



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

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_combery/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.

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, 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

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/>.

de los sistemas humanos y naturales para responder a los impactos del cambio climático, incluida la variabilidad climática¹⁴».

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 visión¹⁶, 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

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/>.

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».

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 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

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.

²⁰Informe 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

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** 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.

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.

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>.

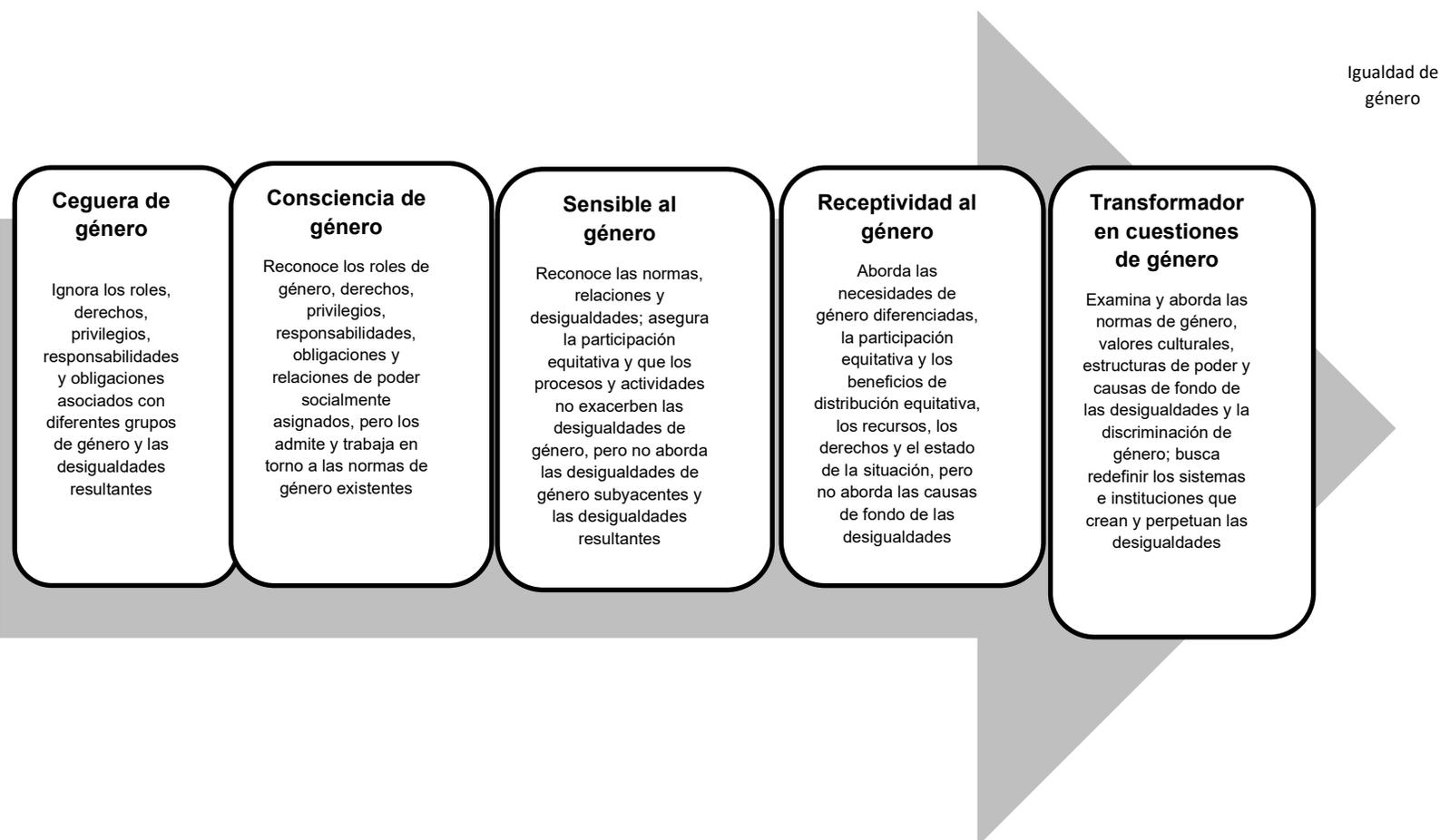
²⁵<http://www.un.org/milenumgoals/>.

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

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 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

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); <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.

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 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

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

cuanto a su participación, su acceso a oportunidades, derechos, poder para influir y tomar decisiones, ingresos y beneficios, y control y uso de recursos.

- (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

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.

de género y la inclusión o exclusión. Mirar a través de la lente de la interseccionalidad es 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

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>.

- socioculturales una oportunidad equitativa de participar, contribuir y beneficiarse de las actividades apoyadas por el Fondo para fortalecer su capacidad de acción, 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 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.

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 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

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.

institucional existentes entre sus socios, el Fondo documentará las experiencias y conocimientos 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.