (2016). Plan para la Implementación de las Salvaguardas Sociales y Ambientales de Consulta Pública e Indígena y Autoevaluación De la Estrategia Nacional de Cambio Climático y Recursos Vegetacionales (ENCCRV) de Chile. Disponible en: <https://www.conaf.cl/cms/editorweb/ENCCRV/PLAN-SALVAGUARDAS-ENCCRV.pdf>

Dazé, A. & Dekens, J. (2019). Conducting Gender Analysis to Inform National Adaptation Plan (NAP) Processes: Reflections from six African countries. NAP Global Network. Disponible en: <https://napglobalnetwork.org/wp-content/uploads/2019/04/napgn-en-2019-conducting-gender-analysis-to-inform-nap-processes.pdf>

Dazé, A. & Dekens, J. (2018). Towards gender-responsive NAP processes: Progress and recommendations for the way forward (NAP Global Network Synthesis Report, 2017-2018). Consultado de <https://napglobalnetwork.org/wp-content/uploads/2018/04/napgn-en-2018-towards-gender-responsive-nap-processes-synthesis-report.pdf>

Dazé, A. & Dekens, J. (2017). A framework for gender-responsive National Adaptation Plan (NAP) processes (NAP Global Network Briefing Note). Winnipeg: International Institute for Sustainable Development. Disponible en: <https://napglobalnetwork.org/wp-content/uploads/2017/07/napgn-en-2017-a-framework-for-gender-responsive-nap-processes.pdf>

del Pilar Medina, M., & Beltrame, D. (2022). Hacia la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres para la resiliencia ante el riesgo de desastres en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/02/hacia-la-igualdad-de-genero-y-el-liderazgo-de-las-mujeres-para-la-resiliencia-ante-el-riesgo-de-desastres-en-america-latina>

Deere, C. D., Monje, P. C., Lastarria-Cornhiel, S., & Ranaboldo, C. (2011). Tierra de mujeres: reflexiones sobre el acceso de las mujeres rurales a la tierra en América Latina. Fundación Tierra. Disponible en http://infoandina.org/infoandina/sites/default/files/publication/files/tierra_de_mujeres.pdf

DEUMAN. (2022). “Análisis de vulnerabilidad al cambio climático con enfoque de género para los sectores biodiversidad, agricultura, pesca y acuicultura y ciudades” [PDF]. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Ministerio del Medio Ambiente de Chile (MMA). [En Prensa]

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (Septiembre de 2019). Desagregaciones e Indicadores ODS: Presentación a cargo de Colombia sobre las desagregaciones de los indicadores ODS. Disponible en: <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/datos-desagregados-dane-colombia.pdf>

Dirección de Presupuestos de Chile (DIPRES). (2020). Guía metodológica: Definiciones estratégicas e indicadores de desempeño 2021. Disponible en: https://www.dipres.gob.cl/598/articles-36280_doc_pdf.pdf

Dirección de Presupuestos de Chile (DIPRES). (2022). Presupuestos con perspectiva de género: Una aproximación metodológica [PDF]. Ministerio de Hacienda. Recuperado de https://www.dipres.gob.cl/598/articles-299024_doc_pdf.pdf

FAO (2022). Guía práctica para la incorporación del enfoque de interseccionalidad en proyectos y programas de desarrollo rural sostenible. Santiago de Chile. <https://doi.org/10.4060/cc2823es>

FAO, FIDA, OMS, PMA y UNICEF. (2023). Versión resumida de El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2023. Urbanización, transformación de los sistemas agroalimentarios y dietas saludables a lo largo del continuo rural-urbano. Roma, FAO. <http://doi.org/10.4060/cc6550es>

Fardella Cisternas, C., Corvalán-Navia, A., García-Meneses, J., & Chiappini Koscina, F. (2021). Ni extranjeras, ni secretarías: discursos de las científicas chilenas sobre el trabajo académico. *Pensamiento Educativo: Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 58(1), 1-13. <https://doi.org/10.7764/pel.58.1.2021.11>

Fernández Arroyo, N. y Schejtman, L. (2012). Planificación de políticas, programas y proyectos sociales. Buenos Aires: CIPPEC y UNICEF. Disponible en: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1546.pdf>

Generalitat Valenciana. (2018). Guía para la inclusión de la diversidad funcional en las actuaciones de la Cooperación Valenciana al Desarrollo [PDF]. Recuperado de <https://cooperaciovalenciana.gva.es/documents/164015995/164016800/Gu%C3%ADa+para+la+inclusi%C3%B3n+de+la+diversidad+funcional+en+las+actuaciones+de+la+Cooperaci%C3%B3n+Valenciana+al+Desarrollo/85f9aaf4-9da2-4d30-91a1-30f63d23e9b2>

Grupo Regional de Trabajo sobre Género y Medio Ambiente del Foro de Ministros y Ministras de Medio Ambiente de América Latina y el Caribe, PNUMA (2022). Guía de Política Pública sobre integración de Género y Medio Ambiente para tomadores de decisión y hacedores de políticas públicas. Ciudad de Panamá: Panamá

GIZ y EURAC (2017). Suplemento del riesgo para el libro de la vulnerabilidad. Disponible en: https://www.bivica.org/files/5378_libro-vulnerabilidad.pdf

GIZ. (2014). El Libro de la Vulnerabilidad. Concepto y lineamientos para la evaluación estandarizada de la vulnerabilidad. GIZ (Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo), Adephi y EURAC. Disponible en: https://www.adaptationcommunity.net/download/va/vulnerability-guides-manuals-reports/giz_sbv_ES_SOURCEBOOK_screen_v171019.pdf

Grummell, B., Devine, D., & Lynch, K. (2009). The care-less manager: Gender, care and new managerialism in higher education. *Gender and Education*, 21(2), 191-208.

Grupo Regional de Trabajo sobre Género y Medio Ambiente, 2022. Mapeo de actores y sistematización de experiencias sobre la integración del enfoque de género en temas ambientales en América Latina y el Caribe. Grupo Regional de Trabajo sobre Género y Medio Ambiente. Ciudad de Panamá: Panamá.

hooks, b. (1981). *Ain't I A Woman. Black women and Feminism*, South End Press.

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2015). Guía metodológica para incorporar el enfoque de género en las estadísticas. Departamento de estudios sociales, Sección de Estadísticas de género, Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE). Disponible en: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/guías-y-documentos/documentos/guia-metodologica-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-las-estadisticas.pdf?sfvrsn=c4cd1905_12

IPCC. (2014). Cambio climático 2014. Impactos, adaptación y vulnerabilidad. Suiza: IPCC.

Jirón, P., & Singh, D. Z. (2017). Dossier. Movilidad urbana y género: experiencias latinoamericanas. *Revista Transporte y Territorio*, (16), 1-8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333051591001>

Jubeto Ruiz, Y. (2008). "Los presupuestos con enfoque de género: una apuesta feminista a favor de la equidad en las políticas públicas". Cuadernos de Trabajo de Hegoa, N° 43. Recuperado de https://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/94/Cuadernos_de_trabajo_43_1.pdf?1488539247

Lagarde, M. (1996). "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. horas y HORAS, España, pp. 13-38

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (MinCultura). (2017). Guía de recomendaciones para el uso de lenguaje inclusivo en discapacidad [PDF]. Recuperado de <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-recomendaciones-lenguaje-inclusivo-discapacidad.pdf>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina (2021). (Re)Nombrar: guía para una comunicación con perspectiva de género / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial MinGéneros, 2021. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/renombrar-web-mmgyd.pdf>

Ministerio del Medio Ambiente de Chile (2020). Lista de chequeo para integrar el enfoque de género en los instrumentos de gestión de cambio climático. Oficina de Cambio Climático, Ministerio del Medio Ambiente de Chile. Disponible en: <https://mma.gob.cl/wp-content/uploads/2020/06/GENERO-3.pdf>

Ministerio del Medio Ambiente de Chile (2021). Manual de gestión para la integración del enfoque de género en la acción climática [PDF]. Recuperado de <https://cambioclimatico.mma.gob.cl/wp-content/uploads/2021/12/Manual-de-Gestion-para-la-integracion-del-enfoque-de-genero-en-la-accion-climatica.pdf>

Naciones Unidas (2006). La mujer en el mundo, 2005. Progreso en las estadísticas. Serie K, núm. 17. Núm. de venta S.05.XVII.7.

ONU Mujeres. (2014). Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad. ONU. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/Guía%20de%20Evaluación%20de%20Programas%20ONU%20Mujeres%20-%20ESP.pdf>

ONU Mujeres. (2015). Manual de evaluación de ONU Mujeres: Cómo gestionar evaluaciones con enfoque de género. Disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/UN-Women-Evaluation-Handbook-es.pdf>

ONU Mujeres (2020). Igualdad de Género. A 25 años de Beijing: Los derechos de las mujeres bajo la lupa. Disponible en <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2020/03/womens-rights-in-review>.

ONU Mujeres México. (s.f.). Presupuestos públicos con perspectiva de género. Recuperado de <https://mexico.unwomen.org/es/nuestro-trabajo/presupuestos-publicos-con-perspectiva-de-genero>

PNUD, ONU Mujeres, PNUMA. (2020). De las Palabras a la Acción: Proyectos con Soluciones Innovadoras para la Naturaleza, la Acción Climática y la Igualdad de Género. ONU Mujeres, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Ciudad de Panamá. Panamá. Disponible en: https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/05/06/EN_ONU_PANAMA_SP_WEB_1-comprimido.pdf

Oyarzún, T., Araya, N., Salinas, M., Retamal, P., Acuña, P., y Valencia, C. (2022). En medio del cambio climático: desde los cuidados hacia la transformación del modelo [PDF]. En Belemmi, B. y Rivera, S. (Eds.) Economía en tiempos de crisis: perspectivas para la transición socioecológica en Chile (pp. 96-140) ONG FIMA. Recuperado de <https://www.fima.cl/wp-content/uploads/2022/09/Libro-Economia-Final.pdf>

Patston, P. (2007). Constructive Functional Diversity: A new paradigm beyond disability and impairment. Disability and rehabilitation, 29(20-21), 1625-1633. <https://doi.org/10.1080/09638280701618778>

Pérez Orozco, A. (2019). Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Traficantes de Sueños.

Perez, M., Garda, R. (s/f). Guía metodológica para la elaboración de indicadores de género. Instituto Nacional de las Mujeres. México.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2023). ¿Cómo elaborar un Plan de Acción Comunal de Cambio Climático? Guía metodológica para su formulación paso a paso. Santiago de Chile. Disponible en: <https://www.undp.org/es/chile/publicaciones/como-elaborar-un-plan-de-accion-comunal-de-cambio-climatico>

Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y Ministerio de Medio Ambiente de Chile (2022). Grupo Regional de trabajo sobre género y medioambiente de América Latina y el Caribe: Guía de Políticas Públicas sobre integración de Género y Medio Ambiente para tomadores de decisión y hacedores de Políticas Públicas [PDF]

Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (2020). Género y medio ambiente: un análisis preliminar de brechas y oportunidades en América Latina y el Caribe. Grupo Regional de Trabajo sobre Género y Medio Ambiente del Foro de Ministros y Ministras de Medio Ambiente de América Latina y el Caribe. Ciudad de Panamá: PNUMA. Disponible en: https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/34929/GEN_ES.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Red Global del PNAD y CMNUCC (2019). Juego de herramientas para un proceso de formulación e implementación de Planes Nacionales de Adaptación (PNAD) con perspectiva de género. Dazé, A. y Church, C. (autores principales). Winnipeg: Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://napglobalnetwork.org/wp-content/uploads/2021/05/napgn-es-2019-toolkit-for-a-gender-responsive-process-to-formulate-and-implement-naps.pdf>

Reyes, A. B., y Álvarez, S. L. (2019). Equality in the academy? Gender barriers and initiatives in a public university (2013-2018). Pensamiento Educativo, 56(1), 1-17. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.9>

Schalatek, L. y Nakhooda, S. (2016) Género y financiamiento para el clima. Información básica sobre financiamiento para el cambio climático. Climate funds update. Heinrich Böll Stiftung North America. Disponible en: https://us.boell.org/sites/default/files/uploads/2016/11/cff10_2016_genero_esp.pdf

Senent-Ramos, M (2020): Functional diversity or disability? Social and conceptual challenges of the new educational paradigms (¿Diversidad funcional.o discapacidad? Retos sociales.y.conceptuales.de.los.nuevos.paradigmas.educativos), Culture and Education, DOI: 10.1080/11356405.2019.1709397

Sud-Austral Consulting. (2022). *Informe: Actualizar y desarrollar los indicadores de género y medio ambiente desagregados por sexo, bajo el enfoque interseccional, que ya cuenta el MMA y además incorporar nuevos indicadores relacionados con la temática ambiental, para la elaboración de los reportes e informes sobre el estado del medio ambiente y otros relacionados.*

Value for women. (2019). Communications & Gender Checklist: Things to Consider. Disponible en: <https://www.v4w.org//uploads/documents/2019-VFW-Communications-and-Gender-Checklist-fv.pdf>

Vásquez, A., Clements, R., Pacha, M.J., Villamarín, G. (2021) Manual de gestión para la integración del enfoque de género en la acción climática. Ministerio de Medio Ambiente de Chile, Naciones Unidas Chile y Fundación Futuro Latinoamericano. Chile. <https://cambioclimatico.mma.gob.cl/wp-content/uploads/2021/12/Manual-de-Gestion-para-la-integracion-del-enfoque-de-genero-en-la-accion-climatica.pdf>

Velez, I., Rátiva, S., Varela, D. (2012) Cartografía social como metodología participativa y colaborativa de investigación en el territorio afrodescendiente de la cuenca alta del río cauca. Cuadernos de Geografía,

Revista Colombiana De Geografía Vol. 21, N.º 2, Jul.-Dic. del 2012. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcdg/v21n2/v21n2a05.pdf>

Vigoya, M. V. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. Debate feminista, 52, 1-17.