



HERRAMIENTA 2B

SENDERO AIRE:

Orientaciones para que una organización o iniciativa implemente su propia política de género.



SENDEROS DE LA INCLUSIÓN.

Cultivando un futuro rural.

Herramienta 2B - SENDERO AIRE: Orientaciones para que una organización o iniciativa implemente su propia política de género.



AUTORES

Nancy Prada Prada
Consultora de género, AICS Bogotá

Daniel Delgado Álvarez
Experto social, AICS Bogotá

Gina Aracelli Barrera Osorio
Promotora de género, MEEJR.

REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE ESTILO

Daniel Delgado Álvarez
Gina Barrera Osorio

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Didier Alfonso Álvarez Camargo
El Cuarto Mosquetero

Sebastián Beltrán Gaviria
Dabuarte

Lina Marcela Gómez
Experta de Comunicaciones, AICS

ISBN: XXXXXX
Bogotá DC
Diciembre de 2024

NOTA ACLARATORIA

Esta publicación ha sido elaborada con la contribución financiera de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo ☒ AICS, en el marco del proyecto «Juventudes: el campo en movimiento», ejecutado por AICS Bogotá en asocio con el DNP y la MEEJR. El contenido de esta publicación es responsabilidad de sus autores y no representan, necesariamente, las opiniones de la AICS ni de sus socios.

SENDEROS DE LA INCLUSIÓN.

Cultivando un futuro rural.



Herramienta 2B - SENDERO AIRE: Orientaciones para que una organización o iniciativa implemente su propia política de género.

AGENCIA ITALIANA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO (AICS) - BOGOTÁ.

Mario Beccia
Director, AICS sede de Bogotá

Roberto Simoncelli
Coordinador general de proyecto

Yolanda Salinas Coy
Coordinadora nacional de proyecto

Lina Marcela Gómez
Experta de comunicaciones

Yadira Elina Cruz
Experta económica

Daniel Delgado Álvarez
Experto social

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP).

María Alejandra Botiva
Dirección de Desarrollo Sostenible

María Olga Peña Mariño
Subdirectora de producción y desarrollo rural

MESA DE EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO JUVENIL RURAL (MEEJR).

Secretaría técnica

Yory Paola Acuña

Luis Felipe Aristizábal

David Julián Cruz

Sergio Alberto Bustos

Sandra Milena Olaya

Comunicaciones

Carlos Andrés Negrette

Sebastián Beltrán Gaviria

El Cuarto Mosquetero





INTRODUCCIÓN

Esta es la tercera de las herramientas que componen la colección **SENDEROS DE LA INCLUSIÓN: CULTIVANDO UN FUTURO RURAL**, desarrollada en el marco del proyecto «Juventudes, el campo en movimiento», una iniciativa financiada e implementada por la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS), la Mesa de Empleabilidad y Emprendimiento Juvenil Rural (MEEJR) y el Departamento Nacional de Planeación (DNP).

El **Sendero AIRE**, que nos invita a respirar, circular y expandir la mirada, presenta ahora una herramienta metodológica diseñada para acompañar a organizaciones o iniciativas en la construcción de **su propia política de equidad de género**. Si en la primera parte de este sendero (Política de Equidad de Género de la MEEJR) conocimos los principios y lineamientos generales que orientan el trabajo de la Mesa, esta cartilla propone una serie de **pasos prácticos** para aterrizar ese marco general a las particularidades de cada territorio, colectivo o proceso.

Así como el aire se adapta a cada forma del paisaje, estas orientaciones están pensadas para ser flexibles y contextualizadas, reconociendo la diversidad organizativa y cultural de las juventudes rurales. No se trata de copiar un modelo, sino de construir **una política con sentido propio**, en diálogo con las realidades, necesidades y apuestas de cada grupo.

A continuación, encontrarás una gráfica que resume el proceso propuesto para que cada organización o iniciativa que hace parte de la MEEJR pueda dar vida a su propia política de género, paso a paso, desde la reflexión hasta la implementación.

1 La colección completa consta de las siguientes herramientas: **Sendero TIERRA**: Brechas de Género en la MEEJR; **Sendero AIRE**: A. Política de Equidad de Género en la MEEJR y B. Orientaciones para que una organización o iniciativa implemente su propia política de género; **Sendero FUEGO**: Herramientas para la formación en Género; y **Sendero AGUA**: Herramienta para la incidencia territorial con Enfoque de Género.



PASO 1: Análisis del problema

¿Cómo estamos actualmente en términos de equidad de género? ¿existen brechas?

PASO 2: Análisis de Soluciones

¿Cómo podrían potenciarse o mejorarse los problemas identificados?

PASO 3: Definición de la Política

Antecedentes, justificación, marco conceptual, diagnóstico (hallazgos del análisis de género), objetivos ejes estratégicos y líneas de acción

PASO 4: Plan de Acción

Para cada línea de acción establece metas, tiempos y responsables, así como recursos y mecanismos de seguimiento

**El aire no conoce fronteras:
circula, conecta y adapta su forma
a cada espacio.**

Esta segunda parte del sendero AIRE ofrece una guía clara y flexible para que organizaciones o iniciativas rurales puedan construir o fortalecer su propia política de género, de acuerdo con sus contextos y necesidades, haciendo posible que la equidad se construya localmente, desde las propias raíces y dinámicas.



Meerji te invita a reflexionar...

Antes de continuar por esta segunda herramienta del **Sendero Aire**, haz una pausa y respira. Responde las siguientes preguntas. Si aún no conoces la **Política de Equidad de Género en la MEEJR**, tómate un tiempo para revisarla, pues constituye un insumo fundamental, que podrá guiarte en el diseño de la política de género propia.

1. ¿Conoces la Política de Equidad de Género en la MEEJR?

2. ¿Identificas componentes de esa política que puedan ser útiles también al interior de tu propia organización o iniciativa? ¿Cuáles y por qué?

3. ¿Identificas componentes de esa política que no resulten pertinentes al interior de tu propia organización o iniciativa? ¿Cuáles y por qué?

PASO 1: Análisis del problema.

El primer paso en este proceso es identificar con claridad cómo está la organización o iniciativa en el presente, con el fin de reconocer los problemas que enfrenta en materia de equidad de género. Para orientar este análisis, se propone una batería de preguntas divididas en 5 aspectos transversales, que organizan el ejercicio.

Estructura.

- ¿Cuántas personas integran la organización o iniciativa? ¿Qué porcentaje de esas personas son hombres? ¿qué porcentaje son mujeres? ¿qué porcentaje son personas con OSIGD?
- ¿Las mujeres y personas con OSIGD de la organización ocupan roles de liderazgo y toma de decisiones?
- ¿Existen comités o grupos de trabajo específicos sobre género y diversidad?
- ¿Cómo se fomenta la participación de todos los géneros y orientaciones sexuales en las actividades y proyectos de la organización o iniciativa?

Políticas y prácticas.

- ¿La organización tiene políticas o lineamientos de género explícitos?
- ¿Se han recibido capacitaciones sobre género?
- ¿Existen procedimientos para abordar el acoso sexual y otras formas de violencia basada en género al interior de la organización e iniciativa?
- ¿Los hombres, las mujeres y las personas con OSIGD de la organización o iniciativa tienen las mismas responsabilidades de cuidado en sus hogares o existen diferencias?
- ¿Existen procedimientos para conciliar la vida laboral y personal?

Cultura Organizacional.

- ¿Se perciben estereotipos de género o sesgos en las dinámicas internas de la organización o iniciativa?
- ¿El trabajo dentro de la organización o iniciativa está diferenciado por género? ¿qué tipos de actividades realizan los hombres y qué actividades realizan las mujeres?

Comunicaciones.

- ¿La comunicación interna y externa de la organización utiliza un lenguaje inclusivo?
- ¿Las imágenes y mensajes de la organización representan a todos los géneros de manera equilibrada y respetuosa?



Cultura Organizacional.

- ¿Quién/es manejan los recursos dentro de la organización o iniciativa? ¿las mujeres y personas con OSIGD tiene injerencia en el manejo de los recursos?
- ¿Se valoran y respetan las voces y experiencias de todos los géneros por igual?

Comunicaciones.

- ¿Se promueve la visibilidad de mujeres y personas de géneros diversos en los materiales de comunicación y eventos públicos?
- ¿Se incluyen mujeres y personas con OSIGD dentro de las vocerías de la organización?

Monitoreo y Evaluación.

- ¿Se recolectan y analizan datos desagregados por género sobre la participación y los resultados en la organización?
¿Se realizan evaluaciones de género periódicas?

RECUERDA:

- Es fundamental que este análisis se realice de manera participativa, contando con el mayor número de voces de personas que integran la organización o iniciativa.
- Es fundamental también que se convoque a participar en el análisis a mujeres y hombres en iguales proporciones, y que se garantice la participación de las personas con OSIGD del grupo.

PASO 2: Análisis de soluciones.

Una vez se ha hecho el análisis de las situaciones problemáticas, es necesario formular propuestas de cambio que permitan superar los obstáculos identificados previamente.

RECUERDA:

En el Sendero TIERRA: Brechas de Género en la MEEJR encontrarás información sobre las distancias existentes entre las posiciones de mujeres y hombres al interior de la MEEJR en temas como: responsabilidades de cuidado, ingresos y estabilidad económica, empleabilidad, emprendimiento, educación, participación y acceso a tierra. Será importante que cada organización o iniciativa revise si estas brechas generales aparecen también en su contexto concreto.



A continuación encontrarás una serie de instrumentos para sistematizar los hallazgos del análisis de género, donde podrás consignar tanto la situación actual como las propuestas de cambio identificadas.

Las dimensiones a explorar son las siguientes:

Aspectos transversales:

- Análisis de estructura.
- Análisis de políticas y prácticas.
- Análisis de cultura organizacional.
- Análisis de comunicaciones.
- Análisis de monitoreo y evaluación.

Aspectos temáticos:

- Análisis de generación de ingresos y estabilidad económica.
- Análisis de emprendimiento.
- Análisis de empleabilidad.
- Análisis de educación.
- Análisis de participación.
- Análisis de acceso a tierra.

RECUERDA:

Las propuestas de cambio que surjan en este momento se organizarán más adelante en Ejes Estratégicos y Líneas de Acción concretas.



DISEÑO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Fecha: _____

ASPECTO TRANSVERSAL: ESTRUCTURA.

PREGUNTAS ORIENTADORAS	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS DE CAMBIO
¿Cuántas personas integran la organización o iniciativa?		
¿Qué porcentaje de esas personas son hombres?		
¿qué porcentaje son mujeres?		
¿qué porcentaje son personas con OSIGD?		
¿Las mujeres y personas con OSIGD de la organización ocupan roles de liderazgo y toma de decisiones?		
¿Existen comités o grupos de trabajo específicos sobre género y diversidad?		
¿Cómo se fomenta la participación de todos los géneros y orientaciones sexuales en las actividades y proyectos de la organización o iniciativa?		



DISEÑO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Fecha: _____
ASPECTO TRANSVERSAL: POLÍTICAS Y PRÁCTICAS.

PREGUNTAS ORIENTADORAS	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS DE CAMBIO
¿La organización o iniciativa tiene políticas o lineamientos de género explícitos?		
¿Se han recibido capacitaciones sobre género?		
¿Existen procedimientos para abordar el acoso sexual y otras formas de VBG al interior de la organización o iniciativa?		
Los hombres, las mujeres y las personas son OSIGD de la organización o iniciativa, ¿tienen las mismas responsabilidades de cuidado en sus hogares o existen diferencias?		
¿Existen procedimientos para conciliar la vida laboral y personal?		



DISEÑO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Fecha: _____

ASPECTO TRANSVERSAL: CULTURA ORGANIZACIONAL.

PREGUNTAS ORIENTADORAS	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS DE CAMBIO
¿Se perciben estereotipos de género o sesgos en las dinámicas internas de la organización o iniciativa?		
¿El trabajo dentro de la organización o iniciativa está diferenciado por género? ¿qué tipos de actividades realizan los hombres y qué actividades realizan las mujeres?		
¿Quién/es manejan los recursos dentro de la organización o iniciativa? ¿las mujeres y personas con OSIGD tiene injerencia en el manejo de los recursos?		
¿Se valoran y respetan las voces y experiencias de todos los géneros por igual?		

DISEÑO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Fecha: _____

ASPECTO TRANSVERSAL: COMUNICACIONES.

PREGUNTAS ORIENTADORAS	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS DE CAMBIO
¿La comunicación interna y externa de la organización o iniciativa utiliza un lenguaje inclusivo?		
¿Las imágenes y mensajes de la organización o iniciativa representan a todos los géneros de manera equilibrada y respetuosa?		
¿Se promueve la visibilidad de mujeres y personas de géneros diversos en los materiales de comunicación y eventos públicos?		
¿Se incluyen mujeres y personas con OSIGD dentro de las vocerías de la organización o iniciativa?		



DISEÑO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Fecha: _____

ASPECTO TRANSVERSAL: MONITOREO Y EVALUACIÓN.

PREGUNTAS ORIENTADORAS	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS DE CAMBIO
<p>¿Se recolectan y analizan datos desagregados por género sobre la participación y los resultados en la organización?</p> <p>¿Se realizan evaluaciones de género periódicas?</p>		

DISEÑO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Fecha: _____

ASPECTO TEMÁTICO: INGRESOS Y ESTABILIDAD ECONÓMICA.

SITUACIÓN ACTUAL		PROPUESTAS DE CAMBIO
MEEJR	ORGANIZACIÓN O INICIATIVA	
<p>Los datos indican que son más los hombres de la MEEJR que reciben ingresos (51%) que las mujeres (46%) y que los ingresos de éstos son más estables en comparación con las mujeres.</p> <p>Además, las mujeres tienen una mayor representación en los rangos de ingresos más bajos, mientras que los hombres predominan en los rangos de ingresos más altos.</p>		

DISEÑO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Fecha: _____

ASPECTO TEMÁTICO: EMPLEABILIDAD.

SITUACIÓN ACTUAL		
MEEJR	ORGANIZACIÓN O INICIATIVA	PROPUESTAS DE CAMBIO
<p>Los hombres tienen una mayor representación en el mercado laboral (el 51% de ellos está trabajando, frente a sólo un 33% de las mujeres).</p> <p>Las mujeres también buscan empleo (15%) en mayor proporción que los hombres (10%).</p> <p>Los hombres están más representados en trabajos agrícolas y como jornaleros, mientras que las mujeres están más representadas en el empleo del sector privado y público.</p> <p>Un mayor porcentaje de mujeres prefiere conseguir empleo, mientras que los hombres muestran una mayor inclinación hacia el emprendimiento.</p>		

DISEÑO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Fecha: _____
ASPECTO TEMÁTICO: EMPRENDIMIENTO.

SITUACIÓN ACTUAL		PROPUESTAS DE CAMBIO
MEEJR	ORGANIZACIÓN O INICIATIVA	
<p>Aunque el emprendimiento es de gran interés para ambos géneros, las mujeres muestran un interés ligeramente mayor en temas de empleabilidad.</p> <p>Los hombres tienen una mayor representación en el emprendimiento (el 30% de ellos está emprendiendo actualmente, frente a un 22% de las mujeres), mientras que las mujeres están más involucradas en el estudio y en labores domésticas.</p> <p>Tanto hombres como mujeres esperan acceder a oportunidades de emprendimiento a través de la MEEJR, pero las mujeres tienen una expectativa mayor en acceder a oportunidades de empleo.</p>		

DISEÑO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Fecha: _____

ASPECTO TEMÁTICO: EDUCACIÓN.

SITUACIÓN ACTUAL		PROPUESTAS DE CAMBIO
MEEJR	ORGANIZACIÓN O INICIATIVA	
Aunque pocos, hay más hombres que mujeres que no saben leer ni escribir, lo que sugiere una brecha de género en el acceso temprano a la educación. Las mujeres tienen una ligera ventaja en niveles educativos básicos y técnicos, mientras que los hombres tienen una ventaja en niveles tecnológicos y profesionales.		

DISEÑO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Fecha: _____
ASPECTO TEMÁTICO: PARTICIPACIÓN.

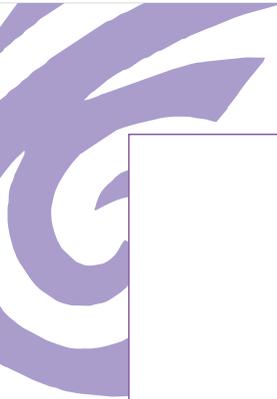
SITUACIÓN ACTUAL		PROPUESTAS DE CAMBIO
MEEJR	ORGANIZACIÓN O INICIATIVA	
<p>Un 36% de los hombres de la MEEJR participa o ha participado en los últimos cinco años en comparación con un 26% de las mujeres. Esto indica una diferencia del 10% a favor de los hombres en términos de participación.</p> <p>Si bien el 50% de las iniciativas de la MEEJR están lideradas por mujeres, el porcentaje global de hombres que se autoperciben como líderes es más alto, en todos los aspectos, que el porcentaje de mujeres. La diferencia más grande está en el liderazgo político: mientras el 37% de los hombres se considera un líder en el aspecto político, sólo el 20% de las mujeres se percibe como tal.</p>		

DISEÑO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Fecha: _____

ASPECTO TEMÁTICO: ACCESO A LA TIERRA.

SITUACIÓN ACTUAL		PROPUESTAS DE CAMBIO
MEEJR	ORGANIZACIÓN O INICIATIVA	
Existe una brecha del 11% en el acceso a la tierra a favor de los hombres: un 57% de los hombres de la MEEJR tienen acceso a la tierra en comparación con un 46% de las mujeres, lo que refleja una desigualdad significativa en el acceso a recursos productivos esenciales.		



PASO 3. Definición de la Política.

Una vez se cuenta con los resultados del análisis de género (tanto de la problemáticas existentes como de posibles soluciones), es posible avanzar en la construcción del documento de recomendaciones de política de cada organización o iniciativa, para el cual se sugiere la siguiente estructura:

A. Antecedentes: presenta el contexto de la organización o iniciativa (qué es, qué actividades realiza, desde cuándo, en qué territorios, etc.), así como el contexto normativo en que se inscribe, mostrando su articulación tanto con la política de género de la MEEJR, como con la normativa nacional en la materia.

B. Justificación: muestra por qué es necesario diseñar e implementar la política de género en la organización o iniciativa, detallando los beneficios esperados tanto para la organización como para sus integrantes y la sociedad en general.

C. Marco Conceptual: debe definir claramente los conceptos que guiarán la implementación de la política; este apartado proporciona una base clara y común para entender los contenidos de la política, asegurando que todas las personas de la organización o iniciativa compartan las mismas comprensiones.

RECUERDA:

En el **GLOSARIO** de la **Herramienta 2: Política de Equidad de Género en la MEEJR**, se proponen definiciones para los siguientes conceptos, que pueden ser útiles también para la política de tu organización o iniciativa:

- Enfoque de derechos humanos.
- Enfoque interseccional.
- Enfoque territorial.
- Identidad de género.
- Expresión de género.
- Orientación sexual.
- Discriminación.
- Brechas de género.
- Violencia basada en género (VBG).
- Empoderamiento.
- Masculinidad.
- Juventudes.
- Juventud rural.
- Diversidad.
- Equidad de género.
- Enfoque diferencial.
- Enfoque diferencial de género.
- Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- Acciones transversales.
- Acciones afirmativas.

D. Diagnóstico: presenta un análisis de la situación actual de la organización en términos de equidad de género; aquí se incluyen los hallazgos del análisis del problema realizado previamente (Paso 1). Este análisis debe basarse en datos cuantitativos y cualitativos, identificando las principales brechas y desafíos relacionados con la equidad de género. Este apartado también puede incluir un análisis de las fortalezas y debilidades actuales de la organización o iniciativa en relación con sus prácticas de equidad de género.

E. Objetivos: a partir del diagnóstico, se definen tanto el objetivo general como los objetivos específicos de la política de género. El objetivo general abarca el propósito central y los resultados esperados a largo plazo. Los objetivos específicos son metas más concretas que contribuyen a alcanzar el objetivo general.

F. Ejes Estratégicos y Líneas de Acción: aquí se organizan las acciones a través de las cuales se plantea alcanzar los objetivos de la política. Estas acciones recogen las propuestas de cambio identificadas en el análisis, de la siguiente manera:

a. Ejes Estratégicos: son las áreas temáticas amplias que responden a los objetivos específicos de la política; proporcionan una visión general de las áreas clave en las que la organización o iniciativa enfocará sus esfuerzos. Cada Eje Estratégico puede tener varias líneas de acción.

b. Líneas de Acción: son los pasos generales necesarios para alcanzar cada objetivo establecido en el Eje Estratégico. Cada Línea de Acción puede tener varias actividades.

RECUERDA:

La **Política de Equidad de Género en la MEEJR**, que constituye un marco general orientativo para la construcción de recomendaciones de política en cada organización o iniciativa que conforma la Mesa, plantea 3 Ejes estratégicos y 15 Líneas de Acción, que cada organización puede adoptar o transformar, según sus necesidades específicas.

1 Diseño institucional con enfoque de género

- 1.1. Estructuras paritarias.
- 1.2. Políticas para la equidad de género.
- 1.3. Ambientes seguros e inclusivos.
- 1.4. Comunicación inclusiva.
- 1.5. Monitoreo de la equidad de género.

2 Capacidades para la equidad y la inclusión

- 2.1. Transformación cultural.
- 2.2. Apropiación de la política interna.
- 2.3. Formación en género y diversidad.
- 2.4. Herramientas para la incidencia.
- 2.5. Cuidado y corresponsabilidad

3 Acciones afirmativas para superar brechas

- 3.1. Más oportunidades de empleo para las mujeres y personas con OSIGD.
- 3.2. Más mujeres y personas con OSIGD emprendiendo.
- 3.3. Acceso a tierras para las mujeres y personas con OSIGD.
- 3.4. Educación Inclusiva.
- 3.5. Más mujeres y personas con OSIGD en roles de liderazgo.

PASO 4. Plan de Acción de la Política.

El plan de acción es una herramienta clave para la implementación efectiva de la política de género diseñada. En este paso, para cada una de las Líneas de Acción se detallan las actividades específicas, las personas responsables, los recursos necesarios, los plazos y los indicadores de éxito. Para construir el Plan de Acción se requiere:

- a. **Desglosar las Líneas en actividades específicas**, que sean claras y realizables.
- b. **Asignar responsabilidades**: ¿qué persona o personas se encargarán de desarrollar cada actividad?
- c. **Establecer plazos**: ¿cuál es el tiempo destinado al desarrollo de cada actividad?
- d. **Asignar recursos**: ¿cuántos recursos son necesarios para el desarrollo de cada actividad y cuál es su fuente?
- e. **Definir Indicadores** claros y medibles para evaluar el progreso de cada actividad.

RECUERDA:

Es importante asegurar una amplia participación en el diseño del plan, de manera que se establezcan actividades, responsables, tiempos y recursos realmente disponibles, así como establecer canales de comunicación efectivos para mantener a todas las personas informadas.

A continuación se presenta un modelo de organización del Plan de Acción:

Eje Estratégico	Línea de Acción	Actividad	Responsable	Tiempo de ejecución		Recursos	Indicador/es	
				Fecha de Inicio	Fecha de Finalización			
Eje 1	Línea 1	Actividad 1						
		Actividad 2						
	Línea 2	Actividad 1						
		Actividad 2						
	Eje 2	Línea 1	Actividad 1					
			Actividad 2					
Línea 2		Actividad 1						
		Actividad 2						
Eje 3	Línea 1	Actividad 1						
		Actividad 2						
	Línea 2	Actividad 1						
		Actividad 2						





Ñapa Vendaje Extra

Es frecuente que las organizaciones e iniciativas, así como la propia MEERJ, recojan información sobre sus integrantes y actividades. Al respecto es oportuno preguntarse:

- ¿Quiénes tienen representación en la información que recolectamos?
¿Quiénes están quedando por fuera?
- ¿El lenguaje de nuestras preguntas permite que todas las personas se sientan identificadas?

Recomendaciones para los instrumentos de recolección de información.

En su “Guía para la inclusión del enfoque diferencial e interseccional” (2020), el DANE reconoce la importancia de considerar al género en la producción de estadísticas, pues esto permite identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo a ello. En esta Guía se establece que las estadísticas deben estar desagregadas según variables de género, para lo cual ofrece algunas alternativas usadas previamente en sus instrumentos.

Siguiendo estos lineamientos, las opciones recomendadas para los instrumentos de recolección de información de la MEEJR son:

Para la identidad de género¹:

¿Usted se reconoce como?

- Hombre
- Mujer
- Hombre Trans
- Mujer Trans
- Otro, ¿Cuál?

Para la orientación sexual²:

¿Cuál de estas alternativas define mejor su orientación sexual?

- Heterosexual
- Gay/Lesbiana
- Bisexual
- Otra, ¿Cuál?

1 Opción empleada durante 2021 en el rediseño de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE.

2 Opción empleada durante en Colombia en al menos 4 operaciones estadísticas a la fecha: La Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDS, 2015, Minsalud), la Encuesta Multipropósito (EMP, 2017, Secretaría de Planeación de Bogotá y DANE), la Encuesta de Consumo de Sustancias Psicoactivas (DANE, 2019), el Censo Experimental de Población y Vivienda del DANE (2016).



Listado de asistencia

Para seguir la directriz del DANE, se sugiere modificar el formato de “Listado de Asistencia”, de manera que se capte la identidad de género y la orientación sexual con precisión, así:

No.	Nombres y apellidos	Identificación TI/CC/CE/Otro	GÉNERO					EDAD (años)	ORIENTACIÓN SEXUAL				Territorio al que representa		GRUPO ÉTNICO				
			Hombre	Mujer	Hombre Trans	Mujer Trans	Otro		¿Cuál?	Heterosexual	Gay/Lesbiana	Bisexual	Otro	¿Cuál?	Departamento	Municipio	Indígena	Gitano/a (Rom)	Raízal

Recomendaciones para actualización de la caracterización.

En 2024 la MEEJR publicó los resultados de su proceso de caracterización, realizada mediante un aplicativo en línea autogestionado por las mismas juventudes rurales. Este ejercicio permitió caracterizar a 1404 jóvenes rurales y 603 de sus iniciativas, e identificar las brechas de género existentes. Esta caracterización puede entenderse como línea de base de partida, y resulta deseable que el ejercicio se replique periódicamente para medir los avances en la implementación de la política de equidad de género.

Para ello, se sugieren algunos cambios en el formulario, que permitan superar los sesgos identificados:

2.3	Nombre Completo	<p>Dividir esta pregunta en dos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre (como aparece en el documento de identidad) • Nombre identitario (si aplica) 	<p>Algunas personas utilizan un nombre diferente al que figura en su documento legal, lo cual resulta frecuente en personas trans que aún no han podido adelantar el trámite de cambios de documentos. Al incluir esta opción, se promueve la inclusión y el respeto a la autoidentificación, lo cual es clave en entornos que buscan ser inclusivos y equitativos. También ayuda a evitar situaciones de discriminación, permitiendo que las personas se sientan reconocidas en su verdadera identidad.</p>
2.10	<p>Sexo / opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hombre • Mujer • Otrx 	<p>Eliminar pregunta.</p> <p>Traer a estos primeros momentos la pregunta por "identidad de género"?</p>	<p>Para la implementación de la política de equidad de género resulta importante conocer el género con el cual se identifican las personas, más allá de sus características físicas (a lo que atiende el sexo). Por esta razón se sugiere eliminar la pregunta por el "sexo" y dejar en este lugar la pregunta por la "identidad de género".</p> <p>Adicionalmente, se sugiere incluir una pregunta cerrada (SI/NO) para identificar si existen en el grupo personas intersexuales.</p> <p>Se sugiere incluir una pregunta específica por la orientación sexual, siguiendo las instrucciones del DANE para tal efecto.</p>
2.10	¿Cuál es su identidad de género? (opción única)	<p>¿Cuál es su identidad de género? (opción única)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hombre • Mujer • Hombre trans • Mujer trans • No binarix • Otra, ¿cuál? 	
		<p>Agregar pregunta.</p> <p>¿Se auto-reconoce como una persona intersexual?</p>	
4.2	¿Se auto-reconoce como LGBTIQ+?	<p>¿Cuál es su orientación sexual?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heterosexual • Gay/Lesbiana • Bisexual • Otra, ¿cuál? 	
3.2	<p>Su posición en el hogar es (opción única) / opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cónyuge • Hijo(a) – hijastro(a) • Jefe del hogar • Otro(a) pariente 	<p>Su posición en el hogar es (opción única) / opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cónyuge • Hijo(a) – hijastro(a) • Jefe o jefa del hogar • Otro(a) pariente 	<p>"se debe velar también por una redacción con lenguaje inclusivo de las preguntas y la no inclusión de sesgos de género que induzcan las respuestas de los y las informantes. Incluir preguntas tales como '¿Quién es el jefe del hogar?' puede llevar a que los y las informantes piensen que la jefatura del hogar solo puede ser ejercida por un hombre [...] A primera vista no parece haber ningún problema con este tipo de fraseos; sin embargo, ambos ejemplos asumen el sexo del jefe de hogar, lo que puede influir en la respuesta de los y las informantes generando que la mayoría de los hogares reporten a un hombre como jefe de hogar, invisibilizando las jefaturas ejercidas por las mujeres"⁴.</p>
5.2	¿Participa o ha participado en los últimos cinco años en algún espacio social de participación, organización social, red o movimiento ciudadano?	<p>Incluir en las opciones de respuesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización/plataforma de mujeres • Organización/plataforma LGBTIQ+ 	<p>Esta inclusión resulta importante para visibilizar el liderazgos y participación política en escenarios organizativos con enfoque de género.</p>



Actividad: La Feria de los Vientos.

Objetivo: Favorecer que la juventud rural consolide los aprendizajes adquiridos sobre equidad de género y formulación de políticas, mediante una actividad lúdica y participativa en la que diseñen una "cometa" simbólica que represente el futuro deseado para su organización con enfoque de género.

Materiales:

- Cartulina, papel de colores, tela ligera.
- Palillos o varillas de madera.
- Cinta adhesiva, hilo, marcadores, tijeras.
- Retazos de tela o papel para hacer la cola de la cometa.

1. Introducción.

Recuerda al grupo de participantes que el viento, como el aire, mueve, transforma y conecta. Hoy van a construir una cometa que simbolice el rumbo que su organización quiere tomar con su política de género.

2. Taller de creación de cometas.

Recuerda al grupo de participantes que el viento, como el aire, mueve, transforma y conecta. Hoy van a construir una cometa que simbolice el rumbo que su organización quiere tomar con su política de género.

- En el **centro:** un mensaje o imagen que represente el sueño o visión de equidad que tienen para su organización.
- En las **alas:** conceptos clave aprendidos (ej. equidad de género, diversidad, participación, etc.).
- En la **cola:** nudos o banderines que representen acciones concretas que se comprometen a impulsar (líneas de acción o ideas del plan de acción).
- En el **hilo:** símbolos o palabras que expresen qué personas o redes les ayudarán a sostener y hacer volar esa política.

3. Exposición de cometas.

Cada grupo presenta su cometa al resto, explicando lo que representa cada parte. Se pueden colgar o volar simbólicamente en un espacio abierto (si el contexto lo permite).





¡Recuerda!

El aire nos enseña que las ideas y propuestas deben fluir, pero necesitan raíces profundas. La conexión es el primer paso para construir una red sólida que impulse la inclusión en nuestro ecosistema.

