



Política de Equidad de Género y Diversidad

POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.

[¡Energía incluyente que transforma!]

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	3
3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA Y ALCANCE	6
3.1 OBJETIVO GENERAL	6
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
23.3 ALCANCE	6
4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	7
5. MARCO NORMATIVO	7
6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA	8
6.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA EN LOS PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS	8
6.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL	9
ANEXO No.1. COMPROMISO DE BUENA CONDUCTA	
ANEXO No.2 METODOLOGÍA PARA DEFINIR PLANES DE ACCIÓN PLANES DE ACCIÓN ESPECÍFICOS	

1. INTRODUCCIÓN

En el Fondo de Energías No Convencionales y Gestión Eficiente de la Energía –FENOGGE estamos comprometidos con los principios de igualdad de género, diversidad, inclusión social, no discriminación y respeto, facilitando todo un marco de acción en el sector energético que permita promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten a beneficiar los pueblos indígenas, afrodescendientes y personas con discapacidad, dentro de un entendimiento interseccional, así como impulsar su integración en la planeación sectorial teniéndolos en cuenta para el cumplimiento de los objetivos de nuestro Fondo y que por supuesto impacten positivamente, en la habilitación de escenarios que permitan el acceso efectivo en igualdad de oportunidades y ejercicio pleno de los derechos laborales para hombres y mujeres dentro del sector energético.

La Política de Género y Diversidad del FENOGGE incluye los principios y lineamientos que deben observar quienes presenten solicitudes de financiación ante el FENOGGE, así como quienes presten sus servicios profesionales y/o asistenciales al fondo, en línea con la política pública aplicable y en particular, con el Manual Operativo del FENOGGE¹ adoptado mediante Resolución del Ministerio de Minas y Energía No. 4 0045 de 2022; así como los lineamientos que promueven la erradicación de todas aquellas conductas que impacten negativamente en la consecución de los objetivos principales de esta política. El FENOGGE no tolerará ningún tipo de violencia, como puede ser la de género o la ejercida dentro de la actividad profesional, e implementará una serie de acciones concretas destinadas a este fin.

Conscientes de la presencia generalizada de brechas de género en el sector minero-energético a nivel global y en Colombia, la política establece que, el FENOGGE utilizará recursos de forma intencional y medible para: i) promover la participación femenina en el sector energético y ii) reducir la pobreza energética femenina en Colombia, a través de sus planes, programas y proyectos - PPP, Actividades de Promoción Estímulo e Incentivo - AFPEI y Asistencias Técnicas - AT y finalmente, iii) Acciones para prevenir la violencia de género. Para ello, la política contempla generar espacios participativos y de inclusión, así como propender por acciones afirmativas, en los cuales se trabajará con la sociedad civil y actores relevantes en el contexto de los planes, programas y proyectos (PPP), Actividades de Promoción Estímulo e Incentivo (AFPEI) y Asistencias Técnicas (AT) financiados por el FENOGGE y en general, tener en cuenta la incorporación de este enfoque para el logro de los objetivos estratégicos dentro del marco de acción dispuesto para el Fondo a través del artículo 7° de la Ley 1715 de 2014, modificado por el artículo 10° de la Ley 2099 de 2021 y que refiere la promoción, ejecución y financiamiento de planes, programas y proyectos de Fuentes No Convencionales de energía, principalmente aquellas de carácter renovable, y gestión Eficiente de la Energía, con el propósito de eliminar las desigualdades en materia de energía entre las mujeres y los hombres, y avanzar hacia el logro de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el sector.

Así las cosas, nuestro compromiso va en dos vías: hacia el sector, y hacia la participación de todos los colaboradores de FENOGGE, en función de dar cumplimiento de los principios y lineamientos que se

¹ Resolución del Ministerio de Minas y Energía 4 0045 del 26 de enero de 2022 – [Manual Operativo del FENOGGE](#)-

establecen en el presente documento apropiando los valores que promueven la inclusión, el acceso, la igualdad de oportunidades y desarrollo integral del sector energético del País.

2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Los siguientes términos tienen el significado que se les asigna a continuación, en el marco de esta Política. Las definiciones se deben entender adecuadas a la naturaleza jurídica del Fondo y en el desarrollo de su misionalidad u operación.

Brecha de género: Se refiere a la distancia medible que existe entre hombres y mujeres en distintas dimensiones del comportamiento, como a las diferencias en las oportunidades a las que ellas/os acceden en tanto su identificación con un género. Algunos ejemplos lo constituyen la brecha salarial, el grado de segregación educacional y laboral por género, los niveles de participación laboral y sindical²

Género: Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades, existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.³

Igualdad de género: Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas⁴.

Equidad de género: Es la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones,

² Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. Centro de Estudios de la Mujer para el Ministerio de Energía del Gobierno de Chile, 2019.

³ UN Women, [OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions](#)

⁴ Ibid.

beneficios y oportunidades. Se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos.⁵

Diversidad: Se refiere a los diferentes valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, aptitud, salud, estatus social, habilidades y otras características personales específicas. Mientras que las dimensiones de edad y género están presentes en todas las personas, otras características varían de persona a persona.⁶

Discriminación: Obstrucción, negación o impedimento en el ejercicio de derechos, que clasifica las diferencias para instituir una situación de desigualdad y reproducir relaciones asimétricas de poder. La discriminación consiste en cualquier valoración negativa de distinciones y diferencias que existen en las personas, basadas en cualquiera de las formas de la diversidad mencionadas en la definición anterior de diversidad.⁷

Inclusión social: Proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Da voz a las personas en las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos.⁸

Empoderamiento: El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para estar empoderadas no solo deben tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones políticas).⁹

Interseccionalidad: Es un marco analítico que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la raza, la etnia, la clase social y discapacidad, entre otros, y que nos ayuda a entender y responder cómo estas superposiciones contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.¹⁰

Planes, Programas y Proyectos: Es un conjunto de actividades a realizar de manera articulada, con el fin de producir determinados bienes y servicios en función de la promoción de las fuentes no convencionales de energía, especialmente las de tipo renovable y las de gestión eficiente de la energía, para todos los efectos de la presente política, al referirse a la expresión “planes, programas y proyectos” deberá enmarcarse a los planes, programas y proyectos - PPP, Actividades de Promoción Estímulo e Incentivo -

⁵ PLANNIG 2012– 2017. MIMP

⁶ ACNUR. Política de edad, género y diversidad.

⁷ Ministerio de Transporte de Argentina, 2020. Política de Género, Diversidad e Inclusión.

⁸ Banco Mundial 2014.

⁹ UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “[Gender Equality, UN Coherence and you](#)”

¹⁰ AWID 2004. Derechos de las mujeres y cambio económico.

AFPEI y Asistencias Técnicas – AT dispuestos por el FENOGE, o los mecanismos que defina a través de su Manual Operativo o documento que lo modifique o complemente.

Violencia en el ejercicio de una actividad profesional: Toda acción, incidente o comportamiento mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma y, además, añade que la violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar entre los profesionales, incluidos directores y supervisores o quienes hagan sus veces, y la violencia externa es la que tiene lugar entre profesionales (y directores y supervisores) o quienes hagan sus veces y toda otra persona presente en el lugar de prestación de un servicio profesional o de apoyo a la gestión.¹¹

Violencia de género: Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella.¹²

Incorporación de la perspectiva de género: Proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción afirmativa que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integral en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género.¹³

Plan de acción: Herramienta para planificar de forma correcta la gestión de la organización. Sirve para definir metas y plazos para lograr los objetivos de un proyecto, programa o política y optimizar el rendimiento a nivel individual y organización.¹⁴

Pobreza energética: Situación en la que un hogar carece de acceso a productos y servicios de energía moderna y sostenible. Incluye la carencia de acceso a servicios de energía adecuados, accesibles, asequibles, confiables, de calidad, seguros y amigables con el medio ambiente.¹⁵ Esta carencia se puede dar por falta de cobertura y/o cuando un hogar no es incapaz de pagar por los servicios de energía mínimos para cubrir sus necesidades básicas o deben destinar una gran parte de sus ganancias (típicamente más del 6% de sus ingresos) a pagar la factura del consumo eléctrico de su vivienda.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2003.

¹² ONU Mujeres 2022. Términos clave.

¹³ UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you", ECOSOC conclusiones convenidas 1997/2

¹⁴ HRider 2022.

¹⁵ Saidou Abdoulaye Sy, Lamia Mokaddem. 2022. Energy poverty in developing countries: A review of the concept and its measurements, Energy Research & Social Science, Volume 89.

Proceso participativo: La suma de eventos o acciones participativas (talleres, dinámicas de grupo, reuniones, exposiciones interactivas, foros o grupos de trabajo virtuales, entre otros) relacionados con la participación de diferentes agentes o personas representativas para aportar diferentes perspectivas o visiones con relación a un tema o un problema sobre el que se quiere tomar una decisión. Dicha participación se puede dar en un espectro de involucramiento que va desde la contribución, consulta, cooperación, hasta toma de decisiones, alianzas y empoderamiento.¹⁶

3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA Y ALCANCE

3.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de la presente Política de Género y Diversidad es establecer pautas y líneas de acción para avanzar hacia una transformación organizacional que institucionalice la perspectiva de género, diversidad, e inclusión social en la cultura y los planes, programas y proyectos, actividades de fomento promoción, estímulo e incentivo y asistencias técnicas, así como cualquier iniciativa del FENOGGE en el marco de sus funciones y competencias.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- i. Establecer los lineamientos de género y diversidad necesarios para el cumplimiento de los fines misionales del Fondo.
- ii. Contribuir al cierre de brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres.
- iii. Fomentar la igualdad de género, empoderamiento de las mujeres en el sector e inclusión con enfoque de interseccionalidad.
- iv. Propender por prevenir la violencia de género, a través de lineamientos y compromiso de buena conducta de los solicitantes de recursos del FENOGGE.
- v. Propender por la estructuración de acciones afirmativas que se desarrollen en cada uno de los proyectos financiados por el FENOGGE a través de los mecanismos dispuestos para el efecto.

3.3 ALCANCE

Esta Política aplica a quienes suscriban cualquier tipo de negocio jurídico con FENOGGE en el desarrollo de su misionalidad u operación, así como a los contratistas del FENOGGE, sus órganos de decisión y apoyo, de asesoría, seguimiento y control, de coordinación y operación, y en general, a las demás partes interesadas, como aliados o cooperantes, quienes observaran en todo lo relacionado con el Fondo, un compromiso firme con generar un marco de acción dentro del sector energético con inclusión y oportunidades contribuir al avance del sector energético, promoviendo un trato respetuoso, justo y equitativo, garantizando la igualdad de género y de oportunidades.

¹⁶ CIVICUS. N.d. Participatory Policy Making.

4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.

Los principios que contempla la presente política constituyen un mapa para la acción frente a los objetivos del FENOGGE en materia de género y diversidad, así como, definen los parámetros con arreglo a los cuales el FENOGGE desarrollará sus planes de acción específicos y lo que se espera recibir por parte de quienes soliciten recursos al Fondo a través de los mecanismos dispuestos para el efecto, así:

Igualdad de Género: significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres, impacto positivamente, la calidad de vida de todos y garantizando que tanto unas como otros tengan las mismas oportunidades.

Diversidad: significa la apertura y tolerancia entre sí, (etnias, lenguas, religiones, valores, cosmovisiones, etc, sin que ninguna de ellas presuponga superioridad sobre la otra.

Inclusión social: significa el proceso de mejorar la habilidad, la oportunidad y la dignidad de las personas que se encuentran en desventaja debido a su identidad, para que puedan participar en la sociedad; y concretamente en el sector energético.

No discriminación: significa el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en dignidad, a ser tratados con respeto y consideración, libre de estigmas y a participar sobre bases iguales en cualquier área de la vida económica, social, política, cultural o civil, no dañando los derechos y libertades fundamentales de todas las personas.

Respeto: significa el reconocimiento del valor de la diferencia existente entre las personas, la aceptación que todos los esfuerzos humanos son importantes y el reconocimiento de estos dentro de cualquier proceso de construcción social.

5. MARCO NORMATIVO

Esta política está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, en particular con el Objetivo número 5: Alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de niñas y mujeres a todos los niveles. Además, el FENOGGE contribuirá a la promesa central y transformadora de esta Agenda 2030 de “No dejar a nadie atrás”¹⁷, que representa el compromiso inequívoco de todos los actores de desarrollo a erradicar la pobreza en todas sus formas, poner fin a la discriminación y exclusión y reducir las desigualdades y vulnerabilidad que dejan a las personas atrás. En este contexto, la política subraya la importancia y tiene en cuenta el aspecto de interseccionalidad, al considerar todas

¹⁷ UNSGD. Valores Universales. Principio Dos: No dejar a nadie atrás. Disponible en línea: <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>

las causas por las que las personas se quedan atrás y sufren discriminación y exclusión, no sólo debido a su género, sino también a su raza, etnia, clase social, entre otras.

Así mismo, hay alineación con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) que ofrecen una guía sobre cómo empoderar a la mujer en el trabajo, el mercado y la comunidad. Esta es una iniciativa de ONU Mujeres en alianza con Pacto Global de Naciones Unidas¹⁸ El FENOGGE en este sentido, articulará las acciones ligadas a su política dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” y en todo caso, alineará dichas acciones y esfuerzos a la Política Pública que se emita por parte del Gobierno Nacional para el efecto.

Igualmente, esta política busca contribuir a la implementación de los ejes de los Lineamientos para la Equidad de Género para el Sector Minero Energético lanzados por el Ministerio de Minas y Energía - Minenergía ¹⁹ en 2020, cuyo objetivo es el de generar un marco de acción que permita al sector minero energético promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten al enfoque de género, así como impulsar su integración en la planeación sectorial y la implementación de proyectos.

Las normas y políticas relacionadas se entenderán incluidas en el marco normativo del FENOGGE en lo que resulte aplicable conforme a su naturaleza, en caso de no resultar aplicable de manera directa, se entenderán como criterios orientadores.

6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

Con el fin de operacionalizar la presente política, el FENOGGE desarrollará unos planes de acción específicos con metas concretas que abordarán y medirán la integración de la perspectiva de género i) En los planes, programas y proyectos, así como ii) en la cultura organizacional del FENOGGE. Estos planes serán flexibles y actualizados periódicamente acorde a las necesidades del mercado del sector energético, así como con objetivos estratégicos trazados por el FENOGGE.

6.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA EN LOS PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

El FENOGGE ha desarrollado la **Herramienta del Enfoque de Género** (en adelante “la herramienta”) que permite integrar el enfoque de género en cada etapa del ciclo de vida de sus proyectos. Desagregando la participación de usuarios/beneficiados e identificando su condición o afinidad por género, la herramienta será adaptada a cada plan de acción desarrollado y podrá ajustarse en función del cierre de brechas y el logro de objetivos en materia de género.

El FENOGGE define un **proyecto con enfoque de género** como un proyecto que aborda las cuestiones de género en tres (3) etapas que responden a una cadena de resultados: i) Etapa de diseño: análisis de brecha(s) de género en el contexto del proyecto (diseño y preparación); ii) Etapa de aplicación y aprobación: acciones que aborden esa brecha(s) de género (implementación) en la ejecución o

¹⁸ Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres - WEP's. Disponible en línea <https://colombia.unwomen.org/es/socios/sector-privado/principios-weps>

¹⁹ Departamento Nacional de Planeación, Colombia. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”. Disponible en línea: <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx>

implementación del proyecto y; iii) Etapa de Monitoreo y Evaluación: en la cual se incluirán indicadores sensibles al género y datos desagregados por género.

Los actores responsables de la integración del enfoque de género del FENOGGE son su Equipo Ejecutor²⁰ y los solicitantes de recursos que finalmente los consigan. Las pautas para la integración del enfoque de género y la materialización de esta política se articulan en más detalle en el documento de la Herramienta del Enfoque de Género del FENOGGE y se pueden adaptar en los planes de acción periódicos. Para llevar a cabo los procesos participativos y de inclusión, el FENOGGE involucrará a todas las partes interesadas a través de consultas para que su voz, necesidades y prioridades se tengan en cuenta en un proceso de toma de decisiones inclusivo.

Todos los solicitantes de recursos del FENOGGE, deberán diligenciar el documento “COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD” Anexo y parte integral de la presente Política como señal de aceptación de estos lineamientos.

6.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA POLÍTICA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

El FENOGGE, tiene un compromiso firme con: i) Incentivar a que, dentro de los procesos de vinculación o contratación de Prestación de Servicios Profesionales o de apoyo a la gestión requeridos, así como en la promoción y cambios de perfil, se procure la equidad en la provisión de los contratos de prestación de servicios; ii) Usar lenguaje incluyente o neutro en manuales de funciones, políticas y/o criterios del Fondo, convocatorias, procesos de contratación, clausulado de contratos, etc., así como en las comunicaciones internas y externas del Fondo; iii) Garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los procesos de contratación adelantados por el FENOGGE, en el marco de sus funciones y competencias, basado en la selección estrictamente de las competencias, sin plantear cuestiones como el estado civil o la maternidad, orientación sexual, entre otros; en entrevistas y otras pruebas que se realicen, para lo cual podrá contarse con algún lineamiento que así lo determine.

En el ámbito de la violencia, para responder de manera efectiva a posibles casos de violencia en el ejercicio de una actividad profesional o de género, el FENOGGE habilitará canales de denuncia confiables, asegurando la confidencialidad de la información. Además, generará espacios de fortalecimiento de capacidades y de sensibilización para prevenir estos tipos de violencia a todos los niveles. Estos espacios serán definidos en los planes de acción periódicos.

En cuanto a los **recursos humanos y financieros** de la política, el FENOGGE podrá asignar recursos humanos y financieros adecuados para la implementación progresiva de la política de género y diversidad a fin de lograr los resultados deseados. Esto implica una mejor utilización de los recursos existentes, la asignación de recursos adicionales cuando sea necesario y la alineación de los recursos con los resultados esperados. Los recursos humanos y financieros de la política serán definidos en los planes de acción periódicos o cuando el FENOGGE lo considere necesario.

²⁰ Órgano de coordinación y operación para la materialización de lo establecido en las Leyes Aplicables al FENOGGE y su Manual Operativo, liderado por un Director Ejecutivo – Sección 3.03 del [Manual Operativo del FENOGGE](#)

Finalmente, el FENOGGE hará uso de sus canales de **comunicación**, internos y externos, para disseminar los resultados obtenidos en materia de género y diversidad. Para ello, se trabajará en estrecha colaboración con todo el Equipo Ejecutor del FENOGGE para recolectar información cuantitativa y cualitativa que permita determinar avances en el cierre de brechas durante su implementación. Asimismo, se disseminará información relativa a lecciones aprendidas, buenas prácticas y casos de éxitos con el propósito de contribuir al avance y consecución de este objetivo fundamental para el desarrollo sostenible del sector y de la sociedad en su conjunto. El uso específico de los canales y campañas de comunicación serán definidos en los planes de acción periódicos o cuando el FENOGGE lo considere necesario, mediante los canales que se definan para el efecto.

Esta política entrará en vigor a partir del 23 de mayo de 2022.