



Plan Nacional de  
Adaptación al  
Cambio Climático

**Serie: Adaptarse es cuestión de género**

**DOCUMENTO 1**

# **Análisis de la articulación entre los marcos normativos y políticos de las agendas de cambio climático e igualdad de género**

**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

**Fondo  
Acción**

## 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). *Análisis de la articulación entre los marcos normativos y políticos de las agendas de cambio climático e igualdad de género*. Documento de la serie "Adaptarse es cuestión de género". Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático . Bogotá: Programa de Preparación para la Adaptación Nacional al Cambio Climático con apoyo del Fondo Verde para el Clima.

## 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).

### Recuadro 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, basada en la tradición, costumbres, religión o cultura. Sin embargo, la CEDAW invita a los Estado parte a utilizar el concepto de igualdad de géneros, ya que en algunas ocasiones el término de equidad se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual o un trato diferente, pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades. Es de mencionar que, a partir de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995), se estableció como objetivo estratégico incorporar el principio de igualdad de mujeres y hombres, razón por la cual, organizaciones como Naciones Unidas adopta esta terminología.

- **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

**E**ste análisis propone una mirada holística a las diferentes políticas, acuerdos, leyes y compromisos que han asumido los países, específicamente Colombia, frente a la inclusión de género en los temas de adaptación. 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. También es clave señalar que 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 y la gestión del riesgo de desastres.

## **CAPÍTULO 1.**

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

**M**uchas 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 hidroclimáticos (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 parlamentos para tener más probabilidades de ratificar acuerdos medioambientales y de reservar 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

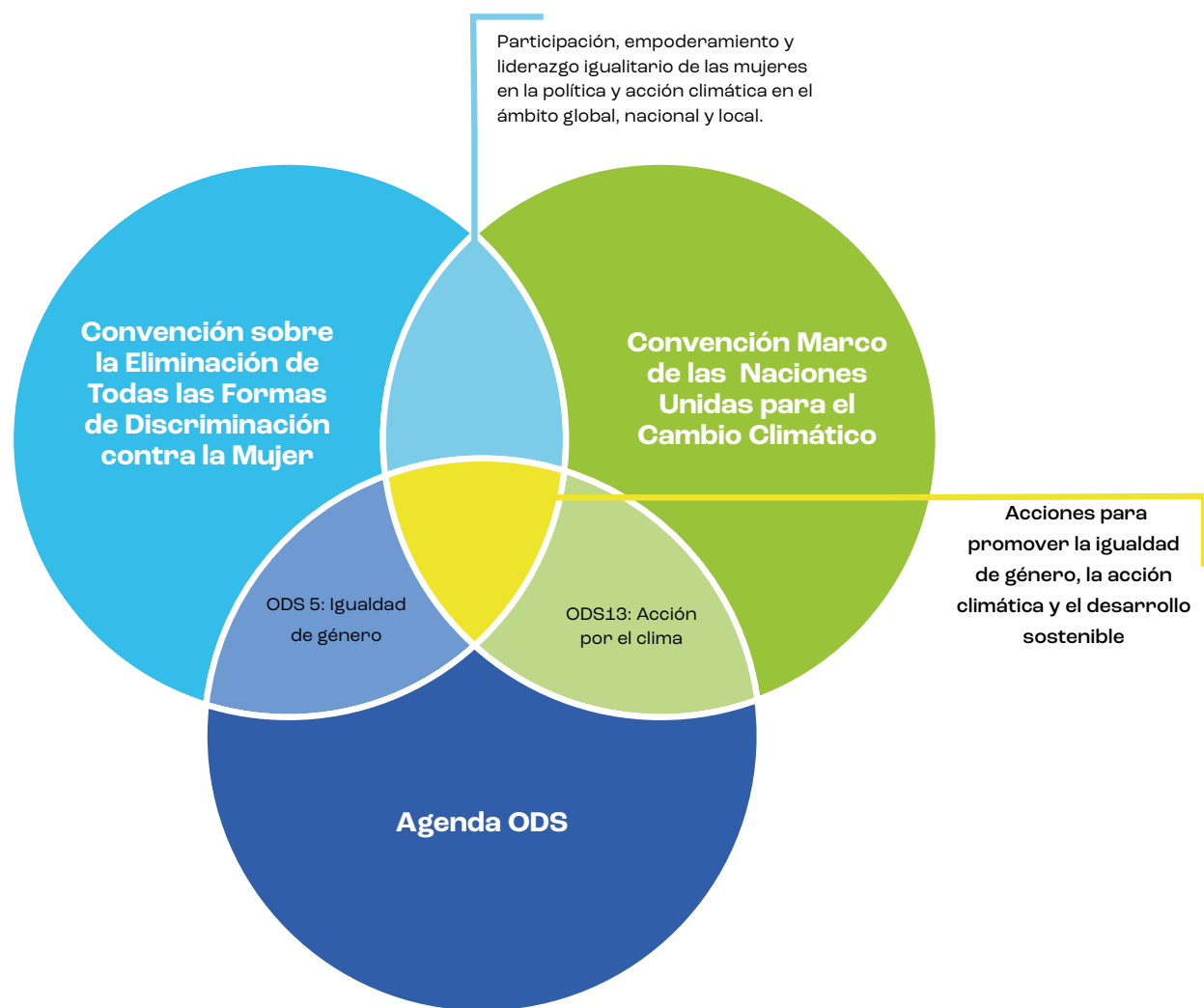


Figura 2. Alineación de Agendas igualdad de género, desarrollo sostenible y cambio climático. Fuente: elaboración propia.

**CAPÍTULO 3.**

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

**E**n 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.

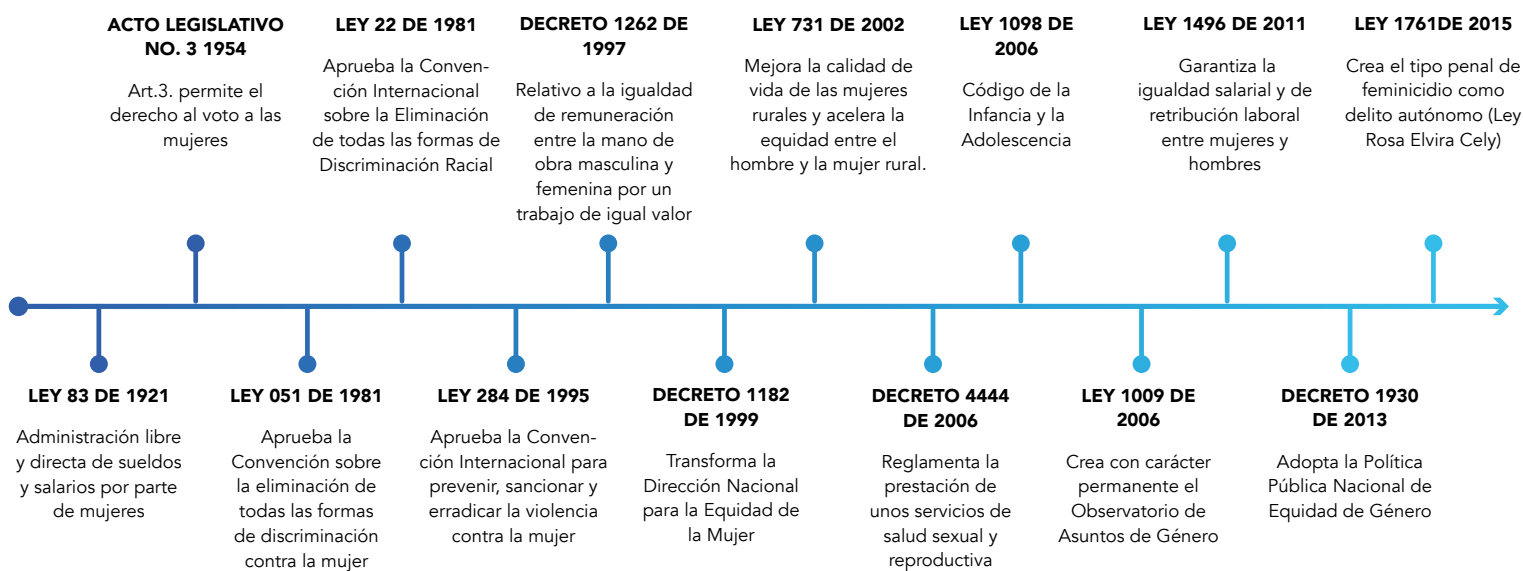


Figura 3. Algunos ejemplos de normatividad nacional relacionada con equidad de género. Fuente: elaboración propia.

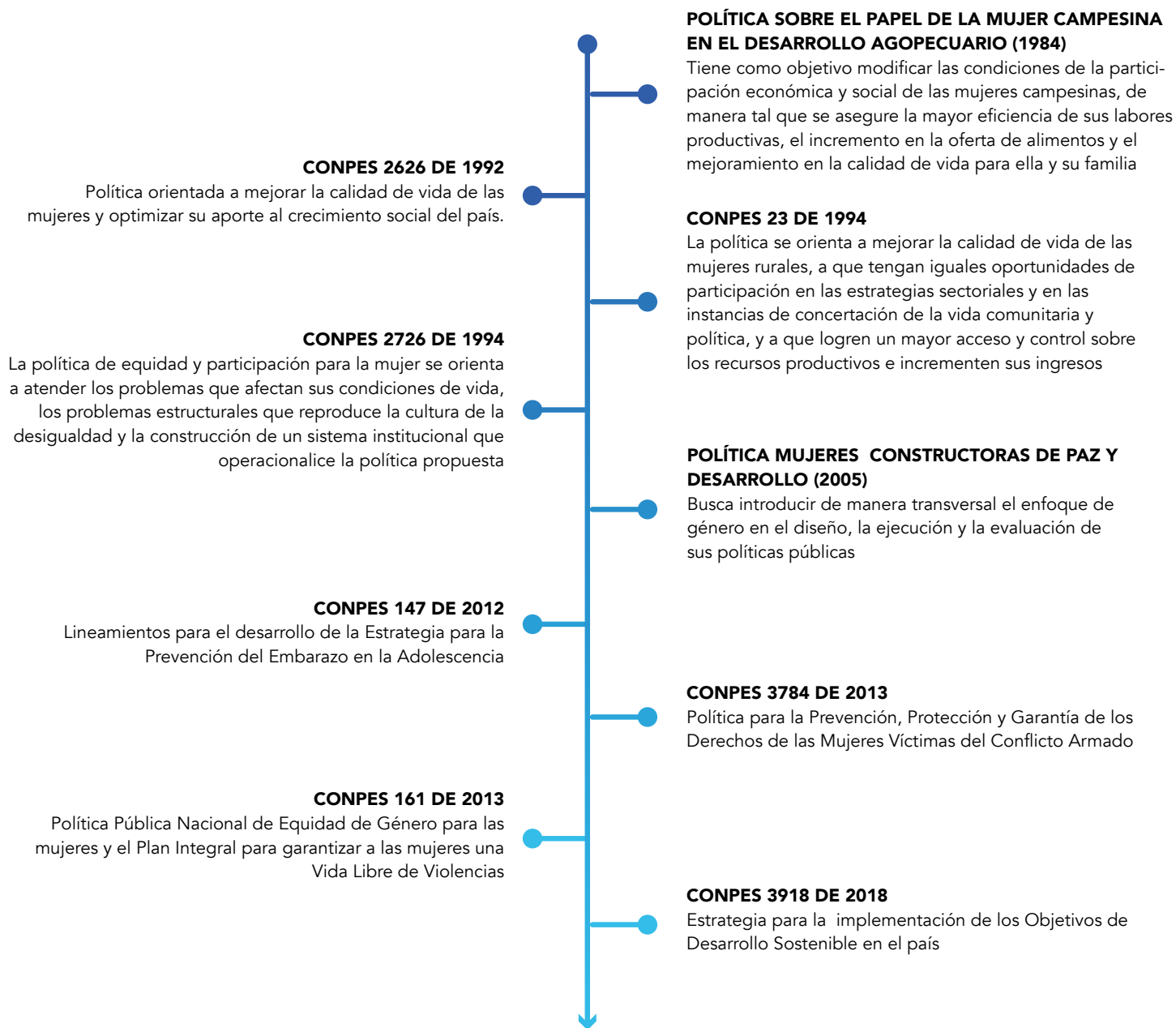


Figura 4. Algunos ejemplos de Política Pública Nacional relacionada con la equidad de género. Fuente: elaboración propia.

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	

Figura 5. Algunos ejemplos de normatividad y política ambiental que mencionan el rol activo de la mujer. 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.

## 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](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](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; CANCELLETERÍA. (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; CANCELLETERÍA; 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](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](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](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](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](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