



Ambiente

PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO DE COLOMBIA

ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO,
LA SOSTENIBILIDAD Y LA JUSTICIA CLIMÁTICA



Implementado por



Fomentado por:



COLOMBIA



Presidencia de la República de Colombia

Gustavo Petro Urrego
Presidente

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Susana Muhamad González
Ministra

Lilia Tatiana Roa Avendaño
Viceministra de Ordenamiento Ambiental del Territorio

María Saralux Valbuena López
Directora de Cambio Climático y Gestión del Riesgo

Oscar Iván Galvis Mora
Coordinador de la Estrategia Colombiana de
Desarrollo Bajo en Carbono y Resiliente al Clima
(ECDBC)

**Cooperación Alemana para el Desarrollo - Deutsche
Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH
GIZ Colombia**

Stepan Uncovsky
Director residente

Elena Fernández
Directora Clúster Medio Ambiente, Cambio Climático y
Desarrollo Económico Sostenible
ProNDC Apoyo a Colombia en la implementación de
sus metas climáticas

Nadia Manasfi – Andrés Oliveros
Coordinadores ejecutivos

Marcela Rodríguez Salguero
Asesora de Comunicaciones, Gestión del Conocimiento
y Género

FIIAPP Equipo Euroclima

Elena Velasco Valdés
Coordinadora del Programa EUROCLIMA+ 2020

**Plan de Acción de Género y Cambio Climático
Autoría**

Jessica Pinilla Orozco – Estrategia Colombiana de
Desarrollo Bajo en Carbono Adaptado y Resiliente al Clima
Juan Andrés Casas Monsegny – Estrategia Colombiana de
Desarrollo Bajo en Carbono Adaptado y Resiliente al Clima

Colaboradores

Equipo profesional sectorial de la Estrategia
Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono Adaptado y
Resiliente al Clima (ECDBC)
Aura Liliana Rojas Pérez, Blanca Cecilia Medina Petro,
Carlos Alberto Saavedra Muñoz, Diana Lucía Jiménez
Buitrago, Francisco Javier Sichacá Ávila, German
Ricardo Agudelo Ariza, Laura Patricia Torres Moreno,
Oscar Iván Galvis Mora, Ricardo Delgado, Ulises Patiño
Hernández, William Meneces Sanjuan.

Agradecimientos

Asociación de Mujeres Campesinas Emprendedoras de
Rabolargo (AMCER)
Asociación Nacional de Mujeres Campesinas, Negras e
Indígenas de Colombia (ANMUCIC)
Colectivo de Mujeres Trenzadas Somos Más
Iniciativa Mujeres por la Justicia Climática,
Barranquilla +20
Plataforma de Incidencia Política de las Mujeres
Rurales Colombianas (PIPMRC)
Red Departamental de Mujeres Chocoanas
Ruta Pacífica de las Mujeres
Consejería de la Mujer del Resguardo Indígena Zenú
de San Andrés de Sotavento Córdoba – Sucre

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea y el proyecto ProNDC “Apoyo en el cumplimiento a las metas climáticas de Colombia”, en su eje de género como parte de la Iniciativa Internacional del Clima (IKI), y la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP). El Ministerio Federal Alemán de Economía y Protección del Clima (BMVK) apoya esta iniciativa sobre la base de una decisión adoptada por el Parlamento Alemán. El contenido de la publicación es responsabilidad exclusiva de las personas autoras y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea, el proyecto ProNDC, ni el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Publicado por

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Oficinas

Bogotá D.C
Calle 125 No. 19 – 24 oficina 701
T +57 601 4325350 ext 741
I www.giz.de

ISBN en trámite

Diseño

.Puntoaparte Editores, Bogotá

Cítese como:

Recurso electrónico Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), ProNDC Apoyo al cumplimiento de las metas climáticas de Colombia por parte de la cooperación Técnica Alemana para el Desarrollo (GIZ), / CASAS, J.A. (2022); PINILLA, J (2022).

Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia.

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2023.

© Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2023

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

TABLA DE CONTENIDO

Siglas y acrónimos	06
Presentaciones	08
Introducción	12
Mensajes clave	14
Objetivo del Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia	17
Áreas Prioritarias	18
Visión País de Género y Cambio Climático de Colombia	22
Principios orientadores del PAGCC-CO	24
Delimitación del concepto de género	28
¿Por qué un Plan de Acción de Género y Cambio Climático?	30
Brechas de Género en Colombia	32
Circunstancias Nacionales de Género y Cambio Climático en Colombia	44
Avances y proyecciones del país	48
Arquitectura de género y derechos de las mujeres en Colombia	52
Marco de coherencia internacional y Nacional para la Acción Climática con enfoque de género	62
Un Plan de Acción de Género y Cambio Climático formulado desde Diversas Voces de Colombia	76
Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia	82
Glosario	112
Bibliografía	118

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AILAC	Asociación Independiente de América Latina y el Caribe.
BID	Banco Interamericano de Desarrollo.
BMZ	Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania.
BUR 2	Segundo Reporte Bienal de Actualización.
CDB	Convenio sobre la Diversidad Biológica.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina.
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático.
CONPES	Consejo Nacional de Política Económica y Social.
COP	Conferencia de las Partes de la CMNUCC.
CPEM	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.
DCCGR	Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo.
DNP	Departamento Nacional de Planeación.
ECDBCAR	Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono adaptado y Resiliente.
FIIAPP	Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas.
BMVK	Ministerio Federal Alemán de Economía y Protección del Clima.
GAP	Plan de Acción de Género del LWPG.
GIZ	Cooperación Alemana para el Desarrollo.
IKI	Iniciativa Climática Internacional de Alemania.
INGEI	Inventario Nacional de Emisiones y Absorciones de Gases de Efecto Invernadero.
IPCC	Panel Intergubernamental del Cambio Climático.
LWPG	Programa de Trabajo de Lima sobre Género.
MinAmbiente	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
NDC	Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
PAGCC-CO	Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia.
PIGCCS	Planes Integrales de Gestión del Cambio Climático Sectoriales.
PIGCCT	Planes Integrales de Gestión del Cambio Climático Territoriales.
PNACC	Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático.
PND	Plan Nacional de Desarrollo.
SBI	Cuerpo Subsidiario de Implementación.
UNCDD	Convención de las Naciones Unidas para la Lucha contra la Desertificación.

PRESENTACIONES

ACCIÓN CLIMÁTICA CON JUSTICIA DE GÉNERO

En el marco de los desafíos globales y la necesidad imperante de abordar mediante procesos catalíticos problemáticas interconectadas, Colombia presenta en su Plan de Acción de Género y Cambio Climático, un instrumento pionero en el cual se establece el vínculo de dos asuntos cruciales en el contexto y marco de los compromisos internacionales y las circunstancias nacionales: la igualdad de género y el cambio climático. Este Plan de Acción es una expresión del compromiso del país con la construcción de una sociedad equitativa y resiliente al clima, reconociendo la interseccionalidad de los desafíos contemporáneos relacionados con el abordaje de las brechas de género históricas y actuales.

La formulación del Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia es un hito fundamental para la visibilización de acciones efectivas con enfoque de género responsivo, las cuales aportan en el camino hacia la transformación, identificadas en el marco de procesos de articulación participativos, inclusivos y educativos, desarrollados para la consolidación de un compromiso duradero con la igualdad de género, la resiliencia y la justicia climática.

El Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia se sustenta en la comprensión fundamental de que el cambio climático no es neutral al género. Las dimensiones de género y el cambio climático están inextricablemente vinculadas, lo cual

se expresa en las afectaciones desproporcionadas de los efectos adversos del cambio climático sobre las mujeres y las niñas en toda su diversidad.

El Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia es, a su vez, una plataforma para el reconocimiento de las organizaciones de mujeres en toda su diversidad, las cuales se constituyen como vitales agentes de cambio en la lucha por la igualdad de género en el marco de la acción climática. Su dedicación incansable y sus contribuciones significativas han sentado las bases para la elaboración de este Plan, sumando a los procesos de invaluable liderazgo de estas organizaciones en la promoción de la justicia de género y su papel esencial en las acciones para la sostenibilidad ambiental y la justicia climática.

El Plan se ha formulado participativamente con base en principios orientadores los cuales dan cuenta de la ambición de Colombia en materia de Igualdad de Género en su intersección con el cambio climático. Los ministerios sectoriales y las organizaciones de mujeres han consignado un conjunto de acciones, las cuales demuestran su compromiso decidido con un futuro resiliente al clima y bajo en carbono, en coherencia con los objetivos climáticos globales, reconociendo el papel vital que desempeñan las mujeres y las niñas en la Acción Climática.

Maria Saralux Valbuena López

Directora de Cambio Climático y Gestión del Riesgo
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

ACCIÓN CLIMÁTICA POR UN MUNDO MÁS JUSTO, INCLUSIVO Y EQUITATIVO

La evolución de la política ambiental desde 1992 hasta el presente, incluye el reconocimiento de la relevancia de los derechos humanos y la igualdad de género en los marcos de desarrollo sostenible. Este es el resultado de los consensos logrados en el seno de las Naciones Unidas y otros ámbitos multilaterales, sumados a los esfuerzos y contribuciones de las organizaciones de mujeres y feministas, personeros públicos, la sociedad civil, e instituciones de investigación, quienes trabajan para garantizar el abordaje de los desafíos del desarrollo y promoción de los derechos humanos y la igualdad en las políticas ambientales.

En el presente, la comunidad científica reconoce ampliamente que las desigualdades son factores de riesgo socialmente construidos y que los esfuerzos para lograr resultados transformadores relacionados con la resiliencia y la adaptación al cambio climático deben abordar la naturaleza estructural del desafío y las formas múltiples e interseccionales de discriminación que enfrentan las mujeres.

No obstante, este marco internacional y regional, muchos esfuerzos por incorporar la igualdad de género en las respuestas frente al cambio climático se limitan a intervenciones técnicas simplistas, específicas y cortoplacistas que en su aplicación no han logrado quebrar las estructuras de poder desiguales o incidir estructuralmente para cerrar las brechas de género. Ante ello, las desigualdades de

género obstaculizan el desarrollo sostenible. Estas desigualdades se manifiestan en diferentes ámbitos y sectores, y las iniciativas relacionadas con la adaptación y la mitigación asociadas al cambio climático no son una excepción.

Con el presente “Plan de acción de género y cambio climático”, Colombia se convierte en uno de los países visionarios a nivel global. Colombia reconoce, en este histórico documento, que a medida que aumentan los impactos del cambio climático y se profundizan las desigualdades estructurales de género, alimentando mayores conflictos y crisis humanitarias, existe la necesidad de diseñar e implementar políticas en el marco del cambio climático, que identifiquen e implementen acciones para superar los sesgos de género históricos.

Colombia nos demuestra que ignorar el potencial de la mitad de la población de su país no es simplemente ilógico, sino que es improductivo en términos económicos y peligroso frente al cambio climático. Las mujeres aportan miles de estrategias diversas para mitigar y adaptarse al cambio climático. Descartar esta riqueza de capacidades constituiría un descuido monumental en nuestra búsqueda colectiva de abordar los desafíos climáticos y territoriales, un paso en falso que simplemente no podemos permitirnos.

Celebro la visión trascendental de Colombia por un mundo más justo, inclusivo y equitativo.

Lorena Aguilar Revelo
Directora Ejecutiva Kaschak Institute
Binghamton University
Ex viceministra de Relaciones
Exteriores de Costa Rica



INTRODUCCIÓN

The background of the page is a solid yellow color. On the left side, there are several thick, curved lines in a slightly darker shade of yellow, creating a sense of movement and depth. These lines curve from the top left towards the bottom right, with some lines being more prominent than others.

La acción climática se lleva a cabo en un mundo que ya está experimentando algunos de los cambios sociales y ambientales más rápidos y significativos en décadas. Estos incluyen la pérdida de especies y ecosistemas debido al cambio de uso de la tierra y el mar y a la contaminación; una población mundial en crecimiento y urbanización, la tecnología está remodelando el lugar de trabajo a través de la automatización y la difusión de información a través de las redes sociales; y crecientes desigualdades debidas al género, la pobreza, la edad, la raza y el origen étnico (IPCC, 2022)

El acuerdo de París de 2015, ratificado por Colombia en 2017 establece en su preámbulo que [...] el cambio climático es un problema de toda la humanidad y que, al adoptar medidas para hacerle frente, las Partes deberían respetar, promover y tener en cuenta sus respectivas obligaciones relativas a los derechos humanos, el derecho a la salud, los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades locales, los migrantes, los niños, las personas con discapacidad y las personas en situaciones vulnerables y el derecho al desarrollo, así como la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la equidad intergeneracional” (CMNUCC, 2015).

En este contexto Colombia ratifica la necesidad e importancia de integrar el enfoque de género de manera transversal en todas las gestiones para la mitigación y adaptación al cambio climático en coherencia con los compromisos del país asumidos para lograr la igualdad de género formal y sustantiva, los Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la implementación de la agenda 2030, así como los Acuerdos en el marco de la CMNUCC.

Así, el país reconoce formalmente ante la Convención Marco de Naciones Unidas Sobre Cambio Climático (CMNUCC) que el cambio climático no es

neutral al género y que las mujeres y los hombres tienen diferentes necesidades, roles, habilidades e intereses de cara a los impactos del cambio climático, así como en la acción climática, a la vez que, reconoce que las mujeres en toda su diversidad son vitales agentes de cambio en las acciones de mitigación de gases de efecto invernadero (GEI), así como en las estrategias y decisiones orientadas a la adaptación y la resiliencia climática.

En este marco y en línea con las disposiciones explícitas en el CONPES 4080 2022-Política Pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del País, las bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022- 2026 -Colombia Potencia de la Vida , el plan de seguimiento y reporte de las metas y medidas de la ley 2169 de 2020, la NDC actualizada de 2020 y las apuestas consignadas en la estrategia de largo plazo LTS E2050, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible formula el Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia (PAGCC-CO) desarrollada bajo el liderazgo de la Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo desde su Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono adaptado y Resiliente al Clima (ECDBC) como un instrumento que comprende las acciones para la Igualdad de Género, la Sostenibilidad y la Justicia Climática.

MENSAJES CLAVE

1. El cambio climático es un problema de toda la humanidad y al adoptar medidas para hacerle frente, Los países parte de la CMNUCC deben respetar, promover y tener en cuenta sus respectivas obligaciones relativas a los derechos humanos, el derecho a la salud, los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades locales, los migrantes, los niños, las personas con discapacidad y las personas en situaciones vulnerables y el derecho al desarrollo, así como la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la equidad intergeneracional (CMNUCC, 2019)
2. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en su 66 periodo de sesiones (marzo de 2022) insta a los gobiernos de todos los niveles a: "Integrar las perspectivas de género en el diseño la financiación la aplicación el seguimiento y la evaluación de las políticas y programas relativos a la mitigación la adaptación y la resiliencia relacionadas con el cambio climático la reducción del riesgo de desastres la protección de la biodiversidad y la degradación [...]" (CSW, 2022)
3. Estamos firmemente comprometidas y comprometidos a acelerar la acción contra el cambio climático, en línea con los objetivos, compromisos y principios de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) y su Acuerdo de París, así como a fortalecer la cooperación con miras a la adopción de un paquete ambicioso de decisiones para la COP 28, así como para futuras Conferencias de las Partes de la Convención y, en particular, para la construcción de una visión regional sobre los resultados deseados de la próxima COP de América Latina y el Caribe, la COP 30, que se celebrará en la ciudad de Belém, Brasil, en 2025. (Foro de Ministras y Ministros de Medio ambiente de América Latina y el Caribe, 2023) (Foro de Ministras y Ministros de Medio ambiente de América Latina y el Caribe, 2023)
4. La agenda global de género tiene en su centro los derechos humanos de las mujeres y las niñas. Sin la participación de la mitad de la población en todos los ámbitos y espacios en condiciones de igualdad, no es posible aspirar a sociedades democráticas que avancen hacia un desarrollo sostenible, sin dejar a nadie atrás. Para lograrlo, es necesario acompañar los esfuerzos de transformación económica, social e institucional con datos contundentes que hagan visible la existencia, la magnitud, la estructura y las consecuencias de la desigualdad de género desde una perspectiva interseccional. (ONU Mujeres, 2022)
5. La desigualdad de género, sumada a la crisis climática, es uno de los grandes desafíos de nuestra época. Amenaza los medios de vida, la salud y la seguridad de las niñas y las mujeres de todo el mundo. La crisis climática no es "imparcial en cuanto al género". Las mujeres y las niñas sufren los peores efectos del cambio climático, lo que agrava la desigualdad de género existente y plantea amenazas únicas a sus medios de vida, salud y seguridad. En todo el mundo, las mujeres dependen más de los recursos naturales, pero tienen menos acceso a ellos. En muchas regiones, las mujeres cargan con una responsabilidad desproporcionada cuando se trata de garantizar alimentos, agua y combustible. (ONUMujeres, 2022)

6. La degradación ambiental, el cambio climático y sus efectos, resultado de un estilo de desarrollo basado en la explotación de la vida y el extractivismo, profundizan la sobrecarga de trabajo no remunerado y de cuidados que hacen mayoritariamente las mujeres. Frente a eso es necesario repensar los modelos de desarrollo, la actual organización social del cuidado, reconocer y respetar los límites ambientales y reconocer y valorar el rol de las mujeres en la vida, en los procesos económicos en la región y como agentes de cambio en diversos sectores ambientales. Ante ello, la propuesta es incluir la perspectiva de género en las políticas ambientales e integrar los conocimientos de las mujeres en su diversidad, incluyendo los pueblos indígenas, en el diseño e implementación de respuestas a la adaptación y mitigación frente al cambio climático, la degradación ambiental, la contaminación y la pérdida de la biodiversidad. (CEPAL, 2021)
7. Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. (OIT, 2017)
8. Más del 80% de los nuevos empleos creados por los programas de descarbonización se darán en sectores altamente masculinizados. Las mujeres no se beneficiarán de la creación de empleo a menos que se aborde la actual segregación de género. (...) La descarbonización podría aportar beneficios sociales, económicos y de desarrollo a la región, pero es necesario que se den las condiciones adecuadas para lograr este potencial y garantizar que la transición se produzca de manera justa e inclusiva. (...) En primer lugar, los derechos de los trabajadores deben garantizar que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades, estén protegidos contra la discriminación, y tengan acceso a la política de licencias de maternidad y paternidad. En segundo lugar, otros factores que también pueden contribuir al empoderamiento de la mujer en el mercado laboral son las políticas de atención a la infancia, el apoyo al aprendizaje permanente, un entorno propicio para las empresarias y una mayor participación en el diálogo social. (BID, 2018)
9. Los efectos del cambio climático y de los conflictos ambientales exponen a mujeres y niñas a un mayor riesgo de violencias y de impactos socioambientales y económicos diferenciados, restringiendo su acceso a servicios de salud y saneamiento básico, limitando su soberanía alimentaria, por lo que se requiere de un nuevo modelo de desarrollo sostenible que elimine las barreras estructurales de desigualdad, coloque en el centro el cuidado de la vida y permita un rol más activo en lo político y en lo público de las mujeres. No habrá justicia ambiental sin justicia de género, racial y sin transición energética (CPEM, 2023)
10. La posibilidad transformadora que subyace en los ejercicios de construcción participativa responde a las necesidades específicas y estratégicas reconocidas y posicionadas por las organizaciones de las mujeres que, en las dos últimas décadas, en el marco de los procesos de exigibilidad de derechos, han logrado visibilizar su capacidad como un camino hacia la igualdad y el desarrollo sostenible dejando siempre presente que este no será posible si se excluye al 51% de la población mundial representado por las mujeres. (Pinilla, 2021)

OBJETIVO DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO DE COLOMBIA

Promover el avance hacia la igualdad de género a partir de las acciones desarrolladas por los sectores ministeriales en el contexto de la gestión del cambio climático y del reconocimiento de las acciones desarrolladas por las organizaciones de mujeres en su diversidad, como vitales agentes de cambio en la acción climática desde sus experiencias únicas y contribuciones significativas

ÁREAS PRIORITARIAS

The background of the page is a vibrant yellow-orange color. It features several thick, curved lines that sweep across the frame from the bottom left towards the top right, creating a sense of movement and depth. The lines are a slightly darker shade of the background color, providing a subtle contrast.



ÁREA PRIORITARIA 1 CREACIÓN DE CAPACIDADES, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y COMUNICACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar necesidades específicas y promover la creación y fortalecimiento de capacidades de las organizaciones de mujeres rurales en relación con las acciones orientadas a la adaptación y resiliencia al cambio climático.
- Promover acciones para profundizar en el conocimiento sobre los impactos cuantitativos y cualitativos del cambio climático sobre mujeres y hombres rurales a nivel local, regional y nacional.
- Promover la integración sistemática del enfoque de género en las políticas, programas, planes y proyectos relacionados con la gestión del cambio climático orientando esfuerzos para avanzar hacia el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres rurales.
- Promover la divulgación de conocimientos y la comunicación de las actividades desarrolla-

das por las organizaciones de mujeres rurales como vitales agentes de cambio en la acción climática; sus efectos en la promoción del liderazgo de la mujer y el logro de la igualdad de género y de una acción climática eficaz.

ÁREAS PRIORITARIA 2 PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la participación interseccional de las mujeres rurales en todos los niveles de la gestión del cambio climático.
- Formular políticas, procedimientos, criterios, lineamientos, protocolos y acciones para garantizar la participación plena, efectiva y sustantiva de las mujeres rurales en la formulación, implementación y monitoreo de la implementación del PAGCC-CO.
- Formular e implementar políticas, estrategias, planes, programas, procedimientos y acciones para la eliminación de Violencias Basadas en Género (VBG)

ÁREA PRIORITARIA 3 COHERENCIA CON MARCOS NACIONALES E INTERNACIONALES DE IGUALDAD DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar que la formulación, implementación, monitoreo y evaluación del PAGCC-CO, así como de las actividades que deriven del mismo, se desarrollen de acuerdo con los marcos nacionales de la política de equidad de género para las mujeres, las bases del PND, así como los compromisos adquiridos ante la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC) y la Agenda 2030.
- Garantizar la participación de Colombia en las negociaciones sobre Género y Cambio Climático desarrolladas como parte de los procesos de la CMNUCC.
- Garantizar el respeto, la promoción y la consideración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la implementación del PAGCC-CO.
- Todas las acciones deben ser como mínimo género responsivas y en la medida de lo posible, género transformadoras.



ÁREA PRIORITARIA 4 MONITOREO Y REPORTE

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar sistemas, metodologías, estrategias, sinergias, planes, procesos que permitan llevar a cabo un monitoreo de la implementación y avance de los indicadores y actividades del PAGCC-CO
- Generar los procesos necesarios para la creación de capacidades que permitan integrar enfoque de género en el sistema MRV / M&E e INGEI
- Promover y coordinar las sinergias institucionales necesarias para la formulación de indicadores cuantitativos y cualitativos del impacto diferencial del cambio climático en mujeres y hombres.
- Llevar a cabo los procesos necesarios para garantizar el reporte de avances en la implementación del PAGCC-CO ante la CMNUCC



VISIÓN PAÍS DE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO DE COLOMBIA

La Visión País de Género y Cambio Climático se concretará mediante la implementación del Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia (PAGCC-CO), consolidando las bases para que la igualdad de género y la acción climática sean siempre consideradas como asuntos intrínsecamente entrelazados.

Para el año 2030, Colombia se compromete a fortalecer las políticas en el marco de la acción climática, garantizando la participación plena y efectiva de las mujeres en toda su diversidad en el fomento del uso responsable de la energía, la reducción de emisiones y la transición hacia fuentes de energía renovable, contribuyendo así a la mitigación del cambio climático y al desarrollo de una economía verde y sostenible con enfoque de género.

Así mismo, Colombia se compromete a avanzar en la creación de espacios seguros para las mujeres en el ámbito rural, reconociendo sus derechos a la tierra, la educación y la salud. Se implementarán programas de capacitación y acceso a tecnologías para mejorar las habilidades y oportunidades laborales de las mujeres rurales en sectores relacionados con la mitigación y adaptación al cambio climático y se fomentará la investigación y la innovación lideradas por mujeres, promoviendo el desarrollo de soluciones climáticas creativas y efectivas.

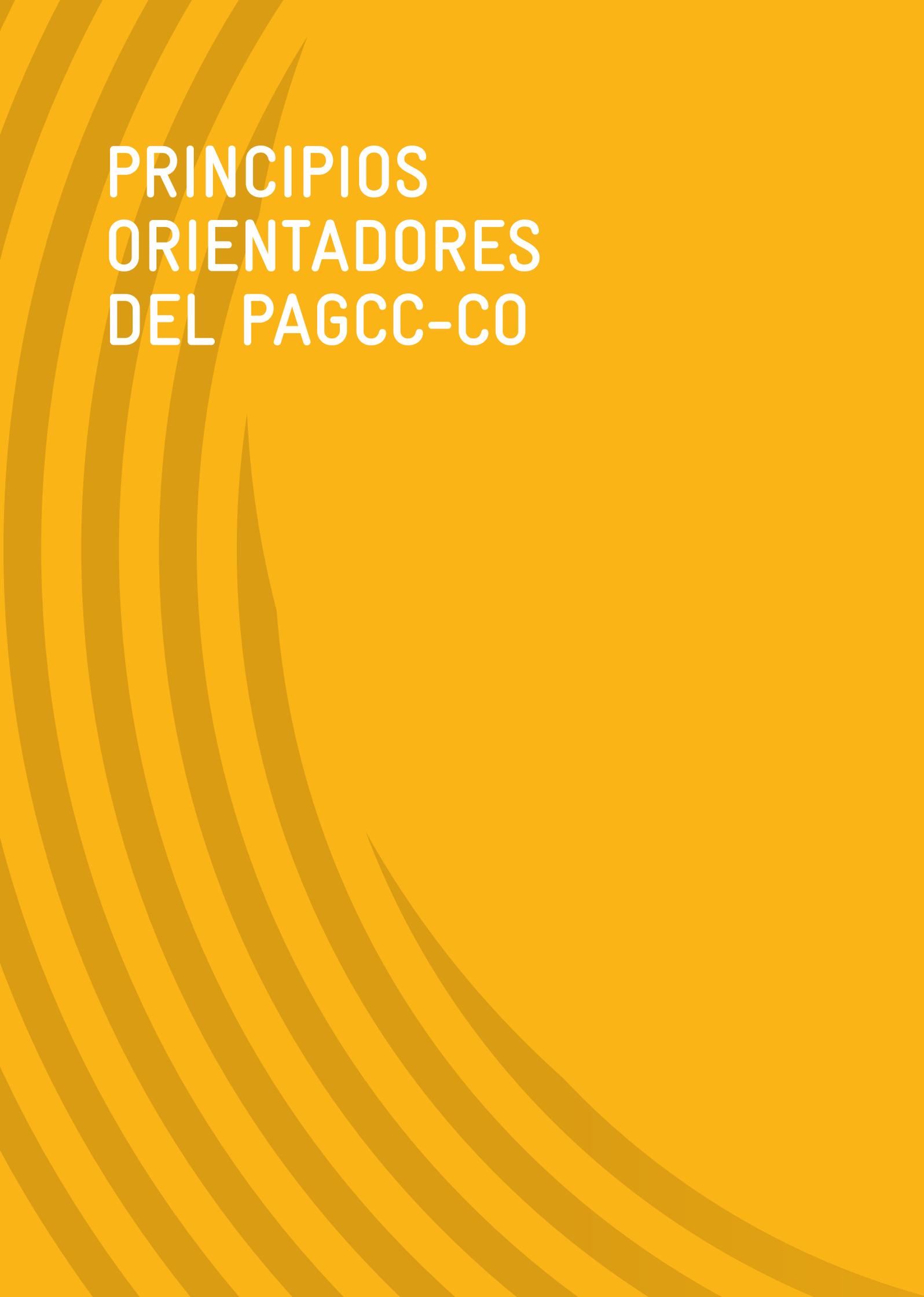
Los sectores del país con responsabilidad sobre la gestión del cambio climático avanzan conjuntamente por erradicar las disparidades de género en el ámbito climático, fomentando acciones para que las mujeres en toda su diversidad y las comunidades rurales tengan acceso equitativo a recursos,

conocimientos, servicios y oportunidades para enfrentar los desafíos del cambio climático.

Se promoverá activamente la participación de mujeres rurales, afrocolombianas, campesinas e indígenas en toda su diversidad en la toma de decisiones relacionadas con políticas ambientales y podrán contar con el apoyo necesario para liderar iniciativas locales de resiliencia climática.

El enfoque integral de género en la gestión del cambio climático se traducirá en el fortalecimiento de la educación y la sensibilización sobre los impactos y oportunidades diferenciales del cambio climático. Se implementarán programas educativos inclusivos que sumen a los procesos de empoderamiento de las mujeres y sus organizaciones fomentando su liderazgo en la mitigación y adaptación al cambio climático. Además, se establecerán mecanismos para monitorear y evaluar el impacto de las políticas de género y cambio climático, asegurando que se cumplan los objetivos establecidos y se promueva una cultura de igualdad y sostenibilidad en todo el país.

En este camino hacia la igualdad de género y la resiliencia climática, Colombia también se compromete a colaborar con otras naciones y organizaciones internacionales. Se compartirán conocimientos, buenas prácticas y recursos para fortalecer las capacidades tanto a nivel nacional como regional. A través de la cooperación global, Colombia aspira a ser un modelo inspirador para otros países, demostrando que la equidad de género y la acción climática pueden coexistir de manera armoniosa, impulsando un desarrollo sostenible y equitativo para todas y todos.

The background of the page is a vibrant yellow-orange color. It features several thick, curved, wavy lines that sweep across the page from the bottom left towards the top right, creating a sense of movement and depth. The lines are a slightly darker shade of the background color.

PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PAGCC-CO

Igualdad de género: La igualdad de género se refiere al principio fundamental que garantiza que todas las personas, sin importar su género, tengan iguales derechos, oportunidades y trato en todos los aspectos de la vida. En el contexto del cambio climático, implica reconocer las disparidades de género existentes y abordarlas para asegurar que las mujeres y hombres en toda su diversidad, así como las personas de géneros diversos tengan voz y participación plena, efectiva y sustantiva en los escenarios orientados a la gestión del cambio climático.

Justicia Climática: En el contexto de género y cambio climático, el principio de justicia climática se refiere a la necesidad de abordar las desigualdades y vulnerabilidades relacionadas con el cambio climático, reconociendo que las mujeres, especialmente las mujeres de comunidades marginadas son a menudo las más afectadas. Este principio implica garantizar que las respuestas y soluciones al cambio climático sean equitativas y se basen en un enfoque de derechos humanos, asegurando que las mujeres tengan acceso a recursos, conocimientos y oportunidades para enfrentar los desafíos climáticos. La justicia climática también implica responsabilizar a quienes han contribuido de manera desproporcionada al cambio climático, y asegurar que las políticas y acciones mitigadoras no perpetúen las desigualdades de género existentes. Además, este principio insta a la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones relacionadas con el cambio climático, promoviendo así una distribución justa de los beneficios y cargas ambientales, y asegurando que nadie sea dejado atrás en la lucha contra los impactos del cambio climático.

No dejar a nadie atrás: Este principio implica que las políticas y acciones relacionadas con el cambio climático deben ser inclusivas y equitativas, asegurando que ninguna persona o grupo quede en situación de marginación. Es esencial garantizar que las medidas adoptadas para mitigar y adaptarse al cambio climático beneficien a todas las comunidades, incluyendo a las más vulnerables, y que se aborden las brechas de género producto de las desigualdades sociales y económicas históricas y actuales. Este principio genera una demanda sin precedentes de datos locales y desglosados para analizar los resultados y hacer un seguimiento de los progresos.

Inclusión: La inclusión se refiere a la práctica de involucrar activamente a todas las personas, independientemente de su género, etnia, clase social u otras características, en procesos y decisiones relacionados con el cambio climático. Garantizar la inclusión implica crear espacios seguros y accesibles donde todas las voces de todas las mujeres en su diversidad y de las comunidades rurales sean escuchadas y valoradas, fomentando así la diversidad de perspectivas y experiencias.

Interseccionalidad: La interseccionalidad¹ reconoce que las personas pueden enfrentar múltiples formas de discriminación y opresión simultáneamente, basadas en su género, etnia, clase, orientación sexual u otras identidades. En el contexto del cambio climático, este principio implica considerar y abordar las intersecciones de las múltiples desigualdades para comprender mejor cómo afecta a diferentes grupos de personas de manera diferencial y desarrollar respuestas adecuadas y equitativas.

¹ El concepto de interseccionalidad desarrollado por las mujeres y sus organizaciones en la última conferencia mundial contra el racismo busca promover la atención integral de las discriminaciones que sufren las mujeres debido a su identidades étnica, social y religiosa que de no ser reconocidas y atendidas de forma simultánea con el enfoque de género no logran impactos positivos en la vida y derechos de las mujeres.

Enfoque territorial: Este principio se centra en la importancia de comprender las particularidades geográficas y culturales de las comunidades y los territorios² al diseñar estrategias y políticas climáticas con enfoque de género. Reconoce que las comunidades campesinas, afrocolombianas y los pueblos indígenas tienen conocimientos únicos sobre su territorio y deben ser parte activa en la formulación de medidas climáticas desde la comprensión respuesta a sus necesidades y circunstancias específicas.

Prevención ambiental: La prevención ambiental se refiere a la necesidad y responsabilidad de todas las personas sin distinción de género de evitar la degradación del medio ambiente y prevenir el agotamiento de los recursos naturales. En el contexto del cambio climático, implica tomar medidas proactivas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, conservar la biodiversidad y proteger los ecosistemas, contribuyendo así a mitigar los impactos del cambio climático a largo plazo.

Principio de Coherencia: En el contexto de género y cambio climático, el principio de coherencia se refiere a la necesidad de establecer políticas y prácticas coherentes que aborden tanto las cuestiones de género como las relacionadas con el cambio climático de manera integral y coordinada. Esto implica asegurar que las estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático tengan en cuenta las diferencias de género y aborden las desigualdades existentes. La coherencia también implica la colaboración entre diferentes sectores y partes interesadas para garantizar que las políticas y acciones sean complementarias y no se contradigan entre sí, contribuyendo así a un enfoque integrado y efectivo en la lucha contra el cambio climático desde una perspectiva de género.

Principio de Transparencia: La transparencia en el contexto de género y cambio climático se refiere a la apertura y accesibilidad de la información relevante para todas las partes interesadas, sin importar su género. Implica la divulgación clara y

completa de datos, políticas, programas y decisiones relacionadas con el cambio climático, con un enfoque especial en cómo estas acciones impactan de manera diferente en las personas en función de su género. La transparencia también implica la participación efectiva y significativa de las mujeres en los procesos de toma de decisiones relacionados con el cambio climático, asegurando que sus voces sean escuchadas y consideradas en todas las etapas de planificación, implementación y evaluación de políticas y programas ambientales. Desde la perspectiva de género, la transparencia también implica comprender las necesidades, roles y habilidades diferenciales de mujeres y hombres en todos los niveles de la Acción Climática, desde el registro de emisiones y remociones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), hasta la formulación, implementación y monitoreo de medidas de mitigación y adaptación al cambio climático, así como la implementación de estrategias para la resiliencia climática.

Principio de Precaución: El principio de precaución en el contexto de género y cambio climático se refiere a la necesidad de tomar medidas preventivas ante las posibles amenazas y riesgos asociados con el cambio climático, especialmente teniendo en cuenta las diferencias de género tomando en cuenta las necesidades específicas y características diferenciales de las mujeres en toda su diversidad. Significa que, incluso en ausencia de certeza científica completa, se deben tomar medidas para evitar o minimizar los daños potenciales, especialmente aquellos que podrían afectar de manera desproporcionada a mujeres y niñas. Este principio implica la adopción de políticas y prácticas que sean sensibles al género y que aborden las vulnerabilidades específicas de las mujeres frente a los impactos del cambio climático, garantizando así su protección y empoderamiento en situaciones de incertidumbre climática.

Principio de Progresividad y No Regresión: El principio de progresividad y no regresión implica que las medidas y avances logrados en el ámbito de género y cambio climático deben ser progresivos, es

² Cada territorio es diferente y por tal motivo, las necesidades, impactos y acciones para cerrar brechas de género y alcanzar la igualdad dependen de las características diferenciales y de la diversidad de los contextos territoriales.

decir, deben ir mejorando con el tiempo para garantizar una mayor igualdad de género y una mayor resiliencia ante el cambio climático. Además, este principio establece que las políticas y prácticas relacionadas con género y cambio climático no deben ser revertidas o debilitadas con el tiempo. Las medidas adoptadas para promover la igualdad de género y abordar las vulnerabilidades específicas de las mujeres frente al cambio climático deben mantenerse y fortalecerse continuamente, evitando cualquier retroceso en los derechos y protecciones alcanzados. Este principio subraya la importancia de mantener el impulso hacia adelante en la integración de la perspectiva de género en las políticas y acciones relacionadas con el cambio climático, asegurando así un progreso constante y sostenible hacia la igualdad de género y la resiliencia climática.

Responsabilidad intergeneracional: Este principio fundamental reconoce la obligación ética de las generaciones actuales de preservar y proteger el medio ambiente y los recursos naturales para las generaciones futuras. En el contexto del cambio climático, implica tomar decisiones responsables y sostenibles que no comprometan la capacidad de las generaciones venideras para satisfacer sus propias necesidades y aspiraciones. Esta responsabilidad intergeneracional no solo se refiere a la conservación de los ecosistemas y la biodiversidad, sino también a la equidad en el acceso a los recursos y a un ambiente seguro y saludable para todas las personas, independientemente de su género, origen étnico o cualquier otra característica. Además, este principio demanda la transmisión de conocimientos y valores que fomenten una relación armoniosa y respetuosa con la naturaleza, promoviendo así una conciencia colectiva sobre la importancia de la sostenibilidad a largo plazo. La responsabilidad intergeneracional en el contexto del cambio climático exige políticas y acciones que se centren en la protección de nuestro planeta para las generaciones futuras, honrando así el legado que dejamos y asegurando un futuro habitable y próspero para las próximas generaciones.

Acción sin Daño: La acción sin daño se refiere a la necesidad de evitar causar daño a las personas, comunidades y ecosistemas al implementar medidas relacionadas con el cambio climático. Esto

implica evaluar cuidadosamente las posibles consecuencias negativas de las intervenciones en el marco de la acción climática y adoptar el enfoque de género y otros enfoques diferenciales incluyendo un análisis ético de las acciones desde el punto de vista de los valores y principios que las orientan, considerando, además de otros criterios, unos principios mínimos -o ética de mínimos como acuerdos y valores deseables de convivencia humana en condiciones de pluralidad y multiculturalidad, fundamentados en las nociones de dignidad, autonomía y libertad (Margarita María Vela Mantilla, 2011).

- Dignidad: Todo ser humano es un fin en sí mismo; no puede ni debe ser reducido a un instrumento para fines ajenos
- Libertad: Las personas deben tener la posibilidad de tomar decisiones para la realización de sus propios proyectos de vida
- Autonomía: Las personas son capaces de definir el tipo y el proyecto de vida que quieren vivir.



DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO DE GÉNERO

El concepto de género se debe abordar en el contexto de su desarrollo histórico y dialéctico, con relación a los debates en torno a otras nociones como cultura, naturaleza y sociedad. En una primera instancia, el término género surgió como categoría cultural en oposición al sexo biológico dimórfico, utilizado para dividir a los seres humanos en grupos de hembras y machos en base a características biológicas relacionadas fundamentalmente con el aparato reproductor. (Eusko, 2003) Actualmente este tema se ha discutido, transformado y desarrollado de tal manera que se distancia del determinismo biológico y no se concreta en un único concepto. Dado que los desarrollos del concepto de género hacen referencia a procesos dinámicos e indeterminados, y que los propósitos específicos para formular el PAGCC-CO no requieren definir todos los elementos de la teoría de género, se plantea la siguiente delimitación (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, FIIAPP, ProNDC Apoyo al cumplimiento de las metas climáticas de Colombia GIZ, /CASAS, J.A PINILLA, J, 2022):

Género como construcción social, aludiendo a la interpretación cultural e histórica que cada sociedad elabora en torno a la diferenciación de hombres y mujeres. Esta interpretación da lugar a un conjunto de representaciones sociales, prácticas, discursos, normas, valores y relaciones que dan significado a la conducta de las personas en función de su sexo. En consecuencia, de esta construcción social, el género se estructura en la percepción concreta y simbólica de toda la vida social. En este sentido la construcción social de género ha determinado el conjunto de deberes, aprobaciones, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. La tipificación del ideal masculino o femenino ha sido normalizada y naturalizada

a tal punto, que ha derivado en roles estereotipados –tanto femeninos como masculinos–, los cuales están profundamente arraigados y reproducen brechas sociales, económicas y políticas. Así, la comprensión de género como construcción social puede determinar escenarios importantes para el planteamiento de las transformaciones a largo plazo.

Género como categoría de análisis, enfatizando en el análisis de las relaciones, lo que contribuye a la visibilización de las discriminaciones y desigualdades entre mujeres y hombres en contextos y momentos específicos, para generar transformaciones y construir relaciones más igualitarias y justas, con iguales posibilidades de goce efectivo de derechos y de acceso a oportunidades y recursos. El enfoque de género como categoría de análisis considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente les son establecidos, así como la influencia y relación de estos asuntos con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de las personas, determinando características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que tiene la sociedad. El concepto de género como categoría de análisis reconoce el carácter social de los roles y valoraciones sociales sobre las mujeres y los hombres, permitiendo cuestionar las ideas, creencias y prácticas que reproducen la desigualdad y discriminación.

Los elementos asociados a la delimitación del concepto de género deben ser entendidos como instrumentos de análisis transversales para el diseño de acciones concretas, a corto, mediano y largo plazo, que promuevan las transformaciones en todos los ámbitos de la gestión del cambio climático encaminadas a la igualdad de género.

¿POR QUÉ UN PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO?

Las mujeres y los hombres pueden experimentar el cambio climático de manera diferente debido a los roles y las responsabilidades tradicionalmente asignadas en diferentes lugares, culturas y épocas. Por ejemplo, las mujeres a menudo son responsables de la gestión del agua y la seguridad alimentaria en muchas comunidades, lo que las hace más vulnerables a los impactos climáticos como la escasez de agua y eventos climáticos extremos que afectan la producción de alimentos.

Las desigualdades de género en el acceso y control de recursos, como la tierra y la educación, pueden aumentar la vulnerabilidad de las mujeres y comunidades rurales frente a los impactos del cambio climático. Un plan de acción de género y cambio climático plantea el abordaje de estas desigualdades desde la acción para avanzar en el acceso equitativo a los recursos necesarios para adaptarse y mitigar los efectos del cambio climático en condiciones de igualdad de derechos, oportunidades, y recursos.

Si bien es claro, que las mujeres suelen estar subrepresentadas en los procesos de toma de decisiones relacionados con el cambio climático, también es evidente que son las mujeres quienes a menudo poseen un conocimiento profundo de las condiciones locales y de las estrategias de mitigación y adaptación que han desarrollado a partir de la comprensión territorial, los conocimientos ancestrales y las dinámicas colectivas y colaborativas que permiten el desarrollo de procesos más efectivos y sostenibles.

Incluir perspectivas de género en un plan de acción de cambio climático permite el impulso de la participación efectiva, plena y sustantiva de mujeres y hombres en la planificación, implementación y monitoreo de las medidas climáticas. El Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGCC-CO) es crucial para abordar de manera efectiva los impactos del cambio climático, asegurando que las respuestas sean equitativas, inclusivas y sostenibles a largo plazo, en este, se establece una línea base de información esencial y se proporciona una medida de lectura sistémica para impulsar las acciones orientadas a la gestión del cambio climático con enfoque de género, lideradas por organizaciones de mujeres en su diversidad y sectores ministeriales involucrados.

Mediante este, se visibilizan acciones con un alto potencial para el desarrollo de estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, destacando aquellas que han priorizado el avance hacia la igualdad de género, la sostenibilidad y la justicia climática. En consecuencia, el PAGCC-CO plantea acciones que, en el marco de las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC) y las apuestas de la Estrategia de Largo Plazo E2050 de Colombia, promueven la creación de capacidades, la gestión del conocimiento y comunicación, la participación y liderazgo de las mujeres, la coherencia con marcos nacionales e internacionales de igualdad de género y cambio climático y las estrategias de monitoreo y reporte de la acción climática con enfoque de género.

BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA

Las diversas causas, expresiones y efectos de la subordinación, exclusión y discriminación de las mujeres en Colombia, se sustentan en valoraciones sociales jerarquizadas y tradicionalistas que incluyen preceptos arraigados sobre la masculinidad, la feminidad, la orientación sexual, la identidad de género y las relaciones de poder. Estas valoraciones están comprendidas en la historicidad sistémica del poder patriarcal que determina la relación que tienen mujeres y hombres en su núcleo familiar, los patrones en la división de tareas y adopción de decisiones al interior de las unidades domésticas. En este sistema de poder predominante se ha determinado el acceso, uso, propiedad y control de los recursos disponibles para las mujeres en su diversidad manteniendo una división sexual desigual del trabajo desde una valoración de inferioridad de las mujeres sustentada erróneamente en connotaciones biológicas y sexistas.

Así mismo, la determinación desigual sobre el acceso, uso, propiedad y control de los recursos a determinado una desventaja histórica para las mujeres colombianas en su diversidad configurando un panorama que no es ajeno a las realidades determinadas por el sistema de mercado globalizado y patriarcal para todas las mujeres de América Latina y el Caribe. Esta situación tiene implicaciones directas en la precarización de sus derechos laborales y en la limitación de mecanismos para su autonomía económica, empoderamiento y bienestar social.

El mercado, como parte de la organización que determina las relaciones sociales existentes, sin obviar el estado actual de transformación del clima político de Colombia³, a hoy se sustenta en modelos de reducción de los derechos laborales y de la protección social, que en consecuencia han flexibilizado los modelos laborales, a tal punto que las personas trabajadoras no cuentan con garantías de estabilidad laboral, ni con un esquema de prestaciones sociales que les permita proyectar su lugar en la economía social desde un estado distinto al sostenimiento de las relaciones sociales desiguales que mantienen el estado actual de la brecha de género.

BRECHA DE GÉNERO EN PARTICIPACIÓN ECONÓMICA

Los resultados de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (PNUD, 2015) mostraron que Colombia avanzó en la lucha contra la pobreza. Entre 2002 y 2014 la tasa de incidencia de la pobreza monetaria se redujo desde niveles cercanos al 50% hasta 28,5%. Lo anterior significó que, en poco más de una década, el país logró sacar a 6,7 millones de personas de la situación de pobreza, lo cual convirtió a Colombia en el quinto país que mayores avances alcanzó en este frente. Aún más efectivo fue el combate contra la pobreza extrema, que pasó de 17,7% en 2002 a 8,1% en 2014, convirtiendo a Colombia en el cuarto

3 “este gobierno se inscribe en la búsqueda de fórmulas políticas nuevas, de formas económicas nuevas, de nuevo relacionamiento con la naturaleza y de nuevo relacionamiento entre los seres humanos que, sabemos, es lo que nos demandó el electorado. Deben basarse en mucha más justicia e igualdad, en mucha más prosperidad y dignidad de la vida. Ese es el reto que tenemos por delante”. Presidente de Colombia a sus ministros recién posesionados. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/salaprensa/Noticias/411621:Nosotros-no-podemos-fallar-este-es-el-gobierno-del-cambio-y-el-cambio-es-de-verdad-les-dijo-el-Presidente-Petro-a-sus-ministros-recien-posesionados>

país de la región que mayores disminuciones presentó, luego de Perú, Brasil y Paraguay.

Si bien, durante este periodo 3,5 millones de personas en Colombia dejaron de ser pobres extremos, el índice de feminización de la pobreza se elevó permitiendo constatar las desventajas a las que continúan estando expuestas las mujeres y evidenciando que su probabilidad de no contar con un sustento económico propio (27,5%) es casi tres veces mayor que la de los hombres (10,2%).

A su vez y con respecto a la desagregación de datos por sexo, el DANE informa que 46,7% de las mujeres en Colombia vive en situación de pobreza, mientras que la cifra es de 40,1% en los hombres, presentando una brecha de 6,6 puntos porcentuales. Según los datos del DANE la tasa de desempleo para enero del 2021 fue de 12,8%, lo que refleja un aumento de un punto porcentual con respecto al mismo periodo del año anterior. La brecha de género también aumentó hasta los 7,1 puntos porcentuales, es decir que mientras que los hombres desocupados llegan al 9,8%, las mujeres al 16,9%, cifra preocupante si se tiene en cuenta que la población de mujeres en Colombia es mayoritaria (51.2%). (DANE, 2021).

En línea con lo presentado en las cifras de mercado laboral las mujeres continúan siendo las más afectadas en términos del desempleo y la informalidad. Pese a la importante contribución de las mujeres en los mercados laborales, y su probado aporte a la productividad de la economía, la mitad de ellas está fuera de la fuerza laboral y muchas de ellas, cuando logran conseguir un empleo, suelen hacerlo en condiciones desfavorables: segregación ocupacional y por sectores, discriminación salarial y menor acceso a mecanismos de protección social ante contingencias y cambios propios del ciclo de vida y transiciones familiares, son algunos de los resultados de la desigualdad y la discriminación estructural que afectan a las mujeres y las niñas.

Aquellas con responsabilidades familiares y cuidados, en general, se enfrentan al dilema de participar o no en el trabajo remunerado o hacerlo en condiciones que les permitan realizar el trabajo doméstico y de cuidados, y así conciliar una vida personal o familiar con su desarrollo profesional resulta, muchas veces, imposible. Asimismo, la interrupción de las trayectorias laborales de las mujeres para poder atender responsabilidades domésticas y de cuidados, así como el predominio de estereotipos sociales y de culturas institucionales y organizacionales permeadas de prejuicios sexistas, reduce sus posibilidades de acceder y permanecer, desarrollar y desplegar todas sus habilidades en los mercados laborales sin discriminación y con igualdad de derechos.

Con respecto a la brecha salarial las estimaciones oficiales más recientes muestran que para 2018, el salario medio de una mujer en Colombia era 12,1% menor que la de un hombre. La brecha es mayor en las áreas rurales, así como entre menor sea el logro educativo alcanzado, a excepción del nivel de posgrado en donde se comporta de forma similar a la de formación técnica y tecnológica (23%).

Existen diferencias significativas en las actividades productivas en las que participan hombres y mujeres. Si bien, empleado particular y trabajador por cuenta propia son las dos principales categorías de empleabilidad para la población colombiana incluidos hombres y mujeres, las diferencias se observan principalmente en los grupos de trabajo sin remuneración⁴ en donde las mujeres duplican a los hombres (2,5 veces) y en la clasificación de empleado doméstico, en donde prácticamente toda la carga recae en las mujeres (5,7% vs 0,2%). Esto refleja que las mujeres son el 94% del total de personas ocupadas como trabajadores domésticos, el 60% de las que trabajan sin remuneración y el 27% de los empleadores. En área rural, las mismas tendencias se mantienen.

También se evidencia una participación desigual entre los sectores de la economía. Las mujeres se

⁴ El trabajo sin remuneración carece de una regulación legal, no se tiene la posibilidad de vacaciones, bonos, aguinaldo, jubilación, generalmente no cuenta con contrato convenido, ni firmado y las horas son variables, por lo que suele ser igual o incluso mayor al tiempo a una jornada laboral. Entre estos se encuentran Limpieza en el hogar, voluntariado, apoyo altruista, cuidado de personas de la tercera edad sin la capacidad de ser autosuficientes en sus actividades diarias, cuidado de personas con capacidades diferentes, cuidado de niños, aprendiz sin un ingreso a cambio de su labor entre otros.

concentran mucho más en sectores como comercio y prestación de servicios como restaurantes, hoteles, salud, educación y recreación, mientras la participación de los hombres está más concentrada en los sectores de agricultura, manufactura, y transporte, por mencionar solo algunos ejemplos. Esta concentración por sectores coincide con las distribuciones de labores que, socialmente y de manera estereotipada, se consideran asociadas al rol de hombres y mujeres en la sociedad.

Sumado a esto, existen importantes brechas en el acceso y uso de la tierra, situación que restringe la opción de las mujeres de participar y obtener beneficios derivados de este activo en términos del uso productivo, así como medio de generación de ingresos por venta o arriendo y como soporte para acceder al crédito (FAO, 2010). De acuerdo con la información del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, con datos de la Agencia Nacional de Tierras (MADR, 2020), en 2018 por cada cinco beneficiarios de titulación había dos mujeres. Se resalta, sin embargo, el incremento en la formalización de predios privados que pasaron de 523 en 2017 a 1.225 en 2018, y de títulos que otorgan acceso a tierras adjudicados a mujeres, que pasaron de 3.228 a 14.949 de acuerdo con el sistema Sinergia del DNP. Es de resaltar que en Colombia la tierra está asociada a la capacidad de hacer uso y de desarrollar los recursos naturales como los recursos hídricos y forestales. Este activo es fundamental en la respuesta a situaciones ambientales como aquellas derivadas del cambio climático y para adelantar actividades de desarrollo sostenible (ONU Mujeres, PNUD, IDEA, 2019). Las actividades extractivas y los conflictos que surgen alrededor del acceso y uso sobre los recursos afectan las actividades productivas y reproductivas de las mujeres de manera particular. (DNP, 2022)

Las mujeres colombianas representan la mitad de la población, pero en las condiciones actuales contribuyen por debajo de la mitad en la actividad económica debido a que, de manera estructural, sus oportunidades se ven limitadas. Es así como las mujeres en Colombia siguen sin poder disfrutar los beneficios de aportar su talento al mercado laboral en todo su potencial. Por su parte, la economía sigue sin beneficiarse de este aporte que podría generar un círculo virtuoso de crecimiento y prosperidad inigualable.

BRECHA DE GÉNERO EN EDUCACIÓN

En Colombia las mujeres alcanzan mayores niveles educativos. Sin embargo, persiste un reto para que la formación de las mujeres en el curso de sus vidas les permita mayores oportunidades de autonomía económica y el efectivo ejercicio de sus derechos. Las mujeres cuentan con una tasa de alfabetización de 95,3 % frente a 93 % de los hombres, y acceden en mayor proporción a educación terciaria (59,7 % mujeres vs 51,1 % de los hombres (Foro Económico Mundial, 2021). Estas cifras contrastan con los mayores niveles de desempleo y menor participación laboral de las mujeres lo que significa que los logros educativos de las mujeres colombianas no necesariamente se traducen en una mayor inserción laboral, ni en una mejor calidad de los empleos a los que se incorporan.

Una de las razones de esta desconexión, tiene que ver con la baja participación de las mujeres en áreas de potencial para el país. Aunque se ha avanzado en el cierre de brechas en matrículas, existen amplias heterogeneidades en la calidad de la educación, asociadas con un menor desempeño y vinculación de las niñas y adolescentes en áreas como matemáticas. (DNP, 2022) En las pruebas PISA, realizadas en 2018, Colombia evidenció la mayor brecha en matemáticas a favor de los niños, así como en lenguaje, área donde en otros países las niñas superan a los niños. Así mismo, las mujeres cuentan con un menor desempeño en las pruebas Saber Pro que los hombres, indicando brechas de género especialmente en los componentes cuantitativos, donde sus puntajes son, en promedio, inferior en 8,6 puntos con respecto a los hombres (ICFES, 2020).

Solo el 16 % de las mujeres se gradúan en ciencias naturales, ingeniería y tecnología, frente a 36,8 % de los hombres (OCDE, 2018). Estas áreas del conocimiento se relacionan con sectores de alto potencial y con perspectivas de generación de empleo, como el de energía (incluidas las energías limpias), hidrocarburos, minería, transporte, construcción, infraestructura y desarrollo digital, sin embargo, la ocupación laboral femenina en estas es aún muy baja como se verá más adelante (DNP, 2020).

Otra de las problemáticas educativas tiene que ver con la existencia de brechas en términos de distintos niveles de acceso de las mujeres en su diversidad con respecto a las oportunidades educativas, particularmente entre mujeres que se ubican en las áreas rurales y urbanas. De acuerdo con el estudio de Situación de las Mujeres Rurales en Colombia (MADR, 2020) solo el 14 % de las mujeres rurales de 18 a 24 años se encuentran en el sistema educativo, frente a un 34,4 % de las mujeres urbanas. Solo el 2,9 % alcanzan el nivel de técnica y tecnológica (10,1 % urbano) y menos del 2 % el nivel universitario (7,5 % urbano). (DNP, 2022)

Según el DANE (2020) 23,7 % de las mujeres rurales no estudian porque deben encargarse de oficios del hogar, frente a 0,8 % de los hombres que no estudian por esta razón. Así mismo, no acceden a oportunidades de educación que se conecten con las apuestas claves del desarrollo rural. Esta situación se agrava con las altas brechas frente a las mujeres urbanas en el acceso efectivo a las TIC, y la baja cobertura de Internet especialmente en las zonas rurales dispersas, con una relación de 2 a 1 en cuanto a la brecha urbano rural (DNP, 2020).

Hay también un rezago en cuanto a la participación de las mujeres en la investigación y en las áreas de ciencias e innovación. Esto tiene implicaciones en la posibilidad de aprovechar el capital humano acumulado por las mujeres y la inclusión de mayores desarrollos científicos asociados a temáticas que los sesgos de género han dejado de lado. De acuerdo con el Laboratorio de Economía de la Educación (LEE) de la Universidad Javeriana, para 2019 solo el 38 % de los investigadores en Colombia eran mujeres y este porcentaje solo ha aumentado 2 puntos en 6 años. Se resalta en este mismo informe que las mujeres abandonan poco a poco sus actividades relacionadas con la investigación por razones personales asociadas al cuidado en muchos casos, barreras institucionales, estereotipos y otras formas de discriminación (Vargas-Acero, 2018).

La desigualdad en el acceso a Internet y a las tecnologías digitales a las que se enfrentan las niñas y mujeres tiene un fuerte impacto en su participación en la sociedad digital y en las oportunidades de la cuarta revolución industrial. La anterior pro-

blemática se define como la brecha digital de género (ITU, 2021) que involucra las dimensiones de acceso de Internet y herramientas digitales, el desarrollo de habilidades digitales y la participación de las mujeres y niñas en los campos de ciencia tecnología e innovación, y la participación de las mujeres en el sector de tecnologías. Aunque, las mujeres en general muestran un mayor acceso a Internet hay brechas en uso y apropiación.

BRECHA DE GÉNERO EN PARTICIPACIÓN POLÍTICA

A pesar de que el país ha aumentado la participación de las mujeres en los altos cargos de nivel decisorio, aún existen retos, particularmente en la rama legislativa, donde la participación llega a 33 %. Con relación a la representación en el Congreso de la República, las mujeres marcaron un hito en participación política, pasando entre 2018 y 2022 de 19 % al 30 % (RNEC, 2022). Según las últimas elecciones a Congreso, las mujeres tienen el 30,4 % (31 mujeres) de los escaños en el senado y el 29,7 % de los escaños en la Cámara de Representantes (49 mujeres).

Respecto a la rama judicial se destaca que la representación de las mujeres en la Corte Constitucional alcanzó mayoría con 5 magistradas de los 9 integrantes, estando Presidencia y Vicepresidencia de esta corporación a cargo de mujeres para el período 2022-2023. (ONU Mujeres, DANE, CPEM, 2020). A nivel regional, en la rama ejecutiva la representación política de las mujeres hasta el 2015 había tenido una tendencia creciente, sin embargo, en las elecciones de 2019 se presentó una caída. El porcentaje de las mujeres electas en las gobernaciones presentó un descenso del 60 % al pasar de 5 (15,60 %) gobernadoras en 2015 a 2 (6,25 %) electas en 2019, cifra que corresponde al Departamento del Valle del Cauca y al Departamento del Atlántico. (Registraduría Nacional, ONU Mujeres, 2019).

Con relación a la persistencia de imaginarios sobre los roles tradicionales de género que cuestionan la capacidad de las mujeres en posiciones de liderazgo se tiene el imaginario de que las mujeres tienen menos recursos (tiempo, dinero y habi-

lidades), están menos motivadas para postularse para cargos públicos y tienen redes políticas más pequeñas que los hombres. Si bien las mujeres tienen ambiciones políticas, persisten estereotipos asociados a que los dirigentes de los partidos y los votantes evalúan sus habilidades, calificaciones y experiencias de manera diferente a la de los hombres en los procesos de selección de candidatos y elecciones. (IDEA, 2016)

Los prejuicios se traducen en una subvaloración de las capacidades y habilidades con que cuentan las mujeres para ejercer un liderazgo. Es así como todos los esfuerzos adicionales que realizan las mujeres para cumplir las expectativas en su participación política se constituyen en un obstáculo en la medida en que las mujeres que ejerzan la política están inmersas en la construcción de los roles de género: los estereotipos, los imaginarios sociales y culturales. En muchas ocasiones al liderazgo femenino se le ubica en la condición de tener que escoger entre sus matrimonios/familias y ser lideresas sociales o políticas, dando cuenta del poco respaldo con el que cuentan y la presión que se les ejerce al interior de sus núcleos familiares para abandonar los espacios de liderazgo. Es importante mencionar que actualmente desde el Gobierno nacional se está formulando la política de cuidado que implementará estrategias y acciones para reducir la carga de cuidado que afrontan las mujeres y que limita su autonomía. (DNP, 2022)

BRECHAS DE GÉNERO EN SALUD Y SUPERVIVENCIA

Según datos Ministerio de Salud, el 98.46% de los colombianos(as) están afiliados al Sistema General de Seguridad Social. De estos 23.891.147 hacen parte del régimen subsidiado, 24.069.280 al contributivo y 2.247.476 al régimen de excepción (las fuerzas militares, policía, magisterio y otros servidores públicos). Sin embargo, según el informe "Brechas de género y desigualdad" realizado por ONU Mujeres, UNFPA y el PNUD, (2017), las condiciones precarias del agua, el saneamiento y la electricidad de las zonas rurales contribuyen al hecho de que muchas mujeres continúen viviendo en precarias condiciones.

Aunque la mayoría de las mujeres de Colombia cuentan con cobertura de salud, muy pocas disfrutan de un acceso real al servicio de salud debido a diferentes barreras en el acceso al sistema de salud en los territorios (barreras geográficas y costos asociados; imposibilidad de acceso debido a los riesgos de seguridad que llegan al servicio, entre otros. En otros casos, aunque existan los servicios, su calidad y asequibilidad suponen obstáculos importantes.

Ha hoy, en Colombia, muchas mujeres carecen de autonomía en la toma de decisiones, sobre aspectos sustantivos relacionados con el ejercicio de sus derechos, por ejemplo, negarse a mantener relaciones sexuales con su esposo o pareja, usar métodos anticonceptivos o decidir por sí mismas sobre la atención médica que desean recibir. (ONU Mujeres, 2022)

A pesar de los progresos en los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los hombres en Colombia, los datos revelan que tanto los niveles alcanzados en distintos indicadores y sus grandes disparidades entre regiones y poblaciones, al tener en cuenta una perspectiva interseccional que considera elementos como edad, nivel de ingreso, pertenencia étnica, escolaridad y lugar de residencia, hacen urgente la necesidad de reforzar y enfocar las acciones para evitar retrocesos y seguir avanzando de manera sostenida en esta materia. (ONU Mujeres, 2022)

En algunos contextos, aún se da poca atención al cuidado de la salud de las mujeres, en los que se coartan sus opciones reproductivas, y se afecta su salud hasta el extremo de perder la vida. Una parte importante de las mujeres jóvenes, rurales, pobres y que tienen menor nivel de escolaridad, no cuentan aún con las condiciones necesarias para ejercer libre y plenamente sus derechos sexuales y reproductivos. (ONU Mujeres, 2022)

La maternidad temprana es una realidad de las niñas, y ocurre con hombres mayores que ellas. El avance en los derechos reproductivos y sexuales de las niñas involucra también un compromiso de los hombres, las familias y las comunidades para poner fin a la violencia sexual hacia las niñas, garantizar la escolarización para asegurar sus derechos, eliminar el matrimonio infantil y los estereotipos que las relegan u obligan a un proyecto de maternidad que las violenta y discrimina. (ONU Mujeres, 2022)



Los niveles y tendencias en el embarazo en adolescentes y la maternidad en la niñez no pueden ser ignorados. El embarazo adolescente es susceptible de generar en las niñas y adolescentes situaciones de pobreza y desigualdad. Las implicaciones de la maternidad en edades tempranas son severas e incluso irreversibles. (ONU Mujeres, 2022). En las niñas más pequeñas, además de truncar sus oportunidades de desarrollo, los embarazos atentan contra su integridad física y emocional, y la gran mayoría, además, son resultado de violencia y coacción. Son niñas que se convierten en madres en un momento crucial de su vida, en el que jugar, estudiar, prepararse, tener aspiraciones y desarrollar autonomía deberían ser sus ocupaciones. (ONU Mujeres, 2022)

Sumado a esto, en Colombia, aún persisten diferentes barreras para acceder a la interrupción segura del embarazo, especialmente para las mujeres que viven en zonas rurales afectadas por el conflicto armado. Pese a que hace un año la Corte Constitucional despenalizó el aborto hasta la semana 24 de gestación, se ha constatado que las barreras para acceder a estos servicios siguen existiendo y que, en lugares de difícil acceso, estas incluso se han multiplicado por el recrudecimiento del conflicto. El aborto no seguro o la interrupción del embarazo sin asistencia médica es una de las cinco principales causas de mortalidad materna en todo el mundo y ocasiona la muerte de al menos 22.000 mujeres y niñas cada año. En Colombia, durante 2022,

se presentaron 433 casos de mortalidad materna, según el Instituto Nacional de Salud (INS 2022).

Los fenómenos migratorios han marcado la configuración del espacio nacional e influenciado las formaciones de las zonas urbanas colombianas. La rapidez en crecimiento de las ciudades y la magnitud del proceso de urbanización ha planteado enormes desafíos, entre ellos satisfacer la creciente demanda de viviendas de bajo costo, sistemas de transporte interconectados, servicios básicos y empleos, en particular para cerrar brechas entre las personas más vulnerables que viven en asentamientos urbanos informales a los centros donde existen oportunidades en las ciudades.

Un informe elaborado por La Mesa por la Vida y la Salud de las Mujeres; la fundación Oriéntame y Médicos del Mundo (2019), señala que, para las mujeres migrantes de escasos recursos, en mayor medida, persisten las barreras de acceso a mecanismos de salud sexual y reproductiva, como la atención del embarazo y el parto, métodos anticonceptivos y la autonomía reproductiva. El informe precisa que la mayoría de las mujeres consultadas manifestaron desconocer el marco legal del aborto en Colombia, especialmente la sentencia C-355 de 2006 (vigente para el momento en que se realizó la investigación) así como la obligación que tiene el Estado en atender este servicio de forma gratuita y sin discriminación.

DESIGUALDADES DE GÉNERO POR ASIMETRÍA EN DESTINACIONES ENTRE ZONAS RURALES Y URBANAS

Uno de los motivos de aumento de las desigualdades de género con respecto a la participación económica, la educación, el empoderamiento político y la salud y supervivencia de las mujeres se encuentra en el reparto inequitativo de las destinaciones presupuestales para el equipamiento social y el desarrollo económico entre las zonas rurales y urbanas de Colombia. Los continuos procesos de discriminación y exclusión con respecto a la propiedad de la tierra, el acceso y el aprovechamiento de las unidades de producción y el desarrollo de unidades agrícolas familiares, así como la baja cobertura en los sistemas de protección social, continúan siendo un gran desafío al momento de generar estrategias de facilitación y acompañamiento de las iniciativas para la autonomía económica y empoderamiento de las mujeres y las niñas y en mayor medida las que se encuentran ubicadas en las zonas rurales de Colombia (22.6%).

En gran parte de los territorios que corresponden a las zonas rurales del país, la incidencia de la pobreza ha sido históricamente más alta en las mujeres que en los hombres. En 2018, el 13,4% de las mujeres se encontraban en condiciones de pobreza monetaria, frente al 11,9% de los hombres (EL TIEMPO, 2021). Este fenómeno conocido como feminización de la pobreza⁵ está relacionado, en buena parte con el hecho de que las mujeres ejerzan trabajos informales. Así, los procesos de feminización de la pobreza en Colombia, la feminización de la agricultura⁶ y la de las jefaturas de familia⁷ han aumentado la responsabilidad social y económica de las mujeres en detrimento de sus condiciones de uso del tiempo libre y de su bienestar.

En mayor medida, las mujeres que trabajan en pequeñas unidades agrícolas no son consideradas como parte de la Población Económicamente Activa (PEA) (Gordillo, 2015), en ocasiones estas mujeres no reciben ningún tipo de pago directo por el trabajo realizado o se asume que estos poseen un valor económico injusto a la hora de correlacionar tiempo y recursos invertidos. A esto se suman los problemas de la producción en el campo relacionados con la inexistencia de precios fijos, los insumos de producción costosos, los intermediarios, la carencia de infraestructura vial para transportar la producción y la fijación de bajo precio a los productos cuando existe un exceso de oferta en los mercados locales. (Vallejo, 2016). Así mismo, la participación de las mujeres rurales en el mercado formal se ve limitada por las horas dedicadas al trabajo doméstico y a las labores del cuidado. Las mujeres, en estas condiciones se ven avocadas a emplear gran parte de sus cultivos y cosechas en el mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo de las personas a su cargo y en el autoconsumo.

Las mujeres rurales además se dedican al trabajo comunitario y sostienen iniciativas de economía reducida de las cuales depende el sustento de sus familias que, en la mayoría de los casos, son familias extensas⁸.

Por otra parte, considerando que tres de cada cuatro personas de Colombia viven en las zonas urbanas que generan el 85% del PIB nacional, que el 77,2% de la población colombiana se asienta en las cabeceras municipales y que la relación urbana entre mujeres y hombres es de 108,9 mujeres por cada 100 hombres, con diferencia de la rural en donde la relación es de 91,7 mujeres por cada 100 hombres, es importante reconocer que las garantías para que las mujeres puedan acceder a servicios, recursos y oportunidades en las ciudades determinarán el aumento de las brechas sociales, incluidas las brechas de género.

5 La feminización de la pobreza es un concepto acuñado en los años 70 que hace referencia a aquellos mecanismos y barreras sociales, económicas, judiciales y culturales que generan que las mujeres y otras identidades feminizadas se encuentren más expuestas al empobrecimiento y desmejora de su calidad de vida. Esta realidad incluye el trabajo doméstico no remunerado, el trabajo en el mercado informal y la flexibilización laboral

6 La producción de alimentos para consumo doméstico, así como la pesca y la son hechas en 90% por mujeres

7 Sobre todo, debido a los procesos de migración masculina, que aumenta sus cargas de trabajo, siendo tradicionalmente las mujeres responsables en un 90% del cuidado de las personas mayores y de los niños

8 Familia extensa: aquella constituida por los progenitores, los hijos, los parientes por consanguinidad (tanto en línea recta como colateral) y, si existe matrimonio, los parientes por afinidad.

PERSISTENCIA Y AUMENTO DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Las violencias basadas en género representan una vulneración de derechos humanos que afecta en su gran mayoría a las mujeres y las niñas. Estas violencias están fundamentadas en un ejercicio de poder basado en relaciones asimétricas y desiguales entre hombres y mujeres, donde se produce una sobrevaloración de lo masculino en detrimento de lo femenino, tanto en el ámbito público como en el privado, para mantener las condiciones de desigualdad y discriminación. Estas violencias se han justificado y naturalizado social e históricamente a través de imaginarios y estereotipos que involucran roles, comportamientos y prácticas que vulneran los derechos de las niñas y mujeres.

La normatividad nacional existente en Colombia, retomando diferentes instrumentos internacionales, define la violencia contra la mujer como *"cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado."* (Ley 1257 de 2008).

Según datos estadísticos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF)⁹ de los últimos cuatro años, las niñas y las mujeres son las principales víctimas de violencia física en el ámbito privado, particularmente en las relaciones de pareja. La violencia de pareja se fundamenta en la creencia de que los hombres tienen derecho a controlar el cuerpo y vida de las mujeres. Detrás de su tolerancia y naturalización se encuentran arraigadas percepciones culturales de dependencia afectiva y económica de las mujeres hacia los hombres, que se refuerzan a través de mensajes difundidos en las familias y en la comunidad en general.

La Fiscalía incluye la violencia de pareja en las cifras de Violencia Intrafamiliar (VIF). En 2020, la Fiscalía General de la Nación (FGN) registró 110071 víctimas de violencia intrafamiliar (que incluye la violencia de pareja) por hechos presuntamente ocurridos ese año. De estos, 83.023 correspondieron a mujeres, es decir, el 75,43% del total, 22.409 a hombres, es decir, el 20,36%, y en 4.639 casos (4,21%) no se registra el sexo de la víctima.

Vale la pena aclarar que los principales grupos de edad de las víctimas de violencia intrafamiliar varían entre hombres y mujeres. En el caso de los hombres el 21,7% de las víctimas fueron menores de edad, el 25,1% correspondió a adultos, el 7,9% a adultos mayores, el 11,4% correspondieron a jóvenes y en el 33,9% de los casos de VIF contra hombres la FGN precisa que no se tiene el dato sobre la edad. En el caso de las mujeres, el 61,4% de las víctimas de violencia intrafamiliar se encontraron entre los 18 y 59 años (jóvenes y adultas), el 7,5% corresponden a menores de edad, el 3,8% a adultas mayores, y en el 27,3% de los casos la FGN no reporta datos sobre la edad.

Durante 2020 al menos una mujer fue víctima de violencia intrafamiliar cada 6 minutos y medio. De 2019 a 2020 se observa un leve descenso de 4,84% en el número de mujeres víctimas, al pasar de 87.246 casos reportados en 2019, a 83.023 en 2020. (Corporación Sisma Mujer, 2021). Entre el 2018 y el 2019, en más del 86% de los casos reportados por violencia de pareja las víctimas fueron mujeres. Es de resaltar que entre los años 2017 y 2018 el promedio de edad de las mujeres víctimas de este delito era de 25 a 29 años; sin embargo, para el 2019 este rango de edad bajó a los 18 años (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2019). Lo anterior indica que las mujeres que inician relaciones de pareja desde temprana edad se vuelven vulnerables a este tipo de violencias. Durante este periodo se presentó un decrecimiento en los casos registrados por este tipo de violencia, la mayor disminución se dio en el año 2017 con 50.072 casos registrados¹⁰.

9 Forensis - Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses
10 be4816a4-3da3-1ff0-2779-e7b5e3962d60 (medicinallegal.gov.co)

Con respecto a la violencia económica¹¹, aunque en Colombia esta es una forma de violencia sobre la cual no es posible acceder a fuentes que brinden información precisa, el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses toma información sobre este tipo de vulneraciones en el marco de las violencias que se dan en las relaciones de pareja, dejando claro que las mujeres son las principales víctimas, pues para el año 2019 fueron 203 mujeres agredidas, mientras en el caso de los hombres se presentaron 55 casos, para un total de 258 casos registrados, evidenciando un descenso en la tasa de violencia de pareja por motivos económicos en relación a años anteriores (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2019).

En la misma línea, la inasistencia alimentaria también es considerada en el país como una violencia contra las mujeres, cuando ellas son obligadas a asumir solas el cuidado y sostenimiento económico de los hijos e hijas ocasionando una reducción en sus recursos económicos, situación que se complejiza cuando afecta a mujeres desempleadas y sin otras fuentes de ingresos, pues aumenta la vulnerabilidad de las mujeres de caer en pobreza extrema. “Según el Consejo Superior de la Judicatura, en el 2019 hubo 17.097 demandas civiles por esta causa en los despachos de familia, frente a 16.167 del 2018.” (EL TIEMPO, 2021).

Con relación a las violencias sexuales¹², según los datos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Colombia, para el 2019 las mujeres fueron las principales víctimas de violencia sexual con un promedio del 86.1%. El número de exámenes médico - legales por presunto delito sexual realizado a mujeres tuvo una disminución

entre el 2017 (22.523 casos) y el 2019 (20.664 casos) de 1.859 casos¹³, evidenciando que el riesgo de ser víctima de violencia sexual es un problema persistente y que continúa afectando de manera desmedida a las mujeres. En relación con los agresores, en el 80% de los casos fue una persona cercana a la víctima (un familiar, pareja, expareja, amigo o cuidador).

La mayoría de las víctimas de violencia sexual son las niñas, niños y adolescentes, con aproximadamente un 86% de los casos registrados para este delito. Dentro de este grupo de población las niñas y las adolescentes son también las principales víctimas, en particular las que tienen entre 10 y 14 años. Con respecto a niños y adolescentes, estos representan cerca del 90% de las víctimas del sexo masculino y la edad en la que se presenta el mayor número de casos está en el rango de 5 a 9 años. El número de casos reportados por violencia sexual contra NNA no tiene disminuciones significativas entre el 2017 y el 2019. Los registros por presunto delito sexual en personas con pertenencia a grupos étnicos mantienen la tendencia frente a la mayor vulnerabilidad de las mujeres en este delito, ya que entre los años 2017 y 2019 representaron cerca del 94% del total de casos.¹⁴

Con respecto a los casos por presunto delito sexual a personas con orientación sexual diversa, los datos de Medicina Legal reflejan un cambio en la tendencia frente al sexo de la víctima, ya que durante el 2017 las mujeres fueron las principales víctimas con un porcentaje de 53,12% en promedio, sin embargo, en el 2018 y 2019 fueron los hombres con un promedio del 65,44%.

11 La violencia económica, según los diferentes acuerdos internacionales sobre derechos de las mujeres, corresponde a cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

12 La normatividad colombiana define como violencias sexuales las que provienen “de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”.

13 <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/535304/6-Ex%C3%A1menes+m%C3%A9dico+legales+por+presunto+delito+sexual.+Colombia%2C+2019.xlsx/b24aed71-3dcf-3289-4487-6b3f305ddb8>

14 <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/535304/6-Ex%C3%A1menes+m%C3%A9dico+legales+por+presunto+delito+sexual.+Colombia%2C+2019.xlsx/b24aed71-3dcf-3289-4487-6b3f305ddb8>; <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/386932/Forensis+2018.pdf/be4816a4-3da3-1ff0-2779-e7b5e3962d60>; <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/262076/Forensis+2017+Interactivo.pdf/0a09fedb-f5e8-11f8-71ed-2d3b475e9b82>

CONFLICTO ARMADO E IMPACTO EN LAS DIMENSIONES DE GÉNERO

El conflicto armado colombiano, sostenido por más de 60 años (El País, 2022), ha derivado en un número significativo de violaciones de los derechos humanos y los derechos de las mujeres (Molano, 2015); sin embargo, gran parte de los informes sobre el conflicto armado interno desarrollados antes del acuerdo de Paz de la Habana firmado en 2016 carecen de análisis de género específicos que den cuenta de la participación, acción y afectaciones diferenciadas sobre las mujeres a partir de datos desagregados con enfoque diferencial.

Es reciente (2015-2021) que algunos centros de investigación, monitoreo y memoria histórica de Colombia han puesto de presente algunas caracterizaciones diferenciadas que dan cuenta de afectaciones categorizadas desde la incidencia de hechos victimizantes¹⁵. A partir del reconocimiento de los autores armados vinculados a estos hechos, se evidencia, entre otras, la violencia ejercida particularmente en contra de las mujeres lideresas y defensoras de los derechos humanos.

Si bien, el Acuerdo de Paz firmado en la Habana introdujo medidas inclusivas para garantizar la propiedad de la tierra por parte de las mujeres; al 2021 la baja rentabilidad de las economías campesinas, las viejas dinámicas rurales-urbanas, los cultivos de uso ilícito y la continuidad del conflicto armado irregular impactan negativamente las condiciones de las mujeres campesinas de varias regiones. Como consecuencia del conflicto algunas mujeres quedan como únicas responsables de la producción agropecuaria de pequeñas parcelas y del cuidado de la vida en general y esto las expone a diversos riesgos entre los cuales se encuentran las violencias basadas en género (VbG), la explotación laboral, el reclutamiento forzado, la coerción, el despojo y la discriminación en todas sus expresiones.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN RACIAL

El racismo y la discriminación racial persisten en la sociedad colombiana; sin embargo, el rotundo repudio y la sanción social que han recibido quienes han protagonizado recientemente los actos de racismo representan un indicador indiscutible del salto cualitativo que ha dado el país en el camino hacia el combate al racismo y la discriminación racial. El gran desafío ahora es garantizar que dicho cambio en los distintos ámbitos de la vida nacional se sostenga y profundicen.

En Colombia, las comunidades negras son consideradas grupos y actores sociales étnicos y el «derecho a la diferencia» sustituye la búsqueda de la indiferenciación en una identidad nacional construida a partir de una sola lengua, una sola raza y religión. Las acciones positivas en aras de lograr una igualdad real, se extienden no sólo a los grupos étnicos (particularmente la Ley 70 de 1993 que otorga el derecho de territorio a las comunidades negras), sino también a las mujeres (la Ley 581 de 2000- Ley de Cuotas; Ley 82 de 1993 - Mujer Cabeza de Hogar, Ley 731 de 2002 -Mujer Rural, entre otras) y a la población que se encuentra en situación de desplazamiento por la violencia (pues así se puede entender la Ley 387 de 1997 que establece un sistema de atención especial a esa población, aunque su «diferencia» no es considerada de carácter permanente).

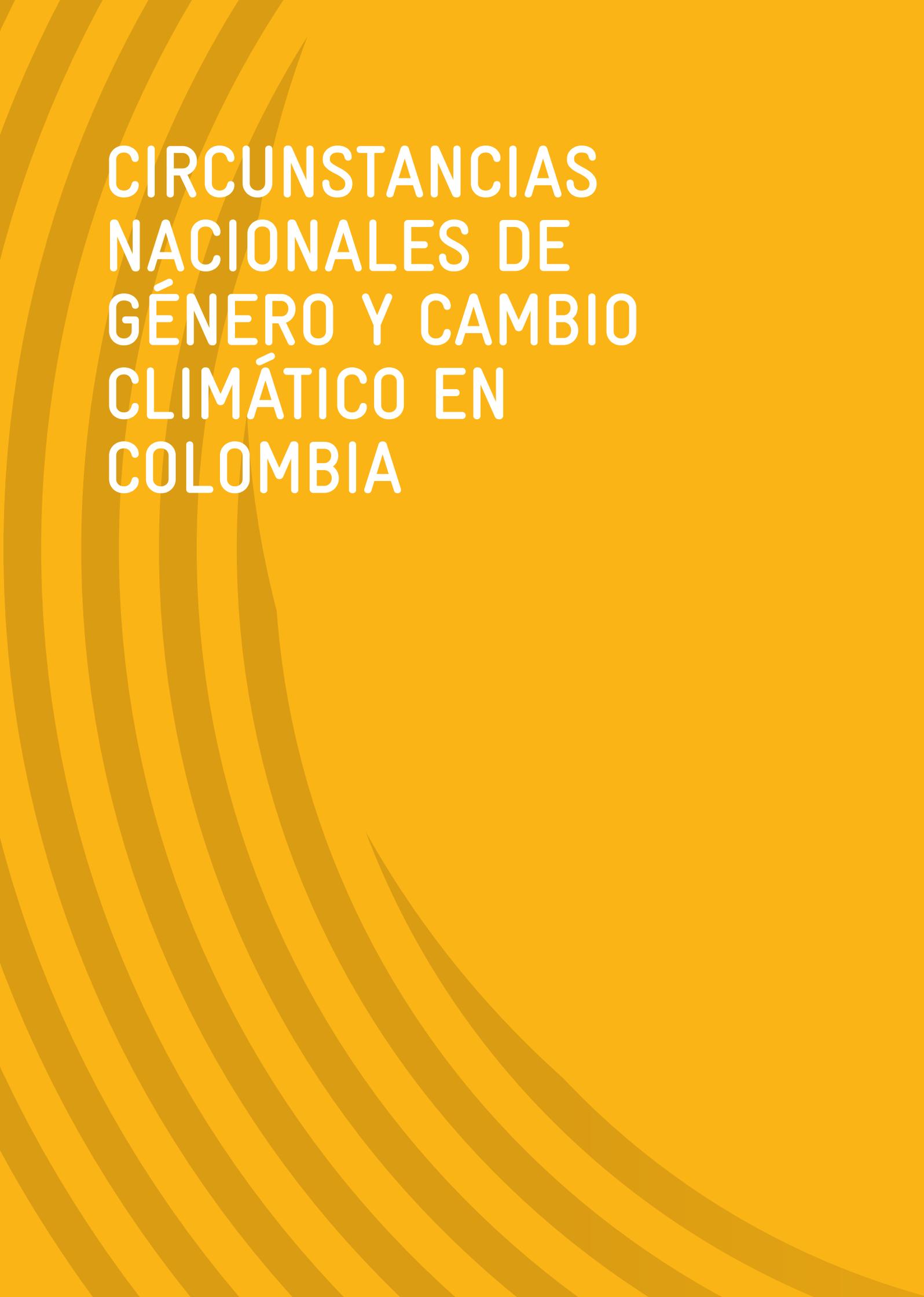
En el marco de estas iniciativas legislativas, la jurisprudencia más extensa de los últimos años se ha desarrollado, efectivamente, sobre la discriminación positiva, particularmente con respecto a las mujeres y a la obligación del Estado de atender adecuadamente a la población desplazada o con categoría de víctima; en cambio, no ha sido desarrollada una trayectoria jurisprudencial tan amplia en materia de discriminación etnoracial negativa¹⁶.

15 Hecho victimizantes: corresponde a las violaciones al DIH y DDHH ocurridas dentro del marco del artículo 3 de la Ley 1448. Estas son: amenaza, atentado terrorista, desplazamiento forzado, minas antipersona, integridad sexual, tortura, desaparición forzada, homicidio, masacre, secuestro, vinculación, despojo y abandono.

16 La discriminación etnoracial negativa se manifiesta cuando hay distinción, exclusión, restricción o preferencia basado en motivos de raza, color, origen o etnia. Se puede expresar a través de bromas, insultos o casos más graves, como crímenes de odio racial.



CHRYSANTHEMUM — CHRYSIPPUS
self exclu... music. He is best known... flower, about \$500,000 worth being used
as the ed... el's works, his edition be-... Annually... dealing with this flower...

The background is a solid yellow color with several curved, overlapping lines in a slightly darker shade of yellow, creating a sense of movement and depth. The lines curve from the bottom left towards the top right.

CIRCUNSTANCIAS NACIONALES DE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO EN COLOMBIA

El cambio climático y el estrés ambiental son factores comunes que intensifican las desventajas preexistentes o las desigualdades de género. La pertenencia de género construye, para hombres y para mujeres en su diversidad, experiencias, afectaciones y respuestas diferenciadas frente a cambios ambientales, situaciones de degradación ambiental o peligros climáticos. Particularmente, los grupos de mujeres en situación de desventaja socioeconómica, así como grupos marginados, debido a su posición subordinada (campesinas/os, víctimas, población LGBTQ+, personas con discapacidad, pueblos y comunidades étnicas, niñas y niños) son más vulnerables frente a los efectos del cambio climático, sin desconocer que pueden aportar significativamente en la construcción de resiliencia climática.

Los impactos del cambio climático, como sequías e inundaciones, cada vez más frecuentes en Colombia y en el mundo, amenazan los medios de vida de las poblaciones afectadas por este fenómeno. En zonas donde las mujeres se dedican exclusivamente a la agricultura y a la ganadería como única fuente de ingresos, actividades que además garantizan la alimentación de la familia, ellas son las más afectadas.

En Colombia, la persistencia de normas sociales y culturales discriminatorias, como el acceso desigual a la tierra, al agua y otros recursos, así como la falta de participación de las mujeres en las decisiones que tienen que ver con la planificación y la gestión de la naturaleza, hacen que con frecuencia se ignoren las enormes contribuciones que estas pueden hacer en la gestión del cambio climático y la conservación y protección de la biodiversidad (PNUD, 2021). Las mujeres de Colombia, en su di-

versidad, dado el ejercicio de los roles tradicionales y de la economía del cuidado, están en constante interacción con los recursos naturales que corresponden al capital ambiental que las rodea.

En la mayoría de los territorios, las mujeres son las encargadas de recoger el agua para cocinar y limpiar, de buscar y cosechar los alimentos y de recolectar leña, entre otras labores las cuales las hacen más susceptibles a los impactos del cambio climático, en especial si se trata de mujeres gestantes o lactantes y adultas mayores. Así mismo, en su cotidianidad las mujeres de Colombia deben recorrer largas distancias para encontrar lo que necesitan y esto, sumado a la exposición a altas temperaturas, puede tener graves consecuencias en su salud.

Al respecto, el IPCC destaca que “Las diferencias en vulnerabilidad y exposición surgen de factores no climáticos y de desigualdades multidimensionales a menudo producidas por procesos de desarrollo desiguales. Estas diferencias dan forma a los riesgos diferenciales del cambio climático. Las personas que están marginadas social, económica, cultural, política, institucional o de otra manera son especialmente vulnerables al cambio climático y también a algunas respuestas de adaptación y mitigación. Esta vulnerabilidad aumentada rara vez se debe a una sola causa. Más bien, es el producto de la intersección de procesos sociales que dan como resultado desigualdades en el estado socioeconómico y los ingresos, así como en la exposición. Dichos procesos sociales incluyen, por ejemplo, la discriminación basada en el género, la clase, el origen étnico, la edad y la discapacidad, entre otros.” (IPCC, 2014).



MUJERES CUIDADORAS
DE LA AMAZONIA



Así mismo, el Informe Especial del IPCC sobre el cambio climático y la tierra señala que: “la inseguridad en los derechos de propiedad y la falta de acceso al crédito y a servicios de asesoramiento agrícola obstaculizan el progreso, especialmente de las mujeres” (2020). La falta de acceso de las mujeres a la tenencia y propiedad de la tierra, el asesoramiento agrícola, la falta de conocimientos técnicos y la falta de apoyo y subsidios agrícolas obstaculizan su capacidad de respuesta para el manejo sostenible de la tierra, el cual contribuye a la adaptación y mitigación climática.

Las sequías acarrearán riesgos para la salud al reducir la disponibilidad de agua para beber, cocinar y lavarse, y generan inseguridad alimentaria. Las mujeres y las niñas padecen de forma desproporcionada las consecuencias de ello, pues, debido a la búsqueda de agua, aumenta su carga de trabajo. Esto limita el acceso a la educación y oportunidades para su desarrollo. Debido a la mayor carga de trabajo doméstico, las niñas y adolescentes tienen que abandonar la escuela, lo que limita sus oportunidades para desarrollar un proyecto de vida. La situación empeora con el embarazo temprano y genera círculos de desigualdad generacionales difíciles de transformar.

El cambio climático y la crisis alimentaria mundial están afectando la disponibilidad de alimentos y la

incidencia del hambre. Estudios en diversos países en vías de desarrollo demuestran cómo las mujeres experimentan inseguridad alimentaria y déficits nutricionales ya que la comida es redistribuida de manera preferente hacia los otros miembros de la familia (IPCC 2014). A diferencia de los hombres, las mujeres suelen tener un acceso mucho menor a información en general, por ejemplo, sobre alertas meteorológicas y modalidades de cultivo, lo que afecta su capacidad para responder con eficacia a la variabilidad climática. “Las mujeres pueden tener un menor acceso a la información en situaciones de emergencia en ciertos contextos, así como estar menos representadas en los organismos de toma de decisiones (ECODES 2019).

Cuando las poblaciones tienen que afrontar los impactos del cambio climático a largo plazo, en la mayor parte de los casos, los hombres prefieren emigrar, mientras que las mujeres prefieren permanecer en las comunidades, asumen nuevas responsabilidades y en una alta medida terminan por asumir maternidades solas. Según estudios realizados (PNUD 2020) se ha demostrado que el impacto del cambio climático aumenta el riesgo de violencia contra las mujeres. En períodos de sequía prolongada, las mujeres y las niñas hacen viajes más frecuentes y largos para obtener comida o agua, lo que las hace vulnerables a la agresión sexual.

AVANCES Y PROYECCIONES DEL PAÍS

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 establecidos por la CMNUCC, en los acuerdos establecidos por el Cuerpo Subsidiario de Implementación (SBI, por sus siglas en inglés) bajo el ítem de Género y Cambio Climático.

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) las Apuestas de Transformación de la Estrategia de Largo Plazo para alcanzar la Carbono Neutralidad – Estrategia 2050, así como en las políticas, planes, programas y proyectos orientados hacia la gestión del cambio climático.

Desde el 2018, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (Minambiente) a través de su Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo (DCCGR) inició labores 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 Adaptado y Resiliente al Clima (ECDBC), lidera 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, adaptación y resiliencia al cambio climático.

El país cuenta con La Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático para la Integración de Enfoque de Género en Proyectos, Programas, Planes y Políticas para la Gestión del Cambio Climático desarrollada por la ECDBC, para promover y garantizar la 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 orientó 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. Este instrumento cuenta con un Programa de Fortalecimiento de Capacidades en Género y Cambio Climático y seis guías de integración del enfoque de género, para los sectores minero energético; transporte; agropecuario; comercio, industria y turismo; vivienda, ciudad y territorio, y el sector de ambiente y desarrollo sostenible.

La Caja de Herramientas ha sido implementada para la transversalización del enfoque de género en la NDC actualizada del país, la Estrategia 2050, las guías para la formulación y actualización de los Planes Integrales para la Gestión del Cambio Climático Sectoriales (PIGCCS), así como de los Planes Integrales para la Gestión del Cambio Climático Territoriales (PIGCCT). De la misma manera, este instrumento abrió el camino a la formulación de la Hoja de Ruta del Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia, los Lineamientos para Integrar Enfoque de Género en la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral, los lineamientos para integrar el enfoque de género en el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC), los Lineamientos para Integrar el Enfoque de Género en la Gestión Ambiental, entre otros.

En esa línea, de la COP27 en Sharm El Sheikh el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible lanzó oficialmente la Hoja de Ruta del Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia (PAGCC-CO). Una construcción realizada junto a más de 300 lideresas rurales afrocolombianas, campesinas e indígenas quienes representan a más de 35.000 mujeres de todo el territorio nacional quienes validaron a través de los Diálogos Climáticos con Organizaciones de Mujeres, las áreas prioritarias del (PAGCC-CO).

Para garantizar la implementación del PAGCC-CO, éste quedó incluido como un indicador de gestión en el CONPES 4080 de 2002 Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres, así como en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. El PAGCC-CO incluirá actividades e indicadores específicos para fortalecer la integración sistemática del enfoque de género en las políticas y medidas relacionadas con la gestión del cambio climático, así como la creación de arreglos institucionales y capacidad instalada de género y cambio climático en entidades con responsabilidades sobre la gestión del cambio climático. El PAGCC-CO incluirá acciones orientadas hacia la adaptación, mitigación y resiliencia al cambio climático desarrolladas por organizaciones de mujeres rurales afrocolombianas, campesinas e indígenas, así como acciones dirigidas a la creación y fortalecimiento de capacidades de las organizaciones para cualificar su quehacer y garantizar su participa-

ción plena, efectiva y sustantiva en la Acción Climática del país.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible en articulación con el Ministerio del Trabajo, avanza en la integración del enfoque de género en la formulación de la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral del país, para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y los hombres en las acciones desarrolladas para avanzar hacia economías y empleos verdes, en el paso a la carbono-neutralidad.

Como una expresión del principio de transparencia en la Acción Climática, Colombia avanza en la integración del enfoque de género en el Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero (INGEI). El país busca generar los procesos, metodologías y sinergias institucionales, entre otros, que permitan contar con un registro de emisiones y remociones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) integrando variables de análisis de género.

Para responder al mandato del Gobierno Nacional en cuanto a la creación de arreglos institucionales de asuntos de género, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible ha creado mediante la Resolución 943 de 2023, el Comité Sectorial de Asuntos Poblacionales, Diferenciales y de Género el cual contará con el Subcomité Sectorial de Asuntos de Género que estará encargado de garantizar la transversalización del enfoque de género en las acciones misionales del Ministerio, incluyendo la formulación de los Lineamientos de Política de Género del Sector Ambiental.

Finalmente, para mantener la continuidad y la capacidad técnica requerida para el avance en la implementación del PAGCC-CO y la Visión país de Género y Cambio Climático de Colombia, la dirección de Cambio Climático y gestión de riesgo del Minambiente y la Cancillería de Colombia bajo el principio de balance de género de la CMNUCC, han designado a una mujer y a un hombre especialistas en asuntos de género en intersección con el cambio climático, como Puntos Focales de Género y Cambio Climático ante la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático CMNUCC, quienes apoyan la implementación del PAGCC-CO, así como desarrollan actividades per-

manentes que garanticen la transversalización del enfoque de género en la formulación, implementación y monitoreo de políticas, planes, proyectos y programas orientados hacia la Acción Climática. Así mismo, las personas Puntos Focales se encargan de mantener las relaciones con otros Puntos Focales como parte de la agenda internacional de género y cambio climático, a la vez que participan como personas delegadas del país en las negociaciones de las diferentes COP.

En este mismo marco de acción la Oficina de Negocios Verdes y Sostenibles del Ministerio de Ambiente (ONVS), orienta y diseña estrategias, planes, programas y proyectos para la producción y consumo responsable y sostenible, involucrando a todos los actores de la cadena productiva, que promueven la eficiencia en el uso de los recursos naturales, la minimización de residuos y la mejora de la calidad de vida de las comunidades locales. Adicionalmente, también diseña e implementa instrumentos económicos para la conservación y restauración del medio ambiente y el aprovechamiento forestal, que contribuyen a la conservación

de los recursos naturales no renovables y generan recursos de destinación específica para la protección del ambiente; a través de los cuales se incentivan las acciones de preservación y restauración en ecosistemas estratégicos.

En línea con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, Colombia Potencia Mundial de la Vida, las estrategias de negocios verdes e instrumentos económicos para la conservación promovidas por la ONVS, se enmarcan desde una perspectiva de cambio en el relacionamiento con poblaciones, grupos y actores sociales de interés y sujetos de especial protección constitucional.

En el marco de lo anterior, el enfoque diferencial de género cobra una especial relevancia en el diseño y aplicación, tanto de lineamientos estratégicos, como en la formulación e implementación de planes, programas y proyectos. Desde esta perspectiva, a continuación, se destacan dos acciones que contribuyen a disminuir el impacto negativo que el cambio climático genera de manera diferencial en las mujeres y población diversa.



ARQUITECTURA DE GÉNERO Y DERECHOS DE LAS MUJERES EN COLOMBIA

La arquitectura de género en Colombia ha presentado diferentes características de acuerdo con el nivel de desarrollo de las políticas públicas para el goce efectivo de los derechos de las mujeres. Este avance, que en los últimos 10 años ha sido significativo, constituye un logro para las organizaciones de mujeres, que a partir de su injerencia en la agenda pública y en los espacios de toma de decisiones políticas, legislativas y jurídicas, han generado dinámicas de gestión y fortalecimiento de procesos que se orientan a la igualdad social, económica y cultural.

La incidencia de las organizaciones de mujeres y los compromisos asumidos por el Estado colombiano en las diferentes Convenciones y en la Plataforma de Acción de Beijing, entre otras, llevaron a que éste asumiera el compromiso de establecer un mecanismo a nivel nacional y territorial para atender los asuntos de género, un marco jurídico que permitiera prevenir, atender y sancionar las vulneraciones de derechos que viven las mujeres y las niñas y la definición de los roles específicos que deben jugar las diferentes entidades del Estado para su cumplimiento.

MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD

Esta formulado como un organismo del Poder Ejecutivo a nivel central. Se encarga de formular, dirigir, coordinar, articular, fortalecer, gestionar y ejecutar políticas que garanticen la inclusión y la protección de los derechos de las mujeres, los pueblos étnicos, la comunidad LGBTIQ+, la población migrante, las personas con discapacidad, los habitantes de la calle, niños, campesinos, de las personas que viven en los territorios excluidos y garantizar y hacer cumplir la igualdad y el derecho de esta.

Este ministerio tendrá tres objetivos fundamentales: la igualdad de género: el reconocimiento del tiempo de trabajo en el hogar válido para la pensión y por último Ingreso vital que consistirá en medio salario mínimo, a la madre cabeza de familia.¹

CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LAS MUJERES CPEM

La Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres es el mecanismo de género del país y orienta su accionar en torno a cuatro ejes prioritarios, tres temáticos relacionados con las violencias contra las mujeres dentro y fuera del conflicto armado y la prevención del embarazo en adolescentes, uno orientado a la Política Pública de Equidad de Género y uno sobre el Observatorio de Asuntos de Género. Los objetivos están orientados a la garantía de los derechos de las mujeres, la inclusión del enfoque de género en las entidades del Estado y en las políticas para la atención integral a la población víctima de violencia y tener interlocución con las organizaciones de mujeres. Es una entidad que no cuenta con recursos propios, generalmente funciona con recursos de cooperación internacional, desarrolla su labor con un equipo de 18 personas, lo cual limita su accionar para cumplir con sus competencias.

MECANISMOS DE EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL

El Estado colombiano en su arquitectura institucional responde a la descentralización administrativa, lo que implica que los municipios y departamentos tienen autonomía territorial para manejar los asuntos que les competen sin desconocer la Constitución. Los asuntos de género entran en el manejo de la autonomía de las autoridades locales. Actualmente, 25 departamentos cuentan con el mecanismo de género a nivel de Secretaría, primer nivel de decisión o un mecanismo de nivel intermedio, lo que representaba el 78%, y 7 departamentos no tienen ninguna instancia para atender los asuntos de las mujeres y las niñas, lo que correspondía al 21%.



En el nivel municipal, dada la descentralización administrativa existe mayor posibilidad de canalización de recursos económicos y el panorama sobre los mecanismos de género cambia con respecto a los departamentos. Al hacer el análisis con los municipios capital de los departamentos se encuentra que para actualidad sólo 7 tienen una Secretaría de la Mujer o Equidad de Género, lo cual representa el 21.8%, 17 municipios cuentan con otra instancia de nivel intermedio, que representaba el 53% y 8 no poseen ninguna instancia, lo que significaba el 25%.

BANCADAS DE MUJERES EN EL CONGRESO

A partir del año 2006 se consolidó en Colombia una bancada de mujeres en el Congreso de la República. Este proceso tuvo el mayor auge en su inicio, pues durante los años posteriores ha perdido protagonismo. A la Bancada de mujeres se les reconoce el aporte en la aprobación de las siguientes leyes: Ley 1257 de 2008, Ley 1434 de 2011, Ley 1448 de 2011, artículo para la formulación de la Política Pública para las mujeres en el Plan de Desarrollo 2010-2014, Ley 1413 de 2010, Ley 1468 de 2011, Ley 1496 de 2011.

COMISIÓN INTERSECTORIAL

Como parte de la aprobación de la Política Pública para la Equidad de las Mujeres se creó la Comisión Intersectorial, cuya Secretaría Técnica la realiza la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Esta Comisión está integrada por 7 ministerios y delegados del Departamento Nacional de Planeación, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Programa Presidencial de los Derechos Humanos (actualmente Consejería Presidencial para los Derechos Humanos) y el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.

El propósito de esta Comisión es "*coordinar, armonizar e impulsar la ejecución del Plan Indicativo por parte de las entidades involucradas, acorde a sus competencias en la Política Pública Nacional de Equidad de Género, siendo ésta la instancia de concertación entre los diferentes sectores involucrados*". La Comisión es un espacio que no ha logrado el liderazgo necesario para impulsar la implementación de la Política Pública, es un escenario que en su accionar ha tomado un carácter más técnico que político, lo que ha llevado a que tenga un rol marginal con una capacidad limitada de incidencia a nivel nacional.

Entre sus funciones están: liderar el impulso del enfoque de género y étnico para las mujeres en las entidades del orden nacional y territorial, así como en la definición de la política pública de equidad de género para las mujeres y las políticas sectoriales que involucran los derechos humanos de las mujeres, impartir lineamientos de carácter gubernamental para la inclusión en la gestión de las entidades públicas de los temas prioritarios para la garantía de la transversalidad del enfoque de género y étnico, realizar seguimiento al desempeño del país en metas e indicadores que contribuyan a la garantía de los derechos de las mujeres y el cierre de brechas de género, crear y definir la conformación de las comisiones regionales para la equidad y expedir su propio reglamento. Esta comisión sesiona de manera ordinaria mínimo dos veces al año y de manera extraordinaria a solicitud de uno de sus miembros o cuando sea citado por la secretaria técnica.

SISTEMA DE VIGILANCIA EN GÉNERO-SIVIGE Y OTROS SISTEMAS DE INFORMACIÓN U OBSERVATORIOS

Como respuesta a la necesidad de información y en cumplimiento del mandato de la Ley 1257 de 2008, en los últimos años las entidades han desarrollado un proceso de articulación liderado por el Ministerio de Salud y Protección Social, la Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres, El DANE y El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses para construir un sistema unificado de información que permita recaudar datos sobre las violencias contra las mujeres a nivel nacional. El Sistema de Vigilancia en Género -SIVIGE- es un espacio intersectorial del nivel nacional en el que participan las instituciones que cuentan con información de violencias de género en el país, y tiene el propósito de brindar información para hacer seguimiento a las violencias contra las mujeres y niñas a nivel nacional, mediante la armonización, integración, organización y divulgación y gestión; dirigido a apoyar el diseño, la implementación y la evaluación de políticas públicas, así como el direccionamiento de las acciones de los diferentes sectores.

La Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres cuenta con el Observatorio de Asuntos de Género, el cual es una herramienta para hacer seguimiento al cumplimiento de las normas nacionales e internacionales y a las políticas, planes y programas para los derechos de las niñas y las mujeres colombianas. Este Observatorio cuenta con un repositorio a través del cual es posible acceder a información como: boletines, estadísticas, bibliografía de género y algunas publicaciones; sin embargo, no logra ser un referente en el tema, ya que no está actualizado. En Bogotá, la Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con un Observatorio Distrital Mujeres y Equidad de Género, el cual acopia información sobre las mujeres que habitan en el Distrito Capital.

La Corporación Humanas desde la sociedad civil cuenta con el Observatorio Mujeres, Paz y Seguridad, el cual hace seguimiento en especial a la Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas y subsiguientes resoluciones.

SISTEMA NACIONAL DE MUJERES

A través del Decreto 1106 se reglamentó el Sistema Nacional de las Mujeres, el cual es un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos cuyo fin es incluir en la agenda de las diferentes ramas del poder público los temas prioritarios en materia de garantía de los derechos de las mujeres. Entre los objetivos del sistema está el impulsar la transversalización del enfoque de género y étnico para las mujeres en las entidades del Estado, además busca promover y brindar insumos para la implementación de la política de equidad de género y efectuar el seguimiento del plan de acción, así como la política pública de cuidado. (Presidencia de la República, 2020)

CREACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE LA ALTA INSTANCIA DE GÉNERO DEL GOBIERNO

El 16 de Enero de 2019 el gobierno del Presidente Iván Duque instaló formalmente la Alta Instancia de Género de Gobierno, una herramienta con la intención de hacer efectivos los derechos de las mujeres en el marco de los acuerdos, particularmente en los territorios que históricamente afectados por fenómenos de violencia y pobreza en Colombia. Esta instancia está integrada por la Presidencia de la República, representada por la Alta Consejería para el Posconflicto, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Agencia de Renovación del Territorio y la Agencia para la Reincorporación y Normalización. Dentro de las obligaciones contempladas se encuentran: coordinar, armonizar, concertar, impulsar y hacer seguimiento a la implementación y transversalización del enfoque de género en la implementación del Acuerdo por parte de las entidades involucradas, acorde con sus competencias. Cómo ruta de Navegación para

los próximos 15 años, la Alta instancia de Género del Gobierno toma El Plan Marco de Implementación -PMI, contemplado en el Acuerdo de Paz firmado en 2016 en la Habana especialmente en los aspectos referentes a la atención en salud, educación, tierras, vivienda, proyectos productivos, justicia, trabajo, entre otros. (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2019)

COMISIÓN LEGAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER

La Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, creada mediante Ley 1434 de 2011, es de carácter interparlamentario, está integrada por veintiún (21) congresistas, once (11) Representantes a la Cámara, y diez (10) Senadores de la República, quienes sesionarán conjuntamente, previa convocatoria de la Mesa Directiva. Esta Comisión se creó con el fin de fomentar y promover la consolidación de una política de Estado que permita el mejoramiento en las condiciones y situación de la mujer en la sociedad, para lograr eliminar cualquier situación de desigualdad y discriminación que se presente en el ejercicio de su ciudadanía. (Congreso de la República de Colombia, 2021)

Entre sus funciones están:

- Elaborar propuestas legislativas que garanticen la realización de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres, con el acompañamiento de organizaciones y grupos de mujeres, centros de investigación y demás organizaciones que defienden los derechos de las mujeres.

- Ejercer el control político a los diversos entes del Estado en relación con la formulación y desarrollo de planes, programas, proyectos y políticas públicas dirigidas al reconocimiento, promoción, realización, ampliación, protección y restitución de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres y el cumplimiento por parte del Estado de los tratados, convenios, protocolos y recomendaciones de organismos internacionales.
- Promover la participación de las mujeres en los cargos de elección popular y en las instancias de dirección y decisión dentro de las diferentes Ramas del Poder Público, órganos de la estructura del Estado, partidos y movimientos políticos.
- Ser interlocutoras de las organizaciones y grupos de mujeres, ante las Ramas del Poder Público y demás órganos de la estructura del Estado, para canalizar sus demandas, conocer sus expectativas y tramitar las soluciones pertinentes a la realización de los derechos de las mujeres.
- Hacer seguimiento a los procesos de verdad, justicia, reparación integral y no repetición, para que los delitos cometidos contra las mujeres y las niñas en el marco del conflicto armado interno no queden en la impunidad.
- Hacer seguimiento sobre los resultados de los procesos de investigación y/o sanciones existentes en los distintos entes de control, relacionados con las violaciones de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y a la integridad física y sexual de las mujeres.





COMISIÓN NACIONAL DE GÉNERO RAMA JUDICIAL

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura de Colombia creó la Comisión Nacional de Género en la rama judicial, mediante acuerdo 08 4552 de 20 de febrero de 2008, la cual fue instalada el 9 de junio de 2008, con el propósito de promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer de la labor judicial.

La Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial (CNGRJ) está integrada por una magistrada o magistrado de la Corte Suprema de Justicia, una magistrada o magistrado de la Corte Constitucional, una magistrada o magistrado del Consejo de Estado, una magistrada o magistrado de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura y una magistrada o magistrado de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y el Director/a Ejecutivo de Administración Judicial) que es el Secretario/a Técnico. (Rama Judicial República de Colombia, 2021)

Dentro de sus funciones están:

- Proponer políticas, planes y acciones encaminadas a garantizar la igualdad y la no dis-

criminación de las mujeres y las niñas en el acceso a la administración de justicia.

- Promover la sensibilización, la formación e información en materia de género, de manera continua y sistemática para todos los servidores judiciales.
- Mantener informadas a las Altas Corporaciones sobre las actividades de Género que se adelanten para la Rama Judicial.
- Efectuar la evaluación y el seguimiento al cumplimiento de las políticas, planes y acciones que en materia de género se determinen por la Comisión.
- Establecer directrices para la introducción de la perspectiva de género en la actuación y la formación judicial.
- Servir de órgano de coordinación de las Altas Cortes en materia de Género para la Rama Judicial.

COMISIÓN INTERSECTORIAL DE LA POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADO

Como parte de la estrategia del Gobierno del presidente Iván Duque para articular y coordinar la oferta entre distintos actores responsables del cuidado en Colombia, con la inclusión del enfoque de género en todas las acciones que de allí se deriven, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) informó la expedición del Decreto 1228 de 2022, mediante el cual se creó la Comisión Intersectorial de la Política Nacional de Cuidado (Cipnc).

Esta iniciativa según el DNP, hace parte del cumplimiento de las Bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” y dicha comisión será la encargada de implementar la Política Nacional de Cuidado la cual brinda los lineamientos para la garantía del derecho al cuidado en el marco de la economía del cuidado y el Sistema General de Cuidados (SGC) entendido como el instrumento de la Política por el cual se ejecutan e implementan de manera integral servicios, programas y proyectos orientados a mejorar la calidad de vida tanto de las personas cuidadoras como de las sujetas de cuidados. La Secretaría Técnica de la Cipnc será ejercida por el DNP.

El DNP mencionó que la Comisión representa un logro en materia de mecanismos institucionales de coordinación, articulación y gestión de la Política Nacional de cuidado, y que contribuirá a articular otros sistemas e instancias como el Sistema Nacional de Discapacidad (SND), organizado por la Ley 1145 de 2007; la Comisión Intersectorial para la Atención Integral de la Primera Infancia (CIPI), respaldada reglamentariamente por los Decretos 4875 de 2011 y Decreto 1416 de 2018; y el Consejo Nacional de Personas Mayores, ordenado mediante la Ley 1251 de 2008.

En el marco de la Cipnc, se implementará la Política Nacional de Cuidado la cual tendrá como objeto: “Promover una nueva organización social de los cuidados en el país, por medio de la provisión

de cuidados, asistencia y apoyo de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad en situación de dependencia; así como reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados –que hoy realizan mayoritariamente las mujeres– desde un enfoque de derechos humanos, interseccional e intercultural, en el marco de la equidad de género e igualdad de oportunidades en Colombia”.

La Cipnc está integrada por el ministerio de Salud y Protección Social; el ministerio del Trabajo; el ministerio de Educación; el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y quien preside es DNP; el Departamento Administrativo Nacional de Estadística; y el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social o sus delegados. También hacen parte de la Cipnc con voz, pero sin voto, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje, la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad, la Consejería Presidencial para la Niñez y Adolescencia, el Consejo Nacional de Personas Mayores o quienes hagan sus veces.

Mediante la implementación de la Política Nacional de Cuidado, se podrá implementar a la vez el Sistema General de Cuidados (línea estratégica 6 de la política), mediante el cual será posible redistribuir de manera más equitativa los cuidados, cuyas cargas recaen hoy en día principalmente en las mujeres, por medio de una oferta integral, pertinente y suficiente que permita redistribuir, reducir y reconocer las labores de cuidado no remuneradas que ejercen las mujeres y a la vez suplir las necesidades de cuidado de la población demandante.

Asimismo, el DNP evidencia que los miembros de la Cipnc tendrán en el marco del ejercicio de implementación de la Política Nacional de Cuidado grandes retos en materia institucional, regulatoria y de asignación de recursos, teniendo en cuenta que la demanda de cuidados de la población mayor sigue en aumento y, por su parte, la oferta de servicios de cuidado provista por el Estado y los hogares principalmente no será suficiente a la luz del aumento poblacional de este grupo de edad.

Por último, mediante esta instancia (Cipnc), por medio de la cual se podrá tomar decisiones en



función de una organización más equitativa de los cuidados en el país a nivel urbano y rural, se podrán beneficiar las mujeres que han incrementado las horas de cuidado no remuneradas, lo que ha exacerbado la pobreza y las brechas de género.

De esta manera, mediante las disposiciones que prevé el Decreto en cuanto al funcionamiento de la Cipnc y el ejercicio que deriva de la implementación de la Política Nacional de Cuidado, se podrán posicionar la economía del cuidado en la agenda pública, organizar de manera sistémica e integral los servicios de cuidados y beneficiar a las mujeres ampliando sus oportunidades, elecciones, libertades reduciendo los factores que perpetúan los ciclos de feminización de la pobreza.

ORGANIZACIONES DE MUJERES

El movimiento de mujeres colombiano desde sus inicios ha tenido una gran heterogeneidad tanto en los procesos organizativos, como ideológicos y políticos lo cual ha favorecido el impulso y posicionamiento de temas cruciales para las mujeres, como la visibilización de las afectaciones diferenciadas en ámbitos sociales, políticos, ambientales, culturales y económicos y el reconocimiento de sus necesidades específicas y potencialidades en te-

mas como la gestión ambiental, rural y comunitaria. Un aliado fundamental del movimiento social de mujeres en Colombia ha estado representado en la cooperación internacional, que ha acompañado con recursos técnicos y financieros diversas iniciativas de género en el marco de la exigibilidad y goce efectivo de los derechos de las mujeres en su diversidad.

La heterogeneidad del movimiento de mujeres se ha expresado en diferentes formas organizativas y ha llevado a la constitución de una amplia gama de posibilidades, entre ellas: organizaciones de mujeres rurales y campesinas, organizaciones de mujeres indígenas, negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, plataformas para la incidencia política, colectivos organizados en ONGs, grupos de investigación vinculados a universidades, colectivos y colectivas feministas constituidas por organizaciones de mujeres jóvenes, urbanas y rurales que hacen activismo político y denuncia pública y organizaciones feministas vinculadas a los territorios que recogen muchas de las expresiones ya mencionadas, entre otras.

Entre los principales logros de las organizaciones de mujeres se encuentran la movilización e incidencia tanto a nivel local como nacional para lograr políticas de igualdad de género y mecanismos de género, la visibilización de las afectaciones sobre el cuerpo de las mujeres por la guerra, la in-

cidencia y aporte técnico para la construcción de un marco jurídico para garantizar a las niñas y las mujeres una vida libre de violencias, el uso estratégico de herramientas legales para llevar a las más elevadas instancias de justicia las exigencias de protección de los derechos de las mujeres, especialmente las víctimas de la guerra, que derivó en respuestas como la expedición de los Autos 092 de 2008 y 009 de 2015, la Inclusión del enfoque de género y la formulación de acciones específicas para las mujeres y las niñas en el Acuerdo firmado con las FARC-EP y el seguimiento sistemático al marco jurídico construido localmente y a los tratados y acuerdos internacionales asumidos por el Estado colombiano, entre otros.

Como parte de los principales retos que enfrentan las organizaciones de mujeres en Colombia se encuentra la persistencia de las Violencias basadas en Género (VbG), la falta de autonomía económica, las dificultades de acceso a la salud, las fracturas que se generan por razones ideológicas y que en ocasiones minan las posibilidades de obtener mayores logros, las distancias entre los grupos de investigación académicos y equipos técnicos y las organizaciones de mujeres de base, la disparidad en la capacidad de incidencia por parte de las organizaciones de las grandes ciudades frente a las de ciudades pequeñas, y las de las zonas rurales y rurales dispersas, las dificultades y tensiones que se generan para el acceso de recursos económicos que provienen generalmente de la cooperación internacional y, en algunos casos la falta de articulación de y con las entidades del estado.

PERSONAS CON ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DIVERSA (LGBTIQ+)

En el año 2004 nace la organización Colombia Diversa, la cual recoge en gran medida la lucha por los derechos de la población LGBTIQ+ en Colombia y centra sus intereses en: (i) lograr el recono-



cimiento de las personas LGBTIQ+, (ii) Aportar a la transformación de los imaginarios sobre las personas LGBTIQ+ en el país y (iii) promover la acción y organización de la comunidad LGBTIQ+.

La población LGBTIQ+ en Colombia ha ido accediendo al reconocimiento de sus derechos a partir de la Constitución del 91 con base en Tutelas que han generado Sentencias de la Corte Constitucional (ver anexo cuadro 1). De otro lado, en los últimos años algunas normas que asumen el enfoque de género les incluye, como el “Decreto 762 de 2018” por el cual se formula la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTIQ+ y de personas con orientaciones sexuales e Identidades de género diversas¹⁷ (Congreso de la República, 2018)

El informe de la Universidad Autónoma de Bucaramanga: Movimiento en Colombia: la voz de Diversidad de género, logros y desafíos (UAB, 2017), presenta una reseña cronológica de los logros más relevantes obtenidos por el Movimiento LGBTIQ+ colombiano, en materia legal:

¹⁷ <https://www.mininterior.gov.co/la-institucion/normatividad/decreto-762-del-7-de-mayo-de-2018-politica-publica-garantia-de-los-derechos-sectores-sociales-lgbti>

Diciembre 15 de 1993 Sentencia N° T594/93	Cambio de nombre para las personas transgénero
Marzo 24 de 1998, Sentencia N° T-101/98	Derecho a la educación en condiciones de igualdad para personas con orientaciones sexuales diversas.
Junio 14 de 2001, Sentencia SU.623/01	Seguridad social a parejas del mismo sexo.
Junio 12 de 2003, Sentencia T-499/03	Derecho a visita íntima lésbica en cárceles.
Febrero 7 de 2007, Sentencia C-075/07	Derechos patrimoniales.
Abril 16 de 2008, Sentencia C-336/ 08	Sustitución pensional compañero/a permanente del mismo sexo.
Enero 28 de 2009, Sentencia C-029/09	Reconocimiento de derechos: civiles, políticos, penales, sociales de las parejas del mismo sexo.
Septiembre 22 de 2011, Sentencia T716/11	Pensiones y reconocimiento de que las parejas del mismo sexo constituyen familia.
Marzo 26 de 2012, Sentencia T-248/12	Eliminar el impedimento de donar sangre para personas de orientaciones sexuales diversas.
Abril 12 de 2012, Sentencia T-276/12	Adopción individual por parte de personas con orientaciones sexuales diversas; caso Chandler Burr.
Agosto 22 de 2013, Sentencia T-552/13	Derecho a cirugía reasignación de sexo personas trans por EPS.
Agosto 23 de 2013, Sentencia T-565/13	Protección de la orientación sexual y la identidad de género en los manuales de convivencia escolar.
Julio 9 de 2014, Sentencia T-476/14	Inaplicable la obligación de presentación Libreta Militar para contratar una mujer transgénero.
Agosto 28 de 2014, Sentencia SU617/14	Adopción hijo biológico, parejas del mismo sexo.
Agosto 3 de 2015, Sentencia T-478/15	Prohibición de discriminación por orientación sexual e identidad de género en instituciones educativas.
Noviembre 4 de 2015, Sentencia C-683/15	Parejas el mismo sexo pueden aplicar a proceso de adopción.
Noviembre 12 de 2015, Sentencia SU696/15	Registrar como padres al hijo de la pareja el mismo sexo.
Abril 28 de 2016, Sentencia SU214/16	Matrimonio igualitario.

MARCO DE COHERENCIA INTERNACIONAL Y NACIONAL PARA LA ACCIÓN CLIMÁTICA CON ENFOQUE DE GÉNERO

INTERNACIONAL

Los compromisos internacionales de género promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, lo que a su vez contribuye al desarrollo sostenible, la paz y la seguridad en todo el mundo. Colombia ha ratificado una serie de compromisos internacionales de género entre los que se incluyen tratados, convenios y acuerdos que

han sido adoptados para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres y niñas. Cumplir con estos compromisos significa tomar medidas concretas para garantizar que las leyes, políticas y prácticas promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Área	Instrumento	Legislación nacional	Descripción instrumento	Inclusión de asuntos de género
Género	Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, 1979	Ley 51 de 1981. Decreto de promulgación 2492 de 1982.	Adopta una serie de medidas para eliminar la discriminación de la mujer en las diferentes esferas (política, económica, social, cultural y civil).	Insta a los Estados a garantizar a todas las mujeres el trato equitativo ante la ley, los derechos de la mujer y la distribución justa y equitativa de los recursos y beneficios. También insta a garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
Género	Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Belem do Para"	Ley 248 de 1995	Adopta medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. En esta se define la violencia contra las mujeres, se establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias y destaca a la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.	Plantea el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

Género	Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	Todos los desarrollos normativos en materia de derechos de las mujeres	En la Declaración, los Gobiernos se comprometieron a: "Garantizar a todas las mujeres y las niñas todos los derechos humanos y libertades fundamentales, y tomar medidas eficaces contra las violaciones de esos derechos y libertades; a adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, así como suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer".	En esta declaración se decide el compromiso con la promoción de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo en interés de toda la humanidad. Se reconoce las aspiraciones de las mujeres del mundo y tomando en cuenta su diversidad, la no homogeneidad del avance en la situación de la mujer y los obstáculos que persisten y entrañan graves consecuencias, entre otros.
--------	---	--	--	--

Género	Agenda 2030 Objetivo de Desarrollo Sostenible 5	Ley 99 de 1993 por la cual se crea el MADS y el decreto 1076 de 2015	Los Objetivos de Desarrollo Sostenible hacen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas de las personas en todo el mundo.	El Objetivo de Desarrollo 5 "Para el empoderamiento de las Mujeres y las Niñas" ODS 5, plantea que la importancia de la igualdad de género radica en que esta es la base para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible.
--------	---	--	--	--

Área	Instrumento	Legislación nacional	Descripción instrumento	Inclusión de asuntos de género
Cambio Climático	Convención Macro de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC), 1992.	<u>Ley 164 de 1994</u> , Sentencia C-073/1995.	Estableció un marco internacional para los gobiernos en trabajo conjunto para desarrollar una propuesta de política para reducir los efectos del cambio climático y adaptarse a sus amenazas.	No incluyó temas de género inicialmente. Mediante las COP ha avanzado en su incorporación. (COP 20,21,22,25 y 27).
Cambio Climático	Protocolo de Kioto, 1997.	<u>Ley 629 de 2000</u> , Sentencia C-860/2001.	Es una enmienda al CMNUCC, obliga a los países signatarios a reducir las emisiones	No incluyó temas de género inicialmente, al igual que el CMNUCC ha avanzado mediante la celebración de las diferentes COP (20,21,22,23,24,25,26 y 27)



Por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo de París”, adoptado el 12 de diciembre de 2015, en París, Francia.

Es un **tratado internacional** sobre el cambio climático **jurídicamente vinculante**. Fue adoptado por 196 Partes en la COP21 en París, el 12 de diciembre de 2015 y entró en vigor el 4 de noviembre de 2016.

Su objetivo es **limitar el calentamiento mundial** a muy por debajo de 2, preferiblemente **a 1,5 grados centígrados**, en comparación con los niveles preindustriales. Para alcanzar este objetivo de temperatura a largo plazo, los países se proponen alcanzar el **máximo de las emisiones de gases de efecto invernadero** lo antes posible para lograr un planeta con clima neutro para mediados de siglo.

El Acuerdo de París es un hito en el proceso multilateral del cambio climático porque, por primera vez, un acuerdo vinculante hace que **todos los países** se unan en una causa común para emprender esfuerzos ambiciosos para combatir el cambio climático y adaptarse a sus efectos.

Reconoce que el cambio climático es un problema de toda la humanidad y que, al adoptar medidas para hacerle frente, las Partes deberían respetar, promover y tener en cuenta sus respectivas obligaciones relativas a los derechos humanos, el derecho a la salud, los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades locales, los migrantes, los niños, las personas con discapacidad, las personas en situaciones vulnerables y el derecho al desarrollo, así como la igualdad de género, de empoderamiento de la mujer y la equidad intergeneracional.

Cambio Climático

Acuerdo de París

Ley 1844 de 2017

Cambio Climático	Programa de Trabajo de Lima sobre Género y su Plan de Acción de género de la CMNUCC	En el marco de la COP 20 (2014) se aprueba el Programa de Trabajo de Lima sobre el Género (PTLG) (CMNUCC, 2014)	El Programa de Trabajo de Lima Sobre Género (LWPG por sus siglas en inglés) y su Plan de Acción de Género (GAP por sus siglas en inglés), promueven la adopción de medidas para integrar enfoque de género en la acción climática, en el marco de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC).	Colombia participó en las negociaciones de género y cambio climático llevadas a cabo en la COP25. El país, en coordinación con otros países que hacen parte de AILAC realizó aportes clave orientados a lograr la ampliación y el aumento de la ambición del Programa de Trabajo de Lima sobre Género y su Plan de Acción de Género (GAP por sus siglas en inglés) por 5 años, hasta 2024. El resultado de las negociaciones ha derivado en un LWPG y un GAP mejorados y exhaustivos, que fortalecen el trabajo de integración de enfoque de género en todos los niveles de la gestión del cambio climático.
------------------	---	---	---	--

Área	Instrumento	Legislación nacional	Descripción instrumento	Inclusión de asuntos de género
Cambio Climático y Biodiversidad	Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe, adoptado en Escazú (Costa Rica) el 4 de marzo de 2018	Ley 2273 de Escazú noviembre de 2022	Tiene como objetivo garantizar la implementación plena y efectiva en América Latina y el Caribe de los derechos de acceso a la información ambiental, participación pública en los procesos de toma de decisiones ambientales y acceso a la justicia en asuntos ambientales, así como la creación y el fortalecimiento de las capacidades y la cooperación, contribuyendo a la protección del derecho de cada persona, de las generaciones presentes y futuras, a vivir en un ambiente sano y a su desarrollo sostenible	Colombia se suma a este acuerdo internacional en defensa del medio ambiente, de los defensores ambientales, y que permitirá a los ciudadanos tener acceso a información de este sector como un derecho fundamental. Con esta Ley de la República se establecen unos criterios de protección para los activistas y para los defensores del medio ambiente en el país, la norma contiene mecanismos de participación de la sociedad en las decisiones, en donde también, se afecta al medio ambiente.

Cada Parte establecerá las condiciones propicias para que la participación pública en procesos de toma de decisiones ambientales se adecúe a las características sociales, económicas, culturales, geográficas y de género del público.

En el plano nacional, toda persona (hombres y mujeres en su diversidad) deberá tener acceso adecuado a la información sobre el medio ambiente de que dispongan las autoridades públicas, incluida la información sobre los materiales y las actividades que encierran peligro en sus comunidades, así como la oportunidad de participar en los procesos de adopción de decisiones. Los Estados deberán facilitar y fomentar la sensibilización y la participación de la población poniendo la información a disposición de todos. Deberá proporcionarse acceso efectivo a los procedimientos judiciales y administrativos, entre estos el resarcimiento de daños y los recursos pertinentes

Área	Instrumento	Legislación nacional	Descripción instrumento	Inclusión de asuntos de género
Biodiversidad	Convenio sobre diversidad biológica (CDB), 1992.	Ley 165 de 1994. Sentencia: C-519/1994.	Conservación de la diversidad biológica, la utilización sostenible de sus componentes y la participación justa y equitativa en los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos. Promover medidas que lleven a un desarrollo sostenible.	Se reconoce la función decisiva de la mujer en la conservación y utilización sostenible de la diversidad biológica y afirma la plena participación de la mujer en todos los niveles de formulación y ejecución de políticas sobre diversidad biológica.

Biodiversidad	Plan de Acción de Género del Convenio sobre Diversidad Biológica	Conferencia de las partes en el convenio sobre la diversidad biológica decimoquinta reunión – parte ii montreal (canadá), 7 a 19 de diciembre de 2022	<p>Este plan de acción de género reconoce la importancia de promover las iniciativas dirigidas a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas para garantizar la aplicación efectiva del marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020.</p> <p>Así mismo reconoce también que la participación y el liderazgo plenos y efectivos de las mujeres en todos los aspectos de los procesos del Convenio, en particular en las políticas y la acción a nivel nacional y local, son primordiales para alcanzar los objetivos de diversidad biológica a largo plazo y la Visión 2050 de vivir en armonía con la naturaleza,</p>	<p>En este Plan se Insta a las Partes, e invita a otros Gobiernos, gobiernos subnacionales, ciudades y otras autoridades locales y a organizaciones pertinentes a implementar el plan de acción sobre género a fin de respaldar y promover la incorporación de la perspectiva de género y la implementación del marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020 de manera que tenga en cuenta las cuestiones de género; se invita a organizaciones pertinentes de la familia de las Naciones Unidas y a otras organizaciones e iniciativas internacionales a apoyar una implementación coherente del marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020 que tenga en cuenta las cuestiones de género, a través de la identificación de sinergias y aprovechando la experiencia pertinente de procesos relacionados; y se insta a las Partes e invita, según proceda, a organizaciones pertinentes a incorporar el plan de acción sobre género en las estrategias y planes de acción nacionales en materia de biodiversidad y a incluir indicadores específicos de género al elaborar indicadores nacionales, recopilando datos desglosados por sexo, edad y otros factores demográficos e indicadores de género, cuando sea posible;</p>
Biodiversidad	Convención de la Lucha contra la Desertificación y Sequía (UNCCD), 1992.	Ley 461 de 1998. Sentencia C-229/1999.	<p>Lucha contra la desertificación en los países afectados la sequía grave o la desertificación.</p> <p>Prevenir la degradación de las tierras, luchar contra la desertificación y mitigar los efectos de la sequía, especialmente en las zonas secas (áridas, semiáridas y subhúmedas secas)</p>	<p>Mujeres y hombres deberían participar de lleno en la preparación y ejecución de actividades.</p> <p>Exige actividades especiales de apoyo que promuevan oportunidades para que las mujeres participen, incluyendo campañas de sensibilización, formación de capacidades y educación.</p>

NACIONAL

Considerando que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y un principio de justicia social, en Colombia se han dispuesto normas y mecanismos de género para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria. Estos marcos normativos contribuyen al desarrollo sostenible del país y demuestran su compromiso con los derechos humanos y la justicia social. Así mismo, me-

dante el cumplimiento de la política nacional de género se crean escenarios para la promoción de la paz, al tiempo que se establecen instrumentos para avanzar en el cierre de las brechas sociales, fomentando la inclusión y participación de las mujeres en la fuerza laboral y en la toma de decisiones para aportar a la productividad y contribuir al crecimiento económico del país.

Área	Política Pública Nacional
Instrumento	Ley de Mujer Rural
Legislación	Ley 731 de 2012

Descripción

Esta ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural. En 2023 se inició el proceso para su actualización liderado por la Dirección de Mujer Rural del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Con relación a la mujer Rural considera¹⁸:

Artículo 2°. De la mujer rural. Para los efectos de la presente ley, mujer rural es toda aquella que sin distinción de ninguna naturaleza e independientemente del lugar donde viva, su actividad productiva está relacionada directamente con lo rural, incluso si dicha actividad no es reconocida por los sistemas de información y medición del Estado o no es remunerada.

Artículo 3°. De la actividad rural. La actividad rural comprende desde las actividades tradicionales, tales como las labores agropecuarias, forestales, pesqueras y mineras, hasta las no tradicionales, como el desarrollo de agroindustrias y microempresas, además de otras actividades realizadas en el marco de una perspectiva más amplia de la ruralidad, como son las relacionadas con la integración a cadenas agroproductivas y comerciales en todas sus expresiones organizativas, el turismo rural y ecológico, las artesanías, la transformación de metales y piedras preciosas y otros nuevos campos de oportunidad, incluyendo las actividades de mercadeo, transformación de productos y prestación de servicios que se realicen en torno a ellas.

Artículo 4°. De la perspectiva más amplia de la ruralidad. La perspectiva más amplia de la ruralidad implica una relación cada vez más estrecha e interdependiente entre lo rural con lo urbano, caracterizada por los vínculos que se establecen por la ubicación de la vivienda y el lugar de trabajo, así como por los establecidos en desarrollo de las actividades rurales y otras actividades multisectoriales que trascienden lo agropecuario.

18 Tener en cuenta que estas consideraciones están en proceso de revisión en el marco de la actualización de la ley 731 iniciada en 2023.

Asuntos de género a destacar	<p>Artículo 28. Participación de las mujeres rurales en los planes, programas y proyectos de reforestación.</p> <p>En los planes programas y proyectos de reforestación que se adelanten en las zonas rurales, se deberá emplear por lo menos un 30% de la mano de obra de las mujeres rurales que en ellas habiten, quienes junto con la comunidad a la que pertenezcan, deberán ser consultadas por las autoridades ambientales sobre las plantas originarias existentes en la zona con el fin de asegurar una reforestación acorde con el ecosistema.</p>
Área	Política Pública Nacional
Instrumento	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País. 2022
Legislación	Documento CONPES 4080 de 2022
Descripción	<p>Tiene el objetivo de asegurar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas garantizando el principio de igualdad y no discriminación, teniendo en cuenta las particularidades urbana y rural, afrocolombiana, negra, palenquera y raizal, indígena, campesina, Rrom, así como a las mujeres de diversas opciones sexuales y a aquellas que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, como las mujeres en situación de desplazamiento, discapacidad, las mujeres cabeza de familia, las madres gestantes y las víctimas de diversas formas de violencia basadas en género.</p> <p>Se plantean acciones dirigidas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Aumentar las oportunidades de autonomía económica para las mujeres (ii) Avanzar hacia la paridad en participación de las mujeres en los cargos de elección popular, cargos directivos del sector público a nivel nacional y territorial y su liderazgo en el escenario comunal; (iii) Generar intervenciones públicas que mejoren la salud física y mental de las mujeres; (iv) Fortalecer la política para prevenir y atender de manera integral las violencias contra las mujeres; (v) Afianzar el rol de las mujeres en la construcción de paz y la agenda de seguridad en el marco de la Resolución 1325; (vi) fortalecer la institucionalidad para la transversalización del enfoque de género en asuntos estratégicos del Estado y transformación cultural. Todas estas con un énfasis en la situación de las mujeres rurales. <p>Se destaca el impulso de mecanismos de género a nivel nacional y territorial y de instancias de coordinación creado como el comité sectorial de Minas y energía (sector que además cuenta con una política sectorial de género</p>



Asuntos de género a destacar

Define que las problemáticas para las mujeres asociadas a territorio, hábitat y ambiente requieren de una estrategia definida que pueda responder no sólo 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 sólo al ámbito rural, sino también contempla estrategia a favor de las mujeres urbanas.

Reconoce que se prevé que los efectos del cambio climático tendrán mayor impacto en los pequeños productores, de escasos recursos y de pequeña escala, que representan la gran mayoría de los productores de alimentos en Colombia, de los que una gran proporción están representados por las mujeres rurales.

Recomienda el desarrollo de mecanismos adecuados para la intervención en la prevención, atención y protección de las mujeres rurales y de los grupos étnicos frente al cambio climático.

En cuanto a los temas ambientales, el Acuerdo de París, ratificado por Colombia en 2018, establece que las partes deberán promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. En este marco, el Programa de Trabajo de Lima y su Plan de Acción de Género, compromete a las partes en avanzar en la implementación de mandatos y políticas climáticas sensibles a las consideraciones de género.

Con el objetivo de fortalecer la institucionalidad y el enfoque de género en torno a los asuntos de cambio climático, entre 2022 y 2030, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible formulará y ejecutará, en coordinación con las entidades que conforman la Comisión Intersectorial de Cambio Climático (CICC) y otras partes interesadas, un Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGCC) el cual incluirá actividades e indicadores específicos para fortalecer la integración sistemática del enfoque de género en las políticas y medidas relacionadas con la gestión del cambio climático, así como la creación de arreglos institucionales y capacidad instalada de género y cambio climático en entidades con responsabilidades sobre la gestión del cambio climático.



Área	Política Pública Nacional
Instrumento	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022- 2026 COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA
Legislación	Ley 2294 de 2023 por el cual se expide el plan nacional de Desarrollo 2022- 2026 Colombia potencia de la vida
Descripción	<p>En el parágrafo primero de su artículo 3 dispone que ‘el Gobierno nacional garantizará la inclusión e implementación efectiva del enfoque diferencial e interseccional indígena, afrocolombiano, palenquero y raizal en todos los ejes de transformación y en los ejes transversales del Plan Nacional de Desarrollo”</p> <p>Así mismo en el artículo 4 reconoce como actores diferenciales para el cambio a las mujeres, la comunidad LGBTQI+, las víctimas, las niñas y los niños, las comunidades étnicas los jóvenes, las personas con discapacidad y la comunidad campesina, los cuales son parte integral de las transformaciones propuestas por el Plan, y con los cuales se pretenden lograr transformaciones hacia una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, que supere las discriminaciones de tipo económico, social, religioso, cultural y político, así como las basadas en género, étnico-racial, generacionales, capacidades físicas, de identidad y orientación sexual donde la diversidad será fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión.</p>
Asuntos de género a destacar	<p>El Documento de Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 establece que el enfoque de género se incorporará en toda la institucionalidad, especialmente en la planeación y asignación de presupuestos, que se integrarán de manera más robusta las variables de género e interseccionalidad en los sistemas de información y registros administrativos nacionales, y que todos los sectores administrativos a nivel nacional y territorial deberán contar con un comité sectorial de género y/o fortalecer instancias similares, y que se implementará un programa de formación en género y antirracista para funcionarios públicos.</p> <p>Así mismo, el PND 2022 – 2026 especifica en su bases que se propiciarán procesos de adecuación institucional que avancen en materia de enfoque diferencial étnico como herramienta efectiva en la materialización de los derechos, por lo que en entidades nacionales estratégicas para la política de pueblos y comunidades étnicas, se crearán dependencias encargadas de los temas étnicos que impulsen los procesos administrativos, procedimentales, de planificación, implementación y seguimiento de los programas dirigidos a los pueblos y sus comunidades.</p> <p>Las mujeres serán líderes de la transición energética y la economía productiva asociada a la mitigación y adaptación al cambio climático. Es importante reconocer y proteger los saberes tradicionales, y promover el acceso a empleos verdes de forma paritaria. Se implementará el Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia PAGCC-CO. Se incorporará el enfoque de género en los estudios de impacto ambiental, garantizando la participación efectiva de las mujeres en cada uno de los espacios de participación ciudadana en materia ambiental. Además, se incluirá 224 el enfoque de género en la gestión y atención del riesgo de desastres, focalizando la entrega de proyectos y ayudas a las mujeres cabezas de familia y en situación de vulnerabilidad económica, y la participación de las mujeres en las alianzas público-populares para las ayudas humanitarias de emergencia.</p>

Área	Política Pública Nacional
Instrumento	Ley de las comunidades negras
Legislación	LEY 70 DE 1993 Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política
Descripción	<p>Tiene por objeto reconocer a las comunidades negras que han venido ocupando tierras baldías en las zonas rurales ribereñas de los ríos de la Cuenca del Pacífico, de acuerdo con sus prácticas tradicionales de producción, el derecho a la propiedad colectiva, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes. Así mismo tiene como propósito establecer mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico, y el fomento de su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana. Es fruto de las luchas de hombres y mujeres negras, raizales y palenqueras y ha sido el principal referente legal para las reivindicaciones de derechos fundamentales de la población afrocolombiana.</p>
Asuntos de género a destacar	<ol style="list-style-type: none"> 1. El reconocimiento y la protección de la diversidad étnica y cultural y el derecho a la igualdad de todas las culturas que conforman la nacionalidad colombiana. 2. El respeto a la integralidad y la dignidad de la vida cultural de las comunidades negras. 3. La participación de las comunidades negras y sus organizaciones sin detrimento de su autonomía, en las decisiones que las afectan y en las de toda la Nación en pie de igualdad, de conformidad con la ley. 4. La protección del medio ambiente atendiendo a las relaciones establecidas por las comunidades negras con la naturaleza. <p>El Estado sancionará y evitará todo acto de intimidación, segregación, discriminación o racismo contra las comunidades negras en los distintos espacios sociales, de la administración pública en sus altos niveles decisorios y en especial en los medios masivos de comunicación y en el sistema educativo, y velará para que se ejerzan los principios de igualdad y respeto de la diversidad étnica y cultural.</p> <p>Las personas de las comunidades negras deben disponer de medios de formación técnica, tecnológica y profesional que los ubiquen en condiciones de igualdad con los demás ciudadanos.</p>



Área	Política Pública Nacional
Instrumento	PLAN MARCO DE IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO DE PAZ
Legislación	Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera fue firmado el 24 de noviembre de 2016 por el Gobierno Nacional y la guerrilla de las FARC-EP, y refrendado vía Congreso de la República, los días 29 y 30 de noviembre del 2016
Descripción	Orienta las políticas públicas requeridas para el cumplimiento del Acuerdo Final durante los próximos 15 años, y facilitará su seguimiento por parte de las diferentes instancias dispuestas para este fin. De igual forma, será el principal referente para la inclusión de los componentes de paz dentro de los próximos Planes Nacionales de Desarrollo en los términos establecidos en el Acuerdo Final y en el Acto Legislativo 01 de 2016.
Asuntos de género a destacar	<p>El Acuerdo está compuesto de una serie de acuerdos, que sin embargo constituyen un todo indisoluble, porque están permeados por un mismo enfoque de derechos, para que las medidas aquí acordadas contribuyan a la materialización de los derechos constitucionales de los colombianos y colombianas.</p> <p>El Acuerdo Final reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona como fundamento para la convivencia en el ámbito público y privado, y a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y los derechos de sus integrantes.</p> <p>La implementación del Acuerdo deberá regirse por el reconocimiento de la igualdad y protección del pluralismo de la sociedad colombiana, sin ninguna discriminación. En la implementación se garantizarán las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y se adoptarán medidas afirmativas en favor de grupos discriminados o marginados, teniendo en cuenta el enfoque territorial, diferencial y de género.</p>



UN PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO FORMULADO DESDE DIVERSAS VOCES DE COLOMBIA¹⁹

¹⁹ Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), ProNDCApoyo al cumplimiento de las metas climáticas de Colombia por parte de la cooperación Técnica Alemanapara el Desarrollo (GIZ), / CASAS, J.A. (2022); PINILLA, J (2022). Hoja de Ruta del Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2022.

Desde el 2019, Colombia ha formulado la Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático a partir de la cual se ha integrado enfoque de género en proyectos, programas y políticas, en la Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC, por sus siglas en inglés) y la Estrategia de Largo Plazo para la Carbono Neutralidad y Resiliencia Climática (E2050).

En este contexto se generaron espacios que permitieron vincular la política nacional de género y los acuerdos internacionales de género de manera concreta y sinérgica: se identificaron las partes interesadas en desarrollar propuestas para integrar enfoque de género, se entrevistaron actores clave, se evaluaron las capacidades locales, se diseñaron jornadas y grupos de trabajo de género con prioridades definidas y se realizaron espacios para la nivelación de capacidades, orientadas a la integración de enfoque de género, con personas y organizaciones de diversas posturas. Mediante el desarrollo de procedimientos, criterios y acciones para promover la participación plena, efectiva y sustantiva de las mujeres, desde un abordaje interseccional, se realizó el mapeo e identificación de actores clave, el abordaje de ventanas de oportunidad, el diseño de instrumentos de recolección de información y se identificaron

brechas digitales para el trabajo con organizaciones de mujeres a nivel territorial.

Los Diálogos Climáticos Regionales con Organizaciones de Mujeres se llevaron a cabo con el objetivo de dinamizar la construcción colectiva de propuestas para enfrentar los impactos del cambio climático por parte de mujeres del país, con el liderazgo de sus organizaciones y plataformas del sector rural, incorporando un enfoque territorial, transformador e intersectorial, para fortalecer sus agendas territoriales y organizativas e incidir en las políticas públicas locales, regionales y nacionales, en el marco de los compromisos internacionales de Colombia.

El proceso de los Diálogos Climáticos Regionales con Organizaciones de Mujeres representó una oportunidad clave para la articulación de las organizaciones de mujeres rurales colombianas a la agenda de la gestión del cambio climático del país, en donde se reconocieron y validaron necesidades y propuestas para la construcción de la Hoja de Ruta para la formulación del Plan de Acción de Género y Cambio climático de Colombia para garantizar que la implementación de las metas y medidas de mitigación y adaptación del país sean implementadas integrando las necesidades, roles y habilidades di-

ferenciales de las mujeres y los hombres en los territorios del país. Los Diálogos Regionales han sido una expresión de la fortaleza que ejercen las mujeres rurales campesinas, indígenas y afrocolombianas en la agenda de la acción climática. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible reconoce que sólo con ellas, el país podrá avanzar en el camino para convertir a Colombia en Potencia Mundial de la Vida.

Para realizar los diálogos regionales con organizaciones de mujeres (defensoras de los derechos de las mujeres, campesinas, indígenas, afrodescendientes del nivel central y territorial) en 18 departamentos priorizados en el marco de la Promesa Climática, se diseñó una metodología que permitiera establecer condiciones y mecanismos para la participación plena, efectiva y sustantiva de todas las personas.

El objetivo fue identificar las necesidades de apoyo y posibles contribuciones al cierre de brechas de género, en el proceso de articulación regional con las entidades responsables de la gestión del cambio climático y en la formulación del PAGCC-CO de Minambiente.

Este trabajo se enmarca en el compromiso estratégico del Acuerdo de París (2015) multilateral y regional, que reconoce problemáticas estructurales para el goce efectivo de los derechos de hombres y mujeres en igualdad de condiciones. En primer lugar, se conformaron dos equipos: uno coordinador con representantes y otro de facilitadoras de las tres asociaciones, junto con representantes de Minambiente, PNUD y ProNDC GIZ. Estos grupos prepararon de manera concertada la metodología, fortalecieron las capacidades de las facilitadoras y apoyaron en aspectos técnicos y logísticos en el desarrollo de los diálogos.

En los Diálogos Regionales se validaron cuatro áreas prioritarias para la Hoja de Ruta del PAGCC-CO: 1) Construcción de capacidades, información y gestión del conocimiento; 2) Participación y liderazgo de las mujeres en la acción climática; 3) Coherencia con marcos normativos nacionales e internacionales; y 4) Monitoreo y reporte. Los 18 diálogos regionales han marcado el inicio de la participación plena, efectiva y sustantiva de las mujeres en la construcción de esta Hoja de Ruta para la formulación del PAGCC-CO.

En 2022, bajo el principio gubernamental de convertir a Colombia en Potencia Mundial de Vida, el país se proyecta hacia el futuro dando continuidad a la formulación e implementación de un Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGCC-CO), el máximo nivel de ambición de género y cambio climático, que permitirá garantizar una implementación con enfoque de género responsivo de las metas y medidas de mitigación y adaptación del país, garantizando la participación sustantiva de las organizaciones de mujeres rurales campesinas, afrocolombianas e indígenas.

2.1 ETAPAS

2.1.1 PREPARACIÓN

Definición de preguntas orientadoras sobre las áreas clave priorizadas para el PAGCC-CO, acuerdos sobre la agenda de la jornada, diseño de la minuta con responsabilidades para cada momento de los diálogos e identificación de mecanismos para la convocatoria. En esta fase se incluyó el diseño de instrumentos de recolección de información (formulario de Google), se identificaron brechas digitales (acceso y uso de tecnologías), se establecieron sesiones de fortalecimiento capacidades (facilitadoras y documentadoras) y se establecieron las fechas para cada uno de los diálogos (en 18 departamentos).

2.1.2 IMPLEMENTACIÓN CONVOCATORIA,

diligenciamiento de formularios de caracterización e identificación de impactos previos, apertura del diálogo e identificación de impactos generales derivados del cambio climático, presentación de la agenda, sensibilización temática, presentación de resultados iniciales de impactos por departamento, identificación de problemáticas, priorización, propuestas de abordaje, definición de pasos por seguir y cierre de la jornada.

2.1.3 ANÁLISIS

Identificación de impactos en los 18 departamentos priorizados de memorias de acuerdo con la participación de organizaciones de mujeres en los diálogos regionales.

2.2 PASOS

2.2.1 PREPARACIÓN DE LA CONSULTA

Paso 1

Identificación de las organizaciones de mujeres a nivel departamental y nacional.

Paso 2

Sensibilización temática sobre la gestión del cambio climático y la necesidad de formular el PAGCC-CO en el marco de la implementación de la NDC.

Paso 3

Definición del objetivo y el alcance de los diálogos con el fin de lograr resultados claros y concretos.

Paso 4

Delimitación de grupos para el cada diálogo en 18 departamentos determinados en el marco de la Promesa Climática (Amazonas, Caquetá, Guaviare, Guainía, Vaupés, Putumayo, Meta, Sucre, Córdoba, Bolívar, La Guajira, Nariño, Cundinamarca, Bogotá rural, Tolima, Huila, Boyacá y Caldas).

Paso 5

Acuerdos sobre calendario de trabajo, cronograma de diálogos, agenda y minuta de trabajo, con responsabilidades definidas para cada momento.

Paso 6

Selección de la plataforma virtual y de las herramientas para los diálogos por medio de acuerdos del equipo de cooperantes, técnicos, facilitadoras y documentados que hacen parte de las organizaciones de mujeres interesadas en la gestión del cambio climático a nivel nacional.

Paso 7

Planeación logística de los diálogos, pruebas técnicas y seguimiento de la convocatoria.

Paso 8

Acuerdos para la recolección y el análisis de la información.

Paso 9

Capacitación para manejo de herramientas virtuales y moderación de espacios de diálogo.

2.2.2 IMPLEMENTACIÓN DE LA CONSULTA

Paso 10

Convocatoria.

Paso 11

Registro de participantes a través de formulario de caracterización y recolección inicial de información.

Paso 12

Diligenciamiento de formularios previos en los casos acordados.

Paso 13

Desarrollo de diálogos.

2.2.3 ANÁLISIS

Paso 14

Recolección de información y análisis de la información.



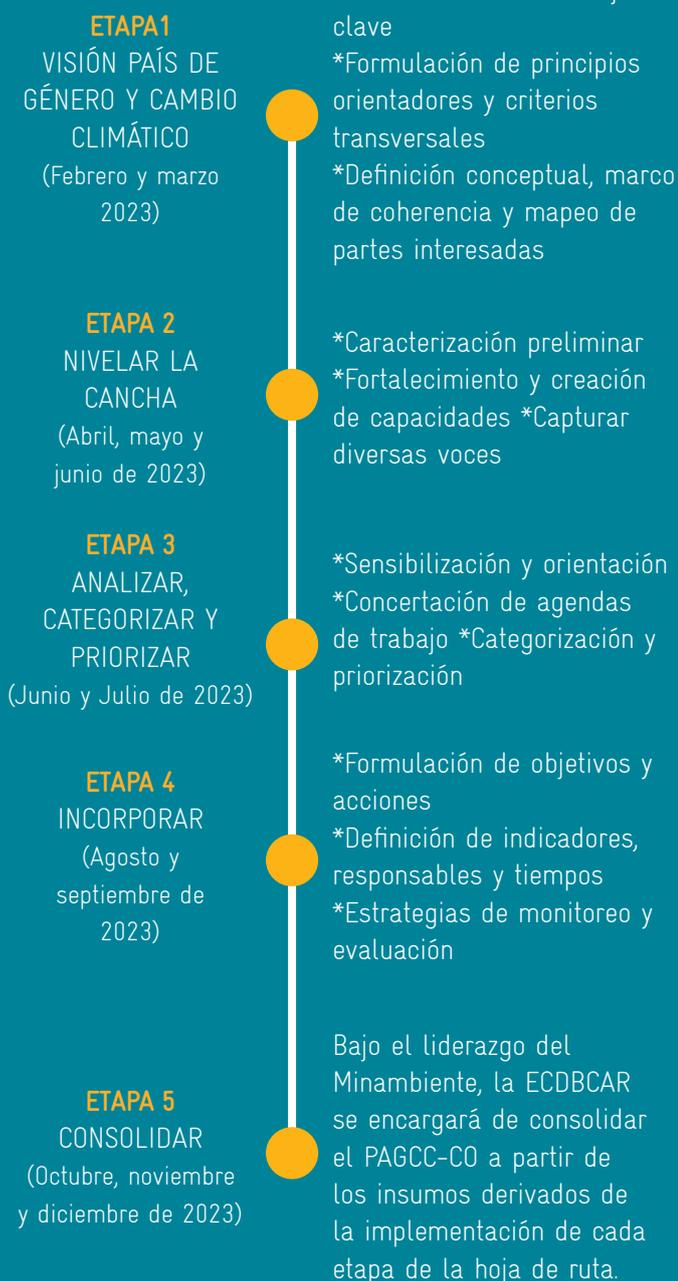
La formulación de la Hoja de Ruta para la formulación del PAGCC-CO, inició en el marco los “Diálogos Regionales con Organizaciones de Mujeres: Experiencia para la Formulación del Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia”²⁰. Los diálogos se desarrollaron en 18 departamentos del país con organizaciones de mujeres de carácter nacional que representan a más de 20.000 mujeres rurales campesinas, afrocolombianas, e indígenas. En los diálogos participaron más de 260 lideresas, quienes expresaron sus necesidades, roles, habilidades, intereses y expectativas de cara al cambio climático, así como sobre la proyección de estrategias de adaptación y mitigación que sean implementadas en el país. La metodología, moderación y relatoría de los Diálogos Regionales fue liderada por las lideresas de las

organizaciones de mujeres, con el apoyo técnico y financiero del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el PNUD en Colombia y el proyecto ProNDC de la GIZ en Colombia. La Hoja de Ruta se formuló en coherencia con los criterios y lineamientos de la Versión Mejorada del Programa de Trabajo de Lima y su Plan de Acción de Género, la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Política Pública de Equidad de Género para la Mujer de Colombia. El PAGCC-CO ha quedado consignado como un indicador de gestión del documento de política de estado “Conpes de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País (Conpes 4080 de 2022)”, lo cual garantiza su formulación para el cuarto trimestre de 2023, así como su ejecución para el periodo de 2024-2030.

20 Los diálogos se llevaron a cabo en el marco de la Promesa Climática (Climate Promise)

HOJA DE RUTA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO DE COLOMBIA PAGCC-CO

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (Minambiente) desde la Dirección de Cambio Climático y Gestión del Riesgo (DCCGR) y la Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono Adaptada y Resiliente (ECDBC) ha promovido a nivel nacional, regional y local la comprensión de un principio clave para la gestión del cambio climático: que el cambio climático no es neutral a género.



Las mujeres y los hombres tenemos diferentes necesidades, roles, habilidades y expectativas de cara a los impactos, así como a la adaptación y mitigación del cambio climático. El cambio climático tiene un impacto negativo mayor sobre las comunidades más vulnerables en nuestro país y, dentro de estas, las desigualdades históricas y actuales hacen que sean las mujeres y las niñas las más afectadas por los impactos del cambio climático. En el recorrido de los diversos territorios de Colombia, se resalta el rol determinante que tienen las mujeres rurales campesinas, indígenas y afrocolombianas en la acción climática. Sus conocimientos tradicionales y ancestrales sobre la biodiversidad, sobre el manejo de los cultivos, sus liderazgos comunitarios y su lucha por la defensa del ambiente, son determinantes para lograr la resiliencia socio-ecológica. Colombia comprende que las desigualdades históricas y actuales hacen más vulnerables a las mujeres ante los efectos del cambio climático, a la vez que reconoce como sus roles y habilidades las configuran como vitales agentes en la Acción Climática.

Con el apoyo de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FI-IAPP) y el proyecto ProNDC de la GIZ en Colombia, se formuló e implementó una metodología para garantizar la construcción participativa de la Hoja de Ruta del Plan de Acción de Género y Cambio Climático que incluirá a los sectores responsables de la implementación de metas y medidas de mitigación y adaptación, así como organizaciones de mujeres rurales campesinas, afrocolombianas e indígenas en toda su diversidad. El reto para la formulación del Plan de Acción de Género y Cambio Climático es grande. Pero tenemos la certeza de que la fortaleza que ejercen las mujeres rurales campesinas, indígenas y afrocolombianas, con el acompañamiento técnico de los sectores, así como el apoyo del Gobierno nacional permitirán sacar adelante esta iniciativa y seguir avanzando en el camino para convertir a Colombia en Potencia Mundial de la Vida.

*Francisco Javier Canal Alban
Viceministro de Ordenamiento Ambiental del territorio
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible*

PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO DE COLOMBIA

El Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia (PAGCC-CO) es una expresión del compromiso del país por garantizar la transversalización del enfoque de género en todos los niveles de la Acción Climática. Los sectores ministeriales con responsabilidades de mitigación y adaptación, así como organizaciones de mujeres en toda su diversidad las cuales representan a más de 35.000 mujeres rurales campesinas, afrocolombianas e indígenas, participaron en la implementación de la Hoja de Ruta del PAGCC-CO.

Las acciones consignadas en el PAGCC-CO son por lo tanto, el resultado de un proceso de construcción participativa con los sectores ministeriales que tienen metas y medidas de mitigación y adaptación consignadas en la NDC actualizada de Colombia y la Ley 2169 de 2021, así como con organizaciones de mujeres rurales y urbanas, campesinas, negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras e indígenas, en su diversidad, de carácter nacional cuyas iniciativas de Acción Climática y conservación de la biodiversidad orientadas hacia el aumento de la resiliencia de sus comunidades han encontrado en el PAGCC-CO un espacio para la visibilización, el impulso y el fortalecimiento.

Colombia, en concordancia con su Visión País de Género y Cambio Climático comprende que la Ac-

ción Climática es una responsabilidad de la sociedad en su conjunto y que el cambio climático no es neutral a género: las mujeres y los hombres tienen diferentes necesidades, roles y habilidades de cara al cambio climático y, así mismo, se asume que la Acción Climática es una oportunidad para avanzar hacia la igualdad de género.

EL PAGCC-CO es un hito clave en el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales del país en materia de igualdad de género y en su intersección con la gestión del cambio climático. Es un punto de llegada de un proceso que inició en el año 2019 con la formulación de la Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático, pasando por los Diálogos Climáticos con Organizaciones de Mujeres realizados en 2020 en medio de la pandemia por el COVID-19, lo cual llevó a la formulación de la Visión País de Género y Cambio Climático de Colombia y la Hoja de Ruta del Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia.

El PAGCC-CO es un punto de llegada y, es a la vez, un paso más en un camino que se extiende hasta el 2050 con los compromisos climáticos del país consignados en las la NDC y en la Estrategia Climática de Largo Plazo para Alcanzar la Carbono Neutralidad "Estrategia 2050".

ACCIÓN CLIMÁTICA

Objetivo	Acción	Indicador	Liderazgo / Apoyo	Tiempo
Fortalecer capacidades en resiliencia climática a organizaciones de mujeres rurales cuidadoras del ambiente desde un enfoque poblacional, diferencial y de género	Formular e implementar una Estrategia de Fortalecimiento de Capacidades en Resiliencia Climática para Organizaciones de Mujeres Rurales Cuidadoras del Ambiente	<p>Formular lineamientos, criterios y orientaciones técnicas para la integración de las necesidades, roles y habilidades de las mujeres rurales cuidadoras del ambiente en acciones, planes, proyectos y programas del sector ambiental en Colombia.</p> <p>Formulación de una Estrategia de Fortalecimiento de Capacidades en Resiliencia Climática para organizaciones de Mujeres Rurales Cuidadoras del Ambiente</p> <p>Implementación de la Estrategia de Fortalecimiento de Capacidades en Resiliencia Climática para organizaciones de Mujeres Rurales Cuidadoras del Ambiente</p>	Lidera: Minambiente	2025-2026



<p>Fortalecer la capacidad institucional del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y sus entidades adscritas, para integrar las necesidades, roles y habilidades de la población LGBTIQ+ en sus acciones misionales</p>	<p>Formular e implementar una estrategia de creación de capacidades institucionales para integrar de necesidades, roles y habilidades de la población LGBTIQ+ en las acciones misionales del sector ambiental</p>	<p>Estrategia formulada e iniciada su implementación</p>	<p>Lidera Minambiente Apoya Minigualdad</p>	<p>2025-2026</p>
<p>Crear y fortalecer la capacidad nacional para el monitoreo, registro y verificación de información cuantitativa y cualitativa sobre los impactos diferenciales del cambio climático</p>	<p>Impulsar la creación de estrategias, alianzas, procesos, sinergias de trabajo interinstitucionales y otras dinámicas, que permitan la triangulación de información ambiental, meteorológica y estadística que permita evidenciar el impacto del cambio climático con un enfoque poblacional, diferencial y de género</p>	<p>Publicaciones interinstitucionales sobre los impactos del cambio climático con un enfoque poblacional, diferencial y de género</p>	<p>Lidera: Minambiente Alianzas: IDEAM DANE Minigualdad Otros</p>	<p>2030</p>
<p>Incorporar acciones de género bajo los parámetros de la Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático del Minambiente en los nueve (9) pilotos para la implementación de acciones de los Planes Integrales de Gestión del Cambio Climático Territoriales (PIGCCT)</p>	<p>Identificación de puntos de entrada para acciones de género bajo parámetros de la Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático del Sector Ambiental Formulación de acciones de género responsivas Ejecución de acciones</p>	<p>Documentos PIGCCT con acciones de género integradas</p>	<p>Lidera: Entidades territoriales</p>	<p>Acordados con las entidades territoriales</p>

<p>Integrar enfoque de género bajo los parámetros de la Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático del Minambiente en los Planes Integrales de Gestión de Cambio Climático Sectoriales (PIGCCS) que se formulen en el periodo de 2024 y 2025</p>	<p>Categorizar el potencial de enfoque de género de los PIGCCS bajo parámetros de la Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático del Sector Ambiental</p> <p>Priorizar acciones de género para incorporar a los PIGCCS</p> <p>Integrar acciones de género en los PIGCCS</p>	<p>Documentos PIGCCS con acciones de género integradas</p>	<p>Lidera: Entidades responsables de la formulación de los PIGCCS</p> <p>Apoya: Minambiente</p>	<p>De acuerdo con los hitos establecidos en los PIGCCS</p>
---	---	--	---	--

<p>Integrar enfoque de género en el piloto del Sistema Nacional de Información de cambio Climático (SNICC), bajo los parámetros de la Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático del Minambiente</p>	<p>Identificar puntos de entrada para el enfoque de género en el SNICC</p> <p>Formular e integrar elementos de género para el SNICC bajo parámetros de la Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático del Sector Ambiental</p>	<p>Reporte de los elementos de género integrados en el SNICC</p>	<p>Lidera: [En revisión]</p>	<p>De acuerdo con los hitos de la implementación del piloto del SNICC</p>
---	--	--	----------------------------------	---



<p>El 80% de los Planes Integrales de Gestión del Cambio Climático Territoriales (PIGCCT) formulados e implementados por parte de las entidades territoriales a 2030, reportan resultados cuantitativos y cualitativos de género.</p>	<p>Integración del enfoque de género en los PIGCCT formulados en el periodo 2024-2030 bajo parámetros de la Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático del Sector Ambiental</p> <p>Acompañamiento a la implementación de acciones de género integradas en los PIGCCT</p> <p>Reporte de resultados cuantitativos y cualitativos de género</p>	<p>Reportes de resultados cuantitativos y cualitativos de género</p>	<p>Lidera: Entidades responsables de la formulación e implementación de los PIGCCT</p> <p>Apoya: Minambiente</p>	<p>De acuerdo con los hitos establecidos en los PIGCCT</p>
<p>Formular insumos de enfoque de género para procesos de formación, capacitación y sensibilización sobre las políticas, normatividad e instrumentos de cambio climático.</p>	<p>Formular elementos de enfoque de género para los procesos de formación, capacitación y sensibilización sobre las políticas, normatividad e instrumentos de cambio climático</p> <p>Implementar procesos de formación, capacitación y sensibilización con enfoque de género</p>	<p>Reporte de procesos de formación, capacitación y sensibilización con enfoque de género implementados</p>	<p>Lidera: Minambiente</p> <p>Apoya: Subcomité de Asuntos de Género del Sector Ambiental</p> <p>Equipo de género ECDBCAR</p>	<p>De acuerdo con los cronogramas, agendas etc, de implementación de los procesos de formación, capacitación y sensibilización sobre las políticas, normatividad e instrumentos de cambio climático</p>
<p>El 80% de los Planes Integrales de Gestión del Cambio Climático Sectoriales (PIGCCS) formulados e implementados por parte de las entidades territoriales a 2030, reportan resultados cuantitativos y cualitativos de género</p>	<p>Integración del enfoque de género en los PIGCCS formulados en el periodo 2024-2030 bajo parámetros de la Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático del Sector Ambiental</p> <p>Acompañamiento a la implementación de acciones de género integradas en los PIGCCS</p> <p>Reporte de resultados cuantitativos y cualitativos de género</p>	<p>Reportes de resultados cuantitativos y cualitativos de género</p>	<p>Lidera: Entidades responsables de la formulación e implementación de los PIGCCS</p> <p>Apoya: Mi- nambiente</p>	<p>De acuerdo con los hitos establecidos en los PIGCCS</p>

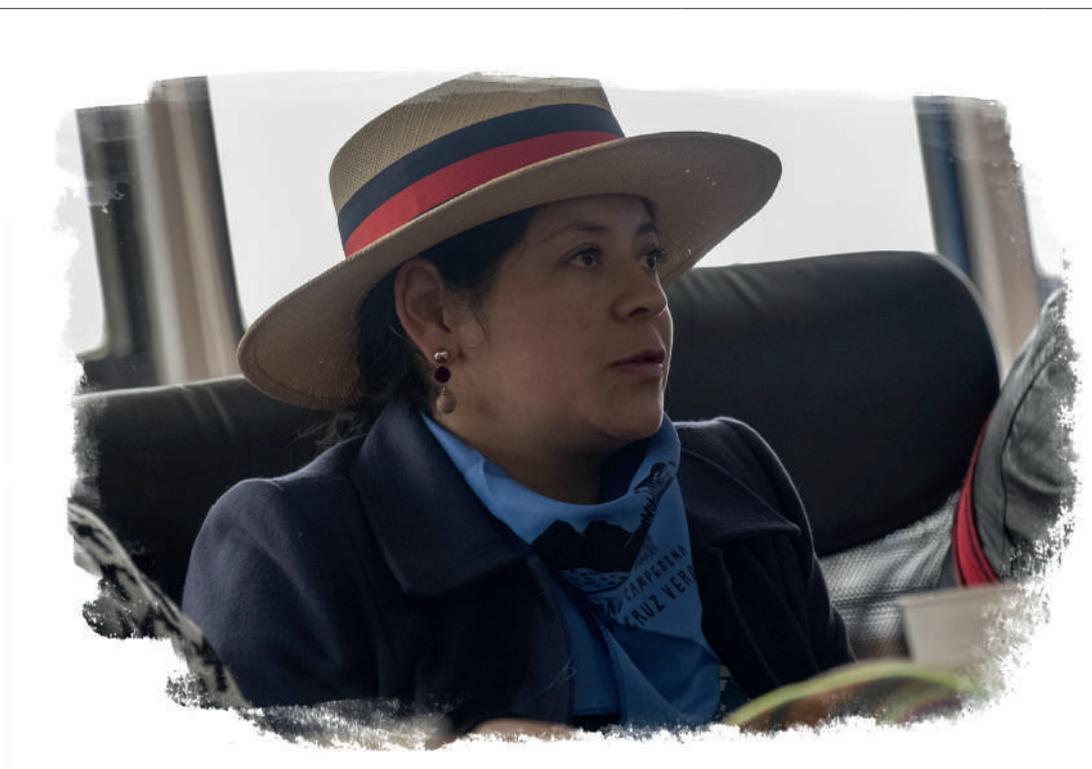
Integrar enfoque de género en el proceso de conceptualización del Sistema Nacional de Información de cambio Climático (SNICC).	<p>Incorporación de especialistas en asuntos de género y cambio climático al proceso de conceptualización del SNICC bajo parámetros de la Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático del Sector Ambiental</p> <p>Conceptualización de enfoque de género para el SNICC</p> <p>Incorporación de conceptualización de género a la conceptualización del SNICC</p>	Documento de conceptualización del SNICC con enfoque de género integrado	<p>Lidera: Minambiente</p> <p>Apoya: Subcomité de Asuntos de Género del Sector Ambiental</p> <p>Equipo de género ECDBCAR:</p>	2025
Definir e implementar a 2025, los contenidos de enfoque de género para estrategias en los procesos de formación, capacitación y sensibilización de los PIGCCT y PIGCCS	Formular e integrar contenidos de género en los procesos de formación, capacitación y sensibilización de los PIGCCT y PIGCCS de acuerdo con la Visión País de Género y Cambio Climático de Colombia	Procesos de formación, capacitación y sensibilización de los PIGCCT y PIGCCS con contenidos de género implementados	<p>Lidera: Minambiente</p> <p>Apoya: Subcomité de Asuntos de Género del Sector Ambiental</p> <p>Equipo de género ECDBCAR</p>	2025
Apoyar la integración del enfoque de género en el mecanismo para generar la divulgación, reconocimiento y otros estímulos a las acciones en mitigación adelantadas por las entidades territoriales, que puedan ser destacadas como casos exitosos y que puedan aportar a la meta en mitigación de la NDC.	<p>Incorporación de especialistas en asuntos de género al proceso de creación del mecanismo.</p> <p>Identificación de puntos de entrada para el enfoque de género en el mecanismo</p> <p>Integración al mecanismo de criterios, lineamientos, protocolos de género</p>	Mecanismo que integra criterios, lineamientos o protocolos de género para la divulgación, reconocimiento y otros estímulos a acciones de mitigación	<p>Lidera: Minambiente</p> <p>Apoya: Subcomité de Asuntos de Género del Sector Ambiental</p> <p>Equipo de género ECDBC</p>	2030

ECONOMÍAS Y EMPLEOS VERDES

OBJETIVO	ACCIÓN	RESULTADO	INDICADOR	Liderazgo / apoyo	TIEMPO
Desarrollo de la hoja de ruta para la implementación del compromiso CONPES 4080, "Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país" 1.200 iniciativas productivas de las mujeres rurales u organizaciones de mujeres rurales que cumplen con los criterios de negocios verdes y sostenibles, asistidas técnicamente a 2023.	Asistir técnicamente a iniciativas productivas de las mujeres rurales u organizaciones de mujeres rurales que cumplen con los criterios de negocios verdes y sostenibles.	40 iniciativas productivas de las mujeres rurales u organizaciones de mujeres rurales y que cumplen con los criterios de negocios verdes y sostenibles, asistidas técnicamente a 2030, de acuerdo con el PNNV y la meta de negocios verdes verificados.	Indicador: Número de reportes sobre las asistencias técnicas dadas a iniciativas productivas en negocios verdes de mujeres rurales que cumplan con el 51% de los criterios de negocios verdes anualmente.	Lidera: Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2022 - 2030



<p>Reglamentar el nuevo texto del artículo 111 de la Ley 99 de 1993, modificado por la Ley 2320 de 2023, en lo relacionado con la adquisición, restauración, rehabilitación y recuperación ecológica de áreas de interés para acueductos municipales, distritales y regionales.</p>	<p>Expedición del proyecto de decreto "Por el cual se adiciona y modifica el Capítulo 8 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1076 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la adquisición, restauración, rehabilitación y recuperación ecológica de áreas de interés para acueductos municipales, distritales y regionales, de conformidad con lo establecido en el artículo 111 de Ley 99 de 1993, modificado por la Ley 2320 del 2023"</p>	<p>Proyecto de decreto "Por el cual se adiciona y modifica el Capítulo 8 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1076 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, en lo relacionado con la adquisición, restauración, rehabilitación y recuperación ecológica de áreas de interés para acueductos municipales, distritales y regionales, de conformidad con lo establecido en el artículo 111 de Ley 99 de 1993, modificado por la Ley 2320 del 2023"</p>	<p>Número de decretos expedidos (meta = 1)</p>	<p>Lidera: Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible 2024 - 2025</p>
---	---	--	--	---



TRANSPARENCIA CON ENFOQUE DE GÉNERO

Objetivo	Acción	Resultado	Indicador	Liderazgo / Apoyo	Tiempo
Fortalecer las capacidades en género y cambio climático de las entidades que recolectan y reportan la información, así como formular recomendaciones sobre cómo integrar el enfoque de género a los mecanismos de contabilidad y estimación de emisiones y remociones de GEI, priorizando las categorías de Energía y AFOLU	Adaptación e implementación de plan de fortalecimiento de capacidades con enfoque de género	Plan de capacitaciones para actores proyecto CBIT, aliados estratégicos, socios en la implementación, entre otros	Número de programas de capacitación para fortalecer capacidades en la transversalización de género para fortalecer las capacidades en la transversalización de género en los mecanismos de contabilidad y transparencia de emisiones y absorciones de GEI	Lidera IDEAM Apoya Proyecto GEF CBIT (PNUD - Fundación Natura) Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible	2023-2025
	Identificación de las categorías en los módulos priorizados (AFOLU y energía) con enfoque de género para evaluar la viabilidad de proponer medidas de mitigación diferenciadas	Metodología de priorización de emisiones * Metodología de análisis de emisiones con enfoque de género	Número de categorías del inventario identificadas, con sus pruebas piloto desarrolladas, como sensibles al género para guiar futuras medidas de mitigación a nivel nacional.	Lidera IDEAM Apoya Proyecto GEF CBIT (PNUD - Fundación Natura) Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible	2023

	Análisis de género fuentes secundarias para emisiones prioritizadas.	Metodología de análisis de emisiones con enfoque de género	Número de categorías del inventario identificadas, con sus pruebas piloto desarrolladas, como sensibles al género para guiar futuras medidas de mitigación a nivel nacional.	Lidera IDEAM Apoya Proyecto GEF CBIT (PNUD - Fundación Natura) Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible	2023-2025
Fortalecer las capacidades en género y cambio climático de las entidades que recolectan y reportan la información, así como formular recomendaciones sobre cómo integrar el enfoque de género a los mecanismos de contabilidad y estimación de emisiones y remociones de GEI, priorizando las categorías de Energía y AFOLU	Análisis de género de subcategorías prioritizadas	Cuatro fases de consultoría: pre alistamiento / alistamiento / implementación / sistematización	Número de categorías de inventario identificadas, con pruebas piloto desarrolladas, como sensibles al género para guiar futuras medidas de mitigación a nivel nacional.	Lidera IDEAM Apoya Proyecto GEF CBIT (PNUD - Fundación Natura) Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible	2023-2025
	Documento sobre los vínculos entre género, cambio climático y emisiones de GEI y la incorporación de una perspectiva de género en los mecanismos de estimación y contabilización de las emisiones y remociones de GEI.	Documento final de análisis sobre resultados, hallazgos, lecciones aprendidas y buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género	Número de categorías de inventario identificadas, con pruebas piloto desarrolladas, como sensibles al género para guiar futuras medidas de mitigación a nivel nacional.	Lidera IDEAM Apoya Proyecto GEF CBIT (PNUD - Fundación Natura) Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible	2023-2025

	Documento analítico recomendaciones para integrar en enfoque de género en categoría AFOLU y energía	Documento final de análisis sobre resultados, hallazgos, lecciones aprendidas y buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género	Número de categorías de inventario identificadas, con pruebas piloto desarrolladas, como sensibles al género para guiar futuras medidas de mitigación a nivel nacional.	Lidera IDEAM Apoya Proyecto GEF CBIT (PNUD - Fundación Natura) Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible	2023-2025
--	---	--	---	---	-----------

Fortalecer las capacidades en género y cambio climático de las entidades que recolectan y reportan la información, así como formular recomendaciones sobre cómo integrar el enfoque de género a los mecanismos de contabilidad y estimación de emisiones y remociones de GEI, priorizando las categorías de Energía y AFOLU

Encuentro regional Transparencia con enfoque de género	Memorias del encuentro	Número de categorías de inventario identificadas, con pruebas piloto desarrolladas, como sensibles al género para guiar futuras medidas de mitigación a nivel nacional.	Lidera IDEAM Apoya Proyecto GEF CBIT (PNUD - Fundación Natura) Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible	2023-2025
--	------------------------	---	---	-----------

Encuentro anual internacional sobre transparencia con enfoque de género	Documentos insumo para encuentro Memorias del encuentro	Número de categorías de inventario identificadas, con pruebas piloto desarrolladas, como sensibles al género para guiar futuras medidas de mitigación a nivel nacional.	Lidera IDEAM Apoya Proyecto GEF CBIT (PNUD - Fundación Natura) Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible	2023-2025
---	--	---	---	-----------



<p>Fortalecer las capacidades en género y cambio climático de las entidades que recolectan y reportan la información, así como formular recomendaciones sobre cómo integrar el enfoque de género a los mecanismos de contabilidad y estimación de emisiones y remociones de GEI, priorizando las categorías de Energía y AFOLU</p>	<p>Socialización del proceso con actores clave</p>	<p>Actas de reunión con actores aliados del proyecto</p>	<p>No aplica</p>	<p>Lidera IDEAM Apoya Proyecto GEF CBIT (PNUD - Fundación Natura) Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible</p>	<p>2023-2025</p>
<p>Productos comunicativos por fase de la hoja de ruta</p>	<p>Productos comunicativos con base en el desarrollo del proyecto</p>	<p>Número de productos comunicativos, uno por cada fase del proyecto. En especial infografías y comunicaciones directas con actores interesados</p>	<p>Lidera IDEAM Apoya Proyecto GEF CBIT (PNUD - Fundación Natura) Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible</p>	<p>2023-2025</p>	

ENERGÍA: ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD

Objetivo	Acción	Resultado	Indicador	Liderazgo / Apoyo	Tiempo
Fortalecer alianzas estratégicas con empresas, gremios y asociaciones de mujeres para avanzar en la implementación de acciones de diversidad, equidad e inclusión asociadas a la gestión del cambio climático	Articulación con el esquema colaborativo Energía que transforma (próximamente Diversidad que transforma)	Incidencia en los planes de los comités técnicos de la alianza Energía que transforma (próximamente Diversidad que transforma) específicas de género y cambio climático	Al menos una acción incluida en el componente de relacionamiento con el entorno y gestión de conocimiento (identificación de buenas prácticas)	Ministerio de Minas y Energía Consejo Directivo EQT/DQT ²¹ Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2024-2030
Promover la interrelación entre género y cambio climático en las prioridades de política del MinEnergía	Incidencia en los instrumentos de política pública del MinEnergía para que se considere la interrelación entre género y cambio climático	Revisión e inclusión de propuestas de actividades / indicadores en instrumentos como: i) Política de equidad de género del sector minero-energético, ii) Implementación comunidades energéticas, iii) Estrategia de apropiación social del PIGCCME	Al menos 2 instrumentos revisados	Ministerio de Minas y Energía Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2024-2030

21 Conformado por Ecopetrol, Repsol, Cerrejón, Prime Energía, Asociación Colombiana de Minería – ACM, Asociación Colombiana de Petróleo – ACP, GasNova, Mujeres Oil and Gas, Women in Mining.

MOVILIDAD ACTIVA

Objetivo	Acción	Resultado	Indicador(es)	Liderazgo / Apoyo	Tiempos
	Socialización de la ENMA con enfoque de género y diferencial	Conocimiento de la ENMA en los territorios, y colectivos de mujeres para una apropiación de la estrategia por parte de gobiernos, sectores, y ciudadanía	Número de socializaciones realizadas	Ministerio de Transporte Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2024
Implementar la Estrategia Nacional de Movilidad Activa con enfoque de género y diferencial para cumplir con los objetivos de la NAMA TANDEM y el Conpes 3991 del 2020 "Política Urbana Regional" y el Conpes 4080 del 2022 "Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres"	Adopción, socialización e implementación del Protocolo de abordaje de violencias contra Mujeres, Niños, Niñas y Adolescentes en el transporte carretero y la movilidad activa	Aumentar la participación de las mujeres en los modos activos de manera segura y libres de violencias para contribuir a la reducción de los gases efectos invernaderos	Número de socializaciones realizadas Documento del protocolo adoptado	Ministerio de Transporte Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2024-2030
	Comisión interseccional de movilidad activa con enfoque de género y diferencial	Articular y gestionar de manera intersectorial la implementación de las acciones dirigidas hacia las mujeres diversas contempladas en la ENMA	Porcentaje de avance de la gestión de las acciones dirigidas hacia las mujeres.	Ministerio de Transporte Ministerio de igualdad Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2024-2030
	Estructuración e implementación del Sistema Nacional de Movilidad Activa con enfoque de género y diferencial de información	Gestión de la información de movilidad activa con variables diferenciales	Número de indicadores con variables de género y diferencial	Ministerio de Transporte Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2024-2030

Implementar la Estrategia Nacional de Movilidad Activa con enfoque de género y diferencial para cumplir con los objetivos de la NAMA TANDEM y el Conpes 3991 del 2020 "Política Urbana Regional" y el Conpes 4080 del 2022 "Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres"

Estructuración e implementación del programa de fortalecimiento técnico a las entidades nacionales y territoriales sobre movilidad activa con enfoque de género y diferencial

Generar capacidad instalada sobre movilidad activa con enfoque de género y diferencial en las entidades territoriales del país.

Número de personas sensibilizadas.

Ministerio de Transporte

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

2024-2030



ADAPTACIÓN: PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Objetivos	Acciones	Indicadores	Liderazgo / Apoyo	Tiempos
<p>Formular acciones de adaptación en prevención de la enfermedad y promoción de la salud, que aporten a reducir los casos de enfermedades sensibles al clima en el 100% de las Entidades Territoriales en el sector salud, del nivel departamental, distrital y municipal de categoría 1, 2 y 3, y estarán implementadas en un 40% de éstas generando información con enfoque de género</p>	<p>A1. Diseño del lineamiento técnico y metodológico para la determinación de la línea base de las enfermedades sensibles al clima a partir de la relación con la incidencia histórica y tendencial de las variables climáticas asociadas, mediante datos desagregados por sexo.</p> <p>A3. Determinar los eventos sujetos al clima objeto de seguimiento y monitoreo, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, a partir de la revisión sistemática de la literatura.</p> <p>A1. Establecer el comportamiento de los eventos (enfermedades) sensibles al clima en los últimos 15 años o según disponibilidad de la fuente, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, reconociendo afectaciones específicas a las mujeres.</p>	<p>Número de talleres metodológicos al 100% de la ETS departamentales y distritales sobre el lineamiento sectorial para la formulación de acciones de adaptación en los PTS.</p> <p>Número de talleres metodológicos al 100% de la ETS departamentales y distritales sobre el lineamiento sectorial para la formulación de acciones de adaptación en los PTS.</p> <p>Porcentaje de acciones en todos los ETS que permitan la reducción de los eventos (enfermedades) sujetos al clima para el país y el territorio.</p>	<p>Ministerio de Salud</p> <p>Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible</p>	<p>2024 -2025</p>



TRANSICIÓN JUSTA DE LA FUERZA LABORAL

Objetivos	Acciones	Indicadores	Liderazgo / Apoyo	Tiempos
Integrar enfoque de género en la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral de Colombia	Implementar los lineamientos para la integración del enfoque de género en la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral del país	Evidencias de la implementación de los lineamientos para la integración del enfoque de género en las acciones de la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral	Lidera: Ministerio de ambiente	2025-2026
	Diseñar una evaluación de impacto de género prospectiva para la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral	Documento con el diseño de evaluación de género prospectiva para la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral	Apoya: Ministerio de Trabajo	

COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO

Objetivo	Acción	Indicador	Liderazgo / Apoyo	Tiempo
Implementar a 2030 estrategias, acciones o proyectos de adaptación al cambio climático con enfoque de género, como mínimo en el diez por ciento (10%) de las empresas de los sectores priorizados, abarcando pequeñas, medianas y grandes empresas de acuerdo con su nivel de vulnerabilidad.	Formulación de criterios de enfoque de género para el análisis de vulnerabilidad de las empresas priorizadas			Hitos de reporte de avance acordados entre MinCIT y Minambiente de acuerdo con los tiempos de formulación de las estrategias, acciones o proyectos de adaptación con enfoque de género
	Formulación e integración de lineamientos y/o criterios de enfoque de género para las estrategias, acciones o proyectos de adaptación priorizados por el sector.	Estrategias, acciones o proyectos de adaptación con enfoque de género implementadas	Lidera: MinCIT Apoya: Minambiente	
	Implementación de estrategias, acciones o proyectos de adaptación con enfoque de género en las empresas priorizadas por el sector.			Finalización en 2030

MUJERES AGENTES DE CAMBIO EN EL DESARROLLO RURAL

Objetivo	Acción	Indicador	Liderazgo / Apoyo	Tiempo
Garantizar la participación de mujeres en acciones, iniciativas o proyectos de adaptación o mitigación de cambio climático en actividades forestales, agrícolas, pecuarias y/o pesqueras generadoras de ingresos y que reciben beneficios del sector.	Identificación de estrategias para acciones de género	Al menos 16059 mujeres participan en acciones, iniciativas o proyectos de adaptación o mitigación de cambio climático en actividades forestales, agrícolas, pecuarias y/o pesqueras generadoras de ingresos y que reciben beneficios del sector.	Lidera: Minagricultura Apoya: Minambiente, ECDBC	2030
	Formulación de acciones de género responsivas			
	Ejecución de acciones			
Desarrollar herramientas para la integración del enfoque de género en acciones, iniciativas y proyectos del sector agropecuario para la adaptación al cambio climático	Establecimiento de contenidos para la formulación de una guía para la integración del enfoque de género en la adaptación al cambio climático del sector agropecuario	Guía para la integración del enfoque de género en la adaptación al cambio climático del sector agropecuario	Lidera: Minagricultura Apoya: Minambiente, ECDBC	2025
	Formulación técnica de la guía			
	Diagramación de la guía			
Garantizar la integración transversal del enfoque de género en proyectos de adaptación o mitigación de cambio climático en actividades forestales, agrícolas, pecuarias y/o pesqueras generadoras de ingresos y que reciben beneficios del sector	Priorización de proyectos de acuerdo con su potencial para la integración del enfoque de género.	Al menos dos (2) proyectos formulados y en ejecución los cuales integran enfoque de género de manera transversal con base en la implementación de la guía de incorporación del enfoque de género en adaptación al cambio climático	Lidera: Minagricultura Apoya: Minambiente, ECDBC	2030
	Implementación de la guía para la integración del enfoque de género en la adaptación al cambio climático del sector agropecuario en los proyectos priorizados			
	Monitoreo de proyectos de adaptación con enfoque de género			



TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍAS CLIMÁTICAS

Objetivos	Acciones	Indicadores	Liderazgo / Apoyo	Tiempos
Formular la hoja de ruta de transferencia de tecnologías climáticas, TEST Colombia con enfoque de género ²²	Formulación intersectorial y socialización en territorios con CODECTIs o CRCIs.	10% formulación de la hoja de ruta sectorial metodología para el diseño multinivel y multiactor		
Desarrollar la estrategia de desarrollo y transferencia tecnológica para el cambio y la variabilidad del clima con enfoque de género	Coconstrucción territorial, finalización e inicio de implementación, Inicio de la definición de la estrategia. Definición e implementación de la estrategia. Revisión de término medio.	30% formulación de la hoja de ruta de transferencia, diseño, demostración y desarrollo de tecnologías climáticas Hoja de ruta como insumo para la definición de la estrategia de desarrollo y transferencia tecnológica .	Lidera: Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación Apoya: Minambiente	2025 -2030

22. La hoja de ruta y la estrategia TEST Colombia: •Se fundamenta en los artículos 4 de la CMNUCC y 10 del acuerdo de París. •Brinda sostenibilidad de largo plazo al proceso de actualización de evaluación de necesidades tecnológicas y plan de acción tecnológico realizado en 2013, que se busca financiar con el programa país a través del Fondo Verde del Clima (GCF) y a partir del mismo activar el mecanismo tecnológico y el mecanismo financiero, tanto del GCF como del Fondo para el Medio Ambiente Mundial y el Fondo de Adaptación, para Colombia. •Son los primeros pasos sistemáticos hacia el avance en la identificación y priorización de tecnologías, líneas de investigación del PENIA y acciones necesarias que habiliten la elaboración de planes de acción tecnológicos, así enfrentar el cambio climático y mejorar las capacidades de adaptación y resiliencia del país. •Permiten establecer insumos clave para la determinación de los aumentos de la ambición con menor incertidumbre, establecen bases para el rol de Colombia como país cooperante que brinde AOD, además, para la diversificación y sofisticación de la economía colombiana.

VIVIENDA CIUDAD Y TERRITORIO

Objetivos	Acciones	Indicadores	Liderazgo / Apoyo	Tiempos
Desarrollar acciones de protección y conservación de 24 cuencas abastecedoras de acueductos en los municipios susceptibles al desabastecimiento por temporada de bajas precipitaciones y temporada de lluvia a partir de intervenciones multisectoriales definidas por el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio.	<p>Promover las intervenciones de conservación, protección y manejo de las cuentas y fuentes abastecedoras de acueductos prioritarias, a través de las actividades reglamentarias por el decreto 1007 de 2018.</p> <p>Aumentar el porcentaje de población con acceso a agua potable garantizando la calidad la continuidad y cobertura, alineado con el Consejo Nacional de Política económica y Social (CONPES) 3918</p> <p>Proteger las cuencas y fuentes abastecedoras de acueductos más vulnerables, prepararse ante la sequía y obtener mejor disponibilidad en el recurso.</p>	Número de formulados e implementados para integrar la perspectiva de género en el cuidado de las cuencas abastecedoras.	<p>Lidera: Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio Viceministerio de agua y saneamiento básico</p> <p>Apoya: Minambiente</p>	2024 - 2030

EDUCACIÓN

Metas	Acción	Resultado	Indicador	Lidera / Apoyo	Tiempo
Actualizar la Política Nacional de Educación Ambiental para resignificarla y evidenciar en ella la importancia y premura del abordaje en todos los niveles de la educación del cambio climático, de acuerdo con los enfoques de derechos humanos, contexto nacional, regional y local, intergeneracional, diferencial y de género (2030).	Formular la Actualización de la Política Nacional de Educación Ambiental integrando enfoque de género en todos los niveles de educación de cambio climático	Política Nacional de Educación Ambiental Actualizada integrando cambio climático con enfoque de género en todos los niveles de educación	% de avance de la hoja de ruta para la actualización de la Política Nacional de Educación Ambiental con enfoque de género.	<p>Lidera Ministerio de Educación</p> <p>Apoya Ministerio de ambiente y Desarrollo Sostenible</p>	2030

Incorporar el cambio climático en la educación formal (preescolar, básica primaria y secundaria, media y superior) y en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la autonomía institucional, como componente esencial para promover una transición justa, desde los enfoques de derechos humanos, intergeneracional, diferencial y de género.	Promover estrategias de incorporación de cambio climático con enfoque de género en todos los niveles de educación.	Estrategias de incorporación de cambio climático con enfoque de género implementadas en todos los niveles de educación	Porcentaje de avance en las acciones de promoción para la incorporación de estrategias de cambio climático con enfoque de género.	Lidera Ministerio de Educación Apoya Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2030
--	--	--	---	--	------

GESTIÓN, INCIDENCIA Y PARTICIPACIÓN DE ORGANIZACIONES DE MUJERES

Objetivos	Acciones	Indicadores	Liderazgo / Apoyo	Tiempos
Incidir en la Política Pública de Equidad de Género del Municipio de Quibdó	Integrar a la PPEGMQ un eje temático de género y cambio climático	Eje temático integrado en la PPEGMQ	Lidera: Red Departamental de Mujeres Chocoanas Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2024 – 2026
Fortalecer a las mujeres de la Red Departamental de Mujeres Chocoanas en la generación de estrategias y capacidad de reacción sobre riesgos relacionados con la variabilidad y el cambio climático	Creación de un programa sobre Acción Climática, en la radio comunitaria “Ambiente en tu radio” de Quibdó	Transmisión de la programación del programa Acción Climática	Lidera: Red Departamental de Mujeres Chocoanas Alianzas: Red Juvenil Red de Mujeres de San Juan Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2024 – 2025

Crear capacidad de gestión relacionada con el impulso de iniciativas de Acción Climática desarrolladas por la Red Departamental de Mujeres Chocoanas	Creación Grupo Focal de Acción Climática de la Red Departamental de Mujeres Chocoanas	Grupo focal creado	Lidera: Red Departamental de Mujeres Chocoanas Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2025 – 2026
Impulsar la sanción de la Sentencia T622 del 2016	Socialización de la Sentencia T622 del 2016	Socializaciones implementadas	Grupo Focal de Acción Climática de la Red Departamental de Mujeres Chocoanas Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2024 – 2026
Desarrollar una propuesta de seguridad alimentaria y economía solidaria sostenible para la autonomía económica de las mujeres	Desarrollar cultivos y abonos orgánicos en el marco de las Soluciones Basadas en la Naturaleza (SBN) (maíz, berenjena, frijol)	Proceso de fortalecimiento de capacidades en agroecología con enfoque de género 8 cosechas sostenibles lideradas por mujeres Plan de sostenibilidad para la autonomía económica de las mujeres	Lidera: AMCER Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible Proyecto SBN/GIZ	2025 – 2026
Recuperar y proteger los saberes ancestrales de los pueblos indígenas sobre conservación de la naturaleza	Sistematizar las experiencias de adaptación y resiliencia territorial frente a los impactos del cambio climático visibilizando el papel de las mujeres en su diversidad	Sistematización de experiencias de mujeres campesinas (historias de vida resiliente) Identificación, sistematización y reconocimiento de plantas y otros recursos medicinales comunitarios de usos sostenible	Lidera: AMCER Alianzas: Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible Proyecto SBN/GIZ	2024 – 2026

<p>Conservar y proteger las prácticas ancestrales campesinas e indígenas</p>	<p>Evidencias los saberes sobre la transformación de materias primas a partir de la palama de corozo, de Iraca y Plátano a aprovechando residuos orgánicos y aportando a la autonomía económica de las Mujeres de Córdoba.</p>	<p>Transformación de productos Plan de gestión, manejo ambiental y sostenibilidad económica sobre el proceso de transformación</p>	<p>Lidera: AMCER Alianzas: Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible Proyecto SBN/GIZ</p>	<p>2025 – 2026</p>
<p>Concientizar las comunidades de los territorios en la realización de acciones afirmativas y asertivas para mitigar las problemáticas ambientales</p>	<p>Desarrollar un proceso de fortalecimiento de capacidades sobre la implementación de la ley 1549 y la pedagogía territorial del trabajo digno y saneamiento básico de separación de residuos en la fuente.</p>	<p>Herramientas del proceso pedagógico Diseño e implementación de jornadas de fortalecimiento de capacidades a nivel territorial</p>	<p>Lidera: Colectivo Trenzadas Somos Más Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible</p>	<p>2025 – 2026</p>
<p>Fortalecer las capacidades de las familias campesinas de diversos territorios sobre las medidas de adaptación y mitigación al cambio climático como medio para limitar el aumento de las VbG</p>	<p>Escuela de Justicia Climática Ambiental desarrollada en Huila, Santander, Yopal y Boyacá incentivando la participación de la juventud.</p>	<p>Diseño de Herramientas de género y cambio climático para familias campesinas Proceso de implementación de módulos de formación e formadoras para el fortalecimiento y liderazgo de las mujeres en la acción climática</p>	<p>Lidera: PIPMR Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible Fundación Oxfam Colombia</p>	<p>2025 – 2026</p>
<p>Sensibilizar a los entes de justicia sobre la potencia del liderazgo de las mujeres en la acción climática visibilizando el valor del liderazgo de las defensoras de derechos agrarios, territoriales y ambientales.</p>	<p>Campaña Juntas Somos Victoria con acciones de promoción del derecho a una vida libre de violencia en el ámbito del trabajo digno.</p>	<p>8 Talleres territoriales de género cambio climático, acuerdo de Escazú y CONPES Derechos humanos</p>	<p>Lidera: PIPMR Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible Fundación Oxfam Colombia</p>	<p>2025 – 2026</p>

Fortalecer estrategias para la sensibilización de funcionarios(as) sobre los impactos diferenciales del cambio climático	Escuela de Justicia Climática Ambiental desarrollada en Huila, Santander, Yopal y Boyacá incentivando la participación de la juventud	4 Encuentros e intercambios de saberes entre organizaciones de mujeres y funcionarios(as) sobre impactos de género y cambio climático	Lidera: PIPMR Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible Fundación Oxfam Colombia	2025 – 2026
Desarrollar acciones para mitigación de adaptación al cambio climático implementando medida de protección y recuperación de fuentes de agua y suelos erosionados a partir de la implementación de sistemas agroecológico y soluciones basadas en la naturaleza	Proteger y recuperar los nacedores de agua a partir de la organización por la gobernanza del agua identificando los condicionantes para el usos doméstico y agrícola de acuerdo con los diferentes roles de las personas de las comunidades. Recuperar y restaurar suelos erosionados mediante la reforestación con árboles nativos de cacao orgánico rotativo de doble propósito	2 tramos de nacedores de agua recuperados y protegidos 10 Hc de suelos restaurados Al menos 2 cultivos sostenibles y rotativos	Lidera: ANMUCIC Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2025 – 2026
Fortalecimiento de acciones para el empoderamiento y la acción climática	Fortalecer las capacidades conceptuales y técnicas de las organizaciones de mujeres bajo los criterios y caracterización del contexto y la población territorial desarrollando talleres de cambio climático con enfoque de género	5 encuentros de Intercambio de experiencias, reconocimiento de saberes y fortalecimiento de capacidades en género y cambio climático	Lidera: ANMUCIC Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2025 – 2026

Sistema de manejo de residuos orgánicos para garantizar la alimentación limpia y sostenible	Controlar y disminuir las emisiones producto del manejo de residuos orgánicos por medio de la producción en biofábricas de abonos para garantizar la alimentación limpia y sostenible.	Plan de sostenibilidad de Bio fábricas 2 Bio fábricas funcionando de manera sostenible	Lidera: ANMUCIC Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2025 – 2026
Fortalecer las capacidades para el logro de la seguridad alimentaria mediante medidas de adaptación y mitigación al cambio climático	A.2 Generar capacidades mediante la formación de lideresas y líderes en la implementación de sistemas agroecológicos sostenibles para el desarrollo político, social, ecológico y económico justo promoviendo la defensa y conservación de los recursos naturales, la soberanía y seguridad alimentaria de las familias indígenas del cabildo Zenú de San Andrés de Sotavento Córdoba - Sucre	Programa de fortalecimiento de capacidades de líderes y líderes ambientales con énfasis en seguridad alimentaria, género y cambio climático	Lidera Organización de mujeres del Resguardo indígena Zenú de San Andrés de Sotavento Córdoba- Sucre Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible FECODE	2025 – 2026
Sensibilizar a los y las trabajadoras comunitarias ambientales sobre los derechos de las mujeres en contextos de cambio climático	Red Distrital en contra de las violencias de género	Un podcast Un documento visual con las fotos de los tres encuentros	Barranquilla+ 20 Mujeres por justicia Climática - Vive Vibra Verde Alianzas: Fundación Grothendieck Uniandes UNAD Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2025 – 2026

			Barranquilla+ 20 Mujeres por justicia Climática - Vive Vibra Verde	
			Alianzas:	
			Fundación Grothendieck	
		1 documento de trabajo	Fundación Llano Adentro	
Investigación desde la Investigación Acción Socioambiental sobre el trabajo comunitario ambiental en Bogotá	Academia de Cambio Climático y Derechos Humanos	2 columnas informativas y de difusión	UNAD	2025 – 2026
		1 infografía	UNICUNDINAMARCA UNIAGRARIA	
			Biblioteca Uniandes	
			Fundación Mujeres Afro vulnerables	
			GYBN	
			Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	

			Barranquilla+ 20 Mujeres por justicia Climática - Vive Vibra Verde	
			Alianzas:	
			Fundación Kuichi - Red de mujeres por la conservación del Oso Andino	2026
Sensibilizar sobre la ampliación de la frontera agrícola	Monitoreo comunitario participativo interdisciplinario ecosistemas del oso andino desarrollado por mujeres rurales de Nariño	1 Documento de la estrategia para la conservación del ecosistema del oso Andino		
Generar alternativas económicas a la producción de ganado o monocultivos	Incentivo de turismo comunitario y huertas orgánicas para la soberanía alimentaria	Al menos 1 convenio de conservación del ecosistema del oso andino firmado con la comunidad de la zona rural de Pasto	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	

<p>Dignificar la labor de mujeres recicladoras de oficio.</p>	<p>Recolección y transformación de residuos orgánicos pero sobre todo significando la vida de las recicladoras de oficio o habitantes de calle mujeres</p> <p>Apoyo con el material reciclable producto de residuos orgánicos vegetales crudos estamos rescatando del relleno sanitario Doña Juana</p>	<p>Familias sensibilizadas. Indicador de cantidad de recicladoras censadas con el fin de mostrar que debilidades tienen para ejecutar su labor diaria.</p>	<p>Barranquilla+ 20 Mujeres por justicia Climática - Vive Vibra Verde</p> <p>Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible</p>	<p>2026</p>
<p>Fortalecer el trabajo con jóvenes y mujeres campesin@s, desde la producción sostenible con una apuesta agroecológica en el territorio</p>	<p>Huertos familiares y huertos biodiversos con enfoque de género y agroecológico. Encuentros psicosociales para fomentar el valor de nuestros cuerpos como nuestro primer territorio y de esta forma fortalecer el trabajo colectivo.</p>	<p>1 Informe de trabajo juvenil y de mujeres campesinas en el municipio de San Lorenzo Nariño. 2 Talleres psicosociales con niñ@s, jóvenes y adolescentes del municipio de San Lorenzo Nariño</p>	<p>Barranquilla+ 20 Mujeres por justicia Climática - Vive Vibra Verde</p> <p>Red social de familias lorenceñas Las Gaviotas- CIMA</p> <p>Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible</p>	<p>2025 - 2026</p>
<p>Analizar los riesgos, vulnerabilidades, adaptabilidad y capacidades de las mujeres jóvenes ante al cambio climático, la seguridad y paz en los departamentos del Huila y Norte de Santander.</p>	<p>Investigación de acción participación implementada en los municipios PDET de los departamentos del Huila y Norte de Santander a través de 3 instrumentos de recolección de datos (taller tipo grupo focal, entrevistas y encuestas)</p>	<p>1 informe investigativo</p> <p>Material audiovisual de la investigación</p> <p>Infografías</p>	<p>Barranquilla+ 20 Mujeres por justicia Climática - Vive Vibra Verde</p> <p>Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible</p>	<p>2025 - 2026</p>

<p>Sensibilizar sobre la erradicación de las violencias que nos atraviesan y las lógicas de dominación, extracción y conquista propias del sistema capitalista, patriarcal por medio de la creación de un mural en el espacio público que aborde los diferentes enfoques que nos reúnen en una sola voz: la defensa del cuerpo como primer territorio que se habita, el territorio en sí mismo</p>	<p>Intervención artística: Mural "Apostando a las transformaciones estructurales, hoy inaplazables, por un mundo más equitativo, en paz y con justicia social y climática"</p>	<p>1 creación artística (mural)</p>	<p>Barranquilla+ 20 Mujeres por justicia Climática - Vive Vibra Verde</p> <p>Bootcamps Poderosas -</p> <p>Mala Hierba</p> <p>Bloque Feminista</p> <p>Podscat Vaginas Parlantes</p> <p>Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible</p>	<p>2025 - 2026</p>
<p>Fortalecer los encuentros comunitarios que integren a las mujeres del territorio del valle del Patía, mediante talleres de cartografía social y memoria territorial con el fin de representar su vínculo cultural con el Bosque Seco Tropical (Memoria Biocultural).</p>	<p>Estrategia que articule la gestión comunitaria de mujeres negras en torno a la memoria biocultural que ha permitido conservar y restaurar el ecosistema de Bosque Seco Tropical en el valle del Patía</p>	<p>- 1 álbum fotográfico.</p> <p>- 3 mapas de cartografía social.</p> <p>- 1 informe investigativo.</p>	<p>Barranquilla+ 20 Mujeres por justicia Climática - Vive Vibra Verde</p> <p>Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible</p>	<p>2025 - 2026</p>



GLOSARIO

Género: De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. La Universidad Nacional de Colombia (Fokus, 2012) define El género como un estructurador social, es decir un ordenador que agrupa los “arreglos” (acuerdos tácitos o explícitos), que han hecho las sociedades sobre normas sociales y roles asignados a hombres y mujeres, elementos simbólicos sobre lo masculino y lo femenino, imágenes estereotipadas de mujeres y hombres e Identidades dominantes asociadas a las relaciones de poder entre lo masculino y lo femenino.

Igualdad de género: Según el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), la igualdad de género es un principio que reconoce a hombres y mujeres como iguales ante la Ley, lo cual debe traducirse en igualdad real o material: igualdad de derechos y oportunidades en todos los ámbitos de la vida. Parte de reconocer que tanto los hombres como las mujeres desempeñan un papel importante en el camino hacia la plena igualdad, por lo tanto, la perspectiva de género no equivale solamente a la perspectiva de las mujeres; sin embargo, los debates de género se centran en la mujeres porque como grupo han sido más afectadas por las desigualdades de género.

Enfoque de género: ONU Mujeres (2012) lo define como el enfoque que permite hacer un análisis de las relaciones de poder visibilizando las discriminaciones y desigualdades entre mujeres y hombres en contextos específicos para construir relaciones más equitativas y justas considerando las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente les son establecidos.

Brechas de género: Según el Foro Económico Mundial se definen 4 brechas en materia

de género la brecha de Participación económica y oportunidad relacionada con salarios, participación y empleo altamente capacitado, la brecha de educación relacionada con el acceso a niveles de

educación básicos y más elevados, la brecha de participación política relacionada con la representación en las estructuras de toma de decisiones y la brecha de salud y supervivencia relacionada con la expectativa de vida y proporción hombres-mujeres. Según el Informe sobre la Brecha Global de Género 2022 del Foro Económico Mundial (en inglés: Global Gender Gap Report 2022), se necesitarán 132 años para alcanzar la paridad de género, ya que solo se ha cerrado el 68% de la brecha de género.

Interseccionalidad: El concepto de interseccionalidad desarrollado por las mujeres afroamericanas y sus organizaciones en la última conferencia mundial contra el racismo busca promover la atención integral de las discriminaciones que sufren las mujeres debido a su identidades étnica, social y religiosa que de no ser reconocidas y atendidas de forma simultánea con el enfoque de género no logran impactos positivos en la vida y derechos de las mujeres. El criterio de interseccionalidad permite situar el horizonte de la construcción de propuestas de transformación bajo los principios de igualdad y no discriminación, dignidad, autonomía, libertad y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y da cuenta de interrelación de las categorías de género, edad, nivel socio-económico, pertenencia étnica, discapacidad, entre otros, con atención en la simultaneidad de factores que operan en los procesos de discriminación social, económica, política y cultural.

Acción Afirmativa: La acción positiva es un instrumento político y jurídico que consiste en el establecimiento temporal de privilegios compensatorios a personas en situación de desventaja social con el objetivo de eliminar la desigualdad. La implementación de estas medidas comenzó en los Estados Unidos para paliar la situación de las minorías raciales y étnicas y posteriormente ha incluido a las mujeres, sobre todo en la esfera de la igualdad de

oportunidades en el empleo. El enfoque de la acción positiva hace hincapié en la erradicación de situaciones concretas de desigualdad en cualquier ámbito, no sólo en el campo de la política social y favorece a las mujeres con el objetivo de promover su pleno desarrollo social y personal. Mendi-zabal y Ortiz de Pinedo, 1995: 73-74).

La Transversalización de género: es un concepto que fue propuesto inicialmente por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas en 1987. La idea de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales quedó claramente establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros, en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995. Dicha Plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros es un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social.

De acuerdo con la Organización internacional del trabajo (OIT,2017), transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. Esta estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción afirmativa, ya sean los hombres o las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja. Las intervenciones específicas para la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, con el fin de que puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual. Se trata de medidas provisionales necesarias, concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado. Organización

Internacional del trabajo OIT ,2017.

La transversalización del enfoque de género no consiste en simplemente añadir un “componente femenino” ni un “componente de igualdad entre los géneros” a una actividad

existente. Es asimismo algo más que aumentar la participación de las mujeres. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo. Puede entrañar la identificación de cambios necesarios en ese programa. Quizás requiera cambios en los objetivos, estrategias y acciones para que hombres y mujeres a un tiempo puedan influir y participar en los procesos de desarrollo y beneficiarse de ellos. El objetivo de la integración de la igualdad de género es, por lo tanto, transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres.

Capacitación en género: Según Onu Mujeres 2020, la capacitación para la igualdad de género es un proceso de transformación que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos. Es un proceso continuo y de largo plazo que requiere la voluntad política y el compromiso de todas las partes con el fin de crear sociedades inclusivas que promuevan la igualdad de género. La capacitación es una herramienta, una estrategia, y un medio para llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia la igualdad de género a través de la concientización, el aprendizaje del empoderamiento, la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades. Ayuda a mujeres y hombres a adquirir las competencias, las habilidades y los conocimientos necesarios para avanzar en la igualdad de género en su vida cotidiana y el trabajo.

Incorporación de la perspectiva de género: La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 defendió la incorporación de una perspectiva de género como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género. Las conclusiones convenidas del ECOSOC de 1997 definían la incorporación de una perspectiva de género como: “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplica-



ción, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”.

Cambio Climático: se entiende un cambio de aumento acelerado de la temperatura de origen antropogénico es decir atribuido directamente a la actividad humana que altera la composición de la atmósfera mundial y variabilidad natural del clima observada durante períodos de tiempo UNFCCC 1992).

El Sistema Socio-Cultural recoge todas las reglas, relaciones y procesos sociales, políticos, económicos, religiosos, míticos, simbólicos y tecnológicos que definen a los diferentes grupos humanos, y que han sido estructurados a través de la historia, gracias a las oportunidades y restricciones que la naturaleza les otorga, constituyéndose así, en nuestra principal estrategia de supervivencia como especie biológica (González L.de.G y Valencia 2013).

La Biodiversidad se define como la variedad de la vida a lo largo de todos los niveles de organización, desde la diversidad genética en poblaciones, diversidad de especies, que deben ser encaradas como la unidad pivote de clasificación, hasta la diversidad de ecosistemas (Wilson y Peter 1988).

Carbono-neutralidad se define como la reducción significativa de las emisiones totales de GEI (Carbono equivalentes) y el aumento de las absorciones totales de Carbono, de manera tal que, el balance entre ellas dé como resultado, unas emisiones netas de cero (Levin et al. 2015; Levin y Davis 2019). En este concepto se incluye la posibilidad de la compensación de las emisiones sectoriales en una determinada región, mediante las absorciones en otra región o provenientes de otro sector, y teniendo al final del día, un balance cero anual y sostenido en el tiempo, producto del equilibrio entre las emisiones y las absorciones. Para orientar esta transición, se identifican, a partir de los INGEI (IDEAM et al. 2018), las actividades y sectores estratégicos que concentran las mayores emisiones GEI del País.

Capacidad de Adaptación (Adaptabilidad) es la aptitud que tienen los actores sociales de fortalecer, a través de medidas y acciones de adaptación, las características que le permitan al sistema aprender, mantener, ganar y trascender desde la respuesta reactiva-correctiva hacia situaciones donde, a pesar de que los eventos amenazantes se presenten, el sistema Socio-Ecológico tenga la capacidad de resistir, restablecerse, renovarse, reorganizarse y reorientarse, sustentando la capacidad de Resiliencia del sistema. Para orientar esta transición, se identifican los procesos territoriales y las poblaciones que pueden tener mayor riesgo al cambio climático (IDEAM et al. 2017) y donde existan las mayores oportunidades para reducir la vulnerabilidad al cambio climático.

Resiliencia socioecológica : En el proceso de alcanzar dinámicas de estabilización de cualquier territorio, entendido como sistema socio-ecológico, la Resiliencia es junto con la transformabilidad y la Adaptabilidad, un atributo fundamental que se debe desarrollar, fortalecer y mantener (Walker et al. 2004). La Resiliencia se define como la capacidad que tiene un sistema de absorber los disturbios y poder reorganizarse (con algunos cambios), de manera que se mantengan sus atributos esenciales (función, estructura, identidad y retroalimentación), permitiéndole al sistema continuar desarrollándose (Folke et al. 2004; Folke et al. 2005; Folke et al. 2010; Folke et al. 2011; Steffen et al. 2011; Steffen et al. 2015; Rockström et al. 2009; Westley et al. 2011; Walker 2004; Levin et al. 1998; Holling 2001; Berkes et al. 2003; Norberg & Cumming 2008), aumentando su capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio (Carpenter et al. 2001).

Para construir o mantener la resiliencia es necesario reconocer que los territorios van teniendo a lo largo del tiempo diferentes momentos de equilibrios, es decir, instantes donde las relaciones que se dan entre los sistemas cultural y ecológico configuran una determinada estructura y composición de coberturas y usos del suelo que significan propiedades funcionales particulares. Al cambiar las decisiones, o al presentarse eventos naturales estocásticos, que mantienen ese equilibrio relativo, el sistema cambiara en

su composición y por ende en su funcionamiento, constituyendo un nuevo estado del sistema y por ende un nuevo equilibrio. Comprender los territorios (sistemas socio-ecológicos) como sistemas multi-equilibrio permite realizar una gestión más flexible y adaptable a cualquier tipo de cambio, así, el sistema puede encontrar varios estados o regímenes posibles luego de sufrir una perturbación, donde se reorganicen de manera continua los elementos físicos, biológicos y culturales, permitiendo la permanente adaptación de los sistemas socio-ecológicos (Holling 2001, Gunderson y Holling 2002, Calvente 2007). Desde esta perspectiva, la resiliencia no es solo una característica o una propiedad, sino principalmente es un proceso dinámico, evolutivo (Sánchez-Zamora et al. 2016).

Transición Justa: es el proceso que implica maximizar las oportunidades sociales y económicas de la acción climática, al tiempo que se minimizan y se gestionan cuidadosamente los desafíos, incluso a través de un diálogo social eficaz entre todos los grupos afectados y el respeto de los principios y derechos laborales fundamentales (OIT, 2021). Otra definición de transición justa es que consiste en maximizar los beneficios económicos y sociales, al tiempo que se gestionan eficazmente los riesgos de la transformación económica, tecnológica y social (OIT, 2021).

Trabajo decente: es la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT).

Transición justa de la fuerza Laboral: De acuerdo con la OIT la transición justa implica maximizar las oportunidades sociales y económicas de la acción climática, al tiempo que se minimizan y se gestionan cuidadosamente los desafíos, incluso a través de un diálogo social eficaz entre todos los grupos afectados y el respeto de los principios y derechos laborales fundamentales.



BIBLIOGRAFÍA

- Margarita María Vela Mantilla, J. E. (2011). *Acción sin daño como aporte a la construcción de paz*. Bogotá: Cooperación Synergia.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe/ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (CEPAL/ACNUDH). (2019). *Cambio climático y derechos humanos: contribuciones desde y para América Latina y el Caribe*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Publicaciones y Servicios Web.
- FOR ALL COALITION. (2018). [https://www.oas.org/en/cim/docs/ConceptNote-ForAllCoalition\[ES\].pdf](https://www.oas.org/en/cim/docs/ConceptNote-ForAllCoalition[ES].pdf). Obtenido de ConceptNote-ForAllCoalition[ES].pdf.
- Nieves, R. M. (1998). *Género Medio ambiente y Sustentabilidad del Desarrollo*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5867/1/S9800082_es.pdf
- PNUD. (2022). *Metodología y resultados de la identificación y evaluación de las capacidades instaladas de las entidades SINA*. Bogotá.
- CMNUCC. (2019). *Versión Mejorada del Programa de Trabajo de Lima sobre Género y su Plan de Acción de Género*. Madrid: CMNUCC.
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. (2022). *Conclusión acordada E/CN.6/2022/L.7*. Nueva York: CSW.
- IPCC. (2020). *El cambio climático y la tierra Informe especial del IPCC sobre el cambio climático, la desertificación, la degradación de las tierras, la gestión sostenible de las tierras, la seguridad alimentaria y los flujos de gases de efecto invernadero en los ecosi*. Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático.
- CONPES. (2022). *Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país*. Bogotá D.C.: Departamento Nacional de Planeación.
- CMNUCC. (2015). *Acuerdo de París*. París: Convención Marco de las Naciones Unidas Sobre Cambio Climático.
- IPCC. (2022). *Sixth Assessment Report AR6 Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability*. New York: Cambridge University Press.
- CSW. (2022). *El logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas en el contexto de las políticas y programas relativos al cambio climático, el medio ambiente y la reducción del riesgo de desastres*. New York: Consejo Económico y Social.
- Foro de Ministras y Ministros de Medio ambiente de América Latina y el Caribe. (2023). *Declaración de San José, XXIII Reunión del Foro de Ministras y Ministros de Medio Ambiente de América Latina y el Caribe*. Ciudad de Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.
- ONU Mujeres. (28 de Febrero de 2022). *Artículo explicativo: Cómo la desigualdad de género y el cambio climático están relacionados entre sí*. Obtenido de ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/es/noticias/articulo-explicativo/2022/03/articulo-explicativo-como-la-desigualdad-de-genero-y-el-cambio-climatico-estan-relacionados-entre-si>
- BID. (2017). *El impacto del cambio climático en los trabajos en América Latina y el Caribe*. Nueva York: Banco Interamericano para el Desarrollo.
- CEPAL. (2021). *La igualdad de género ante el cambio climático*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- OIT. (2017). *Organización Internacional del Trabajo OIT*. Obtenido de Instrumentos para la igualdad de género: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/new-site2002/about/defin.htm>
- BID. (2018). *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina Y el Caribe*. Santiago: Banco Interamericano para el Desarrollo.
- CPEM. (2023). *Alocución en la IV Conferencia Iberoamericana de Género*. Colombia: Consejería Presidencial de la Mujer.
- Pinilla, J. (2021). *Estrategia de Largo Plazo E2050 de Colombia*. Bogotá: Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- Eusko, A. (2003). *El Concepto de Género*. Madrid: Cátedra Auñamendi Eusko Entziklopedia.



Ambiente



COLOMBIA

