



## Herramienta: Incorporación de un enfoque de género en la eliminación del uso de mercurio

---

Herramienta: Incorporación de un enfoque de género en la  
eliminación del uso de mercurio.

Estrategia municipal integral para la eliminación del uso de mercurio.  
Proyecto Comunica  
Fundación Agriteam

Antioquia  
2020

## Herramienta: Incorporación de un enfoque de género en la eliminación del uso de mercurio

Estrategia municipal integral para la eliminación del uso del mercurio  
Proyecto Comunica, Fundación Agriteam

Melissa Correa Vélez  
**Especialista en Medio Ambiente – Mercurio**

Paola Jiménez Jara  
**Coordinadora Género**

### Publicación

Alejandra Jiménez  
**Profesional Comunicaciones, Comunica**

Juan Monroy Martínez  
**Profesional Junior en Diseño Gráfico y Apoyo en Comunicaciones, Comunica**

Esta publicación es posible gracias al apoyo del Gobierno de Canadá. Sus contenidos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan las opiniones del Gobierno de Canadá. Se exhorta a utilizar de forma adecuada los contenidos de la presente publicación para fines educativos u otros fines no comerciales, realizando la debida mención de la fuente.



### ¿Qué es?

Herramienta de trabajo para directores de proyecto, técnicos y profesionales en campo, que contiene elementos clave y simples para incorporar el enfoque de género en la eliminación del uso del mercurio.

### ¿Qué recursos debe invertir?

1. Tiempo
2. Espacio físico: locación para la sesión de trabajo.
3. Material auxiliar: papel, marcadores, equipo de cómputo y vídeo, fotocopias, dados, fichas y otras herramientas didácticas que considere.
4. Transporte: traslados para las visitas y movilidad de los estudiantes, si lo requiere.

### ¿Cuál es la clave del éxito?

Sensibilizar y formar a equipos y contrapartes sobre la importancia de incorporar el enfoque de género en sus acciones.

### Punto de partida: Conceptos claros

Existen diversos imaginarios en torno a lo que significa incorporar el enfoque de género, algunos de ellos no ajustados a los lineamientos técnicos correspondientes. Esto hace necesario clarificar los conceptos en los que se basa la incorporación del enfoque de género de manera que se maneje un lenguaje común y apropiado.

**1** Género

**2** Igualdad de género

**3** Equidad de género

**4** Enfoque de género

**5** Empoderamiento de las mujeres

## 1

### Género

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.

## 2

### Igualdad de género

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependan de si nacieron con determinado sexo.

## 3

### Equidad de género

Se refiere al trato justo de la mujer y del hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, beneficios, obligaciones y las oportunidades.

## 4

### Enfoque de género

El enfoque de género es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

## 5

### Empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar su autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para estar empoderadas no solo deben tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones políticas).

### Ejercicio: identificando conceptos del enfoque de género.

Dayerly y Santiago son compañeros de trabajo, cumplen la misma función en una empresa de procesamiento y venta de productos pesqueros del departamento de Nariño. Dayerly es una mujer afrocolombiana, vive en Tumaco, tiene cuatro hijos es madre soltera y por efectos de la violencia tuvo que desplazarse de un corregimiento alejado (El Charco) al casco municipal hace dos años. Santiago vive en Pasto, es casado y tiene tres hijos.

Por efectos de la política de recorte de personal de la empresa, Dayerly y Santiago fueron despedidos de su trabajo sin previo aviso. Después de cuatro meses del despido, Dayerly tuvo que mudarse de su casa a un cuarto pequeño de alquiler con sus cuatro hijos y se vio obligada a vender dulces de coco en las calles. Ninguno de sus hijos está estudiando actualmente. Santiago ha visto duramente afectada la economía familiar. Tuvo que cambiar a sus hijos a colegios más económicos y su esposa tuvo que volver a vender manualidades a sus familiares y amigas. Santiago consiguió un trabajo como operario en una fábrica de zapatos hace 15 días.

### ¿Cómo están relacionados los conceptos preliminares con esta historia?

#### 1 Género

El género de Dayerly, entre otros aspectos, juega un papel importante en el nivel de impacto que sufrió por el hecho de haber sido despedida de su trabajo. Los factores que hacen del género un factor fundamental a la hora de entender el impacto son entre otros:

- En Colombia la incidencia de la pobreza en hogares con jefatura femenina es mayor a la de los hogares con jefatura masculina (En 2017, entre los hogares con jefatura masculina la incidencia de la pobreza monetaria alcanzaba un 25.5%, en contraste con el 29,7% que se estima para aquellos con jefatura femenina, lo que representa una brecha de 4.2%).
- Las mujeres observan mayores niveles de pobreza que los hombres (para 2017 había 120.3 mujeres pobres entre los 20 y 59 años por cada 100 hombres en esa misma condición)
- Para el 2018 se reportó una brecha de 22.6 puntos porcentuales entre la participación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral)
- En Colombia las mujeres perciben menos ingresos que los hombres por el cumplimiento de la misma labor: Por cada 100 pesos que los hombres perciben, las mujeres perciben 83.
- Las mujeres jóvenes en Colombia están más representadas que los hombres jóvenes en la población que no trabaja ni estudia (la diferencia es de 18 puntos porcentuales)
- Las mujeres están más representadas que los hombres en el empleo informal (la diferencia es de 4 puntos porcentuales)
- Las mujeres están más representadas que los hombres en la población que trabaja a tiempo parcial (17.5 puntos porcentuales de diferencia)

Estos factores hacen que el impacto del despido sea diferente para Dayerly y Santiago en razón a su género.

## 2 Igualdad de género

Teniendo en cuenta que la igualdad de género significa que hombres y mujeres deben tener el mismo acceso a derechos y oportunidades, las cifras y datos muestran que esa igualdad sigue siendo una aspiración en muchos sentidos.

Se puede afirmar que existen elementos de desigualdad o discriminación de género que hacen que el impacto del despido sea más profundo o grave para Dayerly.

## 3 Equidad de género

La equidad de género se refiere al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto implica que para abordar la situación que actualmente enfrentan Dayerly y Santiago es necesario entender que sus condiciones particulares (jefatura de hogar, situación de desplazamiento, entre otros) y sus necesidades son distintas y por ende ameritan un trato diferencial que permite que ambos lleguen a disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones.

## 4 Enfoque de género

El enfoque de género es la perspectiva que permite entender las condiciones distintas de Dayerly y Santiago y, en este sentido comprender por qué hay diferencias importantes en el impacto del despido sobre ambos. El enfoque de género nos permite ver que en el análisis no solo importa la condición femenina o masculina de Dayerly y Santiago, sino que existen múltiples factores que entran a jugar en el caso: el origen étnico, la situación de desplazamiento, la jefatura del hogar, el número de hijos.

El enfoque de género implica analizar estas variables.

## 5 Empoderamiento de las mujeres

Es probable que entre las medidas que puedan tomarse para mitigar el impacto del despido sobre Santiago y Mayerly deban contemplarse medidas que favorezcan el empoderamiento de ella: Su capacidad para poder usar sus derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas.

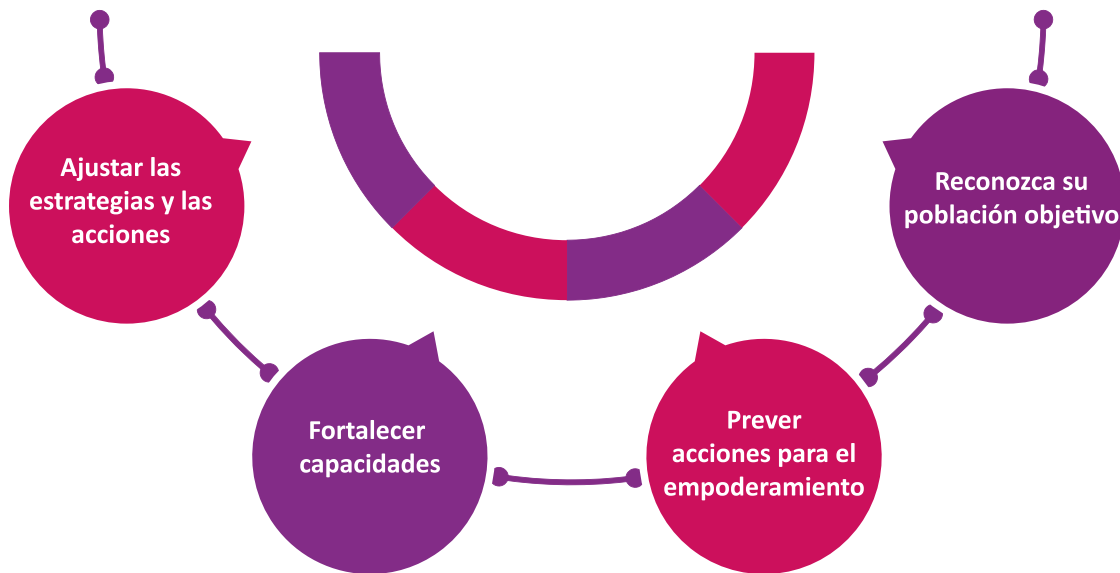
## 4 Elementos clave a la hora de incorporar el enfoque de género en la eliminación del uso del mercurio

Las mujeres constituyen la mitad de la población e ignorar sus problemáticas, necesidades y aportes puede ser muy costoso para cualquier iniciativa que se proponga generar un cambio y mejorar la vida de las poblaciones.

Una estrategia eficaz para la eliminación del uso del mercurio requiere entender los impactos diferenciales que tiene el uso de este metal sobre la salud y la vida de hombres y mujeres. También requiere entender cómo hombres y mujeres están en condiciones de mitigar los impactos y, en este sentido, generar estrategias que respondan a las realidades de la comunidad minera.

Es igualmente importante tener en cuenta que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres hace parte de las obligaciones de todas y todos los funcionarios públicos en Colombia en virtud de los compromisos adquiridos por el Estado Colombiano y la legislación vigente.

A continuación, presentaremos cuatro elementos que le permitan incorporar del enfoque de género a las estrategias de eliminación del uso del mercurio. En cada caso se identifican los actores y las razones por la cuales deben ser involucrados.





## 1 Ajustar las estrategias y las acciones

Independientemente del mandato u objeto de la acción a emprender en torno a la eliminación del uso del mercurio, es fundamental incorporar el enfoque de género desde la planificación y definición de la ruta de trabajo. Incorporar el enfoque de género sobre la marcha restringe la capacidad de evaluar y planear a partir de las necesidades diferenciales de las mujeres.

### Diagnóstico minero con enfoque de género

Los diagnósticos previos son fundamentales a la hora de caracterizar a la población e identificar necesidades y expectativas diferenciales. A continuación, se presentan una serie de aspectos que deben ser tenidos en cuenta.

#### Antes

<b>Qué</b>	Revise el contenido de los instrumentos de recolección de información
<b>Eso que quiere decir</b>	Las preguntas y criterios para indagar pueden incluir elementos clave para caracterizar la situación de las mujeres y mostrar cómo se comportan las principales brechas de igualdad de género colombianas en el contexto a caracterizar
<b>Cómo</b>	Incluya preguntas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Horas trabajadas y tipo de empleo Vs remuneración.</li> <li>• Horas dedicadas a tareas productivas y reproductivas.</li> <li>• Aspectos relativos a la salud sexual y reproductiva de la población.</li> </ul>

#### Durante

<b>Qué</b>	Gestione una muestra poblacional paritaria.
<b>Eso que quiere decir</b>	Asegúrese que hombres y mujeres van a participar en igualdad de condiciones para que el diagnóstico muestre las realidades de ambos.
<b>Cómo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considere múltiples medios de comunicación local: carteleras comunitarias, radio, voz-a-voz y redes sociales.</li> <li>• Disponga puntos fijos y móviles para la toma de datos.</li> <li>• Visite lugares de congregación masiva de personas: escuelas, supermercados, tiendas, iglesias y otros.</li> <li>• Pregunte por las mujeres involucradas en la actividad y haga citas previas.</li> </ul>

Después

<b>Qué</b>	A la hora de reportar combine lo específico y lo transversal.
<b>Eso qué quiere decir</b>	Asegúrese de mostrar toda la información desagregada por género de manera que pueda observarse el comportamiento de cada variable en hombres y en mujeres. Posteriormente podrá tomar la información más relevante en materia de igualdad de género y mostrarla de manera separada. Ambos reportes son clave a la hora de guiar a l@s tomadores de decisiones en las medidas que deben adoptarse.
<b>Cómo</b>	Realice un análisis multivariable y utilice gráficos que desagreguen los datos. Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de escolaridad por género femenino, masculino y total.</li> <li>• Roles de la minería por género femenino, masculino y total.</li> <li>• Uso comparativo de elementos de protección en hombres y mujeres.</li> <li>• Por el trabajo asociativo en hombres y mujeres.</li> <li>• Motivaciones para la reconversión productiva en hombres y mujeres.</li> </ul>
<b>Qué</b>	Asegúrese de compartir los resultados en los escenarios de toma de decisiones.
<b>Eso qué quiere decir</b>	La información producida es vital para la adopción de políticas encaminadas al cierre de brechas de género.
<b>Cómo</b>	Al compartir la información es importante tener en cuenta la naturaleza de los escenarios de toma de decisiones y la manera en que se procesa la información en ellos. Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para una mesa o asociación minera se puede preparar una exposición breve de 10 minutos y un resumen ejecutivo para cada asistente.</li> <li>• Para un Consejo municipal puede prepararse un video de dos minutos y un informe gráfico de las cifras junto las conclusiones del diagnóstico.</li> <li>• Para la(el) alcalde y su equipo de gobierno puede prepararse un informe completo apoyado por gráficos en los que se desagreguen los datos más importantes.</li> </ul>
<b>Qué</b>	Cuente su experiencia.
<b>Eso qué quiere decir</b>	Sistematizar y relatar las dificultades que tuvo que afrontar en la incorporación del enfoque de género y las ventajas o valor agregado obtenido pueden ser un insumo muy valioso para otros actores que deseen involucrarse en esta tarea.

### Cómo

La publicación de boletines, notas web, notas en redes sociales y vídeos son una forma de contar la experiencia. Un ejemplo reciente es el resumen ejecutivo: *Brechas de género en la minería* (Arcos-Alonso & Rivera-Guzmán, 2018) presentado por la Alianza por la Minería Responsable y la Organización Somos Tesoro. Además de la publicación, la organización de eventos de socialización puede aumentar la posibilidad de que otros actores usen la información.



### Desarrollo de conocimiento técnico

Aunque algunas veces pueda parecer que el área de conocimiento que se está desarrollando es demasiado técnica como para incorporar un enfoque de género, tenga en cuenta que todos los asuntos que dependan de o tengan efecto en la población son susceptibles de abordarse bajo esta óptica. Si hasta el momento no se ha involucrado un enfoque de género para su área de trabajo usted puede ser pionero y hacer un aporte fundamental para avanzar.

#### Busque información

**Busque información** sobre cómo se ha aplicado el enfoque de género en su área de trabajo: Es posible que le sorprenda la existencia de estudios, artículos o relatos. Estas experiencias pueden convertirse en excelentes puntos de partida para usted.

#### Plantee preguntas

**Plantee preguntas sustantivas:**

- ¿La problemática que estoy abordando puede tener efectos diferenciales sobre las mujeres o los hombres?
- ¿Las mujeres pueden tener expectativas o intereses distintos a los hombres frente a esta problemática?
- ¿Qué soluciones pueden responder a los impactos e intereses diferenciales que identifiqué?

#### Sistematice y comparta

**Sistematice y comparta** sus avances: Sus conclusiones pueden ser muy útiles para otros actores que estén adelantando ejercicios similares al suyo.

### Ejemplo: Impactos diferenciales del uso del mercurio sobre la salud de las mujeres

La Organización Mundial para la salud ha declarado que 10.9 millones de personas en mundo se encuentran en riesgo de padecer deterioros y afectaciones en la salud, causados por el mercurio; tal exposición puede ocurrir en diferentes circunstancias: consumo de pescado y mariscos contaminados con metilmercurio y/o por la inhalación de vapores de mercurio elemental durante los procesos industriales y mineros. Sucesos como los de Iraq, Guatemala y Pakistán (1956 – 1969), Japón (1932), Canadá (2014) y las Islas Faroe - Reino de Dinamarca, (2012 – actualidad) resuenan en los portales de investigación señalando que los efectos del mercurio en la salud humana son irreversibles (trastornos neurológicos y del comportamiento, temblores, insomnio, pérdida de memoria, efectos neuromusculares, dolores de cabeza y disfunción cognitiva y motora, y efectos renales).

Ahora bien, las implicaciones del mercurio en las mujeres y niñas tienen algunos elementos diferenciales, como, por ejemplo:

#### 1. Alteraciones hormonales

El mercurio puede alterar el comportamiento hormonal de la mujer y con ello su salud reproductiva: incremento de abortos, infertilidad, y dismenorrea. (Rodríguez-Villamizar, Jaimes, Manquián-Tejos, & Sánchez, 2015).

#### 2. Vía de exposición prenatal

En la función reproductiva, la mujer juega un papel vital en la prolongación de los efectos del mercurio, debido a que el metilmercurio que se encuentra en su cuerpo se distribuye por todos los tejidos atravesando fácilmente la placenta e ingresando al cuerpo del bebé. (Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos, 2015); esto implica que, en algunos niños predispuestos genéticamente, el mercurio pueda reducir su cociente intelectual en 25 puntos.

CI	Interpretación
>130	Muy dotada
121-130	Dotada
111-120	Inteligencia por encima de la media
90-110	Inteligencia media
80-89	Inteligencia por debajo de la media
70-79	Retraso mental

#### 3. Exposición ocupacional

Algunos datos demográficos indican la predominancia femenina en actividades de la salud, por cada hombre con formación en áreas de la salud hay 3,4 mujeres (Superintendencia Nacional de Salud, 2013); esto incluye la participación de mujeres en actividades de enfermería y odontología,

identificadas como profesiones de exposición ocupacional al mercurio y metilmercurio (elaboración, puesta y remoción de amalgamas dentales).

Las investigaciones de Akesson et al (1991) han puesto en evidencia niveles significativamente mayores de mercurio en orina de enfermeras y en el personal dental en comparación con un grupo control. Estos valores estaban asociados con el número de pacientes que son tratados para la restauración o colocación de amalgamas; sus propias amalgamas y el sexo. Los autores encontraron que las mujeres tenían niveles mayores de mercurio en la orina que los hombres, lo cual se asocia con metabolismos de mercurio diferentes (Morales Fuentes & Reyes Gil, 2003).

#### 4. Exposición en la minería de oro

En la de minería de oro, priman las actividades manuales para las mujeres como la concentración y amalgamación; frente a las labores masculinas centradas en el manejo de equipos (Macintyre, 2006); en este sentido la manipulación del mercurio es realizada principalmente por mujeres y por tanto la exposición a vapores.

Nota. En este elemento es importante destacar que la ausencia de servicios financieros y de asistencia técnica o formación específica para las mujeres (International Institute for Environment and Development y World Business, 2002), impiden que la labor que realizan sea consciente, controlada y supervisada.

#### Impactos sociales, laborales y económicos del uso del mercurio sobre las mujeres

Existen una serie de condiciones preexistentes al uso del mercurio que determinan una vulnerabilidad particular de las mujeres frente al uso del mercurio. La vulnerabilidad puede darse frente a los niveles de exposición al mercurio o frente a los impactos negativos que este puede generar.

Las condiciones particulares a las que se hace referencia son:

- Los bajos niveles de escolaridad femenina que cierran sus oportunidades laborales.
- El desempleo y la predominancia de la labor minera en la economía local.
- La jefatura económica femenina del hogar.
- Las labores reproductivas que están a cargo de las mujeres (cuidado de niños y niñas, adultos mayores y personas en situación de discapacidad).
- Las barreras que enfrentan las mujeres para participar en escenarios de formación o divulgación sobre los impactos del uso del mercurio y sobre alternativas a su uso.
- El desarrollo de la actividad minera en situaciones precarias o de dependencia frente a otros.

Las dificultades económicas que dificultan sus posibilidades de adquirir y hacer uso de tecnologías alternativas

## Divulgación de información y convocatorias

En la concepción de sus acciones divulgativas bien sea de información, sensibilización o invitación, tenga en cuenta las siguientes recomendaciones:



Utilice un lenguaje **inclusivo** para que tod@s l@s posibles receptores del mensaje se sientan convocados o incluidos.





Incluya elementos gráficos (fotografías o dibujos) que muestren o representen a hombres y mujeres por igual, evidenciando su **diversidad** étnica y etaria. Pregúntese siempre: ¿Los elementos gráficos de mis piezas de divulgación incluyen a personas que se parecen físicamente a quienes pretendo que llegue el mensaje?



Investigue los medios de comunicación más **apropiados** para alcanzar todos los públicos que a usted le interesan. Las radios comunitarias, los anuncios parroquiales y los anuncios voz a voz (entre otros) suelen ser muy útiles para convocar a personas que no son alcanzadas por medios más tradicionales como el material impreso, los volantes y avisos en lugares públicos.



Identifique barreras de acceso a la información. El acceso a la información está determinado por relaciones de poder: No todas las personas obtienen información de calidad y en el momento adecuado. Suponer que la información va a diseminarse a través de los líderes puede no tener tan buenos resultados como verificar que todas las personas realmente conozcan el mensaje que se quiere compartir.

Que SÍ 	Que NO 
Utilice sustantivos incluyentes como “las personas”, “la humanidad” etc.	Evite utilizar el término hombre para referirse a ambos sexos
Utilice barras para incluir el femenino y el masculino: la/el minero, coordinador/a	Encasillar a las personas en roles tradicionalmente femeninos o masculinos: “Las encargadas de la alimentación” “Las aseadoras” “los mineros”
Haga referencia a los cargos en femenino o masculino según corresponda a la persona que lo ostenta: La abogada, la minera artesanal, la alcaldesa, el director del proyecto.	Descalificar a las personas utilizando características femeninas: No sea nena, Corre como niña.
Utilice quien o cuál para referirse a un sujeto en vez de utilizar un artículo excluyente: En vez de decir “el que use mercurio” diga “quien use mercurio”	No suponga que lo que funciona para los hombres va a funcionar para todas las personas de la comunidad
Acérquese a las mujeres, conozca sus necesidades y sus dinámicas de vida	No suponga que todas las voces de toda la comunidad están representadas en la de quienes son líderes



### ACTORES

Equipos de trabajo capacitados en incorporación del enfoque de género (particularmente equipo técnico y de comunicaciones)



### TIEMPO

Incorporar el enfoque de género no implica una dedicación mayor de tiempo. En la medida en que los equipos de trabajo hayan sido capacitados previamente, estas prácticas serán desarrolladas de manera natural y permanente.



### RESULTADOS

- Diagnósticos con la totalidad de la información desagregada por sexo
- Herramientas técnicas que incorporan el enfoque de género
- Piezas gráficas incluyentes
- Participación paritaria de hombres y mujeres

## 2

### Fortalecer capacidades de las contrapartes

La formación de los equipos de trabajo en enfoque de género es apenas una parte del esfuerzo que debe hacerse en fortalecimiento de capacidades. Es fundamental que las contrapartes de las iniciativas puedan identificar la importancia de incorporar el enfoque de género y cuenten con herramientas básicas para hacerlo.

A continuación, algunas recomendaciones para adelantar estos procesos de fortalecimiento de capacidades:

- Si se trata de contrapartes oficiales -entidades públicas- presente la igualdad de género como parte de los mandatos y obligaciones del Estado colombiano en el nivel nacional y territorial.
- Vincule el tema técnico que está abordando y la igualdad de género. Piense en ejemplos útiles para que las contrapartes puedan identificar la relación entre el tema y la igualdad de género y el valor agregado de incorporar el enfoque.
- Presente la igualdad de género como un fin en sí misma y como un enfoque útil para lograr el desarrollo sostenible. Haga énfasis en que es deseable que la mitad de la población cuente con los mismos derechos y oportunidades con las que cuenta la otra mitad y complemente esta reflexión con ejemplos de cómo la igualdad de género ha tenido impactos en la lucha contra la pobreza y la garantía universal de los derechos.
- Haga énfasis en que la igualdad de género no es un asunto promovido exclusivamente por las mujeres y que implica temas que sólo deben interesarles a ellas. Resalte el valor que tiene el enfoque de género para el abordaje de los principales problemas de la humanidad y como un aporte técnico que debe ser incorporado para avanzar en términos de desarrollo sostenible.
- Permita que las personas expresen sus dudas e ideas previas y estimule que puedan comparar estos elementos con los desarrollos técnicos y conceptuales relativos a la igualdad y el enfoque de género. Haga énfasis en el carácter técnico de estos conceptos y en la evidencia empírica que los sustenta.
- Haga énfasis en que las mujeres representan la mitad de la población en contraposición a la visión de las mujeres como una minoría o un grupo poblacional. A partir de esta constatación presente el enfoque de género como un abordaje necesario para cerrar las brechas existentes y lograr tener éxito en las iniciativas de desarrollo.
- Involucre en la convocatoria a jefes técnicos y cabezas de área para que motiven a las personas a participar y ubiquen la importancia del enfoque de género.



## Ejemplo: taller Enfoque de género para funcionarios públicos

### Objetivos capacitación

- Las y los participantes reconocerán la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como parte de sus obligaciones como funcionarias(os) públicos.
- Las y los participantes identificarán la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como un aspecto positivo para su gestión como funcionarios(as) públicos.
- Las y los participantes conocerán herramientas y recomendaciones para incluir el enfoque de género en su gestión.

### Plan de lección

Hora	Tema	Descripción metodológica	Materiales
8:00 a.m.- 8:10 a.m.	Registro		Lista de asistencia
8:10 a.m.- 8:30 a.m.	Ejercicio práctico para introducir la importancia del tema de género.	Se abre la capacitación con una acción que sensibiliza a los participantes sobre la importancia de la igualdad de género y establece un ambiente de confianza.	4 rompecabezas pequeños
8:30 am – 9:30 am.	Explicar a las y los participantes los mandatos del Estado Colombiano en materia de igualdad de género	En los grupos de trabajo ya formados, las y los participantes leerán y analizarán un texto que explica los mandatos del Estado colombiano en materia de igualdad de género. Posteriormente lo explicarán al resto del grupo.	Copias de los tres textos de contenido Papelógrafo Marcadores Video Beam
9:30 am – 11:00 am	Explicar a las y los participantes sobre los beneficios de implementar un enfoque de género en su gestión	Se dividirá al grupo en subgrupos para analizar dos cifras que muestra la necesidad de contar con un enfoque de género. Cada grupo deberá explicarle a los demás la cifra mediante una gráfica o una representación.	Copias de las cifras Papelógrafo Marcadores Video Beam
11:00 am 11:15 am	Receso		
11:15 am 12: 30 m	Dar a las y los participantes herramientas específicas para aplicar la igualdad de género en su gestión.	Se presentarán las herramientas y cada participante hará una reflexión individual sobre los retos que pueden enfrentar en su implementación	Video Beam. Ficha individual de reflexión.
12:30 p.m.- 1:00 p.m.	Evaluación	Se explicará el formato de evaluación y se apoyará a las y los participantes para su diligenciamiento.	Formatos de evaluación

### Ampliación de la metodología

Nombre de la actividad	Objetivo de la actividad	Descripción	Materiales requeridos
<p>Un rompecabezas con la mitad del equipo</p> <p><b>20 minutos</b></p>	<p>Introducir el tema de género y establecer un ambiente participativo</p>	<p>Se formarán tres grupos. A cada grupo se le entrega un rompecabezas y se explica que el que primero lo arme tendrá un premio. Antes de iniciar el ejercicio le pide a cada grupo que ubique una pañoleta en los ojos de la mitad del equipo, de manera que no puedan ver. Alguna de las personas que no ve debe ser quien arme el rompecabezas con las instrucciones de los demás.</p> <p>Al final de la actividad, la facilitadora preguntará a cada grupo: ¿Cómo se sintieron? ¿Cómo fue trabajar con la mitad del grupo con los ojos vendados? ¿Qué dificultades tuvieron que superar?</p> <p>El/a facilitador/a recogerá las ideas explicando a los participantes que la igualdad de género es necesaria porque las mujeres son la mitad de la población y sin sus aportes el desarrollo y la lucha contra la pobreza constituyen tareas imposibles.</p>	<p>4 rompecabezas pequeños</p>
<p>¿Por qué es obligatoria la igualdad de género?</p> <p><b>60 minutos</b></p>	<p>Que las y los participantes reconozcan la igualdad de género como parte de los mandatos legales que los vinculan como funcionarios(as) públicos.</p>	<p>En los grupos de trabajo ya formados, las y los participantes leerán y analizarán un texto que explica los mandatos del Estado colombiano en materia de igualdad de género en tres niveles: i) El derecho internacional de los DDHH, ii) La constitución y la Ley y iii) Los instrumentos de gestión pública (CONPES y documentos del DNP)</p> <p>Cada grupo deberá explicar los mandatos legales a los demás, mediante una presentación en un papelógrafo.</p> <p>El/a facilitador/a hará un recuento de los mandatos legales al final de las presentaciones.</p>	<p>Copias de los tres textos de contenido Papelógrafo Marcadores Video Beam</p>
<p>¿Por qué es necesaria y útil la igualdad de género?</p> <p><b>90 minutos</b></p>	<p>Que las y los participantes reconozcan la igualdad de género como un elemento necesario y útil para su gestión como funcionarios(as) públicos</p>	<p>Se formarán subgrupos de tres personas y se le entregará a cada grupo dos cifras:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La primera cifra presentará una evidencia sobre la importancia de involucrar la igualdad de género en los asuntos de desarrollo</li> <li>2. La segunda cifra mostrará una cifra sobre las brechas de género existentes en Colombia</li> </ol> <p>Cada grupo deberá presentar la cifra mediante un dibujo, un gráfico o una representación. Se premiará al grupo más creativo. El/a facilitador/a hará un recuento de las cifras al final de las presentaciones.</p>	<p>Copias de las cifras Papelógrafo Marcadores Video Beam</p>

Nombre de la actividad	Objetivo de la actividad	Descripción	Materiales requeridos
Claves para incorporar la igualdad de género  <b>75 minutos</b>	Que las y los participantes identifiquen las herramientas que tienen a disposición para mejorar la incorporación de la igualdad de género en su gestión y el apoyo que pueden requerir a futuro.	El/a facilitador/a entregará a cada participante una ficha individual de reflexión en la cual deberá anotar la clave que le genere mayor dificultad y la clave que puede incorporar más fácilmente en su trabajo.  Posteriormente el/a facilitador/a expondrá 10 claves para incorporar la igualdad de género en la gestión de la administración pública y cada participante deberá ir anotando la clave que le genera mayor y menor dificultad.  Finalmente, cada participante deberá identificar una herramienta que le permita incorporar la clave que a su parecer le genera mayor dificultad.  El/a facilitador/a invitará a algunos participantes a compartir voluntariamente su ficha.	Video Beam. Ficha individual de reflexión.
Evaluación  <b>30 minutos</b>	Apoyar a las y los participantes en el diligenciamiento de los formatos de evaluación	El/a facilitador/a hará una lectura general del formato de evaluación explicando el sentido de la evaluación retrospectiva. Posteriormente resolverá caso por caso las preguntas que se puedan presentar.	Formatos de evaluación



### ACTORES

Personal encargado de planear y desarrollar la iniciativa. Jefes técnicos y cabezas de área.



### TIEMPO

2 sesiones de medio día durante la planeación y la fase de inicio de la implementación.



### RESULTADOS

- Funcionarios(as) de las contrapartes reconocen la importancia de incorporar el enfoque de género en la iniciativa que se está desarrollando
- Funcionarios(as) de las contrapartes cuentan con herramientas para incorporar el enfoque de género en la iniciativa que se está desarrollando.

### 3

## Propender por el empoderamiento de las mujeres

Implementar el enfoque de género en una iniciativa que permite que las necesidades e intereses de las mujeres sean atendidos, al igual que las de los hombres y hace que los resultados tengan un impacto en materia de igualdad y equidad.

El empoderamiento de las mujeres en las comunidades en las que se desarrollan las iniciativas es un componente fundamental hacia la igualdad y, en este sentido, el enfoque de género de un proyecto es también una guía para provocar este empoderamiento.

Al desarrollar iniciativas con las comunidades es importante prever que las acciones tengan un impacto en términos de empoderamiento. Para ello se recomienda:

1. Establezca metas claras en cuanto a los cambios que pretende propiciar: Estos cambios estarán probablemente relacionados con el área de trabajo o temas propios de la iniciativa y se pueden formular en los siguientes términos (entre muchos otros):
  - Aumentar las capacidades de las mujeres para reclamar sus derechos
  - Aumentar el acceso de las mujeres a recursos públicos o privados
  - Aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en escenarios públicos o privados
  - Aumentar la participación de mujeres en instancias políticas.
2. Diseñe un plan de trabajo breve y específico: ¿Cuántas mujeres? ¿Qué cambios específicos se pretenden? ¿En cuánto tiempo se pretende que existan evidencias de los cambios?
3. Diseñe un sistema de seguimiento que involucre aspectos cuantitativos y cualitativos. Para identificar el punto de partida a partir del cual van a medirse los casos indague ampliamente sobre las historias de las mujeres, sus expectativas y sueños. De acuerdo con su plan de trabajo defina un punto intermedio de medición que le permita ajustar las estrategias que está implementando para alcanzar sus metas. Involucre a los hombres en las mediciones para identificar diferencias y similitudes e involucrarlos en el análisis.
4. Acérquese a las mujeres, conózcalas y genere confianza con ellas y entre ellas. Al vivir realidades similares, las mujeres pueden reconocerse entre sí y mejorar sus posibilidades de empoderamiento, por lo cual no debería perder oportunidad para juntarlas en actividades diversas.

Tenga en cuenta que el propósito de su iniciativa no puede ser empoderar a las mujeres, pues se trata de un proceso subjetivo que cada persona debe abordar desde su individualidad. El papel de su iniciativa será ofrecer herramientas y escenarios propicios para avanzar hacia el empoderamiento de las mujeres.

### Ejemplo: Propuesta de indicadores para medir los avances hacia el empoderamiento de las mujeres en el marco de una alternativa tecnológica de extracción del oro sin el uso del mercurio

A continuación, observará una propuesta de indicadores para medir resultados en términos de empoderamiento de las mujeres, que considera la selección de estos a través de parámetros internacionales, la metodología para su implementación y el instrumento de seguimiento.

#### En esta propuesta se seleccionaron dos indicadores:

- **Indicador 4 Pertenencia a un grupo asociativo:** Este indicador mide si la persona hace parte de un grupo asociativo.
- **Indicador 5 Hablar en público:** Este indicador mide si la persona se siente cómoda para hablar en público en dos casos: a) Para hablar sobre los impactos del mercurio sobre las personas y el medio ambiente; b) Para hablar sobre alternativas al uso del mercurio en la minería.

1. Información general		
Fecha:	Lugar:	
Nombre:		
<b>0. Género</b> ✓ Masculino ✓ Femenino	<b>2. Nivel de escolaridad</b> ✓ Primaria ✓ Secundaria ✓ Universitaria	<b>3. Edad:</b>  <b>4. Número de hijos(as):</b>
<b>1. Estado civil:</b> ✓ En pareja ✓ Soltera(o)		

2. Pertenencia a un grupo asociativo	
<p>1. ¿Pertenece actualmente a algún grupo asociativo?</p> <p>✓ Sí</p> <p>✓ No</p> <p>2. ¿Cuál es el objetivo específico del grupo asociativo?</p>	<p>3. Aparte del grupo al que pertenece actualmente, o si no pertenece a ninguno ¿Ha pertenecido a algún grupo asociativo en algún momento de su vida?</p> <p>✓ Sí</p> <p>✓ No</p> <p>4. ¿Cuál era el objetivo del grupo asociativo?</p>
<p>5. Aparte del grupo asociativo al que pertenece, o si no pertenece a ningún grupo, ¿Le gustaría pertenecer a algún grupo asociativo?</p> <p>✓ Sí</p> <p>✓ No</p> <p>6. ¿A qué tipo de grupo asociativo le gustaría pertenecer?</p>	<p>7. ¿Por qué / para qué le gustaría pertenecer a este tipo de grupo asociativo?</p>

3. Comodidad para hablar en público	
<p>1. ¿Con qué frecuencia usted habla en público?</p> <p>✓ Nunca</p> <p>✓ Pocas veces</p> <p>✓ Frecuentemente</p> <p>✓ Siempre que quiero y puedo hablar en público lo hago</p> <p>4. ¿Le gusta hablar en público?</p> <p>✓ Sí</p> <p>✓ No</p>	<p>2. ¿Con cuáles temas se siente más cómodo hablando en público?</p> <p>3. ¿Con cuáles temas se siente menos cómodo hablando en público?</p> <p>5. ¿Se siente cómoda(o) hablando en público sobre las problemáticas del RH en su municipio? (Solo para participantes recurso hídrico)</p> <p>✓ No se siente cómoda(o) de ninguna manera</p> <p>✓ Se siente cómoda(o), pero con un grado alto de dificultad</p> <p>✓ Se siente cómoda(o), pero con un poco de dificultad</p> <p>✓ Se siente razonablemente cómoda(o)</p> <p>✓ Se siente muy cómoda</p>

<p><b>6.</b> ¿Se siente cómoda(o) hablando en público sobre alternativas de solución en torno a las problemáticas del recurso hídrico en su municipio? (Solo para participantes recurso hídrico)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No se siente cómoda(o) de ninguna manera</li> <li>✓ Se siente cómoda(o), pero con un grado alto de dificultad</li> <li>✓ Se siente cómoda(o), pero con un poco de dificultad</li> <li>✓ Se siente razonablemente cómoda(o)</li> <li>✓ Se siente muy cómoda</li> </ul>	<p><b>7.</b> ¿Se siente cómoda(o) para hablar en público sobre los impactos del mercurio sobre las personas y el medio ambiente? (Solo para participantes mercurio)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No se siente cómoda(o) de ninguna manera</li> <li>✓ Se siente cómoda(o), pero con un grado alto de dificultad</li> <li>✓ Se siente cómoda(o), pero con un poco de dificultad</li> <li>✓ Se siente razonablemente cómoda(o)</li> <li>✓ Se siente muy cómoda(o)</li> </ul>
<p><b>8.</b> ¿Se siente cómoda(o) para hablar en público sobre alternativas al uso del mercurio en la minería? (Solo para participantes mercurio)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No se siente cómoda(o) de ninguna manera</li> <li>✓ Se siente cómoda(o), pero con un grado alto de dificultad</li> <li>✓ Se siente cómoda(o), pero con un poco de dificultad</li> <li>✓ Se siente razonablemente cómoda (o)</li> <li>✓ Se siente muy cómoda (o)</li> </ul>	<p><b>9.</b> ¿Se siente cómoda(o) hablando en público sobre asuntos relativos al fortalecimiento de su asociación? (Solo para participantes DEL)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No se siente cómoda(o) de ninguna manera</li> <li>✓ Se siente cómoda(o), pero con un grado alto de dificultad</li> <li>✓ Se siente cómoda(o), pero con un poco de dificultad</li> <li>✓ Se siente razonablemente cómoda(o)</li> <li>✓ Se siente muy cómoda(o)</li> </ul>
<p><b>10.</b> ¿Le gustaría mejorar sus habilidades para hablar en público?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sí</li> <li>✓ No</li> </ul> <p><b>11.</b> ¿Qué aspectos en particular le gustaría mejorar?</p>	<p><b>12.</b> ¿Hay algún aspecto que la haga sentir incómoda(o) de hablar en público?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si</li> <li>✓ No</li> <li>✓ ¿Cuál?</li> </ul>

### Sobre la interpretación de resultados

Los resultados de estas encuestas permiten medir si las mujeres hacen parte de un grupo asociativo y si han mejorado sus capacidades para hablar en público. También permiten ajustar los programas de formación en habilidades blandas identificando los intereses de las y los participantes y sus principales puntos a mejorar.



#### ACTORES

Mujeres en las comunidades de intervención.



#### TIEMPO

Sesiones de formación / encuentro / medición a lo largo de todo el proceso.



#### RESULTADOS

- Plan de trabajo y sistema de seguimiento al empoderamiento de las mujeres elaborado e implementado
- Metas de empoderamiento alcanzadas



## 4

### Acción sin daño

La acción sin daño desde un enfoque de género alude a la necesidad de tener en cuenta riesgos específicos que pueden enfrentar las mujeres involucradas en el proceso y a las estrategias que deben tenerse en cuenta para mitigarlos.

Cualquier iniciativa de desarrollo en una comunidad, aun una iniciativa exitosa, puede tener efectos adversos en ciertas personas, teniendo en cuenta sus características particulares o condiciones previas de vulnerabilidad. En este sentido es fundamental que en el marco de la identificación de los riesgos se dé especial atención a los afectos adversos que podrían presentarse, desde un enfoque de género.

Específicamente, es importante:

#### Orientación

Prever si los beneficios del proyecto van a ser proporcionales al tiempo y esfuerzo invertidos: Las mujeres tienen a su cargo lo que se denomina una doble jornada que se integra, de un lado, por el trabajo productivo que realizan y, de otro, por el trabajo de cuidado de otr@s. Es probable que la participación en iniciativas público - comunitarias implique una tercera jornada, por lo cual se debe prestar especial atención a cómo el proyecto va a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y si su inversión de tiempo es proporcional a estos beneficios.

Prever si la participación en el proyecto puede afectar directamente la seguridad de las mujeres o aumentar su exposición a fenómenos como las Violencias Basadas en Género y la Violencia Sexual. La identificación de estos riesgos debe ser el insumo de una estrategia de mitigación que se concrete, entre otros aspectos, en el ajuste de horarios de trabajo, adecuación de las condiciones sanitarias de los espacios físicos, revisión de los recorridos para llegar a los espacios de encuentro, entre otros.

Prever si la iniciativa puede implicar cambios en las dinámicas comunitarias o familiares que conlleven a un aumento o agudización de los casos de Violencias Basadas en Género. En estos casos es fundamental que desde un inicio se prevean estrategias de mitigación como la difusión de rutas de atención a las violencias, participación de los hombres en los espacios y formación en nuevas masculinidades.

Estos aspectos, entre otros que puedan identificarse mediante la incorporación del enfoque de género a la hora de elaborar la matriz de riesgos, deberán ser analizados, contemplándose las medidas de mitigación más adecuadas.



**ACTORES**

Equipo de trabajo y mujeres y hombres de las comunidades



**TIEMPO**

Durante la ejecución de la iniciativa



**RESULTADOS**

Riesgos específicos de género contemplados y ejecutadas acciones de mitigación



