

**CHECKLIST: 11
PISTAS PARA
INTEGRAR UN
ENFOQUE DE
GÉNERO Y
DERECHOS
HUMANOS EN LAS
POLÍTICAS Y
PRÁCTICAS DE
SOSTENIBILIDAD EN
LA UNIVERSIDAD**

ONGAMA
INGENIERÍA PARA EL DESARROLLO HUMANO



MADRID

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
ANTES DE EMPEZAR	3
DURANTE EL PROCESO	5
AL FINALIZAR EL PROCESO	6
ANEXO – CHECKLIST	8

INTRODUCCIÓN

Las políticas o planes de igualdad en las universidades suelen ir en paralelo a las políticas y planes de sostenibilidad, y no suelen concretarse desde una perspectiva de derechos humanos. No se cruzan o interseccionan, como si fuesen realidades independientes. Estas pistas o checklist pretende dar una serie de orientaciones para que la mirada sensible al género y los derechos humanos esté presente en los planes e iniciativas que se impulsen en materia de sostenibilidad, pues se parte de la premisa que no es posible el desarrollo sostenible sin incorporar el enfoque de género y derechos humanos y sin integrar la igualdad entre sus pilares.

“Igualdad de género hoy para un mañana sostenible” Este es el lema elegido por ONU Mujeres para el Día Internacional de las mujeres en 2022. Con él se quiso reconocer la contribución de las mujeres y las niñas de todo el mundo, que están liderando los esfuerzos de respuesta, mitigación y adaptación al cambio climático para construir un futuro más sostenible para todas las personas. Para concretar este lema en acciones, tal como se señala en documento *“Oportunidad para no dejar atrás a las Mujeres”* (Global Challenge 2020), es necesario que la perspectiva de género se incorpore a lo largo de todos los procesos que se lleven a cabo en materia de sostenibilidad ambiental, desde la fase de identificación, continuando en la planificación hasta llegar a la ejecución, seguimiento y la evaluación final. Sin embargo, es imprescindible que en la mirada inicial de aproximación al tema ya nos pongamos **las gafas violetas**, para que nuestro punto de partida no replique patrones de desigualdad que, en la mayoría de las ocasiones, pasan desapercibidos.

Además, la universidad es un espacio desde el que se puede (y se debe) aportar a la construcción de un mundo más justo y sostenible, para lo que los derechos humanos constituyen un marco de trabajo que debe servir como guía de las políticas y acciones universitarias.

Ofrecemos aquí algunas pistas sencillas a tener en cuenta en cualquier política, propuesta o iniciativa que se genere en la universidad en torno a la sostenibilidad medioambiental:

ANTES DE EMPEZAR

1. Introducir el enfoque de género y de derechos humanos en los equipos de investigación que trabajan sobre cambio climático y sostenibilidad, reconociendo el mayor impacto del cambio climático que padecen las mujeres y las personas y grupos en situación de vulnerabilidad social y económica, y la importancia de estas personas y grupos como actoras clave para asumir medidas de adaptación y mitigación. Existen múltiples recursos sobre la temática, como [A manual on human rights training methodology](#)

Preguntas facilitadoras: ¿Hay personas con formación en género y derechos humanos en mi equipo de trabajo? ¿Nos hemos planteado en el equipo si puede haber un impacto diferenciado del cambio climático en las mujeres y en personas y grupos vulnerables social o económicamente? ¿Hemos considerado qué papel estratégico pueden jugar las mujeres y las personas y grupos vulnerables social o económicamente para asumir medidas de mitigación y adaptación?

2. Identificar, desde un enfoque interseccional, las desigualdades multidimensionales (género, etnia, clase, edad) que incrementan la vulnerabilidad al cambio climático y tomarlas en cuenta en los procesos de planificación estratégica de sostenibilidad de la universidad. El Plan de Acción de Género de la Convención Marco de Cambio Climático [FCCC/CP/2019/13/Add.1](#) plantea cinco prioridades que pueden ser de utilidad para este proceso.

Preguntas facilitadoras: ¿Hemos tenido en cuenta variables de género y de derechos humanos en el diagnóstico inicial de partida que puedan contrastar si existe mayor vulnerabilidad ante los efectos del cambio climático para las mujeres y las personas vulnerables social o económicamente? ¿Y otras variables – etnia, clase o edad - que permitan verificar si profundizan las desigualdades de género, económicas o sociales existentes?

3. Fomentar la producción de indicadores y datos desagregados por género y por otros factores económicos y sociales que permitan indagar de forma empírica la desigualdad del impacto del cambio climático según el género y otras variables multidimensionales. ONU Mujeres ha desarrollado una serie de herramientas para la generación de indicadores de género en políticas y proyectos de sostenibilidad, como el informe [Leveraging Co-benefits](#) o su [modelo de cuestionario](#), los cuales pueden servir de inspiración para la construcción de datos con enfoque de género en el ámbito universitario. La [Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos](#) también cuenta con numerosos documentos guía y herramientas para implementar los derechos humanos en políticas y acciones

Preguntas facilitadoras: ¿Conocemos y manejamos indicadores desagregados por género y otros factores sociales y económicos para medir la desigualdad del impacto del cambio climático según el género y otras variables multidimensionales? ¿Hemos creado las herramientas para manejarlos durante todo el proceso? ¿Quién se va a ocupar de garantizarlo y medir este impacto?

4. Destinar recursos específicos para garantizar la integración del enfoque de género y de los derechos humanos en los planes e iniciativas sostenibles en la universidad.

Preguntas facilitadoras: ¿Contamos con recursos suficientes para garantizar la integración del enfoque de género y de derechos humanos en el trabajo y en mi equipo? ¿Contamos con esas capacidades y recursos en la propia universidad o necesitamos recursos externos? ¿Podríamos solicitar esos recursos a tiempo para fortalecer nuestro proceso?

5. Reconocer el trabajo de cuidados e invertir en él. Es necesario repensar la forma en que producimos y medimos el valor de las cosas y pasar de un modelo económico basado en el agotamiento de los recursos a uno basado en la regeneración y el cuidado de la vida, de las personas y los seres vivos del planeta.

Preguntas facilitadoras:

¿Qué criterios hemos tenido en cuenta para calcular los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones previstas? ¿Hemos tenido en cuenta el trabajo no remunerado y de cuidados necesario para llevar a cabo el proceso? ¿Se promueven en el equipo medidas de conciliación y corresponsabilidad que faciliten la participación equitativa de todas las personas que integran el equipo? ¿Qué modelo de vida y sociedad estamos promoviendo con nuestras acciones, estudios o propuestas? ¿Este modelo tiene en consideración los límites de nuestro planeta y si contribuye al agotamiento de recursos? ¿O, por el contrario, se promueve un cambio de modelo que ponga la vida de las personas y el planeta en el centro?

DURANTE EL PROCESO

6. Fomentar y garantizar la participación de mujeres y de personas en situación de vulnerabilidad social o económica en los equipos de investigación universitarios enfocados en sostenibilidad y cambio climático, a través de procesos de selección participativos y transparentes

Preguntas facilitadoras: ¿Hay mujeres y personas en situación de vulnerabilidad social o económica en nuestro equipo de trabajo? ¿En qué proporción respecto a los hombres y respecto a personas que no se encuentran en situación de vulnerabilidad social o económica? ¿A qué

creéis que se debe esta proporción? ¿Se tiene en cuenta algún criterio o se prevén medidas para garantizar su presencia al conformar el equipo?

7. Promover una participación equitativa en los espacios de toma de decisiones, que garantice la representación efectiva de las mujeres y de personas en situación de vulnerabilidad social o económica. Y, en consecuencia, promover el liderazgo de mujeres y de personas en situación de vulnerabilidad social o económica en las iniciativas que se impulsen.

Preguntas facilitadoras: ¿Qué rol juegan las mujeres y las personas en situación de vulnerabilidad social o económica del equipo de trabajo y de sus colaboradores/as, si las hay? ¿Tienen un papel visible y relevante en el equipo? ¿Se tienen en cuenta sus criterios en la toma de decisiones? ¿Se facilita y fomenta su liderazgo en el equipo?

8. Implementar el uso del lenguaje no sexista en los espacios de sostenibilidad de la Universidad. No es suficiente con hacer cambios formales en la lengua, es necesario ilustrar textos y discursos con ejemplos e imágenes de mujeres, segregar los datos que manejemos por género, si es relevante hacerlo, y no contribuir a reforzar imágenes estereotipadas de mujeres y de hombres.

Preguntas facilitadoras: ¿Tenemos en cuenta en los informes y publicaciones que hacemos la importancia de manejar un lenguaje no sexista? ¿Procuramos no manejar estereotipos que refuercen los roles de género tradicionales? ¿Qué datos e imágenes voy a usar para evitar reproducir estos roles?

9. Promover mecanismos de seguimiento específicos para evaluar la inserción de la perspectiva de género y de derechos humanos en el abordaje del cambio climático y la sostenibilidad en la universidad.

Preguntas facilitadoras: ¿Hemos previsto mecanismos de seguimiento específicos para integrar el enfoque de género y de derechos humanos en el proceso? ¿Los estamos manejando?

AL FINALIZAR EL PROCESO

10. Difundir y visibilizar la desigualdad del impacto del cambio climático por género y por otros factores sociales y económicos en el ámbito universitario, para promover la concienciación de la comunidad universitaria.

Preguntas facilitadoras: ¿Cómo comunicamos los resultados de nuestro trabajo? ¿Visibilizamos el impacto desigual de los problemas medioambientales y del cambio climático en las mujeres y en personas y grupos en situación de vulnerabilidad social o económica? ¿Ponemos énfasis en la importancia de visibilizar estas desigualdades? ¿Quién va a comunicar y difundir los resultados?

11. Evaluar el proceso midiendo el impacto de género y de derechos humanos en los resultados de nuestro trabajo. Indagar cómo se reproduce el vínculo entre roles de género y de titulares de obligaciones y derechos y el impacto del cambio climático en el contexto universitario y qué medidas pueden tomarse para contrarrestar su impacto

Preguntas facilitadoras: ¿Hemos aplicado los indicadores de género y de otros aspectos económicos y sociales definidos en la identificación a lo largo del proceso (ejecución y seguimiento)? ¿Hemos tenido en cuenta todos los puntos anteriores a lo largo de todo el proceso? ¿Cuáles han sido más fácil de integrar y cuáles más complejos? ¿Qué nos ha faltado o dónde hemos encontrado mayores obstáculos/resistencias? ¿Qué motivos pensamos que hay detrás? ¿Cómo podríamos superar estos obstáculos?

Anexo – Checklist

- 1. Introducir el enfoque de género y de derechos humanos en los equipos de investigación que trabajan sobre cambio climático y sostenibilidad, reconociendo el mayor impacto del cambio climático que padecen las mujeres y las personas y grupos en situación de vulnerabilidad social y económica y la importancia de estas personas y grupos como actoras clave para asumir medidas de adaptación y mitigación.

- 2. Identificar, las desigualdades multidimensionales (género, etnia, clase, edad) que incrementan la vulnerabilidad al cambio climático y tomarlas en cuenta en los procesos de planificación estratégica de sostenibilidad de la universidad.

- 3. Fomentar la producción de indicadores y datos desagregados por género y por otros factores económicos y sociales.

- 4. Destinar recursos específicos para garantizar la integración del enfoque de género y de los derechos humanos en los planes e iniciativas sostenibles en la universidad.

- 5. Reconocer el trabajo de cuidados e invertir en él.

- 6. Fomentar y garantizar la participación de mujeres y de personas en situación de vulnerabilidad social o económica en los equipos de investigación universitarios enfocados en sostenibilidad y cambio climático, a través de procesos de selección participativos y transparentes

- 7. Promover una participación equitativa en los espacios de toma de decisiones, que garantice la representación efectiva de las mujeres y de personas en situación de vulnerabilidad social o económica. Y, en consecuencia, promover el liderazgo de mujeres y de esas personas en las iniciativas que se impulsen

- 8. Implementar el uso del lenguaje no sexista en los espacios de sostenibilidad de la Universidad.

- 9. Promover mecanismos de seguimiento específicos para evaluar la inserción de la perspectiva de género y de derechos humanos en el abordaje del cambio climático y la sostenibilidad en la universidad.

- 10. Difundir y visibilizar la desigualdad del impacto del cambio climático por género y por otros factores sociales y económicos en el ámbito universitario, para promover la concienciación de la comunidad universitaria.

- 11. Evaluar el proceso midiendo el impacto de género y de derechos humanos en los resultados de nuestro trabajo. Indagar cómo se reproduce el vínculo entre roles de género y de titulares de obligaciones y derechos y el impacto del cambio climático en el contexto universitario y qué medidas pueden tomarse para contrarrestar su impacto