

Lição 2: Dimensões de gênero da adaptação e programação climática.

Enroll for free



Bem-vindo



Sobre

Como parte do trabalho em andamento com o projeto GEF - Fortalecimento do engajamento e da ação do Grupo dos Países Menos avançados em relação às mudanças climáticas, a rede LUCCC, o grupo dos países menos avançados em mudanças climáticas, a START e a UNIDO desenvolveram, em colaboração, uma série de módulos de aprendizado focados nas dimensões de gênero e juventude da ação de adaptação climática. Esses módulos servirão para expandir o aprendizado sobre gênero e juventude na rede LUCCC e no grupo de PMA (Países menos avançados), além de apoiar o trabalho integrado entre esses grupos. Cada módulo terá a forma de uma oferta on-line combinada com uma sessão virtual ao vivo com os facilitadores do curso. O resultado que você terá nesta série dependerá em grande parte da entrega, da abertura e da intenção que trazer para os exercícios e as discussões que serão realizados, portanto, pedimos que pense nesta série como uma oportunidade de crescimento profissional e pessoal. Esta lição se baseia nos conceitos fundamentais aprendidos na lição 1 e se volta para uma exploração mais profunda das dimensões de gênero da adaptação e programação climáticas. Aqui, observamos atentamente as formas intrincadas em que o poder e o gênero se cruzam para moldar as experiências de diferentes pessoas de diferentes maneiras. Vemos como o gênero tem sido usado tanto como ferramenta de opressão quanto como plataforma para mudanças progressivas, como o gênero tem sido integrado aos discursos climáticos globais ao longo do tempo e como você pode integrar uma lente de gênero significativa ao seu trabalho sobre mudanças climáticas.

O que esperar



- Uma compreensão mais profunda dos conceitos de género e interseccionalidade no contexto da mudança climática e da adaptação.
- Conhecimento fortalecido de como o género influencia as relações de poder e as implicações de conceitualizações simplificadas e homogêneas de género e diferença na programação de adaptação climática.
- Destaques de como o género tem sido usado como uma plataforma para ampliar grupos marginalizados em relação à adaptação climática.
- Uma compreensão mais completa da história de como o género e a diversidade foram tratados no discurso e na política climática internacional ao longo do tempo.

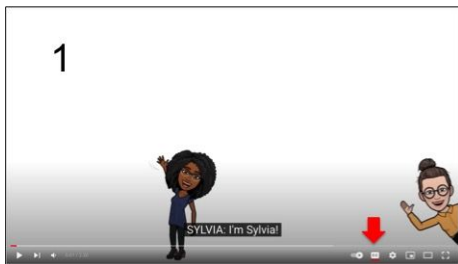


Para ajustar as configurações de idioma nas legendas de vídeo do YouTube, siga estas etapas:

Para começar:

1. Clique na seta vermelha no centro do vídeo para começar a reproduzi-lo.
2. Pressione pausar no canto inferior direito antes que o vídeo avance.

Em seguida, siga estas etapas:



Clique no botão de closed caption – Legenda Oculta - no canto inferior esquerdo do vídeo.



Clique no pequeno ícone de engrenagem para abrir as configurações.



Clique em legendas



Clique em “auto-tradução”.



Selecione francês no menu ou o idioma com o qual você se sente mais confortável.



Clique em “play” novamente no canto inferior direito para retomar o vídeo com as novas legendas traduzidas.

2. Género

O género é uma faceta da identidade e da posição de uma pessoa que pode interagir com o poder de diferentes maneiras, resultando em impactos muito tangíveis e significativos. O género foi definido de forma diferente ao longo do tempo por várias fontes, mas para os nossos propósitos, usamos a seguinte definição.

Género:

Comumente, género é usado para se referir aos “papéis, comportamentos, atividades e atributos que uma determinada sociedade em um determinado momento, considera apropriados para homens e mulheres. Além dos atributos sociais e das oportunidades associadas a ser homem e mulher e das relações entre mulheres e homens e meninas e meninos, género também se refere às relações entre mulheres e entre homens.” (ONU Mulheres). Ao longo da história, as conceitualizações simplificadas de género (em outras palavras, tratar as duas categorias de homens e mulheres como grupos homogêneos e distintos) muitas vezes se tornaram um ponto focal de diferença por meio do qual o poder foi exercido de forma muito visível e vocal, bem como de maneiras mais sutis.



Às vezes essas conceitualizações simplificadas têm sido usadas para justificar a opressão das mulheres e impor limitações rigorosas às suas decisões (sua agência) e oportunidades. Isso é evidente em todo o mundo de diferentes formas, inclusive no que se refere a direitos de voto, posse de terra, oportunidades de emprego, tomada de decisões domésticas e muitas outras situações. Por exemplo, em muitas culturas ao redor do mundo, espera-se que as mulheres sejam submissas, carinhosas, caladas e complacentes. Os homens, por outro lado, costumam ser controladores, assertivos, “duros” e francos. Essas expectativas e relações de gênero são exemplos de relações de poder. As desigualdades nas relações de gênero levam a desigualdades na distribuição de poder e desigualdades nas oportunidades que as pessoas têm de ativar ou expressar sua agência.

Algumas mulheres rejeitaram as conceitualizações de mulheres como fracas ou passivas e transformaram essas conceitualizações simplificadas de gênero em uma plataforma forte para falar contra a opressão e motivar mudanças para causas que consideram importantes.

3. Impactos do gênero e da mudança climática

O gênero, embora não seja um fator exclusivo que influencie a vulnerabilidade e o impacto de uma pessoa em relação à mudança climática, tem grandes implicações na forma como muitas pessoas vivenciam esses impactos. As mulheres e as meninas geralmente têm uma parcela desproporcional de responsabilidade pelo fornecimento de alimentos, água e combustível para suas famílias e por garantir que as necessidades das crianças sejam atendidas em termos de vestuário e saúde, ao mesmo tempo em que têm menos acesso e controle sobre a terra e os recursos e menos poder de decisão na família. Essas desigualdades são exemplos claros de relações de poder baseadas em gênero, em que as normas sociais e culturais que definem os papéis das mulheres têm um impacto direto sobre as maneiras pelas quais as mulheres vivenciam as mudanças climáticas de forma diferente dos homens. Considere os seguintes números e percepções da ONU Mulheres e do Fundo de População da ONU.



Mulheres e meninas têm 14 vezes mais chances de morrer em desastres climáticos, como enchentes. Em grande parte devido ao acesso limitado a informações, mobilidade, tomada de decisões e recursos.



Estima-se que 4 em cada 5 pessoas deslocadas pelos impactos das mudanças climáticas sejam mulheres e meninas.



Foi demonstrado que os impactos da mudança climática influenciam o aumento dos incidentes de violência de gênero.



As mudanças climáticas podem estar associadas a uma maior incidência de natimortos, resultados neonatais negativos e piora da saúde materna.



Mais uma vez, é importante lembrar que esses impactos desproporcionais da mudança climática sobre as mulheres e meninas nem sempre estão ligados às suas diferenças biológicas como mulheres, mas na maioria das vezes, estão ligados à sua capacidade de exercer sua **agência humana**, bem como aos limites sociais, económicos e culturais dentro dos quais elas devem viver suas vidas devido ao seu papel percebido como mulheres. Você deve se lembrar que a agência humana se refere à possibilidade e à capacidade de os indivíduos agirem por livre e espontânea vontade. O arbítrio tem menos a ver com a capacidade física, mental ou outros tipos de habilidade e mais a ver com as estruturas sociais, culturais, legais e outras estruturas de poder que influenciam a capacidade das pessoas de agir de acordo com seu livre arbítrio.

4. Programação e ação sobre género e clima

Os impactos de género das mudanças climáticas não são a única maneira pela qual as relações de poder desiguais e injustas são visíveis em relação às mudanças climáticas. O espaço de ação climática, incluindo a programação de adaptação climática e as negociações climáticas globais, também está repleto de exemplos de desequilíbrios de poder baseados em género. Em pesquisas e programas de sustentabilidade, bem como em programas de desenvolvimento mais amplos, os temas de género e igualdade têm recebido muita atenção, especialmente desde a década de 1970 (embora as raízes desses discursos sejam muito anteriores). Com essa “integração” de género se tornando um foco nas ciências, mais atenção começou a ser dada à participação das mulheres, suas experiências diferenciadas em comparação com os homens e as formas de opressão e desigualdade que persistem tanto para as mulheres em carreiras científicas quanto para as mulheres que são sujeitos de pesquisa. No que se refere à pesquisa em particular, esses esforços têm contribuído para afastar os programas “cegos em relação ao género”, que valorizam apenas as vozes e opiniões dos homens, em direção a um trabalho mais inclusivo que resulta em resultados mais robustos e legítimos.

Em 1997, o Conselho Econômico e Social da ONU definiu a integração de género como: “O processo de avaliação das implicações para mulheres e homens de qualquer ação planejada, incluindo legislação, políticas ou programas em todas as áreas e em todos os níveis. É uma estratégia para tornar as preocupações e experiências das mulheres e dos homens uma dimensão integral da concepção, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais, de modo que mulheres e homens se beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada. O objetivo final é alcançar a igualdade de género.” (Relatório do Conselho Econômico e Social para 1997 (A/52/3, 18 de setembro de 1997)).





O gênero não apareceu em nenhuma decisão da Conferência das Partes (COP) da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (UNFCCC) de forma significativa até 2001, quando a COP, em sua sétima sessão, adotou a decisão 36/CP.7 sobre o aumento da participação das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão relacionados à mudança do clima. Posteriormente, os órgãos da UNFCCC começaram a assumir uma posição mais pronunciada sobre o tema: em 2010, o Acordo de Cancun reconheceu a importância da igualdade de gênero e da participação das mulheres na ação climática; em 2012, houve a “meta de equilíbrio de gênero” da UNFCCC; e, em 2014, foi adotado o Programa de Trabalho de Lima sobre Gênero. Desde então o gênero, a equidade e a inclusão social (GESI) de forma mais ampla, tornaram-se onipresentes (pelo menos na linguagem) em todas as políticas e discursos sobre mudança climática e desenvolvimento internacional.

Embora os PMA tenham demonstrado comprometimento com a igualdade de gênero ao longo desses processos, eles também observaram desafios importantes, inclusive normas e valores opressivos que desfavorecem as mulheres nesses espaços, orçamentos nacionais inadequados para programas e iniciativas de gênero, falta de apoio financeiro da UNFCCC para mulheres negociadoras, entre outros (Kajumba et al., 2025). Entretanto, há esforços em andamento para enfrentar esses e outros desafios, por exemplo, os três casos listados na figura abaixo de Ruanda, Moçambique e Serra Leoa. -Kajumba et al., 2025.

Quadro 2. Abordagens para enfrentar as barreiras à participação das mulheres na UNFCCC: estudos de caso de Ruanda, Moçambique e Serra Leoa

Estudo de caso 1. Abordagem da falta de estrutura para o envolvimento das mulheres em Ruanda por meio da institucionalização de uma abordagem abrangente que apoia a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres por meio de sua constituição, leis específicas, Política Nacional de Gênero e Escritório de Monitoramento de Gênero, Ruanda construiu uma estrutura social eficaz que apoia a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, incentivando seu envolvimento nas negociações sobre mudanças climáticas. Reconhecer a necessidade do Escritório de Monitoramento de Gênero - um mecanismo que garante que as políticas e leis sejam cumpridas - é fundamental para monitorar o progresso da igualdade de gênero.

Estudo de Caso 2. Abordar a falta de critérios de qualificação de negociadores em Moçambique, desenvolvendo critérios para priorizar as mulheres no processo de seleção de delegações da UNFCCC e permitir que elas participem de forma significativa nas negociações, Moçambique está desenvolvendo critérios para apoiar a participação significativa das mulheres. Usando o Plano de Ação de Gênero do Programa de Trabalho de Lima como guia, as principais etapas incluem o uso da influência de um ponto focal forte de gênero e mudança climática e o fornecimento de treinamento e conscientização para aumentar a compreensão das mulheres sobre os processos e procedimentos da UNFCCC, melhorar sua capacidade de preparar propostas e desenvolver outras habilidades necessárias para operar no espaço de negociação. A continuidade também é fundamental, e o país pretende garantir que o treinamento seja contínuo e que as negociadoras existentes ou que estão saindo atuem como mentoras para as novas negociadoras que estão entrando no processo.

Estudo de caso 3. Abordagem da falta de estrutura no processo de nomeação em Serra Leoa por meio da criação de um processo de seleção transparente ao mesmo tempo em que adota a abordagem geral adotada pelos PMA, a Lei de Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres de Serra Leoa (23 de 2022) prevê uma cota de 30% para as mulheres no emprego e nos órgãos de tomada de decisão nos setores público e privado, desde os conselhos de administração de empresas privadas até o parlamento e as eleições locais. A lei também descreve etapas claras para o desenvolvimento de uma abordagem padronizada para a nomeação e seleção de delegados. A institucionalização desse processo por meio de uma cota de gênero aumenta a transparência e diminui a parcialidade e a percepção de parcialidade na seleção de delegados.

Essas e outras iniciativas estão sendo implementadas com níveis variados de sucesso, e há evidências de interesse, motivação e ação mais amplos e persistentes para aumentar a igualdade e a equidade de gênero no espaço de programação da mudança climática. Na próxima página, você pode navegar por um artigo que apresenta mais maneiras pelas quais as mulheres estão enfrentando e lutando contra os impactos climáticos. (citação: CNN, 2023. Como a crise climática alimenta a desigualdade de gênero: A crise climática pode ser um problema coletivo, mas seus impactos não são iguais. Mulheres e meninas geralmente carregam os fardos mais pesados).

6. Pense nisso! - Relações de poder de gênero em seus espaços profissionais e pessoais.

As relações de poder baseadas no gênero não são relevantes apenas quando se pensa nos impactos das mudanças climáticas, nas estratégias de adaptação e nas oportunidades para as mulheres ocuparem cargos de liderança nesses e em outros espaços. Esse tema também é relevante para aqueles que trabalham em diferentes escalas e em diferentes setores relacionados a programas, políticas e intervenções de adaptação às mudanças climáticas. Isso pode incluir quem participa das reuniões, quem fala mais alto ou com mais frequência nas reuniões, desigualdades na remuneração e muito mais.



Faça um exercício: Quando pensa em seu ambiente profissional, universitário, escolar ou mesmo pessoal, que relações de poder de gênero já viu?



7. Interseccionalidade

Como vimos na primeira lição desta série, com muita frequência, os programas e projetos que afirmam considerar o gênero ainda dependem de suposições convencionais sobre o que significam as diferentes identidades em um determinado lugar e quais vulnerabilidades essas identidades produzem em determinados lugares. Esses programas “só podem ficar aquém do que poderia ser realizado por meio do envolvimento com estudos feministas mais recentes que promovem a exploração de várias interseções de identidades, conhecimento, poder e agência.”* (*Texto adaptado de Thompson-Hall, Carr e Pascual, 2016)

Interseccionalidade como conceito teve origem no final da década de 1980 e início da década de 1990, devido ao descontentamento com o que algumas acadêmicas feministas perceberam como um privilégio das perspectivas das mulheres brancas de classe média no movimento feminista em detrimento das perspectivas das mulheres não brancas ou das mulheres pobres e, muitas vezes, a opressão explícita desses grupos e de sua agência (hooks 1984; Crenshaw 1991; Kaijser e Kronsell 2014). Em 1995, a Conferência Mundial para Mulheres, realizada em Pequim, destacou a realidade de que a idade, a deficiência, o status social e econômico, a etnia e a raça podem criar formas múltiplas e coexistentes de discriminação e barreiras para as mulheres. “O conceito de discriminação múltipla reconhece que a discriminação pode ocorrer com base em mais de uma característica percebida. Por exemplo, uma pessoa que é discriminada com base em sua etnia também pode ser discriminada com base em gênero, orientação sexual, idade e assim por diante. Essa discriminação pode criar, e muitas vezes cria, desvantagens cumulativas” (Conselho da Europa - Questões de Gênero).

“A interseccionalidade é uma lente por meio da qual você pode ver onde o poder surge e colide, onde ele se interliga e se cruza. Não se trata simplesmente de um problema de raça, um problema de gênero e um problema de classe ou LBGTQ. Muitas vezes [esses enquadramentos] apagam o que acontece com as pessoas que estão sujeitas a todas essas coisas.” -Kimberlé W. Crenshaw

A interseccionalidade é uma lente teórica feminista para examinar como o poder e a posição se unem para moldar as experiências vividas por grupos e indivíduos. Em qualquer situação, as pessoas podem estar enfrentando os mesmos fatores externos, mas podem usar uma lente interseccional para examinar as diferenças na forma como as pessoas podem exercer sua agência.

9. Pense nisso - Aplique na prática uma lente interseccional em seu próprio trabalho.

Aqui estão algumas maneiras pelas quais pode começar a integrar a interseccionalidade ao seu trabalho de adaptação climática de forma prática:

- Pesquisando e lendo mais sobre a história da interseccionalidade como um conceito e pensando sobre o que ela significa no contexto do seu trabalho de adaptação.
- Desenvolver e redigir perguntas de pesquisa e questionários de forma a tratar mulheres e homens que sofrem os impactos da mudança climática como grupos heterogêneos de pessoas diversas que enfrentam desafios de maneiras diferentes, em vez de categorias homogêneas de pessoas.
- Planejar intencionalmente reuniões, discussões de grupos de foco e entrevistas de modo que homens e mulheres diversos possam participar e contribuir de forma significativa. Isso pode significar romper com a rotina e, de forma sutil ou mais óbvia, romper as relações de poder reunindo pessoas que normalmente não colaboram ou falando com pessoas que normalmente não são chamadas a participar.
- Pesquisar e utilizar métodos e ferramentas como mapeamento de poder e influência para obter uma compreensão mais detalhada da diversidade e das relações de poder dentro e entre grupos de pessoas.
- Pensar intencionalmente sobre o poder e as relações de poder desiguais no contexto de sua pesquisa ou de outro trabalho profissional e o que isso significa em relação aos seus dados, entrevistados, pessoas que responderam as pesquisas, parceiros e equipe.

Exercício: No espaço fornecido, descreva como acha que o conceito de interseccionalidade pode ser entendido no contexto de seu próprio trabalho ou aplicado a ele.

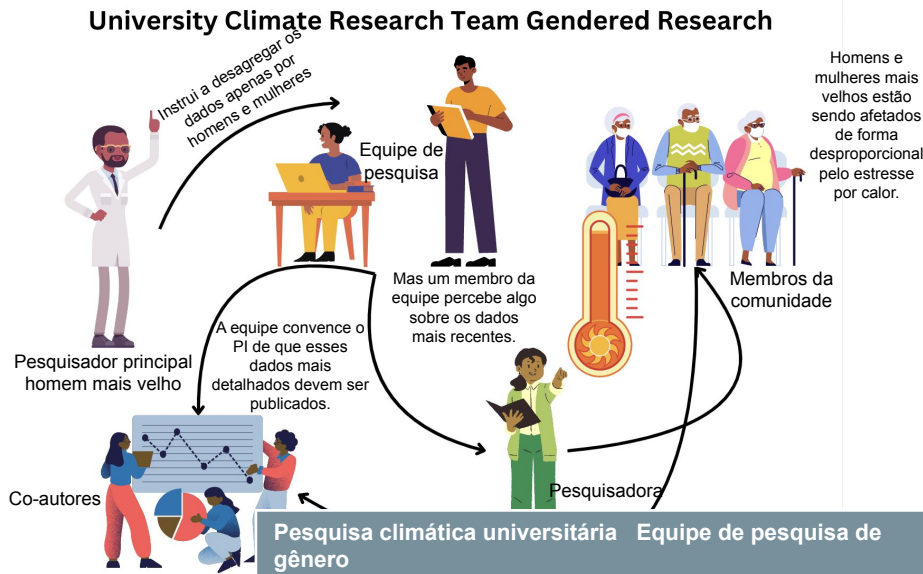
10. Exercício: Criar um mapa de sistemas com foco em gênero

“O Ubuntu fala especialmente sobre o fato de que não se pode existir como ser humano isoladamente. Ele fala sobre nossa interconexão. Você não pode ser humano sozinho... você está conectado e o que você faz afeta o mundo inteiro.” - Desmond Tutu

Todas as pessoas envolvidas na adaptação climática e na programação, com todas as suas histórias, experiências, opiniões, visões de mundo e valores, existem como peças únicas, mas entrelaçadas de sistemas maiores. Para este exercício queremos que se concentre nos desafios, problemas, oportunidades e perigos de gênero associados à mudança climática, adaptação e programação/intervenções de adaptação. Pedimos que **crie seu próprio mapa de sistema com foco em gênero** da sua área de trabalho (isso pode ser interpretado como quiser: dimensões de governança da adaptação climática, ciência climática, negociações climáticas, um local de pesquisa específico, clima e saúde, sua equipe de trabalho etc.). **Pode desenhá-lo em uma folha de papel de qualquer tamanho e usar lápis de cor, canetas ou giz de cera, ou pode criar algo no computador, como quiser. Seja tão criativo quanto quiser.**

As regras são as seguintes:

- Deve colocar um título no mapa.
- Deve incluir pelo menos dez componentes diferentes do sistema.
- Deve se incluir no sistema.
- Deve usar setas (unidirecionais ou multidirecionais são adequadas) para mostrar como as partes do sistema estão conectadas.
- Deve rotular suas setas e rotular cada parte do sistema.



11. Fontes

- [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 \(2016\).](#)

A seguir:

A terceira lição de nossa série aprofunda a compreensão do papel crucial que os jovens desempenham na adaptação climática e nas intervenções de adaptação climática. Exploramos as barreiras e as oportunidades para o envolvimento dos jovens na programação de adaptação, as maneiras exclusivas pelas quais os jovens são afetados pelas mudanças climáticas, destacamos exemplos de como os jovens estão liderando a ação climática de maneiras inovadoras e não convencionais e como podem ajudar.

Obrigado!

