



GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS SOBRE JUSTICIA CLIMÁTICA POTENCIAMOS EL CAMBIO

DESCUBRE UNA SERIE
DE IDEAS Y ORIENTACIONES
PARA INCORPORAR LA JUSTICIA
CLIMÁTICA A LAS POLÍTICAS
DE TU ORGANIZACIÓN

LA GUÍA PARA LA ELABORACIÓN
DE POLÍTICAS SOBRE LA JUSTICIA
CLIMÁTICA ES UNA HERRAMIENTA
PARA FOMENTAR UN FUTURO
SOSTENIBLE E IGUALITARIO

¡ACTÚA AHORA
Y ÚNETE AL
CAMBIO!

ÍNDICE



1.	Objetivo.....	3
2.	Definición de la justicia climática.....	7
3.	¿Qué es una política?.....	10
4.	Encontrar tus puntos de apoyo.....	12
5.	Antes de empezar.....	14
	5.1. Participación.....	15
	5.2. Inclusión.....	16
	5.3. Claridad.....	16
	5.4. Comunicación.....	17
6.	Tu recorrido hacia el cambio.....	18
	6.1. La creación de la política.....	19
	6.2. Materializa tu política.....	25
	6.3. La comunicación es clave.....	27
	Plantilla para tu política sobre justicia climática.....	30
	Fuentes y referencias.....	31
	Equipo Green Diversity?!: personas unidas por la diversidad.....	32

Objetivo

« Cuando varias personas de distintos países, pero con una misma perspectiva, se unen, desarrollan una idea y la hacen realidad, surge una fuerza positiva que es capaz de impulsar un cambio. Y ahí es donde ocurre la magia.

Green Diversity?! es un proyecto europeo desarrollado entre marzo de 2022 y febrero de 2024, formado por cinco socios de países distintos (Austria, Finlandia, Alemania, Italia y España) dentro de la asociación de cooperación **Acción clave 2 del programa ERASMUS +**. Este proyecto parte al comprender que el **debate climático necesita un marco más eficaz**, ya que la conceptualización sobre qué es la justicia climática suele proceder de sectores «privilegiados» que viven en contextos mundiales menos afectados por el cambio climático, y que tienden a contar historias de grupos marginalizados a través de su victimización, en vez de ayudar a afianzar su resistencia.

Para que el movimiento por la justicia climática pueda extenderse y crecer **necesitamos testimonios sobre el concepto de justicia climática renovados**. Estas historias ayudarán a la inclusión de dichas personas marginadas, que se ven forzadas a cambiar sus vidas por las consecuencias del cambio climático. Con este objetivo en mente, hemos formulado algunas ideas sobre cómo formar parte de la ciudadanía activa y cómo crear entornos y comunidades resilientes.

El proyecto *Green Diversity?!* busca, en primer lugar, **proporcionar al personal de las ONG y profesionales en el ámbito de la juventud, en general, herramientas para reforzar sus propias capacidades narrativas y las de la juventud**, con el fin de encontrar nuevas maneras de contar historias reales: historias personales, inclusivas e inspiradoras que podamos utilizar en el trabajo educativo y el activismo climático en toda Europa. En segundo lugar, *Green Diversity?!*

quiere **crear espacios para el debate** (guías, plataformas) donde poder guardar esas historias y difundirlas entre la ciudadanía europea. Debido a este objetivo, las asociaciones participantes en este proyecto iniciaron su propio debate interno para entender en qué cuestiones críticas de las organizaciones, de su trabajo y sus colaboraciones deberían centrarse para abrir vías que aumenten su compromiso con la justicia climática.

¿CUÁLES SON LAS ORGANIZACIONES COLABORADORAS EN EL PROYECTO?

Somos **organizaciones diversas, con diferentes áreas de trabajo y de distintos tamaños**, lo que creemos que aporta valor a nuestra colaboración. Combinamos la fortaleza de nuestra diversidad con la motivación procedente de nuestro compromiso para construir una sociedad más justa y responsable **unida por la diversidad**. Aunque algunas de estas organizaciones están especializadas en otros campos, como el trabajo con **personas voluntarias** o en la **cooperación al desarrollo humanitario** o **movilidad**; tenemos algo en común que motiva nuestro trabajo en equipo:

Vemos injusticias en todo el mundo, vemos cómo está cambiando el clima y vemos la conexión entre ambas situaciones.

Unidas, queremos contribuir a la justicia climática, por eso, hemos desarrollado esta guía para la elaboración de políticas sobre justicia climática para apoyar a otras ONG que sientan la misma necesidad de actuar.



Quiénes somos:

1.



JEW Jugend Eine Welt Don Bosco Entwicklungszusammenarbeit | Austria (socio principal):

Jugend Eine Welt es una organización austriaca de ayuda humanitaria que lleva trabajando por mejorar las posibilidades de niños, niñas y jóvenes marginados de todo el mundo desde 1997. Se rige por el principio: «la educación vence a la pobreza». Y apoya proyectos de ayuda humanitaria en colegios, programas para niños y niñas sin hogar, y proyectos educativos en Asia, África, Latinoamérica, Oriente Medio y Europa del Este.



KVT Kansainvälinen vapaaehtoistyö ry | Finlandia:

Kansainvälinen Vapaaehtoistyö ry (KVT) es una organización no gubernamental que fomenta la paz, la cooperación, la igualdad y la ciudadanía activa a través del voluntariado a nivel comunitario.

Cuentan con más de 70 años de experiencia en voluntariado, en Finlandia y en el extranjero. Además, es miembro de Service Civil International (SCI) una organización de defensa por la paz; y destina a personas voluntarias a proyectos de sus organizaciones asociadas.



LVIA - Lay Volunteer International Association | Italia:

LVIA es una ONG de cooperación internacional, con sede en Italia, que ofrece oportunidades de educación para la ciudadanía activa e intercambios juveniles, y organiza actividades de inclusión y socialización en entornos urbanos desfavorecidos. En el extranjero, especialmente en muchos países africanos, fomenta vías para la paz y la justicia.



NEO SAPIENS | España:

Es una entidad social de formación y movilidad europea. Su principal objetivo es diseñar, gestionar y poner en marcha proyectos de movilidad educativos, formativos, de entretenimiento, culturales y transnacionales. También ofrece servicios de asesoría centrados en la organización de este tipo de actividades y el desarrollo de materiales pedagógicos y de aprendizaje relacionados con la educación para la ciudadanía global.



SERVICE CIVIL INTERNATIONAL | Alemania:

SCI Germany es la entidad alemana en relación con la red internacional SCI, una organización de defensa de la paz, con una historia de más de 100 años. La idea de SCI es unir a personas jóvenes de todo el mundo a través del trabajo voluntario para proyectos benéficos significativos. Así, fomentan el respeto, la comprensión, el espíritu comunitario y la cooperación. Entre sus intereses principales están cuestiones relacionadas con el clima y la justicia social, ya que son elementos básicos para la paz.

¿Cuál podría ser la función de las organizaciones de sociedad civil en la transición ecológica?

Las organizaciones no gubernamentales (ONG) tienen una función fundamental en la vida de la comunidad internacional y, hasta ahora, hacen una importante labor en el planteamiento y la protección de los intereses públicos tanto a nivel local como global. Han asumido un papel básico en el fenómeno creciente de la defensa por el cambio climático, entendida como las medidas tomadas para abordar el incumplimiento de obligaciones básicas y mecanismos adecuados en lo referente a la prevención y mitigación del impacto del cambio climático. El objetivo de las ONG es proteger a generaciones futuras, a las comunidades más vulnerables con las que trabajan a diario y a los ecosistemas cada vez más reconocidos como el objeto del derecho medioambiental. Incluso dentro del marco jurídico de la UE, las ONG contribuyen a la legitimidad democrática de las políticas y la toma de decisiones de las instituciones comunitarias, que confían en redes y coaliciones de estas organizaciones para comunicar e informar a la ciudadanía europea. Las organizaciones de la sociedad civil desarrollan proyectos para responder a las convocatorias de propuestas europeas y colaboran de forma activa y transparente, por un lado, con miembros del Parlamento Europeo, y por otro, con la Comisión.

Además, las ONG tienen una importante función en la aplicación y el seguimiento en muchas áreas de competencia de la UE, especialmente en los ámbitos humanitario y medioambiental. De hecho, en esta segunda área de actuación, la actividad de las ONG siempre ha sido especialmente intensa al instar a la UE a cumplir con las restricciones impuestas por ley, así como por los instrumentos principales del derecho medioambiental internacional del que forma parte. Suelen asumir el papel de catalizador para emprender las iniciativas principales.

Debido a esto, pueden surgir estas dudas:

- ¿Cómo es posible que las organizaciones no hagan un análisis interno de su impacto en la justicia climática? Es una obligación ética para ser coherentes consigo mismas, sus miembros, su personal y las comunidades con las que trabajan, tanto a nivel internacional como local.
- ¿Cómo y hasta qué punto contribuyen las ONG a la justicia climática, invierten en la transición ecológica y son una parte activa de las medidas internacionales para poner en marcha el Plan de Acción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible? Especialmente el ODS 13 Acción por el clima (Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos)

Con esta guía tendrás acceso a una serie de herramientas y preguntas orientativas para tu organización/entidad que pueden ayudarte en el desarrollo de tus propias políticas sobre justicia climática.

Incluye:

- Elementos para definir la justicia climática.
- Explicación de lo que es y para qué sirve una política.
- Posibles ventajas para las organizaciones.
- Lista de verificación para la evaluación y planificación organizativa.
- Guía por el proceso de implementación y de asunción de responsabilidades.
- Asesoría para comunicar la política al personal y las partes interesadas.
- Las políticas de las organizaciones colaboradoras de *Green Diversity?!* y ejemplos de otras políticas

Esta guía busca describir y orientar en un proceso; escoger unas u otras herramientas depende de ti y de tu organización.



Junto con esta guía, **te contamos nuestro recorrido** en el desarrollo de la política sobre justicia climática para nuestras organizaciones. El **proceso participativo es todo un desafío**, debido a motivos diversos: puede haber perspectivas diferentes sobre las que hablar, y es importante saber cómo mediar y facilitar este tipo de proceso; existe el riesgo de olvidarse de alguien; puede prolongarse el tiempo necesario para llegar a una definición conjunta; hay organizaciones que todavía tienen estructuras demasiado verticales, y la parte técnica está muy separada de la administrativa, la que cuenta con un punto de vista estratégico etc.

A pesar de esto, el proceso participativo es fundamental y es la base de la definición y el desarrollo de políticas sobre cómo mitigar y resistir al cambio climático por, al menos, dos motivos:

El **primero** está relacionado con las características propias de las políticas, pues, cuanto más participativo sea el proceso de definición de objetivos y cuanto más colaborativos e inclusivos sea la toma de decisiones, **mayor será el impacto**. Es difícil que personas que colaboran con asociaciones de la sociedad civil se sientan identificadas con políticas desarrolladas con un enfoque descendente por un pequeño grupo de burócratas; o que compartan sus máximas y encuentren en ella recursos para tomar medidas de ciudadanía activa.

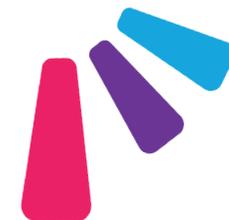
El **segundo motivo** está relacionado con el objeto mismo de la creación de una política: la lucha por la justicia climática, un **compromiso compartido** que aborda la necesidad de atender el cambio climático de una forma igualitaria e inclusiva que proteja los derechos humanos, el medioambiente y las generaciones futuras.

Como colaboradores en el proyecto *Green Diversity?!*, también emprendimos un proceso conjunto en donde definir los medios para crear esta guía **a través de reuniones, talleres, entrevistas con equipos de las asociaciones y la recopilación de opiniones de las organizaciones**. No ha sido fácil encontrar el punto de unión que nos permitiera tener un marco de referencia compartido. Incluso con la flexibilidad para explorar y profundizar en algunas particularidades propias de entidades tan diversas como las nuestras, entraban en juego cuestiones históricas, de densidad, origen geográfico y cultural, procesos operativos y organizativos, además de capacidades de comunicación y asunción de responsabilidades. El resultado de todas estas cuestiones es la guía, que se ha estructurado como un conjunto de métodos, enfoques y recursos que ponemos a tu disposición para abordar los desafíos que plantea la creación compartida de una política participativa, de una forma totalmente

flexible y adaptable. Es importante mencionar que este recurso no es un manual que describe un proceso que hay que seguir al pie de la letra, sino que es un dossier para las organizaciones de la sociedad civil que quieren abordar una cuestión tan compleja como la del diseño y la comunicación de políticas.

Consta de partes introductorias y metodológicas, y aborda la importancia estratégica de emprender vías de reflexión y adoptar un compromiso con la justicia climática. Presenta posibles tipos de políticas, ahonda en buenas prácticas e incluye descripciones de los medios y experimentos empleados por las entidades asociadas del proyecto en los últimos meses. Sus usos son diversos. Puede consultarse desde cualquier punto y elegir el orden, se pueden tener en cuenta solo algunas partes, elegir las herramientas que mejor encajen con la organización, indagar sobre ciertos temas y abrir nuevas vías a partir de estos.

Por lo tanto, si quieres contribuir a la justicia climática global, sea como sea, esta guía es el recurso que necesitas.



Definición de la justicia climática

La exigencia por una mayor justicia climática es cada vez más fuerte. Está cada vez más claro que la crisis climática **no es un simple problema medioambiental**, sino que también representa un desafío social donde la injusticia en el mundo es especialmente obvia. Hay que destacar que el **movimiento por la justicia climática tiene sus antecedentes históricos en el esfuerzo y la sabiduría de comunidades marginadas** que llevan mucho tiempo siendo las primeras en sufrir las dificultades de la justicia social y climática. La función de la población indígena, comunidades de color y otros grupos marginados ha sido crítica para definir los principios del movimiento y buscar soluciones justas. Estas comunidades suelen llevarse la peor parte de la explotación medioambiental y la injusticia social provocados por industrias extractivas, colonización y racismo sistémico.

Abordar la cuestión de la justicia climática pone de relieve la relación entre el cambio climático y las desigualdades sociales existentes, sobre todo si tenemos en cuenta que determinadas comunidades o personas soportan una carga superior al impacto climático que producen. Esto deja claro que la respuesta a la justicia climática **va más allá de cambiar hábitos de consumo personales y de mejorar las soluciones tecnológicas**. La justicia climática es **más que sostenibilidad**, y requiere la incorporación de una perspectiva de justicia social en la transformación de nuestro sistema actual.

Centrarse en la justicia climática saca a la superficie otras cuestiones relacionadas con la crisis climática:

- ¿A quién afectan las consecuencias de la crisis climática y hasta qué punto?
- ¿Quién es responsable de las emisiones de gases de efecto invernadero y cuál es la relación con nuestro consumo diario de productos en diferentes partes del mundo? ¿Quién produce y quién consume?
- ¿Quién tiene acceso a recursos (naturales)?
- ¿Quién tiene la oportunidad de adaptarse a los cambios climáticos y medioambientales?
- ¿Quién tiene la oportunidad de participar en procesos políticos de toma de decisiones en torno a la crisis climática?



En Lerma, la lluvia de 2015 inundó mi ciudad, nuevas fábricas contaminaron el aire y los edificios se hundían en los humedales. Todo ello sacó a mi familia de mi hogar. [...] Esta crisis es nuestro presente, pero no podemos dejar que sea nuestro futuro. [...] Es por eso que los jóvenes de todo el mundo se están uniendo contra el poder corporativo, contra el racismo climático y contra el deterioro de la Madre Tierra».

Xiye Bastida

activista por el clima, organizadora de los Viernes por el Futuro en Nueva York, cofundadora de la iniciativa Re-Earth y originaria de la nación indígena mexicana otomí-tolteca.



Reflexionar sobre todos estos aspectos pone en evidencia el hecho de que **la crisis climática no afecta a todas las personas y regiones de la misma manera**, pero que cuando algo es claramente injusto puede verse desde todos los ámbitos de la sociedad. Todo el mundo tiene unas características sociales y personales distintas, como el origen y la adscripción geográfica y social, la clase social (en función del estatus económico y educativo), el género, las características físicas y el aspecto, la edad, la salud mental, la ubicación geopolítica en el Sur o el Norte Global, la movilidad, etc. En nuestro mundo y sus sociedades diversas, todas estas **características no son neutras, sino que, muchas veces, definen la forma en la que las personas o comunidades se ven desfavorecidas a nivel estructural, institucional o personal.**

Es habitual que estas injusticias tengan su origen en siglos de explotación de grupos marginados a través del colonialismo, el comercio esclavista, la industrialización, el capitalismo, el patriarcado y la discriminación estructural.

Los conceptos interseccionales nos ayudan a entender cómo evidenciar las desigualdades, las distintas formas de discriminación y las experiencias complejas y diversas relacionadas con la crisis climática, en oposición a los privilegios de las personas con pocas o ninguna desventaja estructural.

Abordar la justicia climática implica **reconocer y abordar estas desigualdades interseccionales.**

Se trata de dar facultades a las comunidades marginadas para garantizar que participan de forma significativa en los procesos de toma de decisiones y en la implantación de políticas e iniciativas que prioricen la igualdad, la justicia y la sostenibilidad. Si reconocemos las injusticias a las que se enfrentan los distintos grupos y actuamos en consecuencia, podemos trabajar por reaccionar de forma más igualitaria e inclusiva al cambio climático.

Todas estas realidades son las que han motivado a este grupo de organizaciones del Norte Global a explorar los distintos aspectos de la justicia climática. En el proceso de definir la justicia climática para nuestro proyecto *Green Diversity?!*, utilizamos todos los recursos que teníamos a nuestra disposición y recopilamos distintas ideas de lo que cada organización y parte interesada (coordinadores/as nacionales, formadores/as, personas voluntarias y activistas locales, participantes en nuestras actividades de diferentes procedencias, miembros del consejo, consejería, delegación, etc.) entienden por «justicia climática», para hacernos una idea del alcance de este concepto.

Puntos clave:



Definir la justicia climática fue especialmente difícil. Hay tantos aspectos que entran en juego... Y nuestro primer enfoque consistía en nombrar todas las injusticias que van unidas a los desastres climáticos. Sentimos que a veces la justicia climática no es el tema de conversación, sino que lo es más bien el cambio climático. Pero, después de estudiar esta cuestión, entiendo que no podemos enfrentarnos a él sin la perspectiva de la justicia climática.

Antes de desarrollar nuestra propuesta, complementamos esta recopilación con una minuciosa investigación y estudio autónomo, además de con contribuciones externas de los talleres temáticos. Te animamos a que sigas un recorrido similar, con todos los recursos que tengas disponibles.

En este proceso, pudimos identificar algunos principios clave en los que se basa la justicia climática:

- **IGUALDAD Y JUSTICIA:** la distribución equitativa de los costes y beneficios de las medidas climáticas, y la garantía de que las comunidades más vulnerables tienen acceso a recursos, información y procesos de toma de decisiones.
- **RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS, PERO DIFERENCIADAS:** el reconocimiento de las distintas responsabilidades y capacidades históricas que tienen los países para enfrentarse al cambio climático. El Norte Global que, históricamente, ha contribuido en mayor medida a las emisiones de gases de efecto invernadero, tiene una responsabilidad mayor de apoyar al Sur Global con la mitigación y la adaptación.
- **JUSTICIA INTERGENERACIONAL:** reconocer los impactos intergeneracionales del cambio climático y buscar la protección de los derechos e intereses de las generaciones futuras a través de medidas para mitigar y adaptarse al cambio climático.

- **ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS:** la protección de los derechos humanos en el contexto del cambio climático, lo que incluye el derecho a la vida, la salud, la comida, el agua, el hogar y la autodeterminación. La justicia climática busca asegurar que las políticas y medidas climáticas respetan y sostienen estos derechos fundamentales.

Un problema complejo exige enfoques complejos y, cuando hablamos de justicia climática, las diferencias entre los enfoques con distinta orientación han llevado a peticiones innovadoras y útiles.

El cambio climático es un problema que va a **afectar a cualquier país y a cualquier persona de distintas maneras**, y esto enfatiza el carácter universal y la relevancia del concepto de justicia climática. Aunque en la práctica esto puede ser un proceso difícil y complejo, pues la inclusión de un grupo de personas puede implicar la exclusión de otro, **todo el mundo puede formar parte del cambio**. Si prestamos especial atención a las capacidades individuales para abordar distintas dimensiones del problema, en equipo, podemos tener un impacto mayor y darnos cuenta de todo el potencial del concepto de justicia climática.

Si sigues estas ideas, puedes empezar ya a desarrollar tus propias políticas sobre justicia climática.

¿Qué es una política?

En pocas palabras, política puede describirse como una guía de cómo actuar.

Donde hay intenciones, debe haber acciones.

Las políticas pueden ser **directrices, normas, reglamentos, leyes, principios o directivas**. En nuestro día a día, las políticas están en todas partes, en la relación con nuestra familia y amistades, en el trabajo y en la comunidad en la que vivimos.

Esta guía se centra, principalmente, en las políticas de las organizaciones.

También vamos a presentar **cinco ejemplos diferentes de políticas sobre justicia climática** que nuestras organizaciones han creado durante el proceso de elaboración de la guía. Dado que nuestras organizaciones son diversas y buscan objetivos diferentes, cada una de las políticas tiene sus propias metas, que reflejan la cultura de trabajo de cada organización. Aunque las distintas organizaciones creen políticas para sus circunstancias concretas, sus objetivos e intenciones continúan coordinados, para así conseguir los estándares y metas deseados.

¿Por qué son necesarias las políticas?

En las organizaciones, las políticas se implantan para garantizar un funcionamiento coherente con los valores y propósitos correspondientes. **Las políticas reflejan e influyen claramente en la visión, los valores y la cultura de la organización**; definen lo que hay que hacer, cómo, quién lo hace y para quién. Es importante asegurarse de aquello que se recuerda

para que toda la organización la adopte (tanto interna como externamente); para evaluar y modificar de forma periódica, adaptándose a las necesidades del momento.

¿Qué es una buena política y cómo se implanta?

Por motivos diversos, las políticas de las organizaciones han de estar bien planificadas y han de crearse cuidadosamente. Las buenas políticas pueden fomentar y mejorar conductas adecuadas, gestionar actividades, conseguir coherencia y minimizar los riesgos de la organización. Las características de una buena política pueden variar, pero siempre deberían cumplir los **siguientes requisitos**:

FÁCIL DE LEER:

¿La política está escrita de forma clara y comprensible? ¿Procura ser transparente y clara a nivel conceptual? ¿Todo el mundo de la organización y otras partes interesadas son capaces de entender el contenido y el objetivo de la política?

MENSAJE CLARO:

¿Queda clara la intención de tener una política ecologista? ¿Se identifica y se entiende el objetivo más amplio al que busca contribuir? ¿Tiene la política objetivos claros que indiquen a dónde quiere llegar la organización?

RELEVANTE Y COORDINADA:

¿Tiene en cuenta las necesidades, valores y normas culturales específicas de la comunidad u organización para la que se redacta?

¿Refleja los valores y expectativas de las partes interesadas?

FÁCIL DE GESTIONAR Y DE ACTUALIZAR:

¿Está la política abierta a comentarios, a la fijación de objetivos compartida y participativa, a la acción y la reacción en un proceso ascendente? ¿Fomenta la política la igualdad y la inclusión y tiene en cuenta las necesidades de partes marginadas o vulnerables?

FÁCIL DE PONER EN MARCHA:

¿Es la política viable y su implantación está planificada? ¿Es sostenible y, si es necesario, financiable, supervisada y está sujeta a revisiones y modificaciones periódicas? ¿Es su implantación realista en un plazo concreto?

COORDINADA CON LAS ÚLTIMAS LEYES Y REGLAMENTOS:

¿Está la política adaptada a la legislación, los reglamentos o las políticas a nivel local, nacional o internacional? ¿Responde a principios compartidos por redes o coaliciones de las que la organización pueda ser parte?

Dado que las políticas necesitan estar adaptadas a la cultura de la organización, conviene **identificar desde el principio quién estará implicado** en su desarrollo y adopción y a quién afectará la política. Por ejemplo, podemos tener al consejo de administración, al personal y a colaboradores que trabajan de manera estrecha con la organización, de forma remunerada o voluntaria. Si quieres que la nueva política se entienda y que la organización y sus miembros la adopten, involucra a las personas implicadas en su elaboración y evita un enfoque descendente.

Así, también conseguirás un sentido de la responsabilidad, pues estas personas sentirán que se reconoce su función, que sus competencias se tienen en cuenta y que su experiencia y sus opiniones se valoran. La necesidad de desarrollar una política suele partir de un análisis de la situación inicial, relacionado con un problema o necesidad y la forma en que se quiere proceder. Al elaborar una política, estas ideas han de tenerse en cuenta.

En esta guía, ofrecemos recursos y mostramos ejemplos de **cómo crear políticas de justicia climática en tu organización**.

Bastante información, ¿no? ¡No te preocupes! Para muchos de nosotros y nosotras también ha sido una experiencia nueva y, en los siguientes capítulos, te guiaremos paso a paso para crear una serie de herramientas sostenibles para la justicia climática que tendrán un impacto en toda tu organización y en lo que la rodea.

Puntos clave:

«Cada organización es distinta y no existe una «única política» que pueda funcionar para todas. Cada una tiene que encontrar sus propios puntos de apoyo.»

Encontrar tus puntos de apoyo

Para entender el potencial de tu organización de contribuir a la justicia climática, es esencial identificar tus puntos de apoyo y mantener un equilibrio entre la realidad y el objetivo en tu enfoque para actuar.

Recuerda que cada paso hacia la justicia climática, por pequeño que sea, tiene el poder de provocar cambios importantes y abrir el camino a un futuro sostenible si se da de forma colectiva.

Encontrar tus puntos de apoyo

En el caso de nuestras organizaciones, hemos identificado algunos ámbitos específicos en los que nos queríamos centrar en nuestras políticas sobre justicia climática. Dada su estructura y tamaño, algunas de nuestras organizaciones son activas en varios ámbitos, mientras que otras, solo en algunos muy específicos. **Es importante conocer y fijar que ámbitos de acción están al alcance de cada organización.** Esto exige ciertos procesos internos, y la evaluación y valoración de las posibilidades dentro y fuera de cada una.

Estos son los **principales puntos de apoyo que hemos identificado y que nos ayudan a contribuir a una mayor justicia climática en todo el mundo.** Seguro que hay muchos más, depende de ti y tu organización el descubrir dónde tenéis un mayor impacto o dónde podéis encontrar la mayor cantidad de recursos gratuitos para crecer.

VOLUNTARIADO Y MOVILIDAD

El voluntariado y los proyectos de movilidad brindan oportunidades para participar en actividades que fomentan la justicia climática. Nuestras organizaciones ofrecen distintos programas, como voluntariados internacionales, para abordar los problemas relacionados con el clima.

- **Composición de grupos participantes:** prioriza la inclusión y asegúrate de que las personas con menos oportunidades tienen las mismas opciones de acceso a nuestras iniciativas de voluntariado y movilidad.
- **Viajes ecológicos:** fomenta las opciones de transporte sostenibles para reducir la huella de carbono de nuestros voluntarios y participantes.
- **Sostenibilidad del alojamiento** para voluntariado internacional: prioriza las prácticas sostenibles y ecológicas.
- **Preparación y concienciación de las personas voluntarias:** las cuestiones relacionadas con el clima y la justicia climática son una parte esencial en la preparación, lo que incluye la concienciación.

TRABAJO HUMANITARIO Y DE DESARROLLO

En nuestro compromiso con el desarrollo y el trabajo humanitario, coordinamos nuestras actividades con la justicia climática, como catalizadores del cambio, trabajando mano a mano con colaboradores para enfrentarnos *in situ* a los desafíos relacionados con el clima.

- **Creación de puentes:** tender puentes entre las comunidades y la información relacionada con el clima, fomentando la preparación, adaptación y resiliencia climáticas.
- **Concentración en las necesidades y realidades de tus colaboradores:** cuando abordamos cuestiones climáticas en proyectos de colaboradores, prestamos apoyo en función de sus reflexiones medioambientales específicas.
- **Financiación de proyectos:** exploramos el uso de indicadores medioambientales y mecanismos de financiación para apoyar de forma eficaz proyectos relacionados con el clima.
- **Respuesta sostenible a la ayuda humanitaria en situaciones de emergencia:** la respuesta humanitaria incluye prácticas sostenibles a nivel medioambiental.
- **Criterios medioambientales mínimos:** la adopción de determinados criterios para orientar nuestros proyectos en función de resultados que tengan en cuenta el clima.

APOYO ACTIVO Y EDUCACIÓN

El apoyo activo y la educación conforman el núcleo de nuestros objetivos. Proporcionamos información, fomentamos la participación y apoyamos de forma activa políticas y prácticas sostenibles para que otras personas puedan convertirse en defensoras de la justicia climática.

- **Red de la organización:** comparte información de forma activa dentro de nuestra propia red y participa en el intercambio de conocimientos.
- **Nuevas redes sobre justicia climática:** busca y forma parte de nuevas redes dedicadas al fomento de la justicia climática.
- **Campañas:** el apoyo activo incluye la participación en campañas que subrayan la importancia de la justicia climática.
- **Formación y facilitación en sostenibilidad:** ofrece servicios de formación y facilitación centrados en prácticas respetuosas con el medioambiente.

PROCESOS Y ESTRUCTURA INTERNOS

Dentro de nuestras organizaciones, priorizamos la sostenibilidad y las prácticas responsables con el clima. Para ello, incorporamos en nuestros procesos internos y nuestra estructura iniciativas ecológicas en las oficinas, políticas de viajes respetuosos con el medio ambiente y relaciones públicas responsables.

- **Oficinas ecológicas:** implantación de prácticas sostenibles en la oficina.
- **Viajes ecológicos:** las políticas internas de viajes se adaptan a prácticas respetuosas con el medio ambiente.
- **Relaciones públicas:** subrayamos nuestro compromiso con la justicia climática en las actividades de relaciones públicas.

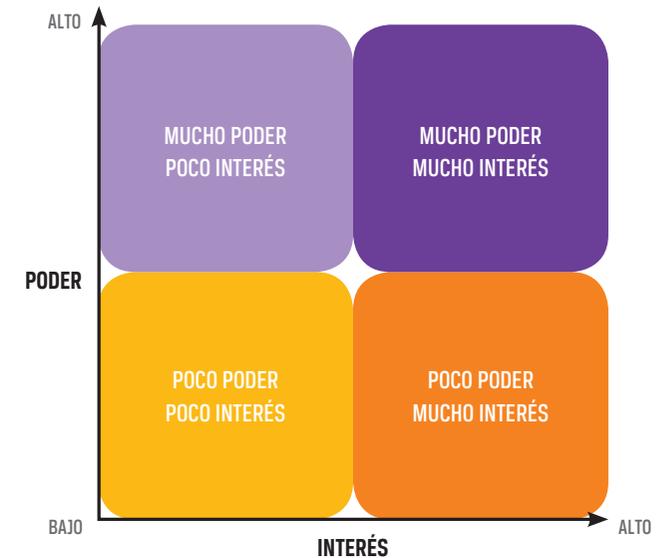


Antes de empezar

Queremos darte algunas indicaciones sobre responsabilidad y partes interesadas antes de empezar a elaborar tu política sobre justicia climática. Crear una política sobre justicia climática puede plantearse como un proceso que implica aprendizaje y crecimiento, como personas y como organización.

Saber **QUIÉN** forma parte de la política sobre justicia climática de una organización, desde su creación hasta su implantación, sin olvidarnos del seguimiento y la evaluación, es fundamental para que esta cobre vida. La base para que este proceso funcione pasa por definir la función, responsabilidades y obligaciones de cada persona (o grupo). Las partes implicadas pueden ser personas, grupos, equipos o incluso organizaciones enteras.

Son varios los enfoques que pueden adoptarse para armar una política sobre justicia climática. Decidir en **qué nivel situar a las distintas partes** de la organización puede influir profundamente en su nivel de implicación para generar un compromiso y conseguir que se cumpla la política. Al definir funciones, responsabilidades y obligaciones, piensa en los siguientes 4 factores principales: **participación, inclusión, claridad y comunicación.**



Puntos clave:



Es necesario el apoyo del/la consejero/a delegado/a, el consejo o la persona responsable. Su compromiso es esencial.

PARTICIPACIÓN

Al diseñar una política, **intenta involucrar al mayor número de personas posible de todos los grupos que puedan verse afectados por su implantación**. Así, generarás una sensación de participación y compromiso con el proceso y sus resultados, es decir, con la política en sí. Para ello, conviene analizar a quién implicar y por qué esa persona, departamento o parte interesada puede contribuir a la lluvia de ideas a efectos de poder e interés en la planificación, implantación y evaluación de nuestra política. La falta de participación de grupos afectados por la política podría generar riesgos y conflictos con la estructura interna de la organización o evitar que la política se ejecute como corresponde.

Con la colaboración de todas estas partes, **te asegurarás un proceso co-creativo donde las personas implicadas reciban la información, consultas o implicación adecuadas**, en función de su papel en el diseño y la implantación de la política. Define su nivel participación y deja las cosas claras, pues es un proceso que admite diversos enfoques (descendente, ascendente, una mezcla de ambos, al mismo nivel, etc.). Así, generarás una sensación de participación real que aumentará la motivación, el compromiso y el sentimiento de responsabilidad con la política o de pertenencia a la organización. Todo ello, facilitará el cumplimiento de las pautas y las condiciones de la política en el futuro.

Asegúrate de que las personas responsables de la organización no solo fomenten la participación, sino que también establezcan límites en función de los objetivos reales y el impacto previsto de la política. Según esto, es importante que quien/es dirijan la creación de la política cuenten con la formación adecuada en facilitación y sean conscientes de la dinámica, las herramientas o los métodos para **crear espacios dirigidos para la interacción entre personas o grupos**, sobre todo cuando son muchas las personas implicadas. A lo largo del proceso, brinda oportunidades para compartir la responsabilidad o incluso para cuestionar el *statu quo* cuando sea necesario, con técnicas adecuadas para recopilar, analizar y combinar las opiniones del conjunto de participantes.

Puntos clave:

- «« *Necesitamos la participación colectiva para luchar por la justicia climática.*
- «« *Es hora de dejar las cosas claras y de hablar sobre la crisis climática, sobre lo que ya estamos viviendo.*
- «« *Tenemos que entender nuestra responsabilidad como Norte Global, pues somos el origen de la mayor parte de las emisiones.*



INCLUSIÓN

Para conseguir esa participación de la que hablamos, **adopta un enfoque inclusivo hacia el desarrollo y la implantación de la política**. Asegúrate de que la institución tiene este enfoque predefinido según cómo entienda el concepto y las características de las personas implicadas. Esto también implica concienciar sobre la utilidad de la opinión de todo el mundo; formar sobre lo que significa ser responsable en la creación de una política; fomentar la unión de perspectivas diversas y variadas; motivar el pensamiento crítico, el respeto y la empatía en el proceso participativo; reconocer el esfuerzo del equipo, etc.

Según esto, garantiza que todos los grupos que participen potencialmente en la implantación de la política o que se vean afectados por esta estén familiarizados con los que dirigirán el proceso y se vean representados durante su desarrollo. Esto implica ser consciente e involucrar a personas con perfiles o contextos diferentes de forma igualitaria, **SI** se prevé que podrían ser partes responsables o beneficiarias y que su participación podría suponer variaciones en la política o en sus procesos (como personas de distintos géneros, ninis, personas jóvenes/adultas, grupos mayoritarios/ minoritarios, etc.).

Para conseguirlo, **crea espacios para la participación y ofrece materiales para generar una política accesible y adaptada a las competencias, capacidades y habilidades de todas las personas implicadas**. Asegúrate de que pueden contribuir **de la misma forma**, independientemente de sus aptitudes, como se establece en el enfoque de los principios de aprendizaje universal. Así, evitarás el tokenismo, valorarás todas las aportaciones y fomentarás la participación y el compromiso reales, cubriendo las características, objetivos, expectativas y necesidades de todas las personas implicadas. Todo lo anterior también enriquecerá la política y la adaptará a las necesidades correspondientes.

CLARIDAD

Para que la política sea viable, **la claridad es muy importante tanto en el proceso de elaboración como en todas las tareas relacionadas**. Todas las personas implicadas han de tener claro cuál es su función y sus responsabilidades.

Solo entonces podrán empezar a actuar en consecuencia. Evita los datos breves y confusos. Incluso si la intención general está clara, es fácil que haya malentendidos si los detalles no están bien definidos. Dejar claras tus intenciones con datos y definiciones claros, junto con números, indicadores, procesos y presupuestos precisos facilitará mucho la implan-

tación de la política para todas las partes. Antes de empezar el proceso y en su transcurso, recuerda el nivel de claridad necesario para que todo el mundo lo aplique en consecuencia. Esto puede incluir los compromisos, instrucciones, resolución de conflictos, condiciones de renegociación, etc.

La comunicación es básica en nuestra vida diaria. A veces, lo mejor es trabajar a puerta cerrada y mantenerlo todo en secreto; pero otras, no. **Implantar una política suele ser un proceso con varias personas implicadas. Parece lógico informarles de cómo funcionará dicho proceso.**

Antes de empezar, dedica unos momentos a pensar en cuál es tu estrategia de comunicación habitual en lo referente a políticas, o cuál lo era hasta ahora. ¿Cuánta información y de qué tipo quieres compartir con las partes implicadas en las distintas fases del proceso de elaboración de la política?

¿Quién necesita determinados datos y quiénes necesitan tener el mismo nivel de información? La necesidad de información puede variar entre distintas partes, y tendremos que adaptarnos. Puedes definir el grado de información que quieras compartir y comunicar los detalles a lo largo del proceso. Establece las vías de comunicación que quieras utilizar en cada fase (por ejemplo, distintos medios, canales, idiomas variados y accesibles, escritos, visuales, orales, etc.).

Seguiremos hablando sobre comunicación con más detalle en el Capítulo 6.3, una vez que las políticas sobre justicia climática estén listas.

Antes de empezar con la elaboración de las políticas, comprueba que tienes controladas las cuestiones previas para asegurarte de que todo vaya bien. Así, los resultados estarán basados en las expectativas y comentarios generales y se adaptarán a los objetivos y las necesidades de la organización.



Tu recorrido hacia el cambio

El cambio climático plantea un desafío crítico, con un impacto en sociedades de todo el mundo.

Las organizaciones tienen una función fundamental en el trazado de políticas eficaces sobre justicia climática.

De aquí puede salir algo maravilloso.

LA CREACIÓN DE LA POLÍTICA

En este capítulo, vamos a adentrarnos en el proceso de la **evaluación organizativa** y la **planificación**, con énfasis en la necesidad de personalizar las **estrategias** para adaptarlas a los **puntos fuertes** y **límites** únicos de cada organización. No debemos olvidar que cada organización es diferente, con sus propios recursos y necesidades. Por ello, este no es un **proceso** lineal, sino un recorrido adaptable y flexible que puede amoldarse para ajustarse a la estructura y las circunstancias de cualquier organización. Al aprender de nuestras experiencias y adoptar una actitud abierta a los cambios, podremos crear políticas sobre justicia climática que tengan un impacto positivo en la lucha contra el cambio climático.

Como persona encargada de la facilitación del proceso, el capítulo te hará una propuesta práctica con una lista de verificación y preguntas orientativas. Ten en cuenta que tendrás que familiarizarte previamente con el concepto de justicia climática y, quizá, investigar un poco más allá de la información proporcionada en esta guía para poder ver la relación directa entre esta cuestión y tu ámbito específico de trabajo. Piensa también en quién más debería implicarse en todo el proceso en función de las tareas de cada una de sus fases.

Lista de verificación y preguntas orientativas para la evaluación organizativa, planificación y creación de la política sobre justicia climática:

1. ESTABLECIMIENTO DEL OBJETIVO

Crema una visión para tu política, el futuro que te gustaría vivir, y empieza a elaborarla. Si puedes imaginártelo, es muy posible que puedas conseguirlo. Las personas de la organización responsables de la toma de decisiones deberían participar en esta fase inicial, en la que se tendrá en cuenta la idoneidad real de una política sostenible en el contexto general de la organización.

- Las personas responsables de la organización ¿son conscientes del significado de «justicia climática» y de las ventajas que podría aportar una política al respecto?
- ¿Qué quieres conseguir con esta política?
- ¿Cuál es la motivación de tu organización?
- ¿Cuál es el objetivo o motivación de la organización?
- ¿Qué sueñas para tu organización? Plantea tu enfoque de forma tan concreta como sea posible.
- ¿Cómo quieres contribuir con la justicia climática?
- ¿De cuántos recursos dispone la organización para el desarrollo y la creación de la política? (Por ejemplo: tiempo, personal, presupuesto, etc.).
- ¿Podrías fijar varios objetivos específicos como propuesta inicial para las siguientes etapas?

2. IMPLICA AL MAYOR NÚMERO DE PERSONAS POSIBLE

Una vez que las personas responsables de la toma de decisiones en la organización hayan fijado un marco de trabajo y unos objetivos, piensa en quién más debería estar implicado en el proceso; que todo el mundo participe y esté al mismo nivel. Reconoce el valor de las distintas perspectivas y muestra curiosidad por el proceso de aprendizaje.

A. ¿Podrías incluir a diferentes miembros de la organización y dejarles participar en el proceso? Ej. Empezar con un grupo pequeño y recopilar información, quizá un equipo de trabajo en justicia climática, para después involucrar gradualmente a más personas, según la estructura de la organización.

Nota: Si trabajas con organizaciones colaboradoras en el Sur Global, asegúrate de implicarlas en el proceso desde el principio, y ten en cuenta su perspectiva. Al final, todo gira en torno a la cooperación internacional.

B. Tu equipo de trabajo ¿ha leído, visto o escuchado información sobre la justicia climática? Ej. Procura que se familiaricen con los aspectos de la justicia climática o sugiéreles que busquen información al respecto.

Nota: el proceso para llegar ahí puede ser individual. Por ejemplo, puedes tener un grupo de expertos informados de tu equipo, que haga sus aportaciones al resto. Puedes pedir contribuciones externas. Puedes utilizar una definición clara que ya exista (mira nuestro proceso en el capítulo 2).

C. Redefinid en común el concepto «justicia climática» y empezad a crear una definición común para la organización. Comparte los resultados de la fase inicial, además de los objetivos de la organización, y profundiza en la cuestión con preguntas como:

- Si piensas en la justicia climática y nuestra organización, ¿qué te viene a la mente?
- A nuestra organización le gustaría hacer una contribución significativa a la justicia climática mundial. ¿En qué deberíamos pensar? En tu opinión, ¿qué sería más útil? ¿Qué estamos haciendo ya «bien»?
- ¿Qué ayudaría a tu equipo o departamento a ser más respetuoso con el medioambiente o a contribuir a la justicia climática? ¿Qué te viene a la mente? ¿Qué sería complicado?
- ¿Cómo podría tu organización contribuir a la justicia climática en los próximos 5/10 años?

Puntos clave:

«*Empieza con un equipo pequeño, específico, con pasión por la justicia climática y vete ampliándolo por la organización.*»

3. EJEMPLOS DE INVESTIGACIÓN E INSPIRACIÓN

Recopilar una gran cantidad de datos y referencias fiables es la base de una política eficaz sobre justicia climática. Inspírate en otras personas para facilitar el proceso.

A.

Investiga definiciones, políticas, cualquier cosa que pueda ayudar a definir «justicia climática» ([Capítulo 2](#)) o un ejemplo de política ([Capítulo 3](#))

B.

Haz una comparación con otras organizaciones de tu sector. ¿Tienen políticas similares?

Nota: Inspírate en las políticas de los socios de Green Diversity?! y fíjate en las de otras organizaciones para coger algunas ideas.

4. TOMAR DECISIONES

Emprende el camino hacia la creación de una política con entusiasmo y con un objetivo, sabiendo que tu trabajo contribuirá a un futuro más sostenible.

A.

¿Qué tipo de política de justicia climática te gustaría tener? Dependerá del nivel de compromiso, recursos o expectativas de tu organización (ya sea porque así lo hayan dispuesto las personas responsables de la toma de decisiones en la fase de concepción o tu equipo, en fases posteriores). En función del nivel de compromiso y de las posibilidades, tu documento podrá tener más o menos partes que profundizarán en el tema, desde simples intenciones a procesos o restricciones concretos:



Nota: Cuanto más clara sea la política y más claros sean los objetivos, indicadores y normas, más impacto tendrá y mejor sabrá respetarlos el personal.

NIVEL DE DETALLE	SECCIÓN	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO DE DOCUMENTO
-	VISIÓN E INTENCIÓN	La motivación de la política, resumen de los cambios que busca, según la filosofía de la organización y las ventajas para esta y sus miembros (preferiblemente en un idioma que todo el mundo pueda entender fácilmente).	Un comunicado
-	OBJETIVOS	Ámbitos de acción u objetivos que alcanzar gracias a la política. Pueden ser específicos, e incluir indicadores objetivo y plazos.	Una declaración
+	PAUTAS	Información relacionada sobre cómo aplicar la política y conseguir los objetivos específicos a través de las medidas regulares de la organización, lo que incluye pasos y procesos concretos, personal responsable y herramientas que los miembros deberían usar en cada situación.	Un protocolo
+	REGULACIÓN	Líneas rojas, recompensas, restricciones, penalizaciones, etc. que podrían estar relacionadas con el cumplimiento (o el incumplimiento) de las pautas propuestas por la política (que podrían ser obligatorias).	Una ley

**B.**

Ha llegado la hora de tomar decisiones. Una vez que tengas el tipo de política, motiva a tu equipo a pensar en cuáles podrían ser los puntos de apoyo reales o ámbitos de acción de la organización (Capítulo 4). Asegúrate de que cuentas con las herramientas y métodos concretos para recopilar la información necesaria. ¿Cuáles son las medidas concretas? Hazte estas preguntas:

- ¿Qué contribuiría a que tu trabajo fuera respetuoso con el medioambiente?
- Si piensas en nuestros socios, donantes o personas voluntarias del proyecto, ¿qué necesitan para contribuir a la justicia climática?
- ¿Qué medidas concretas pueden aplicarse a los procesos o tareas habituales de la organización?
- ¿Quién se responsabiliza de las actividades/medidas que quieres cambiar?
- Asegúrate de que dichas actividades y medidas son SMART: Específicas / Medibles / Alcanzables/ Relevantes y realistas/ Limitadas en el tiempo.

Piensa que en esta fase es probable que tengas que recopilar datos concretos para crear un contexto adecuado para cada una de las nuevas medidas, además de definir lo que podría hacerse de forma práctica (como información sobre la gestión de residuos de la organización, consumo de bienes o energía, proveedores de servicios, impuestos, etc.). Si no cuentas con dichos datos, puedes fijar un plazo para recopilarlos antes de armar la política, pues te ayudarán a definir una base de la que partir.





5. EXPLORA EL «INVENTARIO» DE LA ORGANIZACIÓN: COMPRUEBA LOS RECURSOS

Analiza los recursos de tu organización para poner en marcha las medidas propuestas en la fase anterior. Entender lo que tienes a tu disposición te ayudará a tomar decisiones estratégicas al implantar tu política.

- ¿Está la organización lo suficientemente comprometida?
- ¿Cuáles son tus recursos? (tiempo, fondos, personal, etc.)
- ¿Qué políticas tienes ya? (¿Se pueden aprovechar para el proceso? ¿Hay que revisarlas?)
- ¿Quiénes son las posibles partes interesadas en las distintas medidas o puntos de apoyo?

Para comprobar tus facultades y responder a las preguntas anteriores, puedes utilizar métodos como: encuestas y cuestionarios, entrevistas y grupos de valoración, análisis FODA, recomendaciones de mejora (aclaración de ámbitos de mejora); análisis financiero, recursos/capacidades del personal (elección del método que mejor funcione para la organización).

6. CREA UNA HOJA DE RUTA: ES CUESTIÓN DE PLANIFICACIÓN

Crear una hoja de ruta meditada es como trazar el recorrido hacia el triunfo de la política. Una planificación detallada es fundamental para sortear los desafíos y aprovechar las oportunidades que nos esperan.

- ¿Cuál podría ser el calendario para este recorrido hacia una política sobre justicia climática? ¿Cuáles son los objetivos? (implantación, seguimiento, evaluación...)
- ¿Qué es viable? ¿Qué es necesario en el contexto de tu organización?
- ¿Qué grado de claridad queremos crear? Por ejemplo, en cuanto a compromisos necesarios, instrucciones, resolución de conflictos, condiciones para la renegociación, etc.
- Define ahora quién estará implicado seguro.
- ¿Cómo se repartirán las responsabilidades y tareas?

7. ¿PARA QUIÉN ES LA POLÍTICA SOBRE JUSTICIA CLIMÁTICA? ¿QUIÉNES SON LAS PARTES IMPLICADAS?

Para identificar a estas partes y definir responsabilidades y obligaciones para aplicar la política, puedes recurrir a diferentes métodos.

Aquí te presentamos la matriz de asignación de responsabilidades (RACI), que distingue entre las siguientes funciones:

R	RESPONSABLE	¿Quién se encarga de la tarea? ¿Quién ayuda o presta apoyo en la tarea?
A	AUTORIDAD	¿Quién es responsable de las tareas que hay que hacer? ¿Quién es responsable de la implantación de la política?
C	CONSULTORES	¿A quién hay que hacerle consultas? ¿De quién necesitamos comentarios? ¿Quién tomará medidas en la política? ¿Los comentarios de quién pueden ser importantes para el proceso?
I	INFORMADORES	¿Quién debería recibir información sobre la actividad, pero sin dar su opinión? ¿Quién debería saber que la política existe? ¿Quién debería saber que se está desarrollando?

Elabora una matriz y define las tareas pertinentes y las partes implicadas o miembros para la política. Para asignar cada tarea, hazte las preguntas relacionadas con la función de la tabla anterior e indica la letra correspondiente para cada una. Ejemplo:

	PARTE IMPLICADA 1	PARTE IMPLICADA 2	PARTE IMPLICADA 3	PARTE IMPLICADA 4
Tarea 1	A	R	C	-
Tarea 2	-	R/A	I	-
Tarea 3	A	C	R	I

Cuando termines con la matriz, pregúntate:

- ¿Tenemos todas las actividades/tareas esenciales en la matriz?
- ¿Tenemos una persona responsable/autoridad para cada trabajo/actividad?
- ¿Hemos dejado a alguna parte/participante fuera?
- ¿Hay alguna parte/participante con trabajo excesivo?
- Sé realista: ¿Realmente todas las partes implicadas marcadas con una C/I han de ser consultadas o informadas?



Nota: Recuerda que también formas parte de distintas redes. ¿En qué redes o asociaciones estás presente, en las que tengas un impacto a través del apoyo activo, por ejemplo?

Para evitar que la política sea un simple trozo de papel o un PDF perdido en la red interna de la organización, recuerda que la implantación es fundamental.

8. ESCRIBE EL PRIMER BORRADOR DE LA POLÍTICA SOBRE JUSTICIA CLIMÁTICA

Poner tus ideas por escrito es un paso básico. Tu primer borrador sentará las bases de la política, pues conformará una base que pulir y desarrollar.

¿QUIÉNES LA ESCRIBIRÁN?

- A** ¿Quién está implicado? ([Echa un vistazo a la matriz RAC!](#))
- B** ¿Cómo será el formato y la estructura del documento? Nuestra plantilla puede ayudarte con este proceso.
- C** Permite un espacio para comentarios y sesiones de revisión
 - Implicación del personal y las partes interesadas internas para proponer cambios.
 - Comparación de la política con el objetivo original y la utopía de la organización. ¿Vais por el camino correcto?
 - Comparte tu política con partes interesadas externas o con personas que tengan conocimientos y experiencia específicos sobre las cuestiones de la política, para comprobar su adecuación y claridad.
- D** ¿Se va a compartir el documento públicamente? En ese caso, crea un diseño gráfico que lo haga atractivo y comprensible.



¡Enhorabuena por tu política sobre justicia climática!

Recuerda que esto es un proceso. Hay pasos que podrán llevar más tiempo, y otros que serán más fáciles.

MATERIALIZA TU POLÍTICA

Llevar un seguimiento de todos los puntos anteriores y analizar los resultados obtenidos es básico para **medir el cumplimiento de la política**, además de perfeccionarla para potenciar su impacto. Presta atención a todo lo que estás haciendo y en el efecto que tiene. Solo con estos datos puedes realmente saber si la política es útil, de calidad y viable o si necesita algún ajuste para cumplir tus objetivos. Según esto, tendrás que:

A. Llevar un seguimiento de la política: junto con la implantación de la política, procura comprobar periódicamente cómo funciona para detectar errores, añadir mejoras, prever crisis, superar obstáculos futuros, facilitar la participación de todo el mundo, etc. Todos los datos recopilados te ayudarán a mejorar el rendimiento de la política y te darán información para evaluaciones futuras. El seguimiento regular de la política es necesario para saber si hay problemas externos o internos que bloqueen su uso, así como para detectar aspectos que podrían facilitarlos o ser una oportunidad para que funcione. Esto incluye pensar en si hay nuevas personas, grupos, políticas externas, eventos sociales, cambios económicos, etc. Que podrían modificar nuestro enfoque inicial.

B. Evaluar su rendimiento: revisar el impacto final que ha tenido la política y sus resultados, una vez finalizado el periodo fijado para su implantación o prueba. Esto te ayudará a desarrollar versiones mejoradas de la política y a ver si han tenido el impacto esperado. La evaluación ha de ser el final y el comienzo de un proceso de mejora y cambios circular, siempre en marcha.

Para controlar y evaluar adecuadamente tu política, te recomendamos crear un **plan de seguimiento y evaluación** que incluya diferentes cuestiones: Para definir su contenido, pregúntate:

- ¿Son los **objetivos** fijados *SMART*, bien definidos, fáciles de supervisar y de alcanzar?
- ¿Qué **indicadores** (cuantitativos y cualitativos) estamos midiendo para ver si hemos alcanzado nuestros objetivos y para decidir si la política se está respetando? ¿Tenemos suficientes indicadores para cada objetivo fijado? Por ejemplo:
 - Porcentaje de la población implicada,
 - proyectos implantados con ciertos indicadores medioambientales,
 - visitas en persona,
 - personal formado,
 - emisiones de CO2 reducidas,
 - viajes ecológicos realizados, etc.

• ¿Qué **herramientas y fuentes de verificación** tenemos que utilizar para recopilar nuestros datos? Por ejemplo:

- entrevistas,
- lista de asistencia,
- formularios de evaluación,
- grupos de discusión,
- procesos internos,
- hojas de Excel,
- herramientas online (Kobo Toolbox),
- cuestionarios de participantes, etc.

Asegúrate de tener todo lo necesario para conseguir estos datos o decidir y poner en marcha los procedimientos necesarios, si no existieran, para llevar un seguimiento de los indicadores a lo largo de las actividades.

- ¿**Con qué frecuencia** conviene supervisar y evaluar la política? ¿Tenemos un calendario o programa específico para la supervisión y la evaluación?
- ¿Quién debería estar **implicado** en el proceso de supervisión y evaluación? ([consulta el capítulo 5 Antes de empezar](#))

- ¿Cómo aprovecharemos después la información obtenida? Por ejemplo:
 - La comentaremos con la organización para que sea más eficiente,
 - la compartiremos con partes interesadas y donantes,
 - la incluiremos en informes a nivel interno y externo,
 - mejoraremos los programas y servicios de la organización, etc.
- ¿Cómo vamos a **aprovechar los resultados** y logros conseguidos? Por ejemplo:
 - añadiéndolos a los informes para que el ejemplo de la organización tenga mayor influencia,
 - en campañas de comunicación,
 - compartiéndolos para reconocer el trabajo de las personas implicadas,
 - aprovechándolos para captar a más miembros, etc.

Algunas ideas sobre la cuantificación del impacto:

Medir el impacto en la justicia climática es complicado, pero es fundamental para garantizar que el trabajo es efectivo. Algunas reflexiones clave:

- **Céntrate en tus puntos de apoyo, programas y medidas:** identifica y concéntrate en los puntos de apoyo específicos de tu organización. Se trata de ámbitos en los que puedes marcar la diferencia más significativa en los avances por la justicia climática.
- **Conciencia del impacto de la organización:** entiende en qué medida las acciones de tu organización pueden contribuir al movimiento general por la justicia climática. Esto implica evaluar no solo los resultados directos de las iniciativas, sino también aquellos indirectos y cambios sistémicos que puedan provocar.
- **Colaboración y utilización de la red:** reconoce que los desafíos de la justicia climática son amplios y complejos. No puedes salvar el mundo sin ayuda. Colabora con otras organizaciones, entidades gubernamentales y personas que compartan tus metas. Colabora y aprovecha el conocimiento colectivo y el trabajo de una red más amplia para maximizar el impacto.

Una vez la política sobre justicia climática esté implantada y en marcha, es básico compartir el progreso e inspirar a otras personas u organizaciones a unirse al movimiento para un futuro más sostenible y justo. Al medir y comunicar tu impacto de forma eficaz, no solo asumes responsabilidad, sino que también motivas y orientas a otras personas hacia un cambio positivo colectivo.

LA COMUNICACIÓN ES CLAVE

Ahora que tu política sobre justicia climática está lista, lo ideal es que se lo comuniqués a tu público. Comunicar nuestro trabajo es esencial para conseguir el apoyo de las partes interesadas. Puedes fijarte en ciertas cosas que pueden ayudarte tener mayor impacto y **a captar la atención de tu red y tu comunidad**. En este capítulo, nos centraremos en la estrategia de comunicación y en cómo conseguir que esta sea eficaz y el mensaje, claro. Vamos a darte una **lista de verificación con tres puntos**, para que pienses en ellos para la estrategia de comunicación: un mensaje clave, tu público objetivo y cómo comunicas ese mensaje.

1. Extrae los mensajes clave:

¿Qué queremos comunicar y por qué?

En primer lugar, pregúntate por qué quieres comunicar tu política. Es importante que identifiques el mensaje principal que quieres transmitir. Esto te permitirá dar el primer paso para entender cuál es la mejor forma de desarrollar tu estrategia de comunicación. Un documento de este tipo puede ser difícil de entender para una persona ajena, por lo que es conveniente utilizar un lenguaje menos técnico y concentrarse en los mensajes clave.

2. Público objetivo: ¿A quién podría interesarle tu política?

El siguiente paso es identificar al público objetivo de la comunicación. Este puede ser diverso: personas voluntarias de la asociación, autoridades locales, instituciones educativas u otras organizaciones y asociaciones como la tuya, etc.

Para definir a este público, conviene identificar primero sus características: edad, intereses, profesión, necesidades, etc.

La eficacia del plan de comunicación suele depender de cómo aborde y se dirija a las necesidades, intereses y preferencias de sus destinatarios y destinatarias. Por eso es crucial realizar un análisis al respecto y segmentar el mensaje y las vías de comunicación para adaptarlos en consecuencia. La definición de tu público marcará también el tono de la comunicación, el nivel de creatividad y el medio que utilices.

«**Recuerda:** «Calidad por encima de cantidad», aspirar a alcanzar un gran número de personas a las que no les interesa no es un método eficaz. Trabaja para llegar al público adecuado para obtener mejores resultados.

3. Adapta tu mensaje: tono de voz, medio, tipo de contenido

Ahora que ya has establecido los objetivos y el público de tu mensaje, puedes empezar con la estrategia de comunicación.

- Tono de voz: ¿cuál es el tono de voz adecuado para comunicarte con tu público objetivo? Puede ser formal o informal, motivador o serio. Elige el que mejor se adapte a las personas destinatarias.
- Hay varios tipos de contenido que pueden ser adecuados: conferencias, publicaciones en redes sociales, vídeos, y muchos más. Puedes elegir uno o una combinación de varios.
- El canal de comunicación: redes sociales, radio o periódicos, podcast, conferencia, etc.

Pero ¡ten cuidado! Utilizar todos los canales para llegar a un público más amplio no siempre es la mejor opción. Es mejor analizar bien la estrategia de comunicación para dedicar el trabajo y los recursos al medio que parece adaptarse mejor a tus objetivos. Piensa también en los canales que más te motiven.

Cada tipo de contenido tiene sus propias particularidades y puede adaptarse con un lenguaje que cubra tus necesidades. Por ejemplo, si quieres que tu política llegue a las autoridades locales de tu zona, ¿cuál sería la mejor manera de hacerlo? ¿Una publicación de Instagram o un artículo en el periódico local?

UTILIZA UNA ESTRATEGIA PARA QUE TU MENSAJE TENGA MAYOR REPERCUSIÓN

Hay muchas estrategias que puedes aplicar a tu comunicación para que sea más interesante y capte la atención de tu público.

- **Haz hincapié en los intereses y valores comunes con el grupo objeto**

Cuando elabores los materiales de comunicación, puedes destacar los valores e intereses comunes con tu público objetivo, como la motivación ética, el contexto religioso, el activismo social, etc.

- **Métodos de *storytelling***

Cuando sea posible, recurre al método del *storytelling*. En vez de comunicar tu política de forma descriptiva, puedes recurrir a la narración, contando, por ejemplo, la historia de cómo surgió la idea de redactar la política y el proceso para hacerlo. Habla sobre tu visión.

- **Utiliza imágenes y elementos visuales para que tus mensajes sean más reconocibles**

Si tu objetivo es despertar la curiosidad de tus lectores e implicar a otras personas, lo mejor es que incluyas imágenes y elementos visuales llamativos a tus materiales.

Recuerda no dar nada por hecho. Hay palabras y conceptos que tú conoces bien, pero que pueden ser desconocidos para otras personas. Al escribir, ponte en el lugar de tu público objetivo y pregúntate: ¿es esta frase o palabra clara?

MIDE LA EFICACIA DE TU COMUNICACIÓN

El análisis y el seguimiento son esenciales para evaluar la eficacia de las actividades de comunicación en marcha y para entender lo que ha funcionado, lo que no, y cuáles son los ámbitos de mejora. Por ejemplo, las redes sociales ofrecen indicadores que puedes utilizar para analizar la efectividad de tu comunicación. Pregúntate: ¿Ha recibido el público el mensaje? ¿Han entendido lo que quería decir? ¿He alcanzado mis objetivos? ¿Qué puedo mejorar para el futuro?

Recuerda que la comunicación es un proceso continuo que deberías repetir para mantener viva y accesible tu política sobre justicia climática. Pero es un trabajo que compensa, porque puedes ver los efectos de tu política y tu contribución a la justicia climática mundial.



EJEMPLO DE DOS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

COMUNICACIÓN CON OTRAS ONG:	COMUNICACIÓN PARA PERSONAS VOLUNTARIAS:
<p>¿Qué quieres comunicar?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por qué merece la pena crear una política climática • Qué es una buena práctica • Qué es parte de las actividades de apoyo activo • Proceso participativo para redactar la política <p>Cuál es la mejor forma de presentar las políticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Breve resumen general y de cada apartado • Destaca los mensajes clave <p>Lista de tareas y forma de hacerlas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivar el desarrollo de políticas en otras ONG • Difundir materiales • Apoyarse mutuamente • Compartir tu experiencia • Crear actos con efecto multiplicador • Hacer un taller sobre justicia climática • Compartir los boletines de noticias de la red • Organizar reuniones de la red 	<p>¿Qué quieres comunicar?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impacto directo en las personas voluntarias (política de viajes) • ¿Por qué es importante para ti? • Prestar asistencia en el desarrollo de la política • Continuar con las políticas • Comprobar si se respeta la política <p>Cuál es la mejor forma de presentar las políticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Breve resumen general y de cada apartado • Destaca los mensajes clave • Visual y práctica • Posiblemente contenido digital <p>Lista de tareas y forma de hacerlas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir personas voluntarias en la formación • Compartir la política en las redes sociales y la página web • Organizar eventos de entretenimiento educativo • Organizar talleres de evaluación periódica



Puntos clave:

« Procura que tu mensaje sea sencillo y recuerda siempre tu estrategia principal.

« Concéntrate en las cosas que interesan a tu público. Por ejemplo, si es un problema ¿cómo lo estás solucionando?

PLANTILLA PARA TU POLÍTICA SOBRE JUSTICIA CLIMÁTICA

Objetivo / visión	<p>Adapta la política con la línea/visión general, enfoque y motivación de la existencia de la organización. Debería ser muestra de cómo tu causa está relacionada con tu trabajo y de tus intenciones para contribuir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué es importante la justicia climática para tu organización? • ¿Cuál es el objetivo y el fundamento de la política? ¿Por qué existe? • ¿Qué tipo de cambios quieres fomentar? • ¿Qué impacto te gustaría tener? • ¿Cómo se adapta la política a los valores y objetivos de la organización?
Objetivos	<p>Los cambios concretos y específicos que queremos promover. Recomendamos no tener demasiados objetivos para centrarnos mejor en ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué objetivos concretos quieres fijar? • ¿En qué ámbitos? • ¿Qué necesidades específicas quieres abordar? • ¿Cubren tus objetivos las necesidades planteadas en el apartado de la política que explica la meta y la visión? Deberían. • ¿Quién se beneficiará si se consiguen estos objetivos y cómo?
Pautas	<p>Definen las recomendaciones y pasos que deberían dar las personas de la organización para contribuir a cumplir los objetivos de la política:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué departamentos, ámbitos o programas de la organización quieres aplicar la política? (Esta sección podría estar dividida en esos ámbitos de acción) • ¿Qué recomendaciones concretas darías? • ¿Quién se encarga de poner en marcha estas pautas (en su caso)? • ¿Con qué propuestas sería tu comportamiento más sostenible (medidas, actividades, procedimientos, etc.)? • ¿Cuál es la flexibilidad para ponerlas en práctica?
Regulación	<p>La regulación es complementaria al apartado anterior de «Pautas», pues establece los parámetros para poner en práctica esas medidas. Esto quiere decir que la organización pondría en marcha procesos específicos, sin limitarse a dar simples recomendaciones para miembros o personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Dónde/cuándo deberían implantarse las medidas? • ¿Quién es responsable de su implantación y quién de supervisar que funcionan? • ¿Cómo se controla el funcionamiento de las medidas? Indicadores cualitativos, cuantitativos, fuentes de verificación, etc. • ¿Se están recogiendo el impacto o los resultados obtenidos en informes (internos o externos)? ¿Cómo? ¿Qué herramientas o plantillas deberían utilizarse para este fin? • ¿Con qué recursos, herramientas, bienes, etc. concretos cuenta la persona responsable para implantar las medidas? • ¿Se reconoce a quiénes lo hacen? ¿Cómo? • ¿Se penaliza a quiénes no? ¿Cómo?

FUENTES Y REFERENCIAS

Hemos recurrido a distintas metodologías para desarrollar esta Guía para la elaboración de una política sobre justicia climática, como investigación en internet, entrevistas realizadas con nuestras organizaciones asociadas y con colaboradores del Sur Global, talleres interactivos como parte de nuestra formación de desarrollo de capacidades en Turín, en mayor de 2023, y las valiosas ideas derivadas de las experiencias de las personas del equipo y conocimientos sobre la materia.

www.green-diversity.org

Aquí puedes acceder a las políticas sobre justicia climática de nuestras organizaciones colaboradoras. Si quieres información más detallada sobre cada política, ponte directamente en contacto con la organización correspondiente.

Padlet - Green Diversity?!

Este Padlet engloba las políticas de nuestras organizaciones colaboradoras, valiosos recursos para definir la justicia climática y crear tus propias políticas y enlaces adicionales para ayudarte en el proceso. Además del Padlet, aquí tienes las fuentes que hemos utilizado para elaborar este archivo.

Capítulo 1:

- [EU motto | European Union \(europa.eu\)](http://europa.eu)
- [Priorities 2019-2024 \(europa.eu\)](http://europa.eu)
- [How can policy and policymaking foster ... | Open Research Europe \(europa.eu\)](http://europa.eu)
- [Citizens, Equality, Rights and Values programme \(europa.eu\)](http://europa.eu)
- [GOAL 13: Climate action | UNEP - UN Environment Programme](http://unep.org)

Capítulo 2:

- [Padlet - " Green Diversity?"](#) de las fuentes de Green Diversity

Capítulo 3:

- [What are policies?](#)
- [Why are policies important?](#)

Capítulo 5:

- [Matrice degli stakeholders di Aubrey L. Mendelow](#)

Capítulo 6.1:

- [RACI Matrix: Responsibility Assignment Matrix Guide 2023 \(project-management.com\)](http://project-management.com)
- [RACI matrix: A helpful tool for agile processes \(workpath.com\)](http://workpath.com)
- [What Is A RACI Chart: Ultimate Guide + Template & Examples\(thedigitalprojectmanager.com\)](http://thedigitalprojectmanager.com)

Capítulo 6.2:

- [EU | Climate Action Tracker](#)
- [Measuring the success of climate change adaptation and mitigation in terrestrial ecosystems | Science](#)
- [Measuring Climate Change: The Economic and Financial Dimensions \(imf.org\)](http://imf.org)



EQUIPO GREEN DIVERSITY?!: PERSONAS UNIDAS POR LA DIVERSIDAD

Green Diversity?! es un proyecto europeo que consta de organizaciones asociadas de cinco países distintos (Austria, Finlandia, Alemania, Italia y España).

Somos organizaciones diversas, con diferentes tamaños y áreas de trabajo; por ejemplo, algunas trabajamos con personas voluntarias o en la cooperación al desarrollo, trabajo humanitario o movilidad.

Nuestro punto en común ha sido ver las injusticias que ocurren en todo el mundo. Vemos cómo está cambiando el clima y vemos la conexión entre esta situación y en la que estamos involucradas.

Formando equipo, queremos contribuir con la justicia climática. Por eso, hemos desarrollado esta guía para apoyar a quienes sienten esa misma necesidad de actuar.

Jugend Eine Welt - Don Bosco Entwicklungszusammenarbeit | Austria:

Münichreiterstraße 31, 1130 Wien / Austria

<https://www.jugendeinewelt.at/>

Email: info@jugendeinewelt.at

Instagram: @jugend_eine_welt

Facebook: @Jugend Eine Welt

KVT Kansainvälinen vapaaehtoistyö ry | Finlandia:

Veturitori 3, 00520 Helsinki / Finlandia

<https://www.kvtfinland.org>

kvt@kvtfinland.org

Instagram: @kvtfinland

Facebook: @KVT

LVIA - Lay Volunteer International Association | Italia:

Via Mons. Peano 8b, 10110 Cuneo / Italia

www.lvia.it

lvia@lvia.it

Instagram: @lvia_ong

Facebook: @LVIAong

NEO SAPIENS | España:

Hermanos Monroy 1, office 303, 26001, Logroño / España

www.neo-sapiens.com

info@neo-sapiens.com

Instagram: @_neosapiens

Facebook: @neosapienseducation

SERVICE CIVIL INTERNATIONAL (SCI) | Alemania:

Blücherstr. 14, D-53115 Bonn / Alemania

www.sci-d.de

greendiversity@sci-d.de

Instagram: SCI_Germany

Facebook: SCI.Germany

Visita la web del proyecto en <https://www.green-diversity.org>

Nos gustaría agradecer al programa Erasmus+ de la Unión Europea, pues esta guía ha sido posible gracias a su ayuda financiera.

El apoyo de la Unión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de sus autores, y no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

