

Actualización de lineamientos de política corporativa para la inclusión del enfoque de género en la gestión ambiental



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA**CONSEJO DIRECTIVO****DILIAN FRANCISCA TORO**

Presidente del Consejo Directivo
Gobernadora del Valle del Cauca

ALVARO JOSÉ CORREA BARRERO

Representante del Presidente de la República

LUCY ESPERANZA GONZÁLEZ MARENTES

Delegada del Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible

RODRIGO LLOREDA MERA

Representante de los Gremios

LUIS FELIPE CARVAJAL ALBÁN

Representante de los Gremios

RICARDO ANDRÉS HERRERA PORRAS

Representante de las ONG

JULIAN FERNANDO RENTERÍA CASTILLO

Representante de las ONG

JAVIER ANDRÉS HERRERA HURTADO

Representante de los Alcaldes

HENRY DEVIA PRADO

Representante de los Alcaldes

CLEMENTE CHASOY CHASOY

Representante de las Comunidades Indígenas

ROSA EMILIA SOLÍS GRUESO

Representante de las Comunidades Negras

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA

RUBEN DARÍO MATERÓN MUÑOZ
Director General

MARÍA CRISTINA VALENCIA
Secretaria General

PEDRO NEL MONTOYA MONTOYA
Director Gestión Ambiental

EQUIPO COORDINADOR CVC

DAYRA PEREA CASTRO
Dirección Gestión Ambiental
Supervisora Convenio 404 de 2018

TANIA MICOLTA
Profesional

CARLOS HERNANDO NAVIA PARODI, DAR Suroriente
MARÍA FERNANDA VICTORIA ARIAS, DAR Centro Sur
JOSÉ ANCIZAR ARENAS, DAR Pacífico Oeste
EDUARDO VELASCO ABAD, DAR Pacífico Este
DIANA MILENA ECHEVERRY GÓMEZ, DAR Centro Norte
DIEGO LUIS HURTADO ANIZARES, DAR Suroccidente
PAULA ANDREA SOTO QUINTERO, DAR BRUT
EDWIN ALEXANDER SERNA ALZATE, DAR Norte
Direcciones Ambientales Regionales

LUIS GUILLERMO PARRA SUÁREZ
Dirección de Planeación

EQUIPO COORDINADOR CONSORCIO MPL 2018

ROBIN SUAREZ
Director Contrato

OLGA LUCÍA CORREA HERNÁNDEZ
Profesional social - actualización de la Política

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	5
2. Antecedentes	7
3. Marco jurídico internacional y nacional	8
4. Marco Conceptual	15
4.1 Género	16
4.2 Equidad de Género	17
4.3 Enfoque de Género	18
4.4 Sustentabilidad y Género	19
4.5 Planeación con enfoque de género	21
4.5.1 Categorías para transversalización del enfoque de género.	24
4.5.2 Aprender de las mujeres para el mantenimiento de la vida.	27
5. Objetivos	30
6. Seguimiento y evaluación	32
7. Plan de acción	33
8. Referencias bibliográficas	38
Anexos	41

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Marco jurídico Internacional</i>	8
Tabla 2. <i>Marco jurídico Nacional</i>	10
Tabla 3. Plan de acción actualizado de la política corporativa de género, 2018	33

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Síntesis del Plan de Acción de la política corporativa de género actualizado, 2018	37
--	----

1. Introducción

Desde hace pocos años las reivindicaciones de los derechos de la mujer y los debates en torno a la cuestión de género, se han sumado a las luchas ambientalistas. No se trata simplemente de un movimiento a favor de la participación de las mujeres en los asuntos y reivindicaciones ambientales o en la promoción de los derechos ciudadanos y de género dentro de las perspectivas abiertas por el desarrollo sustentable; el enigma a descifrar y la política a construir reclaman la comprensión de la forma particular de ser mujer y de ser hombre y las relaciones que se desarrollan tanto desde sus interacciones interpersonales, como de la relación ambiental con su entorno desde sus perspectivas diferenciadas.

Si bien el país ha adelantado procesos gubernamentales en temas de género a partir de la Constitución de 1991, donde destaca los principios de igualdad y de no discriminación, como también la ratificación de convenciones internacionales en pos de los derechos de las mujeres en temas de género; la continuidad en su implementación y ejecución en las diferentes esferas de la sociedad requiere de políticas que movilicen su ejercicio actual.

La articulación que se produce entre lo ambiental y el enfoque de género -que marcan la cultura del nuevo milenio- es una búsqueda reciente que ha estado precedida por la visibilización del aporte que han hecho las mujeres al sostenimiento del planeta, a través de la historia (ej. El cuidado del agua, la conservación de saberes ancestrales en torno a la conservación del medio ambiente, el acceso a los recursos, la tenencia de la tierra, las formas de producción y la ética del cuidado que comprende, entre otros, los conocimientos sobre plantas medicinales, etc.).

Es desde esta articulación -lo ambiental y el enfoque de género- que este documento se propone presentar los lineamientos de la Política Corporativa para la Inclusión del Enfoque de Género en la Gestión Ambiental de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca CVC, así como un Plan de acción que permita incorporar dicho enfoque en sus planes, programas, proyectos y procesos corporativos.

Los lineamientos aquí presentados, incorporan la discusión sobre lo que implica el desarrollo sostenible, lo ambiental y el enfoque de género, lo cual significa acceder a transformaciones que van desde el ámbito personal - al cuestionar los roles y estereotipos que se han tenido en la sociedad a partir de la división sexual del trabajo-, hasta las discusiones que cuestionan muchos de los aspectos

económicos, de producción y de inequidad que afectan a mujeres y a hombres de manera distinta.

Es por esto que existe la necesidad de generar reflexiones que contribuyan a asumir este enfoque como parte integral de las acciones propias de la CVC en la ejecución del PGAR, del Plan Estratégico Corporativo y de los Planes de Acción, de tal manera que se integre institucionalmente y se incorpore en el accionar cotidiano de quienes dirigen, planean y ejecutan estas directrices.

Por lo anterior, el propósito de la formulación de una Política para la incorporación del enfoque de género en los procesos institucionales de la CVC, comprende por un lado -y a nivel interno- la reflexión y adopción de prácticas que promuevan el respeto y la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, como parte de la cultura organizacional y por otro lado -y a nivel externo- el desarrollo de programas, procesos y proyectos que incorporen la equidad de género como un componente que contribuye al desarrollo sustentable de la región.

2. Antecedentes

En una perspectiva ambiental integradora, participativa y sustentable, la CVC ha venido trabajando en la incorporación de procesos donde se garantice la participación de las mujeres en la ejecución e intervención de los proyectos ambientales, lo cual posibilita la identificación y priorización de las necesidades y posibilidades de grupos culturalmente considerados en desventaja, para el caso que nos ocupa las mujeres, y dentro de su categoría diferencial también la mujer en la zona rural. Si bien la Corporación hace un acercamiento para corregir las desigualdades existentes entre los géneros a partir de la participación conjunta de mujeres y hombres en sus procesos organizativos, y conscientes de la necesidad de instaurarlo en sus procesos educativos ambientales y de participación de manera transversal en la gestión ambiental, reconoce la necesidad de contar con una política que garantice la incorporación del enfoque de género en sus programas, proyectos y procesos, tanto al interior de la gestión administrativa, como en la ejecución de la gestión ambiental.

A lo anterior se suma que en el año 2013, la Procuraduría General de la Nación envió un documento a las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible del país, solicitando implementar la transversalización del enfoque de género en los programas, proyectos y políticas públicas del sector ambiental y agrario.

Como respuesta a esta petición, desde la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca -CVC- se elaboró el “Plan de Acción para incorporar la Perspectiva de Género en las Políticas, Programas y Proyectos de la CVC 2013 – 2015”, el cual incorporó al Plan de Gestión Ambiental Regional -PGAR-, desde la vigencia 2014, en los programas de Gestión Integral del Recurso Hídrico y Educación y Cultura Ambiental Participativa e Incluyente del Plan de Acción 2012 – 2015.

Es importante mencionar que una primera versión del presente documento surgió a partir de un contrato con la Fundación Tierra Posible en el año 2014, y que para el año 2018, a partir del contrato CVC No. 404 de 2018, suscrito con el Consorcio MPL 2018, se realizó una revisión, ajuste y actualización del documento inicial, así como del Plan de Acción, contando con la revisión participativa de algunos funcionarios/as de las Direcciones Ambientales Regionales – DAR- y de la Dirección de Gestión Ambiental.

3. Marco jurídico internacional y nacional

Los compromisos internacionales y constitucionales de los Derechos de la Mujeres y la disposición para disminuir las brechas de inequidad y desigualdad hacia las mujeres, se encuentran explícitos en diversas normas, tratados, convenciones y declaraciones. Se destacan en la Tabla 1 dentro del marco jurídico las convenciones internacionales e interamericanas que ilustran el carácter legal y la obligatoriedad del tema; también se destacan las declaraciones y conferencias como expresión de compromiso político de los estados, pero que no tienen una fuerza legal de aplicación. En la Tabla 2 se presentan las políticas y la legislación relativa al tema.

Tabla 1. *Marco jurídico Internacional*

Año	Marco Normativo	Detalle
1975	I Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas – México	
1979	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer CEDAW (por sus siglas en inglés) -	Constituye el primer tratado internacional de Naciones Unidas, que obliga a los gobiernos a adoptar medidas para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación contra las mujeres.
1985	III Conferencia Mundial sobre las Mujeres - Nairobi	Se redactan las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro, que reconocen el papel de la mujer en la conservación y la gestión del medio ambiente.
1990	Conferencia Mundial sobre Educación: Educación para Todos, se celebra en Jomtien, Tailandia	Compromete a los gobiernos a garantizar el acceso de niñas y mujeres a la educación y a mejorar la calidad de esa educación, así como a eliminar cualquier obstáculo que ponga trabas a su participación activa.
1991	Asamblea Mundial sobre la Mujer y el Medio Ambiente	Socios en la Vida, de la red WorldWIDE (World Women in Environment and Development), se reúne en Miami, Florida (Estados Unidos de América) y presenta 218 experiencias exitosas
1992	Conferencia sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo - Río de Janeiro	Cumple el rol de reconocer el papel esencial de las mujeres en la preservación y gestión de los recursos naturales y con ello, se analizan y proponen acciones en torno al vínculo entre pobreza, género y medio ambiente.
1993	Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos – Viena	La Declaración y el Programa de Acción de Viena reforzaron importantes principios, entre ellos la universalidad de los derechos humanos y la obligación de los Estados de acatarlos. Además, proclamó inequívocamente los derechos de la mujer.
1994	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)	Establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y la destaca como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.
1994	Conferencia Mundial sobre	Capítulo IV Igualdad y equidad entre los sexos y

Año	Marco Normativo	Detalle
	Población y Desarrollo - El Cairo	habilitación de la mujer. Capítulo VII consagra los derechos reproductivos y la salud reproductiva.
1995	IV Conferencia Mundial de la Mujer – Beijing	Esta Conferencia culminó con una Declaración y una Plataforma de Acción que compromete a los Estados en su aplicación para que todas sus políticas y programas reflejen una perspectiva de género.
1995	Cumbre Mundial de Desarrollo Social - Copenhague	Aparte de los temas centrales de La Cumbre (el entorno propicio, pobreza, empleo e integración social), están incluidos la igualdad entre la mujer y el hombre, que guarda relación con todos los otros compromisos.
1997	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC)	Definió la integración de la perspectiva de género como: (...) el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en todos los sectores y en todos los niveles
2000	Declaración de Objetivos del Milenio	Se decide, entre otros: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible.
2000	Conferencia Beijing+5	Se aprueba la Declaración política de Beijing 1995.
2000	Programa Interamericano sobre la Promoción los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA).	Promueve la Integración de la perspectiva de género en todos los órganos y entidades del sistema interamericano. Y alienta a los Estados Miembros de la OEA a formular políticas públicas dirigidas a promover los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género..
2001	Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas convexas de Intolerancia – Durban	Se reconoce la necesidad de elaborar un enfoque más coherente y sistemático para evaluar y vigilar la discriminación racial contra las mujeres, así como las desventajas, obstáculos y dificultades a que hacen frente las mujeres para el pleno ejercicio y disfrute de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales como consecuencia del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia.
2002	Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible - Johannesburgo	Se reafirma la necesidad de hacer un análisis de género, de contar con datos específicos de cada género e incorporar las cuestiones de género en todos los esfuerzos de desarrollo sostenible, y de reconocer a la mujer derechos de propiedad sobre la tierra.
2005	PNUD Equidad de Género. Cuaderno Político 4 PNUD (s/f) Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y el Caribe 2005-2009	Se conceptualiza sobre equidad de género y se dan lineamientos para la formulación de políticas y transversalización del enfoque de género.
2007	Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe – Quito	Se abordaron dos temas: la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado; y la participación política y paridad de

Año	Marco Normativo	Detalle
		género en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles.
2007	Declaración de Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas	En la Declaración se reconoce que se garantizan por igual los derechos tanto a los hombres como a las mujeres.
2009	II Conferencia Mundial contra el Racismo – Ginebra	Uno de los temas que evaluó la Conferencia fue el de la mujer.
2010	Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe – Brasilia	Conferencia permanente que busca identificar las necesidades regionales y subregionales de las mujeres.
2010	I Conferencia Mundial de los Pueblos sobre Cambio Climático y Derechos de la Madre Tierra- Cochabamba, Bolivia.	El concepto de promoción del “Buen Vivir” es la principal propuesta que se señala para enfrentar la crisis climática y retomar a la armonía con la Madre Tierra como parte del legado de los Pueblos Indígenas.
2011	FAO - Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación- en su Informe denominado "El Estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010-2011	Se hace necesario generar políticas, programas y proyectos que busquen contrarrestar las causas de la desigualdad con el fin de que exista un empoderamiento real de las mujeres en el tema agrario.
2015	Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	Los nuevos objetivos de desarrollo sostenible, buscan completar aquello que los ODM no lograron, abordando las causas de fondo de la pobreza y la desigualdad, así como la necesidad universal de un desarrollo que beneficie a todas las personas. ONU Mujeres.

Tabla 2. *Marco jurídico Nacional*

Año	Marco Normativo	Detalle
1981	Ley 51 de 1981	“Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada en 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980. Ratifica en totalidad la Convención. Convirtiéndose en reguladora del accionar del Estado en el país y del desarrollo de Políticas Públicas para la igualdad.
1990	Decreto 1398. Presidencia de la República. 1990	Desarrolla la Ley 51/ 1981. Define los principios de no discriminación e igualdad de derechos.
1991	Constitución Política de Colombia, Artículos 13, 43,48 y 49	Establecen las facultades para adelantar medidas de acción afirmativa en relación a las mujeres que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales.
1995	Ley 248 de 1995	Ratifica la Convención Belem do Pará y DTUPD el deber de “fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concienciar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que

Año	Marco Normativo	Detalle
		corresponda” (art. 8).
2000	Ley 581 de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional.
2002	Ley 731 de 2002	Por medio de la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
2002	Ley 755 de 2002	Concede la licencia de paternidad en beneficio del padre del menor, para que este le brinde cuidado y protección aunque no sea el cónyuge o compañero permanente de la madre.
2002	Política Nacional de Educación Ambiental –SINA– Ministerio del Medio Ambiente- Ministerio de Educación Nacional	Capítulo VI. Estrategias y Retos
2003	Ley 823 de 2003	Establece el marco institucional para la orientación de políticas que garanticen la equidad y la igualdad de oportunidades para las mujeres: aplicación del principio “a trabajo igual, igual remuneración” y el implemento de acciones que garanticen sus derechos sexuales, reproductivos y de salud mental y su permanencia en el sistema educativo en Colombia.
2004	Sentencia T 025 de 2004	Ordena medidas especiales de atención a las personas en condición de desplazamiento dictando una serie de órdenes complejas encaminadas a superar el estado de cosas inconstitucional en materia de desplazamiento forzado por la violencia, entre las que se llamó la atención sobre la situación de las mujeres como sujetos de especial protección.
2005	Ley 984 de 2005	Aprueba el “Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”.
2005	Ley 985. Congreso de la República. 2005	Adopta medidas contra la trata de personas.
2005	CONPES SOCIAL 091/2005	Establece el accionar respecto a las Metas y Estrategias para el logro de los objetivos de Desarrollo del Milenio 2015. En la actualidad está en revisión el CONPES para el establecimiento de metas y estrategias de los Objetivos de Desarrollo Sostenible cuyo objetivo 5 hace referencia a la igualdad de género.
2006	Decreto 4444 Congreso de Colombia, 2006.	Por el cual se reglamenta la prestación de servicios de salud sexual y reproductiva. Establece normas en relación con la Interrupción Voluntaria del Embarazo – IVE.
2006	Sentencia c -804/2006	Precisa aspectos para el uso del lenguaje incluyente.
2006	Sentencia C-355 de 2006	Despenaliza la interrupción voluntaria del embarazo en tres situaciones: a) Cuando la continuación del embarazo constituya peligro para la vida o la salud de la mujer; b) cuando exista

Año	Marco Normativo	Detalle
		grave malformación del feto que haga inviable su vida y c) cuando el embarazo sea resultado de acceso carnal o acto sexual sin consentimiento, abusivo, inseminación artificial transferencia de óvulo fecundado no consentidas, o de incesto.
2007	Política Pública para la Equidad de las Mujeres Vallecaucanas	Gobernación del Valle del Cauca, Secretaría de Equidad de Género para las Mujeres vallecaucanas, Diciembre, 2007. EJE Equidad en el Territorio, la Tierra, la Vivienda y el Medio Ambiente.
2008	Ley 1257 de 2008 No violencia contra la mujer	Adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las Políticas Públicas necesarias para su realización. Esta Ley fue reglamentada por los siguientes Decretos: Decreto 4463 de 2011 y Decreto 2733 de 2012 (Ministerio del Trabajo) - Decreto 4796 de 2011 y Decreto 2734 de 2012 (Ministerio de Salud y protección social). - Decreto 4798 de 2011. (Ministerio de Educación Nacional) - Decreto 4799 de 2011 (Ministerio de Justicia y del Derecho)
2008	Auto 092 de 2008 Corte Constitucional	Determina la existencia de un impacto desproporcionado, en términos cuantitativos y cualitativos, del conflicto armado y del desplazamiento forzado sobre las mujeres colombianas, a partir de la identificación de diez riesgos de género, en el ámbito de la prevención, y dieciocho facetas de género del desplazamiento forzado en el ámbito de la atención.
2010	Ley 1413 de 2010	Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
2010	Ley 823 de 2010	Sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
2010	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres de Palmira	Alcaldía Municipal de Palmira. Secretaría de Integración Social.
2010	Acuerdo 292, Concejo Municipal de Cali. Alcaldía de Santiago de Cali	Eje Nueve: Mujeres, Territorio, Ambiente y Movilidad.
2011	Ley 294. Congreso de Colombia 1996 Ley 575. Congreso de Colombia 2000 Decreto 499. Presidencia de la República 2011	Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. Esta Ley fue modificada en el 2000 y reglamentada posteriormente por el Decreto 4799 de 2011
2011	Ley 1434 de 2011	Crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República.
2011	Ley 1448 Congreso de la República, 2011	Establece las medidas de atención integral en salud para las víctimas de violencia sexual en el marco del conflicto armado interno según lo

Año	Marco Normativo	Detalle
2012	Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres	reconocido en la norma. ESTRATEGIA IX. Disminución de los factores de riesgo y/o vulnerabilidad de las mujeres frente a hábitat y ambiente. Las problemáticas para las mujeres asociadas a territorio, hábitat y ambiente requieren de una estrategia definida que pueda responder no sólo a la complejidad de las relaciones sociales y económicas que se dan en el territorio, sino también a los múltiples problemas para garantizar la ocupación y disfrute del espacio en equilibrio con el ambiente y reconociendo la diversidad de mujeres que lo habitan. Esto implica enfrentar problemáticas asociadas con el hábitat, acceso y titularidad de las tierras, seguridad alimentaria y nutricional, protección del conocimiento tradicional y ancestral, afectaciones de la minería extractiva y megaproyectos, así como la relación entre cambio climático, desastres naturales y género. La mirada del territorio no se circunscribe sólo al ámbito rural, sino también contempla estrategia a favor de las mujeres urbanas.
2012	Ley 1542 de 2012	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal y de Procedimiento Penal. Elimina el carácter querellable y desistible de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.
2013	Decreto 1930 Presidencia de la República, 2013	Adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación.
2013	CONPES Social No. 161.	Equidad de género para las mujeres. En el Plan de acción indicativo 2013-2016. Desarrolla los “Lineamientos para la política pública nacional de equidad de género para las mujeres” y el “Plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias”
2013	CONPES SOCIAL 374/2013	Establece los lineamientos de política pública para la prevención de riesgos, la protección y la garantía de los derechos de las mujeres víctimas del conflicto armado.
2013	Plan de acción para incorporar la Perspectiva de Género en las Políticas, Programas y Proyectos de la CVC. 2013 – 2015.	Se definen actividades tanto al interior de la Corporación para abordar la cultura organizacional, como por fuera de la Corporación para la inclusión de la mujer en programas, proyectos y procesos en los territorios y las comunidades.
2013	Ley 1413. Congreso de la República. 2013	Establece la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta para la definición e implementación de políticas públicas.
2013	Auto 098 de 2013 Corte	Establece en materia de desplazamiento forzado

Año	Marco Normativo	Detalle
	Constitucional	el seguimiento sobre prevención y protección del derecho a la vida, integridad y seguridad personal de mujeres líderes desplazadas y mujeres de organizaciones que trabajan a favor de población desplazada según sentencia T-025/04 y autos A200/07 y A092/08.
2014	Ley 1719 Congreso de la República. 2014	Adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.
2015	Ley 1761 de 2017	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo. Reconocida como la Ley Rosa Elvira Cely.
2016	Ley 1639. Congreso de la República. 2016	Adopta acciones para atender a las mujeres víctimas de ataques con agentes químicos.
2018	CONPES 3918. Estrategia para la implementación de los objetivos de Desarrollo sostenible (ODS) en Colombia. 2018	Establece 11 líneas estratégicas de actuación del Gobierno para el desarrollo de la Agenda 2030. El ODS 5 fija metas relacionadas con la participación de las mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano.

4. Marco Conceptual

El desarrollo sustentable se constituye en el nuevo paradigma de instituciones públicas, organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales, al evidenciar que las estrategias de contención del deterioro ambiental que no consideran los aspectos sociales, culturales, políticos y económicos han fracasado. A esto se le agrega que las políticas ambientales aisladas no han sido capaces de incidir en problemas tales como la pobreza extrema, la falta de acceso a recursos, la injusticia social y las múltiples formas de inequidad, es decir no han logrado mejorar la calidad de vida de la población; siendo éste un interés a nivel mundial, como lo determinan los Objetivos de Desarrollo Sostenible, donde propone en el Objetivo 1.4 “Para 2030 garantizar que todos los hombres y mujeres, particularmente los pobres y vulnerables, tengan los mismos derechos a recursos económicos, así como el acceso a servicios básicos, la propiedad y control de la tierra y otras formas de propiedad, la herencia, los recursos naturales, la nueva tecnología apropiada y los servicios financieros, incluyendo las microfinanzas” (ODS 2015). En la búsqueda de soluciones a esta crisis surge la relación entre los temas mujer, medio ambiente y desarrollo, incorporando el enfoque de género como un elemento vital en la construcción de la equidad.

Dentro de las necesidades prácticas¹ de hombres y mujeres y teniendo en cuenta sus contextos en relación a la diversidad con la que cuenta Colombia; se reconocen una serie de necesidades con mayor énfasis en poblaciones vulnerables, en términos de manutención, como lo es el alimento, un lugar digno donde vivir, el acceso a una educación integral, donde se respeten las diferencias y se promuevan espacios reflexivos en torno a los Derechos Humanos, las necesidades de cada persona y los proyectos de vida a los que tienen derecho a soñar y materializar cada quien.

Dentro de los intereses estratégicos² de las mujeres y los hombres, entendiéndose como las relaciones de dominio y/o subordinación entre los géneros, cabe destacar la segregación de la mujer al plano reproductivo, lo que le impide su visualización en un proyecto de vida que difiera de éste, como lo indica la Política

¹ Necesidades prácticas de género: Están ligadas a necesidades básicas cotidianas (acceso a alimentación, vivienda, salud, ingresos, etc.). Tienen que ver con las condiciones de vida de las personas. Tienden a tener una respuesta inmediata a corto plazo y se identifican fácilmente. Se plantean en términos de acceso a los recursos.

² Intereses estratégicos de género Están ligados a una posición de subordinación. Su objetivo es el cambio social, (distribución equitativa de las responsabilidades familiares, autonomía e independencia económica, incremento de las oportunidades de educación y formación, acceso equitativo a puestos de representación, de toma de decisiones y de gobierno, etc.). Tienden hacia un resultado a largo plazo. Se plantean en términos de acceso y control de los recursos y beneficios.

Pública de Género, al indicar que aún persisten en Colombia una serie de obstáculos que impiden el goce efectivo de los derechos de las mujeres (Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género, 2012).

Por lo tanto, los intereses estratégicos para un desarrollo sostenible, deben estar encaminados a promover una igualdad en la participación tanto privada como pública de las mujeres y hombres, donde se desaprendan estereotipos establecidos, para dar cabida al mundo de posibilidades a los cuales las mujeres y los hombres desean alcanzar, permitiendo un equilibrio en sus relaciones y aminorando el ejercicio del poder que los hombres ejercen sobre las mujeres.

4.1 Género

Esencialmente el Género³ es el conjunto de valores, caracteres, creencias y actitudes que socialmente se adjudican o asocian a mujeres y hombres en relación con lo femenino y lo masculino, donde su construcción es cultural y por tanto difiere de una cultura a otra; al ser construcciones humanas son mutables, y se transforman en sentido de tiempo y espacio territorial.

Para entender mejor este planteamiento, conviene hacer la distinción entre Sexo y Género. El Sexo se refiere a las “diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie humana, se consideran naturales y universales” (OEA, 2014), mientras que el Género alude a las características psicológicas, roles socio-económicos, culturales y de poder que cada sociedad valora y determina sobre lo que corresponde a unos y a otras, siendo modificables en tiempo y espacio: *¿Las mujeres manejan tractores?, ¿está bien que los niños jueguen con muñecas?, ¿deben las mujeres ser agresivas o más bien maternales?*, que alude a determinismos sociales en torno a las dinámicas públicas y privadas de hombres y mujeres, lo que a su vez naturaliza prácticas e imaginarios socioculturalmente construidos.

Este es el tipo de roles que, una vez asignados a uno y otro género, dejan ver una valoración diferencial que ha sido y es fuente de discriminación. Dos imágenes nos servirán para entender mejor la valoración diferencial y las relaciones de poder entre ambos géneros: cuando se piensa en un hospital, a los hombres se les identifica con los médicos; a las mujeres, con las enfermeras. En la escuela, las mujeres son las maestras mientras que un hombre suele ser el director y otro, el inspector. Y aunque mujeres y hombres tienen las mismas bases para

³ Para la comprensión de su conceptualización, es relevante tener en cuenta que la categoría de género como concepto de análisis social y cultural se ha transformado a lo largo del tiempo y que su connotación varía situacionalmente en relación a su lugar de estudio.

realizarse intelectual, física y emocionalmente, y pueden alcanzar el desarrollo pleno de sus capacidades si cuentan con oportunidades equitativas, el hecho es que la mayoría de las sociedades otorga a los hombres muchas más libertades en términos de desplazamiento, actividades, toma de decisiones (personales y de grupo), acceso al uso y control de los bienes y recursos, representación de la comunidad, etc., en tanto que las mujeres suelen vivir en desventaja social y económica, con libertades y oportunidades más restringidas.

La distinción de los roles de género establecidos afecta tanto a hombres como a mujeres en las diferentes esferas sociales, otorgando valor a dichas diferencias y generando sometimientos y privilegios a unas y otros; lo que implica reconocer que existen diferencias en las demandas de hombres y mujeres desde sus pautas sociales, y una revisión de las mismas que permita modificar inequidades de género desde una perspectiva de cambio en las relaciones entre hombres y mujeres.

4.2 Equidad de Género

La equidad de género es entendida como la capacidad de dar a cada cual lo que le corresponde para que alcance el pleno desarrollo de sus potencialidades y disfrute de los derechos; y la igualdad de género es entendida como la “situación en la que mujeres y hombres tienen iguales derechos y oportunidades de jure⁴ y de facto⁵ y participan por igual en todas las esferas de la vida pública y privada, libres para desarrollar sus capacidades y tomar decisiones” (Unión Europea, Glosario Mainstreaming); lo cual busca eliminar las barreras que impiden la igualdad de oportunidades económicas, políticas, culturales, educativas, de acceso a los recursos y a los servicios básicos.

La equidad de género es una de las mayores apuestas políticas en el mundo, y se establece desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible, donde formula que uno de los medios de implementación es: “Emprender reformas para dar a las mujeres la igualdad de derechos a los recursos económicos, así como el acceso a la propiedad y el control de la tierra y otras formas de propiedad, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de acuerdo con las leyes nacionales.” (ODS, 2015).

⁴ La Igualdad Formal (De jure) significa la prohibición normativa de discriminar a alguien en razón de cualquier rasgo característico (en este caso el sexo). La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier ser humano. (OEA, 2014)

⁵ La Igualdad Real o Sustantiva (De facto) requiere la interposición de las medidas necesarias para que la Igualdad sea efectiva, removiendo los obstáculos tanto culturales como de cualquier otro tipo que entorpezcan su consecución. (OEA, 2014)

4.3 Enfoque de Género

El enfoque de género alude a la revisión y análisis de las relaciones, roles y estereotipos socialmente contruidos entre hombres y mujeres, permitiendo apreciar cómo las diferencias biológicas derivan en desigualdades que se van construyendo desde muy temprana edad, se mantienen y reproducen en estructuras sociales y mecanismos culturales establecidos que ponen a las mujeres en desventaja frente a los hombres.

Señala también cómo las necesidades, prioridades, soluciones, aspiraciones y visiones difieren entre ambos géneros. Por ello, el logro de la equidad será un proceso largo y profundo de transformación de actitudes, creencias, usos y costumbres en las personas, las familias y la sociedad en su conjunto. Por supuesto, este proceso de transformación incluye los ámbitos productivos, institucionales y políticos de todos los niveles y de cualquier país.

Lo anterior, supone una formulación de acciones y prácticas que se reflejen en los proyectos y programas, en el destino de los recursos, en las prácticas presupuestarias, en los mecanismos de contratación y capacitación de personal, ya que es común que los compromisos con la equidad de género contemplados en políticas y planes de acción se “evaporen” al llevarlos a la práctica. No va a ser fácil, por ejemplo, lograr que no sean exclusivamente mujeres las que apoyan logísticamente en conferencias, o que los baños de hombres cuenten, como los de mujeres, con espacios para cambiar pañales. De ahí la importancia de que programas y proyectos contemplen actividades específicas de desarrollo de la capacidad en materia de género y comprometan a todo el personal e integrantes de los equipos de trabajo.

La apropiación, promoción y aplicación del enfoque de género en políticas, programas y proyectos, permite tener una mirada amplia y un marco conceptual de base, donde se formulen estrategias y la formación competente de promotores y garantes de la equidad desde una mirada donde se tenga en cuenta la implementación de dentro hacia fuera, es decir, desde una comprensión personal de las brechas y desigualdades presentes en la sociedad (en especial en la sociedad Latinoamericana), donde se adquieran competencias para la aplicación de un enfoque de género en diversos proyectos. La participación activa, aplicada a la construcción personal, familiar y laboral del enfoque de género, permite la participación permanente e identificación de necesidades precisas tanto para hombres como para mujeres, desde la equidad como una *igualdad orientada por las diferencias* (D'Elia Yolanda y Maingón Thais, 2004), y comprendiendo que las

necesidades difieren de una región a otra y de un grupo poblacional a otro inclusive dentro de una misma región o ciudad.

La incorporación de la perspectiva de género en procesos de gestión ambiental es un camino que apenas se comienza a recorrer, por lo que es muy significativa la apertura que la CVC ha propiciado en relación con el tema. El énfasis que se ponga en su aplicación y los resultados obtenidos definirán si esta propuesta se convierte en modelo, en relación con otras instituciones que desarrollan acciones similares a nivel nacional. Este es un propósito que no puede ser trabajado con el inmediatez de la obtención de resultados, ya que, si bien hay claridad en términos de lo que se debe hacer y el por qué, se necesita tiempo y recursos para desarrollar el cómo, siendo un proceso en construcción.

4.4 Sustentabilidad y Género

La sustentabilidad ambiental hace referencia a la precisión de asegurar la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes, sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras. Esto implica proteger y mantener los sistemas vivos de la tierra y los sistemas bio-físicos que permiten las funciones del planeta. Una relación sustentable con la naturaleza y los ecosistemas implica cambios en la conducta y la visión sobre la vida, pero también establecer normas, leyes e instrumentos económicos que la garanticen. La importancia de esta dimensión es que deja en evidencia y también legitima la concepción de finitud de los recursos del planeta, y pone en el centro de los desafíos, la reducción del sobreconsumo de los países del norte, para hacer posible la satisfacción de las necesidades de los países del sur; al mismo tiempo, inaugura una nueva noción de la equidad, donde no solo se corresponde con una equidad en el tiempo, en relación a la solidaridad entre las sociedades del presente, actuales y futuras generaciones, sino a la correspondencia de acceso y participación de hombres y mujeres en las diferentes categorías que abarcan a cada uno de los géneros.

La sustentabilidad social tiene como objetivo fundamental la equidad, lo que implica la superación de la pobreza, la distribución equitativa de los beneficios del desarrollo, y la concreción de condiciones de dignidad para la vida humana sin distinción de género y comprendiendo las diferencias por etnia, alcance económico, discapacidad, entre otros (ACPEM, 2003). El desafío de la sustentabilidad social implica la satisfacción de las necesidades humanas establecidas en los derechos económicos, sociales, políticos y culturales. Pero no se restringe sólo al ejercicio de aquellos derechos básicos que aseguran la reproducción biológica de las personas (Necesidades prácticas), sino también derechos tales como la identidad, la integración social y la libre expresión

(Intereses estratégicos), que no están restringidos a la reproducción del capital humano de una nación, tales como la fuerza de trabajo, o recursos humanos al servicio del mercado.

De acuerdo con lo anterior, el eje transversal de la sustentabilidad es la equidad, que se diferencia del concepto de igualdad, porque no entraña una noción de distribución igualitaria de recursos, responsabilidades o costos, sino que, partiendo de la igualdad de derechos, visibiliza las diferencias y de acuerdo a ello organiza estrategias y acciones para tratar de equiparar las oportunidades de los sujetos frente a la vida. Por ello la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres es condición previa necesaria para el desarrollo sustentable de cualquier sociedad.

Por tanto, en virtud de su condición de género hombres y mujeres asumen consciente o forzosamente diferentes funciones en la familia, el trabajo o la comunidad. En ese sentido, utilizan, manejan y conservan los recursos naturales de forma distinta, y si bien las actividades de ambos géneros dependen en gran medida del acceso a estos recursos, su control sobre los mismos también difiere. Basta un ejemplo: en el medio rural es común que las mujeres inviertan entre cuatro y cinco horas al día para cargar agua, mientras que los hombres rara vez participan en esta actividad (su vínculo con el agua se circunscribe a actividades de riego o alimentación de animales). Dado que las actividades de los hombres se consideran parte de la economía productiva, reciben toda la importancia a la hora de las decisiones sobre inversión para infraestructura. Así, en muchos lugares hay instalaciones para riego, pero no para suministro del líquido en los hogares. Las mujeres por lo general no participan en las decisiones que permitirían optar por el agua potable, por redes de acueducto que lleven el agua hasta sus casas o por la construcción de lavaderos comunitarios.

No incluir a hombres y mujeres por igual en el proceso de toma de decisiones puede traducirse en políticas que impactan directamente (de manera negativa) las actividades asignadas al rol de las mujeres en estos aspectos. Por ejemplo se han registrado casos en los que, con el propósito de conservar sistemas de manglares amenazados, líderes comunitarios (hombres) limitaron la recolección de leña en zonas costeras y la pesca en estuarios sin haber consultado a las mujeres. Puesto que los hombres de esas comunidades pescan en alta mar, mientras que las mujeres recogen leña y pescan en los estuarios y en la costa, resultaron ser ellas las más afectadas por la veda. Por otro lado, aunque la mayoría de las consecuencias de la degradación de los recursos naturales -deforestación, escasez de agua, agotamiento del suelo, contaminación del aire y del agua- son comunes a toda la población, existen riesgos de salud ambiental e impactos

diferenciales para hombres y mujeres. Las mujeres pobres suelen ser las más afectadas por el deterioro ambiental: los efectos se derivan de sus actividades diarias y se reflejan por ejemplo, en que deben dedicar más tiempo y energía a sus tareas (caminar distancias cada vez mayores para obtener leña o agua) o se ven expuestas en mayor medida a ciertos contaminantes (humo de los fogones donde preparan alimentos, aguas infectadas o contaminadas donde lavan la ropa). El desarrollo sustentable es imposible mientras las mujeres se mantengan al margen de la toma de decisiones y vean limitados su acceso al uso y control de los recursos, así como a los beneficios consecuentes.

4.5 Planeación con enfoque de género

La planeación con enfoque de género está contemplada en el marco de la planeación del desarrollo, que aporta principios, conceptos y herramientas, con el fin de que las políticas, los programas y los proyectos, promuevan en su acción la equidad entre hombres y mujeres; no corresponde solo a un proceso técnico, sino que hace referencia a un proceso político, donde se tiene en cuenta una redistribución del poder y de los recursos sociales y ambientales (N. Bermúdez, E. Caicedo, 2004).

La planeación con enfoque de género, significa abordar las relaciones desiguales de poder entre los sexos y el papel que le corresponde a hombres y mujeres en el mejoramiento de las condiciones de vida y en la construcción de posibilidades de cambio hacia relaciones equitativas y participativas en los procesos de desarrollo sostenible, tanto en el espacio de la familia como en el de la sociedad (N. Bermúdez, E. Caicedo, 2004); éstos hacen visibles las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al acceso y control de recursos, el disfrute de los beneficios de los proyectos y la desigual participación en la toma de decisiones. En este sentido la invitación es a:

- Incluir hombres, mujeres, niñas, niños y jóvenes en las distintas etapas de un proyecto (diseño, planificación, ejecución, monitoreo y evaluación), de manera que sea posible su plena participación en el desarrollo de la sociedad.
- Considerar las habilidades, intereses y necesidades propias de hombres y mujeres.
- Promover procesos de aprendizaje social que desmonten la actual construcción identitaria de género. En el ámbito de los proyectos es necesario el establecimiento de una oferta de servicios que procure igualar las oportunidades, por medio del desarrollo de estrategias que integren a

hombres y mujeres en todas las actividades y que fomenten la autonomía de estas últimas.

- Definir estrategias que hagan posible el equilibrio en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, en todos los niveles estructurales tanto al interior de las entidades, como en las acciones que estas ejecutan hacia fuera.

Trabajar con enfoque de género es, en suma, introducir una nueva visión y forma de sentir y vivir la realidad, basada en relaciones de equidad y autonomía entre hombres y mujeres. Es tener conciencia de la participación de mujeres y hombres como gestores y sujetos del desarrollo.

Para incorporar plenamente el enfoque de género, es imprescindible:

- Modificar leyes, normas y políticas públicas para que incorporen, un enfoque de género.
- Fortalecer la participación de la mujer en la sociedad, la economía, la vida política y todos los ámbitos de toma de decisiones y formulación de políticas.
- Propiciar la capacidad de autogestión de las mujeres, en forma individual y colectiva.
- Establecer como objetivo general la erradicación de la desigualdad entre hombres y mujeres, y orientar acciones, proyectos, programas y presupuestos específicos al logro de dicho objetivo.
- Incorporar criterios de equidad en todos los aspectos y actividades de las instituciones (gubernamentales, sociales y privadas), para que éstas modifiquen sus propias prácticas.
- Eliminar la discriminación que persiste hacia las mujeres en el acceso a puestos de decisión.
- Garantizar que hombres y mujeres reciban remuneraciones y beneficios idénticos por desempeñar las mismas tareas, y acabar con los procedimientos o criterios injustos de ingreso, ascenso y permanencia en los puestos de trabajo.
- Evitar lenguaje e imágenes que refuercen los roles tradicionales del hombre como productor y proveedor, y de la mujer con funciones reproductoras y en posición de subordinación.
- Generar y utilizar estadísticas e indicadores con enfoque de género y recopilar datos desagregados por sexo en todos los sectores, para hacer visibles y cuantificables las necesidades, condiciones y prioridades específicas de mujeres y hombres.

- Considerar o evaluar las implicaciones para las mujeres y para los hombres de cualquier decisión: planear, instrumentar, monitorear y evaluar todo proyecto o programa teniendo en cuenta los intereses de ambos sexos.
- Elaborar presupuestos sensibles al género (que contemplen diferentes impactos en ambos géneros, lo cual no necesariamente implica erogaciones adicionales o mayores presupuestos para las mujeres, sino una distribución de los recursos con base en criterios de equidad).
- Eliminar conductas discriminatorias y estereotipos sobre hombres y mujeres, en particular los que puedan impedir, dificultar o limitar el acceso a los recursos, a puestos laborales y a posiciones para la toma de decisiones.
- Promover en todos los ámbitos la conciencia de que integrar los intereses de ambos sexos en las políticas y programas redundará en un desarrollo más equitativo y sustentable.

Para lograr todo esto se debe:

- Generar información desagregada por sexo, con el fin de identificar necesidades, intereses y afectaciones particulares que surgen de una situación.
- Identificar los roles de género de la población participante.
- Conocer cómo es la división del trabajo entre las mujeres y los hombres.
- Analizar los factores que influyen en la estructura de las relaciones de género y que contribuyen a mantenerla.
- Definir, en forma diferenciada, las necesidades prácticas relacionadas con las condiciones de vida de las mujeres y de los hombres.
- Crear mecanismos para que las mujeres discutan y definan los intereses estratégicos relacionados con su posición en las relaciones de género y en la comunidad, y para que exploren alternativas de transformación de dichas relaciones.
- Definir los obstáculos que existen y los potenciales con que se cuenta para lograr la participación equitativa de las mujeres y de los hombres.
- Establecer alianzas al interior de la organización, con el fin de apoyar el cambio.
- Formular objetivos y buscar efectos a corto, mediano y largo plazo, que no solamente mejoren las condiciones de vida de la población, sino también la posición social de la mujer con relación al hombre, a su comunidad y a la sociedad en general.
- Identificar indicadores que permitan hacer el seguimiento y la evaluación del impacto del desarrollo, sobre las mujeres y sobre los hombres.
- Crear y aplicar mecanismos de participación, con el objeto de involucrar, tanto a las mujeres como a los hombres, como directos protagonistas en la toma de decisiones del desarrollo.

- Asignar recursos suficientes para llevar a cabo la readecuación institucional necesaria.

4.5.1 Categorías para transversalización del enfoque de género.

A continuación se describen categorías que permitan encaminar el proceso de transversalización del enfoque de género, a partir de su aplicabilidad desde la metodología que se implemente para su ejecución. Por ello, cada uno describe los elementos que aportan a la incorporación de una perspectiva de género en las organizaciones, las políticas y las autoridades relacionadas con el medio ambiente y el desarrollo sostenible. En todos los casos, son requisitos indispensables el pleno apoyo del personal directivo y una firme voluntad política. (PNUMA, 2004).

Análisis:

- Llevar a cabo – a nivel de instituciones, programas y proyectos – análisis de género, estudios de los presupuestos desde el punto de vista del género y análisis del impacto del género en la conservación y la gestión de los recursos naturales, y traducirlos en medidas concretas.
- Utilizar y aplicar datos, criterios e indicadores desglosados por sexo en la planificación, la vigilancia y la evaluación.

Conocimientos:

- Preservar los conocimientos de las mujeres.
- Respalda la documentación sistemática de los conocimientos tradicionales relacionados con la salud y la biodiversidad agrícola, y el desarrollo de abajo hacia arriba de conocimientos ambientales tradicionales de propiedad local.
- Documentar los conocimientos y estrategias de supervivencia de las mujeres en las zonas de tierras áridas y su pericia en la gestión integrada de los recursos hídricos.

Políticas:

- Existen muchos compromisos y políticas acordados a nivel internacional y nacional; una primera medida consistiría en ponerlos en práctica.
- Promover la incorporación del enfoque de género en las políticas y actividades de todas las instituciones que se ocupan de la gestión de los recursos naturales, y velar por que se tengan plenamente en cuenta las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres.
- Asegurar que en todos los temas examinados en los diálogos de política se haga referencia a la igualdad y la equidad de género.
- Diseñar mecanismos de rendición de cuentas sobre las cuestiones de género para los jefes de las distintas dependencias.

- Nombrar especialistas y coordinadores en materia de género a nivel de funcionarios directivos y en las diversas dependencias de las organizaciones ambientales.
- Crear un grupo de tareas sobre género en cada organización.
- Introducir la especificidad de género en los sistemas de vigilancia y evaluación, reunir datos específicos de cada género, y aplicar normas de responsabilidad social y auditoría de los aspectos de género.

Reconocimiento y sensibilización:

- Promover el reconocimiento de funciones, habilidades y prácticas diferenciadas según el sexo en la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales (diversidad biológica, tierras áridas, recursos hídricos, etc.), teniendo presente que esas funciones varían de un lugar a otro y cambian con el tiempo.
- Reconocer que las mujeres y los hombres tienen distintos tipos de vulnerabilidades, estrategias y responsabilidades con respecto al cambio ambiental y la mitigación de sus efectos; integrar las cuestiones de género en el análisis de la vulnerabilidad y los riesgos.
- Sensibilizar a los encargados de adoptar las decisiones en el ámbito de la diversidad biológica, el agua y las tierras, respecto de las cuestiones de género.
- Hacer que se tome mayor conciencia del papel de la mujer en el uso de la diversidad biológica, la lucha contra la desertificación y la gestión integrada de los recursos hídricos mediante la preparación de estudios de casos y otro material de información.
- Fomentar una actitud receptiva a las cuestiones de género mediante cursos de capacitación en el sector de los recursos naturales y a nivel general. Programas y proyectos
- Asegurar que se tenga en cuenta el enfoque de género en la planificación, ejecución y vigilancia de los proyectos, así como en la presentación de informes al respecto.
- Aplicar las directrices del PNUMA para la sensibilización respecto de las cuestiones de género (http://www.unep.org/Project_Manual/5.1.asp) en la formulación, aprobación, vigilancia y evaluación de los proyectos.

Equilibrio e igualdad de género:

- Corregir los desequilibrios de género en la dotación de personal de las organizaciones y programas que se ocupan de la conservación y el desarrollo sostenible, mediante una vigorosa política de contratación.
- Aumentar la proporción de mujeres en las secretarías y delegaciones de los convenios multilaterales sobre cuestiones ambientales.

Derechos y beneficios de la mujer:

- Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres al aplicar esos convenios y contribuir a que se preste atención permanente a los criterios que tienen en cuenta la perspectiva de género en todos los aspectos de la ejecución.
- Promover la igualdad de género en la gestión de los recursos naturales a nivel nacional y regional, particularmente en la elaboración y la ejecución de planes de acción nacional y regional.
- Garantizar los derechos y el acceso independiente de la mujer a los recursos biológicos.
- Garantizar el acceso de la mujer a los recursos, en particular las tierras y el agua, y su control sobre ellos, mediante reformas agrarias y medidas legislativas.
- Garantizar la distribución justa y equitativa de los beneficios derivados de los recursos naturales, y el derecho a recibir una compensación a cambio de los bienes y servicios ambientales, a la vez de proteger los intereses de las mujeres y los hombres del lugar.
- Aplicar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) a las cuestiones relacionadas con el acceso de las mujeres a los recursos naturales, incluidas las tierras.

Participación:

- Garantizar la plena y activa participación de la mujer, así como la equidad en materia de género, en la gestión, la investigación, la planificación y la adopción de decisiones en todos los niveles en el ámbito de los recursos naturales. En este contexto, considerar asimismo la participación activa de las distintas clases sociales.
- Promover el uso de metodologías participativas (Guijt, 1996).
- Encarar los aspectos relacionados con el poder.
- Movilizar recursos adicionales en apoyo de la plena participación de la mujer en la planificación y la gestión de los recursos naturales.
- Asegurar que las medidas adoptadas beneficien tanto a las mujeres como a los hombres.

Apoyo técnico y financiero:

- Prestar asistencia a las mujeres en el desempeño de su función de administradoras de los recursos naturales locales y determinar estrategias para ayudar a las mujeres del medio rural a obtener medios de subsistencia sostenibles.
- Asignar recursos técnicos y financieros suficientes para apoyar directamente a las mujeres en la gestión de los recursos naturales y en la

lucha contra la degradación del medio ambiente, y garantizar la sostenibilidad de la financiación.

- Mejorar el acceso de la mujer a la educación, los servicios de divulgación, la capacitación, la financiación y las tecnologías apropiadas.
- Crear más empleos para las mujeres, pero prestando atención a la índole y las condiciones de dichos empleos, para saber, entre otras cosas, si ofrecen medios de subsistencia sostenibles.
- Vincular los programas y políticas de recursos naturales con las iniciativas económicas y la erradicación de la pobreza, y aplicar un enfoque transversal que tenga coherencia interna.

Potenciación - Empoderamiento:

- Crear entornos que potencien a la mujer y la hagan participar como asociada plena en los esfuerzos para preservar las tierras, el agua y los recursos naturales.
- Potenciar a la mujer como administradora de los recursos, mediante el fortalecimiento de la capacidad individual y de las organizaciones y un mayor acceso a las oportunidades de educación.
- Mejorar el acceso de la mujer a la información, los procesos de gestión, la capacitación y los sistemas jurídicos.
- Respaldar y fortalecer a las organizaciones y redes de mujeres que trabajan en temas ambientales y hacerlas participar. Facilitar el diálogo con esas organizaciones y con expertos en cuestiones de género
- Promover el liderazgo y garantizar la participación política de la mujer en la adopción de decisiones. Hacer participar a las mujeres jóvenes en las actividades de formación de dirigentes y en las prácticas de liderazgo.
- Aumentar la visibilidad de las mujeres en puestos de autoridad y adopción de decisiones en todos los niveles.

4.5.2 Aprender de las mujeres para el mantenimiento de la vida.

La vida desarrollada por las mujeres les ha permitido construir conocimientos relativos a la crianza, la alimentación, la salud, la agricultura, la protección, los afectos, la compañía, la ética, la cohesión comunitaria, la educación y la defensa del medio natural que permite la vida. Sus conocimientos han demostrado ser más acordes con la pervivencia de la especie, que los contruidos y practicados por la cultura patriarcal y por el mercado. Por eso la sostenibilidad debe mirar, preguntar y aprender de las mujeres (ACSUR, 2010).

Integrar el trabajo por la conservación del medio ambiente con la perspectiva de género, supone universalizar la ética del cuidado y extender su ámbito de aplicación al mundo natural no humano. La compasión con los animales no

humanos y el cuidado de los ecosistemas han de ser realidades y valores compartidos por todos los seres humanos (ACSUR, 2010).

La conservación del medio ambiente y la perspectiva de género habrán de proponer un aprendizaje intercultural sin que ello signifique un menoscabo de los derechos de las mujeres:

- Interculturalidad
- Agroecológica y movimientos de soberanía alimentaria
- Transformaciones económicas y políticas: economía solidaria, equilibrio entre hombres y mujeres en la participación social
- Economía familiar
- Ética del cuidado: Cuidado y protección de la vida (rol asumido por siglos) compartida.

Por ello es preciso realizar una revisión profunda que permita indagar hacia dónde dirigir los procesos económicos y sociales para que sean compatibles con los ciclos naturales. En este propósito por integrar los sistemas socioeconómicos a los sistemas naturales, debemos adoptar *una cultura que imite los procesos de la biosfera*. Una sociedad sostenible es aquella que vive del sol y se preocupa por el cierre de los ciclos (ACSUR, 2010).

Los procesos productivos deben transformarse radicalmente hacia las economías locales bajo sistemas de gobernanza local y regional, donde la producción, el consumo, la propiedad, el uso de la fuerza de trabajo, los insumo y materiales, deben ser locales y estar enmarcados en modelos ecológicos, democráticamente estables.

A continuación se citan algunos ejemplos que pueden contribuir con el diseño de programas y proyectos corporativos que impliquen la transversalización del enfoque de género:

- Eliminar el uso de sustancias tóxicas en los procesos agrícolas que desarrollan las organizaciones, ya que las mujeres, principalmente, soportan de manera directa su contaminación, debido a que estas sustancias actúan como disruptores endocrinos peligrosos que afectan en primer lugar -aunque no exclusivamente- su salud.
- Fortalecer la llamada “ética del cuidado”, que reconoce la importante labor de las mujeres en el cuidado y mantenimiento del hogar y del cuidado de todos los integrantes de su grupo familiar.

- Contribuir con un cambio sociocultural hacia la igualdad que permita que las prácticas del cuidado, que históricamente fueron sólo femeninas, se universalicen, es decir, que sean también propias de los hombres, y se extiendan al mundo natural no humano.
- Promover la recuperación de saberes ancestrales asociados al uso de las plantas medicinales que contribuyen a la salud y al bienestar de las personas.
- Desarrollar programas que establezcan pagos justos o salarios equitativos, donde la fuerza no sea el factor determinante. Como el caso de una organización donde las mujeres cuestionaron el pago inferior de sus honorarios, ya que ellas tenían a su cargo la siembra de árboles y los hombres la realización de los hoyadura donde se sembrarían los árboles.
- Implementar programas de soberanía alimentaria donde se establecen huertas caseras y comunitarias promoviéndose el intercambio de productos y fortaleciendo la solidaridad al interior de las comunidades.
- Establecer horarios flexibles para que tanto madres, como padres puedan cuidar a sus hijos, en momentos donde sea indispensable.
- Implementar programas para el abastecimiento del agua, evitándole a las mujeres las largas caminatas para llegar a las fuentes hídricas a recoger agua, o el uso de la fuerza para cargarla, o que tengan que sumergirse en el agua por horas en tareas como el lavado de ropa, lo que propicia la aparición de hongos vaginales, toda vez que son las mujeres las directamente encargadas de las labores domésticas asociadas con el agua.
- Realizar la conversión del fogón de leña por estufas ecológicas, mejorando la calidad de vida de mujeres campesinas que cocinan sus alimentos a diario y que se ven afectadas por el humo de sus cocinas, además que contribuyen con la reducción del uso del material vegetal, reduciendo así las emisiones de gases de efecto invernadero que se dan por combustión.

5. Objetivos

Los lineamientos de Política aquí expuestos, están direccionados a incluir el enfoque de género en la gestión ambiental, siendo incorporada al interior de la Corporación, como aplicable a los programas, proyectos y procesos que la CVC desarrolla para el periodo comprendido entre los años 2016 – 2024. Este proceso busca alcanzar la equidad entre hombres y mujeres a partir de las prácticas internas y externas de la Corporación, el cual está establecido a nivel mundial en los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, donde el Objetivo 5 determina la Igualdad de Género como un propósito conjunto de los gobiernos que busca:

- *“Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.*
- *Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.*
- *Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.*
- *Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.*
- *Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles” (ODS, 2015)*

Objetivo general

Incorporar el enfoque de género en la gestión ambiental corporativa, como un aporte a la sustentabilidad ambiental regional.

Objetivos específicos

Hacia el interior de la Corporación

- Establecer acciones enfocadas hacia la equidad de género que contribuyan a la transformación de una cultura institucional incluyente.
- Integrar el enfoque de género en la cultura organizacional propiciando igualdad de oportunidades para hombres y mujeres que laboran en la CVC.

Hacia fuera de la Corporación

- Desarrollar programas, proyectos y procesos corporativos con enfoque de género.
- Documentar la incorporación de las experiencias de inclusión del enfoque de género en programas, proyectos y procesos corporativos.

6. Seguimiento y evaluación

La evaluación tiene componentes cuantitativos, que se refieren a las metas numéricas planteadas en los proyectos; y componentes cualitativos, que hacen énfasis en el proceso de ejecución y en los cambios culturales y no visibles que hacen parte del impacto de la planeación con enfoque de género (ver anexo 1).

Los procesos de monitoreo y evaluación tienen implicaciones precisas en los objetivos de equidad de género, como en el impacto que difiere entre hombres y mujeres. Por tanto, la evaluación da respuesta a los mandatos de equidad de género y revisa la incorporación de las cuestiones de género como parte integral y transversal de todo programa, proyecto o proceso.

Al respecto, se propone evaluar en todo programa, proyecto o proceso las siguientes variables:

- Incremento y/o fortalecimiento de organizaciones de mujeres en la gestión ambiental.
- Acceso a la información y a la capacitación para hombres y mujeres.
- Mejoramiento en la habilidad de gestión para ambos géneros.
- Participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones de planeación, gestión y evaluación.
- Mejoramiento en la autopercepción y autovaloración de las mujeres.
- Cambio de posición de las mujeres en las organizaciones y en la comunidad.
- Reflexiones en torno a la masculinidad.

Es importante recordar que el seguimiento y la evaluación se realizan para:

- Identificar áreas a ser mejoradas en el desarrollo de un proceso.
- Reconocer habilidades y capacidades de integrantes de un equipo o comunidad.
- Hacer visibles y resolver desacuerdos.
- Establecer prioridades.
- Abordar situaciones problemáticas.
- Tomar decisiones.
- Celebrar logros.
- Conseguir recursos a favor.
- Alimentar un nuevo plan de acción.
- Documentar experiencias exitosas y buenas prácticas.
- Identificar de qué manera hombres y mujeres aprovecharon los resultados de un proceso.

7. Plan de acción

A continuación se presenta en la Tabla 3 el Plan de Acción actualizado de la Política corporativa de género, el cual fue revisado, ajustado y actualizado, de acuerdo con los lineamientos internacionales y nacionales y partiendo del contexto regional en que la CVC desarrolla su accionar ambiental, para lo cual se contó con la participación de funcionarios y funcionarias de las DAR y de la Dirección de Gestión Ambiental.

Tabla 3. Plan de acción actualizado de la política corporativa de género, 2018

Objetivo General: Incorporar el enfoque de género en la gestión ambiental corporativa, como un aporte a la sustentabilidad ambiental regional.		
Indicador	Fuente de verificación	Supuestos
Enfoque de género incorporado en la gestión ambiental corporativa.	Documento de Acuerdo del Consejo Directivo	Aceptación del Consejo Directivo.
	Documento Plan de Acción con enfoque de género.	Apoyo de encargados de la formulación del Plan de Acción.
	Informes de implementación con enfoque de género.	Compromiso de funcionarios.
<i>Hacia el interior de la Corporación</i>		
Objetivo Específico 1: Establecer acciones enfocadas hacia la equidad de género que contribuyan a la transformación de una cultura institucional incluyente.		
Indicador: Número y tipo de acciones establecidas al interior de la Corporación con enfoque de género incorporado.		
Actividades	Indicador	Fuente de verificación
1.1 Aprobación del Consejo Directivo y resolución interna para la adopción de los Lineamientos de Política Corporativa para la Inclusión del Enfoque de Género en la Gestión Ambiental.	Lineamientos de Política Corporativa para la Inclusión del Enfoque de Género en la Gestión Ambiental adoptados.	Documento Resolución interna.
1.2 Inclusión de los lineamientos contenidos en la Política en los diferentes instrumentos de planificación, tales como: PGAR, Plan de	Instrumentos de planificación corporativos con enfoque de género incluido. Presupuesto para apoyar la inclusión del enfoque de género	Planes corporativos.

Acción Cuatrienal.	incrementado.	
1.3 Conformación de un equipo de trabajo dinamizador de la Política que facilite la inclusión del enfoque de género en la Corporación.	Equipo de trabajo conformado, dinamizando la inclusión del enfoque de género en la Corporación.	Documento soporte de delegación de funcionarios/as.
1.4 Establecimiento de alianzas con entidades del orden departamental, nacional e internacional, que faciliten la gestión ambiental con enfoque de género.	Número y tipo de alianzas establecidas con entidades que orientan y dinamizan la inclusión del enfoque de género.	Base de datos de entidades que orientan y dinamizan la inclusión del enfoque de género. Reporte sobre contactos y alianzas establecidas con entidades.
Objetivo Específico 2: Integrar el enfoque de género en la cultura organizacional propiciando igualdad de oportunidades para hombres y mujeres que laboran en la CVC.		
Indicador: Enfoque de género integrado en la cultura organizacional de la CVC.		
Actividades	Indicador	Fuente de verificación
2.1 Desarrollo de procesos de promoción y formación dirigidos a funcionarios de la CVC, que promuevan el reconocimiento y apropiación del enfoque de género en la cultura organizacional. (Cultura organizacional: Incidencia en: horarios flexibles, selección y reclutamiento del personal, remuneraciones, conciliación trabajo y familia, hostigamiento laboral y sexual, ambiente laboral, otros.)	Ejercicios de promoción con enfoque de género en los diferentes espacios de reunión/capacitación/participación con funcionarios (reuniones de DAR, reuniones de UGC, Comités) realizados. Cultura organizacional corporativa con enfoque de género incorporado.	Línea base sobre cultura organizacional sensible a la incorporación del enfoque de género. Documento de seguimiento sobre cambios en la cultura organizacional sensible a la incorporación del enfoque de género.
2.2 Seguimiento al principio de paridad en la participación del personal en los espacios de toma de decisión corporativos, tales como: Coordinaciones de Cuenca, COPASS, Comisión de personal, comité de convivencia,	Número equitativo de hombres y mujeres vinculados en el nivel directivo y en los espacios de participación de toma de decisiones en la Corporación.	Registro de personal vinculado en nivel directivo y en espacios de participación de toma de decisiones.

PIC.		
2.3 Diseño e implementación de lineamientos para la incorporación del enfoque de género en las estrategias de Información, Educación y Comunicación (IEC) corporativas.	Estrategias IEC corporativas diseñadas e implementadas con enfoque de género incorporado. (Comunicación organizacional, comunicación para el desarrollo)	Informe estrategias IEC.
Hacia fuera de la Corporación		
Objetivo Específico 3: Desarrollar programas, proyectos y procesos corporativos con enfoque de género.		
Indicador: Programas, proyectos y procesos corporativos con enfoque de género incorporado.		
Actividades	Indicador	Fuente de verificación
3.1 Inclusión del enfoque de género en los términos de referencia de las contrataciones y en la ejecución de los mismos, incluye los lineamientos de IEC con enfoque de género.	Términos de referencia con enfoque de género incluido. Contratos con enfoque de género ejecutados.	Términos de referencia de contratos. Informes de ejecución de contratos.
3.2 Integración del enfoque de género en las estrategias de educación y participación para la gestión ambiental corporativa.	Estrategias de educación ambiental y participación para la gestión ambiental con enfoque de género integrado.	Documento guía sobre educación ambiental y participación para la gestión ambiental corporativa.
3.3 Caracterización de las organizaciones donde participan las mujeres en la gestión ambiental que permita su identificación y vinculación en los procesos de planificación y de gestión ambiental de la Corporación.	Organizaciones donde participan las mujeres en la gestión ambiental caracterizadas.	Documento caracterización de organizaciones de mujeres en la gestión ambiental.
3.4 Promoción de espacios de encuentro e intercambio de experiencias significativas con enfoque de género, en torno al uso y manejo de los recursos naturales.	Espacios de encuentro e intercambio de experiencias con enfoque de género realizadas.	Informes sobre encuentros e intercambio de experiencias.
3.5 Fortalecimiento de los procesos que adelantan las organizaciones de mujeres para el desarrollo	Organizaciones de mujeres fortalecidas en sus procesos ambientales.	Informes de proyectos ejecutados donde se fortalecen las organizaciones de

de acciones de cuidado, conservación y aprovechamiento sustentable de recursos naturales.		mujeres.
Objetivo Específico 4: Documentar la incorporación de las experiencias de inclusión del enfoque de género en programas, proyectos y procesos corporativos.		
Indicador: Experiencias de inclusión del enfoque de género en programas, proyectos y procesos corporativos documentadas.		
Actividades	Indicador	Fuente de verificación
4.1 Documentación de los conocimientos y prácticas ancestrales - tradicionales con enfoque de género relacionados con la conservación y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.	Conocimientos y prácticas ancestrales - tradicionales con enfoque de género documentadas.	Documento de los conocimientos y prácticas ancestrales - tradicionales con enfoque de género.
4.2 Sistematización de experiencias implementadas con enfoque de género relacionados con la conservación y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.	Experiencias con enfoque de género sistematizadas.	Documento (escrito/audiovisual) de sistematización de experiencias con enfoque de género.
4.3 Divulgación y promoción de la sistematización de los conocimientos ancestrales- tradicionales con enfoque de género relacionados con la conservación y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.	Conocimientos ancestrales-tradicionales con enfoque de género sistematizados divulgados y promocionados.	Informe sobre divulgación de conocimientos ancestrales-tradicionales sistematizados

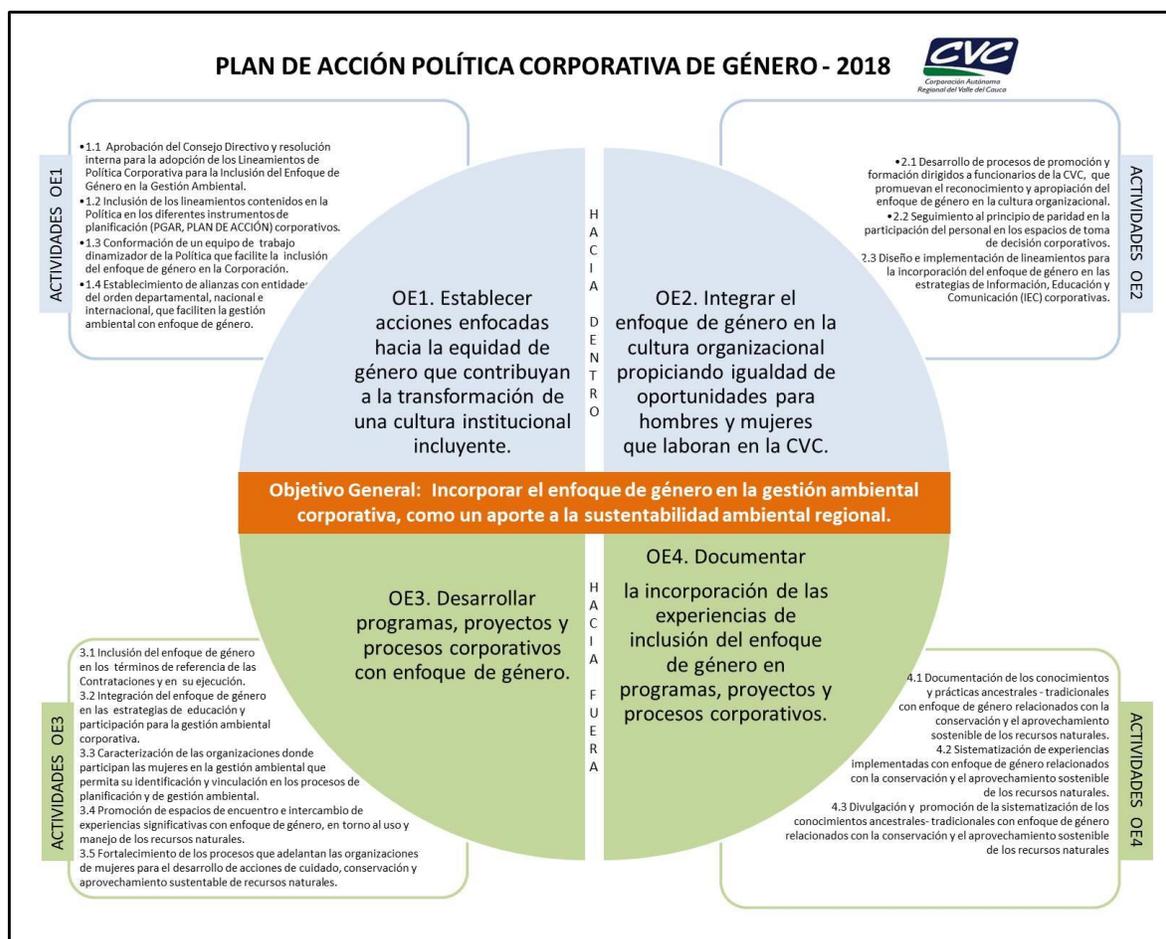


Figura 1. Síntesis del Plan de Acción de la política corporativa de género actualizado, 2018

8. Referencias bibliográficas

- ACPEM - Alta Consejería para la Equidad de la Mujer, 2003. Consultado en: www.equidadmujer.gov.co el 27 de Agosto de 2016
- Aguilar, Lorena. Sobre marinos, marinas, mares y mareas. Perspectiva de género en zonas marino-costeras. San José, C.R.: UICN: ABSOLUTO, 2.001
- Aguilar Lorena, Castañeda, Itza, Cortez, Rosa y otras. La ineludible corriente. Política de equidad de género en el sector ambiental mesoamericano. San José. C.R.: ABSOLUTO, 2001
- Asociación para el Progreso de las Comunicaciones (APC). (2005), *Metodología de evaluación con perspectiva de género para proyectos de tecnología de la información y la comunicación*. Recuperado de <http://www.apcwomen.org/gem/>
- Asociación para la cooperación con el sur – ACSUR. (2010). Mujeres y medio ambiente, admiraciones e interrogantes. Madrid, España. ISBN: 978-84-693-9436-6
- Barrig, Maruja. Transversalizando el Género. ENCUENTRO DE MECANISMOS DE LA MUJER Y GÉNERO DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL Bogotá, 11 y 12 de Noviembre 2014 Presidencia de la República – Cooperación Española – Humanas.
- Bermúdez, E. N. Caicedo. Sustentabilidad, género y equidad: Instrumento metodológico para la incorporación de la equidad de género en la Corporación Autónoma Regional del valle del Cauca, CVC. Santiago de Cali, 2004
- Bermúdez. N. Pauta para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de la Alcaldía de Santiago de Cali. 2007
- CEPAL – Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo, 1998
- CEPAL 1999 - Indicadores de Género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995 – 2001 y la Plataforma de Acción de Beijing
- Cidral, Centro para Mujeres. Programa: Documentación, Educación y Cultura (PRODEC). Género y Medio Ambiente. México, 1998
- Corporación Autónoma Regional de Chivor “Plan de Acción Enfoque de Género 2013 – 2015”, Garagoa, 30 de julio de 2013.
- Corporación Autónoma Regional del Guavio –CORPOGUAVIO–, “Plan de Acción para la Transversalización del Enfoque de Género y Diferencial de la Mujer”.(2013 – 2015), OSWALDO JIMÉNEZ DÍAZ Director General.
- Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca –CVC– Dirección de Planeación. Plan de Gestión Ambiental Regional –PGAR– 2015 – 2036. Santiago de Cali, 2015

- D'Elia Yolanda y Maingón Thais. "La equidad en el Desarrollo Humano: Estudio conceptual desde el enfoque de igualdad y diversidad". En: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [Venezuela], 2004.
- De la Cruz. C, (1998). Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria, España: HEGOA, Instituto vasco de la mujer.
- Diversos autores. Serie hacia la Equidad. Unión Mundial para la naturaleza. Fundación Arias para la paz y el progreso Humano. 1ª. ed. San José., C.R.: : ABSOLUTO, 1.999.
- Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres. Herramientas para construir equidad entre hombres y mujeres. Manual de capacitación. Proequidad, Santa Fé de Bogotá, 1994.
- Género y políticas de cohesión social II, buenas prácticas seleccionadas. Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), 2009.
- Hernández T. y Murguialday C. Mujeres, desarrollo y políticas de cooperación - Nicaragua, 1991
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat), Unidad Coordinadora de Participación Social y Transparencia Dirección de Equidad de Género, Medio Ambiente y Sustentabilidad. Equidad, Género y Medio Ambiente, México, D.F., Junio 2003.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2003). *Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género*. México.
- Instituto Navarro para la Igualdad. (S.D.). *Indicadores de Género. Guía Práctica*. España
- Isis Internacional, Instituto de la Mujer, IEP, Chile Sustentable, con el apoyo de Heinrich Boell Foundation. Mujeres y sustentabilidad. Intercambios y Debates entre el Movimiento de Mujeres y el Movimiento Ecologista. Copia mimeográfica, sin fecha.
- Leff, Enrique. « Ecofeminismo: el género del ambiente », Polis [En línea], 9 | 2004, Publicado el 22 octubre 2012, consultado el 20 mayo 2015. URL : <http://polis.revues.org/7248> ; DOI : 10.4000/ polis.7248
- Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, Alta Consejería Presidencial para le Equidad de la Mujer, 2012
- Mainstreaming y política de igualdad de género en Europa. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/mageeq/glosario.htm>
- ODS 2015 – Objetivos de Desarrollo Sostenible, Agenda de Desarrollo Post-2015 de la Organización de las Naciones Unidas

<http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/post-2015/sdg-overview/goal-5.html>

Organización de Estados Americanos OEA. 2014. Enfoque de Derechos y de igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos.

PNUMA – Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente – “La Mujer y el Medio Ambiente”, Colección de publicaciones sobre política PNUMA – WEDO, ONU, Nairobi, 2004.

PREVAL/ PROGÉNERO. (2004). Indicadores de Género. *Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos de FIDA en América Latina y el Caribe*. Perú.

Programa Educativo: Enfoque de Derechos y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos OEA – 2014

Rao, A.& Stuart, R.& Kelleher, D. Gender at Work. Organizational Change for Equality - Connecticut. Kumarian Press, 1999

Rubio, E., 1994. Introducción al estudio de la sexualidad humana: Conceptos básicos en sexualidad humana. En: Consejo Nacional de Población, "Antología de la Sexualidad Humana". Tomo I. Consejo Nacional de Población- Miguel Ángel Porrúa. México.

SEMARNAT – Secretaría del Ambiente y Recursos Naturales – Unidad Coordinadora de Participación Social y Transparencia. “Programa: hacia la igualdad de género y la sustentabilidad ambiental 2007 – 2012” 1ª. Edición, Septiembre de 2008, México D.F.

Shiva, V. (1991), *Abrazar la Vida*, Instituto del Tercer Mundo, Montevideo

Unión Europea. Glosario Mainstreaming y políticas de igualdad de género en Europa. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/mageeq/glosario.htm>, consultado el 2 de Septiembre de 2016

Williams, Suzanne, Seed, Janet y Miao, Adelina. Manual de Capacitación en Género de Oxfam. Edición adaptada para América latina y el Caribe. co-edición del centro de la Mujer Peruana Flora Tristán y Oxfam Reino Unido e Irlanda, 1997

Anexos

Anexo 1

Guía para la elaboración de procesos de evaluación

Preguntas estándar que constituyen una guía y apoyo para la elaboración de procesos de evaluación, de acuerdo a la metodología a seguir; cada una de las que se propone a continuación es un tópico que debe enriquecerse a partir de la realidad de cada contexto.

Proyectos Productivos y de Generación de Ingresos:

- ¿Las actividades del proyecto han elevado los ingresos económicos de las mujeres?
- ¿Las acciones del proyecto han generado un ahorro de gastos para las mujeres?
- ¿Un impacto del proyecto ha sido la generación de empleo? ¿Para quienes? ¿Qué personas de la comunidad han quedado excluidas?
- ¿El proyecto ha propiciado el otorgamiento de créditos para capital semilla? ¿Para quienes...mujeres, hombres? ¿Qué factores han facilitado el acceso y pago de esos créditos? ¿Qué factores han obstaculizado el acceso y pago de esos créditos?
- ¿De qué manera la generación de ingresos propios ha impactado la vida de las mujeres?

Participación:

- ¿Qué mecanismos para motivar la participación de las mujeres ha previsto el proyecto?
- ¿Ha considerado el proyecto la sensibilización de líderes y autoridades locales sobre los derechos de las mujeres?
- ¿Tiene dispuesto el proyecto abordar las cuestiones de género con las comunidades aunque existan grupos solo integrados por hombres?
- ¿Cómo se ha planteado el proyecto actuar para promover la inclusión de mujeres en la toma de decisiones de las organizaciones?
- ¿Las mujeres pueden participar en el proyecto a partir de sus capacidades?
- ¿De qué manera el proyecto promueve la rotación de liderazgos al interior de las organizaciones y equipos de trabajo?
- ¿El proyecto genera el intercambio de información a fin de favorecer espacios de comunicación?
- ¿Qué habilidades y capacidades tanto individuales como colectivas ha fortalecido el proyecto?
- ¿El trabajo con las mujeres tiene en cuenta sus horarios de trabajo, sus espacios cotidianos de reunión?

- ¿Se toma en cuenta las formas de aprender de las mujeres para diseñar procesos de capacitación?
- ¿Las mujeres tiene acceso a información del proyecto? ¿Participan de la planeación e implementación de procesos? ¿Tienen acceso a asociaciones o agremiaciones fortalecidas desde el proyecto?

Impactos Positivos:

- ¿Qué cambios se han generado a nivel del trabajo de las mujeres? ¿Se ha reducido su carga de trabajo?
- ¿Las mujeres pueden liberar tiempo para dedicar a actividades de formación, capacitación y gestión?
- ¿Han surgido organizaciones de mujeres a partir de la implementación del proyecto?
- ¿Las mujeres han ganado acceso y control de recursos?
- ¿Se ha incrementado la información sobre la situación de las mujeres?
- ¿Cuál es la actitud de las mujeres frente al desarrollo (avances, logros, obstáculos) del proyecto?

Institucionales:

- ¿Cómo se integra la perspectiva de género en los programas de la entidad?
- ¿Cuál es la actitud de las personas responsables de la entidad en relación con los derechos de las mujeres?
- ¿El personal de la entidad conoce las metas y objetivos de la entidad en relación con la perspectiva de género?