

PLAN DE ACCIÓN ESPECÍFICO No. 1 DE LA POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DEL FENOGE

(ANEXO A LA POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DEL FENOGE)

Plan de Acción de la Política de Género y Diversidad del FENOGE					Período Semestre 1 -2022	
Objetivo 1: Asegurar la comprensión e integración del enfoque de género y diversidad por parte de los interesados en obtener recursos de financiación en FNCE y GEE a través de las convocatorias o los PPP, AT o AFPEI que lidere el FENOGE según corresponda					Año 1	Año 2
Acción 1.1: Campaña de comunicaciones, en donde a través de piezas comunicacionales se explique la importancia del FENOGE de tener en cuenta dicho enfoque en las solicitudes de financiación.						
1	Iniciativa	Responsable	Indicador	Meta		
	Elaboración de piezas comunicacionales que roten periódicamente por redes sociales y otros canales pertinentes	Coordinación de comunicaciones y relacionamiento estratégico del FENOGE	Número de piezas elaboradas y publicadas	Cuatro		
2	Incorporación de preguntas en las convocatorias de retos y necesidades energéticas e hidrógeno respectivamente, que identifiquen la participación femenina en la estructuración de los proyectos presentados al FENOGE.	Subdirección Técnica	Número de mujeres que se consideren mujeres participantes en el proyecto a nivel técnico y profesional Número de mujeres beneficiadas por el proyecto	Identificar un porcentaje de participación tanto en la formulación del proyecto como a nivel comunitario, con el propósito de calibrar indicadores y posibles brechas de enero. Identificar mujeres beneficiadas por el proyecto		

Plan de Acción de la Política de Género y Diversidad del FENOGE					Período Semestre 1 -2022	
Objetivo 2: Integrar del enfoque de género en cada etapa del ciclo de vida de los Planes, Programas y Proyectos (PPP), Asistencias Técnicas (AT) y Actividades de Promoción, Estímulo e Incentivo (AFPEI) financiados a través del FENOGE					Año 1	Año 2
Acción 2.1: Calibrar la herramienta del Enfoque de Género del FENOGE para incorporar en función de la respuesta de los pilotos de enfoque de género lanzada a través de la Convocatoria de Retos y Necesidades Energéticas e Hidrógeno, con el propósito de detallar indicadores sensibles al género, y poder robustecer los requisitos para presentar solicitudes de financiación ante el FENOGE.						
1	Iniciativa	Responsable	Indicador	Meta		
	A partir de los resultados de las convocatorias del FENOGE, activar la herramienta de Enfoque de Género, añadida a la herramienta de priorización de solicitudes en el componente social, que es de control de la Coordinación Técnica, para alimentar la información que se tiene de participación femenina en este tipo de proyectos. (Información que es potestativa, para los proyectos en esta fase inicial)	Subdirección Técnica	En formulación del proyecto: Número de participantes mujeres en los proyectos presentados al FENOGE tanto en la formulación del proyecto como a nivel comunitario En implementación del proyecto: Número de participantes mujeres en los proyectos presentados al FENOGE tanto en la formulación del proyecto como a nivel comunitario	Identificar el porcentaje de participación femenina de los proyectos que se presentan al FENOGE, participación tanto en la formulación del proyecto como a nivel comunitario. Efectuar seguimiento al porcentaje identificado en la formulación del proyecto para identificar comportamiento de medidas		
2	En el marco de los mecanismos de inversión y financiación incorporar en el reporte de información y seguimiento de los proyectos financiados con recursos FENOGE un criterio de participación femenina, objeto de seguimiento durante las etapas del proyecto (estructuración, construcción y operación).	Subdirección de Inversión y Financiación	Número de participantes mujeres en los proyectos financiados con recursos FENOGE en las diferentes etapas del proyecto.	Identificar el porcentaje de participación femenina en los proyectos que se financian con recursos FENOGE, participación tanto en la formulación del proyecto como a nivel comunitario. (estructuración, construcción y operación).		

Plan de Acción de la Política de Género y Diversidad del FENOGE					Período Semestre 1 -2022	
Objetivo 3: Capacitar al Equipo Ejecutor del FENOGE en enfoque de género y Diversidad					Año 1	Año 2
Acción 3.1: Fomentar la incorporación del enfoque de género al Equipo Ejecutor a través de cooperación internacional, con expertos en Enfoque de Género en el sector eléctrico						
1	Iniciativa	Responsable	Indicador	Meta		
	Elaboración de encuestas a los equipos de evaluación de las solicitudes recibidas a través de la Convocatoria de Retos y Necesidades energéticas en Entidades Territoriales con el propósito de identificar sus nociones en cuanto a la integración del enfoque de género y diversidad y su alineación con lo esperado en las preguntas formuladas a los solicitantes	Coordinación Técnica y Responsable de la implementación del enfoque de género en el FENOGE	Número de sensibilizaciones realizadas a los evaluadores de la Convocatoria	Sensibilización del enfoque de género y diversidad y capacitara los evaluadores para efectuar con elementos objetivos la evaluación y generar valor.		
2	Como parte de cambio al interior del FENOGE, con la incorporación del enfoque de género y diversidad, realizar capacitaciones periódicas para seguir formando al Equipo Ejecutor en esta área.	Dirección Ejecutiva del FENOGE y Responsable de la implementación del enfoque de género en el FENOGE	Número de capacitaciones realizadas al equipo Ejecutor Número de participantes del Equipo Ejecutor en las capacitaciones	Avanzar en la sensibilización y apropiado del esfuerzo del FENOGE en materia de género y diversidad.		

Plan de Acción de la Política de Género y Diversidad del FENOGE					Período Semestre 1 -2022	
Objetivo 4: Mantener un equilibrio entre Contratistas hombres y mujeres que hacen parte del Equipo Ejecutor del FENOGE					Año 1	Año 2
Acción 4.1: Fomentar la incorporación de mujeres para lograr un punto de equilibrio entre hombres y mujeres del Equipo de género en función de contribuir el cierre de brechas en el sector						
1	Iniciativa	Responsable	Indicador	Meta		
	Estructurar una herramienta de seguimiento y control de integrantes del equipo ejecutor por áreas, donde se discriminen aspectos como área, honorarios, género, rol con el propósito de identificar la conformación del equipo ejecutor e identificar oportunidades de cierre de brechas de género para futuras contrataciones.	Coordinación Administrativa	Número de participantes mujeres en cada uno, de las áreas del equipo ejecutor y sus roles	Identificar el porcentaje de participación femenina en cada una de las áreas del FENOGE, participación tanto en roles de ejecución como de dirección o gerenciales como aporte al cierre de brechas del sector.		
2	Incorporar el enfoque de género y diversidad en la política de contratación o el documento que haga sus veces, como lineamiento para los procesos de contratación que adelante el FENOGE.	Subdirección Jurídica	Expedición de la Política de Contratación del FENOGE	Contar con una política de contratación con enfoque de género.		