



ADAPTATION FUND

16 de marzo de 2021

Comité del Fondo de Adaptación

**ANEXO 4 A LAS POLÍTICAS Y DIRECTRICES
OPERACIONALES**

POLÍTICA DE GÉNERO Y PLAN DE ACCIÓN SOBRE GÉNERO
(Versión actualizada aprobada en marzo de 2021;
política de género y plan de acción sobre género aprobados
en marzo de 2016)

POLÍTICA DE GÉNERO DEL FONDO DE ADAPTACIÓN

Antecedentes

1. La igualdad de género se reconoce cada vez más como una cuestión transversal en los principales acuerdos ambientales multilaterales. La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992 reconoció en el Principio 20 que «Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo¹», y el programa de la Agenda 21 centra su capítulo 24 en el importante conocimiento y experiencia de las mujeres en la gestión y la conservación de recursos naturales. Todas las convenciones de Río a lo largo del tiempo subrayaron el papel fundamental que desempeñan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas específicamente en la consecución de los objetivos respectivos de estas diversas convenciones². Asimismo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como su propio objetivo de desarrollo sostenible (ODS 5) y como un catalizador para alcanzar otros objetivos, incluido el ODS 13 sobre medidas urgentes para combatir el cambio climático³.

2. Durante los últimos 15 años, varias decisiones de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) han abordado las dimensiones de género del cambio climático⁴. En 2010, la Conferencia de las Partes (COP), en la decisión 1/CP.16 y como parte de los Acuerdos de Cancún, reconoció que la igualdad de género y la participación efectiva de las mujeres son importantes para la acción cooperativa a largo plazo en todos los aspectos del cambio climático⁵. En 2012, la decisión 23/CP.18 de Doha decretó la promoción del equilibrio de género y la mejora de la participación de las mujeres en las negociaciones de la CMNUCC y en la representación de las Partes en los órganos establecidos en virtud de la Convención o Protocolo de Kioto «para que la política climática tenga en cuenta las necesidades diferentes de hombres y mujeres en contextos nacionales y locales». ⁶ El Programa de Trabajo de Lima sobre Género en el marco de la CMNUCC se estableció en 2014 en Lima en la decisión 18/CP.20⁷ y se prorrogó en la decisión 21/CP.22⁸ hasta 2019. En la COP23 en Bonn, las Partes también aprobaron un Plan de Acción de Género⁹ de dos años en la decisión 3/CP.23, que busca «promover la participación plena, equitativa y significativa de las mujeres y promover las políticas climáticas que tengan en cuenta las cuestiones de género y la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de la Convención y en la labor de las Partes, la secretaría, las entidades de las Naciones Unidas y todos los participantes en todos los niveles». En la COP25,

¹UNGA (1992), Informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CNUMAD) Anexo I: Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, A/CONF.151/26 (Vol. I); CNUMAD, (1992), Agenda 21. Véase: <https://sustainabledevelopment.un.org/milestones/unced>. En 1992, la Conferencia de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas de Río+ 20 en 2012 confirmó que la igualdad de género y la participación efectiva de las mujeres son importantes para una acción efectiva en todos los aspectos del desarrollo sostenible.

²Los artículos 5, 10 y 18 de la Convención de las Naciones Unidas para la Lucha contra la Desertificación (CNUCLD), el Plan de Acción de Género (decisión 30/COP.13 de la CNUCLD) y las decisiones 9/COP.10 y 9/COP.11 de la CNUCLD. Véase: <https://www.unccd.int/official-documents>. Decisiones IX/8, XI/9, XI/2, XIII/1 del Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) y el Plan de Acción de Género de la CDB (decisión XII/7), véase <https://www.cbd.int/decisions/>.

³<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

⁴Véase <https://unfccc.int/topics/gender/resources/documentation-on-gender-and-climate-change>; también Organización para el Medio Ambiente y Desarrollo de las Mujeres, WEDO/Iniciativa de Desarrollo de Capacidades Europea, ecbi (2018). Guía de bolsillo para la igualdad de género de la CMNUCC. https://wedo.org/wp-content/uploads/2017/11/2018-Edition-of-Pocket-Guide-to-Gender_1.pdf.

⁵CMNUCC, decisión 1/CP.16, párrafo 7.

⁶CMNUCC, decisión 13/CP.18;

https://unfccc.int/files/bodies/election_and_comber/application/pdf/cop18_gender_balance.pdf.

⁷CMNUCC, decisión 18/CP.20;

https://unfccc.int/files/meetings/lima_dec_2014/decisions/application/pdf/auv_cop20_gender.pdf.

⁸CMNUCC, decisión 21/CP.22; https://unfccc.int/sites/default/files/pages_17-20_from_10a02.pdf.

⁹CMNUCC, decisión 3/CP.23; https://unfccc.int/sites/default/files/resource/decis_3_cp23.pdf.

las Partes aprobaron en la decisión 3/CP.25 la versión mejorada del «Programa de Trabajo de Lima sobre género y su plan de acción de género»; invitaron a «entidades públicas y privadas a aumentar la capacidad de respuesta a las cuestiones de género de las finanzas climáticas con miras a fortalecer la capacidad de las mujeres» y pidieron a «todos los órganos constituidos que continuaran incluyendo en sus informes periódicos información sobre los progresos en la integración de una perspectiva de género en sus procesos¹⁰». Esto reconoce la necesidad de promover acciones que tengan en cuenta las cuestiones de género en todas las áreas de la Convención y en relación con el Acuerdo de París. El Acuerdo de París subrayó de manera destacada en su preámbulo y en el artículo 7.5 que las Partes, en sus acciones climáticas, deberían guiarse por el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y enfatizó la importancia de seguir «un enfoque dirigido por cada país, que tenga en cuenta las cuestiones de género, participativo y completamente transparente» para las actividades de adaptación.¹¹

Justificación

3. Tanto la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, especialmente el Objetivo de Desarrollo Sostenible 13 (ODS 13) sobre el cambio climático, como el Acuerdo de París reconocen que mantener el aumento de la temperatura media mundial por debajo de los 2° C mediante medidas de mitigación efectivas es crucial y que estos esfuerzos deben avanzar en paralelo con acciones centradas en proteger adecuadamente a las personas, los medios de vida y los ecosistemas de los impactos adversos del cambio climático a través de medidas que mejoren la capacidad de adaptación, fortalezcan la resiliencia y reduzcan la vulnerabilidad. La reflexión estratégica reflejada en el ODS 13 y el Acuerdo de París incluye hipótesis subyacentes sobre la importancia de la acción humana, el conocimiento, las instituciones y los procesos de cambio social para tener éxito. El Fondo de Adaptación (el Fondo), que cumple con el Acuerdo de París desde el 1 de enero de 2019¹², opera en este marco general y contribuye a una teoría implícita de cambios derivados del Acuerdo de París y del ODS 13, tal como se detalla en la Estrategia de Medio Plazo (EMP) del Fondo para el período 2018-2022¹³, al abordar las necesidades urgentes e inmediatas de adaptación en los países en desarrollo que son particularmente vulnerables a los efectos adversos del cambio climático y mediante el compromiso con un enfoque de integración de la perspectiva de género al hacerlo.

4. El Fondo financia proyectos y programas de adaptación concretos en países en desarrollo que son Partes en el Protocolo de Kioto «con el fin de abordar los impactos y riesgos adversos que plantea el cambio climático» y «producir resultados visibles y tangibles sobre el terreno mediante la reducción de la vulnerabilidad y el aumento de la capacidad de adaptación de los sistemas humanos y naturales para responder a los impactos del cambio climático, incluida la variabilidad climática¹⁴».

¹⁰CMNUCC, decisión 3/CP. 25; https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cp2019_13a01E.pdf; párrs. 12 y 14.

¹¹CMNUCC, Adopción del Acuerdo de París; <http://unfccc.int/resource/docs/2015/cop21/eng/l09.pdf>.

¹²Véase la decisión 1/CMP.14 y la decisión 13/CMA.1 <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/08a1e.pdf>.

¹³Estrategia de Mediano Plazo del Fondo de Adaptación; <https://www.adaptation-fund.org/document/medium-term-strategy-2018-2022/>.

¹⁴Políticas y directrices operacionales del Fondo de Adaptación (OPG), párr. 10.,

<https://www.adaptation-fund.org/document/operational-policies-guidelines-parties-access-resources-adaptation-fund/>.

5. La EMP del Fondo ¹⁵actualiza y perfecciona el mandato del Fondo para atender mejor las necesidades cambiantes de las Partes en la CMNUCC. Articula la propia Teoría del Cambio del Fondo, incluyendo la visión, objetivos, impactos, misión, focos estratégicos y temas intersectoriales. La política de género del Fondo y sus mandatos son parte integral del enfoque estratégico del Fondo y su teoría de cambio subyacente. Sin un compromiso con la igualdad de género, la visión ¹⁶, objetivos ¹⁷e impactos deseados por el Fondo ¹⁸no se pueden concretar. Esto también se reconoce de manera explícita e implícita en la declaración de misión del Fondo, que elabora cuatro temas intersectoriales. La misión del Fondo es servir al Acuerdo de París acelerando y mejorando la calidad de las medidas de adaptación en los países en desarrollo mediante el apoyo a la innovación, al aprendizaje en varios niveles y a proyectos y programas impulsados por los países para una adaptación efectiva. Todas las actividades del Fondo (sus procesos y proyectos/programas) se diseñarán e implementarán con los siguientes cuatro temas intersectoriales en mente: 1) involucrar, empoderar y beneficiar a las comunidades y los grupos sociales más vulnerables; 2) promover la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas; 3) fortalecer la capacidad técnica e institucional a largo plazo para una adaptación efectiva; y 4) desarrollar complementariedad y coherencia con otros canales de financiación climática. El Fondo continuará con esta misión durante el período 2018-2022 a través de tres focos estratégicos en acción, innovación y aprendizaje e intercambio. Se compromete con el enfoque estratégico 1 en la acción (EE 1) para apoyar a los países elegibles a emprender proyectos y programas de adaptación de alta calidad en consonancia con sus necesidades, objetivos y estrategias prioritarias; con el enfoque estratégico 2 en la innovación (EE 2) para apoyar el desarrollo y difusión de prácticas, herramientas y tecnologías de adaptación innovadoras; y con el enfoque estratégico 3 en el aprendizaje y el intercambio (EE 3) para apoyar el aprendizaje y el intercambio de información sobre finanzas y acciones de adaptación. Las consideraciones de igualdad de género son esenciales para el éxito de estos focos estratégicos.

6. Las normas de género y las reglas culturales relacionadas son parte de lo que estructura las interacciones y reacciones a las amenazas y oportunidades climáticas en los sistemas humanos al influir en los roles, expectativas, actitudes y comportamientos de los seres humanos. El cambio climático afecta a las mujeres y niñas y a los hombres y niños de manera diferente debido a las desigualdades de género existentes, la discriminación de género y la exclusión social que podrían perpetuarse por desequilibrios de poder sistémicos y barreras estructurales. Estos suelen restringir el acceso de las mujeres y niñas al control de los recursos, a los derechos legales o a la participación política y la toma de decisiones, amenazar su paz y seguridad y así socavar sus capacidades de adaptación. Es por ello que las mujeres y niñas se ven a menudo afectadas de manera desproporcionada por el cambio climático, ya que sus impactos negativos

¹⁵Estrategia de Mediano Plazo; <https://www.adaptation-fund.org/document/medium-term-strategy-2018-2022/>.

La elaboración en este párrafo se toma de la parte II EMP.

¹⁶Ibíd, p.18. La visión del Fondo se define de la siguiente manera: «Las Partes que son países en desarrollo están mejorando su capacidad de adaptación, fortaleciendo la resiliencia y reduciendo la vulnerabilidad frente al cambio climático a través de procesos participativos, transparentes y responsables. Sus acciones abordan las necesidades especiales de grupos sociales, comunidades y ecosistemas vulnerables; se basan en y se guían por la mejor ciencia y conocimientos disponibles; y están contribuyendo de manera deliberada al desarrollo sostenible y a la erradicación de la pobreza».

¹⁷Ibíd. El objetivo del Fondo se define de la siguiente manera: «Las personas, los medios de subsistencia y los ecosistemas están protegidos adecuadamente de los impactos adversos del cambio climático».

¹⁸Ibíd. El impacto del Fondo se define de la siguiente manera: «La capacidad de adaptación se refuerza, se fortalece la resiliencia y la vulnerabilidad de las personas, los medios de subsistencia y los ecosistemas al cambio climático se reduce».

se ven agravados por la desigualdad de género existente y los patrones sistémicos y estructurales de discriminación y exclusión social, que también reducen la eficacia del desarrollo sostenible y las medidas de mitigación de la pobreza. Al luchar por la igualdad de género y apoyar procesos equitativos de género, como empoderar a las mujeres y niñas y trabajar en pos de la modificación de las normas de género en sus actividades, el Fondo aumenta la capacidad de adaptación de los sistemas humanos en consonancia con su misión de apoyar una adaptación efectiva. Lo hace al reconocer que los hombres y niños y las mujeres y niñas tienen necesidades de adaptación, prioridades y capacidades diferentes, y ofreciéndoles respuestas diferenciadas por género. Esto incluye proporcionar apoyo específico a las mujeres y niñas como agentes del cambio positivo con conocimientos profundos de los sistemas pertinentes de adaptación, como los relacionados con los alimentos, el agua o la energía, en primera línea del cambio climático, y abordando activamente la vulnerabilidad desproporcionadamente mayor de las mujeres y niñas a los impactos del cambio climático y los desastres naturales debido a las desigualdades de género persistentes¹⁹. Por lo tanto, se aplicarán las conclusiones del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) que ya en 2007 determinaron el papel del género como una consideración importante para el desarrollo de intervenciones para mejorar y facilitar la capacidad de adaptación²⁰. El Informe Especial del IPCC sobre Calentamiento Global de 1,5 °C en 2018 confirma que la capacidad de adaptación depende de roles de género y concluye además que, si se diseñan o implementan mal, los proyectos de adaptación pueden aumentar la desigualdad de género y social en una serie de sectores. Por el contrario, los esfuerzos para reducir la pobreza y las desigualdades de género y para mejorar la seguridad alimentaria, sanitaria e hídrica pueden reducir la vulnerabilidad al cambio climático.²¹

7. La política de género del Fondo se basa en las políticas de género existentes y los planes de acción de género de otros fondos climáticos²². Integra sistemáticamente los principios clave elaborados en la propia Política ambiental y social del Fondo (PAS), especialmente los principios sobre **acceso y equidad**, en función de los **grupos marginados y vulnerables** y los **derechos humanos**. Destaca el principio de **igualdad de género y empoderamiento de las mujeres**

¹⁹Aunque se hacen referencias a lo largo de la Política de Género (PG) y el Plan de Acción de Género (PAG) del Fondo de Adaptación a medidas específicas en apoyo del empoderamiento de las mujeres y niñas como una forma de abordar su vulnerabilidad a menudo desproporcionadamente mayor ante los impactos del cambio climático, la PG y el PAG del Fondo, al aplicar un enfoque de transversalización de género, reconoce que en ciertas situaciones, según determina el análisis de género, los hombres y niños pueden ser más vulnerables a los impactos del cambio climático que las mujeres y niñas y necesitar un apoyo específico, y que no solo las mujeres y niñas sino también los hombres y niños deben involucrarse plenamente en la promoción de la igualdad de género.

²⁰4.º Informe de Evaluación del IPCC, Grupo de trabajo 2.

https://www.ipcc.ch/site/assess/uploads/2018/03/ar4_wg2_full_report.pdf.

²¹IPCC, 2018: Resumen para Responsables de Políticas. En: Calentamiento global de 1,5 °C. Un Informe Especial del IPCC sobre los impactos del calentamiento global de 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales y las trayectorias de las emisiones de gases de efecto invernadero mundiales relacionadas, en el contexto del fortalecimiento de la respuesta global a la amenaza del cambio climático, al desarrollo sostenible y a los esfuerzos para erradicar la pobreza. https://www.ipcc.ch/site/actives/suboads/sites/2/2019/05/SR15_SPM_version_report_LR.pdf

²²Para la elaboración de la Política de Género del Fondo y su actualización, se tomaron en consideración la Política de Transversalización de Género del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) y su Plan de Acción para la Igualdad de Género (GEAP, por sus siglas en inglés), su Política sobre Igualdad de Género actualizada y la Estrategia de Implementación de Género del FMAM. Véase FMAM (2012), Política de Transversalización de Género SD/PL/02; FMAM (2014), Plan de Acción para la Igualdad de Género, FMAM/C.47/09; FMAM (2017), Política sobre Igualdad de Género (FMAM/C.53/04; FMAM (2018), Estrategia de Implementación de Género (FMAM/C.54/06). También se tomaron en cuenta el primer Plan de Acción de Género y la Política de Género del Fondo Verde del Clima (FVC) y su Plan de Acción y Política de Género actualizados de 2020-2023. Véase FVC (2015), Plan de Acción de Género y Política de Género (FVC/B.09/23, anexos XIII y XIV, págs. 84 a 91; y FVC (2019), Plan de Acción y Política de Género actualizados, 2020-2023, FVC/B.24/17, anexos XXIII y XXIV, págs. 249 a 264.

como el objetivo que el Fondo se esfuerza por alcanzar a través de sus procesos²³. Reconoce e integra la necesidad de aplicar un **análisis interseccional** para abordar las diferencias de vulnerabilidad y capacidad relacionadas con el género para disminuir esa vulnerabilidad y adaptar los impactos del cambio climático como un objetivo para entender la complejidad y particularidad de las desigualdades en la vida de las mujeres y niñas y los hombres y niños, incluidas sus barreras sistémicas y causas de fondo. Estas dependen de una multitud de factores como el perfil económico y la estructura social del país o la región subnacional, los impactos climáticos específicos, la variedad de medios de subsistencia, una serie de factores socioculturales como clase, edad o raza, así como otros procesos de cambio en las sociedades, como los originados por la globalización, la migración, la urbanización y el desarrollo económico. Se espera que esos cambios lleven a nuevos desafíos de adaptación para las mujeres y niñas y para los hombres y niños, respectivamente. Para garantizar la resiliencia de sociedades enteras, esas necesidades de adaptación diferenciadas por género deben abordarse de una manera integral, prospectiva y adaptativa.

8. La política de género del Fondo se basa en los derechos humanos y es coherente con los instrumentos internacionales para reconocer la centralidad de los derechos de las mujeres como derechos humanos universales, en particular con la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁴, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)²⁵, el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible²⁶. Apoya la igualdad de derechos de las mujeres y niñas y de los hombres y niños a acceder y beneficiarse de los recursos del Fondo con el fin de aumentar su capacidad de adaptación y reducir su vulnerabilidad frente a los impactos del cambio climático, facilitando una transición hacia un enfoque transformador de género.

Definiciones

9. La política de género del Fondo hace referencia a una serie de conceptos de género clave²⁷. Subrayan y describen la ambición del enfoque de género del Fondo de lograr niveles

²³El enfoque sobre igualdad de género en la política de género inicial del Fondo actualizó algunas referencias anteriores a la equidad de género en algunas políticas y procedimientos operacionales del Fondo, como la primera versión de la PAS. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) advierte contra la dependencia del término «equidad de género», que puede utilizarse de una forma que perpetúe los estereotipos sobre los roles de las mujeres en la sociedad, y recomienda en su lugar el uso de igualdad de género como término legal en virtud de los instrumentos de derechos humanos existentes con las obligaciones correspondientes para los Estados signatarios.

ACNUDH (2014), Los derechos de las mujeres son derechos humanos, DR/Pub/14/2, págs. 33 a 34; <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2.pdf>.

²⁴Los convenios pertinentes para la igualdad de género entre los ocho Convenios Básicos de la OIT incluyen: (i) Convenio sobre la Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra de Hombres y Mujeres por un Trabajo de Igual Valor (1951); (ii) Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (1957); (iii) Convenio sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958); (1958); <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

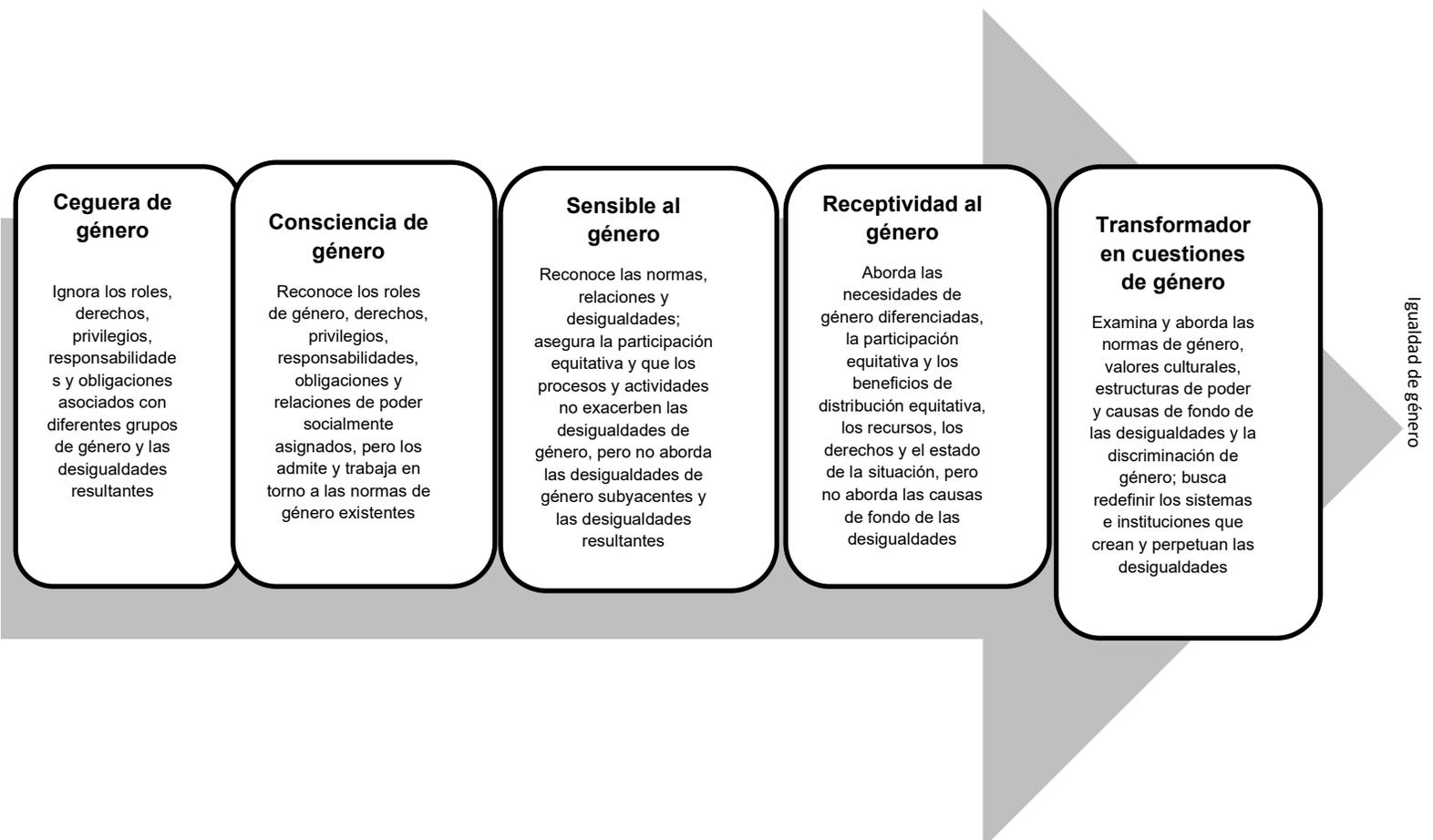
²⁵<http://www.un.org/milenniumgoals/>.

²⁶<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

²⁷Si no se indica otra cosa, las definiciones pertinentes se basan y se adaptan de ONU Mujeres, la Oficina de la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI);

crecientes de integración de género mediante mejoras continuas con el objetivo último de lograr la igualdad de género en todas sus operaciones. Este progreso hacia la igualdad de género puede ilustrarse como un continuo de niveles y enfoques de integración de género (Figura 1).

Figura 1: ilustrar el continuo de integración de género²⁸



(a) **Género** hace referencia a los roles, comportamientos, actividades, derechos y atributos que una sociedad determinada en un momento en particular considera apropiados para las mujeres y niñas y para los hombres y niños. Además de los atributos y oportunidades sociales asociados con ser hombres y mujeres, y las relaciones entre mujeres y niñas y hombres y niños, el género también se refiere a las relaciones entre esas mujeres y hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos de un contexto y tiempo específicos y modificables. El género determina qué se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades

<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>; o el anexo del FMAM (2017) Política de Igualdad de Género, o el Glosario del Centro de Capacitación en Igualdad de Género de ONU Mujeres; <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glosario/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey&sortorder=asc&fullsearch=0&page=1>.

²⁸Adaptado del Grupo de Trabajo Interagencial de Género, IGWG/USAID (2017) Continuum de Integración de Género; https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/FG_GendrIntegrContinuum.pdf.

hay diferencias y desigualdades entre las mujeres y niñas y los hombres y niños en cuanto a responsabilidades asignadas, actividades realizadas, acceso a los recursos y control sobre los mismos, así como oportunidades en la toma de decisiones. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio y se entrelaza con otros criterios que son importantes para el análisis sociocultural, como la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico y la edad²⁹.

- (b) **Consciencia de género:** se refiere al conocimiento y el reconocimiento de las diferencias en roles de género socialmente asignados, derechos, privilegios, responsabilidades y obligaciones al tiempo que se acomoda y trabaja en torno a las normas de género existentes.
- (c) **Equilibrio de género:** se refiere a la meta de tener la misma cantidad de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones y en el personal de los distintos niveles de las estructuras institucionales.
- (d) **Ceguera de género:** se refiere a la falta de reconocimiento de que los roles, derechos, privilegios, responsabilidades y obligaciones de las mujeres y niñas y de los hombres y niños se les asignan en contextos y situaciones sociales, culturales, económicos y políticos específicos y dan lugar a desigualdades.
- (e) **Igualdad de género:** se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de acceso de las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, así como la consideración igualitaria de sus respectivos intereses, necesidades y prioridades. Como la igualdad de género atañe y beneficia a hombres y mujeres, niños y niñas, es necesario que tanto las mujeres y niñas como los hombres y niños se involucren plenamente en la promoción de la igualdad de género y en la modificación de los roles de género. La igualdad entre mujeres y hombres es tanto un asunto relativo a los derechos humanos como una condición previa para lograr un desarrollo sostenible y centrado en las personas, además de un parámetro de dicho desarrollo.³⁰
- (f) **Equidad de género:** se refiere al proceso de ser justos con hombres y mujeres, niños y niñas. Reconoce la necesidad de un posible tratamiento diferencial que sea justo y que aborde de forma positiva un sesgo o desventaja histórica o desequilibrio de poder resultantes de los roles o normas de género o de diferencias entre los sexos. Consiste en un tratamiento justo y equitativo que tiene en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y niñas y de los hombres y niños, las barreras culturales y las discriminaciones (pasadas) del grupo específico³¹.
- (g) **Brecha de género:** se refiere a cualquier disparidad y desigualdad entre la condición, la posición o el rol de mujeres y hombres en la sociedad. Atañe a las dificultades en cuanto a su participación, su acceso a oportunidades, derechos, poder para influir y tomar decisiones, ingresos y beneficios, y control y uso de recursos.

²⁹Glosario del Centro de Capacitación en Igualdad de Género de ONU Mujeres;
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glosario/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey&sorterorder=asc&fullsearch=0&page=0>.

³⁰Ibid.

³¹ecbi (2018), p.64

- (h) **Identidad de género:** se refiere a la experiencia de género innata, sentida profundamente a nivel interno e individual de una persona.
- (i) **Transversalidad de género:** se refiere a una estrategia que cuenta con respaldo mundial para fomentar la igualdad de género³². La transversalidad implica el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y niñas y para los hombres y niños de cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, las políticas o programas en cualquier ámbito y en todos los niveles, generando así un aumento en la eficacia de las intervenciones. Es una estrategia para hacer de las experiencias y preocupaciones de todas las personas, independientemente de su género, una parte integral del diseño, la implementación, la supervisión y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que los diferentes grupos de género se beneficien de forma equitativa y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo último de la transversalidad es lograr la igualdad de género³³.
- (j) **Receptividad al género:** se refiere a la consideración de las normas, roles y relaciones de género y a abordar la desigualdad generada por normas, roles y relaciones desiguales mediante cambios dentro de un contexto social determinado logrados con medidas correctivas.
- (k) **Sensible al género:** se refiere a la consideración de las normas, roles y relaciones de género, pero no aborda necesariamente la desigualdad generada por normas, roles y relaciones desiguales mediante medidas correctivas, más allá de generar conciencia de género.
- (l) **Transformador en cuestiones de género:** se refiere a enfoques con un compromiso activo por examinar, cuestionar y cambiar normas de género y sociales y valores culturales rígidos, y por abordar las desigualdades de poder entre personas de diferentes géneros y las causas de fondo de la desigualdad de género y la discriminación, así como buscar redefinir los sistemas y las instituciones que crean y perpetúan las desigualdades³⁴. El objetivo de este enfoque es transformar las normas de género y las dinámicas de poder adversas en positivas, acelerando así el logro de la igualdad de género.
- (m) **Interseccionalidad:** se refiere a cómo el género se solapa con otros factores socioculturales como la raza, la etnia, el estado migratorio, la religión o las creencias, la salud, la posición social, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual, la identidad de género y la inclusión o exclusión. Mirar a través de la lente de la interseccionalidad es

³²OSAGI DE LA ONU. La transversalización de género se había establecido como una estrategia mundial para promover la igualdad de género en la Plataforma de Acción de Berlín (1995) mediante la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Véase

https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf. Además, esto fue afirmado por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC, por sus siglas en inglés) en las Conclusiones Acordadas del Consejo Económico y Social (1997/2).

³³ecbi (2018), pp.64-65.

³⁴Para una discusión de enfoques sobre transversalización de género, véase CARE EE. UU. (2015), Medir el cambio en la transversalización de

género. https://care.org/wp-content/uploads/2020/05/working_paper_aas_gt_change_meditation_fa_lowres.pdf;

también CARE (2019), Adaptación para la transversalización de género;

https://relievesweb.int/sites/relievesweb.int/files/resources/CARE_Gender-Transformative-Adaptation_2019.pdf.

fundamental para comprender la complejidad y particularidad de las desigualdades en la vida de mujeres y niñas, hombres y niños³⁵.

- (n) **Empoderamiento de las mujeres:** se refiere al proceso por el que las mujeres ganan poder y control sobre sus propias vidas y adquieren la capacidad de tomar decisiones estratégicas mediante una expansión de la capacidad de acción en la vida de las mujeres, especialmente a través de la participación y la toma de decisiones. Suele referirse a un apoyo diferencial o proactivo para aumentar:
- (i) la conciencia y el sentido de autoestima y derechos de las mujeres;
 - (ii) el derecho de las mujeres a tener y determinar opciones;
 - (iii) el derecho de las mujeres a tener acceso a oportunidades y recursos;
 - (iv) el derecho de las mujeres a tener poder para controlar sus propias vidas tanto dentro como fuera del hogar; y
 - (v) la capacidad de las mujeres de ejercer influencia sobre la dirección del cambio social, político y económico para crear un orden social, político y económico más justo, tanto a nivel nacional como internacional.³⁶

Objetivos

10. El Fondo y sus socios ejecutores se esforzarán por defender los derechos de las mujeres como derechos humanos universales y por alcanzar la meta de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y niñas y el tratamiento igualitario de las personas sin importar su sexo, lo que abarca la igualdad de oportunidades de acceso a los recursos y servicios del Fondo en todas sus operaciones mediante un abordaje de transversalidad de género.

11. La política de género del Fondo tiene los siguientes objetivos:

- (a) Asegurar que el Fondo consiga resultados e impactos de adaptación más efectivos, sostenibles y equitativos en sus procedimientos internos y externos que analizan y tratan de abordar de manera proactiva las interrelaciones dinámicas entre la mejora de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y niñas, las necesidades de adaptación y otros desafíos sociales, vulnerabilidades y exclusiones que enfrentan las mujeres y niñas, los hombres y niños y sus comunidades, y hacerlo de una forma interseccional y que no exacerbe sino que corrija las desigualdades de género existentes y cierre las brechas de género existentes;
- (b) Proporcionar a las mujeres y los hombres independientemente de su origen, edad, raza, etnia, religión, clase, idioma, habilidad, identidad de género u otros factores socioculturales una oportunidad equitativa de participar, contribuir y beneficiarse de las actividades apoyadas por el Fondo para fortalecer su capacidad de acción,

³⁵UNICEF (2017). Igualdad de género. Glosario de Términos y Conceptos, p. 6; disponible en:

<https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glosario%20of%20ters%20and%20y%20concepts%20%20.pdf>.

ONU Mujeres (2018). Convertir las promesas en acción. Igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, recuadro 1.2, p. 31; disponible en:

<https://www.unwomen.org/-/media/sede/adachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-equality-gender-en-the-2030-agenda-para-sustentable-development-2018-en.pdf?la=en&vs=4332>.

³⁶Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés), <https://eige.europa.eu/tesaurus/terms/1102>.

- desarrollar su resiliencia y aumentar su capacidad de adaptarse a los impactos del cambio climático y a los desafíos interrelacionados; reconocer la necesidad de esfuerzos específicos para garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y abordar el papel de los hombres en la contribución a las medidas de adaptación que tengan en cuenta las cuestiones de género y los cambios sociales que esto requiere;
- (c) Abordar y mitigar los riesgos potenciales de los proyectos y programas evaluados para mujeres y hombres, niñas y niños en relación con las medidas de adaptación concretas financiadas por el Fondo en consonancia con la política ambiental y social del mismo;
 - (d) Contribuir a resolver las insuficiencias de conocimientos y datos sobre vulnerabilidades relacionadas con el género y acelerar el aprendizaje sobre medidas y estrategias de adaptación eficaces en igualdad de género;
 - (e) Considerar e integrar de manera significativa las experiencias, capacidades y, según proceda y sea relevante, el conocimiento tradicional, local e indígena de las mujeres, niñas, hombres y niños y sus diversas comunidades afectadas a partir de procesos del Fondo siguiendo un enfoque que tenga en cuenta cuestiones de género, participativo, inclusivo y completamente transparente para la participación de los interesados en medidas de adaptación eficaces.

Principios rectores

12. La política de género del Fondo se basa en un conjunto de principios rectores clave que se describen a continuación:

Compromiso

13. La política de género compromete al Fondo a trabajar en su marco operacional y con sus asociados para defender los derechos humanos de las mujeres y contribuir a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres y niñas en todos sus procedimientos internos y externos, en consonancia con los instrumentos internacionales de derechos humanos y el derecho internacional y nacional aplicable. El Fondo se esforzará por dedicar los recursos y capacidades necesarios incluso fortaleciendo sus propias capacidades de conocimientos especializados en género, de apoyo técnico y de supervisión para implementar la política de género de manera efectiva. El Fondo lo hará de las siguientes maneras:

- (a) Adoptando y promoviendo métodos, herramientas y mecanismos para fomentar de manera proactiva la igualdad de género, inclusive abordando los desequilibrios de poder y facilitando la transformación de roles de género desiguales, y reduciendo las discriminaciones de género existentes y las disparidades sociales, políticas y económicas en sus operaciones de financiamiento y a lo largo del ciclo de proyectos, reconociendo la interseccionalidad de las desigualdades y exclusiones de género existentes; y
- (b) midiendo e informando sobre los resultados e impactos de sus actividades en la resiliencia de las mujeres y niñas y de los hombres y niños a los impactos del cambio

climático y su capacidad de acción para abordar la vulnerabilidad diferenciada de género frente al cambio climático de una forma intersectorial.

Exhaustividad en alcance y cobertura

14. El Fondo aplica su política de género a todas sus actividades de adaptación, independientemente del tamaño o enfoque de los proyectos o programas, o de su implementación por medio de entidades de implementación multilaterales, regionales o nacionales acreditadas ante el Fondo.

15. La política se implementará en todos los procesos operacionales del Fondo con directrices que la Secretaría publicará en beneficio de los asociados externos del Fondo, las Autoridades Designadas (AD) y las Entidades de Implementación (EI).

16. Las EI del Fondo serán necesarias para realizar una evaluación inicial de género específica de los proyectos y programas con miras a establecer una base de referencia de género, describir las diferencias de género, analizar los impactos y riesgos diferenciados de género en función del proceso de PAS («no hacer daño»), y detallar las oportunidades para abordar la brecha de género de forma proactiva teniendo en cuenta sus interseccionalidades, así como promover el empoderamiento de las mujeres y niñas para la actividad propuesta («hacer el bien»). Las EI del Fondo articularán las medidas de receptividad al género correspondientes que aborden las necesidades de género diferenciadas, la participación equitativa y la distribución equitativa de los beneficios, recursos y derechos como parte del proyecto y programa general, idealmente como un plan de acción de género específico para proyectos y programas; se requerirá que seleccionen indicadores que tengan en cuenta los aspectos de género, recopilen datos desglosados por género y que diseñen implementaciones, mediciones de resultados y supervisión de las disposiciones con las mismas características de receptividad al género.

17. La receptividad al género de los proyectos y programas del Fondo se evaluará en varias etapas del ciclo del proyecto, inclusive durante los procesos de revisión, promoción y aprobación por parte de los órganos pertinentes del Fondo y sus asociados externos (la Secretaría, el Comité de Revisión de Proyectos y Programas, el Comité de Ética y Finanzas, las AD y EI, los evaluadores independientes seleccionados por las ER y el Grupo de Referencia de Evaluación Técnica del Fondo de Adaptación (FA-GRET). Las partes interesadas deben ser consultadas de forma significativa, exhaustiva y con perspectiva de género durante todo el ciclo de vida del proyecto o programa.

Responsabilidad

18. El Fondo rinde cuentas con relación a sus esfuerzos de transversalización de género y sus resultados y consecuencias de adaptación con receptividad al género, inclusive mediante la presentación de informes anuales regulares, según corresponda, de forma transparente y exhaustiva³⁷. La supervisión de género cuantitativa y cualitativa para los impactos de proyectos

³⁷Las Partes en la CMNUCC en la decisión 3/CP.25 adoptaron la versión mejorada del Programa de Trabajo de Lima sobre Género y su Plan de Acción de Género, que invita al Fondo de Adaptación (así como al FMAM, el FVC y otras

o programas se integrará en el marco de gestión basada en resultados del Fondo (RBM, por sus siglas en inglés). En toda su cartera de actividades, el Fondo contabiliza el número de hombres y mujeres beneficiarios mediante esfuerzos para mejorar la recopilación de datos de alta calidad, exhaustivos y participativos, desglosados por género, de las actividades del Fondo que también toman en cuenta factores multidimensionales.

19. El Comité, como entidad operativa del Fondo, apoyada por la Secretaría, es responsable de los resultados de la implementación de la política de género.

20. Las EI solicitantes deben documentar su capacidad y compromiso institucional para aplicar la política de género del Fondo y demostrar su capacidad de implementarla durante el proceso de acreditación. Las EI ya acreditadas tienen que demostrar su capacidad y compromiso institucional para implementar la política de género del Fondo como parte del proceso de reacreditación. Una EI puede demostrar su capacidad y compromiso de implementar la política de género mediante:

- (a) un marco institucional y capacidad para la transversalización de género, como tener personal experto designado y el compromiso al máximo nivel directivo con la igualdad de género;
- (b) políticas propias, estrategias o planes de acción que aborden las actividades de igualdad de género y de receptividad al género, o su demostración mediante los correspondientes registros de ejecución;
- (c) la capacidad de llevar a cabo evaluaciones socioeconómicas y de género, o métodos similares para evaluar los posibles roles, beneficios, impactos y riesgos en relación con mujeres y hombres;
- (d) la capacidad de identificar medidas para evitar, minimizar o mitigar los impactos de género adversos; o
- (e) un proceso de monitoreo y evaluación que dé cuenta de los esfuerzos de transversalización de género, incluyendo la recopilación y análisis de datos desglosados por género, y que pueda proporcionar apoyo de expertos en cuestiones de género y sociales durante la implementación del proyecto.

21. La capacidad de las EI del Fondo de cumplir con la política de género del mismo puede mejorarse mediante el programa de preparación del Fondo y otros medios para cumplir con los requisitos de esta política. Todas las EI aplicarán los requisitos de política de género a las propuestas de proyectos o programas presentadas para su financiación. Las subvenciones de formulación de proyectos, las subvenciones de asistencia para la formulación de proyectos y las subvenciones de asistencia técnica pueden solicitarse por las EI elegibles para ese propósito. Además, los requisitos de información en el informe de desempeño de los proyectos (PPR, por sus siglas en inglés) se aplican a todos los proyectos y programas.

instituciones financieras) a contribuir al progreso en el marco de la Actividad D2, que establece lo siguiente: «Aumentar la conciencia sobre el apoyo financiero y técnico disponible para promover el fortalecimiento de la integración de género en políticas, planes, estrategias y acciones climáticas, según proceda, incluyendo buenas prácticas para facilitar el acceso al financiamiento climático para organizaciones de base de mujeres e indígenas y comunidades locales». https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cp2019_13a01E.pdf.

22. Las EI solicitantes que busquen la acreditación con el Fondo serán evaluadas por el Panel de Acreditación por su capacidad y compromiso de implementar la política de género del Fondo. Se espera que demuestren su capacidad mediante los requisitos descritos anteriormente.

23. Todas las EI solicitantes y las EI deben identificar un mecanismo de reclamación que puede ser preexistente, nacional, local o específico de las instituciones o de un proyecto específico, capaz y competente, para proporcionar a los hombres y mujeres afectados por proyectos y programas apoyados por el Fondo un procedimiento accesible, transparente, justo y efectivo para revisar y abordar las quejas y reclamaciones relacionadas con el género³⁸.

Competencias

24. Se alienta al Comité a considerar la experiencia relevante en género y el equilibrio de género en la composición y designación de sus miembros y suplentes para servir en el Comité de Revisión de Proyectos y Programas (PPRC, por sus siglas en inglés) y el Comité de Ética y Finanzas (ECP, por sus siglas en inglés).

25. El Fondo trabajará con las AD y EI, incluido mediante el proceso de acreditación y el programa de preparación para mejorar su capacidad de comprender e implementar la política de género del Fondo. Las EI y las EI solicitantes pueden buscar apoyo en el programa de preparación del Fondo, incluyendo subvenciones de asistencia técnica para la política de género, subvenciones de formulación de proyectos y otro tipo de apoyo de preparación que pudiera estar disponible tras la aprobación del Comité. El Fondo también pondrá a disposición de las Autoridades designadas y de las Entidades de implementación materiales de aprendizaje y recursos técnicos sobre la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas. También pueden obtener capacitación y consolidación de capacidades en género mediante sus asociaciones con otras organizaciones (como organizaciones locales, bilaterales, multilaterales e internacionales, incluidas ONG).

Asignación de recursos

26. La asignación de recursos del Fondo para proyectos y programas de adaptación concretos contribuye a la igualdad de género y apoya el empoderamiento de las mujeres y niñas. Todos los proyectos y programas deben asignar y presupuestar recursos adecuados para la implementación de esfuerzos de integración de género. Los proyectos y programas del Fondo sin consideraciones de género articuladas no recibirán recursos del Fondo.

Gestión de conocimientos y comunicaciones

27. Para acelerar el aprendizaje sobre la implementación de acciones de adaptación receptivas al género y contribuir a abordar los vacíos de conocimiento, datos y capacidad institucional existentes entre sus socios, el Fondo documentará las experiencias y conocimientos

³⁸El Mecanismo de Quejas Ad hoc (MAC, por sus siglas en inglés) del Fondo de Adaptación podría servir de respaldo debido a que es complementario al Marco de Gestión de Riesgos del Fondo de Adaptación, incluido el mecanismo de reclamación de las entidades de implementación. Para obtener más información, consulte https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/12/Ad-Hoc-Queja-Handling-Mecanismo_final_March2017.pdf.

adquiridos en la implementación de su política de género. En particular, se centrará en identificar y compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas de países receptores y entidades de implementación. El Fondo se involucrará activamente en el intercambio de conocimientos sobre finanzas de género y adaptación con organizaciones asociadas y pares, en particular buscando complementariedad y coherencia con los esfuerzos de transversalización de género de otros fondos climáticos existentes, especialmente el FVC y el FMAM.

28. El Fondo comunicará a sus socios y al público en general su compromiso con la igualdad de género, su política de género y sus directrices de implementación correspondientes y buscará retroalimentación periódica y evaluación participativa de los interesados y asociados sobre la implementación de la política de género del Fondo, incluyendo posibles mejoras futuras.

Revisión y correcciones

29. El enfoque de transversalización de género de la política de género del Fondo y su ambición de lograr niveles crecientes de integración de género mediante mejoras continuas con el objetivo último de lograr la igualdad de género en todas sus operaciones son tareas a largo plazo que exigen un compromiso sostenido y un seguimiento regular de su progreso. Es parte del enfoque estratégico del Fondo y un determinante para el éxito de sus esfuerzos de planificación estratégica y programación. La implementación de los objetivos y principios de la política de género se apoya en un Plan de Acción de Género con áreas prioritarias para medidas específicas y de plazos concretos, responsabilidades claras e indicadores seleccionados. A medida que se gana experiencia y se aprenden lecciones en la implementación de la política de género en todas las operaciones del Fondo, este puede ajustar su enfoque como institución de aprendizaje. Desde esta perspectiva, el Fondo revisará y actualizará su política de género al mismo tiempo que su Plan de Acción de Género multianual de duración limitada y teniendo en cuenta el resultado de los procesos de planificación de la estrategia de mediano plazo del mismo.

Plan de Acción de Género para el ejercicio fiscal 2021-2023 (PAG-2) para el Fondo de Adaptación

1. El Fondo de Adaptación (el Fondo) aprobó su Política de Género (PG) inicial y su Plan de Acción de Género (PAG) para el ejercicio fiscal 2017-2019 en marzo de 2016 (decisión B.27/28). Al final de este período, un examen obligatorio hizo balance de los progresos realizados en la aplicación de la PG del Fondo a través del marco temporal y de las acciones específicas esbozadas en el primer PAG.³⁹ Los resultados fueron alentadores: el informe de evaluación detalló un progreso significativo hacia la integración de las consideraciones de igualdad de género en las operaciones del Fondo durante la fase inicial de tres años. Destacó en particular cómo la conciencia y la comprensión del objetivo de integración de la perspectiva de género del Fondo, así como el apoyo a este, han aumentado sustancialmente entre todos sus socios, confirmando así el compromiso conjunto de hacer avanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas⁴⁰ a través de todas las actividades del Fondo. La promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas también se consagró como un tema transversal en la Estrategia a Medio Plazo 2018-2022 del Fondo⁴¹ articulada y aprobada durante este período.

2. A pesar de los grandes avances realizados en los últimos años, el cumplimiento del objetivo de integración de la perspectiva de género del Fondo sigue siendo un trabajo en curso. No se trata de un objetivo estático que hay que alcanzar, sino que requiere un compromiso sostenido y procesos iterativos. A la luz de esto, el informe de evaluación articuló la necesidad de consolidar y seguir avanzando en el progreso inicial realizado en la codificación operativa de los requisitos de la política de género en las políticas, marcos y directrices del Fondo durante el primer PAG. También se detallan las importantes lecciones aprendidas y se identifican los retos pendientes para que el Fondo aproveche el impulso de la integración de la perspectiva de género creado durante la primera fase de aplicación del PAG y avance hacia una mayor profundización del enfoque de integración de la perspectiva de género del Fondo y los resultados relacionados. Esto está en consonancia con el papel del Fondo en el contexto de una teoría del cambio implícita derivada de la Agenda para el Desarrollo Sostenible, especialmente el Objetivo de Desarrollo Sostenible 13, y el Acuerdo de París, y contribuye a la propia teoría del cambio del Fondo. Sin

³⁹ Documento AFB/B.34/Inf.9; disponible en:

<https://www.adaptation-fund.org/document/assessment-report-on-progress-in-the-implementation-of-the-adaptation-funds-gender-policy-and-gender-action-plan/>

⁴⁰ Si bien a lo largo de la Política de Género (PG) y el Plan de Acción de Género (PAG) del Fondo de Adaptación se hace referencia a las acciones específicas en apoyo de las mujeres y las niñas como una forma de abordar su vulnerabilidad, a menudo desproporcionadamente mayor, a los impactos del cambio climático, la PG y el PAG del Fondo, al aplicar un enfoque de integración de la perspectiva de género, reconocen que en ciertas situaciones, según lo determinado por un análisis de género, los hombres y los niños podrían ser más vulnerables a los efectos del cambio climático que las mujeres y las niñas, y que no solo las mujeres y las niñas, sino también los hombres y los niños están obligados a participar plenamente en la promoción de la igualdad de género.

⁴¹ En la trigésima reunión de la Junta del Fondo de Adaptación, celebrada en octubre de 2017, la Junta aprobó la Estrategia de Mediano Plazo, que figura en el anexo 1 del documento AFB/B.30/5/Rev.1, y en su trigésima primera reunión la Junta aprobó el Plan de Ejecución de la Estrategia de Mediano Plazo (AFB/B.31/5/Rev.1). Disponible en: <https://www.adaptation-fund.org/document/implementation-plan-medium-term-strategy/>.

un compromiso con la igualdad de género, no podrán realizarse la visión⁴², el objetivo⁴³ y el efecto deseado⁴⁴ del Fondo. Esto también se reconoce explícita e implícitamente en la⁴⁵ declaración de la misión del Fondo, que elabora cuatro temas transversales, uno de los cuales es el avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

3. La finalidad de la segunda fase del Plan de Acción de Género (PAG-2) para el Fondo es proporcionar un marco y una herramienta de rendición de cuentas mediante el establecimiento de objetivos claros y limitados en el tiempo, indicadores seleccionados y acciones prioritarias para el marco temporal del año fiscal 2021-2023. Se basa en las acciones y medidas emprendidas por el Fondo y sus socios durante la fase de implementación del Plan de Acción de Género del año fiscal 2017-2019 (PAG-1), consolidando el progreso inicial de la incorporación de la perspectiva de género logrado durante el período. Además, debe reforzar especialmente los esfuerzos para que el Fondo y sus socios no se centren únicamente en las salvaguardas de género y en la prevención de los daños causados por el género, sino que aborden de forma proactiva la forma en que las medidas de adaptación pueden promover la igualdad de género, el empoderamiento y la capacidad de acción de las mujeres y las niñas, y consideren y aborden, en la medida de lo posible, la vulnerabilidad diferenciada por género al cambio climático de forma interseccional, así como que apoyen los cambios socioculturales e institucionales entre sus socios necesarios para mantener dicho progreso. El Fondo reconoce que existe un claro vínculo entre esos objetivos de género y los objetivos del Fondo relacionados con la adaptación, ya que se refuerzan mutuamente: no solo será imposible cumplir el mandato del Fondo sin un enfoque de integración de la perspectiva de género, sino que abordar las cuestiones de género y promover la igualdad de género de forma integral en toda la labor del Fondo también contribuye a la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de las intervenciones de adaptación apoyadas por el Fondo y las refuerza. El PAG-2 guiará al Fondo y a todos sus socios en la ejecución a la hora de tomar las medidas necesarias para abordar los persistentes retos de integración de la perspectiva de género a los que se enfrentan el Fondo y sus socios, tal y como se explica en el informe de evaluación. También pondrá de relieve nuevas oportunidades y enfoques para obtener resultados más eficaces y sostenidos en materia de integración de la perspectiva de género en las operaciones actuales y futuras del Fondo. Este nuevo marco estará vinculado a la segunda fase de aplicación de la PG actualizada del Fondo, aprobada por la Junta. También proporcionará actualizaciones periódicas a la Junta del Fondo de Adaptación (la Junta) sobre los progresos

⁴² *Ibid.*, p. 18. La visión del Fondo se define como sigue: Las Partes que son países en desarrollo están mejorando con éxito su capacidad de adaptación, reforzando su resiliencia y reduciendo su vulnerabilidad ante el cambio climático mediante procesos participativos, transparentes y responsables. Sus acciones abordan las necesidades especiales de los grupos sociales, comunidades y ecosistemas vulnerables; se basan y se guían por los mejores conocimientos científicos disponibles; y contribuyen de forma decidida al desarrollo sostenible y a la erradicación de la pobreza».

⁴³ *Ibidem.* El objetivo del Fondo se define de la siguiente manera: «Las personas, los medios de vida y los ecosistemas están adecuadamente protegidos frente a los efectos adversos del cambio climático».

⁴⁴ *Ibidem.* El efecto del Fondo se define de la siguiente manera: «Se mejora la capacidad de adaptación, se refuerza la resiliencia y se reduce la vulnerabilidad de las personas, los medios de vida y los ecosistemas al cambio climático».

⁴⁵ *Ibidem.* La misión del Fondo es servir al Acuerdo de París acelerando y mejorando la calidad de las acciones de adaptación en los países en desarrollo mediante el apoyo a proyectos y programas impulsados por los países, la innovación y el aprendizaje a múltiples niveles para una adaptación eficaz. Todas las actividades del Fondo (sus procesos y proyectos y programas) deben diseñarse y ejecutarse teniendo en cuenta los siguientes cuatro temas transversales: 1) involucrar, empoderar y beneficiar a las comunidades y grupos sociales más vulnerables; 2) promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas; 3) fortalecer la capacidad institucional y técnica a largo plazo para una adaptación efectiva; y 4) construir la complementariedad y la coherencia con otros canales de financiación climática.

realizados y las acciones prioritarias implementadas, ayudando así a la Junta a ejercer sus funciones de supervisión y orientación. La PG actualizada y los avances en la aplicación del PAG-2 se revisarán tres años después de su entrada en funcionamiento, incluso mediante una evaluación cuantitativa y cualitativa y una evaluación participativa de la aplicación, en la que participen las principales partes interesadas del Fondo. Esta revisión tendrá en cuenta el resultado de la aplicación de la estrategia a medio plazo del Fondo.

4. Con el fin de seguir avanzando en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a través de las operaciones, las políticas y los proyectos o programas del Fondo durante el período del ejercicio 2021-2023, el PAG 2 se centra en la puesta en práctica de los principios rectores de la PG actualizada a través de medidas específicas en una serie de áreas prioritarias (véase el recuadro 1). Se basará en el trabajo iniciado en la primera fase del PAG y lo ampliará, centrándose en particular en la mejora de la provisión de una orientación más detallada a los socios del Fondo, la ampliación y la mejor orientación del apoyo a la preparación, así como la creación y la regularización de oportunidades para el aprendizaje conjunto y el intercambio de conocimientos sobre el género y la adaptación, incluso a través de intercambios de experiencias de buenas prácticas. Abordará la necesidad de garantizar recursos suficientes para las acciones de adaptación en apoyo de la igualdad de género, incluida la mejora de la capacidad del personal y los recursos de la Secretaría de la Junta del Fondo de Adaptación (la Secretaría) para ayudar a los socios del Fondo con la creación de capacidades y la orientación técnica específicas. El PAG 2 también tratará de reforzar la aplicación integral de los procedimientos operativos para el desarrollo de proyectos o programas con perspectiva de género, el seguimiento y la evaluación y la medición de resultados desarrollados durante la primera fase del PAG.

Tabla 1: Vinculación de los principios rectores de la Política de Género y las áreas prioritarias del Plan de Acción de Género

Principios rectores de la Política de Género	Acciones correspondientes reflejadas en las áreas prioritarias del Plan de Acción de Género
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> – Gobernanza y estructura institucional – Gestión basada en resultados – Directrices operativas/apoyo al ciclo del proyecto
Amplitud de alcance y cobertura	<ul style="list-style-type: none"> – Gobernanza y estructura institucional – Directrices de funcionamiento/apoyo al ciclo del proyecto
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> – Gobernanza y estructura institucional – Gestión basada en resultados
Competencias	Desarrollo de capacidades
Asignación de recursos	Asignación de recursos, accesibilidad y presupuesto
Gestión de la información y las comunicaciones	Aprendizaje y generación/gestión de conocimientos

5. En el recuadro 2 se presenta un resumen inicial del plan de trabajo con acciones y resultados clave, indicadores seleccionados, responsabilidades y objetivos temporales, seguido de una descripción narrativa en la que se detallan las medidas concretas de aplicación necesarias para cada área prioritaria.

Tabla 2: Plan de trabajo del Plan de Acción de Género del Fondo de Adaptación, ejercicio 2021-2023 (PAG-2)

Áreas prioritarias	Acciones	Indicadores seleccionados	Responsabilidad	Programación temporal
Gobernanza y estructura institucional	1. Aprobar la política de género actualizada y el plan de acción de género		Junta	EF 2021
	2. Emitir informes periódicos de progreso a la Junta con mayor cobertura y detalle sobre la aplicación de la política de género y el plan de acción de género: <ul style="list-style-type: none"> • Dos veces al año a través del informe de actividades de la Secretaría • Una vez al año a través del Informe Anual de Resultados (IAA) 	Informes regulares de progreso que están disponibles públicamente y cuyos resultados se comparten de forma proactiva.	Secretaría	EF 2021-2023
	3. Mejorar la capacidad y la experiencia del personal en materia de género en la Secretaría de la Junta del Fondo de Adaptación, incluido el fortalecimiento del mandato y el papel del punto focal de género designado	Número y porcentaje de personal de la Secretaría de la Junta del Fondo de Adaptación con experiencia en género. Punto de referencia: evaluación realizada a principios de 2021	Secretaría	EF 2021-2023
	4. Aumentar la experiencia en materia de género en el Consejo, especialmente en el Comité de Revisión de Proyectos y Programas (CRPP)		Junta	En curso
	5. Salvaguardar y apoyar la capacidad institucional en materia de género de las entidades de implementación mediante la verificación del cumplimiento de los criterios relacionados con la capacidad en materia de género en el proceso de acreditación y reacreditación; y mediante el apoyo iterativo a la preparación tras la aprobación de la Junta.	Número y porcentaje de EI (entidades de implementación) durante 2021-2023 que reciben apoyo de preparación <ul style="list-style-type: none"> a) para el cumplimiento de los criterios relacionados con la capacidad de género para la acreditación y la reacreditación o para la formulación de proyectos b) para la asistencia técnica en materia de género 	Secretaría y panel de acreditación	EF 2021-2023
	6. Garantizar y mejorar la adecuación de los proyectos/programas del Fondo a las políticas nacionales de género y cambio climático y a las obligaciones		Autoridades designadas	EF 2021-2023

	internacionales en materia de derechos de la mujer.			
	7. Garantizar y mejorar el diseño, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los proyectos/programas del Fondo que tengan en cuenta las cuestiones de género, y proporcionar apoyo técnico y desarrollo de capacidades en materia de género a las entidades de ejecución y a las comunidades locales y partes interesadas, según sea necesario. Utilizar el apoyo a la preparación, las subvenciones para la formulación de proyectos, las subvenciones para la innovación y las subvenciones para la ampliación de proyectos para dar soporte a estas tareas.	Número y porcentaje de entidades de implementación que solicitan apoyo financiero relacionado con el género (registrado anualmente). Importe total de la ayuda financiera relacionada con el género proporcionada (calculada en USD por año).	Entidades de implementación Secretaría	EF 2021-2023
	8. Considerar la posibilidad de elaborar hojas de orientación específicas para los distintos actores y socios del Fondo, además del documento de orientación ya elaborado para las EI, en las que se detallen y aclaren sus respectivas funciones y contribuciones para la plena aplicación del PG (como la Junta Directiva, las AD y la Red de OSC de la AF).	Al menos una hoja de orientación específica para las partes interesadas emitida y comunicada al grupo objetivo.	Secretaría	EF 2022-2023
Directrices operativas y proyecto/ Apoyo durante el programa	1. Continuar actualizando y ampliando el documento de orientación existente para las EI sobre el cumplimiento de la política de género del Fondo y complementarlo, según sea necesario o se solicite, con productos y secciones de orientación adicionales y más detallados Desarrollar productos de orientación adicionales para las EI, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> Modelos/plantillas para la evaluación inicial de las cuestiones de género, incluida la elaboración de bases de datos relacionadas con el género Diseño y selección de indicadores «SMART»⁴⁶ con perspectiva de género y disposiciones de seguimiento Fichas de orientación sectorial en materia de género 	Número de productos de orientación adicionales publicados y comunicados a las EI	Secretaría (con la aprobación de la Junta, según sea necesario) FA-TERG en calidad de asesor, según sea necesario	EF 2022-2023

⁴⁶ Un enfoque que detalle que los indicadores tienen que ser específicos, mensurables, alcanzables, atribuibles y precisos, pertinentes y realistas, y oportunos, con un plazo determinado, dirigidos y rastreables. Un ejemplo de lista de control de criterios SMART está disponible en https://www.thecompassforsbc.org/sites/default/files/strengthening_tools/IndicatorsSMARTcheck.pdf.

	<p>2. Continuar aclarando y actualizando (según sea necesario) las políticas operativas, las plantillas y los documentos de orientación existentes para adaptarlos a los objetivos de la política de género actualizada, en particular:</p> <p>2.1. <i>Documento de orientación para las entidades de implementación sobre el cumplimiento de la Política de Género del Fondo de Adaptación</i></p> <p>2.2. <i>Solicitud de financiación de proyectos/programas con cargo al Fondo de Adaptación (OPG Anexo 5)</i></p> <p>2.3. <i>Instrucciones para preparar una solicitud de financiación de proyectos y programas con cargo al Fondo de Adaptación</i></p> <p>2.4. <i>Criterios de revisión de proyectos/programas del Fondo de Adaptación</i></p> <p>2.5. <i>Documento de orientación para las entidades de implementación sobre el cumplimiento de la Política ambiental y social del Fondo de Adaptación</i></p>	Actualización de las políticas operativas, plantillas y documentos de orientación existentes (según sea necesario) emitidos y comunicados activamente a las EI (incluso con sesiones de formación según sea necesario)	Secretaría con la aprobación de la Junta	EF 2021-2022
Desarrollo de capacidad	<p>1. Reforzar la capacidad en materia de género del Fondo y de sus socios a través de formaciones en materia de género y otros recursos (incluidos aprendizaje electrónico, seminarios web y materiales educativos), en particular</p> <p>1.1. Como mínimo, formación anual en materia de género para el personal de la Secretaría</p> <p>1.2. Mejora de los procedimientos de incorporación de género y adaptación para el nuevo personal de la Secretaría (mediante el desarrollo de un módulo específico del Fondo sobre género y adaptación)</p> <p>1.3. Formación en materia de género para la Junta</p> <p>1.4. Inclusión selectiva y divulgación entre los socios del Fondo, en particular las AD y las EI.</p> <p>1.5. Mayor atención a las consideraciones de género como tema transversal en todos los eventos de preparación, seminarios web y materiales educativos.</p>	Número de partes interesadas del Fondo (personal, miembros de la Junta, autoridades designadas y entidades de implementación) que reciben formación en materia de género (seguimiento anual)	La Secretaría, a petición de la Junta y de los socios del Fondo, especialmente las autoridades designadas y las entidades de implementación.	<p>Anualmente</p> <p>EF 2022-2023</p> <p>En curso</p> <p>En curso</p> <p>En curso</p>
	2. Colaborar con otros fondos climáticos (GCF, FMAM), la CMNUCC y/o agencias especializadas como ONU Mujeres para	Avances en la creación de una lista de consultores expertos en género	Secretaría (en colaboración con los socios del FA)	Inicio EF 2021

	establecer una lista de consultores expertos en género			
	3. Considerar la posibilidad de crear un grupo consultivo sobre cuestiones de género con expertos procedentes de los socios del Fondo y de los organismos técnicos especializados		Secretaría con la aprobación de la Junta	EF 2021/22
Gestión basada en resultados	1. Aplicar plenamente el Marco Estratégico de Resultados recientemente actualizado		Secretaría	EF 2021-2023
	2. Aplicar un sistema mejorado de seguimiento y evaluación del rendimiento mediante las siguientes acciones: 2.1. Mejorar la orientación sobre la recopilación de datos desglosados por sexo mediante una actualización de las <i>metodologías para la presentación de informes sobre los indicadores básicos de impacto del FA</i> 2.2. Finalizar la actualización del <i>Marco de Resultados y la Guía de Referencia - Nivel de Proyecto</i> 2.3. Mejorar la comprensión de las EI sobre la <i>plantilla actualizada del Informe de Rendimiento del Proyecto (PPR, por sus siglas en inglés)</i> y el <i>Rastreador de resultados del PPR</i> , incluso a través de la divulgación y el desarrollo de capacidades a través del documento de <i>Orientación sobre el Rastreador de Resultados del PPR</i> 2.4. Proporcionar más orientación a las EI sobre cómo informar, a través de la plantilla actualizada del PPR y el Rastreador de Resultados del PPR, sobre el rendimiento de sus proyectos en relación con el género y su cumplimiento de la Política de Género del Fondo y continuar publicando los PPR presentados por las EI en el sitio web del FA.	Se publican y comunican a las EI orientaciones sobre la recopilación de datos desglosados por sexo Se publican y comunican a las EI orientaciones sobre la utilización de la plantilla actualizada del PPR y el rastreador de resultados del PPR para informar sobre los productos y resultados relacionados con el género	Secretaría con la aprobación de la Junta FA-TERG en calidad de asesor, según sea necesario EF 2021-2023 EF 2021-2022 EF 2021 En curso Comienza en el año fiscal 2021, a continuación, una vez al año	
	3. Finalizar el desarrollo de una Tarjeta de puntuación de género integral del Fondo que se aplicará de forma experimental para supervisar los avances en la aplicación de la política de género en toda la cartera anualmente, que se revisará y ajustará según sea necesario en el ejercicio 2023. La tarjeta de puntuación de género nos permitirá realizar un seguimiento e informar anualmente sobre: (a) En cuanto a la calidad inicial (de entrada): el porcentaje de proyectos o programas del Fondo que en el momento de una primera presentación como propuesta completa han 1) realizado una evaluación de género (y la adecuación de esta evaluación); y 2)		Porcentaje de proyectos o programas del Fondo que en el momento de una primera presentación como propuesta completa a) han realizado una evaluación de género; y 2) han incorporado elementos sensibles al género en las disposiciones de ejecución.	Secretaría

	<p>han incorporado elementos sensibles al género en los acuerdos de ejecución (incluido, <i>entre otros</i>, un marco de resultados con indicadores sensibles al género y beneficiarios indirectos, así como la existencia de un mecanismo de reclamación sensible al género).</p> <p>(b) En cuanto a la calidad durante la ejecución y en el momento de la salida: a partir de los Informes de Rendimiento del proyecto (PPR) de las entidades de implementación, <i>entre otras cosas</i>, 1) el porcentaje de proyectos o programas en los que se han notificado problemas de género durante la ejecución y en los que se detallan los esfuerzos realizados para resolverlos; 2) la existencia y la eficacia de las disposiciones para cumplir con la PG durante el período de notificación; y 3) el porcentaje de proyectos o programas que han recibido quejas relacionadas con el género durante el período de notificación.</p>	<p>Porcentaje de proyectos o programas del Fondo en los que se ha informado de problemas de género durante la ejecución y en los que se detallan los esfuerzos realizados para resolverlos.</p>		
	<p>4. Al revisar el Marco de Evaluación, establecer normas y directrices para que las entidades de implementación informen sobre cómo la evaluación intermedia y la evaluación final de los proyectos y programas regulares abordan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, como, por ejemplo</p> <p>4.1. Exigir a la entidad de implementación que seleccione evaluadores independientes con conocimientos adecuados en materia de género y que incluya la evaluación de la contribución del proyecto a la igualdad de género y a la capacitación de mujeres y niñas</p> <p>4.2 Integración de los procesos con perspectiva de género y de los resultados de la igualdad de género en la evaluación de la eficacia de la cartera del Fondo</p> <p>4.3. Actualización de los documentos de orientación para la evaluación, especialmente <i>las Directrices para la evaluación final de proyectos/programas</i></p> <p>4.4. Elaboración de nuevas directrices para la evaluación intermedia de proyectos y programas</p>	<p>a) Número y porcentaje de proyectos/programas en la evaluación intermedia y final durante 2021-2023 que incluyen datos desglosados por género, incluidos los indicadores desglosados por género</p> <p>b) Número y porcentaje de proyectos/programas en la evaluación intermedia y final durante 2021-2023 que incluyen datos sobre los esfuerzos realizados y los resultados para reducir la vulnerabilidad y aumentar la capacidad de adaptación de todos los grupos de género</p>	<p>TERG/ Secretaría</p>	<p>EF 2021- 2023</p>

Asignación de recursos, accesibilidad y presupuesto	1. Incluir recursos adecuados en el presupuesto administrativo del Fondo, así como en el presupuesto administrativo de la AF-TERG, para la aplicación de la Política de género, incluyendo medidas concretas en el marco del plan de acción de género	Importe total (en dólares estadounidenses) y porcentaje del presupuesto administrativo anual destinado por la Secretaría a apoyar la experiencia en materia de género, la formación, las comunicaciones, el seguimiento y la evaluación	Junta/ Secretaría/AF- TERG	Presupuesto anual
	2. Mejorar el seguimiento de los gastos para la aplicación de la política de género del Fondo mediante su inclusión en el presupuesto y la conciliación del Fondo (incluso mediante la consideración del uso de un marcador de género)		Junta/ Secretaría	Presupuesto anual
	3. Aprobar solamente las propuestas de proyectos/programas con consideraciones de género suficientemente articuladas	El 100 % de las propuestas de proyectos/programas aprobadas han articulado consideraciones de género	Junta	EF 2021-2023
	4. Continuar desarrollando y facilitando la modalidad de financiación del Fondo en consonancia con el mandato de la EMP (Estrategia a medio plazo) como forma de aumentar la accesibilidad de los recursos del Fondo para las instituciones subnacionales y locales y las organizaciones de la sociedad civil, incluidos los grupos e instituciones de género y de mujeres mediante la concesión de pequeñas subvenciones.		Secretaría con la aprobación del Consejo de Administración/Entidades de implementación	EF 2021-2023
	4. Garantizar una presupuestación adecuada de las actividades de integración de la perspectiva de género de los proyectos/programas e incluirlas de forma transparente en los presupuestos de estos	Porcentaje de programas aprobados que incluyen en sus presupuestos el coste de las actividades específicas de género	Entidades de implementación/ Entidades de ejecución	EF 2021-2023
Aprendizaje y generación/gestión de conocimientos	1. Continuar desarrollando y ampliando la página secundaria del sitio web dedicada al género (https://www.adaptation-fund.org/knowledge-learning/knowledge-themes/gender/) como repositorio en línea de temas de género y adaptación	Avances en la ampliación de la página secundaria del sitio web del Fondo dedicada a las cuestiones de género como repositorio en línea de temas de género y adaptación	Secretaría y socios del Fondo (AD, EI, AF Civil Society Network, otros fondos climáticos, agencias especializadas)	en curso
	2. Desarrollar, difundir y promover el uso de módulos de formación, herramientas de aprendizaje electrónico y directrices pertinentes.	Número de documentos analíticos específicos de género publicados o compartidos y comunicados activamente con los socios del Fondo	Secretaría	
	3. Documentar, mostrar y compartir ejemplos de buenas prácticas y experiencias de esfuerzos de integración de la perspectiva de género en los proyectos y programas del Fondo		Secretaría, AF-TERG y socios del Fondo (AD, EI, AF Civil Society Network, otros fondos climáticos, agencias especializadas)	

	4. Apoyar el aumento de las oportunidades de aprendizaje cruzado entre proyectos Sur-Sur sobre género y adaptación	Número de actividades de aprendizaje Sur-Sur sobre género y adaptación	Secretaría/ Junta	
	5. Apoyar la ampliación y la regularización del intercambio sobre el aprendizaje en materia de género en la <i>Comunidad de Prácticas para las Entidades de Acceso Directo (CPDAE)</i>		Secretaría/ CPDAE	
Colaboración y comunicación	1. Apoyar y participar activamente en los foros/oportunidades de intercambio de conocimientos sobre género y adaptación/cambio climático, con especial atención a: <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje conjunto con otros fondos para el clima, incluidos el FMAM y el GCF • Compromiso y colaboración en la CMNUCC y los órganos subsidiarios • Foros de adaptación especializados 		Secretaría	EF 2021-2023
	2. Comunicar de forma activa el compromiso del Fondo con la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y las niñas y su política y plan de acción en materia de género como parte de la difusión de información y comunicación general del Fondo	El 100 % de los materiales de divulgación e información del Fondo (como el sitio web, los folletos y los videos) destacan el compromiso del Fondo con la igualdad de género	Junta/ Secretaría, AF-TERG y socios del Fondo (AD, EI, AF Civil Society Network)	EF 2021-2023
	3. Solicitar a los socios del Fondo que proporcionen información periódica sobre el progreso de la aplicación de la política de género y el plan de acción del Fondo	Se lleva a cabo una evaluación participativa de las partes interesadas sobre el progreso de la aplicación de la PG y el PAG, y los resultados se comunican públicamente	Secretaría	Al menos una vez durante el ejercicio 2021-2023
	4. Realizar una evaluación final tres años después de la aplicación de la política de género actualizada del Fondo y al final de la segunda fase del plan de acción de género (PAG-2) y comunicar los resultados de la evaluación a la Junta y al público.		Junta/ Secretaría/ AF-TERG/ evaluadores independientes/ expertos/as en género	EF 2024

I. Gobernanza y estructura institucional

6. Los avances en la aplicación plena y efectiva del objetivo de integración de la perspectiva de género del Fondo, tal y como se articula en su política de género actualizada, podrían lograrse a través de las acciones específicas y los resultados clave elaborados y supervisados a través de indicadores seleccionados en el marco de su plan de acción de género de la segunda fase con un plazo determinado. Esta es la responsabilidad conjunta de la Junta del Fondo de Adaptación (la Junta) apoyada por la Secretaría y las entidades de implementación (EI) que reciben financiación del Fondo de Adaptación. La Secretaría desempeña un papel fundamental en la coordinación de la aplicación de la política de género actualizada, en estrecha colaboración

con las EI, que se encargan de supervisar la ejecución de proyectos o programas concretos de adaptación con perspectiva de género por parte de las entidades ejecutoras (EE) y sus socios sobre el terreno.

7. La Secretaría continuará actualizando las políticas y procesos operativos del Fondo, según sea necesario y apropiado, para mejorar su alineación y cumplimiento con la política de género actualizada, y las presentará a la Junta para su aprobación. La Secretaría también publicará orientaciones adicionales relacionadas con los proyectos o programas para las EI del Fondo, con el fin de ayudarlas a abordar los persistentes desafíos que surgen al aplicar medidas de adaptación con perspectiva de género. Se encargará de la aplicación de la política de género mediante el proceso de acreditación y reacreditación, el apoyo a la preparación y los procesos de aprobación de proyectos o programas y de seguimiento y gestión de resultados del Fondo. La Secretaría informará periódicamente a la Junta sobre los progresos realizados en la aplicación de la política de género actualizada y el PAG en el marco de los proyectos y programas financiados por el Fondo de Adaptación, semestralmente a través del informe de actividades de la Secretaría y anualmente a través del Informe Anual de Resultados (IAA). Estos resultados se pondrán a disposición del público y serán comunicados de forma proactiva por la Secretaría. La Secretaría también seguirá apoyando a la Junta en la presentación de informes sobre la labor y los progresos del Fondo en materia de género a través de su informe anual a la Conferencia de las Partes en calidad de reunión de las Partes en el Protocolo de Kioto (CMP) y a la Conferencia de las Partes en calidad de reunión de las Partes en el Acuerdo de París (CMA). La Secretaría tratará de seguir mejorando la capacidad y los conocimientos del personal en materia de género y adaptación, por ejemplo, instituyendo formaciones periódicas en materia de género para todo el personal. Si bien el punto focal de género seguirá siendo el principal punto de contacto de género para las EI del Fondo y coordinará la aplicación de la política y el plan de acción de género del Fondo, se dedicarán más esfuerzos a fortalecer la capacidad de otros miembros del personal de la Secretaría para abordar las implicaciones de género en sus respectivas áreas de experiencia técnica relacionadas con el ciclo de proyectos o programas.

8. La Junta del Fondo de Adaptación, que tiene la autoridad de aprobar la política de género, supervisa la aplicación del plan de acción de género mediante la revisión de los informes periódicos de seguimiento preparados por la Secretaría y el apoyo de personal y recursos financieros suficientes para su plena puesta en marcha. La Junta, como entidad operativa del Fondo, con el apoyo de la Secretaría, es responsable de los resultados de la aplicación de la política de género. Por lo tanto, se esforzará por aumentar su propia experiencia en materia de género y la comprensión de las cuestiones de género y adaptación, especialmente en el Comité de Revisión de Proyectos y Programas (PPRC). Dado que la Junta toma todas las decisiones de financiación de proyectos y programas, no aprobará los proyectos y programas del Fondo que no contengan consideraciones de género suficientemente articuladas o revisiones para tener en cuenta dichas consideraciones.

9. La Autoridad Designada (AD) puede hacer comentarios y asegurarse de que las propuestas de proyectos o programas tengan en cuenta las propias políticas de género del país y sus obligaciones en virtud de la legislación internacional y nacional aplicable en relación con los derechos humanos de las mujeres, así como las acciones para ayudar al país a abordar los efectos adversos del cambio climático y crear resiliencia para la adaptación al cambio climático al aprobar la propuesta de proyecto o programa.

10. A través del proceso de acreditación y reacreditación, las EI deben demostrar su capacidad y su compromiso institucional a través de políticas, procedimientos y competencias para aplicar la política de género actualizada del Fondo y la Política Ambiental y Social (PAS) del Fondo. Son responsables del diseño, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los proyectos y programas del Fondo de Adaptación con perspectiva de género, y proporcionarán apoyo técnico y desarrollo de capacidades en materia de género a nivel de proyecto o programa a las entidades ejecutoras, las comunidades locales y las partes interesadas, según sea necesario. Las EI pueden solicitar al Fondo apoyo para la preparación, como, por ejemplo, subvenciones de asistencia técnica y/o apoyo para la preparación de proyectos, tales como subvenciones para la formulación de proyectos y subvenciones de asistencia a proyectos, a fin de desarrollar o seguir reforzando sus respectivas políticas de género, marcos institucionales y competencias en materia de género para cumplir con su responsabilidad en la aplicación de la política de género del Fondo. Además, pueden solicitar subvenciones para la innovación, subvenciones para la ampliación de proyectos y subvenciones para el aprendizaje accesibles en el marco del sistema multilateral de comercio para facilitar el aprendizaje y la innovación a nivel de proyecto y el intercambio Sur-Sur sobre la integración de la perspectiva de género en las medidas de adaptación, incluso como una forma de ampliar y reproducir los productos, tecnologías y enfoques con perspectiva de género que hayan tenido éxito.

11. Para ayudar a los distintos actores y socios del Fondo, además de las EI, a comprender mejor su función, sus responsabilidades y sus posibles contribuciones para la plena aplicación del objetivo de integración de la perspectiva de género del Fondo, la Secretaría estudiará la posibilidad de elaborar hojas de orientación específicas dirigidas a la Junta, a las autoridades designadas o a la Red de OSC del Fondo, respectivamente. Esto complementaría el documento de orientación existente para las entidades de implementación sobre el cumplimiento de la política de género del Fondo y subrayaría que el progreso hacia su aplicación es responsabilidad de todos los socios y actores del Fondo.

II. Directrices operativas y apoyo al ciclo de proyectos o programas

12. La política de género actualizada se aplicará en todos los procesos operativos del Fondo. Si bien durante el periodo inicial de aplicación del Plan de Acción Global se han realizado avances significativos, entre ellos la actualización de las políticas, plantillas y directrices operativas existentes, no se completaron todas las acciones previstas en la primera fase. Es necesario seguir trabajando y perfeccionando para reflejar algunos enfoques recién introducidos en la PG actualizada, como tener en cuenta la interseccionalidad del género. Un **Documento de orientación para las entidades de implementación (EI) sobre el cumplimiento de la política de género del Fondo de Adaptación**⁴⁷ desarrollado en el marco del PAG inicial, que proporciona a las EI una visión general de cómo la política de género afecta a sus responsabilidades y obligaciones a lo largo del ciclo del proyecto o programa, se seguirá reforzando y complementando con productos o secciones de orientación más específicos y detallados, según sea necesario o se solicite.

⁴⁷<https://www.adaptation-fund.org/document/guidance-document-implementing-entities-compliance-adaptation-fund-gender-policy-2/>.

13. Para responder a los continuos desafíos experimentados por las EI durante el diseño y la ejecución de proyectos con perspectiva de género, se elaborarán productos de orientación adicionales y específicos para las EI con el fin de abordar y desarrollar, aplicando un enfoque adecuado a su finalidad, *entre otras cosas*, las siguientes cuestiones clave:

- (a) Modelos de esquemas o plantillas para un análisis inicial de género y una evaluación de género que se requiere en la primera etapa de la preparación del proyecto o programa: para determinar las diferentes necesidades, capacidades, funciones y recursos de conocimientos de las mujeres y los hombres con el fin de identificar cómo el cambio de la dinámica de género podría impulsar un cambio duradero; y para desarrollar una base de referencia de datos relacionados con el género con la que se puedan contrastar y medir los resultados de los enfoques y acciones sensibles al género;
- (b) Diseño y selección de indicadores SMART⁴⁸ con perspectiva de género y disposiciones de seguimiento de los resultados, incluyendo metodologías y enfoques probados para la recogida y el análisis de datos desglosados por sexo; y
- (c) Fichas de orientación sectoriales sobre género y adaptación, en las que se detallan las consideraciones específicas de género en las principales áreas de adaptación, como la gestión del agua, la agricultura y la seguridad alimentaria, la gestión del riesgo de desastres o la restauración de ecosistemas.

14. Para que el diseño, la presentación de informes y el análisis de los proyectos o programas tengan en cuenta las cuestiones de género y para que los órganos pertinentes del Fondo y los socios externos comprueben si tienen en cuenta las cuestiones de género en las distintas fases del ciclo de los proyectos y programas, la Secretaría, con la aprobación de la Junta, seguirá actualizando y perfeccionando las políticas operativas, las plantillas y los documentos de orientación existentes, según sea necesario y apropiado, para que estén en consonancia con los objetivos de la política de género actualizada. En dichas actualizaciones se prestará especial atención a la integración del mandato reforzado de los proyectos y programas del Fondo articulados en la política de género actualizada, con el objetivo de ir más allá de la prevención de la discriminación por razón de género y de los daños causados por el mismo hacia la promoción proactiva de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a través de las acciones financiadas. Estas actualizaciones se publicarán en el sitio web del Fondo y se comunicarán activamente a los socios del Fondo, incluso con sesiones de formación específicas según sea necesario.

15. Entre los ejemplos de las políticas operativas, las plantillas y los documentos de orientación que pueden necesitar una mayor aclaración, actualización y refuerzo en consonancia con los mandatos reforzados de los PG figuran los siguientes:

- (a) El ***Documento de orientación para las entidades de implementación sobre el cumplimiento de la Política de Género del Fondo de Adaptación***⁴⁹, encomendado

⁴⁸ Cuando se utiliza con respecto a los indicadores, el acrónimo SMART suele ser la abreviatura de los atributos deseables de los indicadores para que sean específicos, mensurables, alcanzables, atribuibles y precisos, pertinentes y realistas, y oportunos, con un plazo determinado, dirigidos y rastreables.

⁴⁹<https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2017/03/GenderGuidance-Document.pdf>.

en el marco del PAG inicial y finalizado en marzo de 2017, debe actualizarse para proporcionar a las EI más claridad sobre cómo promover proactivamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas de manera que se tenga en cuenta, entre otras cosas, la interseccionalidad del género con otros factores socioculturales. Dicha actualización tendrá en cuenta la demanda de las EI de elaborar e ilustrar más las buenas prácticas para la integración de elementos sensibles al género a lo largo del ciclo del proyecto y para los esfuerzos por lograr niveles crecientes de integración de género a través de mejoras continuas, comenzando por proporcionar más detalles sobre cómo ir más allá de una evaluación de riesgos de género para llevar a cabo una evaluación inicial de género del proyecto o programa más prospectiva.

- (b) La ***Solicitud de financiación de proyectos o programas del Fondo de Adaptación***⁵⁰(OPG Anexo 5), aunque se actualizó durante el período inicial de aplicación del PAG, necesita una integración más coherente de los objetivos del PG para garantizar que las EI informen sistemáticamente sobre el género desde el inicio del proyecto o programa. El documento adjunto ***Instrucciones para preparar una solicitud de financiación de proyectos o programas con cargo al Fondo de Adaptación***⁵¹ modificado en noviembre de 2013 debe ser actualizado para cumplir con la PG. Del mismo modo, el documento que enumera los ***Criterios de revisión de proyectos o programas del Fondo de Adaptación***⁵² debe ser revisado para que esté en consonancia tanto con la PG del Fondo como con la PAS.
- (c) Aunque el ***Documento de orientación para las entidades de implementación sobre el cumplimiento de la política ambiental y social del Fondo de Adaptación***⁵³ fue revisado durante el PAG-1, debería actualizarse con más ejemplos, sugerencias y recomendaciones sobre cómo las EI podrían cumplir su compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en su intersección con otros principios de la PAS. La necesidad de considerar la interseccionalidad del género con otros factores socioculturales se articula en la PG actualizada.

III. Desarrollo de capacidad

16. Con el fin de seguir reforzando la aplicación efectiva de la PG actualizada, la Secretaría, durante el segundo período del PAG, se centrará más en seguir aumentando la capacitación en género del Fondo y de sus socios. La Secretaría se basará en una variedad de formatos y recursos y los seguirá desarrollando, como seminarios y cursos de formación sobre género, productos de conocimiento sobre género, módulos de aprendizaje electrónico disponibles a través del sitio web del Fondo, seminarios web dirigidos al público en general y materiales escritos y en video. En el caso de la Junta, esto incluirá la organización de formación en materia de género o el suministro de recursos en materia de género según lo solicite la Junta, así como

⁵⁰<https://www.adaptation-fund.org/document/opg-annex-5/> .

⁵¹<https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2015/03/OPG-ANNEX-4-2-Instructions-Nov2013.pdf>

⁵²<https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2015/03/Review-Criteria-5.12.pdf>.

⁵³<https://www.adaptation-fund.org/document/environmental-and-social-policy-approved-in-november-2013/>.

la organización de eventos relacionados con el género que contribuyan a mejorar el conocimiento y la comprensión sobre el género y la labor y el mandato del Fondo en materia de género.

17. La Secretaría se centrará en aumentar su propia capacidad interna en materia de género, mejorando los conocimientos de todo su personal al respecto. Llevará a cabo, como mínimo, formaciones anuales en materia de género centradas en las oportunidades y los retos de la integración de la perspectiva de género en el ciclo de proyectos y programas del Fondo. A fin de complementar y ampliar la introducción a los conceptos y procedimientos de integración de la perspectiva de género a través de sus actuales procedimientos de incorporación, la Secretaría estudiará la posibilidad de elaborar un módulo de incorporación específico del Fondo sobre género y adaptación para su nuevo personal. Además, la Secretaría puede complementar su propia capacidad en materia de género con consultores.

18. A petición de la Junta, y en respuesta a las necesidades articuladas, la Secretaría estudiará la posibilidad de organizar medidas de formación y capacitación en materia de género para las autoridades designadas y las entidades de implementación a través de diversos formatos y enfoques. En el caso de las AD, esto podría centrarse en la divulgación dirigida a informarles sobre la accesibilidad y disponibilidad de los materiales y recursos de formación del Fondo en materia de género, como los cursos y módulos de aprendizaje electrónico. En el caso de las EI, el desarrollo de capacidades podría reforzarse aún más ampliando los objetivos del apoyo más allá de las entidades de implementación nacionales. También se considerará la apertura selectiva de los esfuerzos de desarrollo de capacidades a las EE, dadas sus funciones de ejecución de los proyectos o programas sobre el terreno. Los esfuerzos adicionales para el desarrollo de capacidades durante el periodo de aplicación del PAG-2 se centrarán en mejorar la integración de la igualdad de género como tema transversal en todos los módulos de formación del Fondo en sus diversas actividades de apoyo a la preparación (incluidos el aprendizaje electrónico, los seminarios web, los talleres, las conferencias y los seminarios) que abordan diversos aspectos del ciclo del proyecto o programa, como la medición de resultados o la gestión del conocimiento. Esto se suma a la continuación de los esfuerzos de desarrollo de capacidades más tradicionales y más estrechamente orientados a familiarizar a las EI con los mandatos y requisitos de la PG actualizada y de la PAS en general. El desarrollo de la capacidad en materia de género de la EI para proyectos o programas específicos también puede apoyarse mediante subvenciones para la formulación de proyectos y subvenciones de asistencia para la formulación de proyectos. Además, las subvenciones para la innovación, las subvenciones para el aprendizaje y las subvenciones para la ampliación de proyectos son accesibles en el marco de la EMP para facilitar el aprendizaje y la innovación a nivel de proyecto y el intercambio Sur-Sur sobre la integración del género en las medidas de adaptación.

19. La Secretaría colaborará con otros fondos para el clima (en concreto, el FMAM y el FGC), la Secretaría de la CMNUCC y organismos especializados como ONU Mujeres para proporcionar a los socios acceso a las listas existentes o previstas de consultores expertos en género en esas organizaciones. La Secretaría también se coordinará con los socios de las organizaciones bilaterales, multilaterales e internacionales, así como con las ONG con capacidad en materia de género, para ayudar a responder a otras solicitudes de apoyo.

20. Durante el periodo del PAG-2, la Secretaría estudiará posibles modelos para aprovechar la experiencia y el asesoramiento en materia de género en redes y organizaciones. Una de las opciones sería establecer un Grupo Consultivo de Género del Fondo de Adaptación, con un mandato y unas atribuciones específicas, que requiere la aprobación de la Junta. El Grupo Consultivo podría estar formado por expertos procedentes de los socios del Fondo, de las autoridades designadas, de las entidades de implementación y de la sociedad civil, así como de organismos técnicos especializados (por ejemplo, ONU Mujeres). Una de las funciones del Grupo Consultivo de Género podría ser la de colaborar con la Secretaría en la elaboración de orientaciones más detalladas en materia de género y en los esfuerzos por fundamentar los esfuerzos de aplicación de la PG del Fondo en la experiencia y los conocimientos regionales, (sub)nacionales o sectoriales, y apoyar el establecimiento de las mejores prácticas de integración de la perspectiva de género del Fondo.

IV. Gestión basada en resultados

21. El Fondo reforzará todavía más la rendición de cuentas de toda su cartera y de proyectos o programas específicos para la incorporación de la perspectiva de género mediante la aplicación de su marco mejorado de gestión basada en resultados (GBR).⁵⁴ A este respecto, las acciones específicas durante el período de ejecución del PAG-2 se centrarán en particular en la aplicación o implementación de un **Marco de Resultados Estratégicos**⁵⁵ reforzado del Fondo, que se actualizó en marzo de 2019 para alinearse con la PG inicial y con los nuevos mandatos adicionales en el marco de la EMP del Fondo, así como con un **Sistema de Supervisión del Rendimiento y Presentación de Informes** mejorado que ya está listo para su aplicación durante el PAG-2. El **Marco de evaluación** existente está en proceso de actualización por parte del AF-TERG, y es necesario desarrollar una guía de evaluación más detallada para cumplir con los objetivos de integración de género del Fondo. Estas acciones tienen por objeto responder a la necesidad de reforzar la capacidad y la práctica de las entidades de implementación para integrar sistemáticamente las consideraciones relativas a la igualdad de género e informar sobre los resultados de la igualdad de género a lo largo de la ejecución de los proyectos o programas del Fondo, a fin de profundizar en los progresos de la integración de la perspectiva de género durante el PAG-2. Se centrarán en la mejora de las orientaciones a las EI y en los esfuerzos específicos para desarrollar la capacidad de las EI de utilizar los marcos y plantillas actualizados. Durante el PAG-2, la Secretaría también finalizará el desarrollo y la aplicación piloto de una **tarjeta de puntuación de género** del Fondo de Adaptación para supervisar el cumplimiento de la cartera actualizada de la PG en todo el mundo, midiendo la calidad en materia de género de los proyectos y programas del Fondo a su inicio, durante su ejecución y al concluir.

Sistema de seguimiento e información del rendimiento

22. Como parte de su **Sistema de seguimiento e información del rendimiento**, el Fondo hace un seguimiento de dos resultados aprobados a nivel de impacto que se centran en el aumento de la capacidad de adaptación diferenciada por género en las comunidades y el

⁵⁴ Informe de la Décima Junta del Fondo de Adaptación (AFB/B.10/7/Re.1, Decisión B.10/13, Anexo IV (agosto de 2010).

⁵⁵https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2019/03/AFB.EFC_.24.4.Rev1_Review-of-the-Strategic-Results-Framework-and-Fund-Level-Efficiency-Framework.pdf.

aumento de la resiliencia de los ecosistemas a través de un conjunto de cinco indicadores básicos asociados, que permiten la agregación de indicadores para una cartera diversa de proyectos y programas. Durante el PAG-2, la Secretaría mejorará la orientación y la comunicación activa con las EI sobre cómo diseñar proyectos para producir datos desglosados por género y cómo recopilar y procesar dichos datos, a través de una actualización del documento actual sobre **Metodologías para la presentación de informes sobre los indicadores de impacto básicos del FA**⁵⁶. Esto responde a una necesidad identificada por las EI durante la evaluación de los progresos realizados durante la primera fase de implementación de la PG.

23. Del mismo modo, se realizará una actualización del **Marco de resultados y Guía de referencia - Nivel de Proyecto**⁵⁷ y se difundirá a las EI. Este documento recopilará de forma exhaustiva los diferentes formularios y plantillas para la elaboración de informes y explicará a las EI cómo completarlos para cumplir con los objetivos de elaboración de informes del Fondo sobre los resultados alcanzados, incluidas la igualdad de género y el empoderamiento y la capacidad de acción de las mujeres y las niñas. La Secretaría estudiará la posibilidad de llevar a cabo esfuerzos de capacitación específicos, como seminarios web dirigidos a las EI, para mejorar su comprensión y capacidad de cumplir con los múltiples requisitos de información cuantitativa y cualitativa del Sistema de Supervisión del Rendimiento y Presentación de Informes del Fondo.

24. Una parte fundamental de la GBR del Fondo a nivel de proyectos o programas son los **Informes de rendimiento del proyecto (PPR)** presentados anualmente por las EI durante la ejecución de los proyectos o programas del Fondo. Durante el periodo del PAG-2, las EI utilizarán plantillas y documentos de orientación totalmente actualizados para informar de forma exhaustiva sobre los resultados de igualdad de género conseguidos. La actualización **Plantilla del Informe de Rendimiento del Proyecto (PPR)**⁵⁸ exige a las EI que informen de forma exhaustiva en una sección del documento dedicada al cumplimiento de la PG y también incluye en una sección de «lecciones aprendidas» una solicitud de información cualitativa sobre los resultados de género más allá de los datos desglosados por género, mientras que el **Rastreador de resultados del Informe de Rendimiento del Proyecto (PPR)** incluido, que se actualizó en marzo de 2019, solicita a las EI que informen sobre los cinco indicadores básicos del Fondo con información desglosada por género cuando sea pertinente. El **Documento de orientación para completar el Informe de Rendimiento del Proyecto (PPR) para los proyectos financiados por el Fondo de Adaptación**⁵⁹ ha estado disponible tras la aprobación de la Junta el 6 de marzo de 2020.⁶⁰ El **Documento de orientación sobre el seguimiento de los resultados**⁶¹ actual fue igualmente actualizado en septiembre de 2019. La rendición de cuentas sobre los resultados de la ejecución de las EI, incluido su cumplimiento con la PG actualizada, se reforzará a través de la ampliación significativa de la exhaustividad y el detalle de los informes sobre los resultados de la igualdad de género durante la ejecución de los proyectos o programas a partir de 2021, así como a través

⁵⁶<https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2016/04/AF-Core-Indicator-Methodologies.pdf>.

⁵⁷<https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2015/01/Results%20Framework%20and%20Baseline%20Guidance%20final%20compressed.pdf>

⁵⁸ Disponible en <https://www.adaptation-fund.org/projects-programmes/project-performance/>.

⁵⁹ Disponible en <https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2020/03/Guidance-Documents-to-Complete-PPR-2.pdf>.

⁶⁰ Decisión B.34-35/20 de la Junta del Fondo de Adaptación.

⁶¹https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2019/10/Results-Tracker-Guidance-Documents-Updated_July-2019.pdf.

de la publicación continua de los PPR en línea por parte del Fondo, tal y como se establece en la EMP.⁶²

25. Los cinco indicadores básicos⁶³ del Fondo se complementarán con una **tarjeta de puntuación de género** del Fondo, que se está revisando y, una vez finalizada, se aplicará de forma experimental durante el PAG-2 para supervisar la aplicación de la cartera actualizada de la PG en todo el mundo a través de los esfuerzos de seguimiento de la Secretaría. La tarjeta de puntuación de género podría revisarse y actualizarse, según sea necesario y apropiado, en 2023. La Secretaría informará a la Junta sobre la puntuación de género de la cartera del Fondo a través de su Informe Anual de Resultados (IAA). La tarjeta de puntuación de género incluirá dos conjuntos compuestos de indicadores y puntos de referencia que examinarán la calidad de los esfuerzos de integración de género a lo largo de la ejecución del proyecto o programa, con indicadores y puntos de referencia específicos que aún están por determinar. Podrían incluir:

- (a) Para la calidad de entrada: el porcentaje de proyectos o programas del Fondo que en el momento de una primera presentación como propuesta completa han 1) llevado a cabo una evaluación de género (y la adecuación de esta evaluación); y 2) incorporado elementos sensibles al género en los acuerdos de implementación (incluidos, *entre otras cosas*, un marco de resultados con indicadores sensibles al género y detallando el número de beneficiarios directos e indirectos desagregados por género, así como la existencia de un mecanismo de reclamación sensible al género).
- (b) En cuanto a la calidad durante la ejecución y en el momento de la conclusión: a partir de los **informes anuales de rendimiento de los proyectos (PPR)** de las EI, *entre otras cosas*, 1) el porcentaje de proyectos o programas en los que se ha informado de problemas de género en el pasado durante la ejecución y los esfuerzos realizados para resolverlos; 2) la existencia y la eficacia de las disposiciones para cumplir con la PG durante el período de notificación; y 3) el porcentaje de proyectos o programas que han recibido quejas relacionadas con el género durante el período de notificación.

Marco de evaluación

26. El **Marco de evaluación**⁶⁴ del Fondo describe los conceptos, las funciones y el uso de la evaluación dentro del Fondo de Adaptación, así como el marco institucional y las responsabilidades de las diferentes entidades que participan en el Fondo. También establece los requisitos para la evaluación de las actividades del Fondo de acuerdo con los principios, normas y estándares internacionales. Teniendo en cuenta que el mandato del Fondo, en virtud de su política de género actualizada, así como su estrategia a medio plazo, consiste en promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas como factor determinante

⁶² Véase SMP, p. 29. Disponible en <https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2018/03/Medium-Term-Strategy-2018-2022-final-03.01-1.pdf>.

⁶³ El Fondo de Adaptación tiene dos resultados aprobados a nivel de impacto que se centran en el aumento de la capacidad de adaptación de las comunidades y el aumento de la resiliencia de los ecosistemas. El seguimiento de estos impactos se realiza a través de un conjunto de cinco indicadores básicos asociados. Esto permite al Fondo agregar indicadores cuantitativos a nivel de cartera para una serie de proyectos y programas del Fondo que abarcan varios sectores diferentes y una diversidad de actividades sobre el terreno.

⁶⁴http://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2015/01/Evaluation_framework.pdf

del éxito operativo del Fondo, es importante que el Marco de Evaluación (aprobado en 2011 y modificado en 2012) refleje los resultados en materia de igualdad de género en su actualización, en particular sus criterios de evaluación de la eficacia de la cartera del Fondo. El Grupo de Referencia de Evaluación Técnica del Fondo de Adaptación (AF-TERG) está revisando el Marco de Evaluación con la participación de la Junta, las entidades de implementación, la Secretaría y expertos en evaluación.

27. Para dar cuenta de los resultados en materia de igualdad de género en la programación del Fondo a nivel de proyecto individual, todos los proyectos y programas regulares del Fondo que finalizan su ejecución están sujetos a una evaluación final por parte de un evaluador independiente seleccionado por la EI. Además, los proyectos y programas del Fondo Regular con más de cuatro años de ejecución también deben ser evaluados en su punto medio de ejecución. Estas evaluaciones deben incluir una valoración de la contribución del proyecto o programa a la igualdad de género y a la capacitación de mujeres y niñas. Para ese fin, las EI deben seleccionar un evaluador independiente o a un equipo de evaluación con un conocimiento adecuado de las cuestiones de género. Algunas orientaciones pertinentes para las EI y las recomendaciones correspondientes figuran en el **Documento de orientación para las entidades ejecutoras sobre el cumplimiento de la política de género del Fondo de Adaptación**, y esas podrían integrarse en una actualización de las **Directrices para la evaluación final de proyectos y programas**.⁶⁵ Además, teniendo en cuenta que muchos de los proyectos o programas del Fondo aprobados desde la adopción de la PG inicial en marzo de 2016 se someterán a una evaluación intermedia, es necesario elaborar nuevas **Directrices para la evaluación intermedia de proyectos y programas**, lo que podría incluir, por ejemplo, orientaciones para las ER sobre cómo elaborar los términos de referencia de los evaluadores independientes con capacidad para evaluar la sensibilidad al género y los resultados en materia de igualdad de género de los proyectos o programas evaluados. La actualización y el desarrollo posterior de estos documentos podrían ser realizados por el AF-TERG y la Secretaría.⁶⁶

28. Todos los proyectos y programas concretos de pequeña envergadura, así como los proyectos de subvención de preparación, se someterán a una evaluación final si la Junta lo considera oportuno⁶⁷, por lo que también podrían rendir cuentas de sus resultados en materia de igualdad de género. Los informes finales de evaluación se presentarán a la Junta a través de su Secretaría. Además, la Junta se reserva el derecho de llevar a cabo revisiones o evaluaciones independientes de los proyectos y programas cuando lo considere necesario, y esto podría incluir una evaluación de sus resultados en materia de igualdad de género.

V. Asignación de recursos, accesibilidad y presupuesto

29. Se incluirán recursos adecuados (humanos, financieros y materiales) en el presupuesto administrativo del Fondo para la aplicación de la política de género actualizada, como los

⁶⁵ Las actuales Directrices para la Evaluación Final de Proyectos/Programas fueron aprobadas antes de la adopción de la PG y el PAG. Están disponibles en https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2015/01/Guidelines%20for%20Proj_Prog%20Final%20Evaluations%20final%20compressed.pdf.

⁶⁶ Véase el Anexo III del informe de la trigésimo primera reunión de la Junta del Fondo de Adaptación; <https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2018/07/AFB.B.31-final-report.pdf>.

⁶⁷ Véase el documento Políticas y Directrices Operacionales, párr. 70, <https://www.adaptation-fund.org/document/operational-policies-guidelines-parties-access-resources-adaptation-fund/>.

necesarios para las medidas concretas identificadas en el marco del PAG-2 para llevar a cabo la preparación y el apoyo a la aplicación, el desarrollo de capacidades, el seguimiento y la evaluación y el aprendizaje y la gestión de los conocimientos. En el presupuesto administrativo del AF-TERG se incluirán recursos igualmente adecuados (humanos, financieros y materiales) para el desarrollo y la puesta a prueba de orientaciones de evaluación relevantes para el género, y en apoyo de las solicitudes específicas de la Junta para llevar a cabo evaluaciones independientes de los resultados de la igualdad de género. Estos gastos serán objeto de seguimiento y de información mediante su inclusión en los presupuestos y conciliaciones del Fondo y de AF-TERG (incluyendo la consideración del uso de un marcador de género para los gastos relacionados con el género).

30. La Junta apoyará la dotación adecuada de los esfuerzos de integración de la perspectiva de género del Fondo a través de su aprobación del presupuesto administrativo del Fondo, así como a través de la toma de decisiones sobre la financiación de todos los proyectos y programas. No aprobará los proyectos y programas del Fondo que no contengan consideraciones de género suficientemente articuladas o que no realicen las revisiones necesarias para tener en cuenta dichas consideraciones.

31. En consonancia con el pilar de acción de la estrategia a medio plazo destinado a facilitar un mejor acceso a los recursos del Fondo para las instituciones subnacionales y las organizaciones de la sociedad civil, durante el período del PAG-2 el Fondo explorará cómo su modalidad de financiación, incluida la modalidad de acceso directo mejorado, puede servir mejor para apoyar las medidas de adaptación que promueven la igualdad de género y el empoderamiento y la capacidad de acción de las mujeres y las niñas, como por ejemplo mediante la concesión de pequeñas subvenciones a grupos e instituciones de género y de mujeres.

32. Se espera que las EI presenten propuestas de financiación que contengan evaluaciones iniciales de género e incluyan las acciones específicas resultantes para garantizar la sensibilidad de género del proyecto o programa financiado. Las evaluaciones de género deben ir más allá de las evaluaciones de riesgo de género («no hacer daño») —estableciendo una base de referencia de género, describiendo las diferencias de género, analizando los impactos y riesgos diferenciados por género según el proceso de PAS del Fondo— y, en cambio, estar orientadas hacia el futuro («hacer el bien»), considerando las cuestiones de género en el contexto de las realidades que cambian dinámicamente ante el cambio climático y los efectos previstos de las intervenciones planificadas en el proyecto o programa propuesto, y detallando las oportunidades para abordar proactivamente las brechas de género teniendo en cuenta sus interseccionalidades, así como para promover el empoderamiento de las mujeres y las niñas para la actividad propuesta. La financiación adecuada de los elementos que abordan los objetivos con perspectiva de género debe ser asignada y calculada por la ER e incluida en el presupuesto de ejecución.

VI. Aprendizaje y generación/gestión de conocimientos

33. Como se indica en el Enfoque Estratégico 3 de la Estrategia a Medio Plazo, el Fondo se compromete a aprender y compartir conocimientos como forma de mejorar su propio proceso y actividades, así como los de otros, por ejemplo, mediante el apoyo al aprendizaje colaborativo y

el intercambio entre comunidades de prácticas de adaptación. Durante el periodo del PAG-2, el Fondo incrementará sus esfuerzos para captar y compartir las lecciones sobre género y adaptación. En particular, el Fondo seguirá desarrollando y ampliando su actual página web secundaria sobre género como herramienta de gestión del conocimiento para que se convierta en un depósito en línea de información relacionada con el género y la adaptación para el Fondo y sus socios.

34. Para contribuir al aprendizaje y a la generación de conocimientos sobre los procesos y proyectos/programas de adaptación con perspectiva de género, el Fondo tratará activamente de recopilar y aprender de las buenas prácticas y ejemplos de las EI, los Gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y otros socios. La Secretaría desarrollará, difundirá y promoverá módulos de formación sobre la integración de la perspectiva de género, herramientas de aprendizaje electrónico, productos de conocimiento y directrices operativas y de aplicación pertinentes para su uso por parte de los socios del Fondo, así como de la comunidad más amplia de profesionales del cambio climático. Junto con las aportaciones de las EI, las autoridades designadas, las EE y los beneficiarios directos, en concreto las mujeres y las niñas empoderadas por las actividades del Fondo, la Secretaría documentará, mostrará y compartirá ejemplos de buenas prácticas y experiencias de las actividades de integración de la perspectiva de género en los proyectos y programas del Fondo. Se prestará especial atención al aumento de las oportunidades y a la prestación de apoyo específico para el aprendizaje transversal Sur-Sur sobre género y adaptación, como por ejemplo a través de las microbecas disponibles en el marco de la EMP.

35. Como parte de su función de evaluación, y trabajando en sincronización con la Secretaría, el AF-TERG mostrará y compartirá las conclusiones y lecciones clave relevantes para el género de sus evaluaciones de los procesos y decisiones del Fondo, los proyectos apoyados, los programas y la cartera.

36. La Secretaría proporcionará nuevas aclaraciones o realizará las actualizaciones necesarias en el curso de aprendizaje electrónico, en particular en el módulo que aborda las políticas medioambientales, sociales y de género en el diseño y la ejecución de proyectos o programas, para adaptarlo a los objetivos de la política de género actualizada.

37. El Fondo tratará de fomentar y apoyar un intercambio más regular de experiencias y aprendizaje en materia de género en la *Comunidad de Prácticas para Entidades de Acceso Directo (CPDAE)*.

VII. Colaboración y comunicación

38. La Secretaría apoyará activamente y participará en la creación de conocimientos en colaboración y en las oportunidades de intercambio con las redes existentes de expertos en género y adaptación/cambio climático, en particular de otros fondos climáticos y en los foros especializados en adaptación. Se prestará especial atención al aprendizaje conjunto y a la colaboración con las entidades operativas del mecanismo financiero de la CMNUCC, el FMAM y el FGC, y a la búsqueda de complementariedad y coherencia con los esfuerzos de integración de la perspectiva de género. El Fondo también continuará su compromiso con los esfuerzos en

materia de género y cambio climático en la CMNUCC y sus Órganos Subsidiarios, incluso mediante la presentación de informes periódicos sobre los esfuerzos y los éxitos del Fondo en materia de incorporación de la perspectiva de género a la Conferencia de las Partes que actúa como reunión de las Partes en el Protocolo de Kioto (CMP) y a la Conferencia de las Partes que actúa como reunión de las Partes en el Acuerdo de París (CMA).

39. El Fondo comunicará activamente su compromiso con la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como su política de género actualizada y las acciones prioritarias del PAG-2 como parte de su difusión general de información y comunicación, incluyendo en todos sus materiales de difusión e información introductoria del Fondo y a través de la representación del Fondo en procesos internacionales y en conferencias y reuniones de expertos.

40. El Fondo recabará periódicamente la opinión de las partes interesadas y de los socios sobre el progreso de la aplicación de la política de género actualizada del Fondo y del PAG-2, incluso a través de una evaluación participativa de las partes interesadas, con el fin de integrar las posibles mejoras y las lecciones aprendidas durante y después de la segunda fase de aplicación de tres años. Los resultados de dicha evaluación de las partes interesadas se comunicarán públicamente.

41. El Fondo realizará una evaluación final independiente en el ejercicio 2024, tres años después de la aplicación de la política de género actualizada del Fondo y al final del PAG-2, y comunicará sus conclusiones a la Junta y al público.