



El futuro  
es de todos

Gobierno  
de Colombia

## Género y Cambio Climático

Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático en el Sector de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Para garantizar el avance hacia la igualdad de género en la mitigación y adaptación al cambio climático



# Género y cambio climático

## Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático en el Sector de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

### Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Para garantizar el avance hacia la igualdad de género en la mitigación y adaptación al cambio climático

#### PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Iván Duque Márquez

#### MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

##### Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Carlos Eduardo Correa Escaf

##### Viceministro de Ordenamiento Ambiental del Territorio

Nicolás Galarza Sánchez

##### Viceministro de Políticas y Normalización Ambiental

Francisco Cruz Prada

##### Director de Cambio Climático y Gestión del Riesgo

José Francisco Charry Ruiz

#### PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

##### Representante Residente del PNUD

Jessica Faieta

##### Coordinadora Desarrollo Sostenible

Jimena Puyana Erazo

#### Enlace de Proyecto

Diego Daniel Olarte Suárez

#### Oficial de Género

María Carolina Melo

#### ESTRATEGIA COLOMBIANA DE DESARROLLO BAJO EN CARBONO ADAPTADA Y RESILIENTE EQUIPO RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

#### Coordinador

Iván Darío Valencia

#### Profesional en Género y Cambio Climático

Juan Andrés Casas Monsegny

#### Profesional Sectorial Ambiente y Desarrollo Sostenible

Alexander Rincón Pérez

#### Cítese como:

Recurso electrónico

Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Programa de las Naciones Unidad para el Desarrollo -PNUD / CASAS, J.A. (2021). Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático en el Sector de Ambiente y Desarrollo Sostenible [Recurso electrónico]. Bogotá D. C., Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2021.

ISBN digital: 978-958-5551-60-2

© Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2021

*Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción y divulgación de material contenido en este documento para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización del titular de los derechos de autor, siempre que se cite claramente la fuente. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento para fines comerciales.*

#### No comercializable - Distribución gratuita



Este documento fue preparado por Juan Andrés Casas Monsegny, profesional en Género y Cambio Climático, en apoyo a la Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono Adaptada y Resiliente (ECDBCAR) liderada por la Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo (DCCGR) del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (Minambiente). El documento se produjo en el marco del proyecto “Construcción de capacidades para la contribución nacional” del PNUD, que cuenta con el financiamiento del NDC Support Programme, integrado por el Ministerio Federal de Medio Ambiente de Alemania (BMU), el Ministerio de Desarrollo Económico de Alemania (BMZ), la Unión Europea (UE) y el Gobierno de España. Los donantes invierten en el programa como una contribución al NDC Partnership.

Ni el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, ni el NDC Support Programme, ni ninguna persona que actúe en su nombre son responsables del uso que pueda hacerse de la información contenida en esta publicación. Los puntos de vista expresados en esta guía son del autor y no reflejan necesariamente los puntos de vista del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible ni del NDC Support Programme. Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y del NDC Support Programme.

#### Diseño y edición

EVELO SAS

#### Ilustraciones

Liliana Bello

#### Diseño y diagramación

Mónica Najar

Juan Salamanca

#### Corrección de estilo

Comunicación y Estrategia SAS

**Prólogo PNUD –GUÍA PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO Pág. 8**

**Gestión del cambio climático con enfoque de género Pág. 10**

**¿Cómo utilizar esta guía? Pág. 12**

*PARTE 1. Herramientas e insumos transversales* **Pág. 12**

*PARTE 2. Integración de enfoque de género en el ciclo de proyecto* **Pág. 13**

*PARTE 3. Formulación de políticas, planes y programas para la igualdad de género sectorial* **Pág. 13**

---

**PARTE 1. Pág. 14**  
**HERRAMIENTAS E INSUMOS TRANSVERSALES**

---

**Mensajes clave sobre género y cambio climático Pág. 15**

*¿A qué nos referimos al hablar de género?* **Pág. 15**

*¿Qué es igualdad de género?* **Pág. 17**

*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 –ODS 5* **Pág. 17**

*Empoderamiento de las mujeres y las niñas* **Pág. 18**

*¿Qué es integrar enfoque de género?* **Pág. 19**

*Hagamos análisis de género* **Pág. 19**

*Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC)* **Pág. 21**

*Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres en relación con el desarrollo urbano.* **Pág. 21**

*Mitigación del cambio climático con enfoque de género* **Pág. 22**

*Adaptación al cambio climático con enfoque de género* **Pág. 23**

*Desarrollo urbano sostenible con enfoque de género. Nueva Agenda Urbana –Hábitat III* **Pág. 23**

*Política de Gestión Ambiental Urbana* **Pág. 25**



*Derecho a la ciudad y ciudades para todos* **Pág. 25**

*Ciudades y comunidades sostenibles: Objetivo de Desarrollo Sostenible 11* **Pág. 26**

**Capacidad instalada de género en la planeación y formulación de los proyectos Pág. 27**

*Cualificación de capacidades de género del equipo del proyecto* **Pág. 28**

*Recursos de género de libre acceso en línea* **Pág. 29**

*Recomendaciones relativas a la conformación y, o, cualificación del equipo del proyecto* **Pág. 30**

**Comunicaciones con enfoque de género Pág. 31**

*¿Por qué debemos utilizar lenguaje inclusivo de género?* **Pág. 31**

*Estrategias y recursos del lenguaje inclusivo* **Pág. 32**

*Preguntas para revisar la correcta integración de enfoque de género en la estrategia de comunicaciones* **Pág. 34**



---

**PARTE 2. Pág. 36**  
**INTEGRACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROYECTO**

---

**Categorización del proyecto de acuerdo con su orientación hacia la igualdad de género Pág. 37**

*Proyectos orientados hacia la igualdad de género* **Pág. 40**

*Proyectos con dimensiones de género significativas* **Pág. 41**

*Proyectos con dimensiones de género limitadas* **Pág. 42**

*Proyectos con dimensiones de género mínimas* **Pág. 43**

**Contexto y antecedentes del proyecto con enfoque de género en desarrollo urbano sostenible en la gestión del cambio climático Pág. 44**

*Mensajes clave* **Pág. 44**

*Recomendaciones para la construcción del contexto y antecedentes del proyecto* **Pág. 45**

*Preguntas orientadas a la construcción del contexto y antecedentes del proyecto* **Pág. 47**

*Información sobre los contextos mundial y colombiano* **Pág. 48**

*Cifras y datos sobre la desigualdad en relación con el desarrollo urbano* **Pág. 50**

**Objetivos del proyecto con enfoque de género Pág. 52**

*Recomendaciones y orientaciones para construcción de objetivos con enfoque de género* **Pág. 52**

*Elementos relativos a la igualdad y, o equidad de género en el marco de los objetivos de un proyecto* **Pág. 55**

*Algunas áreas sobre las cuales se pueden generar objetivos de género en el marco del desarrollo urbano sostenible* **Pág. 56**

*Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los objetivos* **Pág. 57**

**Actividades con enfoque de género Pág. 58**

*Recomendaciones y orientaciones para construcción y ejecución de actividades con enfoque de género* **Pág. 58**

*Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en las actividades* **Pág. 61**

**Resultados formulados con enfoque de género Pág. 62**

*Recomendaciones y orientaciones para construcción de resultados con enfoque de género* **Pág. 62**

*Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los resultados* **Pág. 64**

### Indicadores sensibles a género Pág. 65

Recomendaciones y orientaciones para construcción de indicadores con enfoque de género **Pág. 65**

Alcance de los indicadores **Pág. 65**

Indicadores cuantitativos con enfoque de género **Pág. 66**

Indicadores cualitativos con enfoque de género **Pág. 67**

Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los indicadores **Pág. 67**

### Presupuesto con enfoque de género Pág. 68

Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en el presupuesto del proyecto **Pág. 70**

### Monitoreo del proyecto con enfoque de género Pág. 72

Recomendaciones y orientaciones para la construcción de un sistema de monitoreo con enfoque de género. **Pág. 72**

Participación desagregada de hombres y mujeres **Pág. 73**

Procesamiento y análisis de información desagregada por sexo y otras variables diferenciales, como pertenencia étnica. Edad y jefatura de edad **Pág. 73**

Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en el sistema de monitoreo **Pág. 74**

### Evaluación de impacto con enfoque de género Pág. 75

Recomendaciones y orientaciones para realizar análisis sobre impacto del componente de género en los reportes periódicos **Pág. 75**

Preguntas orientadoras para realizar análisis sobre impacto del componente de género en los reportes periódicos **Pág. 76**

---

## PARTE 3. Pág. 78

### FORMULACIÓN DE POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO SECTORIAL

---

Políticas, planes o programas para la igualdad de género **Pág. 78**

Bibliografía **Pág. 86**

# Género y cambio climático

## Guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático en el Sector de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

### Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Para garantizar el avance hacia la igualdad de género en la mitigación y adaptación al cambio climático



## PRÓLOGO PNUD

# GUÍA PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

El cambio climático afecta de forma desproporcionada a hombres y mujeres por condiciones sociales y económicas preexistentes a nivel mundial. Por ejemplo, tradicionalmente, las mujeres han sido proveedoras de alimentos, agua y energía, pero ganan solo 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres haciendo el mismo trabajo y solo concentran el 13 % de la tierra apropiada; es decir, cuentan con menos recursos para adaptarse a las condiciones cambiantes del medio ambiente, lo que empeora las desigualdades de género.

Dicha situación es reconocida por la misma Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), el Acuerdo París y por supuesto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que le apunta a la igualdad de género y a la acción por el clima como Objetivos de Desarrollo Sostenible a alcanzar en 2030.

La lucha contra el cambio climático se configura, entonces, como una oportunidad para aportar a la reducción de esas desigualdades de género, pues permite abrir nuevos espacios para la participación de las mujeres en las decisiones que afectan sus vidas y en la identificación de acciones para erradicar la pobreza, construir resiliencia, gestionar los conflictos e impulsar el desarrollo sostenible.

Aun es incipiente la información que permita entender los impactos del cambio climático y sus implicaciones en las relaciones de género y que, además, sea útil para la toma de decisiones. Pero, sin duda, implementar acciones con enfoque de género y diferencial permitirá potencializar el impacto de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático y, al mismo tiempo, contribuirá a que el país pueda cumplir su nueva meta de reducción del 51 % de emisiones de gases de efecto invernadero para 2030.

Así, el PNUD trabaja en el país con socios como el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible para la transversalización del enfoque de género como estrategia de mejora de la ambición climática nacional, mediante iniciativas como NDC Support Programme (NDC SP) y la Promesa Climática que buscan fortalecer las capacidades nacionales, sectoriales y regionales para la implementación de la contribución nacionalmente determinada (NDC) del país.

Bajo este trabajo, se ha identificado la necesidad de que los sectores de ambiente, minero energético, agricultura, transporte, vivienda, comercio, industria y turismo incluyan el enfoque de género en sus Planes Integrales de Gestión de Cambio Climático (PIGCC), en sus acciones de implementación como las Acciones de Mitigación Nacionalmente Apropriadas (NAMA) y en otros proyectos de mitigación o adaptación.

De esta manera, ha nacido la presente guía, una valiosa herramienta para la política pública que ofrece lineamientos para desarrollar acciones que garanticen una implementación de manera 'género responsiva', en línea con las recomendaciones derivadas de la CMNUCC y que, al día de hoy, no existían en el país.

Esperamos una amplia difusión y aplicación de las recomendaciones que aquí se proponen para que, en cada sector, se avance en el logro de un modelo de desarrollo de carbono neutral y resiliente al clima que, además, beneficie por igual a hombres y mujeres.

**Jimena Puyana Eraso**

Gerente Nacional de Desarrollo Sostenible  
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD

## Gestión del cambio climático con enfoque de género



Como país parte de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC), Colombia ha ratificado su compromiso para lograr la transversalización del enfoque de género en todos los niveles de la gestión del cambio climático, de acuerdo con los parámetros del capítulo sobre Género y Cambio Climático de la CMNUCC. El país comprende la necesidad imperativa de avanzar hacia la igualdad de género en el marco de la gestión del cambio climático y responde al llamado por parte de la CMNUCC para aumentar la ambición de integración de enfoque de género en la actualización de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC, por sus siglas en inglés), así como en las políticas, planes, programas y proyectos orientados hacia la gestión del cambio climático.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (Minambiente) a través de su Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo (DCCGR) inició labores en marzo de 2019 para avanzar en la transversalización del enfoque de género en la gestión del cambio climático en Colombia. La

DCCGR, desde su Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono (ECDDBC), con el apoyo del PNUD, respalda la transversalización del enfoque de género en políticas e instrumentos de implementación, para garantizar que se integren las diferentes necesidades, roles, habilidades y expectativas de las mujeres y los hombres en todas las acciones del país orientadas hacia la mitigación y adaptación al cambio climático.

Las *Guías para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas para la gestión del cambio climático* forman parte de la Caja de herramientas para la integración de enfoque de género en la gestión del cambio climático y han sido desarrolladas por la Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono del Minambiente, con el financiamiento del NDC Support Programme,<sup>1</sup> para promover y garantizar la

<sup>1</sup> Integrado por el Ministerio Federal de Medio Ambiente de Alemania (BMU), el Ministerio de Desarrollo Económico de Alemania

igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres, así como el avance hacia la igualdad de género en la gestión del cambio climático. Su construcción se ha orientado de acuerdo con las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 Igualdad de Género, el enfoque de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas de ONU Mujeres, así como los lineamientos y parámetros propuestos por la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC), en su ítem Género y Cambio Climático, a partir de la Versión Mejorada del Programa de Trabajo de Lima y su Plan de Acción de Género.

Las guías se han concebido como herramientas de fácil aplicación, construidas a partir de recomendaciones, ejemplos, preguntas y contenidos orientadores para los diversos componentes y fases que integran los proyectos, así como de una sección dedicada a la formulación de (BMZ), la Unión Europea (UE) y el Gobierno de España. Los donantes invierten en el programa como una contribución al NDC Partnership.

políticas, planes y programas. El resultado son seis guías, para los sectores minero-energético; transporte; agropecuario; comercio, industria y turismo; vivienda, ciudad y territorio, y sector ambiental.

**José Francisco Charry Ruiz**

Director de Cambio Climático y Gestión del Riesgo  
**Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible**



## ¿Cómo utilizar esta guía?

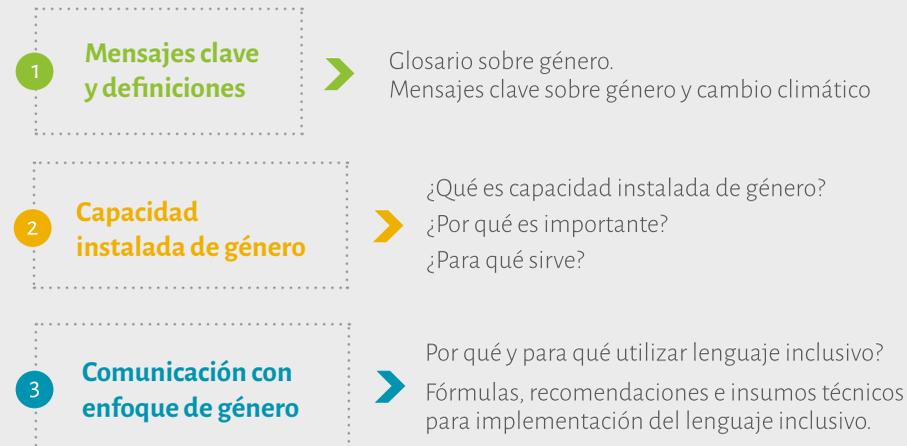
Esta guía está integrada por tres partes en las cuales usted encontrará herramientas e insumos para la formulación de proyectos relacionados con la gestión del cambio climático en el sector de ambiente y para la formulación de planes, programas y políticas.

En cada una de las tres partes de esta guía usted encontrará múltiples recursos complementarios disponibles con un solo clic, que le permitirán enriquecer la labor de integrar enfoque de género: documentos especializados sobre género y cambio climático, recursos gratuitos en línea para cualificar sus conocimientos, las capacidades de los equipos de trabajo y casos ilustrativos, entre otros.

### PARTE 1. HERRAMIENTAS E INSUMOS TRANSVERSALES

En esta sección encontrará tres apartados que le brindan herramientas, orientaciones y recomendaciones de utilidad para lograr la integración de enfoque de género en la formulación, ejecución y evaluación de proyectos, programas, planes y políticas:

1. Mensajes clave, herramientas e insumos para comprender y sensibilizar sobre la importancia de integrar enfoque de género en la gestión del cambio climático en el sector de ambiente Allí encontrará definiciones y conceptos clave.
2. Recomendaciones relacionadas con la capacidad instalada de género para la formulación, ejecución y evaluación de proyectos, programas, planes y políticas.
3. Orientación y recomendaciones para implementación de comunicaciones con lenguaje inclusivo.



### PARTE 2. INTEGRACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CICLO DE PROYECTO

Esta sección le orienta para integrar enfoque de género en proyectos para la gestión del cambio climático del sector de ambiente.

Usted podrá avanzar secuencialmente, paso a paso, en cada una de las ocho fases del ciclo de proyecto. En cada sección recibirá orientaciones para integrar enfoque de género.



Igualmente, en esta sección encontrará un apartado que le orienta para categorizar el proyecto de acuerdo con su orientación hacia la igualdad de género.



### Categorización del proyecto



Herramientas para categorizar el proyecto, plan, programa o política de acuerdo con su orientación hacia la igualdad de género

### PARTE 3. FORMULACIÓN DE POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO SECTORIAL

En esta parte se ponen a su disposición herramientas, orientaciones e insumos que facilitarán la labor de formular, ejecutar y evaluar programas, planes o políticas para la igualdad de género.

#### Planes, políticas, programas para la igualdad de género sectorial

Identificación y definición de los problemas a los que responde el plan, política o programa

- 1 Formulación y diseño
- 2 Implementación
- 3 Evaluación, control y/o vigilancia

# PARTE 1.

## HERRAMIENTAS E INSUMOS TRANSVERSALES



### MENSAJES CLAVE



Los mensajes clave tienen como objetivo sensibilizar y generar un impacto que permita a las y los lectores tener una comprensión básica sobre **la importancia, las ventajas y la necesidad** de integrar enfoque de género en los proyectos para la gestión del cambio climático.

- ✓ **El cambio climático exacerba las desigualdades de género**, aumenta la brecha de oportunidades y derechos entre los hombres y las mujeres.
- ✓ Las mujeres y los hombres tienen diferentes **necesidades, roles y habilidades** en la gestión del cambio climático.
- ✓ **Los impactos de los desastres naturales** relacionados con el cambio climático son diferentes para las mujeres y los hombres y **tienden a exacerbar las desigualdades** de género. Asimismo, **exacerban las violencias basadas en género**.
- ✓ **Los roles diferenciados socioculturalmente** de los hombres y las mujeres hacen que sus posibilidades de participación en estrategias de mitigación y, o, adaptación al cambio climático sean diferentes.
- ✓ Las mujeres **son agentes activos de cambio y poseen conocimientos y destrezas únicas. No deben ser consideradas únicamente como víctimas**.
- ✓ **La integración de enfoque de género no está orientada a favorecer a las mujeres por encima de los hombres**, sino a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres de cara a la gestión del cambio climático.

- ✓ **Las mujeres y los hombres cuentan con diferentes habilidades** que deben ser tomadas en cuenta a la hora de implementar estrategias de mitigación y, o, adaptación al cambio climático.
- ✓ **Integrar enfoque de género en la gestión del cambio climático** para garantizar que las necesidades, roles y habilidades las mujeres y los hombres formen parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, planes, estrategias y proyectos **de mitigación y adaptación al cambio climático**.
- ✓ **Colombia forma parte de la CMNUCC**. La Convención, como máxima autoridad para orientar la gestión del cambio climático, plantea la necesidad de integrar enfoque de género en todos los niveles de la gestión del cambio climático.
- ✓ Las mujeres aparecen como una fuerza que contribuye al logro de un manejo adecuado del medioambiente y que también exigen una mejor calidad de vida y mayor equidad social.

## ¿A qué nos referimos al hablar de género?

Género se refiere a **roles, comportamientos, actividades y atributos** que una **sociedad determinada** en una **época determinada** considera **apropiados** para hombres y mujeres.

- 1** Es lo que la sociedad considera apropiado o no apropiado para los hombres y para las mujeres.
- 2** Cambia con el tiempo: lo que la sociedad considera apropiado no es estático, se transforma.

**3** Cambia de sociedad a sociedad: en un territorio o región puede haber unas consideraciones y en otro territorio pueden ser diferentes.

El género se refiere **tanto a hombres como a mujeres** y a las **relaciones a menudo desiguales** que existen entre ambos.

- Género no es sinónimo de mujer, se refiere a la forma como están establecidas las relaciones entre los hombres y las mujeres en una sociedad en un tiempo específico.
- La realidad histórica y actual es de desigualdad de género. La brecha existente entre los derechos y las oportunidades que existen para las mujeres y los hombres es real y más profunda en las sociedades más vulnerables al cambio climático (p. ej., el impacto es significativamente más fuerte en las sociedades y poblaciones rurales o en zonas apartadas del país y con escasa presencia estatal, que sobre las sociedades y poblaciones urbanas).
- Tanto los hombres como las mujeres desempeñan un papel importante en el **camino hacia la plena igualdad**, por lo cual la perspectiva de género no equivale a la perspectiva de las mujeres.
- En la práctica, **los debates de género se centran en las mujeres** porque como grupo han sido **más afectadas por las desigualdades de género**.

Las mujeres se encuentran en desventaja y desigualdad en cuanto a sus oportunidades y derechos en:



**Participación económica y oportunidad:** salarios, participación y empleo altamente capacitado.



**Educación:** acceso a niveles de educación básicos y más elevados.



**Participación política:** representación en las estructuras de toma de decisiones.



**Salud y supervivencia:** expectativa de vida y proporción hombres-mujeres.



## ¿Qué es igualdad de género?

La definición más comprensiva sobre igualdad de género la ha formulado ONU Mujeres (Onu Mujeres, 2020):

- ✓ **Se refiere a lograr la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades** de mujeres y hombres y niñas y niños. La diferencia entre géneros puede causar retroceso en el desarrollo, particularmente cuando se limitan las oportunidades o recursos a un determinado género, provocando discriminación y desigualdades (UNICEF, 2018).
- ✓ **No significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser iguales**, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacen varones o mujeres.
- ✓ **Implica que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades**, tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres.
- ✓ **No es una cuestión de mujeres**, sino que debe preocupar y comprometer plenamente tanto a los hombres como a las mujeres.
- ✓ Se considera tanto una cuestión de **derechos humanos como una condición previa e indicador de un desarrollo sostenible** centrado en las personas.

## Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 – ODS 5

El ODS 5 está formulado para superar los principales obstáculos para alcanzar la igualdad de género en el camino hacia el desarrollo sostenible. Es la hoja de ruta.

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.



## Empoderamiento de las mujeres y las niñas

Una de las definiciones más elocuentes y directas de lo que está implicado en el empoderamiento de las mujeres y las niñas fue formulada por el Equipo de Tareas del Proyecto del Milenio de las Naciones Unidas sobre Educación e Igualdad de Género y Earthscan2 (Grown, Rao Gupta, & Kes, 2005):

- 1 El concepto de empoderamiento está relacionado con la igualdad de género, pero se diferencia de él.
- 2 El núcleo del empoderamiento reside en **la capacidad de una mujer para controlar su propio destino:**

2 Traducción y adaptación para esta guía por parte del autor.

1 Las mujeres **no solo** deben tener capacidades iguales (como educación y salud) y acceso igualitario a recursos y oportunidades (como la tierra y el empleo).

2 También deben contar con la motivación, así como sentirse habilitadas para ejercer esos derechos y capacidades, acceder a los recursos y oportunidades para tomar decisiones y para ejercer liderazgo.

3 La realidad es que la desigualdad de género ha llevado a que muchas mujeres y niñas no se sientan en capacidad, no estén motivadas o sientan temor para ejercer el liderazgo y la toma de decisiones.

3 Abogamos por el empoderamiento para que las mujeres y las niñas cuenten con las condiciones y capacidades necesarias para ejercer el liderazgo y la toma de decisiones, sin temor a la coerción y la violencia.

## Integración de enfoque de género



El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas formuló en 1997 la definición más ampliamente utilizada para referirnos a la transversalización o integración de enfoque de género (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997)



**Es un proceso de evaluación** de las implicaciones que tiene para mujeres y para hombres cualquier acción, política o programa planificado.



**Es una estrategia** para hacer que las preocupaciones, necesidades, roles y habilidades de las mujeres y los hombres formen parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, iniciativas y programas.



**Es asegurar** que mujeres y hombres tengan igual oportunidad para beneficiarse de los procesos de desarrollo o que, al menos, no se perpetúe ni exacerbe la desigualdad.

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 permite realizar un análisis de género y luego transversalizar el enfoque de género en un programa, proyecto, política o en una organización.<sup>3</sup>

3 Definición del Glosario del Centro de Capacitación de la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres): <https://trainingcentre.unwomen.org/>

## Hagamos análisis de género

**Hacer análisis de género en el sector de ambiente** es evidenciar las diferencias de poder, los roles, recursos, normas, necesidades, experiencias e intereses de mujeres, hombres, niñas y niños de la comunidad o grupo rural con el cual se va a desarrollar el proyecto. El análisis nos permite identificar:

- 🔍 **Diferencias** en las relaciones, derechos y responsabilidades; necesidades, aportes y beneficios de mujeres y hombres en la dinámica ambiental.
- 🔍 **Aspectos relacionados** con la división del trabajo por sexos. En este aspecto entra el trabajo formal (incluidos los cargos, salarios, tipo de vinculación) e informal, remunerado y no remunerado.
- 🔍 **Roles en la comunidad que desempeñan** hombres y mujeres, así como las necesidades y prioridades diferenciadas entre ellos.
- 🔍 **Diferencias en el acceso y control** por parte de mujeres y hombres de los recursos económicos y la tenencia de la tierra.
- 🔍 **Aspectos en la toma de decisiones estratégicas** en la planeación de los proyectos de soluciones climáticas basadas en la naturaleza.
- 🔍 **Diferencias** en las experiencias entre hombres y mujeres en los desastres socio-naturales.

**Q El análisis de género** permite identificar los diferentes impactos para hombres y para mujeres que tienen las iniciativas en los diversos estadios de la vida. Es diferente el impacto para niñas y niños, para mujeres y hombres jóvenes y adultos, así como para mujeres y hombres adultos mayores.

**TENGA EN CUENTA QUE:**

Para el análisis de la perspectiva de género en la biodiversidad, es importante considerar los diferentes papeles que desempeñan los hombres y las mujeres y las relaciones entre ellos y en sus sistemas de vida, que incluyen explotaciones y huertos y copropiedad de recursos comunes como pastizales y tierras forestales.

**Al llevar a cabo análisis de género es clave preguntarnos: ¿cuáles mujeres?, ¿cuáles hombres? A esto se le denomina integrar análisis de interseccionalidad.** No todas las mujeres en una comunidad o grupo tienen la misma situación o condiciones, al igual que no todos los hombres en una comunidad o grupo tienen la misma situación o condiciones. Estas diferencias de mujeres y hombres se expresan en las preocupaciones, necesidades, roles y capacidades que forman parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas, iniciativas y programas.

No se trata de sumar puntos de desventaja, sino de poner de manifiesto tipos particulares de subordinación. Por ejemplo, las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, también pueden ser objeto de otras formas de discriminación por razones como la raza, el origen étnico, la religión, discapacidad, edad.

Para implementar la interseccionalidad en el análisis de género podemos orientarnos con las siguientes preguntas (DIAKONIA, 2020):

- ❓ ¿Qué otros factores se combinan con el género para dar forma a la situación de mujeres y hombres en este grupo? ¿Cómo? Por ejemplo:
- ❓ ¿Cuál es la diferencia en la vida de las mujeres y las niñas de una minoría étnica en comparación con las mujeres y a las niñas de la mayoría étnica?
- ❓ ¿Cuál es la diferencia en la vida de los hombres y los niños que tienen una discapacidad y hombres y muchachos que no la tienen?
- ❓ ¿Cuál es la diferencia en la vida de una mujer que tiene recursos económicos y una mujer que no los tiene?
- ❓ ¿Cuál es la diferencia entre la vida de una persona mayor y la de una persona joven?
- ❓ ¿Qué otros factores hacen la diferencia entre mujeres?
- ❓ ¿Qué otros factores hacen la diferencia entre hombres?
- ❓ ¿Qué otros factores hacen la diferencia entre niñas?
- ❓ ¿Qué otros factores hacen la diferencia entre niños?



**TENGA EN CUENTA:** el nivel de detalle o profundidad del análisis de género depende directamente de la información desagregada por sexo disponible (o que se pueda levantar). De esa manera, es clave procurar obtener información desagregada por sexo, tanto para análisis previos a la ejecución, como durante la ejecución.

## Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC)



Los países Parte han acordado apuntar a la máxima ambición: **integración de enfoque de género en todos los niveles de la acción climática** y reconocimiento de las comunidades étnicas y locales.



El Acuerdo de París, el proceso de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas y las estrategias de largo plazo para lograr la descarbonización para el año 2050, buscan promover un proceso transformador del desarrollo económico y una alineación hacia el desarrollo sustentable. **Esto no podrá suceder si el 51 % de la población mundial no tiene derechos igualitarios, voz, acceso, control y representación efectiva.**



La Agenda 2030 y los ODS: **la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres** son requerimientos fundamentales para acelerar el progreso con efectos multiplicadores en el desarrollo.



Existen avances en el **Plan de Acción de Género de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático** (CMNUCC 2019), desarrollados a partir del Programa de Trabajo de Lima; en este se reconoce que las mujeres y los hombres tienen diferentes necesidades, roles y habilidades de cara a las estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático.



Los hombres y las mujeres tienen **diferentes necesidades, roles y habilidades** en cuanto a la gestión del cambio climático, por lo tanto, **todas las dimensiones de la acción climática** deben **integrar enfoque de género**.



Este enfoque reconoce que las mujeres **no solo son vulnerables y agentes pasivos de asistencia**, sino también son **agentes de cambio y con derechos**.



El tema **de género y empoderamiento** de las mujeres en ocasiones se aborda en paralelo a los aspectos “técnicos” y “sustantivos”, **y no se integra en el análisis**.

## Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres. Lineamiento sobre el Territorio, Hábitat y Medio Ambiente

La Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012), ofrece un marco que hace intersección con problemáticas derivadas de los impactos ambientales.

**Objetivo:** poner en marcha acciones estratégicas que permitan avanzar en la **superación de la discriminación y desigualdades, garantizando el ejercicio de los derechos de las mujeres**.



**En su lineamiento sobre territorio, hábitat y medio ambiente** enuncia aspectos que tienen relación con el cambio climático y deben ser atendidos con enfoque de género, señalando que la vulnerabilidad de las mujeres es mayor frente a los fenómenos medioambientales relacionados con la variabilidad y con el cambio climático.

Esta vulnerabilidad está asociada al acceso desigual a los recursos, a los procesos de toma de decisiones y acceso a la información limitados para comprender los riesgos a los que se enfrentan, de prepararse, reaccionar y recuperarse de los riesgos medioambientales y a la amenaza de la violencia sexual.



**Enfatiza sobre la necesidad de reconocer y comprender los impactos ambientales** que recaen sobre la actividad productiva y sobre las actividades reproductivas realizadas a diario **por las mujeres para la supervivencia familiar**, que paulatinamente se fortalecen con los objetivos de desarrollo sostenible cuya senda continúa siendo la igualdad y equidad de género.



### Disminución de los factores de riesgo y, o, vulnerabilidad de las mujeres frente a hábitat y ambiente (p. 62)

- Las problemáticas para las mujeres asociadas a territorio, hábitat y ambiente requieren de una estrategia definida que pueda responder no solo a la complejidad de las relaciones sociales y económicas que se dan en el territorio, sino también a los múltiples problemas para garantizar la ocupación y disfrute del espacio en equilibrio con el ambiente y reconociendo la diversidad de mujeres que lo habitan. Esto implica enfrentar problemáticas asociadas con el hábitat, acceso y titularidad de las tierras, seguridad alimentaria y nutricional, protección del conocimiento tradicional y ancestral, afectaciones de la minería extractiva y megaproyectos, así como la relación entre cambio climático, desastres naturales y género. La mirada del territorio no se circunscribe al ámbito rural, también contempla estrategias a favor de las mujeres urbanas.

### Mitigación del cambio climático con enfoque de género

En cuanto a fuentes de energía limpia y tecnología, no se puede subestimar el papel de las mujeres, por cuanto son las principales responsables de asegurar el suministro y la seguridad energética de sus hogares.



**El consumo sostenible** es un aspecto muy sensible al género, ya que las mujeres toman la mayoría de las decisiones de consumo.



**Los cambios de tecnologías, así como las formas de explotación de recursos naturales y medios de producción** para reducir las emisiones de GEI, tienen implicaciones diferentes para mujeres y hombres. La brecha de género puede exacerbarse si no se propende por garantizar el acceso igualitario de hombres y mujeres a las nuevas oportunidades.



**Los cambios en la eficiencia energética en el transporte** son prácticas que contribuyen a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, y asimismo, propenden por la igualdad de género y reivindicación de los derechos humanos de las mujeres.

### Cambio climático en los lineamientos de la política pública de equidad de género



- Análisis científicos indican que para el año 2050 es probable que se presenten aumentos significativos de la temperatura, precipitación más errática y mayor prevalencia de plagas y enfermedades, con múltiples implicaciones socioeconómicas, en particular en la agricultura, pues el fenómeno afectará para 2050 al 80 % de los cultivos y más del 60 % del área cultivada del país. Se prevé que los efectos del cambio climático tendrán mayor impacto en los productores de pequeña escala y escasos recursos, que representan la gran mayoría de los productores de alimentos en Colombia, los que en una gran proporción están representados por las mujeres rurales. (p. 41)

- Lo antes expresado muestra la necesidad de reconocer y comprender los impactos ambientales que recaen sobre la actividad productiva, pero también sobre las actividades reproductivas realizadas a diario por las mujeres para la supervivencia familiar. Este tema es particularmente relevante si se tiene en cuenta el alto número de personas que pueden ser afectadas por el cambio climático; así, por ejemplo, en la emergencia invernal sufrida por el país en el periodo 2010-2011, fueron afectadas 1.582.203 mujeres y 1.628.353 hombres. (p. 41)

### Adaptación al cambio climático con enfoque de género



Las medidas de adaptación ponen de manifiesto la dimensión humana del cambio climático.



El cambio climático afecta tanto a hombres como a mujeres, pero las desigualdades existentes determinan a quiénes impactan más los desastres.



Hombres y mujeres tienen necesidades, roles, habilidades e intereses diferentes en cuanto a los esfuerzos de adaptación.



En las regiones más vulnerables al cambio climático, las mujeres en su mayoría son guardianas de saberes tradicionales y ancestrales sobre la conservación y protección de la biodiversidad, situación favorecedora en la implementación de estrategias para la adaptación al cambio climático.

## Lineamientos de género en el sector ambiental

### CONVENCIÓN SOBRE LA DIVERSIDAD BIOLÓGICA (CDB)

-  Primer acuerdo multilateral internacional que propende por la conservación de la diversidad biológica, la utilización sostenible de sus componentes y la distribución justa y equitativa de los beneficios obtenidos del uso de los recursos genéticos. Entró en vigor en diciembre de 1993.
-  En el párrafo decimotercero (13) del preámbulo de la CDB se reconoce el importante rol que desempeña la mujer en la conservación y utilización sostenible de la diversidad biológica, y se afirma la necesidad de la plena participación de la mujer en todos los niveles de la formulación y ejecución de políticas relacionadas con la conservación de la diversidad biológica.
-  El CDB desarrolla un Plan de Acción de Género que propone la transversalización de la dimensión de género en planes nacionales, siguiendo las directivas del CDB. Otros acuerdos

globales importantes son: Protocolo de Cartagena del CDB sobre Seguridad de la Biotecnología (1992), Protocolo de Nagoya, Protocolo sobre la Biodiversidad Marina, Metas de Aichi y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

### REED+ REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE LA DEFORESTACIÓN Y LA DEGRADACIÓN FORESTAL

-  REDD+ es una estrategia internacional de mitigación del cambio climático que tiene como objetivo reducir las emisiones de la deforestación y la degradación forestal en los países con bosques tropicales, apoyar el papel de la conservación, la gestión sostenible de los bosques y el aumento de las reservas forestales de carbono.
-  El mecanismo pretende contribuir a la reducción de las emisiones globales de carbono provenientes de la deforestación, mediante la mejora de la gobernanza forestal a escala nacional, y ofrecer incentivos financieros para detener o revertir la pérdida de los bosques.
-  Las Salvaguardas REDD+ de la CMNUCC tienen como objetivo mitigar riesgos de los impactos sociales y ambientales negativos (riesgos) que pueden resultar de la implementación de medidas REDD+, así como promover activamente los beneficios que van más allá de la reducción de emisiones de carbono, tales como aumento de la seguridad en la tenencia de la tierra, el empoderamiento de las partes interesadas por asegurar su participación plena y efectiva y la mejora de la biodiversidad y de la gobernanza forestal.

-  En Colombia, el trabajo en la interpretación nacional lo inició WWF-Colombia con el apoyo del programa FCMC y la GIZ, de manera alineada con el Minambiente entre 2013 y 2014. Inicialmente se describió el ámbito de aplicación de las salvaguardas y propuso una serie de principios y criterios de salvaguardas para el contexto de Colombia, resultado de un proceso participativo desarrollado con múltiples actores relevantes para REDD+, incluidas comunidades (afrocolombianas, indígenas y campesinas), ONG e instituciones de gobierno, y estableciendo una línea base que contiene un análisis jurídico, social y técnico del tema en Colombia.

### FLUJOS DE TRABAJO CLAVE PARA APOYAR LA REDD+ CON PERSPECTIVA DE GÉNERO<sup>4</sup>

-  **Realizar evaluaciones de políticas con perspectiva de género.** Llevar a cabo evaluaciones con perspectiva de género en torno a las políticas de REDD+ puede ayudar a establecer una línea de base de género, identificar áreas de mejora en la política de REDD+ y si las políticas excluyen o restringen los derechos de ciertos grupos (es decir, las mujeres, los jóvenes, los grupos indígenas), si tienen en cuenta los roles de género en REDD+, y son coherentes con la política nacional sobre la igualdad de género.
-  **Sensibilizar y capacitar en materia de género.** La integración de la perspectiva de género depende de que las partes interesadas tengan un conocimiento adecuado de los

<sup>4</sup> Tomado de: GGCA (2016). Gender and climate change, Gender and REDD+. UNDP. Traducción por parte del autor.

conceptos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Para lograrlo, sigue siendo necesario que las partes interesadas, locales y nacionales, estatales y no estatales (por ejemplo, los gobiernos, la sociedad civil, el sector privado, las comunidades locales y los pueblos indígenas) aumenten la profundidad de la comprensión de dichos conceptos, creen capacidad instalada sobre cómo integrarlos y aborden las percepciones erróneas relativas a las cuestiones de género.

-  **Garantizar la participación con perspectiva de género.** Es clave garantizar que las consultas, comités, plataformas, grupos de trabajo, órganos de toma de decisiones, etc. de REDD+ involucren equitativamente a las mujeres y a las organizaciones de mujeres y tengan en cuenta sus necesidades, roles, habilidades y expectativas, como parte de un proceso político socialmente inclusivo. En este trabajo, se deben tomar medidas deliberadas para tener en cuenta las contribuciones y limitaciones de las mujeres, los jóvenes y los hombres, y adaptar los conceptos de REDD+ a la realidad, la cultura y el contexto de las mujeres locales e indígenas. Esto puede ayudar a garantizar que las mujeres, además de los hombres, se involucren de forma equitativa y puedan participar de forma sustantiva.
-  **Llevar a cabo una planificación y un seguimiento que tengan en cuenta las cuestiones de género.** El desarrollo de medidas de planificación y seguimiento que tengan en cuenta el género, incluso dentro de los presupuestos y los objetivos e indicadores en los marcos de información, puede ayudar a evaluar si las mujeres y los hombres (y los jóvenes, las niñas y los niños, cuando corresponda) se están

beneficiando de REDD+ y ayudar a garantizar que haya recursos financieros adecuados para implementar las actividades relacionadas con el género.

- **Intercambiar conocimientos sobre género.** La sistematización de las buenas prácticas y las lecciones aprendidas para la acción de REDD+ con perspectiva de género es fundamental para demostrar cómo pasar de la política a la acción en la integración de los conceptos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en REDD+. Compartir estas experiencias también puede servir como un vehículo eficaz para impulsar el cambio, ilustrar lo que es posible y empoderar a otros para emprender acciones similares.

#### ONU-REDD

- El programa ONU-REDD a escala global cuenta con un extenso trabajo en materia de género, el cual orienta no solo la preparación de las Estrategias Nacionales de Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación de Bosques (ENRNEDD+), sino que condensa buena parte de los aprendizajes generados hasta el momento, no solo por el programa, sino también por las agencias de Naciones Unidas que lo lideran.
- En concordancia, el programa ONU-REDD en Colombia desarrolló dos consultorías especializadas sobre la perspectiva de género<sup>1</sup>, que produjeron:

- Una revisión documental encaminada a dilucidar los aspectos más relevantes sobre género y REDD+ en Colombia.
- El establecimiento de una línea base de acuerdo con las recomendaciones y diálogos sostenidos en los ámbitos nacional y regional con lideresas y representantes de organizaciones y comunidades indígenas, afrocolombianas y campesinas (durante el periodo 2015-2017).

#### SISTEMA DE INFORMACIÓN DE SALVAGUARDAS

Para dar cumplimiento al Marco de Varsovia para REDD+ en lo relacionado con disponer de un sistema para proporcionar información sobre la forma como se estén abordando y respetando las salvaguardas REDD+, Colombia avanzó en la estructuración de un Sistema Nacional de Salvaguardas, conformado por un componente de interpretación nacional de salvaguardas, que consta de 15 elementos, un componente de implementación conformado por aspectos normativos, institucionales y de cumplimiento, un componente de Sistema de Información de Salvaguardas y un componente de Mecanismo de Atención Ciudadana. A la fecha se han elaborado tres Resúmenes de Información de Salvaguardas - RIS, de los cuales se han publicado el RIS-I y RIS-II en el InfoHub de REDD+, y el RIS-III que se publicó para consulta en la página web del Ministerio de Ambiente.



## Estrategia de Salvaguardas Ambientales y Sociales n.º 8 – Igualdad de género (ESS8) de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

La **Estrategia de Salvaguarda Ambiental y Social n.º 8 –Igualdad de género (ESS8)**–, forma parte de la política de igualdad de género de la FAO y es un elemento clave de los lineamientos para la Gestión Social y Ambiental de esa organización. Desde allí se reconoce la fundamental importancia de integrar enfoque de género en el sector de agricultura y desarrollo rural. Esta estrategia es ilustrativa sobre las necesidades y el alcance que puede tener la orientación hacia la igualdad de género, en las intervenciones ambientales:

- ✔ **La EES 8** reconoce que la igualdad de género es un factor importante de sostenibilidad para las intervenciones en el sector de la agricultura y el desarrollo rural.
- ✔ **La EES 8** está anclada en la Política de Igualdad de Género de la FAO, que establece un marco de rendición de cuentas de toda la organización para el cumplimiento de sus normas mínimas en la incorporación de las cuestiones de género y las intervenciones específicas para las mujeres.

- ✔ **La EES 8** está integrada en los Principios Comunes de Programación por País de las Naciones Unidas en relación con la igualdad de género, el enfoque basado en los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental, y se relaciona estrechamente con las EES 7 y 9.

#### OBJETIVOS DE LA ESS 8

- Proporcionar igualdad de acceso y control sobre los recursos productivos, los servicios y los mercados.
- Reforzar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones de las instituciones rurales y en los procesos políticos.
- Garantizar que todas las partes interesadas se beneficien por igual de las intervenciones de desarrollo y que no se refuerce o perpetúe la desigualdad.

La ESS 8 formula principios que sirven como orientación a quienes trabajamos proyectos ambientales con dimensiones sociales, para evitar las prácticas discriminatorias y propender por la igualdad de derechos para los hombres y las mujeres.

#### LUCHA CONTRA LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS

- Garantizar que los programas y proyectos no discriminen a las mujeres o las niñas ni refuercen la discriminación y, o, las desigualdades basadas en el género.

- Promover que los programas y proyectos se rijan bajo el principio de la igualdad de oportunidades y el trato justo, en busca del empoderamiento y priorización de las mujeres y los hombres pertenecientes a poblaciones vulnerables.
- Identificar medidas para evitar, minimizar y, o, mitigar los impactos adversos relacionados con el género.

#### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PARTICIPEN Y SE BENEFICIEN

- ✔ Realizar análisis de las partes interesadas con enfoque de género para garantizar que los diferentes intereses, funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres se evalúen en la planificación y ejecución del proyecto.
- ✔ Realizar análisis de género que permita: 1) responder a las necesidades y prioridades específicas de las mujeres y los hombres. 2) Identificar los posibles riesgos, beneficios e impactos. 3) Superar sus limitaciones para acceder a los insumos, recursos y servicios productivos. 4) Garantizar la participación en la toma de decisiones.
- ✔ Desarrollar estrategias para que los proyectos garanticen la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, y evaluar la sensibilidad de género de las intervenciones planificadas.
- ✔ Construir marcadores de género que indiquen en qué medida un proyecto contribuye a la igualdad de género.

- ✔ Hacer un seguimiento del progreso de los resultados en materia de género y medir los cambios a lo largo del tiempo. Para ello, realizar el registro de datos desglosados por sexo y formular indicadores sensibles al género para el marco de resultados del proyecto.

#### PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DEL FONDO VERDE DEL CLIMA (GCF)

El GCF es un fondo multilateral creado para apoyar los esfuerzos de los países en desarrollo con el fin de apoyar sus estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático. Es una de las mayores fuentes de financiamiento para países como Colombia.

- Primer fondo climático con mandato para integrar enfoque de género desde su inicio.
- Ubica la igualdad de género como una meta para su junta directiva y un tema a integrar en todos los niveles de acción derivados de sus actividades.
- Considera a las mujeres como un grupo esencial para las aportaciones y participación en el diseño y la toma de decisiones sobre la implementación de estrategias y actividades del fondo.

#### LA POLÍTICA DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO Y SU PLAN DE ACCIÓN DEL GÉNERO DEL GCF 2020-2023 CUENTA CON CINCO PILARES FUNDAMENTALES:

- La política enfatiza en integrar las cuestiones de género en todas sus intervenciones. Implica la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, planes y programas del GCF.
- Además de requerir evaluaciones de género, la política sugiere el requisito obligatorio de presentar planes de acción de género a nivel de proyecto.
- La política esboza requisitos claros a lo largo del ciclo de vida del proyecto.
- La política está en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, que se comprometen explícitamente con la igualdad de género, tanto como un objetivo independiente sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ODS 5, como un tema transversal en todos los ODS.
- El Plan de Acción de Género proporciona indicadores a nivel de cartera relacionados con el género para hacer operativa la Política de Género, junto con disposiciones presupuestarias relacionadas con la gestión del conocimiento, el desarrollo de capacidades, el seguimiento, la evaluación y el aprendizaje.



## RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES SOBRE CAPACIDAD INSTALADA DE GÉNERO EN LA PLANEACIÓN Y FORMULACIÓN DE LOS PROYECTOS

Los siguientes son algunos puntos clave para generar capacidad instalada en la planeación y formulación de proyectos, políticas, planes y programas:

- ✔ Trabajar directamente con mujeres o hacerlas beneficiarias exclusivas de determinados proyectos para la gestión del cambio climático no significa que, automáticamente, se cuente con la capacidad para plantear propuestas frente a la desigualdad de género.
- ✔ Las relaciones de género están siempre presentes, pero comprenderlas y diseñar estrategias para trabajar o intervenir sobre ellas requiere experticia técnica para diseñar procesos y herramientas.

- ✔ Es clave contar con personas expertas o especializadas en asuntos de género para garantizar un diseño, ejecución y evaluación que, además de asegurar un aporte a la igualdad de género, ratifique la ejecución desde un enfoque de Acción sin Daño.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> El enfoque de Acción sin Daño parte de la premisa de que ninguna intervención externa, realizada por diferentes actores humanitarios o de desarrollo, está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones. Su incorporación implica la reflexión por parte de los y las profesionales sobre aspectos como los conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder y el empoderamiento de los participantes. Este enfoque se incorpora dentro de los procesos de seguimiento y monitoreo de las acciones, en aras de establecer cómo estas han incidido en personas, familias y comunidades frente a aspectos como la identidad y el tejido social.

lista en género en el proyecto para la gestión del cambio climático; de esa manera el proyecto podrá:

- ▶ Abordar la complejidad de la problemática planteada en el proyecto desde un análisis de género en el sector ambiente para abordar las necesidades, roles, intereses y capacidades de las personas que participan en el proyecto.
- ▶ Capacitar al equipo del proyecto en conceptos básicos de género y lineamientos de Acción sin Daño que enriquezcan y dinamicen el desarrollo del proyecto y la vinculación de las mujeres y los hombres al mismo.
- ▶ Diseñar e implementar protocolos para el manejo de situaciones en terreno que permitan la realización de acciones según parámetros de Acción sin Daño.
- ▶ Diseñar herramientas de registro de información para monitorear y evaluar indicadores de avance en la igualdad/equidad de género del proyecto.

## Cualificación de capacidades de género del equipo del proyecto



La composición interdisciplinaria de los equipos permite que los temas transversales derivados del vínculo entre género, medio ambiente y gestión del cambio climático sean desarrollados de manera más completa, ya que son analizados desde diferentes perspectivas.

- 1 Es importante, al conformar el equipo, atender la necesidad de desarrollar el componente social del proyecto y, dentro de este, reconocer que las desigualdades de género limitan la productividad en el sector de ambiental. No reconocer las diferencias en los roles, habilidades, necesidades e intereses de hombres y mujeres puede ocasionar pérdidas de insumos e ingresos y aumentar la inseguridad alimentaria y nutricional de las comunidades que participan en el proyecto.
- 2 Integrar en los equipos técnicos del sector de ambiente a profesionales en enfoque de género permite optimizar el abordaje de la formulación inicial y del proyecto en general, a partir de las necesidades, roles, intereses y capacidades de las personas participantes, teniendo en cuenta que el cambio climático presenta implicaciones significativas sobre las personas en situación de vulnerabilidad, y que es crucial posicionar el sector desde los desarrollos del enfoque de género en aras del crecimiento y desarrollo de medios de vida para mujeres y hombres.

- 3 Es necesario destinar recursos y espacios para la capacitación y cualificación en análisis y perspectiva de género, ya que los conocimientos superficiales sobre el tema de género pueden desmotivar o generar resistencia al momento de desarrollar actividades específicas, teniendo en cuenta los cambios y las fluctuaciones en el sector ambiental, lo cual supone oportunidades y retos para la gestión del cambio climático en los proyectos.
- 4 La composición mixta de los equipos (hombres y mujeres) en algunas acciones puede tener más eco, producir menos desconfianza y generar puntos de entrada y anclaje del proyecto, además de permitir una intersección con la diversidad y heterogeneidad de las personas en los diferentes contextos del sector de ambiente y poner de presente equipos con enfoques transformadores en el ámbito rural tradicional.



## Recomendaciones para la conformación y, o, cualificación del equipo del proyecto

La composición interdisciplinaria de los equipos permite que los temas transversales del proyecto para la gestión del cambio climático sean desarrollados de manera más completa, pues son analizados desde diferentes perspectivas.



Es importante, al conformar el equipo, reconocer la necesidad de atender el componente social del proyecto y, dentro de este, el enfoque transversal de género.



Integrar los equipos técnicos desde el componente social con enfoque de género permite optimizar el abordaje de la formulación y del proyecto a partir de las necesidades, roles, intereses y capacidades de las personas participantes.



Es necesario destinar recursos y espacios para la capacitación y cualificación en análisis y perspectiva de género, ya que los conocimientos superficiales sobre el tema de género pueden desmotivar o generar resistencia al momento de desarrollar actividades específicas.



La composición mixta de los equipos (hombres y mujeres) en algunas acciones puede tener más eco, producir menos desconfianza y generar puntas de entrada y anclaje del proyecto.

- 1 **Evalúe la capacidad factual del proyecto** y de la institución frente a la importancia del enfoque de género, la cual puede materializarse en asignación de recursos humanos y económicos para desarrollar la formulación.
- 2 **Alinee la propuesta del proyecto para la gestión del cambio climático** en relación con los planes institucionales.
- 3 **El proyecto puede requerir contar con una persona experta en asuntos de género**, que tenga la capacidad de abordar la gestión del cambio climático en su inter-

sección con el enfoque de género específicamente para el sector ambiental. De esa manera se podrán atender las necesidades, roles, intereses y capacidades de las mujeres y los hombres participantes en el proyecto.

## Recursos de género de libre acceso en línea

Para brindar herramientas prácticas y aportar a la comprensión en los aspectos teóricos relativos a los temas de formulación, implementación, seguimiento y monitoreo en proyectos del sector ambiental con integración del enfoque de género es importante:



Ofrecer a los equipos nacionales, locales y territoriales instrumentos y herramientas metodológicas que desarrollen procesos de diagnóstico, caracterización y planeación de procesos con enfoque de género del sector ambiental centrado en las personas. Se trata de enfatizar en quienes participan del proyecto a partir de la intersección de los enfoques transversales de género, etnia, ciclo vital, discapacidad y territorial.



Desde el reconocimiento de los diferentes niveles de comprensión sobre el tema de género es necesario seleccionar guías, cartillas y documentos paso a paso para desarrollar actividades que integran el enfoque de género y las estrategias del sector ambiente, ilustrando los medios de vida en áreas específicas o programáticas de inversión relacionadas con las actividades del sector,

con dimensiones de género, innovación y educación, mercados de productos e insumos, infraestructura, agua, tierra, gestión de los recursos naturales. Es importante incluir módulos sobre monitoreo y evaluación para hacer seguimiento a los procesos de implementación del proyecto.



En una fase inicial de capacitación básica se proponen temas como: enfoque de género, origen, concepto, definiciones y debates; género y desarrollo; marcos jurídicos y políticas públicas internacionales y nacionales de género; prevención de violencias basadas en género; empoderamiento y derechos de las mujeres, vínculo entre género, ambiente y gestión del cambio climático, medios de vida, seguridad, riesgo y vulnerabilidad y dimensiones socio-culturales del sector ambiental.



### CURSOS EN LÍNEA SOBRE GÉNERO:



[Cursos gratuitos en español ofrecidos por ONU Mujeres.](#)



[Cursos gratuitos sobre género y cambio climático ofrecidos por la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático \(CMNUCC\).](#)

## COMUNICACIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO



### ¿POR QUÉ DEBEMOS UTILIZAR LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO?



[La opción por un lenguaje inclusivo de género, además de fundamentos lingüísticos, tiene objetivos sociales como el de democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a los géneros femenino y masculino, para lograr de esta manera una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico.](#)<sup>6</sup>



[A través del lenguaje se establece una estrecha relación con el pensamiento para interpretar la realidad en la que vivimos y reflejar lo que la sociedad es en cada momento, además de crear nuevas formas de expresión, según la sociedad en la que los hablantes desean vivir.](#)



[El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje debido al sexo. Como afirma la lingüista Eulàlia Lledó, “el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la visibilización de la mujer”.](#)



[El uso de lenguaje inclusivo de género en las comunicaciones escritas y verbales contribuye a la eliminación](#)

<sup>6</sup> Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2016). *Guía del lenguaje inclusivo de género*. Gobierno de Chile.

de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.



Todo discurso, comunicación verbal o escrita, pieza comunicativa, etc., debe utilizar lenguaje inclusivo para evitar reforzar los sesgos y estereotipos de género u otros de naturaleza racista, xenofóbica, clasista y de cualquier otra naturaleza, que promuevan discriminación, desigualdad o exclusión de personas, poblaciones o grupos. Antecedentes normativos de comunicación con perspectiva de género.

## Antecedentes normativos de lenguaje inclusivo de género

### DECLARACIÓN DE BEIJING Y SU PLATAFORMA DE ACCIÓN. LA MUJER Y LOS MEDIOS DE DIFUSIÓN.

- 1 En septiembre de 1995 se aprueba la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, en la que 189 países, entre ellos Colombia, se comprometen a “garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”, exponiendo la posibilidad de “revocar cualesquiera leyes restantes que discriminen por motivos de sexo y eliminar el sesgo de género en la administración de justicia”.

- 2 La importancia de esta conferencia para las comunicaciones radica en la inclusión del **apartado J**, referente a **“La mujer y los medios de difusión”**, que recomienda adoptar medidas para potenciar la participación y el reconocimiento de las mujeres en todos los campos, y como protagonistas fundamentales en la adopción de decisiones promoviendo así la igualdad de género.

- 3 **Ley 1257 de 2008, Artículo 10, Capítulo IV. Medidas de sensibilización y prevención.** “El Ministerio de Comunicaciones [actualmente Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones] de Colombia elaborará programas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas, a garantizar el respeto a la dignidad de la mujer y a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, evitando toda discriminación contra ellas”.



## Estrategias y recursos de lenguaje inclusivo



A continuación se presenta una adaptación de las estrategias y recursos que propone la **Guía del lenguaje inclusivo de género, formulada por el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes del Gobierno de Chile**, cuyas formulaciones son muy prácticas y sencillas de interiorizar.

## Uso de pronombres y determinantes sin género



### ⚠ Evitar el uso de “las/los” para incluir a las mujeres

Existen palabras y formulaciones que permiten incluir a las mujeres y los hombres por igual:

Usemos	en vez de
La población infante, infancia	Los niños y las niñas
Las personas jóvenes	Las mujeres y hombres jóvenes
La población	Los hombres y las mujeres
Las personas participantes	Las mujeres y hombres participantes
La participación de la ciudadanía	La participación de las vecinas y los vecinos
Las personas expertas	Las expertas y los expertos
Las personas trabajadoras	Las trabajadoras y trabajadores

Se puede sustituir el uso de “el, los, aquel, aquellos” seguidos por el relativo “que”:

Lo que no se debe usar	Lo que se debería usar
El que suscribe	Quien suscribe
Aquellos que vinieron a exposiciones	Quienes vinieron a exposiciones
Los que no cumplan con los requisitos	Quienes no cumplan con los requisitos
Los postulantes deberán portar carpetas	Cada postulante deberá portar carpetas

Lo que no se debe usar	Lo que se debería usar
“La gestión del cambio climático es responsabilidad de todos”	“La gestión del cambio climático es responsabilidad de toda la ciudadanía”
“... el universo de beneficiarios...”	“... el universo de la población beneficiaria...”
“... las iniciativas de los jóvenes colombianos en cuanto a la acción climática...”	“... las iniciativas de la juventud colombiana en cuanto a la acción climática...”
“... los participantes de la reunión...”	“... las personas participantes de la reunión...” “... quienes participaron en la reunión...”
“... en caso de que su iniciativa sea seleccionada, los postulantes deberán...”	“... las mujeres y los hombres que participaron en la reunión...” “... en caso de que su iniciativa sea seleccionada, las personas postulantes deberán...”
“... los trabajadores rurales...”	“... las personas trabajadoras rurales...” “... la comunidad trabajadora rural...”
“... el coordinador será nombrado por...”	“... la persona coordinadora será nombrada por...”

## Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en la estrategia de comunicaciones



¿Se ha desarrollado una estrategia de comunicación que informe a diferentes públicos sobre la existencia, progreso y resultados del proyecto desde una perspectiva de género?



¿Visibiliza a mujeres y hombres en sus diversidades en roles diferentes, para eliminar estereotipos?



¿La estrategia de comunicaciones tiene en cuenta que se requiere trabajar de forma diferenciada con la población?



¿Promueve desde la comunicación (texto e imagen) las relaciones equitativas, donde se evidencie que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades?



¿La estrategia de comunicaciones desarrolla acciones, estrategias comunicativas y pedagógicas que contribuyan a una cultura libre de sexismo?



¿Visibiliza en la estrategia de comunicaciones la diversidad de las mujeres y hombres (identidad de género diversas, ciclo vital, pertenencia étnica, ubicación geográfica, entre otros)?



¿Se han desarrollado y visibilizado acciones institucionales como una oportunidad para transformar los imaginarios acerca del trabajo de las mujeres y reconocer sus aportes a través de sus narrativas y experiencias, lo cual aporta a la equidad de género?





## Este sistema de categorización se sustenta sobre el hecho de que:



Algunos proyectos pueden estar explícitamente orientados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer: son objetivos centrales del proyecto.



De otros proyectos se puede esperar una contribución significativa a la igualdad de género y contar con múltiples puntos de entrada para integrar enfoque de género en actividades, sin que la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer sea el objetivo principal.



Otros proyectos pueden contribuir de una manera limitada a la igualdad de género y, o, empoderamiento de la mujer.



Algunos proyectos no tendrán un potencial visible para contribuir a la igualdad de género y, o, empoderamiento de la mujer, y así las dimensiones de género serán mínimas.



## Por lo tanto, al momento de formular el proyecto es fundamental:



Definir si el proyecto está comprometido con la promoción de la igualdad de género y, en caso afirmativo, hasta qué punto. Asimismo, brinda indicaciones para proceder de cara a aquellos proyectos que no tienen un potencial visible para contribuir a la igualdad de género y, o, al empoderamiento de la mujer.



Revisar los requerimientos del proyecto para lograr el nivel de compromiso deseado o, viceversa, de acuerdo con lo que ya se tiene establecido para el proyecto, definir el nivel de compromiso o pertinencia.



Cuando se establece que un proyecto tiene dimensiones mínimas de género, es muy importante dar cuenta de ello de manera explícita; así, al hacerlo, el proyecto y la entidad formuladora reconocen la importancia de integrar enfoque de género para avanzar hacia la igualdad de género, pero aclara que, en este caso específico, las dimensiones de género son mínimas.



## LO IDEAL: CAPACIDAD INSTALADA DE GÉNERO

**LO IDEAL SIEMPRE SERÁ** que el equipo del proyecto cuente con el apoyo de una persona experta en temas de género para llevar a cabo la categorización de género del proyecto. Este paso le permite aclarar el horizonte específico de igualdad de género al cual apunta el proyecto, y a partir de allí poder formular objetivos, resultados, indicadores, actividades, etc., con enfoque de género.

### El sistema plantea cuatro posibles categorías para los proyectos:



**Orientados hacia la igualdad de género.**

**Con dimensiones de género significativas.**

**Con dimensiones de género limitadas.**

**Con dimensiones de género mínimas.**



## ¿Cómo proceder?



Revise con el apoyo de la persona experta en género la definición de cada categoría, así como sus requerimientos.



Establezca, en conjunto con el equipo de formulación, la más apropiada para el proyecto.



Tenga en cuenta los requerimientos que propone este sistema y continúe con el desarrollo de esta guía.

## PROYECTOS ORIENTADOS HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Definición	¿Qué debe incluir el proyecto?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos que tienen como objetivo principal la igualdad entre los géneros y, o, el empoderamiento de la mujer.</li> <li>• Proyectos que abordan explícitamente las cuestiones de género que se han identificado mediante un análisis de género.</li> </ul> <p>Así, los proyectos de esta categoría:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dirigen a mujeres u hombres que tienen necesidades especiales, están en situación de desventaja o sufren discriminación.</li> <li>• Enfocan todas las actividades en la creación de servicios/capacidades específicas para cada género o de relaciones más equitativas entre mujeres y hombres (por ejemplo, se medirá por el grado de acceso a los medios de producción o a los puestos de toma de decisión).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realizar análisis de género.</li> <li>➤ Se debe asegurar que el objetivo y los resultados clave del proyecto aborden una o más cuestiones de género claramente definidas.</li> <li>➤ Diseñar productos y actividades centrados en el género para abordar las cuestiones de género identificadas.</li> <li>➤ Formular objetivos, indicadores y una base de referencia que tengan en cuenta el género para supervisar y evaluar los resultados en materia de igualdad entre los géneros.</li> <li>➤ Consultar y hacer participar a grupos, asociaciones o interesados centrados en la mujer o el género en todas las fases del ciclo del proyecto.</li> <li>➤ Se debe procurar que las disposiciones de gestión y ejecución de los proyectos (es decir, la composición del personal del proyecto y del comité del proyecto) sean equilibradas en cuanto al género.</li> <li>➤ Asegurarse de que el proyecto cuente con al menos una persona experta en asuntos de género para la formulación, ejecución y evaluación.</li> <li>➤ Realizar jornadas de sensibilización/capacitación sobre enfoque de género a todo el personal del proyecto. Esta actividad la debe desarrollar la persona experta en asuntos de género del equipo.</li> </ul>

## PROYECTOS CON DIMENSIONES DE GÉNERO SIGNIFICATIVAS

Definición	¿Qué debe incluir el proyecto?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuertemente vinculados con aspectos relacionados con el género y se espera que contribuyan significativamente a la igualdad de género y, o, al empoderamiento de la mujer.</li> <li>• Múltiples puntos de entrada para las actividades de incorporación de la perspectiva de género y la acción afirmativa, pero no establecen explícitamente la igualdad entre los géneros y, o, el empoderamiento de la mujer como su objetivo principal.</li> <li>• Más bien, la igualdad entre los géneros o la potenciación de la mujer es un objetivo secundario y el proyecto tiene los correspondientes resultados e indicadores que miden cómo se avanzará en la igualdad entre los géneros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realizar análisis de género.</li> <li>➤ La igualdad de género y, o, el empoderamiento de la mujer es un resultado clave de un área temática del proyecto (p. ej. empoderamiento económico de la mujer).</li> <li>➤ El 50 % de productos tienen actividades orientadas a promover la igualdad de género y, o, el empoderamiento de la mujer.</li> <li>➤ Diseñar e incluir productos y actividades para abordar las cuestiones de género identificadas.</li> <li>➤ Formular objetivos, indicadores y una base de referencia que tengan en cuenta las cuestiones de género para monitorear y evaluar los resultados en materia de igualdad de género.</li> <li>➤ Asignar recursos financieros suficientes para las actividades propuestas en materia de género.</li> <li>➤ Garantizar que mujeres y hombres puedan aportar a las actividades del proyecto, acceder y participar en ellas (el objetivo es que al menos el 40 % de cualquier sexo esté representado).</li> <li>➤ Consultar y hacer participar a grupos, asociaciones o interesados centrados en la mujer/el género.</li> <li>➤ Procurar que las disposiciones de gestión y ejecución de los proyectos (es decir, la composición del personal del proyecto y del comité del proyecto) sean equilibradas en cuanto al género.</li> </ul>

## PROYECTOS CON DIMENSIONES DE GÉNERO LIMITADAS

Definición	¿Qué debe incluir el proyecto?
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuyen a la igualdad de género y, o, al empoderamiento de la mujer de manera limitada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las cuestiones de género, ya sea en una evaluación de impacto ambiental y social o mediante un análisis de género.</li> <li>20 % de los productos tienen actividades que promueven la igualdad entre los géneros y, o, el empoderamiento de la mujer, incluidos indicadores que tengan en cuenta el género y el presupuesto correspondiente, o que por lo menos un indicador de cada producto del proyecto se refiera al género de alguna manera.</li> <li>Diseñar e incluir productos y actividades para abordar las cuestiones de género identificadas.</li> <li>Formular objetivos, indicadores y una base de referencia sensibles a género.</li> <li>Asignar recursos financieros suficientes para los componentes de género del proyecto.</li> </ul>

- Asegurarse de que el proyecto cuente con al menos una persona experta en asuntos de género para la formulación, ejecución y evaluación.
- Realizar jornadas de sensibilización/capacitación sobre enfoque de género a todo el personal del proyecto. Esta actividad la debe desarrollar la persona experta en asuntos de género del equipo.

- Poseen solo unas pocas dimensiones de género, y los puntos de entrada para las actividades de incorporación de la perspectiva de género y la acción afirmativa son poco frecuentes.

## PROYECTOS CON DIMENSIONES DE GÉNERO MÍNIMAS

Definición	¿Qué debe incluir el proyecto?
<ul style="list-style-type: none"> <li>No tienen un potencial visible para contribuir a la igualdad de género y, o, al empoderamiento de la mujer.</li> <li>No se espera que las mujeres y los hombres se vean afectados de manera diferente por el proyecto (en cuanto a sus derechos, necesidades, funciones, oportunidades, etc.).</li> <li>Apenas hay puntos de entrada para las actividades de incorporación de la perspectiva de género y la acción afirmativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluya una descripción de las razones por las que no se espera que el proyecto contribuya notablemente a la igualdad de género y, o, al empoderamiento de la mujer. Por ejemplo, el proyecto no tiene contacto directo con comunidades o el proyecto no afecta directamente ni determina la utilización de los recursos, bienes o servicios a los que tienen acceso las mujeres y los hombres.</li> <li>Procurar que las disposiciones de gestión y ejecución de los proyectos respeten los principios de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades (es decir, que la composición del personal de los proyectos y de los comités de proyectos esté equilibrada en cuanto al género).</li> <li>Procurar que tanto mujeres como hombres puedan aportar insumos, acceder y participar en las actividades del proyecto dentro de su limitado alcance.</li> </ul>

- Asegurar que mujeres y hombres puedan aportar a las actividades del proyecto, acceder y participar en ellas (el objetivo es que al menos el 40 % de cualquier sexo esté representado).
- Consultar y hacer participar a grupos, asociaciones o interesados centrados en la mujer/el género.
- Asegurarse de que el proyecto sea revisado por una persona experta en asuntos de género para la formulación, ejecución y evaluación.
- Realizar jornadas de sensibilización/capacitación sobre enfoque de género a todo el personal del proyecto. Esta actividad la debe desarrollar la persona experta en asuntos de género.

## Contexto y antecedentes del proyecto: integrando enfoque de género en el sector de ambiente

### MENSAJES CLAVE

Realizar un contexto con enfoque de género, teniendo como ejes las Soluciones climáticas basadas en la naturaleza y su intersección con el cambio climático, implica revisar y hacer explícitas varias dimensiones de la realidad de género, dentro de las cuales destacan:

- ✔ La desigualdad de género estructural que caracteriza el desarrollo y la vivencia de hombres y mujeres en el medio ambiente.
- ✔ Las consecuencias del cambio climático sobre el medio ambiente en términos de su vulnerabilidad, riesgo y capacidad de adaptación y mitigación.
- ✔ Los elementos de las Soluciones climáticas basadas en la naturaleza que dan marco a las acciones que se van a llevar a cabo para reducir el riesgo, aumentar la capacidad adaptativa, cerrar la brecha de género y promover espacios incluyentes, etc.

- ✔ Las mujeres son las primeras en sentir los efectos del cambio climático cuando tienen que recorrer distancias cada vez más largas para encontrar recursos clave para alimentar a su familia.
- ✔ La literatura apunta a que las mujeres mueren en mayor medida ante desastres sionaturales y que las causas estarían en las normas sociales, los roles diferenciados y el estatus socioeconómico. Por ejemplo, los niños recibirían un trato preferencial durante los esfuerzos de rescate y, por ende, tendrían mayores probabilidades de sobrevivir que las mujeres y niñas (Neumayer y Plümper, 2007).
- ✔ los desastres sionaturales afectan la salud mental de las mujeres de manera desproporcionada debido a las múltiples cargas asociadas a sus roles en la comunidad (CEPAL, 2005; IPCC, 2014). En efecto, está demostrado que, a causa de la variabilidad climática y sus consecuencias sociales, se incrementa la violencia intrafamiliar y de género, así como se asiste a un debilitamiento de las redes sociales de las mujeres.
- ✔ Las mujeres, los niños y las niñas son 14 veces más propensos que los hombres a morir durante un desastre.
- ✔ Las catástrofes destruyen las viviendas y los medios de subsistencia, lo que hace que muchas mujeres pierdan los ingresos del trabajo a domicilio y, a menudo, la tenencia de la tierra.
- ✔ La degradación medioambiental tiene graves consecuencias para todos los seres humanos, afecta en particular a los

sectores más vulnerables de la sociedad, principalmente las mujeres, cuya salud es más frágil durante el embarazo y la maternidad.

- ✔ En la agricultura a pequeña escala, la mujer campesina se caracteriza por su alto grado de responsabilidad a la hora de seleccionar y adaptar variedades de plantas y cultivos. La selección de determinadas variedades es un proceso complejo que abarca múltiples aspectos y depende de cómo escoger una serie de características deseadas (resistencia a plagas y enfermedades; adaptabilidad a condiciones de suelo y clima; calidad nutritiva, sabor y facilidad de cocción, propiedades de procesamiento y almacenamiento).
- ✔ Las mujeres, por ser agentes clave para la resiliencia de comunidades pesqueras costeras, tienen un rol que desempeñar en la adaptación y mitigación al cambio climático, así como en el manejo de sus riesgos asociados (FAO, 2017).
- ✔ La lucha por la soberanía alimentaria, los derechos de las mujeres, especialmente de campesinas e indígenas y la conservación de la naturaleza mediante la agroecología están siendo las claves para la creación de un modelo de desarrollo sustentable.
- ✔ En la mayoría de los casos, los desastres acarrearán para mujeres y niñas una carga adicional, puesto que sobre ellas recae la responsabilidad del trabajo no remunerado (suministro de cuidados, agua y alimentos para los hogares, entre otros), al tiempo que se agudizan las condiciones de pobreza, acceso a la educación y participación en la toma de decisiones políticas y domésticas.

- ✔ Las probabilidades de que una mujer sea víctima de la violencia doméstica o sexual aumentan después de un desastre; muchas mujeres evitan albergarse en refugios por miedo a ser agredidas.
- ✔ La participación de las mujeres es fundamental para gestionar eficazmente el riesgo de desastres, así como para diseñar, dotar de recursos y poner en práctica políticas, planes y programas de reducción del riesgo de desastres con perspectiva de género.
- ✔ A medida que los extremos climáticos degradan los ecosistemas, aumentan las cargas sobre las mujeres y las niñas, lo que limita las oportunidades de educación y generación de ingresos, además de aumentar la exposición a la violencia, incluidas las agresiones sexuales.
- ✔ Como estrategia para enfrentar la escasez de alimentos, las mujeres son más propensas que los hombres a reducir la cantidad de lo que comen.
- ✔ En áreas donde el estrés climático afecta los recursos, las mujeres pobres venden sus pequeños activos y recurren a préstamos de financiadores y redes.
- ✔ El acceso de las mujeres a los recursos y servicios agrícolas productivos no es igual al acceso de los hombres. Esto reduce la capacidad de adaptación de las mujeres, especialmente durante los eventos críticos provocados por el cambio climático.

Por la desigualdad de género existente, algunas mujeres tienen menos posibilidades de acceso y control de los medios de producción como la tierra, el financiamiento, la capacitación o la información, por lo que serán más vulnerables que algunos hombres a los efectos del cambio climático.

- ✔ Las mujeres contribuyen significativamente a la ordenación forestal; ellas realizan, por ejemplo, actividades agroforestales tradicionales y recolectan leña y productos forestales no madereros (PFNM) a partir de los cuales se obtienen alimentos, medicamentos y forraje.
- ✔ En las comunidades indígenas la conservación de la biodiversidad, principalmente doméstica, pero también silvestre, depende mayoritariamente de las mujeres; los aspectos culturales y los conocimientos basados en saberes ancestrales que han pasado de generación en generación también dependen de las mujeres indígenas y locales.



**TENGA EN CUENTA QUE:**

- El cambio climático se relaciona estrechamente con la pérdida de la biodiversidad y la degradación de los ecosistemas, por lo que es fundamental incrementar el conocimiento estratégico que ayude a reducir la vulnerabilidad humana, considerando la perspectiva de género, y así mantener el patrimonio biológico y cultural.

- Existe una conexión entre la degradación ambiental, la explotación y la violencia sexista, realidad que implica la creación de respuestas integrales que reconozcan los derechos, en especial los de las mujeres, niñas y niños.
- Las mujeres que habitan zonas rurales suelen contar con un mayor conocimiento sobre la biodiversidad de su entorno, lo cual las ubica en un lugar clave para la protección y restauración de la biodiversidad (Shiva, 1989). Asimismo, es usual encontrar en ellas una mayor propensión que en los hombres a proteger el ambiente, que puede relacionarse con sus roles de cuidado del grupo familiar y de la comunidad.
- Las mujeres son agentes de cambio efectivos en relación con la mitigación y la adaptación, ya que poseen un valioso conocimiento y experiencia práctica que puede dar solución a cuestiones del clima.

**RECOMENDACIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL CONTEXTO Y ANTECEDENTES DEL PROYECTO**

La formulación del contexto, así como los antecedentes de las iniciativas, propuestas o proyectos para la gestión del cambio climático con enfoque transversal de género y diferencial deben considerar las construcciones culturales y los comportamientos sociales.

- » En la redacción tenga en cuenta las conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres, culturalmente construidas de forma que a partir de allí se expongan elementos que luego pueden ser abordados mediante ejercicios de teorías del cambio o marco lógico.
- » En desarrollo reconozca que las relaciones de género son socialmente construidas y, por lo tanto, transformables; no proceden de la biología ni son necesariamente armoniosas; al contrario, pueden ser de oposición y conflicto.
- » Evidencie las formas de dominación masculina y subordinación femenina, tanto en el contexto como en los antecedentes.
- » Aborde las relaciones sociales territoriales establecidas en tiempo y espacio determinados demográficamente para la iniciativa.
- » Describa los roles y comportamientos asignados socialmente a hombres y mujeres, y estos en relación con las características demográficas del territorio.
- » Visibilice las características diferenciales y específicas que permiten el reconocimiento de la desigualdad social, que en ocasiones va más allá de la dimensión económica o la estratificación social.
- » En los antecedentes, desarrolle aspectos relacionados con el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos o las características específicas del sistema educativo y la política económica, enfatizando en

- » la estructuración de relaciones asimétricas de poder entre los hombres y las mujeres que anteceden una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos entre unas y otros.
- » Incluir las agendas territoriales de las mujeres frente al cambio climático en las caracterizaciones socioterritoriales. En el desarrollo de la formulación pueden tener sustento actividades, herramientas o recursos que puedan relacionarse con:
  - ✔ Acceso a los alimentos, a los cargos políticos o a la tierra.
  - ✔ Una mayor movilidad física.
  - ✔ Menos responsabilidades en términos de autocuidado y del cuidado de otras personas.
  - ✔ Posición privilegiada en términos de control del trabajo (sobre todo, del trabajo de las mujeres).



**TENGA EN CUENTA QUE:**

- Analizar la realidad desde una perspectiva de género no implica considerar a todas las mujeres como iguales. Aunque las mujeres comparten experiencias, fuerzas y obstáculos que les otorgan necesidades e intereses comunes—los cuales pueden, en determinadas circunstancias, propiciar su unidad como grupo—, las formas de



subordinación social, económica y de vulnerabilidad son complejas e individuales.

- las desigualdades de género existen, son construidas socialmente y, en consecuencia, pueden ser transformadas.
- Las niñas y las mujeres no son vulnerables en sí mismas, sino que esta vulnerabilidad deriva de las desigualdades históricas y actuales en las que se ven inmersas.
- Desde tiempos ancestrales, las mujeres han tenido una relación especial con la naturaleza. Ellas contribuyen enormemente al bienestar y el desarrollo sostenible de sus comunidades, así como al mantenimiento de los ecosistemas, la diversidad biológica y los recursos naturales del planeta.

- Históricamente, las mujeres han tenido un papel importante en el uso y manejo de los bosques, la agroecología, la seguridad alimentaria, la defensa de los territorios comunes y la transmisión del conocimiento, entre otros,
- Las labores tradicionalmente desempeñadas por mujeres en zonas rurales están altamente relacionadas con el cuidado, mantenimiento y uso de los bosques; por ejemplo, selección de madera para uso en estufas, recolección y procesamiento de frutos y, o, semillas, horticultura, etc.
- El rol de la mujer como proveedora y productora de alimentos la ha vinculado directamente con el manejo de los recursos genéticos; no en vano, largos siglos de experiencia práctica la dotaron de un singular bagaje de conocimientos y capacidad de decisión en materia de especies y ecosistemas locales.



## Revisemos algunos aspectos básicos del contexto:



¿Cuántas mujeres y cuantos hombres habitan en el territorio?



¿Qué problemáticas se identifican en el territorio con respecto a la desigualdad de género?, y ¿cómo afectan a hombres, mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa, niños y niñas, personas con discapacidad y con pertenencia étnica?



¿Existen políticas locales con enfoque de género? ¿A través de qué oficinas/instituciones? ¿Qué rutas existen para atender las necesidades y problemáticas de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa?



¿El Plan de Desarrollo municipal y departamental expone las brechas de género existentes? En estos ¿se han identificado visiones, expectativas, obstáculos y necesidades de mujeres y hombres? ¿Existe información desagregada por sexo, etnia y edad?



¿El municipio cuenta con recursos disponibles para promover la igualdad de género? ¿En qué áreas? (ej. salud, educación, desarrollo social/económico, prevención y atención de violencias basadas en género, acceso al trabajo).



¿Qué organizaciones sociales de mujeres o redes sociales existen en el territorio?



¿Los espacios de participación local cuentan con mujeres? ¿Qué espacios de participación existen y en cuáles participan activamente mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa?

## INFORMACIÓN SOBRE LOS CONTEXTOS MUNDIAL Y COLOMBIANO

- » El cambio climático será uno de los factores directos de mayor afectación sobre la biodiversidad en los próximos 50 años (Thuiller, 2007; Dawson *et al*, 2011; Bellard *et al*, 2012).
- » El estudio de la FAO del año 2012, *Guardianas invisibles: las mujeres gestionan la diversidad ganadera*, sostiene que las mujeres que crían ganado deben ser consideradas las principales protagonistas en los esfuerzos por detener la pérdida de las razas autóctonas y locales, cruciales para la seguridad alimentaria rural y la mantención de la biodiversidad animal. Sin embargo, el mismo estudio señala que

- » la contribución de las mujeres a la cría y conservación del ganado doméstico está subvalorada y poco documentada.
- » En Latinoamérica, las mujeres desempeñan un papel importante en el sector pesquero, porque representan casi la mitad de la fuerza de trabajo en el sector (The World Bank, 2012).
- » Mujeres y hombres, además, participan del cuidado de animales, tareas de pastoreo y agricultura, las que se ven amenazadas por extracción de agua subterránea intensiva, cambios en los patrones climáticos y pérdida de hábitat. Los Andes contienen el 10 % de las aguas continentales del

mundo (UICN, 2015) y la importancia ecológica y social de estos sistemas andinos está bien documentada (EHAA, 2008).

- » En el semiárido nordeste de Brasil, históricamente afectado por la falta de agua, más del 52 % de la población vive en zonas rurales, de la que 60 % son mujeres. Para garantizar la seguridad hídrica en las pequeñas propiedades en comunidades y escuelas se realiza captación de aguas lluvias (ASA Brasil, 2019; MDA, 2019).
- » Experiencias alrededor de la gestión del agua y la adaptación al cambio climático en Colombia se ven con mayor fortaleza después de la ola invernal 2010-2011, que dio pie a la creación del Fondo Adaptación por parte del Gobierno Nacional.
- » En Córdoba, Colombia, donde las tormentas tropicales y la sequía afectan el acceso al agua potable y la seguridad alimentaria en las zonas rurales, los conocimientos y la experiencia tradicionales están proporcionando herramientas para adaptarse al cambio climático. Al utilizar semillas adaptadas localmente y pequeñas especies de ganado, la agricultura se vuelve más resistente al clima y promueve la recolección, el almacenamiento y la gestión sostenible del agua. El género es un componente clave del éxito de esta iniciativa, que permite a las mujeres jóvenes asumir roles de liderazgo en los comités de agua, pues su tiempo ya no se ve afectado por la recolección de agua.
- » La mujer en el Pacífico colombiano tiene un rol preponderante frente a la protección de los bosques o selvas, como preferimos llamarlas, no solo como garantes de pasar

de generación en generación los conocimientos para la conservación y la preservación de la selva, mediante las prácticas tradicionales y ancestrales; tienen también el papel de articular y consolidar procesos estratégicos en la construcción de políticas e iniciativas de conservación, con una mirada más integral, que permita sustentar los proyectos de vida de las comunidades, acorde con las dinámicas naturales, en las que definen una perspectiva de género y generación, los ámbitos y las responsabilidades sociales de hombres, mujeres y niñas y niños dentro del uso del bosque.

- » La desigualdad de género en la propiedad de la tierra y su consiguiente seguridad jurídica se hace aún más compleja en escenarios de conflicto como el de Colombia, donde la usurpación de territorio ha sido una práctica de los actores armados para controlar espacial y poblacionalmente una zona.
- » Las mujeres indígenas tienen una relación estrecha con el ambiente natural, es su entorno de vida, que por efectos del cambio climático afecta su salud física y espiritual, y las relaciones comunitarias (ONIC, 2017).
- » En Haití, tras el paso del huracán Matthew, muchas mujeres se encontraron en una situación aún más precaria al ver destruidos sus medios de producción, con acceso limitado a ingresos o crédito, y muchas veces asumiendo el cuidado de familiares lesionados.
- » El tsunami del sureste asiático de 2004 mató a cuatro veces más mujeres que hombres (informe Oxfam). Dos

explicaciones (de género) destacan en ese informe para comprender por qué murieron más mujeres:



**Rol de cuidadoras y división sexual del trabajo.** Las mujeres estaban en sus hogares o en la orilla del mar esperando la pesca (hombres en el mar o en el campo). El rol de cuidadora de personas dependientes de la familia (ancianos/as, niños/as y enfermos/as) reduce la capacidad de protegerse ellas mismas frente al desastre.



**Capacidades.** La mayoría de mujeres y niñas no sabían nadar.



**El poder de decisión del jefe de familia.** Muchas mujeres murieron con sus hijos en casa; no se atrevieron a irse sin el permiso de sus esposos (Haider *et al.* 1991). Las mujeres son las responsables de las propiedades

de la familia, con miedo a ser culpadas o castigadas si ocurría algo en su ausencia (Begum 1993).



Hay mujeres que murieron por sus vestidos (el sari), que limitaban su capacidad de movimiento (Haider *et al.* 1991; Chowdhury *et al.* 1993).



El porcentaje de mujeres jefas de hogar se incrementó con posterioridad al desastre.

La mayoría de las víctimas atrapadas en Nueva Orleans después del huracán Katrina fueron mujeres afroamericanas y sus hijos, el grupo demográfico más pobre de la zona. Según los datos de 141 países afectados por desastres entre 1981 y 2002, los desastres tienen un impacto negativo mayor sobre la esperanza de vida de las mujeres que sobre la de los hombres.

Para que un proyecto de gestión del cambio climático tenga realmente integrado el enfoque de género es indispensable que este se plasme en los objetivos que pueden hacer referencia a una meta como aporte a la igualdad de género o al desarrollo de procesos que posibiliten cambios funcionales y estructurales en términos de la reorganización y mejora de las relaciones de género.

## OBJETIVOS DEL PROYECTO CON ENFOQUE DE GÉNERO



### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA CONSTRUCCIÓN DE OBJETIVOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

**Al momento de formular los objetivos, es necesario tener en cuenta:**

- ✔ Los grupos o personas a los que van dirigidos.
- ✔ Las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres que pretende satisfacer.
- ✔ Las consecuencias de las mejoras y cambios que producirá el proyecto en mujeres y hombres desde el punto de vista de la pirámide del empoderamiento.

### ELEMENTOS RELATIVOS A LA IGUALDAD Y, O, EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DE LOS OBJETIVOS DE UN PROYECTO

Es importante establecer objetivos de género en los proyectos para la gestión del cambio climático, porque:

 Sitúa a las personas en el núcleo de la toma de decisiones del proyecto, en la medida en la que subraya la necesidad de fundamentar y evaluar cualquier acción según su impacto sobre la situación concreta de las mujeres y los hombres, con sus particulares funciones y necesidades.

 Pone en la agenda del proyecto facetas importantes de la vida de las mujeres y de los hombres, facetas que pueden no haber sido atendidas en el pasado y

que resultan sustantivas como aporte a la construcción de la igualdad de género.



Pone de manifiesto tanto a mujeres como a hombres y reconoce la responsabilidad compartida de ambos en la eliminación de desequilibrios existentes en la sociedad.



Hace visible la problemática de la desigualdad de género en la cultura dominante de la sociedad al presentar la inequidad de género como un problema social importante, con implicaciones para todas y todos y para el desarrollo de la sociedad.



Reconoce que los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres no pueden combatirse eficientemente sin el interés, la implicación y el compromiso del sistema político y de la propia sociedad.



### TENGA EN CUENTA:

#### Ejemplos:



#### MEDIDAS DE ADAPTACIÓN (CUBA)

Identificar medidas afirmativas que contribuyan a cerrar las brechas de género definidas en los diagnósticos antece-

des, las cuales deben integrarse a la propuesta general de medidas de adaptación al cambio climático que se propone para los tres municipios evaluados, con el fin de reducir las vulnerabilidades y reforzar la igualdad de género en las oportunidades que plantean las medidas de adaptación.



#### LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE CONTROL A LA DEFORESTACIÓN Y GESTIÓN DE LOS BOSQUES (COLOMBIA)

- » Fortalecer de capacidades para la toma de decisiones en relación con el uso y manejo de los territorios.
- » Promover la participación de la mujer en la comercialización de los productos y el acceso a mercados.
- » Mejorar las condiciones para el acceso a la tierra en función del control de los recursos naturales. Considerar recursos financieros y humanos destinados a incluir temas de género en función de la soberanía alimentaria<sup>16</sup>, conocimiento diferencial de recursos forestales, fortalecimiento de formas tradicionales de traspaso del conocimiento.



#### PORTAFOLIO DEL PACÍFICO (COLOMBIA)

Reducir la degradación del bosque natural por el consumo de leña para la cocción doméstica mediante la masificación de las estufas ahorradoras (mejoradas) de leña, como estrategia que, además, permita mejorar el manejo del bosque, reducir el riesgo de mujeres y niños a padecer enfermedades asociadas a la elevada concentración de humo de leña en sus viviendas y mejorar su calidad de vida.



#### PROYECTO GUARDIANAS DE LA LADERA (MANIZALES, COLOMBIA)

Mejorar la capacitación y cultura ciudadanas sobre deslizamientos, afianzar en las comunidades el concepto de prevención de desastres, y mantener y monitorear el estado de las más de novecientas obras de estabilización de laderas, obras principalmente ubicadas en asentamientos informales.

## Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los objetivos



¿Este proyecto propone mejorar la condición o posición de la mujer en el sector ambiental o de personas con orientación sexual e identidad de género diversa en el contexto en el que se desarrolla el proyecto?



¿Se identifican acciones referidas a cambios en las relaciones de género en el sector ambiente?



¿Se identifican acciones referidas a la autonomía, empoderamiento, visibilización o valoración de la mujer o de personas con orientación sexual e identidad de género diversa en el sector ambiente?



¿Se dirigen acciones que beneficien a las mujeres o a personas con orientación sexual e identidad de género diversa debido a sus derechos en el sector ambiental?



¿Se plantean propuestas que reconozcan problemas específicos de las mujeres, los hombres o personas con orientación sexual e identidad de género diversa

en el sector de ambiente, que sean resultado de las relaciones de género existentes buscando su transformación?



¿Existen acciones referidas a los hombres en tanto género masculino? ¿Se trata de incorporar a los hombres en roles tradicionalmente asignados solo a las mujeres?



¿Se proyectan acciones referidas a cambios de actitudes y creencias machistas que denigran a la mujer en el sector ambiente?



¿Busca corregir los desequilibrios de género y atender las necesidades de mujeres y hombres en el sector ambiental?

## ACTIVIDADES CON ENFOQUE DE GÉNERO



### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA CONSTRUCCIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES CON ENFOQUE DE GÉNERO

La formulación de actividades de género impulsa la mejora, el desarrollo y la evaluación de los proyectos para la gestión del cambio climático, de modo que se incorpora en la planeación la perspectiva de igualdad y equidad.

Las actividades de género pueden apuntar a:

- ✓ Cambios funcionales y estructurales: reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos culturales y sociales en donde se transformen las relaciones tradicionalmente desiguales.
- ✓ Procesos de participación efectiva (nuevas maneras de idear y enfocar los comités o grupos de trabajo, cambios en la cultura organizativa e institucional y de toma de decisiones) y técnicos (que dispongan de herramientas conceptuales y analíticas basadas en el análisis de género).

Al momento de planear actividades tenga en cuenta:

- ✓ En las actividades relacionadas con la construcción o reacondicionamiento de estructuras físicas (campamentos, alojamientos, lavabos, clínicas, etc.), asegurarse de que las instalaciones sean adecuadas para hombres, mujeres, niños y

niñas, incluidas las personas LGBTI (considerar la privacidad, la protección y la seguridad, la utilidad, etc.). Consultar con estos distintos grupos para garantizar que todas las cuestiones sean abordadas y que las instalaciones se utilicen según lo previsto.

- ✓ Asegurarse de que en el desarrollo de todas las actividades se aborden las situaciones de manera equitativa, accesible, sensible a las cuestiones de género, confidencial y no discriminatoria, y de que todos conocen la asistencia y los servicios que se ofrecen.
- ✓ En las actividades de capacitación para la formación de aptitudes de los beneficiarios, procurar que los participantes sean representativos de la población destinataria (en términos de sexo, edad, etnia, etc.), y considerar y abordar todo posible obstáculo a la participación. También asegurarse de que la capacitación sea pertinente para todos los beneficiarios.
- ✓ En las actividades relacionadas con los sistemas de recolección de datos, verificar que los datos recabados, ingresados y analizados estén desagregados por sexo y edad, siempre que sea posible.
- ✓ Cuando la participación en alguna actividad sea considerable o sorprendentemente más baja o alta en un grupo social o demográfico, evaluar las posibles razones (escaso conocimiento del proyecto, poco interés en el proyecto, imposibilidad de participar, etc.) y realizar los ajustes correspondientes, si es necesario y viable.
- ✓ En todas las actividades garantizar que la tolerancia, la comprensión y el respeto para todos, sin distinción de raza,

género, religión, color, nacionalidad, estado civil, orientación sexual, edad, discapacidad física o ideario político estén integrados en todos los proyectos y programas.

Al momento de formular actividades tenga en cuenta las diferencias de género que hacen que mujeres y hombres tengan roles, responsabilidades, habilidades, necesidades y expectativas diferentes. Asimismo, la posibilidad de acceso a la toma de decisiones, que es diferente para hombres y para mujeres.

### Ejemplos



#### MUJERES PIANGÜERAS (COLOMBIA)

Las mujeres “piangüeras” notaron una reducción hasta del 50 % en la cantidad de estos moluscos, después de que pescadores del área decidieran comenzar a recolectarlos también al ver que la cantidad de peces había disminuido. Las comunidades acordaron vedas o cierre de cosechas de uno a dos meses, y se dividieron el manglar, para darle tiempo a la piangua de restablecerse y evitar conflictos. Las mujeres establecieron un huerto que ya ha rendido más de tres rondas de cosechas asegurando alimentos para la comunidad durante todo el año. También crearon un depósito de peces con una instalación que utiliza energía solar para la refrigeración, y hasta un pequeño restaurante que ha demostrado ser rentable.



#### EL PROYECTO “ADAPTACIÓN EN HUMEDALES COSTEROS DEL GOLFO DE MÉXICO ANTE LOS IMPACTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO”

Las actividades se centraron en la reforestación comunitaria de manglares, de especies nativas y de vegetación ripariana, así como la rehabilitación del flujo hídrico al interior de los manglares. El involucramiento de las mujeres en cada etapa del proceso propició el surgimiento de nuevos liderazgos dentro de las comunidades.



#### ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A 2030 (URUGUAY)

- » Identificar actores diversos que trabajen en la intersección de igualdad de género y se relacionen con las agendas de cambio climático y de ambiente, para así promover sinergias y compromisos conjuntos en el fortalecimiento de acciones transformadoras de la agenda climática.
- » Tener en cuenta que el contexto de base es crucial, tanto en el abordaje como en el diseño de la estrategia de transversalización de género. Cuando se trata de adaptación es necesario que temas como acceso a agua segura y saneamiento, salud y educación estén incluidos, ya que las cuestiones de género muchas veces se relacionan con materias básicas de desarrollo.



#### GESTIÓN SOCIOCULTURAL DE LOS BOSQUES Y CONCIENCIA PÚBLICA (COLOMBIA)

- » Optimizar la coordinación entre los grupos étnicos con las instituciones para la armonización de sus instrumentos de planeación del desarrollo sectorial y el ordenamiento territorial con enfoque diferencial y de género.
- » Las actividades de subsistencia de las mujeres y el conocimiento indígena del bosque pueden contribuir a actividades tales como el monitoreo, el manejo del suelo y las funciones de restauración de bosques, que pueden contribuir positivamente a la ordenación sostenible de los bosques o a la mejora de los contenidos de carbono forestal (ONU-REDD, 2013).
- » Fortalecimiento de capacidades de las mujeres en el trabajo de forestería comunitaria.

- » Reconocimiento y remuneración del trabajo diferenciado en relación con la gestión de los recursos naturales y forestales.
- » Visibilización del rol de la mujer en la seguridad alimentaria y medios de vida.



#### PORTAFOLIO DEL PACÍFICO (COLOMBIA)

Inclusión de criterios amplios de género para involucrar a las mujeres de la región no solo como beneficiarias, sino como parte fundamental del diseño participativo y de los mercados y arreglos institucionales que puedan surgir alrededor de su masificación.

## Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en las actividades

-  ¿Las actividades planeadas involucran a ambos sexos?
-  ¿Qué tenemos que hacer para llegar a ese resultado esperado?
-  ¿Es necesaria alguna actividad adicional para asegurar que la perspectiva de género esté incorporada?
-  ¿Contribuyen las actividades planteadas al empoderamiento de las mujeres?
-  ¿La problemática analizada se presenta de manera diferenciada entre mujeres y hombres? ¿Afecta más a las mujeres?
-  ¿El problema se debe a discriminación de género y afecta a las mujeres por el hecho de ser mujeres?
-  ¿La propuesta de actividades evita los estereotipos y la discriminación?

-  ¿Utiliza la propuesta de proyecto un lenguaje con enfoque de género? Hacer corrección en el lenguaje de la propuesta.
-  ¿Existen líneas de base con información sobre hombres y mujeres beneficiarios?
-  ¿Hay riesgos y amenazas a los que está expuesto el grupo de participantes del proyecto, mujeres, hombres, niñas o niños?
-  ¿Qué funciones desempeñaban habitualmente los hombres y las mujeres en la comunidad o en su lugar de origen y cómo ha cambiado o se ha visto afectado esto?
-  ¿Cuáles son las capacidades, los conocimientos y las aptitudes de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños?
-  ¿Cuáles son las responsabilidades de los hombres y las mujeres adultas, los niños y los ancianos, y dónde pasan su tiempo o ejecutan estas responsabilidades?
-  ¿En qué lugar viven actualmente y cómo repercute esto en sus hábitos y vidas, y en la dinámica familiar y comunitaria en relación con las actividades planteadas?



## RESULTADOS FORMULADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA CONSTRUCCIÓN DE RESULTADOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Los resultados de género reflejan las diversas formas como el análisis de género puede estar presente o ausente en los proyectos para la gestión del cambio climático.

Algunos resultados que pueden parecer a simple vista como neutrales en género, dado que utilizan categorías abstractas como comunidad, fuerza de trabajo o marginados, están implícitamente sesgados a favor de lo masculino pues se basan en dos premisas: a) los actores sociales son masculinos y b) los únicos intereses merecedores de atención son los de los hombres. Estos resultados no reconocen la desigualdad entre los géneros, pueden reproducir las relaciones de género existentes y tienden a excluir a las mujeres de los recursos y beneficios de las políticas institucionales.

Por el contrario, los resultados con enfoque de género asumen que los actores sociales, económicos y políticos son las mujeres tanto como los hombres, y que ambos son afectados de manera diferente y a menudo desigual, por intervenciones específicas. También reconocen que los roles y actividades de mujeres y hombres son diferentes y que, por tanto, ambos pueden tener distintas —y a menudo conflictivas— necesidades, intereses y prioridades.

Mayores resultados de género pueden llevar a quienes planifican las intervenciones a desarrollar tres tipos de acciones de género:



**Acciones neutrales de género.** Se basan en una detallada información sobre los diferentes roles y responsabilidades de mujeres y hombres, de modo que los recursos sean asignados de manera eficiente. Aunque toman en consideración la división genérica del trabajo y el distinto acceso de mujeres y hombres a los recursos y el poder, su intención no es cuestionar las desigualdades de género, sino beneficiar a ambos grupos en términos de sus necesidades prácticas.



**Acciones específicas de género.** El reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres conduce a políticas que las favorecen y ponen a su disposición recursos que ellas pueden controlar o actividades de las que pueden beneficiarse directamente. Estas acciones suelen ser propensas a dejar intactas las vigentes relaciones desiguales entre los géneros. Este tipo de políticas está en la base de los llamados proyectos para la gestión del cambio climático o programas específicos, en los que las mujeres son el grupo objetivo y las principales participantes.



**Acciones redistributivas de género.** Intentan cambiar las relaciones de género existentes para hacerlas más equitativas, justas y solidarias al redistribuir los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres.



### TENGA EN CUENTA QUE:



El empoderamiento de la mujer, el fortalecimiento de sus conocimientos y capacidades consolida la fuerza de resiliencia que supone, tanto para sí misma como para su familia y su comunidad, acelerando el proceso de desarrollo, principalmente en el campo de la agricultura, la gestión de recursos hídricos, la seguridad alimentaria y la adaptación al cambio climático (UNISDR).

La aplicación, durante el periodo de recuperación posterior a un desastre, de programas que sean sensibles a las necesidades de las mujeres y que cuenten con ellas en las labores de recuperación en situación de igualdad, pueden contribuir a cuestionar los prejuicios más arraigados hacia las mujeres.

### Ejemplos



#### MUJERES PIANGÜERAS (COLOMBIA)

El grupo de piangüeras es un ejemplo más de cómo las mujeres son capaces de organizarse en armonía y dar mayor importancia a la gestión de los recursos naturales a largo plazo y a la explotación sostenible de los ecosistemas.



#### EL PROYECTO “ADAPTACIÓN EN HUMEDALES COSTEROS DEL GOLFO DE MÉXICO ANTE LOS IMPACTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO”

Transformó a las mujeres en “agentes de cambio” y les dio legitimidad y credibilidad en sus nuevos roles, debido a su compromiso, presencia y contribuciones a las actividades. Asimismo, las mujeres de las comunidades adquirieron nuevas habilidades y destrezas, y son ahora promotoras de la salud ambiental del ecosistema con el interés de capacitar a otras comunidades.



#### GESTIÓN SOCIOCULTURAL DE LOS BOSQUES Y CONCIENCIA PÚBLICA (COLOMBIA)

Durante el desarrollo del proceso de participación de los pueblos indígenas en la construcción de la estrategia Bosques Territorios de Vida, se fortalecieron los procesos organizativos propios de las mujeres y se fomentó su participación en los diferentes espacios de diálogo, fortalecimiento de capacidades y de decisión.

## Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los resultados



¿Los resultados esperados contribuyen a una mayor equidad entre mujeres y hombres?



¿Están desagregados por sexo, etnia y edad?



¿A qué grupo de población beneficia el proyecto: hombres, mujeres, ambos?



¿Se ha validado la planificación con las mujeres y con los hombres a los que va a afectar el proyecto?



¿Qué roles se han asignado a hombres y mujeres en la participación del proyecto?



¿Están reflejados los intereses, necesidades y roles de hombres y mujeres en los objetivos del proyecto?



¿Cómo ayuda la inclusión de las mujeres en el logro de objetivos?



¿Se ha analizado qué efectos perjudiciales para las mujeres puede tener el proyecto, al considerar las actividades productivas y las reproductivas?



¿Las capacitaciones del proyecto se han adaptado a la realidad de hombres y mujeres de manera desagregada?



## INDICADORES

### SENSIBLES A GÉNERO

#### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES CON ENFOQUE DE GÉNERO

La formulación de indicadores específicos de género permite abordar el desarrollo del proyecto para la gestión del cambio climático en el marco de los resultados de género planteados. Una de las clasificaciones más comunes de indicadores permite plantear procesos articulados que inician con aquellos enfocados a medir las actividades y avanzan hasta verificar el cumplimiento de los objetivos de género.

Los indicadores de género serían aquellos que nos permiten medir el cambio en las relaciones entre hombres y mujeres a través del tiempo, y como tales son un elemento fundamental en la planificación de género, así como en la planificación del desarrollo. Constituyen:

-  Una forma sintética de expresar cuantitativamente algo de la realidad. Su fortaleza está en su poder de síntesis.
-  Surgen de la necesidad de medir algún aspecto de la realidad o de medir la cobertura o el impacto de una intervención.

-  Indican con mayor o menor validez, lo que pasa en la realidad.
-  Pueden ser herramientas de la planificación social, en la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas.
-  Permiten proponer alternativas de solución en términos de metas concretas.
-  Se puede monitorear su evolución en el tiempo.



### ALCANCE DE LOS INDICADORES

-  **Indicadores de proceso.** Reflejan las actividades y recursos de género destinados a un proyecto para la gestión del cambio climático; indican el proceso de su implementación y sirven de monitoreo. El indicador de proceso mide no solo la implementación general, sino la manera como las actividades se encadenan con los resultados esperados.
-  **Indicadores de resultado.** Miden resultados de género proyectados en la temporalidad de implementación del proyecto para la gestión del cambio climático y que surgen de la combinación de productos y servicios del

proyecto. Son útiles para evaluar un proyecto cuando este se completa.



**Indicadores de impacto.** Se refieren a los efectos a largo plazo en términos de la transformación en las relaciones de género desiguales y son determinados por los cambios producidos en las condiciones de vida de las personas que participan en el proyecto para la gestión del cambio climático. A menudo, estos indicadores de impacto no pueden ser verificables sino al cabo de algún tiempo de concluida la intervención. El impacto producido por un proyecto con integración del enfoque de género.



**La definición del indicador debe incluir:** contenido, grupo beneficiario, cuantificación en función de la escala de desempeño, calidad, tiempo y ubicación; estas medidas deben ser comprobables y las fuentes de las que obtendremos la información para hacerlo reciben el nombre de fuentes de verificación.

## Indicadores cuantitativos con enfoque de género



-  Porcentaje de fondos asignados a las mujeres.
-  Porcentaje de fondos gastados por las mujeres.

-  Número y porcentaje de mujeres cabeza de hogar en el proyecto.
-  Porcentaje de mujeres con fortalecimiento de capacidades por medio del proyecto.
-  Número de mujeres con participación en las actividades del proyecto.



## Indicadores cualitativos con enfoque de género

-  Diferencias en el ingreso de hombres y mujeres generadas por el proyecto.
-  Prácticas legales y tradicionales con respecto a la propiedad, la herencia y el aprovechamiento de las tierras, vivienda y otras propiedades y activos en poder de las mujeres.
-  Toma de decisiones en la familia con respecto a la producción y su destino, incluidos los procesos de comercialización.
-  Reconocimiento, redistribución y reducción de las tareas propias de economía del cuidado.
-  Mejora en las condiciones de vida de hombres y mujeres que participan del proyecto.
-  Mejora en las oportunidades para las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa y personas pertenecientes a grupos étnicos.

-  Número y naturaleza de las instituciones de mujeres y hombres beneficiarias del proyecto.
-  Proporción de tierra con titularidad de mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa.



## TENGA EN CUENTA:

### Ejemplo

#### INDICADORES DEL PLAN DE ACCIÓN DEL FONDO VERDE DEL CLIMA

- ✔ Indicador: número y porcentaje de hombres y mujeres capacitados en el Monitoreo Forestal Comunitario.
- ✔ Indicador: evidencias de que el personal responsable del sistema de monitoreo asistió a los cursos prácticos sobre el enfoque de género para desarrollar su capacidad en materia de género y sistemas de monitoreo.
- ✔ Indicador: porcentaje de las estrategias de municipios verdes que incluyen iniciativas de mujeres para reducir la deforestación/promover la ordenación sostenible de los bosques.
- ✔ Indicador: número y porcentaje de mujeres y hombres que participan en el diseño de estrategias de municipios verdes.
- ✔ Indicador: número de metodologías para elaborar el catastro rural con una perspectiva de género.
- ✔ Indicador: número y porcentaje de mujeres y hombres que participan en la implementación del catastro ambiental rural.

- ✔ Indicador: número y porcentaje de mujeres y hombres que participan en los procesos de adopción de decisiones y formulación de políticas relacionadas con la implementación del protocolo de control de la deforestación.
- ✔ Indicador: porcentaje y número de mujeres y hombres que participan en la implementación del Protocolo de Control de la Deforestación.
- ✔ Indicador: porcentaje de iniciativas de mujeres apoyadas como parte de las unidades forestales comunitarias.
- ✔ Indicador: porcentaje y número de hombres y mujeres que participan en el diseño y establecimiento de unidades de gestión forestal.
- ✔ Indicador: número de mujeres que participan en el establecimiento y funcionamiento de las unidades forestales.
- ✔ Indicador: porcentaje de metodologías con perspectiva de género diseñadas.
- ✔ Indicador: porcentaje y número de mujeres y hombres capacitados.
- ✔ Indicador: porcentaje de estrategias comerciales de unidades de producción femeninas apoyadas.
- ✔ Indicador: porcentaje y número de mujeres con acceso a estrategias de mercado, cadenas de valor de productos,

- comercialización de productos forestales madereros y no madereros.
- ✔ Indicador: porcentaje o número de mecanismos e instrumentos de monitoreo y control de las autoridades ambientales que incluyen medidas para atender las necesidades de la mujer y promover la perspectiva de género en la ordenación forestal.
- ✔ Indicador: porcentaje de mujeres y hombres que se incorporan a las actividades de monitoreo y control.
- ✔ Indicador: número y proporción de mujeres con mejor acceso a incentivos e instrumentos financieros para promover la ordenación sostenible de los bosques.

- ✔ Indicador: porcentaje y número de mecanismos financieros e incentivos para las mujeres vulnerables.
- ✔ Indicador: porcentaje y número de mujeres, hombres y jóvenes que participan en los sistemas de monitoreo de la comunidad.
- ✔ Indicador: porcentaje y número de mujeres, mujeres jefas de hogar y organizaciones de mujeres que participan en el diseño y la ejecución de proyectos indígenas.

## Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en los indicadores



¿Se ha contribuido a la erradicación de brechas para mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa y personas pertenecientes a grupos étnicos?



¿Se ha contribuido al cambio de relaciones de poder, aumentando la capacidad de agencia y autonomía de las mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa y personas pertenecientes a grupos étnicos en los procesos implementados por el proyecto?



¿Se ha promovido la igualdad de oportunidades de hombres, mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa y personas pertenecientes a grupos étnicos en todo el ciclo del proyecto?



¿Se ha aumentado el acceso y capacidad de administración y control de los recursos por parte de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa?



¿El desarrollo de las iniciativas del proyecto ha contribuido a generar condiciones para la participación política de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa y personas pertenecientes a grupos étnicos?



¿Los hombres participan y se involucran en el trabajo del cuidado e impulsan el empoderamiento económico de las mujeres?



¿El proyecto ha contribuido a fortalecer y valorar la diversidad étnico-cultural?



¿Se ha desarrollado una estrategia de comunicación que informe sobre la existencia, avance y resultados del proyecto desde una perspectiva de género y étnica?



¿Promueve los liderazgos de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa?



## PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

En el contexto de la realización de proyectos para la gestión del cambio climático con enfoque de género, es fundamental que el presupuesto soporte de manera adecuada todas las actividades orientadas a impulsar la igualdad de género.

El proyecto, como unidad básica de ejecución, concreta la sensibilidad al género de los presupuestos, valorándola desde el origen de la idea, su proceso e insumos de formulación, contenidos, ejecución y evaluación hasta la liquidación; considera, además, fuentes de financiación y formas de control, entre otros.

### Algunos aspectos para tener en cuenta:

- ✔ Todas las actividades relacionadas con integración de enfoque de género, empoderamiento de las mujeres y las niñas, sensibilización de los hombres, apoyo diferencial a mujeres u hombres en determinadas áreas, espacios de cuidado para garantizar la participación de las mujeres, entre otras, deben contar con presupuestos específicos.
- ✔ La igualdad de género implica tanto a mujeres como a hombres. Al trabajar con comunidades, el análisis de género podrá identificar necesidades diferenciales para mujeres y para hombres que pueden implicar actividades y sus correspondientes presupuestos específicos.
- ✔ Todo proyecto con enfoque de desarrollo en comunidades o poblaciones rurales en Colombia enfrentará, en mayor o menor grado, la existencia de la brecha de género. Asimismo, en menor o mayor grado debe destinar presupuestos para actividades relacionadas con el aporte para avanzar en el cierre de la brecha de género.
- ✔ Formulación. Fuentes de financiación, diagnóstico de brechas de género, tipo de acciones, integralidad y sostenibilidad de la acción, inclusión de las mujeres individual o colectiva, tipo de participación de las mujeres: visible o invisible, en roles tradicionales o artífice de cambio, gestora comunal o de ingresos.
- ✔ Definición de criterios de viabilidad y elegibilidad asociados a la equidad de género y al cumplimiento de estos.

- ✔ El acceso a servicios financieros bien diseñados puede ayudar a las familias pobres a construir activos, insertarse más eficazmente en los mercados y reducir su vulnerabilidad frente a las crisis, especialmente cuando el acceso a los servicios se planifica dentro de las estrategias de medios de vida domésticos, y se sostienen en el tiempo.
- ✔ Los proveedores de financiamiento rural también pueden proporcionar un foro para la acción colectiva de base e incidencia en los lugares donde la gente se reúne regularmente durante un periodo sostenido para acceder a servicios financieros.
- ✔ Vías de articulación a la cooperación internacional y responsabilidad social.
- ✔ El conocimiento de las cargas de trabajo de las mujeres puede sugerir otras áreas de inversión. El éxito de las inversiones en el sector ambiente puede depender del acceso equitativo a los servicios.
- ✔ En el marco de la planeación presupuestal de cualquier proyecto para la gestión del cambio climático se sugiere dedicar un total del 30 % de sus recursos a actividades que promuevan la equidad de género, incluidas las actividades y acciones afirmativas que promuevan la inclusión efectiva de personas con orientación sexual e identidad de género diversa.

## Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en el presupuesto del proyecto<sup>7</sup>

-  ¿Quién ejecutará la intervención?
-  ¿Los insumos financieros aseguran que tanto mujeres como hombres se benefician de la intervención?
-  ¿Es necesario hacer algún entrenamiento de género y presupuestos o contratar especialistas en la materia?
-  ¿Los mecanismos tanto técnicos como participativos, de focalización y priorización de recursos, consideran las inequidades de género o la vulneración de sus derechos a las mujeres?
-  ¿La entidad territorial cuenta con desarrollos normativos que prioricen la inversión en equidad de género, igualdad de oportunidades o derechos de las mujeres?
-  ¿Cuáles son los mecanismos de reprogramación del presupuesto? ¿De qué manera se da y puede darse el control a la no disminución de recursos dirigidos a la superación

de inequidades de género o la garantía del ejercicio de sus derechos a las mujeres?

-  ¿La metodología de banco de proyectos tiene incorporada la perspectiva de género? Es decir, ¿tiene criterios claros de viabilidad y elegibilidad de proyectos asociados a la equidad de género?
-  ¿Se encuentran en curso acciones para transversalizar el género en el sistema de planeación y presupuestario, visibilizar y controlar las asignaciones presupuestarias para la igualdad de género y derechos de las mujeres?
-  ¿Se han realizado análisis territoriales o sectoriales de los presupuestos de género a escala municipal o departamental?
-  ¿Cuántos y cuáles de los sistemas de información consideran la variable sexo y otras básicas para su caracterización (edad, estratificación, nivel de formación, etc.)? ¿Es técnica y políticamente clara su inclusión en el corto, largo o mediano plazo?
-  ¿Los registros cuantitativos y valoraciones de acceso a servicios, subsidios e información consideran la variable sexo?
-  ¿Cuáles son los controles administrativos, políticos y sociales al presupuesto?
-  ¿Se elabora informe de rendición de cuentas en materia de equidad de género y derechos de las mujeres? ¿Tiene soporte presupuestal? ¿Cuál sería la descripción de esto?



## MONITOREO DEL PROYECTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE MONITOREO CON ENFOQUE DE GÉNERO

El monitoreo constituye un proceso más liviano que la evaluación y se realiza durante la ejecución del proyecto para la gestión del cambio climático. Nos permite evaluar si lo que hemos propuesto se está desarrollando de la manera como la habíamos planteado.

Existen dos tipos de monitoreo acordes con los indicadores que hemos definido antes: de progreso y de impacto.



#### El monitoreo de seguimiento de progreso implica:

-  Revisar las actividades y los resultados definidos.
-  Valorar el acceso y control sobre las instalaciones y servicios que se van ofreciendo.
-  Analizar cómo se desarrolla la participación en el proyecto de hombres y mujeres, tanto a escala cualitativa como cuantitativa.
-  Tener en cuenta el rendimiento del personal y su sensibilización respecto a las cuestiones relacionadas con el género.
-  Plantear recomendaciones.



#### El monitoreo de seguimiento de impacto:

-  Implica analizar las posibles consecuencias de la acción del proyecto para la gestión del cambio climático sobre hombres y mujeres respecto de sus necesidades prácticas e intereses estratégicos, así como analizar los datos de base diferenciados por sexo para el ajuste de la estrategia.



## Participación desagregada de hombres y mujeres

En cada uno de los instrumentos de monitoreo es necesario asegurarse de que todos los datos sobre los beneficiarios estén desagregados por sexo y edad, cuando sea posible, y que sean analizados e incluidos en los informes en consecuencia.

## Procesamiento y análisis de información desagregada por sexo y otras variables diferenciales, como pertenencia étnica, Edad y jefatura de edad

En los procesos de monitoreo tenga en cuenta:



- ⚠ Asegurarse de que las consultas con las personas interesadas directas sean representativas de la comunidad seleccionada y de que se consulta a hombres, mujeres, niños y niñas, incluidas las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, de modo que pueda registrar diversas visiones sobre las necesidades, preocupaciones y prioridades.
- ⚠ En los comités de coordinación considere el equilibrio de género en términos tanto de cantidad como de funciones de dirección, si el contexto lo permite. Si no es así, asegurarse de que las voces de hombres y mujeres sean escuchadas, por ejemplo, a través de grupos de mujeres y grupos de hombres.

- ⚠ En materia de asociaciones, considerar la colaboración con los gobiernos y otras entidades no gubernamentales que trabajan por la igualdad de género o en cuestiones de derechos de las mujeres, cuando sea pertinente.
- ⚠ Asegurarse de que se incorpora la perspectiva de género en todos los productos creados como parte del proyecto; por ejemplo, manuales o folletos, informes, investigaciones, políticas y estrategias. Además, procurar que las mujeres y los hombres no sean retratados solo en funciones estereotípicas o tradicionales.
- ⚠ En las actividades relacionadas con los sistemas de recolección de datos, asegurarse de que los datos recabados, ingresados y analizados estén desagregados por sexo y edad, siempre que sea posible.

- ⚠ Respecto del equipo del proyecto y los asociados en la ejecución, considerar el equilibrio de género y abordar todo posible obstáculo al trabajo en el proyecto. Asegurarse de que haya traductores y traductoras. Garantizar que la experiencia en cuestiones de género figure en los mandatos, analizar la posibilidad de brindar capacitación para la incorporación de la perspectiva de género, o ambas cosas.
- ⚠ Verificar que todo el personal del proyecto, instructores y otras personas involucradas en la ejecución del proyecto estén capacitados en materia de prevención de la explotación, los abusos sexuales y el acoso sexual.
- ⚠ Reporte la información de los indicadores desagregada por sexo y otras variables, tal como se formularon en el marco lógico.

### Preguntas orientadoras para revisar la correcta integración de enfoque de género en el sistema de monitoreo

- ¿Qué beneficios ha tenido el proyecto para mujeres y hombres?
- ¿Qué proceso se ha seguido?
- ¿Qué contribución han realizado los distintos agentes?
- ¿Qué coherencia existe entre fines y medios?
- ¿Qué comportamiento han manifestado las personas y las organizaciones?
- ¿Cuál ha sido el grado de organización del grupo participante?
- ¿Cuál es la capacidad adquirida para buscar nuevas soluciones?
- ¿Se ha diseñado un sistema de seguimiento que asegure la participación desagregada de hombres y mujeres?
- ¿El diseño de ToRs para las contrataciones del proyecto incluye el enfoque de género?
- ¿Se cuenta con una recopilación de datos desagregados por sexo en el proyecto?



## EVALUACIÓN DE IMPACTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

### RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES PARA REALIZAR ANÁLISIS SOBRE IMPACTO DEL COMPONENTE DE GÉNERO EN LOS REPORTES PERIÓDICOS

Para realizar la evaluación debemos definir:



#### El objetivo de la evaluación

Las mejoras introducidas por el proyecto para la gestión del cambio climático en la comunidad en relación con su contribución a la equidad de género y las necesidades prácticas e intereses estratégicos, así como su capacidad de sostenerse sin ayuda externa en relación tanto con los recursos como con las habilidades creadas para desarrollar otras iniciativas.



Los análisis de:



Impacto en las condiciones de vida.



Cambios en sus relaciones de grupo.



Aspectos institucionales.



La dependencia externa.



La tecnología y la capacitación.



El medio ambiente.



Las pautas culturales.

### TENGA EN CUENTA QUE:

Para la reducción de riesgo de desastres es importante:

Evaluación de las amenazas. Se identificará la naturaleza, localización, intensidad y probabilidad de las principales amenazas. En esta fase se realizarán consultas participativas, en las que se determinarán las amenazas que enfrentan hombres y mujeres por separado, incluidos los conocimientos de las mujeres y su percepción de las características de las amenazas. Además, se involucrará a hombres y mujeres en el proceso de revisión anual de los datos de las amenazas.

Evaluación de la exposición. Se identificarán las personas y bienes expuestos a la amenaza mediante la realización de consultas participativas sobre mayor pérdida de vidas entre los hombres por su rol de protectores, mayor pérdida en mujeres por sus funciones o falta de conocimientos (ej., se encuentran en casa, o no saben nadar); mayor probabilidad de desnutrición en las mujeres (suelen estar peor alimentadas que el resto de la familia); mayor impacto en mujeres embarazadas; mayor incidencia de enfermedades en las mujeres porque son las responsables de la salud familiar y aumenta su riesgo de contagio; aumento de casos de infecciones vaginales debido a la humedad y muchas veces con limitado acceso a servicios de salud.

### RECUERDE QUE:

Es clave realizar una evaluación obligatoria de impacto de género, *ex ante* y *ex post* de los programas, planes y proyectos. Se trata de identificar los impactos esperados, lo cual permite su mejora desde el principio y, después, a fin de monitorear y evaluar los impactos reales en mujeres y hombres. Las evaluaciones de impacto de género se deben incluir como una herramienta para promover la igualdad de género.



# PARTE 3.

## FORMULACIÓN DE POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO SECTORIAL



### POLÍTICAS, PLANES O PROGRAMAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Para la formulación de políticas, planes o programas para la igualdad de género puede implementar la matriz presentada a continuación.<sup>1</sup>

La matriz sigue un modelo de fases:



**Identificación y definición de los problemas a los que responde el plan, política o programa.**



**Formulación y diseño.**



**Implementación.**



**Evaluación, control y, o, vigilancia.**

La matriz le orienta en cada una de las fases de formulación, mediante claves para desarrollar las consideraciones mínimas de cada fase y preguntas orientadoras para desarrollar las consideraciones.



**TENGA EN CUENTA:** no existe un modelo ideal para a formulación de planes, políticas o programas.

<sup>1</sup> Adaptación realizada a partir de la “Matriz de análisis para la identificación de políticas justas de igualdad de género”, Cepal (2012).

Fases del ciclo del plan, política o programa	Consideraciones generales	Preguntas orientadoras
<b>A. Identificación y definición de los problemas relacionados con la igualdad de género a los que responde el plan, política o programa</b>	<b>A.1 Marco de sentido</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los marcos de sentido van más allá de una descripción de la realidad: hacen interpretaciones sobre la realidad. En concreto, se trata de realizar análisis de las desigualdades de género.</li> <li>Hacer explícito que los planes, políticas o programas de igualdad de género deben sustentarse en un enfoque de derechos humanos: lo que se busca es alcanzar el goce efectivo de los derechos de manera igualitaria para mujeres y hombres. para mujeres y hombres.</li> <li>Hacer explícito que el Estado es el responsable de garantizar el ejercicio de los derechos.</li> <li>Se debe definir un horizonte temporal de mediano y largo plazo.</li> <li>Se orientan hacia el fortalecimiento de procesos sobre igualdad de género y los incorporan en una visión de desarrollo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cómo se gesta un plan, política o programa de género?</li> <li>✓ ¿Qué antecedentes se han identificado en la discusión del problema?</li> <li>✓ ¿Cuáles son los actores involucrados en la definición del problema?</li> </ul>
	<b>A.2 Identificación del problema</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de las respuestas existentes de política pública, planes, programas o acciones gubernamentales ante las desigualdades de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuál es el problema de desigualdad de género identificado?</li> </ul>

Fases del ciclo del plan, política o programa	Consideraciones generales	Preguntas orientadoras
<p><b>B. Formulación y diseño</b></p>	<p><b>B.1 Objetivo general de la acción estatal</b></p> <p>Definición de los objetivos, resultados y efectos explícitos del plan, política o programa y del sujeto de los mismos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuál es el objetivo explícito del plan, política o programa?</li> <li>✓ ¿Qué persigue el plan, política o programa como efecto y cómo se explicitó?</li> <li>✓ ¿Están claramente definidos los sujetos a los que se destina?</li> </ul>
	<p><b>A.3 Identificación de injusticias de género</b></p> <p>Diagnóstico que incorpore los impactos diferenciados del problema a enfrentar en hombres y mujeres y las normativas que facilitan o dificultan una solución adecuada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Qué injusticias específicas viven las mujeres en el ámbito de acción de este plan, política o programa?</li> <li>✓ ¿En cuáles injusticias —de redistribución, reconocimiento o representación— se ha considerado actuar?</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El contexto en el que se gesta el plan, política o programa de igualdad de género mostrará la desigualdad de género en determinada población o territorio y sus características, así como los aspectos referidos a los marcos y el desarrollo institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cómo evolucionará el problema si no se actúa sobre él?</li> </ul>

	<p><b>B.2 Marco normativo</b></p> <p>Esta dimensión se concreta en la práctica cuando el plan, política o programa permite garantizar el ejercicio de los derechos y existe un contexto legislativo, con medidas de igualdad y no discriminación, así como los planes, políticas o programas gubernamentales a los cuales la política adhiere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuál es el marco legal que respalda el plan, política o programa y que permite la exigencia de derechos por parte de las personas destinatarias?</li> </ul>
	<p><b>B.3 Marco político-social</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los planes, políticas o programas orientados hacia la igualdad de género son el resultado de un proceso de deliberación informado, participativo y transparente.</li> <li>• Se promueve la socialización, deliberación o la consulta ciudadana, la participación de las mujeres y de otros actores en los distintos momentos del ciclo del plan, política o programa.</li> <li>• Los organismos responsables del diseño de planes, políticas o programas deben definir la necesidad y el alcance de socialización de las propuestas y, si es pertinente, generar mecanismos de diálogo y recepción de observaciones o aportes a las propuestas por parte de los distintos actores clave.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuáles son los actores políticos, técnicos y, o, sociales centrales para la formulación de este plan, política o programa? y ¿cómo participarán en el diseño?</li> <li>✓ ¿Qué alianzas se deben promover entre diversos actores para la aplicación del plan, política o programa?</li> <li>✓ ¿Qué mecanismos o procesos de participación, consulta o trabajo técnico se requieren?</li> </ul>

Fases del ciclo del plan, política o programa	Consideraciones generales	Preguntas orientadoras
C. Implementación	<p><b>C.1 Descripción general</b></p> <p>Un plan, política o programa de igualdad de género considera y asegura accesibilidad física y económica, difusión de los derechos, medidas preventivas y acciones positivas que muestran el desarrollo operativo del plan, política o programa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Quiénes serán responsables de la implementación?</li> <li>✓ ¿Qué medios se proyectan para asegurar que el plan, política o programa seguirá el plan trazado?</li> <li>✓ ¿Qué requiere la implementación en los ámbitos administrativo, político y social y en la relación entre estos?</li> </ul>
	<p><b>C.2 Transversalidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La puesta en marcha de un plan, política o programa puede involucrar distintos sectores y niveles de implementación.</li> <li>• El plan, política o programa debe hacer explícitos los compromisos políticos y administrativos que le sustentan, el grado de formalización de los acuerdos requeridos y, en algunos casos, los ajustes institucionales necesarios para su implementación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cómo se formalizarán los acuerdos?</li> <li>✓ ¿Considera o requiere cambios en la organización del trabajo y en la cultura organizacional?</li> <li>✓ ¿Cómo se promoverá y garantizará la incorporación del enfoque de género en distintos instrumentos?</li> <li>✓ ¿Cómo se formalizarán los compromisos entre las partes involucradas?</li> </ul>



**C.3 Relación entre el sistema político, el sistema administrativo y la sociedad civil**

La relación con los actores públicos y sociales durante la implementación debe estar referida a la generación de sinergias mediante el establecimiento de alianzas interinstitucionales que promuevan el consenso y la coordinación de las acciones en el ámbito estatal.

- ✓ ¿Cómo deben relacionarse los distintos sistemas y actores durante el proceso de ejecución del plan, política o programa?
- ✓ ¿Qué intereses se prevé que prevalecerán al momento de la ejecución del plan, política o programa?
- ✓ ¿Cómo aportará a la consolidación de procesos de igualdad de género en el aparato público?

**C.4 Información y difusión**

Línea informativa respecto del plan, política o programa: qué ejes se priorizarán, cómo se comunicarán y cuáles son las poblaciones objetivo.

- ✓ ¿Cómo se informará a los distintos actores institucionales y sociales de la puesta en marcha del plan, política o programa?
- ✓ ¿Cuáles son los recursos de información del plan, política o programa?
- ✓ ¿Cuáles son los recursos específicos para las mujeres contemplados en el plan, política o programa?

**C.5 Sostenibilidad**

- Análisis y evaluación sobre las posibilidades de que el plan, política o programa se mantenga en el tiempo, tanto porque existe capacidad administrativa estatal para sustentarla, como porque cuenta con los recursos económicos necesarios para su ejecución.

- ✓ ¿Cuáles son los recursos administrativos asignados?

Fases del ciclo del plan, política o programa	Consideraciones generales	Preguntas orientadoras
D. Evaluación, control y, o, vigilancia	<p><b>D.1 Monitoreo</b></p> <p>Mecanismos de evaluación y fiscalización, que son expresión de la voluntad estatal de dar seguimiento al cumplimiento del plan, política o programa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cuáles son los recursos financieros asignados?</li> <li>✓ ¿Cuáles son los planes de formación de competencias en análisis de género para los funcionarios públicos relacionados directa o indirectamente con los distintos componentes de su aplicación?</li> <li>✓ ¿Cuál es el plan de capacitación con presupuesto público asignado que permita que los funcionarios distingan los efectos diferenciados del plan, política o programa en hombres y mujeres?</li> </ul>
	<p><b>C.6 Desarrollo de competencias, capacidades y habilidades</b></p> <p>Estrategias y procesos para el desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades e información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de sostenibilidad financiera, con énfasis en la eficiencia entre objetivos, gasto y resultados de la ejecución del plan, política o programa, para dar cuenta de su posibilidad de mostrar avances hacia la igualdad de género.</li> </ul>

<p><b>D.2 Producción de información</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodologías e instrumentos para realizar análisis estadístico de los resultados e impacto sobre la igualdad de género que permita realizar seguimiento y evaluación.</li> <li>• La existencia de inventarios de los datos disponibles es relevante para poder generar estrategias coherentes con los compromisos de las autoridades y actores nacionales.</li> <li>• La producción de información debe formar parte de la estrategia de sustentabilidad de un plan, política o programa y constituye un aporte para la elaboración de nuevos planes, políticas o programas en la materia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Quiénes son los responsables designados?</li> <li>✓ ¿Cuál es el mecanismo institucional para la producción de información en torno a este plan, política o programa?</li> <li>✓ ¿Qué información se hará pública y cómo?</li> <li>✓ ¿Qué mecanismos, si es necesario, se aplicarán para detectar y visibilizar incumplimientos?</li> </ul>
<p><b>D.3 Resultados respecto de los objetivos del plan, política o programa</b></p> <p>Se deben diseñar mecanismos para la revisión de los resultados respecto de los objetivos planteados, tanto a escala general como de los objetivos de igualdad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Qué resultados tuvo el plan, política o programa respecto de los objetivos explícitos y de los objetivos de justicia de género?</li> </ul>
<p><b>D.4 Avances en igualdad de género</b></p> <p>Incidencia de la aplicación del plan, política o programa en la situación de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Cómo se garantiza que el plan, política o programa sea universal, es decir, que incorpore a todas las mujeres?</li> <li>✓ ¿Qué avances hacia la igualdad de género se prevén mediante la implementación de este plan, política o programa?</li> </ul>



## BIBLIOGRAFÍA

Agüero Teare, Teresa. *ROL DE LA MUJER EN LA CONSERVACIÓN Y USO SOSTENIBLE DE LA BIODIVERSIDAD AGRÍCOLA*. Santiago de Chile, Diciembre de 2013.

Almagro, Oravides, Inalvis Rodríguez, Evelyn Márquez, Anaysa Echevarría, y Rafael Leal. «Medidas afirmativas de género para la adaptación al Cambio Climático en tres municipios de Cuba.» *Revista Ingeniería Agrícola*, 2017: 31-36.

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. *Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*. Bogotá: Presidencia de la República, 2012.

Barbosa, Olga, y otros. *Biodiversidad, Género y Cambio Climático: Propuestas basadas en conocimiento. Iniciativa Latinoamericana y el Caribe*. Santiago de Chile, 2019.

Bernadette, P. *¿Por qué el género importa en la adaptación climática?* s.f. <https://www.sei.org/perspectives/por-que-el-genero-importa-en-la-adaptacion-climatica/#:~:text=A%20medida%20que%20los%20extremos,violencia%2C%20incluidas%20las%20agresiones%20sexuales>.

Camacho, A, I Lara, y R Guerrero. *SALVAGUARDAS SOCIALES Y AMBIENTALES PARA REDD+ EN COLOMBIA*. Colombia: MADS, WWF- Colombia, ONU REDD Colombia., 2017.

Camacho, A, y otros. «BOSQUES, GÉNERO Y REDD+: Un insumo para Bosques Territorios de Vida.» Estrategia Integral de Control a la Deforestación y Gestión de los Bosques., Bogotá, 2018.

CIRDES y ACSUR Nicaragua:. *Indicadores de Género en la Reducción del Riesgo de Desastres*. España, Agosto de 2014.

CITRID y Mesa de Trabajo en Gestión del Riesgo y Género. *Género y Reducción de Riesgo de Desastres: Acercamiento a nivel local*. Santiago de Chile: Documento Transdisciplinar de Trabajo, 2020.

Consejo Económico y Social de las naciones Unidas. *Informe del Consejo Económico y Social Correspondiente a 1997*. Asamblea General. Documentos oficiales. Quincuagésimo segundo período de sesiones. Suplemento No.3 (A/52/3/Rev.1), 1997.

DIAKONIA. «El análisis de género es una cuestión de poder.» *Diakonia.se*. 2020. <https://www.diakonia.se/en/How-we-work/Long-term-development/Thematic-areas/Gender-Equality/gender-mainstreaming-toolbox/>.

FAO. *Environmental and social management Guidelines*. Roma de 2015.

FAO FOCUS. *La mujer, usuaria y protectora de la agrobiodiversidad*. s.f. <http://www.fao.org/FOCUS/S/Women/Biodiv-s.htm>.

García, Paola, Adriana Yepes, Marcela Rodríguez, y Daniela Leguía. «Logros, aprendizajes y retos» ONU REDD+ Colombia.» Informe, Colombia, 2016.

Gomez, R, C Monje, S Aparicio, C Forero, y Giraldo. *Portafolio Pacífico: Acciones e Inversiones para la Reducción de la Deforestación y Degradación de los Bosques en la Región del Pacífico*. Portafolio, Programa ONU-REDD Colombia WWF: Bogotá, 2018.

Gonzalez, Carmen Gloria. «Rol de las mujeres en el proceso de adaptación al cambio climático.» *CodeVerde*. 10 de Julio de 2020. <https://codexverde.cl/rol-de-las-mujeres-en-el-proceso-de-adaptacion-al-cambio-climatico/>.

Green Climate Fund. *Updated Gender Policy and Gender Action Plan 2020–2023*. Noviembre de 2019.

Grown, C, G Rao gupta, y A Kes. *Tomando acción: alcanzando la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres*. Londres: Equipo

de tareas del proyecto del milenio de las naciones unidas sobre educación e igualdad de género y Earthscan, 2005.

Gutiérrez, Maritza Duque. *MUJER Y BIODIVERSIDAD Una estrecha relación con la vida*. Barranquilla: Universidad Del Norte, 2018.

Habtezion, Senay. *Gender and Climate Change Gender and REDD+*. Estados Unidos: PNUD, 2016.

Jamison, Ervin. *Las mujeres al frente por la naturaleza*. 2018 de Noviembre de 2018. <https://www.undp.org/content/undp/es/home/blog/2018/in-defense-of-nature-women-at-the-forefront.html>.

Janire, Zulaika. *Género y recuperación ante desastres*. 8 de Noviembre de 2017. <https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/ourperspective/ourperspectivearticles/2017/11/08/g-ne-ro-y-desastre-janire-zulaika.html>.

Las mujeres negras del Pacífico Colombiano,. «Comadreando Lineamientos de Género para el Portafolio REDD+ Comunitario en el Pacífico Colombiano.» Lineamientos, Colombia, 2020.

Marco de Gestión Ambiental y Social (MGAS). *Proyecto REDD+ de Pago por Resultados para Colombia Período de resultados [2015-2016]*. Colombia, 27 de Marzo de 2020.

Melero Aguilar, Noelia, y Carmen Solís Esparrallagas. «Género y medio ambiente. El desafío de educar hacia una dimensión humana del desarrollo sustentable.» *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.*, 2012: 235-250.

Nieves Rico, María. *Género, medio ambiente y desarrollo sustentable*. Santiago de Chile, Octubre de 1998.

Noticias ONU. *Las mujeres, la fuerza que el medio ambiente necesita*. Perú, 8 de Marzo de 2019.

Onu Mujeres. *Onu Mujeres*. agosto de 2020. <https://www.unwomen.org/es>.

Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial. *Guide on gender mainstreaming Montreal Protocol Projects*. Vienna: United Nations Industrial Development Organization, 2015.

PNUD . «Género y Desastres.» *Buró de Prevención de Crisis y Recuperación*. 20 de Junio de 2011. [https://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/crisis-prevention-and-recovery/gender\\_and\\_disasters.html](https://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/crisis-prevention-and-recovery/gender_and_disasters.html).

Ponce de León Gil, Diana. *Contribución de las Mujeres en la Reducción de Riesgo de Desastres en Zonas Rurales de Centroamérica*. Guía Técnica, StepUp, s.f.

Sancllemente, G. H, y A Camacho. *Marco Normativo, Análisis del marco legal colombiano en relación a las salvaguardas ambientales y sociales para REDD+*. Bogotá, 2017.

Setyowati, A. «Velar por que las mujeres se beneficien con REDD+.» *Revista internacional de silvicultura e industrias forestales*, 2012: 57-63.

Tramutola, María Julia. «Adaptación al cambio climático ¿Con perspectiva de género?» *Red Regional de Cambio Climático y Toma de Decisiones*. 29 de Agosto de 2019. <https://www.cambioclimaticoydecisiones.org/policy-bref-adaptacion-al-cambio-climatico-con-perspectiva-de-genero/>.

UNICEF. *Guía de atención con enfoque de género*. Buenos Aires: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), 2018.

Zamora, Sandra, y otros. «SEGUNDO RESUMEN DE INFORMACIÓN DE SALVAGUARDAS PARA REDD+ EN COLOMBIA.» Resumen, Colombia, 2017.

