

Leçon 2 : Dimensions sexospécifiques de l'adaptation aux changements climatiques et des programmes

Bienvenue



A propos...

Dans le cadre des travaux en cours du projet du GEF visant à renforcer l'engagement et l'action du Groupe des pays les moins avancés sur les changements climatiques, le Réseau LUCCC, le Groupe des PMA sur les changements climatiques, le STAR et l'ONUDI ont élaboré en collaboration une série de modules d'apprentissage axés sur les dimensions sexospécifiques et jeunesse des mesures d'adaptation aux changements climatiques. Ces modules serviront à élargir l'apprentissage sur le genre et les jeunes dans l'ensemble du réseau LUCCC et du groupe des PMA, et à soutenir le travail intégré entre ces groupes. Chaque module prendra la forme d'une offre en ligne associée à une session virtuelle en direct avec des animateurs de cours. La valeur que vous trouverez dans cette série dépendra en grande partie de l'énergie, de l'ouverture et de l'intention que vous apportez aux exercices et aux discussions que vous y trouvez, nous vous invitons donc à considérer cette série comme une chance de croissance professionnelle et personnelle.

Cette leçon s'appuie sur les concepts fondamentaux appris dans la première leçon et se tourne vers une exploration plus approfondie des dimensions sexospécifiques de l'adaptation et de la programmation climatiques. Ici, nous examinons de près les façons complexes dont le pouvoir et le genre se croisent pour façonner les expériences de différentes personnes de différentes manières. Nous voyons comment le genre a été utilisé à la fois comme un outil d'oppression et comme une plate-forme pour un changement progressiste, comment le genre a été intégré dans les discours mondiaux sur le climat au fil du temps, et comment vous pouvez intégrer une perspective de genre significative dans votre travail sur le changement climatique.

À quoi s'attendre



Une meilleure compréhension des concepts de genre et d'intersectionnalité dans le contexte du changement climatique et de l'adaptation.

- Renforcement des connaissances sur la façon dont le genre influence les relations de pouvoir et les implications des conceptualisations simplifiées et homogènes du genre et des différences dans les programmes d'adaptation aux changements climatiques.
- Faits saillants de la façon dont le genre a été utilisé comme plate-forme pour amplifier l'action des groupes marginalisés en matière d'adaptation au climat.
- Une compréhension plus complète de l'histoire de la façon dont le genre et la diversité ont été traités dans le discours et les politiques climatiques internationaux au fil du temps.



2. Genre

Le genre est une facette de l'identité et du positionnement d'une personne qui peut interagir avec le pouvoir de différentes manières, ce qui entraîne des impacts très tangibles et significatifs. Le genre a été défini différemment au fil du temps par diverses sources, mais pour nos besoins ici, nous nous appuyons sur la définition suivante.

Genre:

Communément, le terme « genre » désigne « les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société donnée à un moment donné considère comme appropriés pour les hommes et les femmes. Outre les attributs sociaux et les opportunités associés au fait d'être un homme et une femme et les relations entre les femmes et les hommes et entre les filles et les garçons, le genre fait également référence aux relations entre les femmes et celles entre les hommes. (ONU Femmes). Tout au long de l'histoire, les conceptualisations simplifiées du genre (en d'autres termes, le fait de traiter les deux catégories d'hommes et de femmes comme des groupes homogènes et distincts) sont souvent devenues un point focal de différence à travers lequel le pouvoir a été exercé de manière très visible et vocale, ainsi que de manière plus subtile.





Parfois, ces conceptualisations simplifiées ont été utilisées pour justifier l’oppression des femmes et pour imposer des limites strictes à leur prise de décision (leur agentivité) et à leurs opportunités. Cela est évident dans le monde entier sous différentes formes, notamment en ce qui concerne le droit de vote, le régime foncier, les opportunités d’emploi, la prise de décision au sein des ménages et bien d’autres situations. Par exemple, dans de nombreuses cultures à travers le monde, on a tendance à s’attendre à ce que les femmes soient soumises, attentionnées, calmes et accommodantes. Les hommes, en revanche, sont souvent censés être contrôlants, affirmés, « durs » et francs. Ces attentes et relations entre les genres sont des exemples de relations de pouvoir. Les inégalités dans les relations entre les genres entraînent des inégalités dans la répartition du pouvoir et des inégalités dans les possibilités qu’ont les gens d’activer ou d’exprimer leur agentivité.

Certaines femmes ont rejeté les conceptualisations des femmes comme étant faibles ou passives et ont transformé ces conceptualisations simplifiées du genre en une plate-forme solide pour s’exprimer contre l’oppression et motiver le changement pour des causes qu’elles jugent importantes.

3. Genre et impacts du changement climatique

Le genre, bien qu'il ne soit pas un facteur exclusif influençant la vulnérabilité d'une personne au changement climatique et son impact, a de vastes implications sur la façon dont de nombreuses personnes vivent ces impacts. Les femmes et les filles assument souvent une part disproportionnée de la responsabilité de fournir de la nourriture, de l'eau et du carburant à leurs ménages et de veiller à ce que les besoins des enfants soient satisfaits en termes de vêtements et de santé, tout en ayant moins d'accès et de contrôle sur la terre et les ressources, et moins de pouvoir de décision au sein des ménages. Ces inégalités sont des exemples clairs de relations de pouvoir entre les genres où les normes sociales et culturelles qui définissent le rôle des femmes ont un impact direct sur la manière dont les femmes vivent le changement climatique différemment des hommes. Considérons les



Women and girls are 14 times more likely to die in weather disasters such as flooding. Largely due to limited access to information, mobility, decision-making, and resources.

Sources: UN Women; UNFPA



An estimated 4 out of 5 people displaced by the impacts of climate change are women and girls.

Sources: UN Women; UNFPA



Climate change impacts have been shown to influence increased incidents of gender-based violence.

Sources: UN Women; UNFPA



Climate change can be linked to greater incidents of stillbirths, negative neonatal outcomes, and worsened maternal health.

Sources: UN Women; UNFPA



Encore une fois, il est important de se rappeler que ces impacts disproportionnés du changement climatique sur les femmes et les filles ne sont pas toujours liés à leurs différences biologiques en tant que femmes, mais plutôt à leur capacité à exercer leur capacité à exercer leur capacité d’agir ainsi qu’aux limites sociétales, économiques et culturelles dans lesquelles elles doivent vivre leur vie en raison de leur rôle perçu en tant que femmes. Vous vous souviendrez que l’agentivité humaine fait référence à la possibilité et à la capacité des individus d’agir de leur plein gré. L’agentivité a moins à voir avec les capacités physiques, mentales ou autres que les structures de pouvoir sociales, culturelles, juridiques et autres qui influencent la capacité des gens à agir selon leur propre libre arbitre.

4. Programmation et action en matière de genre et de climat

Les impacts sexospécifiques du changement climatique ne sont pas la seule façon dont les relations de pouvoir inégales et inéquitables sont visibles en ce qui concerne le changement climatique. Le domaine de l'action climatique, y compris les programmes d'adaptation au climat et les négociations mondiales sur le climat, regorge également d'exemples de déséquilibres de pouvoir entre les genres. Dans la recherche et la programmation sur la durabilité, ainsi que dans les programmes de développement plus larges, les thèmes du genre et de l'égalité ont suscité beaucoup d'attention, surtout depuis les années 1970 (bien que les racines de ces discours remontent beaucoup, beaucoup plus tôt). Avec l'intégration de la dimension de genre dans les sciences, une plus grande attention a commencé à être accordée à la participation des femmes, à leurs expériences différentielles par rapport aux hommes et aux formes d'oppression et d'inégalité qui persistent à la fois pour les femmes dans les carrières scientifiques et pour les femmes qui sont des sujets de recherche. Pour la recherche, en particulier, ces efforts ont poussé à s'éloigner des programmes « aveugles au genre » qui ne valorisent que les voix et les opinions des hommes, vers un travail plus inclusif qui aboutit à des résultats plus solides et légitimes.

En 1997, le Conseil économique et social des Nations Unies a défini l'intégration d'une perspective sexospécifique comme suit : « Le processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action prévue, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à faire en sorte que les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes fassent partie intégrante de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines politiques, économiques et sociétaux, afin que les femmes et les hommes en bénéficient sur un pied d'égalité et que les inégalités ne se perpétuent pas. L'objectif ultime est d'atteindre l'égalité des genres. (Rapport du Conseil économique et social pour 1997 (A/52/3, 18 septembre 1997)



Jusqu'en 2001, la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) n'a pas été abordée de manière significative jusqu'en 2001, lorsque la Conférence des Parties a adopté, à sa septième session, la décision 36/CP.7 sur le renforcement de la participation des femmes à tous les niveaux de la prise de décisions relatives aux changements climatiques. En 2010, l'Accord de Cancun a reconnu l'importance de l'égalité des genres et de la participation des femmes à l'action climatique, en 2012, il y a eu l'objectif d'équilibre entre les genres de la CCNUCC, puis le Programme de travail de Lima sur le genre a été adopté en 2014. Depuis lors, le genre, et maintenant le genre, l'équité et l'inclusion sociale (GESI) plus largement, sont devenus omniprésents (du moins dans le langage) dans les politiques et les discours sur le changement climatique et le développement international. La figure ci-dessous montre une chronologie des principales étapes de l'intégration du genre dans les décisions de la CCNUCC et dans les fonds multilatéraux pour le climat.

Numerous decisions by the UN Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) have emphasized that **effective climate action** requires a **gender-responsive approach**.



Cancun Agreement acknowledges gender equality and effective participation of women are critical in climate action.

Lima Work Programme on Gender enhanced how gender issues were addressed in the UNFCCC process.

Multilateral climate funds under the UNFCCC must annually report on the integration of gender considerations in all aspects of their work.

In the UNFCCC, a Gender Action Plan was approved with targets for gender-responsive finance.

Enhanced Lima Work Programme on Gender and Gender Action Plan aims for more gender responsiveness in the UNFCCC and in the implementation of the Paris Agreement and its monitoring.

2010

Global Environment Facility (GEF) puts in place a Policy on Gender Equality.

2011

Initial Climate Investment Funds (CIFs) gender review finds significant gender integration challenges.

2013

New gender focal point in **CIF** Administrative Unit to oversee implementation of initial **CIF** Gender Action Plan.

2014

Green Climate Fund (GCF) starts funding operations with a gender policy and initial gender action plan in place; **GEF** approves a Gender Equality Action Plan.

2015

Adaptation Fund gender policy and action plan put in place; **CIFs** approve **CIF** Gender Action Plan Phase 2.

2016

Adaptation Fund provides additional guidance to accredited entities on gender responsiveness of projects; **GEF** revises its Policy on Gender Equality whereby all implementing agencies are assessed with compliance for gender mainstreaming.

2017

GEF approves a Gender Implementation Strategy; new **CIF** Gender Policy introduces a governance framework for gender integration in the **CIFs**.

2018

GCF approves revised gender policy and new gender action plan; **CIFs** approve **CIF** Gender Action Plan Phase 3.

2019

Adaptation Fund approves updated gender policy and new gender action plan.

2020

Multilateral climate funds are increasingly **mainstreaming gender** into upstream governance and operations.

However, there remains **little best practice** on gender-responsive budgeting for climate action.

MULTILATERAL CLIMATE FUNDS

Williams, M. (1 Juillet 2021). [Une finance juste et durable pour faire face à de multiples crises mondiales exige de mettre l'accent sur l'égalité des genres.](#)

Heinrich-Böll-Stiftung.



Si les PMA ont fait preuve d'engagement en faveur de l'égalité des genres tout au long de ces processus, ils ont également relevé d'importants défis, notamment des normes et des valeurs oppressives qui désavantagent les femmes dans ces espaces, des budgets nationaux insuffisants pour les programmes et les initiatives en matière de genre, un manque de soutien financier de la part de la CCNUCC pour les femmes négociatrices, etc. (Kajumba et al., 2025). Cependant, des efforts sont en cours pour relever ces défis et d'autres, par exemple les trois cas énumérés dans la figure ci-dessous au Rwanda, au Mozambique et en Sierra Leone. - [Kajumba et al., 2025](#)

Encadré 2 Approches visant à éliminer les obstacles à la participation des femmes à la CCNUCC : cas études au Rwanda, au Mozambique et en Sierra Leone

Étude de cas 1. Remédier à l'absence de cadre pour la participation des femmes au Rwanda en institutionnalisant une approche globale qui soutient l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes

Grâce à sa constitution, à ses lois spécifiques et à son Bureau national de suivi du genre, le Rwanda a mis en place un cadre social efficace qui soutient l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, en encourageant leur implication dans les négociations sur le changement climatique. Il est essentiel de reconnaître la nécessité d'un Bureau de surveillance de l'égalité des genres – un mécanisme qui garantit le respect des politiques et des lois – pour suivre les progrès en matière d'égalité entre les genres

Étude de cas 2. Remédier à l'absence de critères de qualification des négociateurs au Mozambique en élaborant des critères pour donner la priorité aux femmes dans le processus de sélection des délégations de la CCNUCC et permettre leur permettre de participer de manière significative aux négociations

Le Mozambique est en train d'élaborer des critères pour soutenir la participation significative des femmes. En s'appuyant sur le Plan d'action pour l'égalité des genres du programme de travail de Lima, les principales étapes comprennent l'utilisation de l'influence d'un climat et d'un genre forts en fournissant une formation et une sensibilisation pour accroître la compréhension des femmes des processus et procédures de la CCNUCC, améliorer leur capacité à préparer des propositions et développer d'autres compétences dont elles ont besoin pour opérer dans l'espace de négociation. La continuité est également essentielle, et le pays vise à faire en sorte que la formation soit continue et que les ou les négociatrices sortantes servent de mentors aux nouvelles négociatrices qui entrent dans le processus.

Étude de cas 3. Remédier au manque de structure dans le processus de nomination en Sierra Leone en Création d'un processus de sélection TansParent

Tout en adoptant l'approche générale adoptée par les PMA, la loi sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes de la Sierra Leone (23 de 2022) prévoit un quota de 30 % de femmes dans les organes d'emploi et de décision Dans les secteurs privé et public, les entreprises privées siègent au parlement et aux élections locales. La loi décrit clairement les étapes à suivre pour élaborer une approche normalisée de la nomination et de la sélection des délégués. Institutionnaliser ce processus, par le biais d'un quota de genre, augmente la transparence et diminue les préjugés et la perception de préjugés dans la sélection des délégués.

Ces initiatives et d'autres sont mises en œuvre avec plus ou moins de succès, et il y a des preuves d'un intérêt, d'une motivation et d'actions plus larges et persistants pour accroître l'égalité et l'équité entre les genres dans le domaine des programmes de lutte contre les changements climatiques. Sur la page suivante, vous pouvez parcourir un article présentant d'autres façons dont les femmes vivent et luttent contre les impacts climatiques. (*citation : CNN, 2023. Comment la crise climatique alimente l'inégalité entre les genres : La crise climatique est peut-être un problème collectif, mais ses impacts ne sont pas égaux. Les femmes et les filles portent souvent les fardeaux les plus lourds.*)

5. Article de fond: Comment la crise climatique alimente l'inégalité entre les genres

Cliquez sur la photo à droite pour accéder à l'article.



6. Pensez-y! - Les relations de force genrés dans vos espaces professionnels et personnels.

Les relations de pouvoir entre les genres ne sont pas seulement pertinentes lorsqu'il s'agit de réfléchir aux impacts du changement climatique, aux stratégies d'adaptation et aux possibilités pour les femmes d'occuper des postes de direction dans ces domaines et dans d'autres. Ce thème est également pertinent pour ceux qui travaillent à différentes échelles et dans différents secteurs en ce qui concerne les programmes, les politiques et les interventions d'adaptation aux changements climatiques. Il peut s'agir des personnes qui assistent aux réunions, qui parle à voix haute ou le plus souvent dans les réunions, des inégalités en matière de rémunération, etc.



Exercice : Lorsque vous pensez à votre milieu professionnel, universitaire, scolaire ou même personnel, quelles relations de pouvo entre les genres avez-vous observées ??



7. Intersectionnalité

Comme nous l'avons vu dans la première leçon de cette série, trop souvent, les programmes et les projets qui prétendent tenir compte du genre s'appuient encore sur des hypothèses conventionnelles sur ce que signifient les différentes identités dans un lieu donné, et sur les vulnérabilités que ces identités produisent dans des lieux particuliers. Ces programmes « ne peuvent qu'être en deçà de ce qui pourrait être accompli en s'engageant dans des études féministes plus récentes qui favorisent l'exploration de multiples intersections d'identités, de connaissances, de pouvoir et d'agentivité ». * (*Texte adapté de [Thompson-Hall, Carr, et Pascual, 2016](#))

Intersectionnalité en temps que concept est apparu pour la première fois à la fin des années 1980 et au début des années 1990 à cause de ce que certaines chercheuses féministes percevaient comme un privilège des perspectives des femmes blanches de la classe moyenne dans le mouvement féministe par rapport à celles des femmes de couleur ou des femmes pauvres, et souvent de l'oppression manifeste de ces groupes et de leur capacité d'action (Hooks, 1984 ; Crenshaw, 1991 ; Kaijser et Kronsell, 2014). En 1995, la Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing, a mis en lumière le fait que l'âge, le handicap, le statut social et économique, l'appartenance ethnique et la race peuvent créer des formes multiples et coexistantes de discrimination et d'obstacles pour les femmes. « Le concept de discrimination multiple reconnaît que la discrimination peut se produire sur la base de plus d'une caractéristique perçue. Par exemple, une personne qui fait l'objet d'une discrimination en raison de son appartenance ethnique peut également être victime de discrimination fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, etc. Une telle discrimination peut créer, et c'est souvent le cas, des désavantages cumulatifs" ([Conseil de l'Europe – affaires de genres](#)).

“L'intersectionnalité est une lentille à travers laquelle vous pouvez voir où le pouvoir vient et entre en collision, où il s'imbrique et se croise. Ce n'est pas simplement qu'il y a un problème de race ici, un problème de genre ici, et un problème de classe ou de LGBTQ là-bas. Souvent, [ces cadrages] effacent ce qui arrive aux gens qui sont soumis à toutes ces choses.” -Kimberlé W. Crenshaw

L'intersectionnalité est une lentille théorique féministe qui examine comment le pouvoir et la positionnalité se conjuguent pour façonner les expériences vécues par les groupes et les individus. Dans n'importe quelle situation donnée, les gens peuvent éprouver les mêmes facteurs externes, mais vous pouvez utiliser une lentille intersectionnelle pour examiner les différences dans la façon dont les gens sont capables d'exercer leur agentivité.

8. Remettre en question les hypothèses sur le genre et l'adaptation au climat

CHALLENGING ASSUMPTIONS ABOUT GENDER AND CLIMATE ADAPTATION

IT'S NOT ALWAYS WHAT, OR WHO, YOU THINK.

As the global impacts of climate change become more clearly understood, the need for people to effectively respond and adapt to these changes becomes critical.

HOME TO HUNDREDS OF MILLIONS OF PEOPLE, THE SEMI-ARID REGIONS OF AFRICA AND ASIA ALREADY EXPERIENCE MULTIPLE PRESSURES. IN RECENT DECADES, THE FREQUENCY AND EXTENT OF CLIMATE STRESSORS HAVE INCREASED, EXPOSING PEOPLE TO MORE RISKS AND MAKING THEM MORE VULNERABLE.

How people experience and respond to risk varies, depending on factors like age, ethnicity, gender and class.

Such nuances are seldom considered, and decisions about risk reduction strategies and adaptation options are often based on assumptions about who is most vulnerable, how people respond, and what needs to be done.



AT ASSAR WE ARE WORKING TO CHALLENGE SOME OF THESE ASSUMPTIONS, AS WE'VE LEARNT THAT WHEN IT COMES TO VULNERABILITY, OFTEN IT'S NOT WHAT, OR WHO YOU THINK.



Gender is one of many factors that influence how we are impacted by and respond to climate change.



It is commonly assumed that women and men form homogeneous groups, with women at the losing end. Such divisions overlook the nuances brought on by age, household composition, ethnicity or marital status.

Interestingly, in many ASSAR countries, young men are often as or more vulnerable than women, as limited government support and persistent drought have led them to precarious livelihoods.

[Read more.](#)

Women are not necessarily victims or powerless; they are often diversifying their livelihoods and increasing their agency.



Typically, women are seen to be victims with little power. But in many instances they are diversifying their livelihoods which can lead to increased agency and income. But the outcomes are mixed. Sometimes men still control how income is used and what decisions are made.

Also, having multiple livelihoods can be overwhelming for women and men, with a disproportionate impact on women when domestic chores and parenting roles remain unchanged.

Vulnerable women and men need more support to deal with the multiple challenges they face. They also need to be provided with the skills, infrastructure and services they need to ensure they aren't driven to risky or illegal livelihoods out of desperation.

[Read more.](#)

Household relationships help determine whether and how we can - or can't - respond to pressures.



Different households, and the members within them, are affected differently by climatic and non-climatic stressors. To cope with these pressures, the composition and headship of households might change and people may migrate. Sometimes these changes impact dynamics of cooperation and conflict; households are where relationships are built, responsibilities shared and decisions negotiated.

Consequently households should not be treated as homogeneous units. Instead, we should recognise the diversity of each household, the ways in which power and responsibilities are shared, and how these factors lead to particular risk management outcomes and levels of wellbeing for different household members.

[Read more.](#)

Dreaming of a better life: Don't ignore people's changing aspirations.



Policy and decision-making processes seldom acknowledge people's aspirations, nor how these change over time.

Such changes are driven both by an increasing attraction to the opportunities associated with urban areas, and by the growing hardship tied to climate-impacted agricultural livelihoods.

Decision-making should be more responsive to people's needs and desires, and should consider these factors when designing adaptation options and risk management strategies.

[Read more.](#)

Unless we think through, our interventions can lead to unintended consequences.

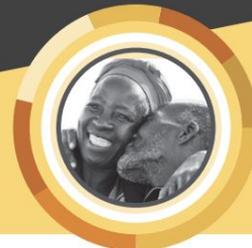


We rarely stop to consider the unintended consequences that our interventions may bring - the winners and losers, the unforeseen long-term effects, or the added pressures brought by a changing climate.

These consequences can vary among household members, and are crucial to examine.

[Read more.](#)

ULTIMATELY, IF ADAPTATION AND RISK MANAGEMENT STRATEGIES CONSIDER GENDER AND OTHER SOCIO-CULTURAL VARIABLES IN THEIR DESIGN, WE CAN BETTER PROMOTE EQUALITY AND HELP TO IMPROVE PEOPLE'S WELLBEING.



9. Pensez-y !- Appliquer concrètement une lentille intersectionnelle dans votre propre travail.

Voici quelques façons dont vous pouvez commencer à intégrer l'intersectionnalité dans votre travail d'adaptation au climat de manière pratique:

- Faire des recherches et en lire davantage sur l'histoire de l'intersectionnalité en tant que concept et réfléchir à ce que cela signifie dans le contexte de votre travail d'adaptation.
- Élaborer et formuler des questions de recherche et des sondages de manière à traiter les femmes et les hommes confrontés aux impacts du changement climatique comme des groupes hétérogènes de personnes diverses qui vivent des défis de différentes manières, plutôt que comme des catégories homogènes de personnes.
- Concevoir intentionnellement des réunions, des discussions de groupe et des entretiens de manière à ce que des hommes et des femmes diversifiés soient en mesure de participer et de contribuer de manière significative. Cela peut signifier rompre avec le statu quo et perturber subtilement ou plus manifestement les relations de pouvoir en réunissant des personnes qui ne collaborent pas habituellement, ou en parlant avec des personnes qui ne sont généralement pas appelées à participer.
- Rechercher et utiliser des méthodes et des outils tels que la cartographie du pouvoir et de l'influence pour obtenir une compréhension plus détaillée de la diversité et des relations de pouvoir au sein et entre les groupes de personnes.
- Réfléchir intentionnellement au pouvoir et aux relations de pouvoir inégales dans le contexte de votre recherche ou d'un autre travail professionnel et à ce que cela signifie en ce qui concerne vos données, les personnes interrogées, les répondants à l'enquête, les partenaires et l'équipe.

Exercice: Dans l'espace prévu à cet effet, veuillez décrire comment vous pensez que le concept d'intersectionnalité pourrait être compris dans le contexte de votre propre travail ou appliqué à celui-ci.

10. Exercice: Créer une carte des systèmes axée sur le genre

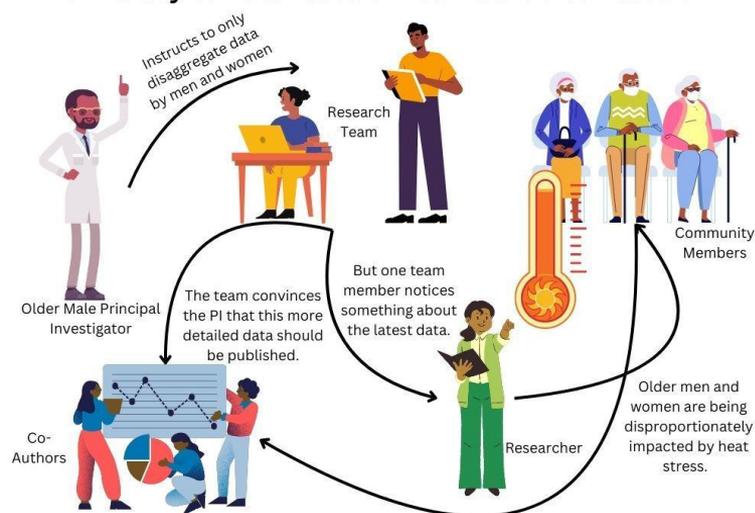
"Ubuntu parle particulièrement du fait que vous ne pouvez pas exister en tant qu'être humain dans l'isolement. Il parle de notre interconnexion. Vous ne pouvez pas être humain tout seul... vous êtes connecté et ce que vous faites affecte le monde entier." - Desmond Tutu

Toutes les personnes impliquées dans l'adaptation et la programmation du climat, avec toutes leurs histoires, expériences, opinions, visions du monde et valeurs, existent en tant que pièces uniques mais entrelacées de systèmes plus vastes. Pour cet exercice, nous voulons que vous vous concentriez sur les défis, les enjeux, les opportunités et les dangers liés au changement climatique, à l'adaptation et aux programmes/interventions d'adaptation. Nous vous demandons de créer votre propre carte système de votre zone de travail axée sur le genre (cela peut être interprété comme vous le souhaitez : dimensions de gouvernance de l'adaptation au climat, science du climat, négociations sur le climat, un site de recherche particulier, climat et santé, votre équipe de travail, etc.) Cela peut être à n'importe quelle échelle que vous souhaitez aborder, du local au national ou régional. **Vous pouvez le dessiner sur n'importe quelle feuille de papier et utiliser des crayons de couleur, des stylos ou des crayons de couleur, ou vous pouvez créer quelque chose sur un ordinateur, comme vous le souhaitez. Soyez aussi créatif que vous le souhaitez.**

Les quelques règles sont les suivantes :

- Vous devez mettre un titre sur la carte
- Vous devez inclure au moins dix composants différents du système Vous devez vous inclure dans le système
- Vous devez utiliser des flèches (unidirectionnelles ou multidirectionnelles pour montrer comment les parties du système sont connectées
- Vous devez étiqueter vos flèches et étiqueter chaque partie du système

University Climate Research Team Gendered Research



11. Ressources

- [Gender in climate action training pack: A resource for practitioners \(CDKN\)](#)
- [Gender and Climate Change Adaptation Toolkit \(UNDP\)](#)
- [Toolkit for a Gender-Responsive Process to Formulate and Implement National Adaptation Plans \(NAPs\): Supplement to the UNFCCC Technical Guidelines for the NAP Process \(NAP Global Network & UNFCCC\).](#)
- [Understanding barriers to women's participation in the UN climate negotiations Perspectives from the least developed countries](#)
- [Climate Negotiations: LDC Voices on Women's Inclusion](#)
- [Van Daalen, KR et al. Bridging the gender, climate, and health gap: the road to COP29. Lancet Planetary Health; 11 Nov 2024; DOI: 10.1016/S2542-5196\(24\)00270-5](#)
- [Council of Europe- Gender Matters. Intersectionality and Multiple Discrimination](#)
- [Intersectionality 101: what is it and why is it important? \(24 November 2019, By Bridie Taylor\)](#)
- [Closing the Gap: Addressing Gender Inequities in Healthcare](#)
- [Intersectional feminism: what it means and why it matters \(UN Women, 2020\)](#)
- [Challenging assumptions about gender and climate adaptation. It's not always what, or who, you think.](#)
- [Interconnecting Climate Crisis and Gender-Based Violence | Wanjiku Thiong'o | TEDxIEMadrid](#)
- [M.P Shah Hospital: Promoting a Gender and Climate-Smart Healthcare for a Healthier Planet](#)
- [Gender is one of many factors that influence how we are impacted by and respond to climate change](#)
- [What is gender? What is sex?](#)
- [The urgency of intersectionality | Kimberlé Crenshaw](#)
- [What is intersectionality?](#)
- [Intersectionality 101](#)
- [Jordan Peterson - Intersectionality and White Privilege](#)
- [Crenshaw, K. 1991. Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of Color. Stanford Law Review 43: 1241–1299.](#)
- [Kaijser, A., and A. Kronsell. 2014. Climate change through the lens of intersectionality. Environmental Politics 23: 417–433.](#)
- [Carr, E.R. and Thompson, M.C., 2014. Gender and climate change adaptation in agrarian settings: Current thinking, new directions, and research frontiers. Geography Compass, 8\(3\), pp.182-197.](#)
- [Thompson-Hall, M., Carr, E.R. & Pascual, U. Enhancing and expanding intersectional research for climate change adaptation in agrarian settings. Ambio 45 \(Suppl 3\), 373–382 \(2016\).](#)

À suivre

La troisième leçon de notre série permet d'approfondir la compréhension du rôle crucial que jouent les jeunes dans l'adaptation au climat et les interventions d'adaptation au climat. Nous explorons les obstacles et les possibilités pour la participation des jeunes aux programmes d'adaptation, les façons uniques dont les jeunes sont touchés par les changements climatiques, nous mettons en lumière des exemples de la façon dont les jeunes sont le fer de lance de l'action climatique de manière novatrice et non conventionnelle, et comment vous pouvez aider.

Merci!

