



Plan Nacional de
Adaptación al
Cambio Climático

ADAPTARSE ES CUESTIÓN DE GÉNERO

Serie de recomendaciones para integrar
la perspectiva de género en la gestión de la
adaptación al cambio climático

Elaborado por:
Jimena Cortés Mora
Natalia Perilla Palacios

Bogotá D.C.
Octubre 2021

PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN
NACIONAL AL CAMBIO CLIMÁTICO
con apoyo del Fondo Verde del Clima

Apoyan



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia



Autores

Este producto es resultado del Programa de Preparación para la Adaptación Nacional al Cambio Climático, un programa financiado con recursos del Fondo Verde para el Clima (GCF por sus siglas en inglés).

Elaborado por

Jimena Cortés Mora y Natalia Perilla Palacios

Colaboración de:

Fondo Acción

Pablo Devis Posada – Coordinador ambiental

María Margarita Fontecha Tirado – Coordinadora de desarrollo e incidencia en política pública

Natalia Jiménez Contento – Profesional de desarrollo e Incidencia en Política Publica

DNP

Johana Pinzón Téllez – Coordinadora de gestión de cambio climático

Paola Pulido Barrera – Coordinadora del Programa de Preparación para la Adaptación Nacional al Cambio Climático – PNACC

Santiago Nuñez Ramírez – Especialista del sector privado en DNP

Juanita Bernal López - Profesional Especializado-Subdirección de Género. Dirección de Desarrollo Social

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Juan Andrés Casas Monsegny – Profesional en Género y Cambio Climático. Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo En Carbono Adaptada y Resiliente

Citación sugerida:

Cortés, J., & Perilla, N. (2021). *Adaptarse es cuestión de género*. Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático. Bogotá: Programa de Preparación para la Adaptación Nacional al Cambio Climático.

Tabla de contenido

¿Por qué hablar de la perspectiva de género en la gestión del cambio climático?	13
Marco internacional: la igualdad de género, la agenda de desarrollo 2030 y la Convención Marco de las Naciones Unidas para el Cambio Climático	20
Marco normativo sobre la igualdad de género en Colombia	25
La perspectiva de género en la acción por el clima en Colombia	30
Oportunidades y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la gestión de la adaptación	39

Acrónimos

- ACNUR:** Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
- CDP:** Climate Disclosure Project
- CEDAW:** Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- CEPAL:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- CIDH:** Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- CMNUCC:** Convención Marco de las Naciones Unidas para el Cambio Climático
- COP:** Conferencia de las Partes
- DNP:** Departamento Nacional de Planeación
- GAP:** Plan de Acción de Género
- GEI:** Gases Efecto Invernadero
- GCF:** Fondo Verde para el Clima
- IDEAM:** Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales
- LGTBI:** Lesbianas, Gays, transexuales, Bisexuales e Intersexuales
- LPWG:** Programa de Trabajo de Lima sobre Género
- MEbA:** Microfinanzas para la Adaptación Basadas en Ecosistemas
- MinAmbiente:** Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
- MinEducación:** Ministerio de Educación Nacional de Colombia
- MinInterior:** Ministerio del Interior
- MPC:** Mesa Permanente de Concertación
- NDC:** Contribución determinada a nivel nacional
- ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible
- OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- PIGCCS:** Planes Integrales de Gestión del Cambio Climático Sectoriales
- PIGCCT:** Planes Integrales de Gestión del Cambio Climático Territoriales
- PNACC:** Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático
- STEAM:** Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas
- TDCNR:** Trabajo Doméstico y de Cuidado no remunerado
- UPA:** Unidad Productora Agropecuaria
- UNGRD:** Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres
- WEF:** Foro Económico Mundial
- WEP:** Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

Glosario

- **Adaptación al cambio climático:** Es el proceso de ajuste a los efectos presentes y esperados del cambio climático. En ámbitos sociales de decisión, corresponde al proceso de ajuste que busca atenuar los efectos perjudiciales y/o aprovechar las oportunidades beneficiosas presentes o esperadas del clima y sus efectos. En los socioecosistemas (sic), el proceso de ajuste de la biodiversidad al clima actual y sus efectos puede ser intervenido por la sociedad con el propósito de facilitar el ajuste al clima esperado (Congreso de Colombia, 2018).
- **Brecha de género:** Se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ejemplo, “brecha salarial de género”. Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, como lo son los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, y empoderamiento político (ONUMUJERES, 2021).
- **Cambio climático:** Variación del estado del clima, identificable, por ejemplo, mediante pruebas estadísticas, en las variaciones del valor medio o en la variabilidad de sus propiedades, que persiste durante largos periodos de tiempo, generalmente decenios o periodos más largos. El cambio climático puede deberse a procesos internos naturales o forzamientos externos tales como modulaciones de los ciclos solares, erupciones volcánicas o cambios antropogénicos persistentes de la composición de la atmósfera por el incremento de las concentraciones de gases de efecto invernadero o del uso del suelo. El cambio climático podría modificar las características de los fenómenos meteorológicos e hidroclimáticos extremos en su frecuencia promedio e intensidad, lo cual se expresará paulatinamente en el comportamiento espacial y ciclo anual de estos (Congreso de Colombia, 2018).

- **Discriminación por razón de género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (ONUMUJERES, 2021).
- **Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas:** Parte de reconocer factores de discriminación, marginación, exclusión y otras violencias que afectan a las personas con orientaciones sexuales o con identidades de género diversas (MinInterior, 2018).
- **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, hay 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, al que también pertenecen criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual, la edad, etc. (ONUMUJERES, 2021).
- **Gestión del Cambio Climático:** Es el proceso coordinado de diseño, implementación y evaluación de acciones de mitigación de GEI y adaptación al cambio climático orientado a reducir la vulnerabilidad de la población, infraestructura y ecosistemas a los efectos del cambio climático. También incluye las acciones orientadas a permitir y aprovechar las oportunidades que el cambio climático genera (Congreso de Colombia, 2018).
- **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 sus derechos, responsabilidades

y oportunidades 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 personas (ONUMUJERES, 2021).

- **Identidad de género:** Se refiere a la experiencia de género individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos (ONUMUJERES, 2021).
- **LGTBI:** Se trata de una categoría identitaria y política que comprende distintas orientaciones sexuales e identidades de género diversas, así como los diferentes estados de intersexualidad. El acrónimo LGTBI reivindica los derechos en el campo de las luchas sexuales y de género (MinInterior, 2018). El término colectivo lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersex (LGBTI) se refiere a los subgrupos específicos de personas con orientación sexual o identidad de género diversas. En relación al uso de este acrónimo, el presente documento no se pronuncia sobre cuales siglas, términos y definiciones representan de la forma más justa y precisa a esta población (ACNUR, 2015).
- **Medios de implementación:** En términos de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, CMNUCC, los medios de implementación son las herramientas que permitirán la puesta en funcionamiento de acciones de mitigación y adaptación al cambio climático, tales como el financiamiento, la transferencia de tecnología y la construcción de capacidades, entre otros.
- **Orientación sexual:** Se trata de la atracción sexual, afectiva y erótica que una persona siente hacia otras de su mismo género, del género opuesto, de ambos o que no sienten atracción por ninguno de los géneros. También hace referencia a la capacidad de mantener relaciones afectivas y sexuales con esas personas. Por lo tanto, se habla de mujeres lesbianas, de hombres gay y de personas heterosexuales, homosexuales, bisexuales o asexuales (MinInterior, 2018).

- **Perspectiva de género:** Es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización (ONUMUJERES, 2021).
- **Presupuesto sensible al género (PSG):** Es un método para determinar en qué medida los gastos gubernamentales se han desviado de la meta de igualdad de género o se han acercado a ella. Un presupuesto sensible al género no es un presupuesto separado para las mujeres, sino más bien una herramienta que analiza las asignaciones presupuestarias, el gasto público y la tributación desde una perspectiva de género. Posteriormente puede utilizarse para promover la reasignación de un ítem de la partida presupuestaria para atender mejor las prioridades de las mujeres, así como las de los hombres, lo cual lo hace, como sugiere el nombre, sensible al género (ONUMUJERES, 2021).
- **Resiliencia o capacidad de adaptación:** Capacidad de los sistemas sociales, económicos y ambientales de afrontar un suceso, tendencia o perturbación peligrosa, respondiendo o reorganizándose de modo que mantengan su función esencial, su identidad y su estructura, y conservando al mismo tiempo la capacidad de adaptación, aprendizaje y transformación (Congreso de Colombia, 2018).
- **Riesgo asociado al cambio climático:** Potencial de consecuencias en que algo de valor está en peligro con un desenlace incierto, reconociendo la diversidad de valores. Los riesgos resultan de la interacción de la vulnerabilidad, la exposición y la amenaza. En la presente Ley, el término riesgo se asocia, principalmente, a los impactos del cambio climático (Congreso de Colombia, 2018).
- **Sexo (sexo biológico):** Características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres (ONUMUJERES, 2021).
- **Vulnerabilidad:** Susceptibilidad o fragilidad física, económica, social, ambiental o institucional de sufrir efectos adversos en caso de que un evento físico asociado a un fenómeno hidroclimatológico se presente. Corresponde a la predisposición a sufrir pérdidas o daños de los seres humanos y sus medios de subsistencia, así como al deterioro de los ecosistemas, la biodiversidad, los servicios ecosistémicos, el recurso hídrico, los sistemas físicos, sociales, económicos y de apoyo que pueden ser afectados (Congreso de Colombia, 2018).

Introducción

La segunda década del siglo XXI plantea un punto de inflexión para responder ante dos de los grandes retos que comprometen el bienestar y el desarrollo. El cambio climático y la desigualdad de género son dos problemáticas que están interrelacionadas y que, de abordarse de manera conjunta, pueden multiplicar los beneficios y oportunidades en términos económicos y socioculturales para el conjunto de la sociedad. Para ello, es importante reconocer que los impactos del cambio climático tienen repercusiones diferenciales entre hombres, mujeres y personas LGTBI, ya que las necesidades y el acceso a oportunidades son diversas entre los géneros. Sin embargo, es de resaltar que mujeres y personas LGTBI se enfrentan a barreras adicionales que reducen su capacidad de adaptación, las cuales están sustentadas en normas y prácticas sociales que impiden su participación en la toma de decisiones y limitan su acceso a información, recursos, financiación y otras oportunidades. Además, dicha afectación está profundamente influenciada por la identidad étnica y racial, la condición socioeconómica, la condición física, la cognitiva y/o sensorial, el origen, la orientación sexual y la edad, entre otros aspectos.

Bajo este escenario, es necesario implementar acciones y estrategias de adaptación que sean inclusivas, de lo contrario, existe el riesgo de que se mantengan o agraven las brechas existentes o se creen nuevas desigualdades de género. En cambio, si las diferencias y situaciones asociadas a las relaciones de género se reconocen en cada uno de los procesos de adaptación, se puede avanzar en el proceso de revertir las inequidades y visibilizar y empoderar a las mujeres y personas LGTBI como agentes de cambio. Adicionalmente, la adaptación se convierte en una oportunidad para reducir las brechas de género, promover la igualdad y compartir equitativamente los beneficios de la adaptación entre hombres, mujeres y personas LGTBI. Se reconoce que el trabajo, el liderazgo y el conocimiento de las mujeres tienen impactos positivos en el progreso social, económico y ambiental. De tal forma que los esfuerzos de adaptación serán efectivos y sostenibles si incluyen la perspectiva de género.

Las partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), a través del Acuerdo de París, además de establecer como objetivo central reforzar la respuesta mundial para limitar el calentamiento a 1,5 o 2 grados centígrados por encima de los niveles preindustriales y aumentar la capacidad de adaptación a los impactos adversos del cambio climático y fomentar la resiliencia climática, reconocen que este es un problema de toda la humanidad. De tal forma que las medidas que las partes definan para afrontarlo deberán “respetar, promover y tener en cuenta sus respectivas obligaciones relativas a los derechos humanos, el derecho a la salud, los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades locales, los migrantes, los niños, las personas con discapacidad y las personas en situaciones vulnerables y el derecho al desarrollo, así como la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la equidad intergeneracional” (Naciones Unidas, 2015). Cada país define sus medidas y metas a 2030 que aportarán al cumplimiento de los objetivos del Acuerdo, en las contribuciones determinadas a nivel nacional (NDC por sus siglas en inglés), por lo que la integración de la igualdad de género en la planificación y aplicación de las NDC adquiere una importancia global significativa para garantizar una acción efectiva por el clima (NDC Partnership, 2019).

Adicionalmente, en la Conferencia de las Partes-COP 25 de la CMNUCC, se adoptó la Versión Mejorada del Programa de Trabajo de Lima sobre Género (LWPG por sus siglas en inglés) y el Plan de Acción de Género (GAP por sus siglas en inglés) con el fin de acelerar la transversalización de la perspectiva de género en la acción climática. Estos instrumentos definen las acciones que los países y la comunidad internacional deben desarrollar para el logro de este objetivo. En el Plan de Acción de Género se reconoce que “la participación y el liderazgo pleno, significativo e igualitario de las mujeres en todos los aspectos del proceso de la CMNUCC y en la política y acción climática a nivel nacional y local es vital para lograr objetivos climáticos a largo plazo”. Además, señala que integrar la perspectiva de género en la acción por el clima y a través de los medios de implementación permite que las partes incrementen la ambición, al tiempo que se mejora la igualdad de género. Bajo este marco, el Plan de Acción de Género de la Convención motiva a todas las partes a incluir dentro de sus reportes información sobre los avances realizados hacia una integración de la perspectiva de género en todos sus procesos (UNFCCC, 2019).

Es de resaltar que la CMNUCC, a través del Marco de Adaptación de Cancún, define el proceso de formulación y aplicación de los Planes Nacionales de Adaptación, siendo este un instrumento que permite identificar las necesidades de adaptación a mediano y largo plazo, y desarrollar y aplicar estrategias y programas para abordar esas necesidades. Cabe destacar

que uno de los principios rectores establecidos es la necesidad de integrar el género y de tener en cuenta a los grupos vulnerables, las comunidades y los ecosistemas (Dazé & Clare, Toolkit for a Gender-Responsive Process to Formulate and Implement National Adaptation Plans, 2019).

Colombia definió el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC) como el instrumento que orienta el estudio, la formulación y la implementación de programas y proyectos que contribuirán a reducir la vulnerabilidad del país, incrementar su capacidad de respuesta frente a las amenazas e impactos proyectados del cambio climático e identificar los posibles beneficios derivados en los territorios. A pesar de que en el país se han implementado proyectos de adaptación con enfoque de género, en el PNACC, como instrumento e instancia de planeación, no se ha abordado la inclusión del enfoque en sus objetivos de conocimiento, planificación y transformación del desarrollo.

“Adaptarse es cuestión de género” es un documento que explora la estrecha relación entre las agendas de adaptación al cambio climático e igualdad de género y propone una serie de recomendaciones que promueven la transversalización de la perspectiva de género directamente en todos los procesos asociados a la gestión de la adaptación al cambio climático, desde la generación de conocimiento, el acceso a la información y las tecnologías, hasta la planificación de políticas, programas y proyectos, así como la financiación y el involucramiento del sector empresarial.

Bajo cada una de estas recomendaciones se incluyen una selección de recursos y documentos prácticos, así como experiencias y casos concretos desde en el ámbito internacional hasta el nacional que dan cuenta de las oportunidades y los beneficios de la articulación entre las agendas de igualdad de género y adaptación al cambio climático.

Las recomendaciones se guían por el principio de interseccionalidad reconociendo que, además del género, factores como la edad, la identidad étnica, la situación de discapacidad, la situación socioeconómica, la orientación sexual, entre otros, inciden en situaciones de discriminación y exclusión, las cuales incrementan la vulnerabilidad de las personas al cambio climático y se vuelven barreras para acceder a las oportunidades de adaptación. Adicionalmente, las recomendaciones se guían por el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas, y propenden por la necesidad y relevancia de visibilidad a la comunidad LGTBI. De tal forma, que se resalta la importancia de reconocer y analizar los impactos del cambio climático en esta comunidad y su potencial como agentes de cambio.

Las recomendaciones se realizan con el propósito de:

- Sensibilizar a todas las personas, entidades, organizaciones y colectivos que trabajan por la adaptación al cambio climático sobre la importancia de transversalizar la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos en el ámbito nacional.
- Aprender, a partir de diferentes experiencias, las rutas, pasos y herramientas que permiten integrar la perspectiva de género en la Gestión de Adaptación al Cambio Climático y sus procesos.
- Motivar la acción por el clima y el aumento de la ambición con perspectiva de género al reconocer las oportunidades y múltiples beneficios de su incorporación.

CAPÍTULO 1.

¿Por qué hablar de la perspectiva de género en la gestión del cambio climático?

Muchas veces, al hablar de género lo asociamos exclusivamente a la connotación de una referencia binaria de sexos, a algo meramente biológico, asociado a la incidencia, acceso y/o participación de hombres y mujeres dentro de una sociedad en la cual no existe una convergencia equitativa en el desarrollo de sus derechos, un tema que se deja invisibilizado. Por su parte, el concepto de género se refiere a “roles, responsabilidades, derechos, relaciones e identidades u otras cualidades asignadas a hombres y mujeres que se definen o atribuyen dentro de una sociedad y contexto dado, y cómo estos roles, responsabilidades y derechos e identidades de hombres y mujeres afectan e influyen entre sí. Estos roles pueden cambiar con el tiempo, entre lugares y en un mismo lugar” (Aguilar, 2009, p. 34).

Es decir, que las características, aptitudes y comportamientos que se asumen como “naturales” para hombres y mujeres son en realidad nociones de lo “masculino” y lo “femenino” que han sido construidas social y culturalmente. Esto quiere decir, que son conductas aprendidas desde la infancia y se aplican, reproducen y mantienen en la familia, en organizaciones sociales, religiosas, espacios laborales y educativos, y agrupaciones políticas (Aparcana & García, 2017). Al analizar estas dinámicas entendemos cómo se han normalizado las desigualdades entre los sexos, lo cual ha derivado en que mujeres y hombres no accedan ni disfruten de las mismas oportunidades y se generen brechas sociales y económicas que afectan el desarrollo de todas las personas (UNICEF, 2017; Aparcana & García, 2017; Casas, 2017). Entender dichas relaciones, dinámicas de poder y derechos bajo un lente de género e incluyendo variables como raza, clase, religión y sexualidad es “esencial para salvaguardar la injusticia, promover los derechos humanos y la aplicación eficaz de las políticas” (Burns & Daniel, 2020, p. 9).

Históricamente, estas construcciones sociales han favorecido una mirada patriarcal que prioriza lo masculino, lo cual ha limitado las posibilidades de desarrollo de las mujeres, quienes han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, el trabajo, la justicia y la salud, entre otros aspectos, respecto a los hombres (UNICEF, 2017), así como una menor participación en escenarios de toma de decisiones y posiciones de poder. Esto se ve reflejado en una institucionalidad débil frente al abordaje de los asuntos de igualdad y equidad de

género y la justificación en formas de relacionamiento basadas en la violencia, siendo esta la manifestación más fuerte de la discriminación. Además, se debe reconocer que la desigualdad puede agravarse “en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros” (Bernal & Huertas, 2020; Casas, 2017).

Es importante reconocer que las expectativas e imposiciones de roles centrados en la dualidad mujer-hombre también han violentado y afectado los derechos de personas y comunidades que cuestionan estas “reglas” y que su identidad sexual y/o de género no encaja con estas categorías binarias, lo cual también ha limitado su acceso a salud, vivienda digna, educación y empleo, de tal manera que es indispensable visibilizar y poner en el centro las narrativas de las personas LGTBI (López, 2018; Brady, Anthony, & Phillip, 2019).

Precisamente, las dinámicas de género pueden y deben modificarse. Identificar y superar las discriminaciones, las barreras y las brechas, y avanzar en la igualdad de género ha sido uno de los principales objetivos en el mundo durante décadas (Oliva & Cate, 2015). Se han llevado a cabo medidas para eliminar la desigualdad histórica entre hombres y mujeres. La igualdad de género es un derecho humano fundamental y se “refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependan de si han nacido hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es una “cuestión de mujeres”, se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa y un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas” (Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, 2001, p.1).

Diferentes referentes enfatizan la importancia de trabajar de forma complementaria la igualdad con la equidad de género. Esta última se refiere a un trato justo y equivalente para las mujeres y los hombres en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Lograr un objetivo de equidad de género requiere incorporar acciones para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres. Por lo tanto, para alcanzar la igualdad de género es primordial el desarrollo de medidas de equidad de género (Oliva & Cate, 2015, p 29).

De acuerdo con las Naciones Unidas, la igualdad de género es indispensable para que las sociedades logren desarrollar un pleno potencial humano, además de alcanzar la paz y la sostenibilidad. Resaltan que la productividad y el crecimiento económico se ven estimulados

ante el empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, el secretario general de las Naciones Unidas, António Guterres, ha indicado que “conseguir la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas son tareas pendientes de nuestra época y constituyen el mayor desafío en materia de derechos humanos del mundo”. Esto significa que, a pesar de los avances, aún falta un largo recorrido para alcanzar la igualdad de derechos entre hombres, mujeres y personas LGTBI, por lo que es prioritario garantizar el acceso igualitario a la educación y salud de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, posiciones de liderazgo y toma de decisiones en todos los niveles (Naciones Unidas, s.f.).

Del mismo modo, la secretaria general adjunta de las Naciones Unidas y directora ejecutiva de la ONU Mujeres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, (2021) ha manifestado que “la igualdad de género y la justicia climática están fuertemente vinculadas. En cualquier crisis climática, son las mujeres y las niñas las que a menudo enfrentan los mayores impactos de la degradación ambiental y los desastres, desde el aumento de la pobreza hasta la intensificación de la violencia de género. Sin embargo, a pesar de crear y liderar soluciones, con demasiada frecuencia no tienen cabida en el liderazgo climático formal, la innovación y los puestos de trabajo. La pandemia de la COVID-19 ha amplificado muchas de estas desigualdades” (Mlambo-Ngcuka, 2021).

Es recomendable que cualquier acción, legislación, política y programa evalúe sus implicaciones para las mujeres, hombres y personas LGTBI, en todos los ámbitos y a todos los niveles. Precisamente, la perspectiva de género proporciona métodos y herramientas que abordan las diferencias en necesidades, condiciones, acceso a recursos, desarrollo, servicios y espacios de participación y decisión tanto en mujeres como hombres y personas LGTBI. Este análisis proporciona una dimensión integral para el diseño, la implementación y el monitoreo y la evaluación de las políticas, los programas y los proyectos, en todos los aspectos, políticos, económicos, sociales y ambientales, para que las personas de todos los géneros se beneficien por igual y logren corregir las condiciones de desigualdad. El propósito de la perspectiva de género es lograr la igualdad de género, la igualdad de acceso y oportunidades para toda la humanidad. Las políticas, programas o proyectos que no incluyan de manera directa y clara todos los géneros corren el riesgo de no ser efectivas o sostenibles, al ignorar las dinámicas sociales y al asumir que todas las partes interesadas son homogéneas. Adicionalmente, la perspectiva de género proporciona las bases para diseñar e implementar estrategias de prevención de riesgos en poblaciones vulnerables (Burns & Daniel, 2020; Arana, 2017).

Siendo el cambio climático una de las problemáticas que comprometen el desarrollo actual y futuro y con impactos para todas las personas en el mundo, el Panel Intergubernamental de

Cambio Climático (IPCC) (2014) determinó que los riesgos son diferenciales y que las poblaciones más vulnerables son aquellas que viven bajo condiciones de mayor desigualdad por factores económicos, étnicos, sociales y de género; situaciones que dificultan a las personas el acceso a oportunidades para fortalecer sus capacidades de adaptación ante un clima cambiante (Aguilar, Manual de capacitación en género y cambio climático., 2009).

Sin embargo, las evidencias indican que las mujeres y niñas se ven más afectadas por el cambio climático por múltiples causas. A pesar de que se hayan logrado avances en materia de igualdad de género, aún se mantienen brechas en el acceso a servicios de educación, salud, laborales, financieros, a la titularidad o propiedad de tierras, así como a tecnologías, información y espacios de fortalecimiento de capacidades. Por otra parte, las mujeres se ven más perjudicadas ante el desempleo, la inestabilidad laboral y la dificultad para adquirir ingresos económicos, además de la limitada representatividad en espacios de participación, poder y toma de decisiones (Arana, 2017; Burns & Daniel, 2020). Bajo esta mirada, es importante tener en cuenta que la desigualdad entre las mujeres, y por ende su afectación ante las dinámicas climáticas, puede aumentar teniendo en cuenta las condiciones étnicas, la clase, la edad y la discapacidad (Arana, 2017); por ejemplo, OXFAM (s.f.) ha evidenciado que, de las mujeres campesinas e indígenas en América Latina, solo el 30% de ellas posee tierras agrícolas y tan solo el 5% accede a asistencia técnica.

Por otra parte, se han observado numerosos casos de jóvenes LGTBI que, después de sufrir el abandono por parte de sus familias, utilizan los pocos recursos en la construcción de campamentos improvisados, lo cual les hace más vulnerables ante situaciones de eventos hidrológicos (Brady, Anthony, & Phillip, 2019). Además, parte de la población, al ser excluida por sus familias, también ve reducidas sus posibilidades de acceso a la educación, el campo laboral, la salud e, incluso, la circulación por el espacio público. La falta de oportunidades y de un modelo de inclusión efectivo aumenta su vulnerabilidad ante riesgos derivados del cambio climático, lo cual, a su vez, se combina con otros riesgos sociales, como la violencia y la exclusión.

La gestión del cambio climático debe abordarse bajo los lentes de la perspectiva de género, ya que las mujeres y personas LGTBI aportan soluciones, conocimientos locales y experiencias que contribuyen de manera significativa al desarrollo de medidas de adaptación y resiliencia en múltiples sectores, como la gestión del agua, la seguridad alimentaria, la agricultura, la biodiversidad, la salud, los asentamientos humanos, la gestión del riesgo de desastres. Además, al promover e impulsar la igualdad de género, la participación y el empoderamiento

igualitario, los beneficios se distribuyen entre la sociedad. Dentro de estos ejemplos se destacan los siguientes:

- Invertir en educación para niñas y mujeres conduce a mejorar las oportunidades de empleo e impacta en la disminución de la mortalidad infantil. Al aportar a la educación de las mujeres, se está abriendo también la posibilidad de permitir su participación en la comunidad, dando lugar a nuevas lideresas con ideas renovadoras, que rompan los estereotipos y se adapten a la relación y las necesidades de la mujer con el medioambiente.
- Fomentar el derecho igualitario a la propiedad de la tierra contribuye a disminuir las tasas de desnutrición infantil y a aumentar el acceso al agua potable.
- Garantizar la toma de decisiones inclusiva beneficia a la sociedad, ya que la participación de mujeres lleva a una mayor atención en bienes y servicios públicos, como la educación, el agua y la sanidad.
- Incluir a la mujer en la toma de decisiones locales para que pueda exigir, entre otros derechos, el acceso al agua potable, la evaluación de desastres, la formulación de medidas preventivas que mitiguen los riesgos o desastres medioambientales.
- Fomentar el acceso igualitario a recursos productivos contribuye a un aumento del rendimiento agrícola. Por ejemplo, en América Latina, las mujeres desempeñan un papel clave en la conservación de la agrobiodiversidad a través del mantenimiento de los huertos o parcelas domésticas y el intercambio de semillas, fuente de seguridad alimentaria.
- Reconocer su rol activo en acceso a recursos productivos y tecnológicos permitirá que las mujeres puedan contribuir en los ingresos económicos del hogar, así como en la seguridad alimentaria y nutricional.
- Asegurar la participación de las mujeres en la conservación de los ecosistemas mejora la salud de estos. Se referencian experiencias que indican que las mujeres inician las actividades de restauración y su participación incide en la reducción de conflictos entre los usuarios de estos.
- Consolidar los conocimientos y prácticas ancestrales, en las cuales las mujeres locales han aprovechado de manera sostenible y consciente el medioambiente.

- Reconocer el papel de las mujeres en la construcción y mantenimiento de tejido social mejora las capacidades de resiliencia en las comunidades; por ejemplo, han desarrollado redes de seguridad en tiempo de escasez para el intercambio de frutas y vegetales.
- Aumentar el empleo femenino contribuye al crecimiento económico y con ello, al aumento del Producto Interno Bruto.
- Incrementar la representación de mujeres en órganos legislativos para tener más probabilidades de ratificar acuerdos medioambientales y de conservar zonas terrestres protegidas.
- La presencia de mujeres en puestos de liderazgo, como en juntas directivas, consejos u órganos de gobierno, ha demostrado estar directamente relacionado con un mayor rendimiento empresarial (Sellers, 2016) (Huyer, 2016).
- Las personas LGTBI han aprendido a crear comunidades resilientes e interdependientes basadas en el cuidado de la comunidad, la comunicación y la colaboración, siendo estos ejemplos clave de gobernanza para la adaptación (Brady, Anthony, & Phillip, 2019).
- Aumentar la inclusión y vocería de acciones tomadas por grupos en condición de vulnerabilidad (ya sea por su raza, género, orientación sexual) en espacios de concertación nacional e internacional.
- Afianzar el concepto de interseccionalidad como “la interacción entre género, raza y otras categorías de diferencia en las vidas individuales, prácticas sociales, arreglos institucionales e ideologías culturales y los resultados de estas interacciones en términos de poder” (Davis, 2008).

En las últimas décadas, se han generado diferentes instrumentos jurídicos y se ha fomentado el acceso a escenarios de diálogo internacional, académico y espacios de participación, como medios habilitantes para que las mujeres y personas LGTBI potencien su rol como agentes de cambio en las comunidades y reivindiquen su incidencia en diferentes temáticas, como la adaptación al cambio climático (Aguilar, 2009).

CAPÍTULO 2.

Marco internacional: la igualdad de género, la agenda de desarrollo 2030 y la Convención Marco de las Naciones Unidas para el Cambio Climático

La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) es el instrumento internacional vinculante más amplio y progresista sobre los derechos humanos de todas las mujeres y niñas. Obliga a los Estados que la ratifican a garantizar la igualdad tanto en las normas y leyes como en los hechos y resultados, entre mujeres y hombres. En 1995, 189 Gobiernos adoptaron por unanimidad la Declaración y Plataforma de Beijing, impulsada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres, la cual define los compromisos para la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas, programas e iniciativas de desarrollo.

Posteriormente, a través de la recomendación general N° 37 sobre las dimensiones de género relacionadas con la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático, el Comité de la CEDAW señala que “los derechos humanos de las mujeres y niñas son promovidos y protegidos por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en todas las etapas de la prevención, mitigación, respuesta, recuperación y adaptación al cambio climático y a los desastres”. La recomendación general N° 37 de la CEDAW (2018) destaca la necesidad de que las políticas y acciones climáticas aborden la igualdad y la perspectiva de género, así como la participación y empoderamiento de las mujeres, como factor que reforzará la resiliencia de las personas y las comunidades. Señala que, además de la Convención, se han definido marcos internacionales específicos para la reducción del riesgo de desastres, el cambio climático y el desarrollo sostenible que también abordan la igualdad de género. Esta alineación pretende contribuir a la coherencia, responsabilidad y cooperación entre las agendas internacionales.

Es de resaltar que, en el 2015, la comunidad internacional adoptó tres agendas que integraron la igualdad de género: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Marco de Sendai para la reducción del riesgo de desastres y el Acuerdo de París, adoptado por la CMNUCC para combatir el cambio climático.

Por una parte, la Agenda 2030 señala que la igualdad de género no se puede separar de los retos asociados a la pobreza, el hambre, la mala salud y el bienestar, la muerte materna, las

cargas energéticas y medioambientales, las dificultades económicas, la inseguridad social y la necesidad de adaptación y mitigación del cambio climático. Además, reconoce que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son esenciales para la construcción de un mundo próspero, pacífico y sostenible, por lo que, a través del ODS 5, se busca poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y garantizar la participación y el liderazgo plenos y efectivos de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones, entre otras metas. Con el propósito de “no dejar a nadie atrás”, la igualdad de género es una cuestión transversal y una condición previa para la realización de todos los ODS, incluyendo la acción sobre el cambio climático (Huyer, 2016). Incluso, se establece la meta 13b. del ODS Acción por el clima, “promover mecanismos para aumentar la capacidad de planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, centrándose en particular en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas”.

El Marco de Sendai para la reducción del riesgo de desastres respalda un enfoque inclusivo en la reducción de riesgos de desastres y reconoce que el liderazgo de las mujeres y la igualdad de género son condiciones necesarias para generar resiliencia y sostenibilidad. Dentro de sus principios rectores, indica que la reducción del riesgo de desastres requiere la implicación y colaboración de toda la sociedad, por lo que se debe integrar la perspectiva de género, edad, discapacidad y cultura en todas las políticas y prácticas, y promover el liderazgo de las mujeres y las personas jóvenes (Naciones Unidas, 2015).

La CMNUCC solicita a los Estados que tomen medidas contra el cambio climático sobre la base de la equidad de acuerdo con sus responsabilidades y capacidades comunes pero diferenciadas, reconociendo que, aunque el cambio climático afecta a todas las personas, las poblaciones de los países que menos han contribuido a las emisiones de gases de efecto invernadero (así como las personas que viven en la pobreza, los niños y las generaciones futuras) serán los más afectados. Por lo tanto, la equidad climática exige que los esfuerzos mundiales para mitigar y adaptarse al cambio climático prioricen las necesidades de los países, grupos y personas, incluidas las mujeres y las niñas, que son más vulnerables a sus efectos adversos.

El Acuerdo de París, adoptado por la COP de la CMNUCC en 2015, señala en su preámbulo que “las partes, al adoptar medidas para hacer frente al cambio climático, deberían respetar, promover y tener en cuenta sus respectivas obligaciones en materia de derechos humanos, el derecho a la salud, los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades locales, los migrantes, los niños, las personas con discapacidad y las personas en situación de vulnerabilidad

y el derecho al desarrollo, así como la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la equidad intergeneracional”. Las partes del Acuerdo de París también reconocieron que la adaptación y la generación de capacidades deben tener en cuenta la perspectiva de género, ser participativas y totalmente transparentes.

En 2014, la Conferencia de las Partes (COP) de la CMNUCC adoptó el Programa de Trabajo de Lima sobre Género (LPWG por sus siglas en inglés), bajo el cual, en 2017, las partes acordaron el Plan de Acción de Género para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en todos los elementos de la acción climática y orientar la participación efectiva de las mujeres en los órganos establecidos en el marco de la Convención. En la COP 25 que se llevó a cabo en Madrid en 2019, se revisó la aplicación del LPWG y se adoptó un nuevo Plan de Acción de Género para el periodo 2020-2024. Bajo este plan de acción se promueve que las partes:

- Designen a los puntos focales nacionales en género para las negociaciones climáticas y proporcionen el apoyo necesario para la implementación del plan y su seguimiento.
- Presenten información sobre los esfuerzos y las medidas adoptadas para aplicar el Plan de Acción de Género en sus informes nacionales en el marco del proceso de la CMNUCC.
- Fortalezcan sus capacidades para incorporar la perspectiva de género en la formulación, la aplicación, el seguimiento y la revisión de las políticas, los planes, las estrategias y las medidas nacionales relativas al cambio climático, incluidas la NDC, los Planes Nacionales de Adaptación y las comunicaciones nacionales.
- Cooperen con los países en desarrollo para que aborden las acciones relacionadas con la perspectiva de género en el marco de la Convención, el Acuerdo de París y el Plan de Acción de Género.
- Participen en la ejecución de las actividades relacionadas con el Plan de Acción de Género (Burns & Daniel, 2020)

Las interrelaciones entre la Agenda 2030, el Acuerdo de París y la CEDAW ofrecen una oportunidad para que los países coordinen sus acciones y promuevan en el ámbito nacional la igualdad de género, la acción climática y el desarrollo sostenible. Además, es muy significativo que la igualdad de género se ubique en el centro de todas las esferas políticas, demostrando que es una cuestión de derechos humanos de carácter prioritario (Huyer, 2016; Dazé & Clare, 2019).



Figura 1. Algunos de los hitos más representativos de las agendas de igualdad de género, cambio climático y desarrollo sostenible en el ámbito internacional y nacional. Fuente: elaboración propia

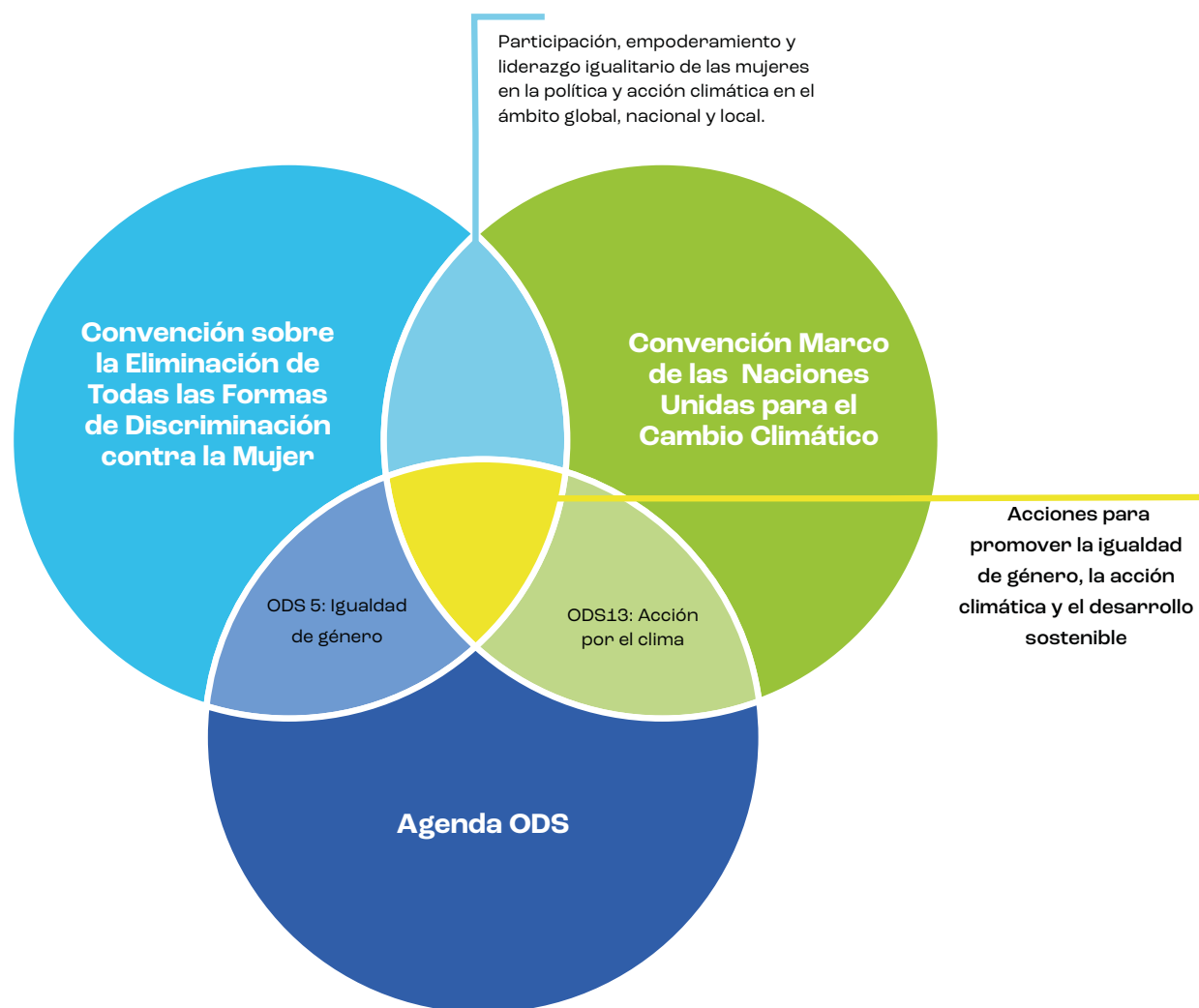


Figura 2. Alineación de Agendas igualdad de género, desarrollo sostenible y cambio climático. Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO 3.

**Marco normativo
sobre la igualdad de
género en Colombia**

En Colombia, previo a la Constitución de 1991, el Estado empieza a reconocer los derechos de la mujer que, aunque en principio le fueran inherentes per se, debieron declararse en la normatividad para reforzarse jurídicamente y, a su vez, ser legitimados institucional y socialmente. Es el caso del derecho al voto, a una educación superior, recibir de manera autónoma los salarios, entre otros derechos.

Con la Constitución del 91, Colombia adopta una Carta Política democrática, garantista de derechos fundamentales y, como tal, su panorama legal referente a la mujer se empieza, poco a poco, a ampliar. Es por ello que esta carta contempló lo siguiente: Artículo 43, el cual establece que “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”, y en su Artículo 13 establece que “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”. Lo anterior sin dejar de lado las ratificaciones que se realizan de las reglamentaciones internacionales, en las cuales se protege a la mujer de escenarios discriminatorios y se empiezan a crear instituciones e instrumentos de política pública en torno a la equidad de género.

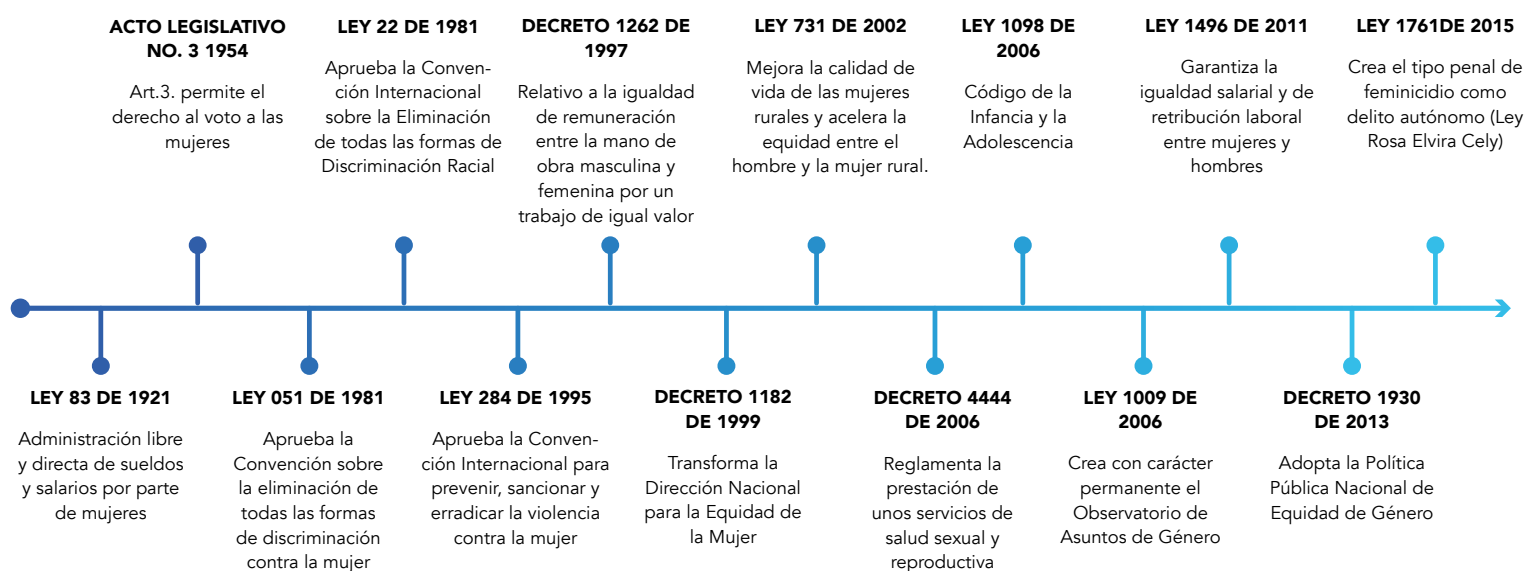


Figura 3. Algunos ejemplos de normatividad nacional relacionada con equidad de género. Fuente: elaboración propia.

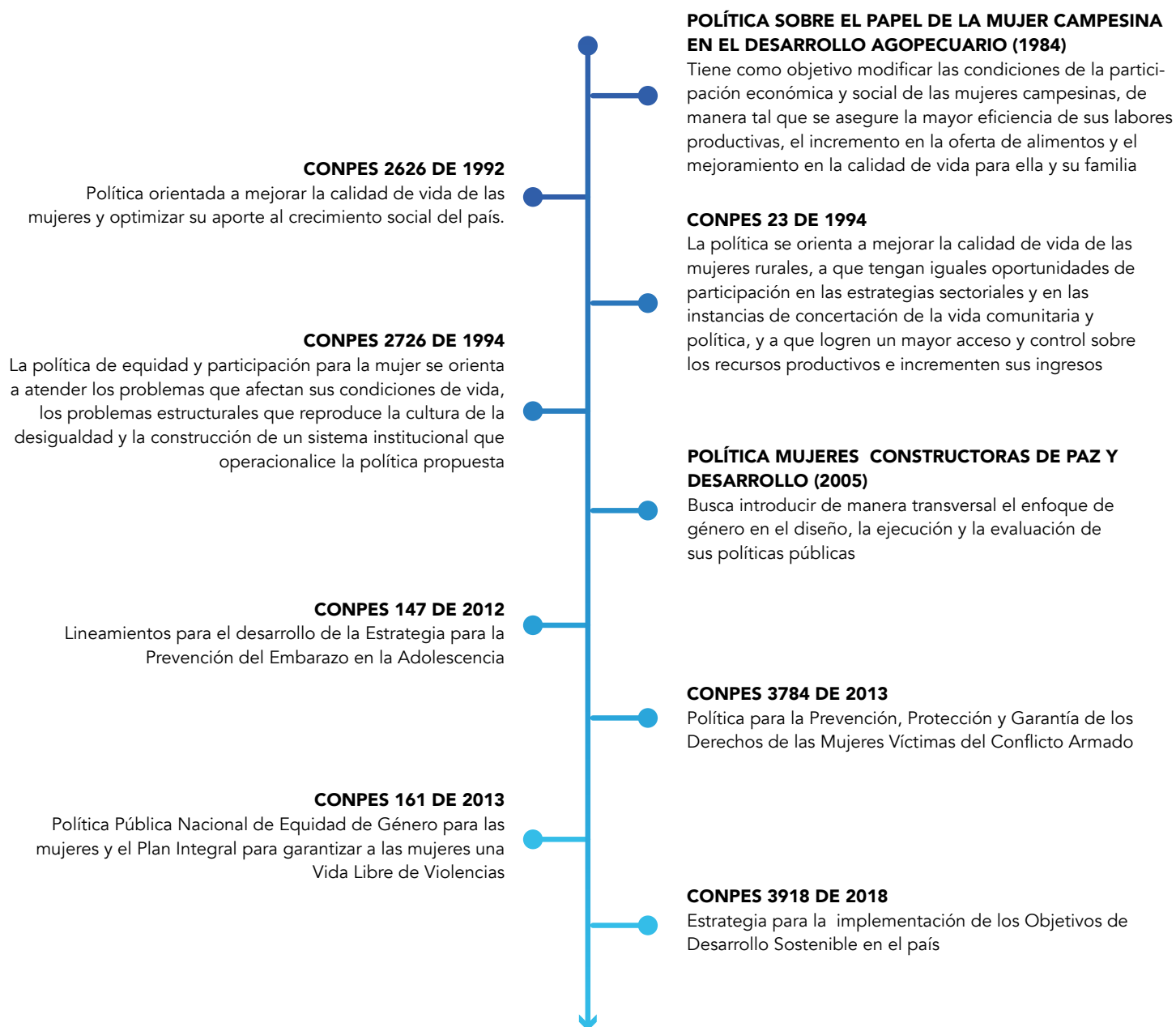


Figura 4. Algunos ejemplos de Política Pública Nacional relacionada con la equidad de género. Fuente: elaboración propia.

Al analizar la normatividad y política nacional ambiental con relación al enfoque de género, se evidenció que algunas reglamentaciones determinan que la mujer tiene un papel activo frente a la responsabilidad con el ambiente (ver figura 4).

Es de resaltar que el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, en su Plan Estratégico sectorial 2019-2022, consideró el rol de la mujer de manera implícita, en propuestas como la “formulación de programas y proyectos dirigidos a mujeres negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales para la conservación de la biodiversidad y los bosques en reconocimiento al rol que asumen las mujeres en la conservación ambiental, la reafirmación cultural y la protección de la biodiversidad”. Así como en acuerdos asociados con el marco de la MPC, el diseño

	Ley 99 de 1993	Ley 165 de 1994	Ley 731 de 2002	Política nacional	
Normativa/ Política	Crea el Ministerio de Ambiente y el Sistema Nacional Ambiental, SINA	Aprueba el "Convenio sobre la Diversidad Biológica"	Ley de la Mujer Rural	Producción más limpia (1997)	Educación ambiental (2002)
Referencia explícita al rol de la mujer	Artículo 1°. Principios Generales Ambientales	Considerandos	Objetivos	Objetivos	Metas
¿Cómo se menciona a la mujer en la normativa?	Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medioambiente y en el desarrollo	Reconoce la función que desempeña la mujer en la conservación y uso sostenible de la diversidad biológica	Mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural	Considerar el papel de la mujer en los procesos de producción más limpia para asegurar que las personas que realizan las actividades productivas sean las directamente capacitadas.	Apoyar proyectos ambientales que tengan en cuenta la perspectiva de género o sean liderados por mujeres
	Es imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible	Afirma la necesidad de la participación de la mujer en todos los niveles de la formulación y ejecución de políticas encaminadas a la conservación de la diversidad biológica	Artículo 28. Establece la participación de las mujeres rurales en los planes, programas y proyectos de reforestación	Lograr avances en términos de equidad de género y superar una clara barrera para el cambio tecnológico, en especial en sectores intensivos en mano de obra femenina	

Tabla 1. Algunos ejemplos de normatividad y política ambiental que mencionan el rol de género. Fuente: elaboración propia.

y/o adecuación y la implementación del programa de fortalecimiento a los pueblos indígenas en capacidades técnicas, administrativas y financieras, contempladas en el despliegue del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con enfoque diferencial y de mujer, familia y generación, liderados por la función pública, coordinado por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) (MinAmbiente, 2019).

Por otro lado, la Procuraduría General de la Nación, como autoridad de control, instó en el 2013 a los Ministerios de Ambiente y Desarrollo Sostenible, de Agricultura y Desarrollo Rural, y de Vivienda, Ciudad y Territorio; a las Corporaciones Autónomas Regionales, a las autoridades ambientales de grandes centros urbanos; a los institutos de investigación científica y al Instituto Colombiano de Desarrollo Rural para que implementaran la transversalización del enfoque de género en los programas, proyectos y políticas públicas a su cargo, reconociendo a las mujeres como agentes activas en el fomento del desarrollo sostenible y la preservación del medioambiente.

Mediante esta solicitud se esperaba, entre otras cosas: “Asignar recursos humanos y financieros para los asuntos de género, garantizar la plena participación de la mujer, desarrollar políticas que faculten a las mujeres a acceder a la tierra, al agua, a la educación, a la capacitación, al crédito y a la tecnología apropiada, inclusive, en las esferas de la ciencia y la economía, promoviendo de ese modo sus conocimientos, aptitudes y oportunidades de participación en las decisiones relativas al medioambiente; adoptar medidas orientadas a la efectiva reducción de los riesgos para las mujeres por peligros ambientales identificados y a la aplicación adecuada de tecnologías poco contaminantes, teniendo en cuenta el enfoque preventivo; incluir a las mujeres en los proyectos de planificación del suministro de agua y saneamiento, fomentar investigaciones con el objetivo de identificar los cambios legislativos, políticos, culturales o económicos que sean necesarios a fin de lograr la efectiva transversalización del enfoque de género en las políticas públicas del desarrollo sostenible y del cuidado del medioambiente” (Procuraduría General de la Nación, 2013).

CAPÍTULO 4.

**La perspectiva de
género en la acción
por el clima en
Colombia**

El cambio climático es un desafío para las sociedades en tanto altera dinámicas naturales, socioeconómicas y culturales que las sostienen. En Colombia, los impactos asociados al incremento de la temperatura, la elevación en los niveles del mar, el derretimiento acelerado de nevados y glaciares, la pérdida de páramos, entre otros ecosistemas estratégicos y el aumento en la frecuencia de eventos climáticos extremos afectarán la salud de la población, la seguridad alimentaria, el abastecimiento de agua, la infraestructura y las condiciones de hábitat y sus bienes culturales, así como la provisión de servicios que se derivan de la naturaleza.

A pesar de que todo el territorio nacional está expuesto a los riesgos derivados del cambio climático, las profundas brechas existentes entre territorios rurales y urbanos, entre hombres, mujeres y personas LGTBI, grupos etarios e identidad étnica pueden incrementar la vulnerabilidad socioeconómica de grupos poblacionales específicos ante los impactos del cambio climático, como es el caso de las mujeres y población LGTBI, debido a condiciones preexistentes y desigualdades estructurales. En la tabla 2, se identifican algunas de las brechas y desigualdades de género que se presentan en el país que pueden agravarse bajo condiciones de cambio climático o incidir en incrementar la intensidad de los impactos. Esto refleja la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas, planes, programas o acciones de cambio climático.

Temáticas	Brechas de género identificadas
Seguridad alimentaria	En 2015, 54,2% de los hogares padecían inseguridad alimentaria y 6 de cada 10 con jefatura femenina enfrentaban esta situación (Bernal & Huertas, 2020). El cambio climático incide o tiene el potencial de modificar la producción de alimentos, por ende, tiene un impacto directo sobre la seguridad alimentaria. Existe un riesgo de que los cultivos alimentarios tradicionales dejen de estar disponibles y, como las mujeres suelen ser las responsables de los hogares, la preparación de alimentos y la seguridad alimentaria, son ellas las que lo notan especialmente (FAO 2013).

Tabla 2. Algunos ejemplos de brechas de género que se presentan en Colombia y que pueden agravarse bajo condiciones de cambio climático o incidir en incrementar la intensidad de los impactos. Fuente: elaboración propia.

Temáticas	Brechas de género identificadas
Salud y cobertura del sistema de seguridad social	La cobertura del sistema de seguridad social en salud ha aumentado por encima del 90% tanto en las zonas urbanas como rurales. Sin embargo, en la ruralidad la afiliación en salud es mayoritariamente subsidiada, ya que más del 80% pertenecen a este régimen (solo el 14,7% de la población rural cotiza al sistema), mientras que en las cabeceras la afiliación al régimen contributivo es cercana al 60%. Este es un indicador del alto grado de informalidad en la zona rural, ya que la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud es realizada por personas ocupadas en empleos formales, así como del grado de dependencia de lo aportado por parte de las ciudades. En cuestiones de género, se evidencia una marcada brecha, ya que el 15,7% de los hombres cotiza al sistema pensional, mientras solo un 12,0% de las mujeres rurales lo hace, resultado que puede estar asociado a la tasa de desempleo al que se enfrentan las mujeres (ONU Mujeres; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020). Este es un factor que incrementa la vulnerabilidad de la población rural y las mujeres ante los efectos del cambio climático ya que, bajo una situación de economía informal, tendrán pocos recursos para planificar y poner en práctica estrategias de adaptación en vista de los cambios que se producen en el lugar de trabajo y las afectaciones en el hogar y las familias. Otra brecha evidenciada desde la etapa de la adolescencia es la falta de educación y subsidio en la salud menstrual. El difícil acceso a elementos que sean higiénicos y económicos hace que las mujeres desde temprana edad se expongan a enfermedades físicas y mentales ante el estigma social con el que se maneja la menstruación femenina. Encuestas realizadas en América Latina revelan que las niñas no cuentan con información pertinente sobre la menstruación, el acceso al saneamiento adecuado (en la región aún 106 millones de personas no cuentan con un baño digno en casa, la mayoría en zonas rurales) o los productos de gestión menstrual. Por ejemplo, en las áreas rurales de Colombia, el 34,8% de las niñas encuestadas indicaron no saber nada sobre la menstruación antes de la menarquia (la primera menstruación), mientras que el 45% no sabe o no responde de dónde proviene el sangrado menstrual (Flores, 2019). Es de mencionar que los productos que se han empleado en el mercado femenino durante la menstruación son de un solo uso, generando un impacto ambiental que podría atenuarse si se incentivara y subsidiara el uso de productos reutilizables que garanticen la salubridad a mujeres y cualquier persona LGTBI que lo requiera
Embarazo y maternidad en adolescentes y la mortalidad materna	El embarazo y la maternidad en adolescentes y la mortalidad materna son una expresión de desigualdades de género, especialmente se evidencian brechas entre grupos etarios, étnicos y territoriales en lo referente al campo y la ciudad. Las niñas todavía se enfrentan a numerosos desafíos y riesgos, 44,0% de las niñas madres menores de 15 años se dedican a labores domésticas y al cuidado de niñas y niños en vez de estudiar. Esta situación puede incidir en la reducción de la participación de las niñas y mujeres en los diferentes niveles educativos en centros poblados y rural disperso: ninguno, 35%; Educación básica primaria, 30%; Educación básica secundaria, 8,9%; Educación media, 19,5%; Educación técnica profesional y tecnológica, 3,7%; Educación superior, 1,3%, y Posgrado 0,4% (IDEAM; PNUD; MINAMBIENTE; DNP; CANCELLERÍA, 2018) Por otro lado, la mortalidad materna es un indicador de derechos humanos, ya que muchas de las muertes son consecuencia de la suma de desigualdades que enfrentan las mujeres colombianas. A la vez, refleja el nivel de atención médica especializada, clave para la detección temprana de cualquier tipo de complicaciones en el embarazo y parto, así como la prevención de sus posibles consecuencias. Los departamentos en donde todavía una menor proporción de los partos son atendidos por personal médico como Vaupés (58,6%), Chocó (77,8%), Vichada (78,7%), Guainía (80,6%) y Amazonas (82,3%), los cuales coinciden con los departamentos con las mayores tasas de mortalidad materna (ONU Mujeres; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020). Esta situación, en momentos de crisis o desastre, puede empeorar, ya que el cuidado obstétrico de emergencia puede verse seriamente obstaculizado y la distribución de insumos para la salud reproductiva, como medicación y anticonceptivos, puede reducirse temporalmente. Así mismo, es probable que, en situaciones de evacuación o alojamiento, los problemas de violencia doméstica y abuso sexual aumenten en los resguardos.

Temáticas	Brechas de género identificadas
Pobreza y empleo	En los últimos años se ha dado en Colombia una reducción significativa en la pobreza multidimensional. Sin embargo, su incidencia es mayor en los hogares con jefatura femenina y en las zonas rurales en comparación con las zonas urbanas. En el 2018, el 40,4% de los hogares rurales con jefatura femenina se encontraba en condición de pobreza multidimensional, frente a un 33,6% de los hogares rurales con jefatura masculina. Mientras que la incidencia de la pobreza multidimensional para hogares con jefatura femenina en zonas urbanas se ubicó en el 12,4%, en comparación de un 8,5% de hogares con jefatura masculina. Esto es un indicio de que los esfuerzos de reducción de la pobreza no han beneficiado de igual manera a mujeres y hombres, y de que persiste una brecha entre territorios urbanos y rurales (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2018) En 2019, mientras que la Tasa de Desempleo (TD) de los hombres era del 8,2%, en las mujeres alcanzó el 13,6%. La TD en las cabeceras es del 8,9% en los hombres y del 13,2% en las mujeres, mientras que en los centros poblados y rural disperso es de 3,0 y 9,6%, respectivamente, de manera que la diferencia entre sexos es mayor en las zonas rurales. En cuanto a la edad, las TD más altas se observan entre la población más joven. En el grupo de 18 a 28 años, las tasas son de 22,9% para las mujeres y 13,8% para los hombres (ONU Mujeres; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020). Para el 2018, se evidenció que las mujeres recibieron un 12,1% menos de ingresos que los hombres. El diferencial de ingresos entre sexos es considerablemente mayor, prácticamente el doble, en los centros poblados y rural disperso (33,6%) que en las cabeceras (16,4%). Adicionalmente, la probabilidad de no contar con un sustento económico propio de las mujeres (27,5%) es mayor que la de los hombres (10,2%). Esta diferencia se agrava en el ámbito rural, donde la probabilidad de que una mujer esté en esta condición (sin ingresos propios) es cinco veces mayor a la de un hombre (35,9 y 7,8%, respectivamente) (ONU Mujeres; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020). Por ende, los impactos desiguales del cambio climático desde una perspectiva de género están fuertemente vinculados a la desigualdad socioeconómica y a la persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento que es excluyente e insostenible. Previa a la crisis sanitaria por la COVID 19, las mujeres ya se encontraban sobrerrepresentadas en situaciones de pobreza. En 2019, según datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG), por cada 100 hombres viviendo en hogares pobres, había 112,7 mujeres en similar situación, evidenciado así su falta de autonomía económica. La crisis sanitaria y sus consecuencias económicas han profundizado la pobreza y la desigualdad, y las mujeres se han visto especialmente afectadas frente a la fuerte caída de la actividad económica en sectores clave para la ocupación laboral femenina, como son el turismo, la manufactura, el comercio y el trabajo doméstico remunerado. Esto ha resultado en una contundente salida de las mujeres de la fuerza laboral con una caída en la tasa de participación laboral femenina que representa un retroceso de 10 años y se proyecta un incremento en el número de mujeres latinoamericanas que vivirán en situación de pobreza (Aguilar, 2021). Ante escenarios de cambio climático, esta condición puede incrementar la vulnerabilidad de las mujeres, ya que, al estar en situaciones de exclusión o desigualdad socioeconómica, ven limitado su acceso a la propiedad de la tierra, vivienda, educación, salud y participación en la esfera política y de toma de decisiones y ven reducidas sus capacidades de adaptación.
Servicios de extensión agropecuaria	De acuerdo con el Censo Nacional agropecuario (2014), solo el 7,3% de las mujeres productoras recibieron asistencia técnica (servicios de extensión agropecuaria en la actualidad), en comparación con un 10,3% para hombres y un 17,3% para grupos mixtos de productores. Las bajas tasas de cobertura están asociadas con: i) las deficiencias en la provisión del servicio; ii) un énfasis en la provisión del servicio a esquemas asociativos de productores, y iii) factores culturales que privilegian la figura del hombre como cabeza del grupo productivo al momento de establecer los convenios de asistencia técnica (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2018). En el contexto del cambio climático, las diferencias y desigualdades en el acceso a servicios de extensión agropecuaria implican que los hombres y las mujeres tienen distintas capacidades para adaptarse ante sus efectos.

Temáticas	Brechas de género identificadas
Acceso a servicios financieros	Las mujeres predominan entre las personas no bancarizadas, solo el 42% de las mujeres tiene cuenta bancaria frente al 49% de los hombres (una diferencia de 7 puntos porcentuales que permanece invariable desde 2011). Situación que genera brechas en la participación del crédito y ahorro. Mientras que el 11% de los hombres ahorra en instituciones financieras y el 31% cuenta con tarjetas débito, para las mujeres estas cifras no superan el 7 y el 21%, respectivamente. Así mismo, mientras que el 26% de los hombres tiene un préstamo con una institución financiera o ha adquirido una tarjeta de crédito, solo un 17% de las mujeres lo logra. Las diferencias en las tasas de ahorro entre hombres y mujeres son mayores en la zona rural, con una brecha de 16 puntos porcentuales, en comparación con 3 puntos porcentuales para la zona urbana. Según el estudio, ser hombre aumenta en un 7% la probabilidad de ahorrar en un banco y disminuye la probabilidad de ahorrar en efectivo en un 2%, con relación a las mujeres ocupadas (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2018). En el caso de las productoras rurales, el 36% de las mujeres tiene como principal fuente de fondos de emergencia a la familia y amigos, mientras que el 22% de los hombres reporta usar esta alternativa. Por el contrario, el 44% de los hombres usa su ingreso laboral como fuente de fondos de emergencia. Estas dinámicas inciden directamente en las decisiones de inversión: mientras que el 19% de los hombres ahorra el año anterior para comenzar, operar o expandir una finca o negocio y el 16% ahorra para la vejez, en los mismos casos, solo el 13% y el 11% de las mujeres lo hacen, respectivamente (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2018). Respecto a las solicitudes y aprobaciones de crédito agropecuario, se observa que en solo el 8,4% de las UPA administradas por mujeres se solicitó crédito, frente a un 11,5% de las UPA administradas por hombres y un 19,0% de las UPA administradas por hombres y mujeres. Las tasas de aprobación en todos los casos superan el 85% y no parece que haya brechas significativas entre hombres y mujeres. Algunos de los requisitos para acceder al crédito y las dinámicas propias de la sociedad rural se convierten en barreras que afectan principalmente a las mujeres. Entre ellas se destacan la falta de ingresos, la baja tasa de ocupación y el tiempo que dedican las mujeres a las labores del hogar (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2018). Las barreras de acceso a activos productivos (tierra, asistencia técnica, maquinaria) e instrumentos financieros (crédito y aseguramiento) limitan en las mujeres el desarrollo de sus capacidades de producción y las ponen en desventaja al momento de comercializar sus productos y expandir el alcance de sus negocios. Por lo tanto, los instrumentos de generación de ingresos deben reconocer la interdependencia entre las actividades del cuidado y la producción agropecuaria de las mujeres y fomentar la inserción de la agricultura campesina, familiar y comunitaria en las cadenas productivas. La evidencia demuestra que cuando las mujeres se empoderan financieramente son más proclives a invertir en educación, alimentación y salud para sus familias. Todo ello es fundamental para romper el ciclo de la pobreza, reducir las desigualdades sociales e impulsar el crecimiento económico (ONU MUJERES, 2020).
Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado	Las mujeres colombianas realizan gran parte del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado, independientemente de su edad, escolaridad, ingresos y la región en donde viven. En ellas recae esta responsabilidad de la cual depende la economía y el bienestar de las familias y, por ende, del país. En Colombia, el valor económico del TDCNR asciende a 186 mil millones de pesos y el 77% es aportado por el trabajo de las mujeres. En el país, la carga global de trabajo de las mujeres, teniendo en cuenta los promedios totales de trabajo de toda la población (de 10 años y más, de acuerdo con el universo de la ENUT), es de 14 horas y 49 minutos diarios, de las cuales el 49% corresponde al trabajo no remunerado, que incluye el trabajo doméstico y de cuidados. En los hombres, este promedio diario es de 12 horas 39 minutos, destinando solo el 27% al trabajo no remunerado. Entre los 15 y 20 años, la probabilidad de dedicarse al hogar es cuatro veces más para mujeres que hombres. Desde jóvenes, las mujeres dedican más tiempo que los hombres al TDCNR, lo que limita sus oportunidades de escolaridad, capacitación, empleo e, incluso, de autocuidado y descanso (ONU Mujeres; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020).

Temáticas	Brechas de género identificadas
Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado	La brecha en la participación en el TDCNR es más marcada en el ámbito rural, con 32 puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres (92,5% vs. 60,5%), que en el ámbito urbano, en donde la diferencia es de 26,4 puntos (88,8% vs. 62,4%). Ante la falta de infraestructura de servicios (acceso a agua corriente, a servicios de saneamiento, a cocinas eficientes), el tiempo dedicado a estas tareas podría dedicarse al trabajo remunerado, a la educación, la capacitación para el empleo e, incluso, a descansar. Esto sin considerar los efectos negativos sobre la salud y la integridad personal de quienes las realizan. Lo anterior podría explicar en parte lo que sucede con el TDCNR en las cabeceras y en las zonas rurales de Colombia. Los hombres que viven en las cabeceras dedican casi media hora más al día a TDCNR que los que viven en zonas rurales. En el caso de las mujeres, el efecto es el contrario: vivir en las zonas rurales implica dedicar 50 minutos más al día al TDCNR con respecto a las que habitan en una cabecera (ONU Mujeres; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020). Bajo un contexto de cambio climático, el desarrollo de las tareas domésticas puede resultar más difícil y requerir más tiempo por parte de las mujeres debido a una disminución en el acceso a agua, alimento y combustibles, lo que disminuye también el tiempo dedicado a la educación o al desempeño de un trabajo remunerado. En Colombia, se estima que casi la mitad de las mujeres rurales no tienen cobertura de agua potable y saneamiento. Para el caso de las mujeres afrodescendientes e indígenas, la situación es más crítica, por ejemplo, en donde se concentran estas poblaciones, tres de cuatro habitantes del Pacífico carecen de cobertura de agua potable y saneamiento, o los que existen se encuentran por debajo de los mínimos aceptables (IDEAM; PNUD; MINAMBIENTE; DNP; CANCELLERÍA, 2018). Esto conlleva a la migración a ciudades en búsqueda de una remuneración que les permita sufragar sus necesidades personales y familiares. El sector de trabajo doméstico se ha visto afectado por la baja remuneración, inexistencia de relación laboral y maltrato a las mujeres, razón por la cual las normas laborales han reconocido la importancia que merece para que les sean reconocidos todos los derechos que le son inherentes al desarrollo de sus funciones. Es así como se necesitan con carácter urgente políticas que ofrezcan servicios, protecciones sociales e infraestructuras básicas transversales, que promuevan la distribución del trabajo de cuidado y doméstico entre las mujeres y los hombres, y que permitan crear más empleos remunerados acordes al trabajo que realizan y respetando los derechos laborales que tengan a lugar.
Concentración del poder	Colombia puso en vigor una medida especial que ha sido clave para incrementar la participación política de las mujeres. La Ley de Cuotas establece que en los cargos directivos de las entidades públicas debe haber al menos un 30% de representación de las mujeres, cuota que se extendió como obligación en las listas de candidaturas para cargos de elección popular o que se sometan a consulta. En el Estado colombiano, un 44,7% de los cargos directivos son ocupados por mujeres: el 42,7% en los de máximo nivel decisorio (MND) y el 46,3% en los otros niveles decisorios (OND). En el Gobierno nacional actual, por primera vez, Colombia tiene un gabinete paritario, hecho destacable que ubica al país por arriba del promedio de América Latina (28,5%) en lo que respecta a la participación de mujeres en el gabinete ministerial (ONU Mujeres; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020). Ahora bien, cuando la participación depende del voto popular, las mujeres terminan notablemente subrepresentadas, como es el caso del Congreso, las Gobernaciones y las alcaldías. En la Cámara de Representantes, de los 171 escaños, solo 32 son ocupados por mujeres (18,7%). En el Senado, de los 108 asientos, solo 23 son ocupados por mujeres (21,3%). En total, de los 279 lugares que hay en el organismo legislativo, 55 son ocupados por mujeres (19,7%). En 2019, únicamente dos mujeres obtuvieron el cargo de gobernadoras en los departamentos de Valle del Cauca y Atlántico, tres menos que las electas en 2015. Asimismo, en las últimas elecciones, 132 mujeres fueron electas como alcaldesas, menos del 15% del total de alcaldías del país. En Vichada y Amazonas, departamentos donde la población con autorreconocimiento indígena representa una proporción cercana al 60%, no hay y no ha habido alcaldesas (ONU Mujeres; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020).

Temáticas	Brechas de género identificadas
Concentración del poder	Las mujeres desempeñan un papel vital en el desarrollo sostenible, por lo que los aspectos de género asociados a las brechas sociales, económicas y laborales necesitan integrarse entre los esfuerzos para combatir el cambio climático.
Violencia basada en género	Los efectos de la violencia contra la mujer y de la violación de sus derechos humanos se agravan en países en conflicto interno como Colombia. Han sido víctimas de actos de amenazas, asesinato, terrorismo, torturas, desapariciones involuntarias, esclavitud sexual, violaciones, abuso sexual, embarazos y abortos forzados. Datos oficiales indican que más de 400.000 mujeres han sido víctimas de homicidio en el marco del conflicto armado, y hay más de 57.000 mujeres víctimas de desplazamiento forzado. Entre 1995 y 2011, la violencia en el conflicto armado ha generado el desplazamiento interno de más de 2'700.000 mujeres (cerca de 6% de la población total del país y el 51% del total de personas desplazadas). Además, el 15,8% de las mujeres desplazadas declara haber sido víctimas de violencia sexual. Las mujeres pertenecientes a grupos étnicos indígenas y afrocolombianos se han visto afectadas de manera desproporcionada por la violencia derivada del conflicto. De 3.445 casos de homicidios de personas indígenas y afrocolombianas, el 65,5% eran mujeres (ONU MUJERES, s.f.) Los datos del Censo Nacional de Población y Vivienda del 2018 muestran que la población de origen extranjero que reside en Colombia representaba un 2,2% de la población. Las estimaciones de la División de Población de las Naciones Unidas indican un incremento en 2019 que alcanzó el 2,3% de la población total, con 1,41 millones de migrantes internacionales, la gran mayoría proveniente de Venezuela, y un 49,6% eran mujeres. Esta población se encuentra en condiciones de precariedad y creciente informalidad laboral y, por ende, pierde visibilidad y posibilidades de acceso al sistema de protección social (ONU Mujeres; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020). Para el año 2019, se registraron 1.001 asesinatos de mujeres, 115 eran menores de edad. Poco más de la mitad (52,9%) de estos asesinatos se concentraron en las edades de 20 a 39 años y 4 de cada 10 asesinatos de mujeres (39,2%) fueron cometidos en la vivienda y 3 de cada 10 (31,4%) en la vía pública. Respecto a las lesiones no letales, en 2019 se registraron 77.303 casos enmarcados en violencia intrafamiliar. En todos los tipos de violencia, el porcentaje que representan las víctimas mujeres es mayor. Del total de lesiones, cerca de 59.000 (76,2%) fueron cometidas contra mujeres y, a su vez, de estas, más de 42.000 se trataron de violencia no letal de pareja. En relación con delitos sexuales, en 2019 se realizaron 26.158 exámenes médicos por presunto delito sexual, de los cuales el 86,1% fueron practicados a mujeres (por cada hombre víctima de presunto delito sexual, se presentan 6 mujeres víctimas), y de estos, el 85,6% y correspondieron a niñas y jóvenes menores de 18 años (ONU Mujeres; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020) Los impactos del cambio climático y de los desastres relacionados con el clima pueden aumentar las dinámicas de desigualdad de género en los hogares y contribuir al acaparamiento de recursos y a la violencia como medio para mantener el control. Bajo situaciones posdesastre, se ha observado que las familias pueden recurrir a algunas prácticas perjudiciales de violencia de género, como el matrimonio infantil. Asimismo, el estrés y la escasez de recursos, inducidos por el clima, son el detonante de migraciones o desplazamientos u otros factores que pueden ser altamente peligrosos, lo cual suele aumentar la exposición de las mujeres, los niños y las niñas, personas LGTBI y otras personas marginadas a la violencia de género, incluida la trata de personas, además de alterar vidas y medios de subsistencia. Los conflictos desencadenados o exacerbados por la escasez de recursos, incluidos aquellos debidos a los efectos de los desastres y el cambio climático, fortalecen las condiciones para que la violencia de género prospere. (Castañeda, Sabater, Owren, & Boyer, 2020)

Si bien en Colombia los marcos normativos e institucionales relacionados con la equidad de género y la gestión del cambio climático se han planificado y desarrollado de forma paralela, se pueden reconocer avances que promueven la articulación de estas dos agendas.

Por una parte, el país cuenta con la Política Pública Nacional de Equidad de Género para Las Mujeres (CONPES 161 de 2013), la cual orienta la transversalidad del enfoque de género en la política pública del país. A través de este instrumento se les solicita a los ministerios, a los departamentos administrativos y entidades adscritas que incorporen el enfoque de género en sus procesos de planeación y de presupuesto anual, y fortalezcan las capacidades institucionales en aspectos relacionados con el enfoque diferencial y de género. En este sentido, Colombia reconoció a través del Segundo Reporte Bianual de Actualización ante la CMNUCC, que el enfoque de género debe ser incorporado de manera transversal en todas y cada una de las estrategias nacionales de cambio climático (IDEAM; PNUD; MINAMBIENTE; DNP; CANCELLERÍA, 2018).

Hasta la fecha, se han consolidado diferentes instrumentos normativos, de política y planeación, orientados a lograr un desarrollo resiliente al clima y de bajas emisiones en la transición del país hacia la neutralidad en carbono. La Ley de Cambio Climático 1931 de 2018 y la Política Nacional de Cambio Climático articulan diversos instrumentos y mecanismos de planificación que se interconectan entre sí, como lo son el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC), la Estrategia integral de control a la deforestación y Gestión de los Bosques (EICDGB), el Plan nacional de gestión de riesgo de desastres, la Estrategia de protección financiera frente a desastres y la Estrategia nacional de financiamiento climático.

Respecto al PNACC, el documento de “Líneas de acción prioritarias” menciona que se deben analizar medidas de adaptación con enfoques diferenciales desde las perspectivas de género, grupos etarios, condición de discapacidad, etc. Lo cual debe realizarse en todos los aspectos del conocimiento sobre la vulnerabilidad al cambio climático y en la definición de medidas de adaptación, debido a que los roles y responsabilidades de cada miembro de una comunidad con miras a la seguridad alimentaria, la gestión del agua, la educación ambiental, entre otras, tiene implicaciones sobre la igualdad de oportunidades (DNP; MINAMBIENTE; IDEAM; UNGRD; PNN; IAVH, 2016).

Es importante destacar que en el país se han implementado proyectos de adaptación al cambio climático que incorporan el enfoque de género (Mejorando las Prácticas de Gestión del Agua Resilientes al Cambio Climático para las Comunidades Vulnerables de La Mojana-Mojana, Clima y Vida; Adaptación a los Impactos Climáticos en el Reglamento de agua y

Abastecimiento del Área De Chingaza-Sumapaz-Guerrero; Adaptación al Impacto del Cambio Climático en Fuentes Hídricas en Los Andes; Adaptación Basada en Ecosistemas para las Comunidades de las Planicies Inundables de la Cuenca del Río Magdalena), por lo que sus resultados, logros y aprendizajes pueden trascender y escalar a los instrumentos de política pública para brindar continuidad a los procesos y fortalecer el desarrollo de capacidades en relación con la transversalización de la perspectiva de género en la gestión de la adaptación.

En cuanto a los compromisos asumidos por el país ante el Acuerdo de París, Colombia presentó la actualización de su Contribución Nacional Determinada (NDC) para el periodo 2020-2030, en la cual integra la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como un elemento transversal a la acción por el clima, adquiriendo el compromiso de incluir explícitamente consideraciones de cambio climático en la actualización de la Política Pública Nacional de Equidad de Género bajo los objetivos y áreas prioritarias de la Versión Mejorada del Programa de Trabajo de Lima y su Plan de Acción de Género. A través de la NDC, Colombia reconoce la necesidad de recolectar información diferenciada por sexo y obtener datos sobre impactos y vulnerabilidades diferenciados por género, de tal forma que se visibilice la situación de los diversos grupos poblacionales. Adicionalmente, en las metas establecidas por el país a 2030, se incorporan metas con enfoque diferencial y de género en el ámbito de educación, formación y sensibilización.

También es importante destacar que la Estrategia Climática de Largo Plazo de Colombia (E2050), como instrumento de política que orienta las acciones nacionales, sectoriales y territoriales para construir un futuro resiliente al clima en Colombia, con una alta capacidad adaptativa y carbono neutral, incluye como eje transversal el enfoque de género.

Los diferentes instrumentos asociados con la gestión de la adaptación al cambio climático nombran la necesidad de incluir la perspectiva de género, siendo este un punto de partida para proponer recomendaciones puntuales que fortalezcan la articulación entre las dos agendas y materialicen la inclusión de las necesidades, roles, habilidades e intereses tanto de mujeres, personas LGTBI y hombres en todos los procesos orientados a reducir la vulnerabilidad del país ante los impactos climáticos y que, a la vez, generen beneficios equitativos.

CAPÍTULO 5.

Oportunidades y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la gestión de la adaptación

El PNACC, en el documento “Líneas de Acción Prioritarias para la Adaptación al Cambio Climático en Colombia”, define los siguientes objetivos que contribuyen al proceso de adaptación en el país:

- Gestionar el conocimiento sobre el cambio climático y sus potenciales consecuencias sobre las comunidades, la biodiversidad y sus servicios ecosistémicos, y la economía del país.
- Incorporar la adaptación al cambio climático en la planificación del desarrollo territorial y sectorial.
- Promover la transformación del desarrollo para la adaptación al cambio climático con criterios de competitividad, sostenibilidad y equidad.

Debido a que “adaptarse es cuestión de género”, en este capítulo se presentan las oportunidades y recomendaciones para transversalizar la perspectiva de género en cada uno de los objetivos del PNACC y sus respectivos medios de implementación, los cuales son necesarios para movilizar la acción y la gestión de la adaptación al cambio climático.

OBJETIVOS PNACC	OPORTUNIDADES	RECOMENDACIONES
Objetivo 1 : Gestionar el conocimiento sobre el cambio climático y sus potenciales consecuencias sobre las comunidades, la biodiversidad y sus servicios ecosistémicos, y la economía del país	En el documento de “Actualización de la Contribución Determinada a Nivel Nacional de Colombia (NDC)”, Colombia reconoce la necesidad de recolectar información diferenciada por sexo y obtener datos sobre impactos y vulnerabilidades diferenciados por género.	Recomendación 1. El análisis de género como punto de partida para una acción por el clima incluyente. Recomendación 2. Generar datos e indicadores desagregados por género, y aprovechar los existentes, en el monitoreo y evaluación de la adaptación al cambio climático.
	Colombia ha identificado las necesidades para el desarrollo y la transferencia de tecnologías para el cambio climático.	Recomendación 3. Asegurar que el desarrollo y la transferencia de tecnología resulte en beneficios equitativos para mujeres, hombres y personas LGTBI.
	En el documento de “Actualización de la Contribución Determinada a Nivel Nacional de Colombia (NDC)” Colombia estableció como meta en la NDC “Incorporar el cambio climático en la educación formal (preescolar, básica primaria y secundaria, media y superior) y en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la autonomía institucional, como componente esencial para promover una transición justa, desde los enfoques de derechos humanos, intergeneracional, diferencial y de género.” Una de las acciones del PNACC es “promover la integración de contenidos, y procesos de capacitación y concienciación en materia de adaptación al cambio climático en programas pertinentes de educación formal, no formal e informal.”	Recomendación 4. Incorporar el cambio climático en la educación formal bajo una perspectiva de género
Objetivo 2. Incorporar la adaptación al cambio climático en la planificación del desarrollo territorial y sectorial.	Colombia se comprometió a incluir explícitamente consideraciones de cambio climático en la actualización de la política pública nacional de equidad de género	Recomendación 5. incluir la perspectiva de género en los instrumentos de política y planeación para la gestión del cambio climático.
Objetivo 3. Promover la transformación del desarrollo para la adaptación al cambio climático con criterios de competitividad, sostenibilidad y equidad.	Colombia cuenta con la Estrategia Nacional de Financiamiento Climático, la cual busca para el 2030 incorporar el cambio climático en los ciclos de planeación, ejecución y evaluación, económica y financiera, del país y garantizar financiación sostenible y escalable para un desarrollo bajo en emisiones y resiliente con el clima.	Recomendación 6. Aumentar el financiamiento climático en los temas asociados a género e involucrar a las organizaciones de mujeres en la gestión de proyectos para el financiamiento climático.
	Dentro del proceso de implementación del PNACC se consolidó la “Estrategia de fortalecimiento del sector empresarial en la gestión de riesgos climáticos para mantener la competitividad”	Recomendación 7. Apoyar a las empresas a gestionar los riesgos climáticos bajo una perspectiva de género

Tabla 3. Oportunidades y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en los objetivos del PNACC. Fuente: elaboración propia.

Objetivo 1. Gestionar el conocimiento sobre el cambio climático y sus potenciales consecuencias sobre las comunidades, la biodiversidad y sus servicios ecosistémicos, y la economía del país

Oportunidad: En el documento de “Actualización de la Contribución Determinada a Nivel Nacional de Colombia (NDC)”, Colombia reconoce la necesidad de recolectar información diferenciada por sexo y obtener datos sobre impactos y vulnerabilidades diferenciados por género.

Recomendación 1. El análisis de género como punto de partida para una acción por el clima incluyente

El análisis de género es una herramienta fundamental para la elaboración de políticas, programas y proyectos que buscan generar beneficios equitativos. Es un proceso que permite establecer una línea base para comprender las necesidades, dinámicas de poder y oportunidades en función del género, a partir de la recopilación e interpretación de información asociada a los roles, responsabilidades, acceso y control de recursos y servicios por parte de las mujeres, los hombres, los niños, las niñas y personas LGTBI, bajo un contexto determinado. El análisis de género contribuye a conocer cómo estos procesos se sostienen, bien sea a través de normas culturales, creencias o por brechas asociadas a variables intersectoriales, como son asentamientos, edad, facilidades educativas, financieras y condiciones migratorias, entre otras, que atenúan y vulneran los derechos de las mujeres dificultando su acceso a oportunidades (Dekens & Dazé, 2019; IUCN, 2021; RED2RED, 2020).

En materia de adaptación al cambio climático, el análisis debe determinar cómo la desigualdad basada en género, causada por condiciones sociales, económicas, territoriales y culturales, contribuye a acentuar la vulnerabilidad y riesgo de la población ante los efectos del cambio climático y determinar las acciones o estrategias que se requieren para fortalecer la capacidad de adaptación y garantizar la igualdad de acceso y oportunidades entre mujeres, hombres y población LGTBI (Dekens & Dazé, 2019).

Su importancia radica en que las políticas, programas o proyectos no pueden ignorar dinámicas sociales sustentadas por las experiencias, roles y conocimientos basados en género, por el contrario, se basan en el supuesto implícito de que todas las partes interesadas son homogéneas y este casi nunca es el caso, lo cual no solo afectará su eficacia y sostenibilidad, sino que se corre además el riesgo de dejar atrás a las personas que tienen mayores necesidades de información (Dekens & Dazé, 2019). El análisis de información y de estadísticas sensibles al género contribuirán a la formulación de políticas públicas asertivas e inclusivas, a la implementación de medidas que manejen desigualdades de género y a la evaluación de la efectividad en su ejecución (Burns & Daniel, 2020).

DESCRIPCIÓN

De acuerdo con Dekens & Dazé (2019), el análisis de género mínimo debe contar con cuatro componentes principales:

1. Un análisis institucional y político sobre el género y la adaptación al cambio climático: consiste en evaluar las políticas relevantes de las dos agendas y cómo se relacionan. Es decir, hasta qué punto el tema del género se incorpora en las políticas relativas al cambio climático y viceversa. Asimismo, examina los mecanismos de coordinación establecidos e identifica los actores clave que cuentan con los conocimientos y las capacidades para implementar medidas de adaptación con perspectiva de género.
2. Un análisis técnico para comprender las relaciones entre el género y el cambio climático: responde a cómo y por qué los riesgos climáticos presentes y futuros afectan de manera diferente a las mujeres y los hombres, lo cual permite determinar cuáles son las necesidades de adaptación diferenciadas. También evalúa cómo la desigualdad de género repercute en las capacidades de adaptación al cambio climático y cómo el balance de participación entre los géneros impacta en el proceso y poder de toma de decisiones. Por último, revisa si los beneficios de la adaptación se distribuirán de manera equitativa teniendo en cuenta el acceso y control de los recursos, la división del trabajo entre mujeres y hombres, y la igualdad de acceso a la información, los servicios y las oportunidades económicas.
3. Un análisis de las implicaciones para el proceso de adaptación: evalúa cómo el contexto técnico, institucional y normativo influye en la generación de oportunidades y obstáculos para incorporar la perspectiva de género en la planificación y la implementación de las medidas de adaptación. También apunta a resolver cómo la gestión de la adaptación brinda oportunidades para promover la igualdad de género.
4. Elaboración de recomendaciones para la gestión de la adaptación: estarán orientadas a los acuerdos institucionales, la creación o fortalecimiento de capacidades para asegurar un proceso con perspectiva de género y cómo la perspectiva de género se debe incorporar en las estrategias de comunicación y los sistemas de gestión de datos e información para la adaptación, así como en los procesos de seguimiento y evaluación. También será clave identificar medidas concretas que

se pueden adoptar para garantizar la participación eficaz de las mujeres, los grupos de mujeres y las organizaciones que promueven la igualdad de género en los procesos de planificación de la adaptación. De igual manera, brindarán orientación para asegurar que las inversiones en la adaptación cubran las necesidades particulares de las mujeres y los hombres, y ofrezcan beneficios equitativos.

ELEMENTOS CLAVE A CONSIDERAR PARA APLICAR LA RECOMENDACIÓN

- El análisis de género está orientado a emitir con claridad e información los retos y limitaciones, y las capacidades y oportunidades de la diversidad de actores, respecto a la adaptación al cambio climático, con el fin de formular programas, proyectos e intervenciones incluyentes.
- Es deseable que la información para el análisis de género provenga de una combinación de fuentes de datos primarios y secundarios.
- El uso de fuentes de datos secundarias es un punto de partida útil para comprender los actuales vacíos de género y una perspectiva general de una situación relacionada con el género. Así, puede ayudar a identificar los pasos a seguir para recopilar datos primarios.
- Los datos primarios son aquellos recogidos por investigadores, profesionales y expertos en género con un propósito específico y pueden incluir la realización de encuestas, entrevistas con individuos o grupos de discusión e investigación participativa. Esta información ayuda a dar una amplia visión de las dinámicas y tendencias relacionadas con el género dentro de un contexto específico.
- Identificar las desigualdades de género en relación con el acceso, el uso, la valoración, los beneficios y la toma de decisiones sobre los recursos naturales puede ayudar a hacer visibles las condiciones de la violencia de género a las que se enfrentan diferentes actores, especialmente las mujeres.
- Los análisis de género deben contribuir a la formulación de proyectos y políticas relacionadas con el cambio climático. Estos deben ser parte de los procesos de planeación y construcción de política pública que llevan a cabo las diferentes entidades.

RETOS EVIDENCIADOS Y RECOMENDACIONES PARA SUPERARLOS

RETO: Los diseños de instrumentos para el levantamiento de datos e información no incluye la diversidad de orientación de género. Se realiza una medición binaria de la variable “sexo” (hombre-varón-masculino / mujer-hembra-femenino).

- Países como Australia y Canadá incluyen dentro de los formularios de captación de datos o información opciones de respuesta como: otro género o género diverso. Esto es de gran importancia, ya que permite levantar datos que incluyan personas LGTBI y determinar relaciones con las condiciones de vulnerabilidad y capacidad de adaptación ante el cambio climático y formular medidas acordes con la realidad de la población.

RETO: No se disponen de suficientes datos desglosados por género o no están actualizados, para ello se propone:

- El DANE es el referente nacional en la producción y comunicación de información estadística en Colombia y proporciona datos que permiten caracterizar las particularidades de las personas de acuerdo con su sexo, e identificar brechas y patrones de discriminación.
- Se sugiere consultar la información de observatorios y sistemas de información nacionales, como el Observatorio Colombiano de las Mujeres, el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género, la Fuente de Información Laboral de Colombia FILCO, entre otros.
- Identificar los vacíos de conocimiento y plantear métodos de recopilación de datos primarios para cubrir el vacío de información, teniendo en cuenta los lineamientos del DANE en la materia.
- Generar líneas base en las que se puedan tener estadísticas de género previo al desarrollo de un proyecto. Estas permitirán hacer recomendaciones a las autoridades competentes del porqué no se pueden obtener algunos resultados.
- Las variables asociadas al género cambian con el tiempo y las fuentes de datos secundarias pueden carecer de información, actualizarse con poca frecuencia o no medir la información correcta para un contexto determinado. En este caso, la recopilación de datos primarios puede ayudar a suplir información y proporcionar una visión acorde y actualizada sobre un contexto específico. Esto requerirá tiempo, inversión financiera y previsión de cómo, cuándo y dónde se recoge la información.
- Tomar referencias de estudios de género que han realizado diferentes organizaciones, que proponen indicadores de género y medioambiente para su inclusión considerando, entre otros aspectos, áreas focales del derecho a la tierra, los

recursos naturales y la biodiversidad; acceso a alimentos, energía, agua y saneamiento; cambio climático, producción y consumo sostenibles y salud, y mujeres en la toma de decisiones ambientales en todos los niveles.

- Revisar las metas del objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el cual propende por la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y niñas. Este tipo de metas claras permitirá ser percibido por organizaciones que tengan objetivos similares y pueda alinearse por un objetivo común. Ver [AQUÍ](#) documento de Naciones Unidas sobre Estadísticas de género y medioambiente: desbloquear información para la acción y medir los ODS. Visitar [AQUÍ](#) el centro Women Count, en el que encontrará datos actualizados sobre los indicadores de los ODS específicos de género. Acudir a herramientas de Organizaciones internacionales, como la lista de verificación para el control de calidad sobre resultados de sus contribuciones determinadas en el ámbito nacional (NDC), diseñada por PNUD no solo para gobiernos, sino también para la sociedad civil y otros actores interesados. Las NDC incluyen metas, medidas e indicadores sensibles al género. Consultar [AQUÍ](#)
- Tener en cuenta los indicadores y prioridades de las políticas públicas de equidad de género, que dan orientación sobre las principales brechas de género y problemáticas para asociarlas con los retos de adaptación al cambio climático.

RETO: Visibilizar los análisis de género en los procesos de planeación de políticas y proyectos.

- Incluir los análisis de género en la formulación de proyectos de inversión, de programas y en la construcción de políticas sectoriales relacionadas con el cambio climático, a través de las diferentes metodologías e instrumentos que existen en el país.
- Sensibilizar a los diferentes actores en el reconocimiento de la no neutralidad de género de las políticas, proyectos y programas e impulsar en el ámbito institucional el uso de estadísticas y análisis de género.

EJEMPLOS

- Este informe, elaborado por el Instituto de la Mujer de España, actualizado a mayo de 2020, muestra cómo las causas y efectos del cambio climático afectan de forma diferente a mujeres y hombres, y realiza un análisis con perspectiva de género de las políticas climáticas implementadas hasta el momento, en el

ámbito internacional y comunitario, y de forma más reciente, en el ámbito nacional y autonómico. Se reflejan así, los diferentes grados de compromiso para asumir los procesos necesarios y para arbitrar mecanismos que hagan hincapié en la mirada de género y contemplen la voz y las necesidades de las mujeres en el diseño e implementación de estas políticas, incluyendo una mayor participación en la toma de decisiones (ver más [AQUÍ](#))

- Trinidad y Tobago llevó a cabo un análisis de género para evaluar el contexto local e identificar las necesidades y oportunidades de género que apoyaran la integración de la perspectiva de género en la acción climática. El análisis de género proporciona recomendaciones para apoyar una implementación de la NDC sensible al género y ha orientado el Plan de Acción de Género (GAP) de la NDC de Trinidad y Tobago (ver más [AQUÍ](#)).

OTROS RECURSOS RECOMENDADOS

- Ver [AQUÍ](#) la publicación “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia”. Este documento incluye una selección estratégica de temas e indicadores que describen y analizan la situación actual de mujeres y hombres en distintos aspectos y las brechas de desigualdad persistentes. La información presentada (y la manera en la que esta se examina) permite identificar avances y rezagos, y brinda pautas para la reflexión y el diseño de acciones pertinentes y eficientes enfocadas a impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Ver [AQUÍ](#) la nota informativa del NAP Global Network, que describe los fundamentos y el enfoque adoptados para apoyar el análisis de género, los cuales están centrados en los Planes Nacionales de Adaptación. Aporta información de los análisis y presenta las experiencias y lecciones aprendidas del proceso.

Recomendación 2. Generar datos e indicadores desagregados por género, y aprovechar los existentes, en el monitoreo y evaluación de la adaptación al cambio climático

El mecanismo de monitoreo y evaluación es crucial para orientar la gestión climática, ya que permite comprender el impacto y la magnitud de los esfuerzos y acciones que se realizan y definir qué aspectos tienen que ajustarse para lograr impactos positivos en las sociedades y sus entornos. Al incorporar una perspectiva de género, y evaluar los resultados e impactos, se

puede revisar si las políticas, programas o proyectos climáticos perpetúan desigualdades, o si ayudan a disminuir o erradicar las brechas entre hombres, mujeres y personas LGTBI y dan cuenta de la dificultad que existe para lograr la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en el marco de la acción por el clima (Vaeza, 2021).

En este sentido, el monitoreo y la evaluación de políticas, programas y proyectos se basa en la disponibilidad de datos estadísticos desagregados por género relacionados con el cambio climático y bajo un enfoque interseccional. Sin la disponibilidad y uso de esta información, los resultados que se presenten podrían dejar atrás a gran parte de la población vulnerable y sería difícil estimar si se han alcanzado los objetivos propuestos en acuerdos regionales e internacionales, así como en acciones y políticas en el ámbito nacional y subnacional (Aguilar, La igualdad de género ante el cambio climático: ¿qué pueden hacer los mecanismos para el adelanto de las mujeres de América Latina y el Caribe?, 2021).

DESCRIPCIÓN

Aguilar (2021) plantea fomentar investigaciones y la generación de estadísticas e indicadores sensibles al género que informen sobre cinco temas que son relevantes en el nexo entre género y adaptación al cambio climático:

1. El acceso, uso y control de recursos naturales, la biodiversidad y la tierra, así como los derechos de acceso a los recursos forestales, marino-costeros o humedales.
2. Participación de mujeres en espacios de toma de decisiones. El DANE cuenta con estadísticas desagregadas sobre la participación de las mujeres en espacios de poder y toma de decisiones públicas. Adicionalmente, Colombia, en el segundo informe bianual de Actualización de Colombia ante la CMNUCC, presentó estadísticas desagregadas sobre los espacios de participación y toma de decisiones de cambio climático, sirviendo como elemento de línea base para el futuro.
3. Impactos del cambio climático y sus repercusiones en el uso del tiempo. A partir de la recopilación de información sobre el uso del tiempo por parte de hombres y mujeres, se puede crear una línea base que permita medir las horas invertidas en la búsqueda de recursos, como agua, alimentos o combustibles, así como la relación existente entre la distribución del tiempo y el acceso a servicios educativos, económicos o de disfrute. El DANE cuenta con información sobre el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Además, Colombia hace parte del Informe sobre efectos diferenciados por género de la COVID-19 en el desarrollo

sostenible, en el que se evidencia que más mujeres que hombres han visto un aumento en el tiempo que pasan recolectando agua y combustible desde la pandemia, así como un aumento de tiempo dedicado al trabajo doméstico y no remunerado. Por otra parte, sería interesante revisar cómo diversas iniciativas inciden en reducir o aumentar la carga de trabajo de las mujeres y las niñas.

4. La brecha de género en situaciones de desastre por eventos hidrolimnológicos. Datos estadísticos e indicadores bajo un enfoque interseccional permitirán conocer los impactos y las necesidades de los diferentes grupos poblacionales ante una situación de desastre natural. También se sugiere realizar investigaciones orientadas a conocer impactos de los fenómenos climáticos asociados con el género.
5. Violencia de género y cambio climático: la Sede Subregional de la CEPAL para el Caribe señala que la recopilación de datos específicos sobre la violencia contra las mujeres y la violencia de género en situaciones de desplazamiento por desastres y migración ambiental es una prioridad en la región. Adicionalmente, es necesario conocer la probabilidad de aumento en casos de violencia como consecuencia del uso, acceso y control de recursos naturales bajo un escenario de escasez y por presiones y amenazas del cambio climático (Aguilar, La igualdad de género ante el cambio climático: ¿qué pueden hacer los mecanismos para el adelanto de las mujeres de América Latina y el Caribe?, 2021).

ELEMENTOS CLAVE A CONSIDERAR PARA APLICAR LA RECOMENDACIÓN

- Aprovechar los espacios de coordinación interinstitucional para identificar y abordar las brechas de conocimiento que permitan comprender los impactos diferenciados del cambio climático y el papel de las mujeres y personas LGTBI como agentes de cambio (Aguilar, La igualdad de género ante el cambio climático: ¿qué pueden hacer los mecanismos para el adelanto de las mujeres de América Latina y el Caribe?, 2021).
- Para la producción de datos de calidad en género y cambio climático, es importante: (1) elaborar y adicionar preguntas relevantes al género en las encuestas relacionadas con el cambio climático y desastres naturales; (2) registrar de manera consistente el sexo y otras variables asociadas a la interseccionalidad e interculturalidad en las fuentes de datos; (3) hacer uso de nuevas tecnologías y alianzas con actores académicos, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado

para generar datos sobre género y ambiente, y (4) usar macrodatos o “big data”.

RETOS EVIDENCIADOS Y RECOMENDACIONES PARA SUPERARLOS

RETO: La escasa recopilación, difusión y aplicación de estadísticas sobre género y clima, desde el ámbito local hasta el nacional, afecta al conocimiento y la capacidad para desarrollar y adoptar políticas y programas eficaces y bien informados a todos los niveles.

- Aprovechar el trabajo del Grupo de Coordinación Estadística para la Agenda 2030 en América Latina y el Caribe y otros mecanismos de coordinación en el ámbito regional. Entre ellas, la Plataforma Regional de Conocimiento sobre la Agenda 2030 en América Latina y el Caribe, el SDG Gateway, para identificar las necesidades de generación de datos, estadísticas e indicadores en temas relacionados con género y cambio climático y monitorear los ODS en la región con el fin de intercambiar conocimiento entre países, agencias del Sistema de las Naciones Unidas y la sociedad civil.
- Acudir a herramientas de Organizaciones internacionales, como la lista de verificación para el control de calidad sobre resultados de sus contribuciones determinadas en el ámbito nacional (NDC), diseñada por PNUD no solo para gobiernos, sino también para la sociedad civil y otros actores interesados. Las NDC incluyen metas, medidas e indicadores sensibles al género. Consultar [AQUÍ](#)

RETO: Se ha prestado poca atención a la comunidad LGTBI en la recopilación de datos y la investigación, a pesar de que se reconoce que es especialmente vulnerable a los impactos del cambio climático.

- El DANE, en la guía para la inclusión del enfoque diferencial e interseccional, presenta las opciones de captación de las variables sobre identidad de género y orientación sexual con el objetivo de normalizar estas variables de manera progresiva entre personas encuestadoras, funcionarias y fuentes de información, reconociendo características poblacionales, cuya medición es necesaria en el país y que estas poblaciones deben ser visibilizadas en las estadísticas (ver más [AQUÍ](#)).
- Se sugiere tener en cuenta el diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia en los ámbitos familiar, del espacio público, el educativo, el laboral y el de la salud (Ver más [AQUÍ](#)).

EJEMPLOS

- El Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos de la UNESCO ha trabajado en la generación de una metodología innovadora, que incluye indicadores y herramientas para la recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo, que permita lograr una norma mundial para la evaluación, el seguimiento y la presentación de informes sobre el agua con perspectiva de género (ver más [AQUÍ](#)).
- Este estudio de caso comparte las recientes experiencias de Uruguay en la recopilación y el análisis de datos desagregados por sexo relevantes para la planificación de la adaptación en los sectores agrícolas. Describe los resultados de un estudio cualitativo y cuantitativo que buscaba generar información sobre los recursos y las barreras simbólicas, culturales y económicas que afectan a la adaptación en la producción agrícola desde una perspectiva de género (ver más [AQUÍ](#)).
- En Colombia, los datos ayudan a justificar los programas de apoyo económico dirigidos a las mujeres y a dar forma a nuevas políticas nacionales de cuidados. Los resultados de una evaluación rápida de género (RGA) sobre los impactos de la COVID-19 en Colombia están ayudando a justificar programas de apoyo económico que dan prioridad a las mujeres, en cuanto a la formación de una nueva política nacional de cuidados y a aumentar el uso de estadísticas no oficiales para la elaboración de políticas (ver más [AQUÍ](#)).

OTROS RECURSOS RECOMENDADOS

- Ver [AQUÍ](#) documento de Naciones Unidas sobre Estadísticas de género y medioambiente.
- Ver [AQUÍ](#) el centro Women Count, en el que encontrará datos actualizados sobre los indicadores de los ODS específicos de género.
- Ver [AQUÍ](#) una serie de seminarios web sobre la integración de la igualdad de género en las Contribuciones Nacionales Determinadas (NDC). Esta sesión se centra en los datos e indicadores de género en el proceso de las CND, mostrando varios ejemplos de países. Únase a este seminario web para comprender el valor práctico de los datos e indicadores de género, y lograr resultados de desarrollo.
- Ver [AQUÍ](#) la aplicación y plataforma online Gender Climate Tracker, un acceso fácil y actualizado sobre las últimas políticas, mandatos, investigaciones, decisiones y acciones relacionadas con el género y el cambio climático.

Recomendación 3. Asegurar que el desarrollo y la transferencia de tecnología resulte en beneficios equitativos para mujeres, hombres y personas LGTBI

La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, a través del artículo 4.5, pide a los países desarrollados que promuevan, faciliten y financien la transferencia y acceso de tecnologías y conocimientos técnicos a los países desarrollados, con el fin de contribuir a los procesos de adaptación y mitigación al cambio climático. Bajo este contexto, el Plan de acción de género adoptado por la CMNUCC indica que las partes y las organizaciones pertinentes deben “promover el despliegue de soluciones tecnológicas con perspectiva de género para hacer frente al cambio climático, incluido el fortalecimiento, la protección y la preservación de los conocimientos y las prácticas locales, indígenas y tradicionales en diferentes sectores y para aumentar la resiliencia al clima, fomentando también la plena participación y el liderazgo de las mujeres y las niñas en la ciencia, la tecnología, la investigación y el desarrollo” (acción D.3).

Estas son acciones significativas, ya que las tecnologías y sus desarrollos no son neutrales al género. Por un lado, las mujeres y personas LGTBI se enfrentan a barreras socioculturales que dificultan su acceso a tecnologías y tienen una menor participación en los procesos de innovación y desarrollo tecnológico. Por otra parte, los riesgos climáticos son diferenciales al género, por lo que las necesidades tanto de mujeres, personas LGTBI y hombres deben ser atendidas para asegurar que las acciones sean efectivas y garantizar el acceso y beneficios equitativos entre la población. Además, se ha observado que las mujeres aportan visiones novedosas e innovadoras al momento de identificar problemáticas y aplicar soluciones, de tal manera las mujeres deben ser involucradas como agentes de cambio en el desarrollo de tecnologías para la adaptación (Climate Technology Centre & Network, s.f.).

DESCRIPCIÓN

Los países, antes de invertir en tecnologías para mitigar y adaptarse al cambio climático, deben evaluar y analizar, respecto a sus circunstancias específicas, cuáles son sus necesidades tecnológicas. En el caso de Colombia, el país presentó estos requerimientos de desarrollo y transferencia de tecnología en el documento de “Actualización de la Contribución Determinada a Nivel Nacional de Colombia (NDC)”, lo cual puede ser un eslabón que permita revisar e identificar cómo las mujeres y hombres pueden obtener beneficios equitativos de las acciones identificadas. Para ello, se proponen los siguientes pasos:

1. Realizar un análisis de género orientado a obtener información nacional y sectorial que permita reconocer cómo se relacionan y alinean las necesidades de tecnologías presentadas en la actualización de la NDC, con las políticas de ciencia, tecnología e innovación; tecnologías de la Información y las Comunicaciones, la Política para la equidad de género de las mujeres, así como los programas y proyectos de estos sectores que están orientados a generar condiciones para la equidad de género (por ejemplo, el programa Mujer+Ciencia+Equidad y el Programa Por TIC Mujer). Estas políticas, programas y proyectos también contienen información que puede dar cuenta de las dinámicas de género y tecnología en el país.
2. Desarrollar procesos de consulta con las partes interesadas que garanticen la participación equitativa de mujeres y hombres.
3. Identificar y analizar cuáles son aquellas necesidades de tecnología planteadas que pueden tener un potencial de abordar desigualdades de género. Para este proceso se sugiere explorar las relaciones y roles de género respecto a las necesidades de tecnología identificadas. Según el contexto, las mujeres y los hombres suelen desempeñar diferentes funciones y responsabilidades, lo cual repercute en la forma de acceder y usar las tecnologías. Incluso, las tecnologías también repercuten en las mujeres y los hombres de forma diferente.
4. Indicar cómo el género puede ser considerado en las necesidades de tecnología y definir acciones y actividades mediante las cuales se pueden obtener resultados sensibles al género.
5. Identificar actores clave, capacidades requeridas y costos estimados para la implementación.

ELEMENTOS CLAVE A CONSIDERAR PARA APLICAR LA RECOMENDACIÓN

- Las mujeres cuentan con un amplio bagaje de conocimientos, capacidades y experiencias en el uso de tecnologías adecuadas a sus situaciones y contextos particulares. Sin embargo, se ha observado que estos conocimientos no son reconocidos, de tal forma que el intercambio de tecnología debería ser una nueva estrategia de cooperación.
- Las tecnologías transferidas en el marco de los protocolos de la CMNUCC deben garantizar, como mínimo, que no se cause ningún daño ni al ambiente ni a las comunidades a las que se transfiere dicha tecnología.

- El acceso justo y equitativo a la tecnología requiere apoyo para superar las barreras de la propiedad intelectual, en las cuales haya tecnologías libres de restricciones legales para el acceso y desarrollo de estas, de modo que los países en desarrollo puedan construir y desarrollar su propia base tecnológica. Las mujeres deben poder participar en igualdad de condiciones en este proceso.
- Indagar en herramientas tecnológicas que permitan que las comunidades puedan acceder con mayor facilidad a servicios públicos, Internet, con las cuales las mujeres puedan capacitarse y tener una calidad de vida.

RETOS EVIDENCIADOS Y RECOMENDACIONES PARA SUPERARLOS

RETO: De acuerdo con la red GENDERNET de la OCDE, se prevé que los empleos verdes generarán millones de nuevas oportunidades de trabajo. Sin embargo, la actual falta de inversión en igualdad de género en estos sectores significa que las mujeres no tendrán la oportunidad de contribuir al diseño, uso y difusión de tecnologías limpias ni tendrán las mismas oportunidades de beneficiarse de dichos desarrollos.

- Se recomienda fomentar el desarrollo de las capacidades de las mujeres y de las personas LGTBI en los campos requeridos en los empleos verdes, a través de estrategias de reconversión laboral, formación y capacitación que considere sus situaciones particulares, además de procesos de transformación cultural para promover la inclusión laboral.

RETO: “Hoy en día, la representación de las personas LGTBI en STEMM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas y medicina, por sus siglas en inglés) sigue estando por detrás del progreso social, especialmente cuando las identidades de las mujeres y las minorías de género se cruzan con las identidades negras, indígenas y personas pertenecientes a grupos étnicos” (California Academy of Sciences, 2021).

- Esta es una comunidad que está impulsando un cambio radical dentro de la ciencia, un distanciamiento de la imposición y la conformidad, y una valoración de la identidad como motor de la comprensión y el descubrimiento. Es una comunidad inclusiva en lugar de exclusiva, diversa en lugar de uniforme, y potenciada por las comunidades que mantenemos. Ver [AQUÍ](#) historias inspiradoras que cuentan cómo las personas LGTBI están revolucionando la forma de hacer ciencia.

EJEMPLOS

- En Chile la evaluación de necesidades tecnológicas y el plan de acción de tecnología para el cumplimiento de la NDC plantea utilizar un enfoque sensible al género en las intervenciones y en los criterios de selección de las partes interesadas, la selección de tecnologías y la identificación de barreras (ver más [AQUÍ](#)).
- En Argentina, se han realizado estudios enfocados en el impacto diferencial de género del cambio climático, la participación activa de las mujeres en la adaptación y mitigación de sus efectos perjudiciales, el uso estratégico de las TIC para la gestión de las emergencias climáticas y la participación en los sistemas de alerta temprana, y la integración del enfoque de género en la construcción de políticas públicas (ver más [AQUÍ](#)).

OTROS RECURSOS RECOMENDADOS

- Esta guía para una evaluación de las necesidades tecnológicas con perspectiva de género presenta un paso a paso para que los países integren la perspectiva de género en sus Evaluaciones de Necesidades Tecnológicas y proporciona una orientación práctica sobre cómo abordar sistemáticamente las desigualdades de género existentes y potenciales, específicas para los objetivos de adaptación y mitigación del cambio climático establecidos en las Evaluaciones de Necesidades Tecnológicas (Ver más [AQUÍ](#)).
- El “Manual de formación sobre género y resiliencia climática” se orienta a reforzar el papel de las organizaciones de la sociedad civil, especialmente las que trabajan en el ámbito del género y los derechos de la mujer, para que comprendan la importancia de la integración de la perspectiva de género en las políticas, programas y presupuestos climáticos en el ámbito regional, nacional y local (Ver más [AQUÍ](#)).

Oportunidad:

En el documento de “Actualización de la Contribución Determinada a Nivel Nacional de Colombia (NDC)”, Colombia estableció como meta en la NDC “incorporar el cambio climático en la educación formal (preescolar, básica primaria y secundaria, media y superior) y en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la autonomía institucional, como componente esencial para promover una transición justa, desde los enfoques de derechos humanos, intergeneracional, diferencial y de género”.

Una de las acciones del PNACC es “promover la integración de contenidos y procesos de capacitación y concienciación en materia de adaptación al cambio climático en programas pertinentes de educación formal, no formal e informal”.

Recomendación 4. Incorporar el cambio climático en la educación formal bajo una perspectiva de género

El acceso a la educación es un derecho de toda la niñez y tiene el potencial para transformar vidas, pues ayuda a romper el ciclo de la pobreza y genera capacidad de recuperación entre las poblaciones más vulnerables. Por esto, la igualdad de género en la educación se identifica como una de las vías más importantes para adaptarse ante los impactos del cambio climático, ya que, si las niñas, niños, adolescentes, hombres, mujeres y personas LGTBI tienen la misma posibilidad de adquirir conocimientos y desarrollar habilidades, esto les permitirá planificar, tomar mejores decisiones, responder y recuperarse ante desastres relacionados con el clima. Incluso, cuando las mujeres y las niñas acceden a niveles superiores de educación y hacen parte de los procesos de toma de decisiones, las familias y las comunidades son más resistentes y adaptables frente a afectaciones económicas o ambientales.

Es de resaltar una investigación realizada a partir de datos de países en vías de desarrollo, calculó que si entre 1960 y 2003, se hubiera invertido más en la educación de niñas y mujeres, el número de víctimas mortales por inundaciones podría haberse reducido en 60.000, mientras que 465 millones de personas podrían haberse salvado de lesiones y se habrían evitado 667 millones de personas afectadas por la sequía. Otro estudio proyecta que las muertes relacionadas con las catástrofes en 130 países pueden reducirse en un 60% para el año 2050, si al menos el 70% de las mujeres entre 20 y 39 años tuvieran acceso a la educación básica secundaria (Kwauk & Braga, 2017). Incluso, se cuantificó la reducción de emisiones asociadas a reducción del tamaño estimado de la población como consecuencia del acceso universal a la educación igualitaria y de calidad para niños y niñas y la inversión en planificación familiar. Se estima que se podrían evitar 85,42 gigatoneladas de emisiones equivalentes de dióxido de carbono entre 2020 y 2050 (Project Drawdown, 2021).

También se ha calculado una correlación entre el promedio de escolarización de las niñas y la puntuación en los índices que miden la vulnerabilidad climática de un país (índice ND-GAIN), lo cual sugiere que las niñas con altos niveles de escolarización tienen más probabilidades de vivir en países con mayor capacidad de adaptarse ante los desastres climáticos, mientras que las niñas con baja escolarización tienen más probabilidades de vivir en países más vulnerables. Esta correlación es una motivación para garantizar que las niñas puedan dar el paso a estudios de educación secundaria y finalizarlos con éxito (Kwauk & Braga, 2017).

De hecho, se resalta la importancia de garantizar el acceso a educación por parte de niñas y mujeres, siendo esta la base para mejorar sus oportunidades y transformar estructuras y procesos que impiden su desarrollo y bienestar. Por ejemplo, los estudios demuestran que mantener la asistencia de las niñas a la escuela después de la primaria es una de las mejores maneras de evitar el matrimonio precoz y se fortalece su capacidad de tomar decisiones sobre su vida y actuar en consecuencia para lograr un resultado deseado, libre de violencia, retribución o miedo. Además, las probabilidades de aumentar los salarios incrementan a medida que se superan los niveles de escolaridad (Kwauk & Braga, 2017).

DESCRIPCIÓN

Articular sectores como el de educación y aquellos que promuevan los derechos de las niñas en la Gestión Nacional al Cambio Climático es fundamental, resaltando que la educación de calidad, inclusiva y sensible al género es una herramienta esencial para aumentar la capacidad de la población ante la crisis climática. Incorporar el cambio climático en la educación formal bajo una perspectiva de género implica garantizar que tanto las niñas como las mujeres, los niños y los hombres se beneficien por igual del diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las intervenciones para la adaptación.

Se identifica una oportunidad de articulación con el Ministerio de Educación, a través del “Pacto de equidad para las mujeres” y la línea “Educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el mundo del trabajo” del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Bajo esta línea se plantea como estrategia la “permanencia en el sistema educativo y diversificación ocupacional para la equidad de las mujeres” y se proponen acciones como: 1) “en los programas de formación docente, MinEducación incorporará la promoción de la participación igualitaria de niños y niñas en todas las áreas del conocimiento”. 2) “En un trabajo articulado con las familias y a partir del fortalecimiento de los entornos escolares para la convivencia, se propiciará el desarrollo de competencias socioemocionales y ciudadanas, para fortalecer el liderazgo de las niñas y adolescentes en la sociedad, eliminar estereotipos de género que llevan a la reproducción de los roles de género y que promuevan las masculinidades no violentas y corresponsables”. 3) “En el marco de lo considerado para articulación de la educación media, se fortalecerán las competencias y la participación de niñas y adolescentes en las áreas de ciencias, matemáticas y tecnología, así como la orientación socioocupacional, para que continúen su formación en programas relacionados y contribuir a eliminar la segregación ocupacional”.

Se ha observado que aquellos procesos de educación realizados en el marco de la adaptación al cambio climático se han concentrado en aumentar la participación de las mujeres e incluyen principalmente la educación de adultos. Sin embargo, es primordial fomentar la educación de calidad desde la primera infancia, pasando por la adolescencia, hasta la edad adulta. Se sugiere vincular a las niñas en procesos que motiven el empoderamiento y la transformación, lo cual se desarrolla de forma progresiva a lo largo del tiempo. Esto se traduce en crear capacidades desde la niñez orientadas a leer sus contextos, motivar la reflexión frente a los riesgos climáticos e identificar posibles soluciones para responder o adaptarse a los mismos. Implica también involucrar a las niñas y adolescentes en programas de aprendizaje e innovación que les permita generar ideas y desarrollar estrategias resilientes acordes al contexto en el que se encuentren, lo que les permitirá apropiarse de su territorio, evidenciar posibles riesgos y mitigarlos.

Otro factor determinante a considerar en el sector educativo ha sido la afectación que ha tenido durante la pandemia de la COVID-19, según reportes de Naciones Unidas, en el 2020, la mayor parte de los países anunciaron el cierre temporal de las escuelas, lo que afectó a más del 91 % de los estudiantes en todo el mundo. En abril de 2020, cerca de 1.600 millones de niños y jóvenes estaban fuera de la escuela (Naciones Unidas, 2021). En Colombia, se evidenció la migración de la educación a plataformas tecnológicas dificultando el acceso de niños, niñas y adolescentes a una educación de calidad al no tener acceso a herramientas tecnológicas y exponiéndolos, además, a situaciones de riesgo, como es la deserción escolar, violencia intrafamiliar y trabajo infantil. Según un informe de la OIT sobre “COVID-19 y trabajo infantil: En tiempos de crisis, es hora de actuar”, las niñas son particularmente vulnerables durante los impactos de la pandemia en virtud de que pueden estar mayormente expuestas a la explotación en el sector agrícola y en el trabajo informal o doméstico, así como violencia sexual (OIT, 2021).

ELEMENTOS CLAVE A CONSIDERAR PARA SU DESARROLLO

Para garantizar la igualdad de participación de las niñas, los niños y adolescentes, será clave:

- Sensibilizar a la comunidad en temas de género respecto a normas, expectativas y prácticas discriminatorias de género que subyacen a los obstáculos que enfrentan las niñas para ir a la escuela, permanecer en ella y completar una educación de calidad.
- Fomentar la participación de mujeres y niñas en espacios locales donde se les permita escuchar, elevar y exigir sus necesidades a asuntos de prioridad local y así construir comunidades más resilientes e inclusivas.

- Potenciar las capacidades de los niños, las niñas y adolescentes atendiendo a sus necesidades fisiológicas y psicológicas, lo cual les permitirá sobrellevar mejor las dificultades y aumentar su capacidad de recuperación frente a los efectos del cambio climático y los desastres. (Goodman, Irene, Mannathoko, & Hodge, 2012).
- Considerar que las niñas, adolescentes y mujeres en el sector rural tienen un relacionamiento diverso con los recursos naturales que los niños y hombres, esto dado a las labores domésticas que desarrollan y a los desplazamientos que deben realizar para obtenerlos y satisfacer las necesidades del hogar.
- Fortalecer los entornos protectores en la atención y cuidado de la infancia y la adolescencia con el objetivo de trabajar mancomunadamente en la mitigación y atención de cualquier riesgo en torno de la población vulnerable.
- Capacitar y brindar herramientas en torno a la seguridad alimentaria que les permitan a las familias solventar las necesidades alimenticias básicas de su hogar.
- Garantizar que las niñas y adolescentes tengan acceso al agua, al saneamiento y al trayecto seguro a la escuela, tanto en tiempos de estabilidad como en caso de crisis climática.
- Conocer la población con la cual se va a trabajar un proyecto, analizar las condiciones laborales de participación de mujeres y niños en la comunidad, el índice de desescolarización y factores por los cuales se deserta a la educación.
- Considerar el tipo de educación necesaria en el ámbito local, analizar si esta es inclusiva, participativa y protectora.
- Potencializar el conocimiento local y ancestral de quienes son los conocedores del ecosistema, las variaciones que este ha tenido y las maneras apropiadas de cuidarlo.
- Tener en cuenta que la educación de las niñas, adolescentes, sus derechos y el empoderamiento de las mujeres son fines en sí mismos.
- Analizar recomendaciones de los ODS y de organizaciones o entidades que estén enfocadas en los mismos. Debe tenerse en cuenta que el objetivo 4 de Desarrollo Sostenible es “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”.

Y una de sus metas para el 2030 es “eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad” (Naciones Unidas, 2021).

RETOS EVIDENCIADOS Y RECOMENDACIONES PARA SUPERARLOS

RETO: Los bajos niveles de participación y liderazgo femenino en la acción por el clima continuará si no hay un compromiso y apoyo a las niñas de hoy para los objetivos a largo plazo.

- Los espacios de fortalecimiento de capacidades y las cuotas destinadas a aumentar la participación y el liderazgo de las mujeres en el cambio climático son esenciales para crear una política y una financiación climática con perspectiva de género, pero no son suficientes. Las investigaciones demuestran que una intervención temprana y de calidad en la vida de las niñas y adolescentes es clave para fomentar el liderazgo de las mujeres (Kwauk & Braga, 2017).

RETO: Crear las condiciones necesarias para el empoderamiento de las niñas y las mujeres frente a los desafíos creados por el cambio climático.

- Es necesario que el sector de la educación realice más inversiones para garantizar que las niñas vayan a la escuela y completen una educación de calidad que les permita adquirir los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para enfrentar los retos en materia de cambio climático.
- Es importante analizar cómo las oportunidades de las niñas se ven limitadas por las normas de género y la situación económica en la primera infancia, la niñez y la adolescencia. Estas experiencias consolidan las bases de la desigualdad y la vulnerabilidad.

EJEMPLOS

- El caso de estudio “Educación participativa para la protección del agua en Colombia” retoma los principales resultados, aprendizajes y metodología de la práctica Educación Participativa para la protección del agua en Colombia. La práctica es una estrategia que combina la participación como derecho fundamental de los niños y jóvenes, y la protección del medioambiente. Desde una perspectiva de educación para el desarrollo sostenible (EDS), ofrece a los niños

colombianos las herramientas necesarias para convertirse en actores del cambio social en materia de protección del agua, en el presente y en el futuro (ver [AQUÍ](#)).

- Un ejemplo nacional que nos muestra la importancia de la implementación sobre temas relacionados con el cuidado y protección al medioambiente en planteles escolares es el caso del Colegio Instituto de Ciencias Agroindustriales y del Medios Ambiente (ICAM), el cual fue elegido por la Organización de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) como uno de los cinco centros demostrativos que tendrá América del Sur para desarrollar el programa de Microfinanzas para la Adaptación Basadas en Ecosistemas (ver más [AQUÍ](#)).

OTROS RECURSOS RECOMENDADOS

- Este reporte explora la investigación y las evidencias sobre la relación entre la educación, la educación de las niñas y el cambio climático (Ver más [AQUÍ](#)).
- Este documento de la Fundación Malala presenta las conexiones entre la educación de las niñas, la igualdad de género y el cambio climático. Recomendación cómo los Gobiernos pueden mejorar el acceso de las niñas a la educación y transformar los sistemas educativos para ayudar a todos los estudiantes a prosperar en un mundo afectado por el clima y crear un futuro más verde y justo (Ver más [AQUÍ](#)).

Objetivo 2. Incorporar la adaptación al cambio climático en la planificación del desarrollo territorial y sectorial.

Oportunidad: Colombia se comprometió a incluir explícitamente consideraciones de cambio climático en la actualización de la política pública nacional de equidad de género

Recomendación 5. Incluir la perspectiva de género en los instrumentos de política y planeación para la gestión del cambio climático

La gestión de la adaptación al cambio climático, entendida como un proceso coordinado de planeación, implementación y evaluación de acciones de adaptación al cambio climático, que está orientado a reducir la vulnerabilidad de la población, infraestructura y ecosistemas a los efectos del cambio climático y en dado caso aprovechar sus oportunidades, es una coyuntura con el potencial de cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres, hombres y personas LGTBI. La transversalización del enfoque de género en la gestión de la adaptación al cambio climático se hace efectivo si en el diseño e implementación de políticas, planes, programas y proyectos se incluyen los derechos de igualdad, así como el empoderamiento de mujeres,

niñas, adolescentes y otros grupos poblacionales que presentan condiciones de exclusión y desventaja. Por esto, se recomienda que el compromiso de Colombia vaya más allá de la política pública nacional de equidad de género y abarque los instrumentos para la gestión del cambio climático, creando así un diálogo entre las dos agendas en pro de lograr objetivos de igualdad, adaptación y resiliencia para toda la población, sin dejar a nadie atrás, tal como es el lema de la CMNUCC.

Lo anterior se sustenta en que una de las principales recomendaciones de la CEDAW es la articulación de las políticas de igualdad de género, reducción del riesgo de desastres, cambio climático y desarrollo sostenible, lo cual implica alinear programas y estrategias, desde el ámbito nacional, subnacional y local, y la coordinación con todos los sectores —agricultura, ambiente, salud, vivienda, transporte, energía, educación, ciencia y tecnología—, con el propósito de asegurar en un enfoque de derechos humanos en la adaptación al cambio climático y en la gestión del riesgo. Es importante que la formulación, implementación, seguimiento y actualización de políticas y programas climáticos con perspectiva de género garanticen una asignación adecuada y efectiva de recursos financieros y técnicos, que permitan abordar las brechas de género que incrementan la vulnerabilidad de mujeres y personas LGTBI ante los riesgos climáticos (CEDAW, 2018).

DESCRIPCIÓN

La inclusión de la perspectiva de género debe cubrir todo el ciclo de política y de proyectos: diseño y formulación, implementación y monitoreo, seguimiento y evaluación.

RECOMENDACIONES PARA LA FASE DE DISEÑO Y FORMULACIÓN:

1. Un punto de partida para incorporar la perspectiva de género se encuentra en responder las siguientes preguntas: ¿cómo el problema central identificado en el instrumento o en el proyecto afecta de manera diferenciada a las mujeres, hombres y personas LGTBI en su diversidad? ¿Cómo inciden los roles, relaciones y estereotipos de género que colocan a las mujeres y a otros grupos en situación de desventaja en el análisis del problema? El análisis de género (ver recomendación 1) es un insumo clave para esta fase, ya que permitirá evaluar al interior de las causas y efectos del problema la existencia de brechas de género e identificar cuáles pueden ser los impactos potenciales del instrumento en mujeres, hombres y personas LGTBI. También ayudará a determinar cuáles son los vacíos de información sobre cambio climático y género.

2. Una vez realizado el análisis del problema central, se podrán formular objetivos generales y específicos que justifiquen la inclusión de líneas de acción, actividades, metas e indicadores sensibles al género.
3. Para la propuesta de medidas de adaptación es importante identificar aquellas acciones que permitan cerrar brechas existentes para favorecer a poblaciones vulnerables.
4. Se sugiere incorporar indicadores sensibles al género en todos los niveles de resultado y no solo en los temas relacionados con participación o empoderamiento de las mujeres. También se sugiere incluir indicadores que permitan evaluar los impactos diferenciados entre hombres y mujeres durante la etapa de implementación y actualización de los instrumentos y proyectos.
5. Una vez realizado el análisis del problema central, se podrán formular objetivos generales y específicos que justifiquen la inclusión de líneas de acción, actividades, metas e indicadores sensibles al género. Del mismo modo, se deben investigar diversas fuentes para su fundamentación, esto es políticas, normativa, fallos de la rama judicial, casos internacionales, proyectos de organizaciones y, en general, casos de éxito que han permitido sentar precedentes al respecto.
6. Las asignaciones del presupuesto deben dirigirse a actividades específicas que promuevan la igualdad de género en el instrumento o proyecto, tal como el desarrollo o fortalecimiento de capacidad institucional, la recopilación y análisis de datos, la generación de lineamientos de género, la sensibilización de actores, el rediseño de oferta considerando necesidades de mujeres, hombres y personas LGTBI. Se debe tener en cuenta que las acciones y presupuestos asignados NO refieren solamente al número de mujeres o personas LGTBI beneficiarias.

RECOMENDACIONES PARA LA FASE DE IMPLEMENTACIÓN:

7. Garantizar la participación de la diversidad de géneros en igualdad de condiciones, al identificar las barreras existentes para que las mujeres y personas LGTBI puedan acceder a procesos y actividades en el marco del instrumento.
8. Sensibilizar al personal de las entidades y autoridades responsables de la gestión del instrumento y proporcionar la información necesaria.
9. Incluir cláusulas sociales de género en la contratación de estudios, consultorías, procesos de contratación etc.

10. Definir estrategias de comunicación relacionadas al proceso de implementación de los proyectos que no reproduzcan sesgos de género y que lleguen de manera efectiva a la población en su conjunto, incluyendo las mujeres y personas LGTBI.
11. En la medida de las posibilidades se sugiere la marcación de los recursos (en la etapa de diseño e implementación) que contribuyan a la garantía de los derechos de las mujeres y el cierre de brechas de género (trazador presupuestal de equidad para la mujer)

RECOMENDACIONES PARA LA FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

12. Analizar si el reporte de indicadores y metas se ven reflejados en beneficios y cambios efectivos, respecto al cierre de brechas o desigualdades, por la implementación del instrumento.
13. Implementar técnicas participativas para la revisión y análisis de la información obtenida.
14. Hacer seguimiento a los canales de comunicación entre el personal de las instituciones o autoridades, la población beneficiaria y las contrapartes.
15. Difundir a través de una estrategia de comunicaciones que también incorpore enfoque de género, los resultados obtenidos a partir del monitoreo y evaluación del instrumento, así como las buenas prácticas y lecciones aprendidas.

ELEMENTOS CLAVE PARA EL DESARROLLO DE LA RECOMENDACIÓN

- Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático. La Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono Adaptada y Resiliente del MinAmbiente con el apoyo del PNUD y el NDC Support Programme, ha desarrollada la Caja de Herramientas que cuenta con seis guías sectoriales para integrar enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático. La Caja de Herramientas se orienta bajo los parámetros y lineamientos de transversalización del enfoque de género de la CMNUCC. Ver [AQUÍ](#) la Caja de Herramientas.
- Fortalecer el papel que desempeñan los Gobiernos subnacionales en la implementación de instrumentos para la gestión del cambio climático y la igualdad de género, debido a que es en los territorios en donde se materializan las acciones propuestas en los instrumentos de planeación y política. Es de vital importancia realizar procesos de fortalecimiento con los Nodos Regionales de Cambio

Climático, gobernaciones y autoridades ambientales para garantizar la incorporación del enfoque de género en los Planes Integrales de Gestión de Cambio Climático Territoriales.

- Debe promoverse la participación de los Mecanismos de Adelanto para la Mujer y otras instancias de género en el ámbito territorial en los espacios de toma de decisión en torno a los temas de cambio climático.
- Los procesos presupuestales y de planeación no son neutrales al género, por lo que las decisiones que se tomen en estos instrumentos pueden eliminar, mantener o aumentar las brechas existentes entre mujeres y hombres. Por este motivo, la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018–2022, señala que las entidades que conforman el Presupuesto General de la Nación presentarán anualmente al Congreso de la República un informe de asignaciones presupuestales destinadas a garantizar la equidad de las mujeres, las cuales se identificarán en el trazador presupuestal definido por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Ver [AQUÍ](#) la guía desarrollada por el Gobierno de Colombia para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación de las políticas públicas.
- Analizar las cartillas sectoriales que presentan lineamientos para la incorporación del enfoque de género en los procesos de planeación y presupuestación, a partir de la identificación de las apuestas estratégicas de cada sector: “Cartilla de Comercio, Industria y Turismo”, “Cartilla de Minas y Energía”, Cartilla de TIC”.
- Las cartillas de los sectores ambiente y transporte están en construcción, es de destacar que estos documentos van a incorporar temas específicos de cambio climático.

RETOS EVIDENCIADOS

RETO: Contar con la voluntad política para incluir la perspectiva de género en los instrumentos de planeación.

- Transversalizar el enfoque de género en instrumentos para la gestión del cambio climático requiere de la voluntad política, la cual se ve reflejada en la adquisición de compromisos explícitos en instrumentos de adaptación nacionales y locales, y para su cumplimiento la debida asignación de recursos humanos, técnicos y financieros. Para ello, es importante visibilizar las oportunidades.

- Del mismo modo, fortalecer el rol de los entes de control en el que no solo las entidades nacionales, sino también la ciudadanía ejerza un control de veeduría en la implementación de las reglamentaciones y políticas para que sean inclusivas y se ejecuten con la perspectiva de género esperada.

RETO: Integrar las políticas de género y cambio climático.

- Es necesario generar canales de articulación y comunicación institucional entre las entidades públicas, privadas, organizaciones de cooperación que coordinan la gestión del cambio climático y aquellas que lideran la igualdad de género, así como una debida sensibilización y generación de capacidades en adaptación al cambio climático y la inclusión de la perspectiva de género.

RETO: Invisibilización de las identidades de género LGTBI en instrumentos de planificación y política sobre cambio climático.

- Un primer paso para visibilizar las personas LGTBI en cuanto a la política pública es la generación de información, datos y estadísticas representativas para promover la inclusión de esta población y garantizar que “nadie se quede atrás”. Este es un lema de la Agenda 2030 por el Desarrollo Sostenible que aboga “por la inclusión y la consideración de todo factor por el que se excluye socialmente”.

EJEMPLOS

- El Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú marca un hito importante en la incorporación del enfoque de género en el proceso de planificación de políticas para hacer frente al cambio climático, con base en una economía competitiva, baja en carbono y resiliente al clima (ver más [AQUÍ](#)).
- El Plan de Acción de Género y Cambio Climático para República Dominicana es el resultado de un proceso de coordinación nacional, en el que participaron instituciones del sector público y privado, representantes de la academia y representantes de la sociedad civil, en un ejercicio de construcción colectiva y consensuada, con el fin que se reconozcan la igualdad de género en las políticas y estrategias en el ámbito nacional sobre el cambio climático (ver más [AQUÍ](#)).

OTROS RECURSOS RECOMENDADOS

- Ver [AQUÍ](#) la Guía del Gobierno de Colombia para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación de las políticas públicas.

- El Gobierno de Chile elaboró una lista de chequeos compuesta por 18 criterios a considerar para lograr la inclusión del enfoque de género en el diseño o actualización de cualquier tipo de instrumento de gestión de cambio climático. La definición de los 18 criterios surge de la necesidad de actualizar, formular y reportar instrumentos de planificación comprometidos por algunos sectores para el año 2020, por tanto y más allá de sus particularidades, se define como estrategia de abordaje las etapas que componen el ciclo para la elaboración de una política pública: diseño, implementación y evaluación (Ver el documento [AQUÍ](#)).
- El Gobierno de Ecuador elaboró una guía técnica para la integración del enfoque de género en la gestión de cambio climático en ese país (Ver más [AQUÍ](#)).
- El Gobierno de México elaboró una guía para incorporar la perspectiva de género en la Metodología de Marco Lógico en la planeación de presupuesto público (Ver más [AQUÍ](#)).

Objetivo 3. Promover la transformación del desarrollo para la adaptación al cambio climático con criterios de competitividad, sostenibilidad y equidad.

Oportunidad: Colombia cuenta con la Estrategia Nacional de Financiamiento Climático, la cual busca para el 2030 incorporar el cambio climático en los ciclos de planeación, ejecución y evaluación, económica y financiera, del país y garantizar financiación sostenible y escalable para un desarrollo bajo en emisiones y resiliente con el clima

Recomendación 6. Aumentar el financiamiento climático en los temas asociados a género e involucrar a las organizaciones de mujeres en la gestión de proyectos para el financiamiento climático

El financiamiento climático abarca los flujos de fondos públicos, privados y filantrópicos, que movilizan la implementación de acciones dirigidas a mitigar y/o adaptarse al cambio climático. A través de la aplicación de políticas y planes de acción internos, mecanismos de rendición de cuentas y la incorporación de especialistas, los fondos públicos multilaterales para el clima como el Fondo de Adaptación, los Fondos de Inversión en el Clima (FIC), el Fondo Verde para el Clima (GCF por sus siglas en inglés) y el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM), han transversalizado la perspectiva de género, reconociendo que la acción por el clima debe respetar y promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Estos mecanismos se han diseñado con el propósito de actuar frente a las desigualdades de género, en lugar de reforzarlas o mantenerlas. En el caso del GCF, se ha establecido que todos los proyectos financiados por el fondo deben adoptar un enfoque sensible al género. Esto requiere como mínimo de un análisis

de género específico (ver recomendación 1) y su influencia en el diseño del proyecto y la priorización de actividades, así como la inclusión de organizaciones y personas que tienen experticia y trabajan por la igualdad de género. Sin embargo, en la práctica se ha encontrado la dificultad de medir si los recursos del GCF están llegando a los niveles locales, y en particular si están beneficiando a las mujeres en los territorios. (Cooper, Granat, & Daniel, 2019).

Adicionalmente, la sociedad civil, en los procesos de aprobación de los proyectos, ha identificado tendencias que evidencian que la inclusión de la perspectiva de género no se está incorporando adecuadamente en los proyectos, y esta situación es más preocupante al revisar las evaluaciones y los planes de acción de género. Por ejemplo, se observa que los planes de acción están desconectados de las evaluaciones de género. Esto se debe a que las evaluaciones son desarrolladas como una recopilación de datos secundarios y no analizan cómo las actividades del proyecto pueden contribuir o afectar la igualdad de género y, por lo tanto, no reconocen los puntos de entrada para reducir las condiciones de desigualdad a través de la propuesta. Adicionalmente, la sociedad civil señala que la formulación de planes de acción de género debería incluir las siguientes mejoras: (a) reconocer que las necesidades, aspiraciones y habilidades de las mujeres van más allá de ser beneficiarias de jornadas de capacitación; (b) plantear mecanismos de monitoreo sensible al género de manera permanente y no solo al final del proyecto; (c) considerar un enfoque interseccional, ya que las mujeres son diversas en función de la edad, condición socioeconómica, discapacidad, identidad étnica, orientación sexual, estado civil, nivel educativo, y esto debe considerarse para planificar o motivar el desarrollo de actividades, y (d) asegurar un presupuesto específico para el plan de acción para que se implemente efectivamente (Cooper, Granat, & Daniel, 2019; WEDO, 2019).

Lo anterior se plantea porque al revisar las evaluaciones y los planes de acción de género se concluye que los equipos técnicos no comprenden y, por lo tanto, no les dan la relevancia y prioridad a las consideraciones de género. Es por este motivo que se plantea la necesidad de involucrar organizaciones, redes y personas que trabajan por la igualdad de género, con el propósito de reorientar los mecanismos de acceso a financiación y plantear soluciones hacia la acción por el clima sensibles al género, sostenibles y eficaces (Cooper, Granat, & Daniel, 2019; WEDO, 2019).

DESCRIPCIÓN

Desarrollar y fortalecer las capacidades y conocimientos entre las redes, organizaciones que trabajan por la igualdad de género es un paso fundamental para que las especialistas puedan

participar y gestionar el acceso a recursos y fondos. Para ello, Cooper, Granat, & Daniel (2019) y WEDO (2019), plantean que se requiere lograr lo siguiente:

1. Ofrecer capacitación a las organizaciones y redes que trabajan por la igualdad de género, sobre la estructura y los métodos de funcionamiento de los fondos climáticos, así como sus políticas y procedimientos en materia de género, derechos humanos y participación. Esto es clave, ya que los documentos rigen y guían la inclusión de la perspectiva de género en el desarrollo de los proyectos. Se debe tener en cuenta que las organizaciones de mujeres suelen carecer de tiempo y capacidad para cumplir los requisitos burocráticos de acreditación.
2. Motivar espacios de conexión con organizaciones de mujeres, entidades e instituciones que participan directamente en los fondos de financiación para el clima, en particular las que ya reciben financiación para proyectos aprobados.
3. Identificar y mapear las políticas, los procesos y las prácticas relacionadas con el género. Crear una base de datos internacionales, nacionales y territoriales, para identificar las diferentes organizaciones, grupos y redes clave con experiencia en género. Esto permitirá posicionar a organizaciones y redes expertas en la integración de la perspectiva de género en los proyectos climáticos.
4. Generar asociaciones con las organizaciones y redes que trabajan por la igualdad de género desde el inicio del proyecto para garantizar que su experiencia y sus conocimientos se integren en todo el ciclo (desde la planificación y el diseño, hasta la ejecución, monitoreo y evaluación). De tal manera que la inclusión de la perspectiva de género no sea simplemente como un “complemento” o una casilla a marcar. Estas asociaciones son la oportunidad para ir más allá de recibir información, permiten desarrollar capacidades de las organizaciones en materia de acción por el clima y viceversa, para apoyar la integración de la perspectiva de género.
5. Para la gestión de financiación de proyectos a través del GCF se recomienda crear canales de interacción entre la Autoridad Nacional Designada del país, para que las organizaciones y redes que trabajan por la igualdad de género puedan conocer las propuestas y proyectos, de tal forma que puedan participar o involucrarse en los mismos.

ELEMENTOS CLAVE PARA EL DESARROLLO DE LA RECOMENDACIÓN

- Las inversiones con perspectiva de género se reflejan en beneficios equitativos para todas las personas y aumentan la resiliencia climática de las mujeres, hombres y personas LGTBI.
- La financiación climática con perspectiva de género requiere de un esfuerzo activo y sistémico, por lo que es relevante incluir y comprometer a organizaciones y redes que trabajan en pro de la igualdad, como socios integrales en todas las etapas del diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los proyectos y en todos los niveles y tipos de financiación.
- La perspectiva de género con frecuencia se aborda como algo complementario. Tenemos que encontrar formas nuevas y mejores para demostrar que la transversalidad de género es, en últimas, más efectiva y sostenible, y no un requisito adicional que debe cumplirse para presentar una propuesta.

RETOS EVIDENCIADOS

RETO: En el ámbito nacional, se reconoce la necesidad de involucrar a las mujeres y a los grupos relacionados con el género como partes interesadas, beneficiarios y/o agentes de cambio. Sin embargo, un obstáculo clave recae en cómo, cuándo o dónde es mejor involucrar a estas mujeres y grupos relacionados con el género.

- Las políticas nacionales de género se perciben como un elemento facilitador para que las organizaciones, redes y grupos relacionados con la igualdad de género, puedan participar ampliamente en todos los sectores de la política, la planificación y los programas. Sin embargo, la falta de generación de información y la difusión de conocimiento sobre el cambio climático y la perspectiva de género, impide su participación e involucramiento efectivo en la gestión de fondos. Por lo que es necesario orientar el desarrollo de capacidades sobre los beneficios de la financiación climática en el cierre de brechas de género. Del mismo modo, se considera necesario que las políticas nacionales pueden trasladarse de manera eficiente a sectores rurales, en los cuales las organizaciones de base puedan apropiarse de las mismas, reformularlas de considerarse necesario en virtud de su cosmovisión y de tal manera ejecutarlas.
- Adicionalmente, para lograr el involucramiento de las organizaciones, grupos y redes que trabajan por la igualdad de género, se ha evidenciado que es clave contar con la colaboración de la autoridad o mecanismo nacional de género,

en el caso nacional la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Esto fomenta una mayor atención al género en el diseño de programas y proyectos, que permite la integración de la perspectiva de género en la implementación.

EJEMPLOS

- En Nepal, se organizó un “Programa de Orientación sobre Género y Finanzas Climáticas”. Este programa incluyó información sobre el cambio climático en Nepal, las finanzas climáticas y el Fondo Verde del Clima, la integración de género en el cambio climático y el papel de la Autoridad Nacional Delegada. A través de esta orientación y formación, los miembros pudieron identificar los pasos para comprometerse con el FVC: acreditarse, convertirse en entidades ejecutoras de entidades acreditadas y ejecutar proyectos financiados por el FVC. Los miembros decidieron que, hasta que se produzca el proceso formal y la aprobación de la acreditación, funcionarán como un grupo de vigilancia, siguiendo y supervisando la financiación del clima en su país (Ver [AQUÍ](#)).
- El Foro de Asia y el Pacífico sobre la Mujer, el Derecho y el Desarrollo (APWLD) invitó a las organizaciones de mujeres de base a solicitar subvenciones de hasta 3.000 USD para celebrar un taller/diálogo con partes del FVC (miembros de la junta del FVC, la secretaría del FVC, las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que monitorean el FVC, las autoridades nacionales designadas y los puntos focales de los países, los departamentos y organizaciones específicos de los proyectos, las entidades acreditadas y de acceso directo del FVC y otras ONG relacionadas que defienden el FVC). Los beneficiarios recibieron apoyo para una formación regional para catalizar su trabajo. Se pidió a los becarios que establecieran este compromiso con las partes interesadas, incluidas las entidades gubernamentales, para identificar y articular mejor a sus Gobiernos y a los observadores de las OSC relevantes para el FVC las recomendaciones clave que reflejarían las perspectivas de las comunidades locales y de los derechos de las mujeres sobre la financiación del clima (VER [AQUÍ](#)).

OTROS RECURSOS RECOMENDADOS

- Ver el estudio temático de EUROCLIMA+; una caja de herramientas cuyo objetivo es apoyar a los gobiernos de América Latina y a las organizaciones

implementadoras de proyectos climáticos en la identificación de las brechas de género presentes en el ámbito de sus acciones y de acciones correctivas, cuya implementación contribuya a cerrar dichas brechas (Ver más [AQUÍ](#)).

- Ver [AQUÍ](#) la guía sobre el Fondo Verde para el Clima (GCF) en la que se presentan lecciones e ideas de las Monitoras de Género del GCF para informar e inspirar una incidencia política efectiva en este espacio, donde las activistas feministas puedan influir en el diseño de proyectos y el flujo de fondos. Esta guía es un vistazo de primera mano a lo que significa participar y contribuir a un sistema en el que nadie se queda atrás, y donde se utiliza la financiación para la justicia climática y de género.
- Ver [AQUÍ](#) cómo las instituciones financieras para el desarrollo (DFI) del G7 proponen un audaz compromiso para inspirar a otras DFI a tomar el «Desafío 2X» (2X Challenge), que consiste en brindar financiamiento a las mujeres e invertir en el mundo femenino.

Oportunidad: Dentro del proceso de implementación del PNACC se consolidó la “Estrategia de fortalecimiento del sector empresarial en la gestión de riesgos climáticos para mantener la competitividad”

Recomendación 7. Apoyar a las empresas a gestionar los riesgos climáticos bajo una perspectiva de género

El Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) en su Reporte de Riesgos Globales 2020, reconoce que los riesgos globales con mayor impacto en los próximos 10 años tienen que ver con el cambio climático y señala que la adaptación del sector privado es un elemento clave para poder mantener la economía mundial. De hecho, los CEO de las empresas en el ámbito global, a través de la encuesta Global CEO Outlook, identifican que el cambio climático representa una amenaza para el crecimiento económico. Mientras que en el último reporte de CDP sobre riesgo financiero asociado al clima, las 250 compañías más grandes del mundo encuentran como principales motores de impactos financieros los riesgos asociados a mayores costos operacionales (cumplimiento regulatorio, precio al carbono, primas de seguros), reducción de la capacidad de producción (debido a impactos en cadena de suministro, transporte, pérdida de los ecosistemas) y mayores costos operacionales relacionados con suministro de agua o de energía. Siendo estos dos últimos riesgos derivados del impacto físico directo de eventos climáticos. Sin embargo, en el reporte de CDP, las empresas también reportaron

oportunidades, como la creación de nuevos productos y servicios tanto para los clientes como para su cadena de suministro, el ahorro potencial a través de la eficiencia en el uso de recursos y fuentes de energía renovables (KPMG; DNP; Fondo Acción, 2020).

Se ha identificado que las empresas, al gestionar sus riesgos climáticos deben ir más allá de sus límites operativos y crear capacidades de adaptación y resiliencia dentro su cadena de suministro, entre las comunidades que les permiten obtener recursos, su mano de obra y la base de mercado. Es el momento para que líderes corporativos reconozcan que las estrategias de adaptación serán efectivas y sostenibles si se desarrollan bajo una perspectiva de género, ya que las barreras que obstaculizan la igualdad entre mujeres, personas LGTBI y hombres, pueden ampliarse o incidir en la vulnerabilidad de la población ante el cambio climático, lo cual termina repercutiendo en la capacidad de reacción, respuesta y adaptación de las empresas (Harris & Abbott, 2018).

Entre las barreras que limitan la capacidad de adaptación de las mujeres frente a los riesgos climático se identifican el trabajo doméstico no remunerado, el acceso limitado a recursos financieros, restricciones para obtener derechos de propiedad sobre la tierra, falta de acceso a la tecnología, al fortalecimiento de capacidades, espacios de participación y toma de decisiones. Frente a esta situación pueden apoyar los esfuerzos para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y los cuidados no remunerados, lo cual puede ayudar a proteger la salud y la seguridad de las de las trabajadoras en las cadenas de suministro. Por otra parte, las empresas de servicios financieros pueden aplicar modelos de préstamo que apoyen a las empresas de mujeres que se centran en los esfuerzos climáticos. Adicionalmente, las empresas pueden contribuir con datos e información que llenen los vacíos de conocimiento sobre las mujeres y el uso de los productos financieros y los retos ante el cambio climático. También pueden facilitar la creación y difusión de programas de alfabetización financiera y ofrecer formación para la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres en proyectos de resiliencia climática (Harris & Abbott, 2018).

Pero las soluciones climáticas no solo deben basarse en las condiciones de desigualdad y los riesgos que implican, sino que deben involucrar las experiencias, habilidades y conocimientos de las mujeres y personas LGTBI. Plantear estrategias resilientes bajo una perspectiva de género es un enfoque en el que todos ganan, las empresas, las mujeres y las comunidades. Por ejemplo, al contar con los conocimientos y habilidades de hombres y mujeres, las empresas pueden desarrollar productos y servicios novedosos que apoyen los procesos de adaptación para todas las personas y satisfagan las necesidades de nuevos mercados y clientes.

Además, el aumento de las mujeres en los puestos de liderazgo y la eliminación de prácticas discriminatorias conducen a un aumento de la innovación, la productividad y la eficacia de la organización. Según el McKinsey Global Institute, si las mujeres participaran en la economía en igualdad de condiciones que los hombres, añadirían hasta 28 billones de dólares al PIB mundial anual en 2025, lo que equivale al PIB combinado de Estados Unidos y China, las dos mayores economías del mundo. Se pueden destacar otros beneficios empresariales como:

- La conservación de las materias primas.
- Aumento del rendimiento y la estabilidad financiera
- Estabilización de los medios de vida, mejoramiento en la seguridad alimentaria y el avance hacia la igualdad de género.
- Mejorar la reputación corporativa al aportar beneficios reales a los miembros de toda la comunidad (Harris & Abbott, 2018).

DESCRIPCIÓN

Las empresas requieren desarrollar estrategias orientadas a la resiliencia climática y para lograrlo, es necesario implementar un enfoque de género que aborde las necesidades, intereses y hábitos de mujeres, personas LGTBI y hombres. Pero ¿cómo los negocios y empresas pueden adoptar soluciones climáticas resilientes y con perspectiva de género? El Pacto Mundial de las Naciones Unidas da las siguientes orientaciones (Frey & Byrne, 2015):

1. Implementar y mejorar las oportunidades de desarrollo de capacidades para mujeres y personas LGTBI para facilitar e incrementar su participación laboral en las empresas, se desarrollen sesiones de formación que refuercen y afiancen sus conocimientos, confianza y autoestima. Este fortalecimiento de capacidades se reflejará en sus compañeras, familias y comunidades.
2. Creación de equipos diversos y multifuncionales que permitan tanto identificar, abordar y monitorear los impactos diferenciados del cambio climático como generar oportunidades de negocio inclusivas para enfrentar dichos impactos.
3. Garantizar que tanto las mujeres y personas LGTBI sean consideradas por igual para los puestos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), ya que se pueden aprovechar al máximo sus conocimientos y experiencias para la innovación y los desarrollos tecnológicos asociados con el cambio climático. Además, aumentar su participación en la investigación ayudará a garantizar

que las tecnologías resistentes al clima sean accesibles y eficaces para toda la población.

4. Evaluar los riesgos climáticos en la cadena de valor considerando un enfoque diferencial.
5. Generar y utilizar datos desglosados por género en los indicadores y las evaluaciones de impacto. Por ejemplo, se pueden armonizar los indicadores clave de rendimiento (KPI).
6. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres, personas LGTBI y hombres, desde la creación de puestos de trabajo hasta los espacios de participación, liderazgo y toma de decisiones.
7. Ofrecer bienes y servicios resilientes al clima que tengan en cuenta los intereses, hábitos y necesidades de mujeres, personas LGTBI y hombres.
8. Apoyar soluciones de crédito y préstamo con perspectiva de género para garantizar que las mujeres tengan un acceso igualitario a recursos financieros para desarrollar soluciones eficientes.
9. Invertir en STEM, en el desarrollo de infraestructuras y en la educación de mujeres y niñas para apoyar la consolidación de una reserva de talento inclusiva. La inversión puede incluir la generación de oportunidades educativas y becas para mujeres, niñas y adolescentes en los territorios de operación y en toda la cadena de valor.

ELEMENTOS CLAVE PARA EL DESARROLLO DE LA RECOMENDACIÓN

Cuando las empresas crean soluciones e inversiones climáticas que tienen en cuenta la igualdad de género, pueden ofrecer beneficios a las mujeres, al tiempo que crean resiliencia climática, pueden aumentar la estabilidad financiera a largo plazo.

- La aplicación de una perspectiva de empoderamiento de la mujer mediante las estrategias de resiliencia climática puede ayudar a las empresas a desarrollar nuevas soluciones para anticiparse, absorber, acomodarse y recuperarse rápidamente del impacto climático. Se recomienda tener en cuenta los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP por sus siglas en inglés), un marco claro para que las empresas comprendan y aborden las diferencias de género. Estos siete principios ayudan a las empresas a evaluar y valorar sus prácticas, proyectos y políticas, y a identificar áreas de mejora, como la promoción de más mujeres a

puestos estratégicos, la eliminación de la brecha salarial de género y ofrecen incentivos a los hombres para que tomen permisos parentales. Al comprometerse con estos principios, establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres, los CEO comprometen los niveles más altos de la empresa a fomentar prácticas comerciales que empoderen a las mujeres. En Colombia más de 50 empresas se adhirieron a la comunidad WEP y se comprometieron con esta agenda en los niveles más altos de la empresa, para trabajar en colaboración en redes de múltiples partes interesadas para fomentar prácticas comerciales que empoderen a las mujeres (ver más [AQUÍ](#)) (ONU MUJERES, 2020).

- Explorar la oportunidad de generar alianzas o conexiones con “Núcleo E Mujeres”, el primer programa que se ejecutará con recursos del Fondo Mujer Emprende. Esta es una iniciativa desarrollada por iNNpulsa Colombia en articulación con la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer. Este instrumento está orientado a dinamizar el empoderamiento económico femenino en zonas rurales y urbanas a través de acciones de fortalecimiento de capacidades productivas y comerciales y conexión a mercados que faciliten la sofisticación de productos y el incremento en niveles de ventas de organizaciones de mujeres (Fondo Mujer Emprende, 2021).

RETOS EVIDENCIADOS

RETO: La falta de comprensión técnica o desconocimiento sobre la importancia de incluir la perspectiva de género al diseñar estrategias empresariales orientadas a la resiliencia climática.

- Apoyarse en la selección de entidades u organizaciones socias y lideresas que estén dispuestas a promover la resiliencia climática bajo un lente de género en los diferentes sectores y en las empresas privadas.

RETO: Las mujeres se enfrentan a dificultades para emprender negocios, especialmente en zonas rurales, debido al limitado acceso a conocimientos financieros, fortalecimientos de capacidades e información.

- Las organizaciones locales pueden apoyar el desarrollo de capacidades y la asistencia técnica, proporcionar acceso a la información, promover la participación de las mujeres en el diseño de proyectos y aumentar la comprensión de los beneficios al mejorar el acceso de las mujeres a la financiación.

RETO: Los roles tradicionales de género son una barrera al acceso por parte de las mujeres

a los servicios financieros, al empleo y a ocupar cargos directivos para la toma de decisiones.

- Realizar evaluaciones empresariales y sectoriales, mediante información desglosada por género para desarrollar estrategias de marketing y comunicación adecuadas y sensibles al género.
- Presentar y difundir historias de éxito que promuevan los beneficios de generar estrategias resilientes que incluyen la perspectiva de género.

EJEMPLOS

- Fondo Acción, en alianza con organizaciones como la Fundación WWB Colombia, contribuye al fortalecimiento de capacidades de mujeres afrodescendientes en proyectos que aporten a la conservación del Pacífico colombiano, a través de dos programas de formación. El primero, el curso virtual “Manejo Exitoso del Dinero” de educación financiera y manejo de finanzas personales, en el que han participado 75 mujeres de los cuatro departamentos del Pacífico. El segundo, el Plan Reactívale, un programa creado para facilitar la reactivación de los negocios y la recuperación de ingresos en el corto plazo de las mujeres. En la primera fase, participaron 28 mujeres del Cauca y Valle del Cauca, articuladas a Aso Manos Negra. Para la segunda fase, que inicia en julio de 2021, participarán 58 nuevas mujeres.
- El Grupo L’Oreal trabaja con las comunidades locales de Burkina Faso para adquirir la manteca de karité del grupo. El programa Solidarity Sourcing tiene como objetivo proporcionar a las mujeres ingresos equitativos y generar valor agregado a través de la formación y capacitación de la comunidad y la contribución a la preservación de los árboles de karité. (Ver más [AQUÍ](#))
- Kellogg’s facilita a las agricultoras capacitación sobre agricultura climáticamente inteligente, así como acceso a financiación e insumos. Junto con TechnoServe, Kellogg’s está ayudando a 12.000 mujeres a recibir formación, así como a acceder a financiación, herramientas e insumos agrícolas, como semillas resistentes a la sequía. (Ver más [AQUÍ](#))

OTROS RECURSOS RECOMENDADOS

- Ver [AQUÍ](#) cómo la inversión del sector privado puede apoyar un desarrollo sensible al género y resistente al clima en Tayikistán.

- Ver [AQUÍ](#), por qué concluyeron que las economías de Asia y el Pacífico se recuperarán más rápidamente de la pandemia de la COVID-19 si se nombran más mujeres en la cima de las cadenas de suministro y se priorizan las oportunidades de las mujeres en los lugares de trabajo.
- Ver [AQUÍ](#) el documento que explora la intersección entre el cambio climático y el empoderamiento de las mujeres
- Ver [AQUÍ](#) la Colaboración 2X está diseñada para servir a los inversionistas que hacen su primera inversión centrada en el género.

Bibliografía

- ACNUR. (2015). *Protección de las Personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversas*. Informe mundial sobre los esfuerzos del ACNUR para proteger a solicitantes de asilo y refugiados lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersex. ACNUR. Obtenido de <https://www.acnur.org/5b6c527b4.pdf>
- Aguilar, L. (2009). *Manual de capacitación en género y cambio climático*. San José: UICN, PNUD y GGCA. Obtenido de <https://www.iucn.org/es/content/manual-de-capacitacion-en-genero-y-cambio-climatico>
- Aguilar, L. (2021). *La igualdad de género ante el cambio climático. ¿Qué pueden hacer los mecanismos para el adelanto de las mujeres de América Latina y el Caribe?* Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46996/4/S2100332_es.pdf
- Aguilar, L. (2021). *La igualdad de género ante el cambio climático: ¿qué pueden hacer los mecanismos para el adelanto de las mujeres de América Latina y el Caribe?* Asuntos de género, 53.
- Aparcana, F., & García, R. (2017). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Obtenido de <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>
- Arana, M. T. (2017). *Género y cambio climático en América Latina*. CDKN.
- Bernal, J., & Huertas, A. (2020). *Diagnóstico y definición de problemáticas para la nueva política pública de equidad de género para las mujeres*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- Brady, A., Anthony, T., & Phillip, B. (2019). *What The Queer Community Brings to The Fight for Climate Justice*. En Grist (Ed.). Obtenido de <https://grist.org/article/what-the-queer-community-brings-to-the-fight-for-climate-justice/>

- Burns, B., & Daniel, T. (2020). *Pocket Guide to Gender Equality Under the Unfccc*. Oxford Climate Policy 2020. Obtenido de <https://wedo.org/wp-content/uploads/2020/11/2020-Guide-to-Gender-Equality-under-the-UNFCCC.pdf>
- California Academy of Sciences. (8 de septiembre de 2021). *New Science: Queer and Intersectional Identities Are Revolutionizing How Science Gets Done*. Obtenido de <https://artsandculture.google.com/story/ugWBB3JiOthIBg>
- Casas, M. (2017). *La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático*. Naciones Unidas. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/41101/S1700115_es.pdf
- Castañeda, I., Sabater, L., Owren, C., & Boyer, A. E. (2020). *Vínculos entre la violencia de género y el medio ambiente: la violencia de la desigualdad*. Gland, Suiza: UICN.
- CEDAW. (2018). *General Recommendation No. 37 on Gender-Related Dimensions of Disaster Risk Reduction In The Context Of Climate Change*.
- CIDH. (2020). *Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. CIDH.
- Climate Technology Centre & Network. (s.f.). *Gender*. Obtenido de <https://www.ctc-n.org/technology-sectors/gender>
- Congreso de Colombia. (2018). *Ley 1931 de 2018 por la cual se establecen directrices para la gestión del cambio climático*.
- Cooper, L., Granat, M., & Daniel, T. (2019). *Women's Organizations and Climate Finance: Engaging in Processes and Accessing Resources*. PROSPERA; WEDO.
- Davis, K. (2008). *Intersectionality As Buzzword: A Sociology of Science Perspective on What Makes a Feminist Theory Useful*. *Feminist Theory*, 9(1), 67–85.
- Dazé, A., & Clare, C. (2019). *Toolkit for a Gender-Responsive Process to Formulate and Implement National Adaptation Plans*. Obtenido de <https://napglobalnetwork.org/resource/toolkit-for-gender-responsive-national-adaptation-plans/>
- Dazé, A., Price-Kelly, H., & Ras, N. (2016). *Integración vertical en el proceso del Plan Nacional de Adaptación (PNAD): Nota orientativa para vincular la adaptación nacional y subnacional*. Winnipeg, Canadá.: Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible. Obtenido de <https://napglobalnetwork.org/wp-content/uploads/2016/11/napgn-es-2016-vertical-integration-in-national-adaptation-plan-processes-a-guidance-note-for-linking-national-and-sub-national-national-adaptation.pdf>

- Dekens, J., & Dazé, A. (2019). *Realización de análisis de género para orientar los procesos del Plan Nacional de Adaptación (PNAD): Reflexiones de seis países de África*. The National Adaptation Plan (NAP) Global Network.
- DNP, MinAmbiente, UNGRD, IDEAM. (2016). *Líneas de acción prioritarias para la adaptación nacional al cambio climático*.
- DNP; MINAMBIENTE; IDEAM; UNGRD; PNN; IAVH. (2016). *Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático: Líneas de acción prioritarias para la adaptación al cambio climático en Colombia*. Bogotá: DNP; MINAMBIENTE; IDEAM; UNGRD; PNN; IAVH.
- European Bank for Reconstruction and Development. (2019). *How Private Sector Investment Can Support Gender-Responsive, Climate-Resilient Development in Tajikistan*.
- Flores, C. (2019). *El alto costo de ser mujer en el mundo en desarrollo*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2019/10/23/el-alto-costo-de-ser-mujer-en-el-mundo-en-desarrollo>
- Fondo Mujer Emprende. (30 de 09 de 2021). *Núcleo E Mujer*. Obtenido de <https://emprendimientoinnpulsa.com/convocatoria/nucleo-e-mujer>
- Frey, B., & Byrne, T. (2015). *Briefing Note-Climate, Gender and Business / Consultative Draft*. UN Global Compact.
- Goodman, D., Irene, D., Mannathoko, C., & Hodge, S. (2012). *Adaptación al cambio climático y reducción del riesgo de desastres en el sector de la educación*. UNICEF.
- Harris, S., & Abbott, K. (2018). *Climate and Women: The Business Case for Action*. Report. San Francisco: BSR.
- Huyer, S. (2016). *Gender Equality In National Climate Action: Planning For Gender-Responsive Nationally Determined Contributions*. UNDP.
- IDEAM; PNUD; MINAMBIENTE; DNP; CANCELLEERÍA. (2018). *Segundo Informe Bienal de Actualización de Colombia a la Convención Marco de las Naciones Unidas para el Cambio Climático (CMNUCC)*. Bogotá D.C., Colombia: IDEAM; PNUD; MINAMBIENTE; DNP; CANCELLEERÍA; FMAM.
- IUCN. (2021). *Gender Analysis Guide: A Technical Tool to Inform Gender-Responsive Environmental Programming for IUCN Members, Partners and Peers*. Gland, Switzerland: IUCN.

- KPMG; DNP; Fondo Acción. (2020). *Estrategia de fortalecimiento del sector empresarial en la gestión de riesgos climáticos para mantener la competitividad en los sectores de agua, agricultura, desarrollo urbano y financiero*. Bogotá.
- Kwauk, C., & Braga, A. (2017). *Guidance for a Gender-Responsive Technology Needs Assessment*. Global Economy and Development at Brookings.
- López, I. (2018). *Identidades no binarias. Una aproximación a los límites del modelo tradicional de sexo hombre/mujer. Investigación joven con perspectiva de género* (pág. 19). Madrid: Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid. Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/28143/identidades_lopez_IJCPG_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MinAmbiente. (2019). *Plan estratégico sectorial 2019-2022*. Recuperado el 8 de septiembre de 2021, de https://www.minambiente.gov.co/images/planeacion-y-seguimiento/pdf/Plan_Estrategico_Institucional/PLAN ESTRATEGICO SECTORIAL 2019-2022 VERSI%C3%93N 1.0.pdf
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2018). *Situación de las mujeres rurales en Colombia 2010-2018*. Bogotá: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- Ministerio del Interior. (2018). Decreto 762 del 7 de mayo de 2018, Política Pública garantía de los Derechos sectores sociales LGBTI. República de Colombia
- Mlambo-Ngcuka, P. (2021). *Declaración: Las mujeres y las niñas deben estar en el centro de la lucha por la justicia climática*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2021/6/statement-ed-phumzile-world-environment-day>
- Muñoz Ávila, L. M., & Güiza Suárez, L. (2016). *El cuidado de la tierra: mujer, ambiente y cambio climático*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Naciones Unidas. (2015). *Acuerdo de París*. Recuperado el 24 de Abril de 2021, de https://unfccc.int/files/essential_background/convention/application/pdf/spanish_paris_agreement.pdf
- Naciones Unidas. (2015). *Marco de Sendai para Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030*. Naciones Unidas.
- Naciones Unidas. (8 de septiembre de 2021). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obtenido de objetivo 4: garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos*. Recuperado

de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

- Naciones Unidas. (2 de septiembre de s.f.). *Desafíos globales. Igualdad de género*. Obtenido de Naciones Unidas. Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano. Recuperado de <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- NDC Partnership. (2019). *NDC Partnership Gender Strategy*, (pág. 27). Recuperado el 23 de Abril de 2021, de <https://ndcpartnership.org/sites/default/files/NDC%20Partnership%20Gender%20Strategy%202019.pdf>
- Nussbaum, M. C. (2017). *Las mujeres y el desarrollo humano*. Barcelona: Herder Editorial, S.L.
- Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women. (2001). *Gender Mainstreaming: Strategy For Promoting*.
- OIT. (8 de septiembre de 2021). *COVID-19 and Child Labour: a Time of Crisis, a Time to Act*. Recuperado de https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_747421/lang--es/index.html
- Oliva, M., & Cate, O. (2015). *An Introduction to Climate Change-And The Value of a Gender-Responsive Approach to Tackling it*. En L. Aguilar, M. Granat, & O. Cate, *Roots for The Future: The Landscape and Way Forward on Gender and Climate Change*. (págs. 14 - 45). Washington, DC: IUCN & GGCA.
- ONU MUJERES. (8 de marzo de 2020). *Por qué necesitamos más empoderamiento financiero para las mujeres*. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/03/statement---dia-internacional-de-la-mujer>
- ONU MUJERES. (2020). *The Power of Working Together. Emerging Practices That Advance Women's Economic Empowerment*. Nueva York: ONU MUJERES; Unión Europea; Organización Internacional del Trabajo.
- ONU MUJERES. (s.f.). *Las mujeres en Colombia*. Recuperado de Las mujeres en Colombia: <https://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>
- ONU Mujeres; Departamento Administrativo Nacional de Estadística; Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/>

[publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf](#)

- ONUMUJERES. (9 de septiembre de 2021). ONUMUJERES. *Centro de capacitación*. Obtenido de Glosario de Igualdad de Género: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=l&sortkey=&sortorder=asc>
- OXFAM. (s.f.). *Las mujeres rurales de América Latina y El Caribe frente al cambio climático*. Obtenido de OXFAM Internacional: <https://www.oxfam.org/es/las-mujeres-rurales-de-america-latina-y-el-caribe-frente-al-cambio-climatico>
- Procuraduría General de la Nación. (2013). *Resultado de un trabajo coordinado entre las procuradurías delegadas para la Defensa de los Derechos, de la Infancia, la Adolescencia y la Familia, y para Asuntos Ambie*. Boletín 21.
- Project Drawdown. (8 de septiembre de 2021). *Health and education*. Obtenido de Project Drawdown: <https://drawdown.org/solutions/health-and-education>
- RED2RED. (2020). *Género y cambio climático. Un diagnóstico de situación*. Gobierno de España.
- Sellers, S. (2016). *Gender and Climate Change: A Closer Look at Existing Evidence*. Global Gender and Climate Alliance.
- UNFCCC. (2019). *Gender Action Plan*. Madrid.
- UNICEF. (2017). *Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas*. Obtenido de https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf
- UNICEF. (2017). *Gender Equality: Glossary of Terms And Concepts.*, (pág. 17). Obtenido de <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>
- Vaeza, M. N. (31 de marzo de 2021). *“Evaluación, ¿para qué?”-Evaluación y Género*. Evaluación y Género.
- WEDO. (2019). *The GCF: A Guide to Advocacy from A Women’s Rights Perspective*. WEDO.

PNACC

Plan Nacional de
Adaptación al
Cambio Climático

Apoyan



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

**Fondo
Acción** 