



Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina

Cambio climático, género y transición justa



Organización
Internacional
del Trabajo



Financiado por
la Unión Europea



FIIAPP
COOPERACIÓN ESPAÑOLA



Autora

Maria Elena Valenzuela Ponce de León

Supervisión técnica

OIT

Paz Arancibia

Carolina Fernández

FIIAPP

Teresa Aguilar Serrano

Fátima Andrade

Revisión

OIT

Emanuela Pozzan

Laura Addati

Maribel Batista

Andrés Yurén

Juan José Guillard

Randall Arias

FIIAPP

Sara Covaleda

Cecilia Castillo

Agradecimientos

Se recibieron valiosas contribuciones a través de entrevistas realizadas a expertos del sector público, especialistas internacionales y representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Nuestro especial agradecimiento a Laís Abramo, María José Alzari, Sara Smok, Virginia Guzmán, Verónica Riquelme, Felipe Labra, Marcela Zulantay, Carolina Gómez.

Maquetación

Veintetreinta

Citación

Organización Internacional del Trabajo y Comisión Europea, Dirección General de Asociaciones Internacionales. Maria Elena, V. *Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina*, Programa EUROCLIMA+, Bruselas, 2023

ISBN: Pendiente

Copyright © Organización Internacional del Trabajo y Unión Europea, 2023

Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.

Esta publicación se ha realizado con el apoyo financiero de la Unión Europea a través del Programa Euroclima+. El contenido es responsabilidad exclusiva de las autoras y autores y no refleja necesariamente la opinión de la Unión Europea.

La información sobre las URLs y los enlaces a sitios web que figuran en la presente publicación se facilitan para comodidad del lector y son correctos en el momento de su publicación. No se asumirá ninguna responsabilidad por la exactitud permanente de esa información ni por el contenido de ningún sitio web externo.

▶ **Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina**

Cambio climático, género y transición justa

▶ Índice

▶ Prólogo	6
▶ Introducción	8
▶ Transición justa, empleos verdes y enfoque de género	11
I.1. Una Transición Justa con dimensión de género, crecimiento económico y trabajo decente	13
I.2. Efectos del cambio climático en el mundo del trabajo: mayores déficits de trabajo decente para las mujeres	15
I.3. El cambio climático aumenta los riesgos en la salud de las trabajadoras y la violencia de género	18
▶ Los desafíos que hoy enfrenta América Latina para avanzar hacia una transición justa con enfoque de género e interseccionalidad	21
II.1. La paradoja de América Latina: Porcentaje relativamente bajo de emisiones pero sufriendo graves efectos del cambio climático	23
II.2 La matriz productiva de América Latina	25
II.3 La desigualdad estructural de la región acentúa los costos del cambio climático, especialmente para las mujeres	27
II.4. La transformación económica para la descarbonización requiere de nuevas competencias laborales	29
▶ Pueblos indígenas y afrodescendientes frente al cambio climático: un enfoque interseccional	31
III.1 Mujeres indígenas frente al cambio climático	35
III.2 Racismo ambiental	38
III.3 Una Transición Justa que incorpora los derechos de las mujeres indígenas y afrodescendientes	39
▶ Agenda regional para el cambio climático: la dimensión de género	41
IV.1 Las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (CDN) y la transversalización de género en las políticas para enfrentar el cambio climático	44
IV.2 Planes de Acción de Género y Cambio Climático	45

▶ Gobernanza del cambio climático	47
V. 1 Aportes de los actores del mundo del trabajo para una Transición Justa	49
V.2 Mayores espacios de colaboración y coordinación intersectorial	51
V.3 Aumentar la participación de las mujeres en espacios de discusión y decisión sobre cambio climático	53
V.4 Desarrollo de nuevos conocimientos para una Transición Justa con enfoque de género	55
▶ Una Transición Justa que contribuya a la igualdad de género: sectores estratégicos	57
VI. 1 Sectores claves para la adaptación y mitigación del cambio climático	59
VI.2 Cuidado como eje transversal para el combate de los efectos del cambio climático	66
▶ Conclusiones y Recomendaciones	71
▶ Referencia bibliográficas	78
▶ Anexos	85
Anexo 1	87
Anexo 2	88
Anexo 3	90
Anexo 4	92
▶ Acrónimos y siglas	95



► Prólogo

La Transición Justa pone el acento en maximizar las oportunidades sociales y económicas de la acción climática y en minimizar sus efectos negativos. Ofrece además un marco para impulsar transformaciones que aseguren la sostenibilidad del medioambiente y generen trabajo decente, cuidando que los costos y los beneficios de la transición climática se distribuyan de manera equitativa.

Los efectos del cambio climático no se distribuyen homogéneamente entre todos los grupos sociales y tienden a acentuar las desigualdades pre-existentes, entre ellas las de género. La transición hacia una economía verde inclusiva y regenerativa reconoce la interconexión del cambio climático con los problemas de justicia de género y de las mujeres en toda su diversidad. Por esto, la igualdad de género es un componente esencial de la Transición Justa.

Aun cuando en las últimas décadas se han logrado avances hacia la igualdad de género, persisten importantes desafíos. La tasa de participación laboral de las mujeres es menor que la de los hombres y la brecha se amplió durante la pandemia del COVID-19. Las mujeres trabajadoras enfrentan mayores déficits de trabajo decente y salarios inferiores, mientras persiste una fuerte segregación ocupacional que las relega a puestos de menor jerarquía y sectores de menor productividad. Su menor acceso al capital, la tierra y el crédito impone mayores obstáculos al desarrollo de sus negocios. En la base de estas barreras está una injusta distribución del cuidado no remunerado de la familia, que recarga a las mujeres y limita su autonomía económica. Pero las mujeres, aunque comparten múltiples formas de discriminación de género, no son un grupo homogéneo. La mayor parte del daño ambiental recae sobre mujeres pobres, indígenas, afrodescendientes, rurales, o con menor nivel de educación.

Además de las medidas de adaptación para reducir la vulnerabilidad de la naturaleza y las personas frente a al cambio climático, así como

de mitigación destinadas a lograr carbono-neutralidad, se requieren transformaciones que conduzcan a fortalecer la justicia social, reducir la desigualdad, la discriminación y la pobreza y garantizar medios de vida dignos para todas las personas. En este proceso, los actores del mundo del trabajo son agentes de cambio y los procesos de diálogo social constituyen herramientas indispensables para generar acuerdos y avanzar hacia estrategias transformadoras y con plena participación de las mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), a través del Programa Euroclima+, financiado por la Unión Europea, que acompaña a los países de la región en el cumplimiento de sus compromisos climáticos, han unido fuerzas para avanzar en la identificación de prioridades para fortalecer la dimensión de género en las estrategias nacionales y sectoriales de adaptación y mitigación.

Considerando la fuerte desigualdad que caracteriza a América Latina y el impacto del cambio climático en los grupos que viven múltiples formas de exclusión, este informe releva la dimensión de interseccionalidad y la necesidad de abordar de manera especial la situación que enfrentan las mujeres indígenas y afrodescendientes.

Entendemos que las políticas públicas son el eje fundamental para disminuir las desigualdades y fomentar la justicia social, y reconocemos al mismo tiempo el papel fundamental de los actores del mundo del trabajo en este proceso.

Esperamos que este estudio temático sea una contribución para quienes son responsables de la elaboración e implementación de políticas públicas climáticas y al mismo tiempo sirva para fortalecer los espacios de diálogo y la participación de más mujeres informadas en estos espacios.

Pabellón de
**Euroclima
COP27**

Día temático:

GENERO

9 de noviembre
10:45 - 11:30
(hora de Egipto)

EVEN TO:
La igualdad de género como eje
indispensable para la transición
justa y sostenible, enfoque
regional de América Latina y
territorial: el caso de Colombia

EVEN TO TEMATICO



► Introducción

El cambio climático es un fenómeno global complejo y sin fronteras. En América Latina los eventos climáticos extremos se han exacerbado en su magnitud y frecuencia¹. En algunas zonas las inundaciones se han vuelto más recurrentes, mientras en otras las sequías están afectando seriamente la producción agrícola². Los incrementos en la temperatura de los océanos están provocando un aumento en la frecuencia e intensidad de los huracanes y el aumento del nivel del mar llevará a la desaparición de amplias zonas costeras. Entre 1998 y 2020 los efectos del cambio climático le costaron la vida a más de 312.000 personas y afectaron a más de 277 millones de personas en América Latina y el Caribe (OMM, 2022).

Para enfrentar la crisis climática la comunidad internacional se ha comprometido a llevar adelante políticas de adaptación, con el propósito de reducir la vulnerabilidad de los ecosistemas y los seres humanos ante estos fenómenos, y de mitigación, a fin de disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Los resultados han sido sin embargo insuficientes y al ritmo actual de crecimiento de emisiones, la temperatura global aumentaría 2,7 grados Celsius al finalizar este siglo (PNUMA, 2021a; 2021b). Al mismo tiempo, la falta de financiación para la adaptación climática ha llevado a una ampliación de la brecha entre necesidades y respuestas, que se acentúa al incorporar una dimensión de género (Schalatek, 2021).

Los efectos del cambio climático tienen consecuencias importantes en las economías, los mercados de trabajo y el bienestar de la población y afectan en mayor medida a quienes tienen menos recursos para hacerle frente. Es un fenómeno que acentúa las desigualdades. Los desequilibrios de poder entre hombres y mujeres, que se expresan en el acceso al empleo, la seguridad social y los espacios de toma de decisiones ponen a las mujeres en desventaja frente al cambio climático, y les imponen además una sobrecarga de trabajo por el cuidado de la familia. La adaptación al cambio climático impone mayores dificultades a las mujeres, en especial para aquellas que viven en situaciones que exacerbaban su exclusión y marginalidad debido a la pobreza, su origen étnico-racial y los territorios en que se desenvuelven. Las mujeres corren además el riesgo de quedar fuera de los empleos que se crearán en industrias clave para la descarbonización, cuya fuerza de trabajo es altamente masculinizada³ (Comisión Europea, 2022). Si las medidas para enfrentar el cambio climático no tienen en cuenta los factores que están en la raíz de la desigualdad, y no incorporan a las mujeres en los procesos de elaboración e implementación de estas medidas, éstas no solo serán menos efectivas, sino incluso pueden contribuir -sin proponérselo- a aumentar las brechas de género. (PNUMA, 2021a, 2021b)

La crisis que ha generado el cambio climático abre, paradójicamente, una gran oportunidad

1 A los impactos relacionados con el cambio climático se suman otras dimensiones del deterioro medioambiental como la contaminación del aire, la contaminación y eutrofización del agua, el deterioro del suelo y la pérdida de biodiversidad.

2 De acuerdo a la OMM (2022) en 2020 en la cuenca del Atlántico se produjo un récord de 30 tormentas, y en Centroamérica los huracanes afectaron a más de 8 millones de personas, e intensas lluvias (con valores del SPI superiores a 1,5) afectaron algunas zonas de México, El Salvador, Guatemala, Costa Rica, Panamá y Guatemala y Honduras, generando inundaciones y deslizamientos de tierra. En otras zonas de América Central y en la región septentrional de América del Sur, el déficit de precipitaciones (40% bajo los niveles normales) ha provocado una sequía de enormes proporciones, provocando la peor crisis hídrica de los últimos 50 años.

3 A nivel mundial un 20% del empleo total relacionado con el sector forestal está ocupado por mujeres, pero en América Latina esta cifra es menor (FAO, 2022), en el sector de transporte un estudio en 9 países de la región mostró que en 5 la participación de mujeres era inferior al 10% y en el resto se situaba entre el 12.7% y el 17.5% (Jaimurzina y otros, 2017) y en el sector de las energías renovables las mujeres representan un 30% del empleo a nivel global, con importantes variaciones según el país (IRENA, 2019).

para llevar adelante una agenda transformadora, que coloque la sostenibilidad de la vida en el centro y promueva un cambio en los modos de producir, de consumir y de habitar el planeta. Esto requiere un enfoque integrado, que asuma la interdependencia que existe entre los recursos naturales (dimensión ambiental), el enfoque de género (dimensión social) y las actividades productivas (dimensión económica), a fin de promover trabajo decente (CEPAL, 2021a, 2020b). Esto implica también transformar las bases de una cultura patriarcal que fija las expectativas sobre el comportamiento y ámbitos de acción de hombres y mujeres y naturaliza la posición subordinada de las mujeres (Lamas, 2013).

Solo una estrategia basada en los principios de la Transición Justa permitirá avanzar hacia una economía más verde e inclusiva, que responda a los cuatro pilares del trabajo decente⁴ y contribuya a erradicar la pobreza y la desigualdad de género (OIT, 2015b).

En este documento nos proponemos analizar, bajo los parámetros de la Transición Justa, la forma en que América Latina está enfrentando el cambio climático, sus impactos en los mercados de trabajo y en los patrones de desigualdad que caracterizan a la región. Identifica los impactos diferenciados en hombres y mujeres y reflexiona sobre los criterios para avanzar hacia sociedades más sustentables, que generen crecimiento económico, trabajo decente y promuevan la igualdad de género. El documento se compone de una introducción y seis secciones, para concluir con recomendaciones.

En la primera sección se reflexiona en torno al concepto de Transición Justa y el marco que genera para avanzar hacia sociedades más resilientes y descarbonizadas. Se analizan los efectos del cambio climático en el mundo del trabajo y los mayores costos que asumen las mujeres como efecto de los patrones de desigualdad de género y la sobrecarga del trabajo de cuidados. Se identifican los efectos del cambio climático en las mujeres trabajadoras, ahondando en las áreas de salud, seguridad en el trabajo y violencia de género.

En la segunda sección se abordan los desafíos que enfrenta América Latina. Se analiza la paradoja de la región, que aunque contribuye con un porcentaje relativamente bajo de emisiones, enfrenta fenómenos

climáticos extremos. Se analizan las condiciones estructurales que fijan límites pero también ofrecen oportunidades para llevar a cabo un proceso de transformaciones en beneficio de todas las personas.

En la tercera sección se hace un análisis interseccional, con el fin de dar una mirada más profunda a la realidad que enfrentan las mujeres indígenas y afrodescendientes y los aportes desde sus saberes ancestrales a las políticas de adaptación. Afectadas por el cruce de diversas formas de exclusión y discriminación, son quienes sufren con mayor intensidad los costos del cambio climático.

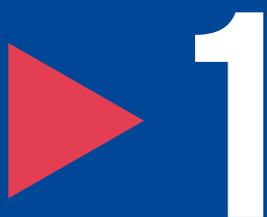
En la cuarta sección se analizan desde una dimensión de género los compromisos asumidos por los países en el ámbito internacional y se revisan los avances logrados y los desafíos que persisten.

En la quinta sección se plantea el tema de la gobernanza del cambio climático, destacando la importancia del diálogo social y los criterios para transversalizar el género en las políticas ambientales y climáticas, así como para transversalizar estas últimas en las políticas económicas, sociales y laborales.

La sexta sección está dedicada a algunos de los sectores que se han definido como estratégicos para la descarbonización y se incorpora en este análisis el rol clave de los cuidados para el éxito de las políticas climáticas y de Transición Justa

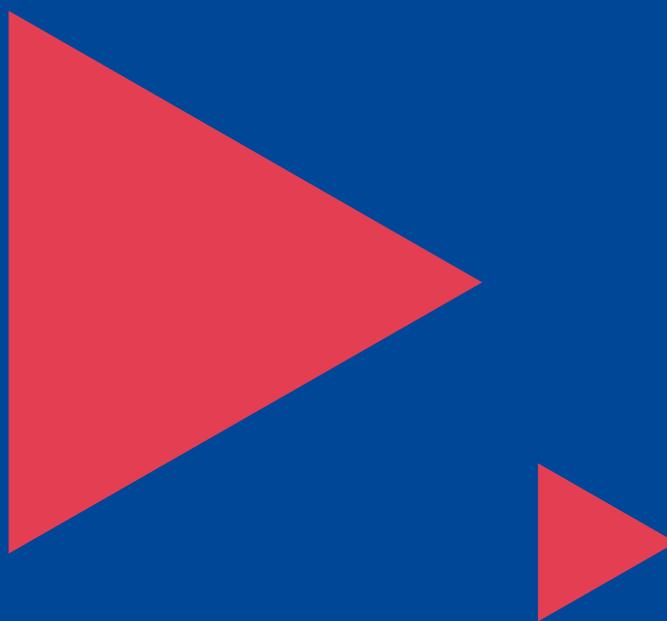
El documento finaliza con una breve sección de conclusiones y recomendaciones.

⁴ Los cuatro pilares del trabajo decente son la creación de empleo, la garantía de los derechos en el trabajo, la afiliación a protección social (salud, pensión y riesgos laborales) y la promoción del diálogo, con la igualdad de género como un objetivo transversal.



Transición Justa, empleos verdes y enfoque de género

Existe hoy en día un amplio consenso sobre la necesidad de abordar los desafíos del cambio climático desde una óptica integral, considerando al mismo tiempo las dimensiones sociales y económicas. La Transición Justa ofrece un marco para impulsar transformaciones que aseguren la sostenibilidad del medioambiente y generen trabajo decente, cuidando que los costos y los beneficios de la transición climática se distribuyan de manera equitativa.





► I.1. Una Transición Justa con dimensión de género, crecimiento económico y trabajo decente

La Transición Justa es un enfoque sistémico, multidimensional y multi-actor que promueve una economía más verde e inclusiva, optimizando las oportunidades sociales y económicas de la acción climática, al mismo tiempo que se minimizan los riesgos y se gestionan cuidadosamente los desafíos. Tras años de un trabajo intenso, de articulación de agendas, de profundización del análisis y debate junto con la OIT y con otros actores –organizaciones sociales, grupos de jóvenes y mujeres, academia, sector privado–, se logró, finalmente, que el concepto de Transición Justa se incorporara en el Preámbulo del Acuerdo de París, firmado en la 21 Conferencia de las Partes de la CMNUCC (COP 21), en 2015¹.

Para la OIT «Una Transición Justa para todos hacia una economía ambientalmente sostenible (...) debe gestionarse correctamente y contribuir al logro de los objetivos del trabajo decente para todos, la inclusión social y la erradicación de la pobreza» (OIT, 2015b). Una Transición Justa utiliza el diálogo social como una herramienta fundamental y promueve la creación de empleos verdes con derechos, protección social, igualdad de género y reducción de la desigualdad en todos los ámbitos. En la agenda global se vislumbra como un tercer pilar para la acción climática, junto con la mitigación de las emisiones y la adaptación a los impactos del calentamiento (OIT, 2015b; Cavero y Guereña, 2021).

Algunas miradas convencionales utilizan el concepto de transición climática restringiéndolo a un proceso de cambio y sustitución tecnológica para mitigar la emisión de gases de efecto invernadero a través de la incorporación de fuentes renovables y la búsqueda de la eficiencia

energética. Esto lleva a priorizar los aspectos biofísicos del ambiente. Sin embargo, una agenda de Transición Justa reconoce la vulnerabilidad e interdependencia de las personas y el planeta y asigna importancia al cuidado de ambos. Desde la óptica de la Transición Justa, se considera que este es un proceso de transformación integral, territorialmente situado y plural, que supone la creación de nuevas condiciones que permitan avanzar hacia mayores niveles de igualdad (Rabi y otros, 2021).

Una Transición Justa genera empleos verdes, es decir, puestos de trabajo decentes que contribuyen a la conservación, restauración y mejora de la calidad del medioambiente en cualquier sector económico, garantizando los derechos fundamentales del trabajo, entre ellos los relativos a la igualdad y no discriminación². Los empleos verdes contribuyen a mejorar la eficiencia energética, limitar la emisión de gases y la contaminación, a la adaptación al cambio climático y a desarrollar procesos de producción más respetuosos con el medio ambiente en las empresas³. (OIT 2015b) .

La Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en su 19ª Conferencia (2013) elaboró una guía para la definición estadística del empleo en el sector medioambiental, determinando que los empleos verdes son aquellos que producen bienes o servicios medioambientales, bajos en carbono y teniendo en cuenta la eficiencia energética, o en sectores no-medioambientales que suministran bienes y servicios al sector medioambiental. Hay sin embargo otros sectores que son esenciales para la agenda climática y medioambiental, como son, por ejemplo, los del sector de cuidados -salud, educación, cuidados personales-. El trabajo de

1 El compromiso de las organizaciones de América Latina y el Caribe fue decisivo tanto en el contexto de las negociaciones internacionales, como en la fuerza de la acción política y sindical en sus propios países, para lograr el apoyo clave de sus gobiernos en el marco de las Conferencias de las Partes (COP, en inglés) de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC).

2 https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_325253/lang-es/index.htm

3 Para mayor información, véase https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang-en/index.htm#:~:text=Green%20jobs%20are%20decent%20jobs,renewable%20energy%20and%20energy%20efficiency.



cuidado no remunerado es el que hace posible que las personas puedan realizar un trabajo en el mercado y es donde se centran las estrategias de resiliencia. A pesar de que los servicios de cuidado son esenciales y tienen un alto potencial de creación de empleo⁴, poco se ha reflexionado sobre los aportes que desde este sector se realizan a las estrategias de adaptación y mitigación. Tampoco sobre el impacto del cambio climático en las condiciones de trabajo de quienes se desempeñan en este sector⁵.

Es necesario ampliar la mirada -centrada en los sectores definidos como prioritarios para la descarbonización- hacia la mejora de procesos en otros sectores respetuosos con el ambiente. Así cómo, el enfoque sectorial permite el estudio de los empleos en los sectores de actividad que producen bienes

y servicios claves para la descarbonización, el enfoque ocupacional permite ampliar la mirada según el tipo de trabajo desarrollado y la naturaleza de las actividades desempeñadas. Este enfoque complementario (ocupación y sector) toma relevancia para analizar las competencias y habilidades requeridas para desempeñar trabajos verdes (Parrilla, 2022).

Se requiere, por lo tanto, ahondar en la reflexión sobre lo que constituye un empleo verde. Un enfoque amplio reconoce que hay diferentes tipos de trabajos que son fundamentales para una economía sustentable. El trabajo de cuidados es bajo en carbono por naturaleza y es un componente central de la Transición Justa.

⁴ Se estima que la inversión pública en servicios de cuidados podría crear entre 40% y 60% más empleos que la misma inversión en construcción (ONU Mujeres, 2021).

⁵ Para mayor información sobre la conceptualización que ha hecho la OIT del sector de cuidados, véase OIT, 2018c

► I.2. Efectos del cambio climático en el mundo del trabajo: mayores déficits de trabajo decente para las mujeres

a. Las mujeres están más expuestas a perder sus empleos por efecto de los desastres naturales

Los desastres naturales, la contaminación y las altas temperaturas limitan el desarrollo de las actividades económicas y destruyen empleos⁶. El impacto es mayor para las mujeres y otros grupos que viven múltiples formas de exclusión y discriminación, ya que cuentan con menores recursos para asegurar su bienestar y enfrentan mayores probabilidades de perder sus empleos (Blecker y otros, 2021; Balvedi, 2022; OIT, 2018a). Un estudio de la OIT (2010) sobre los efectos en el empleo provocado por el tsunami que ocurrió en Chile en 2010 mostró que el 46,5% de los puestos de trabajo perdidos en las zonas más afectadas correspondieron a mujeres. Sin embargo, del total de empleos creados a través de las políticas de apoyo fiscal e inversiones de reconstrucción y recuperación, solo un 14% fueron para ellas. El saldo neto es que el 60% del total de empleos perdidos fueron de mujeres.

Las situaciones de crisis -cualquiera sea su origen- tienden a provocar un aumento de las desigualdades de género. La crisis del COVID-19 marcó un retroceso importante para las mujeres en la región. América Latina experimentó la mayor reducción del empleo femenino en el mundo, retrocediendo 18 años en su participación laboral (desde 51,8% en 2019 a 47,7% en 2020) y la recuperación del empleo ha sido más lenta para ellas, ampliando las brechas de género⁷. Los efectos de la pandemia no se distribuyeron homogéneamente entre las mujeres, las más pobres tuvieron una mayor caída del empleo. Mientras la ocupación de las mujeres del quintil de hogares más ricos llegaba en 2020 al 58% (76,1% para los hombres), en el quintil más pobre esta era del 29,1% para

las mujeres y 52,3% para los hombres. (OIT, 2022a; CEPAL, 2022a). Se produjo además un aumento del tiempo dedicado por las mujeres al cuidado de la familia, debido al cierre de escuelas y el traslado a los hogares de muchos servicios de atención y cuidado de la familia, lo que produjo un aumento en la brecha de género de la pobreza de tiempo. (ONU Mujeres y CEPAL, 2020). A pesar de su creciente incorporación a la fuerza de trabajo, las mujeres asumen tres cuartas partes del tiempo dedicado al cuidado de la familia, ya que persiste una cultura que les adjudica esta responsabilidad⁸ (OIT, 2022b).

La crisis climática está impulsando el desplazamiento de mujeres (en mayor proporción que de hombres) así como el abandono de sus hogares para escapar de las catástrofes, y por la pérdida de fuentes laborales y medios de vida. La falta de lluvias en el Corredor Seco de Centroamérica -donde vive el 90% de la población de la región- ha obligado a disminuir la producción agrícola y sembrar solo 1 vez al año, generando inseguridad alimentaria y empujando aún más los flujos hacia Estados Unidos. Esta es un área costera aledaña al océano Pacífico que se extiende a lo largo de 1.600 kilómetros, desde Chiapas (México), pasando por Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y parte de Costa Rica hasta llegar a Panamá (Felipe, 2019; OIM, 2015).

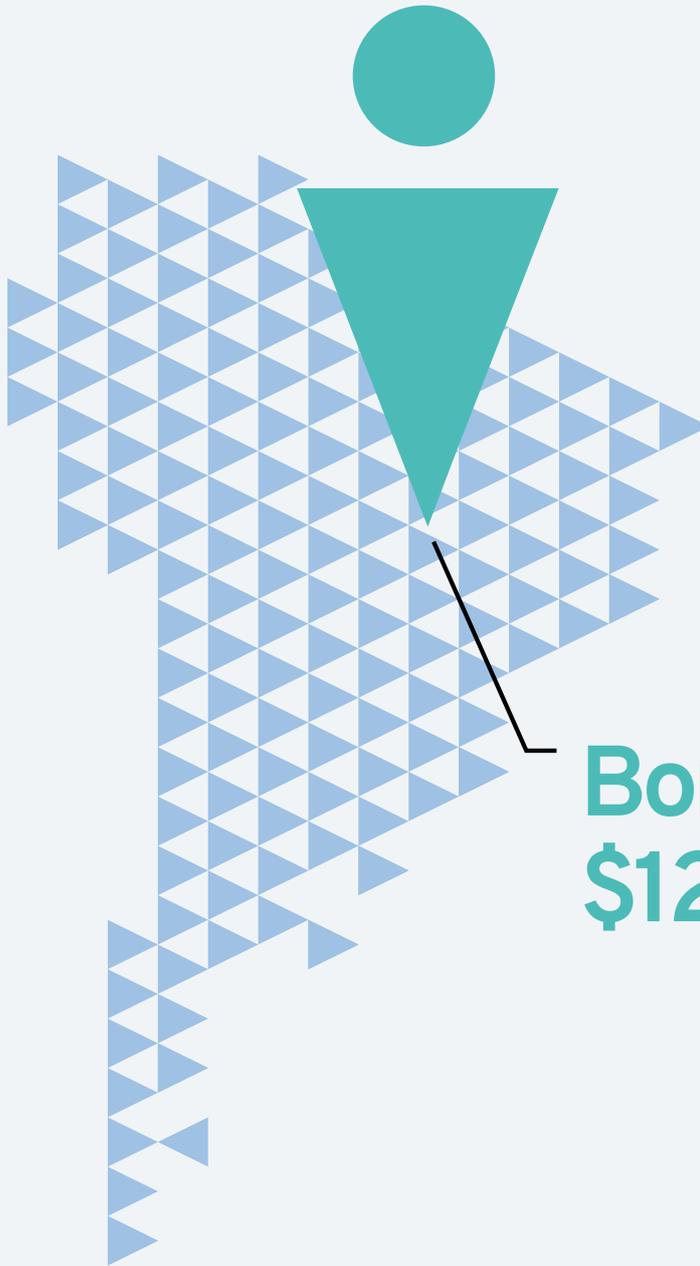
b. Cómo proteger a los emprendimientos de mujeres y a las trabajadoras frente a los desastres naturales

La concentración de mujeres en un número limitado de ocupaciones feminizadas con mayores tasas de

⁶ Saget y otros (2020) estiman que en América Latina, la disminución de la productividad por efectos de las olas de calor serán equivalentes a 2.5 millones de empleos a tiempo completo.

⁷ De acuerdo a cifras de la CEPAL (2022a) la participación laboral de las mujeres llegó en 2021 al 50%, cifra similar a la del 2016, en tanto la de los hombres ya habría alcanzado los niveles pre-pandemia y en algunos sectores (por ejemplo construcción) los ha superado.

⁸ Según CEPAL y UNFPA (2020) las mujeres afrodescendientes están aún más sobrecargadas.



**Bono BRL300
\$125**

► Programa de Bolsa Verde en Brasil

Este es un programa de transferencias condicionadas que operó en Brasil entre 2007 y 2016 y consiste en la entrega de un bono de BRL300 (aproximadamente \$125) mensual, a cambio de actividades que reduzcan la deforestación, promuevan la preservación de los bosques y conservación de los recursos naturales. Está dirigido a familias que viven en extrema pobreza en zonas rurales prioritarias y son beneficiarias de Bolsa Familia (programa nacional de transferencias condicionadas para erradicar la pobreza extrema). Se establece un contrato por un período de hasta dos años, renovable, y el bono se entrega a las mujeres al igual que en Bolsa Familia. Las reglas concretas para el uso sostenible de los recursos naturales y la conservación del medioambiente difieren según el área prioritaria. En el caso de los bosques, se les permite

recolectar frutas, extraer látex, realizar pesca artesanal y producir artesanías a partir de recursos naturales. En las áreas ribereñas ocupadas por pueblos indígenas existen Términos de Autorización para Uso Sostenible (TAUS). A través de Bolsa Verde también se ofrece capacitación sobre usos alternativos de la tierra, producción sustentable, desarrollo empresarial y estrategias de comercialización de productos ecológicos.

Entre 2011 y 2015, la deforestación de las áreas cubiertas por Bolsa Verde fue entre un 44% y un 53% más baja y se generaron beneficios de reducción de carbono valorados en 335 millones de dólares, lo que representa tres veces el costo del programa.

Fuente: Elaboración propia, con base en Schwarzer y otros, 2016; McCoshan, 2020.

informalidad y menor cobertura de seguridad social las deja en una situación de mayor vulnerabilidad frente a las contingencias provenientes del clima. Las mujeres emprendedoras tampoco tienen las condiciones para enfrentar crisis prolongadas derivadas de eventos climáticos, ya que se ubican en los segmentos de empresas de menor tamaño, con bajo capital y limitado acceso a fuentes de financiamiento. De ahí la importancia de que los planes para minimizar los riesgos climáticos incorporen una dimensión de género y medidas especiales para evitar que los costos sean asumidos desproporcionadamente por las mujeres.

Esto implica considerar medidas para apoyar la supervivencia de los negocios -en particular de las MiPymes en toda la cadena de valor- y proteger el empleo y los ingresos de las trabajadoras ante situaciones de crisis provocadas por un desastre. Se requieren políticas activas del mercado de trabajo que contemplen entre otras medidas: los subsidios a la contratación de mujeres, cuotas de empleos en obras de reconstrucción para ellas, beneficios tributarios y subsidios al emprendimiento femenino, líneas de créditos blandos y capacitación pagada en oficios altamente demandados. A su vez, el restablecimiento del sistema escolar y de apoyo al cuidado -una de las actividades que frecuentemente se suspende frente a crisis por desastre- es fundamental para que las mujeres no se retiren de la fuerza de trabajo.

Muchas de las medidas adoptadas frente a la crisis generada por el COVID-19 son también válidas en el caso de los efectos de los desastres naturales. Entre estos se cuentan los paquetes fiscales para respaldar de forma temporal los ingresos de las personas que han perdido sus fuentes de trabajo y los apoyos a las empresas a través de subsidios temporales al costo de los salarios y en general, poniendo en marcha fórmulas para evitar los despidos. En este marco están también las prestaciones de desempleo temporales y transferencias monetarias para trabajadoras autónomas.

c. La pobreza y falta de protección social aumenta la vulnerabilidad de las mujeres frente al cambio climático

Se estima que en 2021 un 32,1% de la población de América Latina se encontraba en situación de pobreza y un 13,8% en extrema pobreza. Esto representa 201 millones de personas pobres y 86 millones extremadamente pobres (CEPAL, 2022a). Las mayores tasas de pobreza se registran en niños, niñas y adolescentes, llegando al 47.2%⁹. La tasa de pobreza de las mujeres es mayor que la de los hombres en todos los países de la región. El índice de feminidad de la pobreza es en promedio de 113.3, aunque en 9 de los 17 países estudiados esta cifra es mayor¹⁰. Tanto la pobreza como el peso de las mujeres entre las personas pobres aumentó como resultado de la crisis provocada por la pandemia del COVID-19¹¹.

Existe un estrecho vínculo entre la pobreza, la falta de protección social y el deterioro del medioambiente. Los hogares que viven en la pobreza están más expuestos a los efectos del cambio climático, tanto por su emplazamiento natural como por la carencia de medios para protegerse de ellos. La gran mayoría de las mujeres pertenecientes a hogares pobres carecen de empleos formales y no cuentan con protección social. Por ello, la gestión de riesgo frente a los eventos climáticos debe incluir, además de la generación de capacidades de respuesta, un componente de protección social. Este último actúa de forma complementaria a la adaptación de los procesos productivos y de la infraestructura pública y privada, garantizando niveles mínimos de bienestar y derechos sociales (CEPAL, 2021c, Bleeker y otros, 2021). La experiencia de Brasil que se presenta en el recuadro No.1 demuestra los efectos positivos de asociar el objetivo de reducir los riesgos sociales a través de la entrega de un ingreso básico con el apoyo al cuidado del medio ambiente.

9 Para mayor información véase: https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator_id=3328&area_id=927&lang=es

10 Para mayor información, véase: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/indice-feminidad-hogares-pobres>.

11 Durante la pandemia del COVID 19 disminuyeron los ingresos de los hogares, especialmente los ingresos salariales de los quintiles más pobres al mismo tiempo que se incrementaba el patrimonio de los superricos.

► I.3. El cambio climático aumenta los riesgos en la salud de las trabajadoras y la violencia de género

a. Las mujeres enfrentan mayores riesgos de salud ante eventos climáticos adversos

El cambio climático tiene múltiples efectos negativos sobre la salud física y mental de las personas, provocando un aumento de las tasas de morbilidad y mortalidad de la población¹². Se espera un incremento de la incidencia de enfermedades físicas de todo tipo -respiratorias, cardiovasculares, renales, oculares, dermatológicas, vectoriales y zoonóticas, gastrointestinales, neurológicas, materno infantiles- y también de las afecciones mentales, como consecuencia de las situaciones particularmente estresantes que provocan los fenómenos meteorológicos extremos o sus efectos en la comunidad¹³ (OPS, 2021). Se estima que más del 30% de las nuevas enfermedades aparecidas en los últimos 60 años son el resultado del cambio en el uso de la tierra, principalmente por la deforestación (FAO, 2022).

La predisposición de las personas a enfermar por efectos del cambio climático es mayor para las mujeres, la población infantil, las personas adultas, mayores y entre quienes viven en la pobreza. Los mayores riesgos que enfrentan las mujeres son el efecto combinado de factores fisiológicos y patrones de conducta asociados a las desigualdades de género. Por ejemplo, los desastres naturales producen más muertes entre las mujeres que entre los hombres (OMS, 2016).

Además, un aumento de las enfermedades de los miembros de la familia representa una mayor demanda de cuidados, que recae en las mujeres.

El cambio climático impone una fuerte presión sobre los sistemas públicos de salud, agravando los problemas de financiamiento y gestión que arrastran en la región desde hace décadas e incrementando el riesgo de aumentar las brechas de desigualdad en salud. Sin embargo, son pocos los países de la región que ya han empezado a elaborar sus planes de adaptación para el sector salud, a fin de fortalecer sus capacidades y aminorar las consecuencias negativas de este fenómeno sobre la salud de la población¹⁴ (CEPAL, 2021d; GreenLabUC, 2016).

b. Los riesgos del cambio climático en la salud y la seguridad en el trabajo

La salud y la seguridad en el trabajo son elementos esenciales para el bienestar de las personas trabajadoras. Reconociendo esto, la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo (2022) adoptó una resolución incorporando los Convenios referidos a esta materia (Convenio sobre Salud y seguridad de los trabajadores, 1981 (No.155) y Convenio sobre el marco promocional para la salud y seguridad de los trabajadores 2006 (No.187)) como parte de los

¹² Se estima que entre 1998 y 2020 murieron en América Latina y el Caribe 300.000 personas a causa de eventos climáticos (Romanello y otros, 2022).

¹³ Los efectos en la salud mental pueden ser agudos y directos, indirectos o psicosociales. Los efectos directos son desencadenados por eventos extremos que producen traumas psicológicos y conducen a enfermedades somáticas, depresión, abuso de drogas y alcohol. Los impactos indirectos son reacciones posteriores, de ansiedad, pena, angustia. Los impactos psicosociales son generados por eventos (olas de calor, sequías graves y prolongadas) que desencadenan conflictos intergrupales (por ejemplo reacciones violentas debido a la exposición a las altas temperaturas) o sensaciones de inestabilidad o inseguridad debido a la escasez de recursos y fuentes de ingreso (GreenLabUC, 2016).

¹⁴ Aun cuando un 83% de las CDN de América Latina reconocen que la salud es un ámbito prioritario, la mayoría no asume ningún compromiso de acciones específicas en salud y menos de 0,5% de los fondos multilaterales para el financiamiento de acciones climáticas han sido asignadas a iniciativas de salud. Uruguay es una excepción, y destina un gasto de US\$5.61 per cápita a iniciativas en salud de adaptación al cambio climático (Yglesias-Gonzalez y otros, 2022).

principios y derechos fundamentales del trabajo (OIT, 2022c). Esta es una decisión relevante, ya que algunos sectores y ocupaciones están especialmente expuestos a los fenómenos climáticos¹⁵.

El estrés térmico, uno de los efectos más evidentes del calentamiento global, ha sido reconocido como un serio riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo. El calor excesivo durante la jornada laboral, los huracanes y las inundaciones, son fenómenos frecuentes en América Central y el Caribe y no solo ponen en riesgo la salud de la población, sino además restringen la capacidad de trabajo y la productividad de las personas trabajadoras. (OIT, 2019f). Aun cuando todos los sectores de la actividad económica se ven afectados por los efectos del cambio climático, hay algunas ocupaciones que enfrentan mayores riesgos porque requieren actividad física o se realizan al aire libre. Algunas de estas ocupaciones tienen una alta presencia de mujeres, como en algunas áreas de la agricultura, el turismo, la venta ambulante o las ferias al aire libre (OIT, 2019c).

Los efectos del cambio climático sobre la salud de las personas demandará nuevas exigencias a quienes trabajan en el sector sanitario. Este sector se caracteriza por una fuerte estratificación de género y gran disparidad salarial. En América Latina el 72,6% de las personas ocupadas en el área de la salud son mujeres y la brecha salarial de género es del 39,2%, mucho más alta que en otros sectores económicos¹⁶. Mientras un 25,5% de los hombres se ubican en el área de la medicina (vs. un 10,3% de las mujeres), las mujeres se concentran en otras ocupaciones profesionales o técnicas de la salud. A pesar de su alta representación en el sector, la presencia de mujeres en cargos directivos es baja (2% mujeres vs. 3,6 los hombres), lo que les resta influencia en los procesos de toma de decisiones, incluso en ámbitos como la adaptación climática (CEPAL, 2022c, OMS y OIT, 2022, OPS, 2020).

Frente a las nuevas demandas que enfrenta el personal sanitario, la OMS y la OIT (2022) resaltan la necesidad de generar espacios de diálogo social para proteger la salud y derechos laborales de quienes desempeñan esta labor y superar las desigualdades de género. Este es un tema que ha sido denunciado por las organizaciones sindicales del sector,

señalando que a diferencia de otras ocupaciones, el personal sanitario no puede adaptar sus horarios durante episodios climáticos extremos y, por tanto su trabajo se sobrecargará ante esas situaciones. Por ello proponen evaluar si las instalaciones, equipamientos, sistemas de turno y otros elementos son apropiados (CSI, 2022a). Es necesario por lo tanto que los planes de adaptación del sector de la salud incluyan no solo medidas para asegurar la salud de la población, sino también la calidad del empleo, la salud y los derechos laborales del personal sanitario.

a. Aumento de la violencia de género ante crisis provocadas por eventos climáticos

Entre las consecuencias negativas derivadas de la crisis climática está su incidencia en el aumento de la violencia de género en contra de mujeres, niñas y disidencias sexuales. Los eventos climáticos adversos -sequías prolongadas, inundaciones, huracanes-, contribuyen a aumentar las tensiones debido a escasez de alimentos, falta de empleo e inseguridad, incrementando los factores de riesgo de la violencia de género. Hay estudios que muestran que estas crisis generan en los hombres su incapacidad para cumplir con los estereotipos de género tradicionales -por ejemplo su rol de proveedor- frente a eventos climáticos, lo que lleva a mayor consumo de alcohol y drogas y un aumento de la violencia contra las mujeres (Castañeda y otros, 2020). El aumento de la temperatura está asociado con el riesgo de comportamientos violentos y el incremento de la violencia de género. Un estudio demostró que el riesgo de que una mujer sea asesinada por su pareja o expareja se incrementa un 28,8% tres días después de que se produzca una ola de calor (Sanz-Barbero y otros, 2018)

La violencia de género es un problema global que ocurre en el ámbito privado y público, así como en los espacios de trabajo. El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (No. 190) de la OIT, establece el derecho que tienen todas las personas a vivir sin violencia ni acoso en el mundo del trabajo. Proporciona un marco claro para la adopción de medidas y brinda

¹⁵ Forastieri (sf) señala que mujeres y hombres trabajadores tienden a enfrentar riesgos físicos, biológicos, químicos y psicológicos diferentes, ya que usualmente no se desempeñan en las mismas ocupaciones. En el caso de las mujeres, la sobrecarga de trabajo (al sumarse las horas de trabajo remunerado y no remunerado) y el desbalance de poder acentúan los riesgos a su salud y seguridad.

¹⁶ De acuerdo a la OMS y OIT (2022), la segregación ocupacional -horizontal y vertical- es un factor clave detrás de la brecha salarial de género en el sector salud.



la posibilidad de forjar un futuro del trabajo sobre la base de la dignidad y el respeto.

Uno de los riesgos desencadenantes de violencia se produce ante la escasez de tierras productivas, fenómeno agravado por el cambio climático. La violencia es una de las herramientas más utilizadas para ejercer control sobre las mujeres (Van Daalen y otros, 2022). Los riesgos de acoso, ataques y violencia sexual también aumentan para las mujeres y niñas que viven en zonas rurales quienes, debido a los efectos del cambio climático y el aumento de la contaminación, deben desplazarse a lugares más alejados para obtener agua limpia y leña para cocinar. Al mismo tiempo, las migraciones producidas por desastres naturales aumentan la exposición de mujeres

y niñas a diversas formas de violencia de género y a situaciones de tráfico de personas (OIM, 2015).

Por último, es importante resaltar que ha aumentado la violencia contra líderes ambientalistas (de ambos sexos), especialmente en situaciones en que hay una limitada capacidad de control gubernamental sobre territorios y recursos donde hay intereses creados¹⁷. Esta situación adquiere un carácter de género cuando se utiliza violencia sexual y otros medios para atacar y desacreditar a las mujeres líderes ambientalistas, al pensar que están desafiando las normas de género existentes.

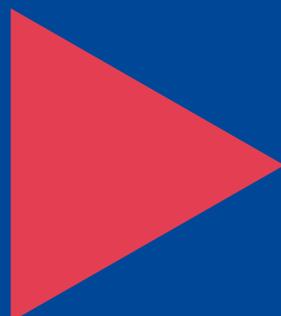
¹⁷ América Latina es la región más peligrosa para quienes defienden la tierra, los bosques y los recursos naturales. En la última década el 68% de los crímenes a ambientalistas se produjeron en América Latina. Brasil y Colombia registran el mayor número durante este período, pero México se ubicó en primer lugar en 2021. En Brasil, el 85% de los crímenes se produjeron en la Amazonía y un tercio de las víctimas eran miembros de comunidades indígenas o afrodescendientes (Global Witness, 2022).



2

Los desafíos que hoy enfrenta América Latina para avanzar hacia una Transición Justa con enfoque de género e interseccionalidad

La región de América Latina y el Caribe alberga alrededor del 60% de la biodiversidad, el 50% de los bosques primarios y el 28% de la tierra con potencial para la agricultura, lo que la convierte en una región clave para preservar la estabilidad climática global (Banco Mundial, 2022a). Sin embargo, es también muy vulnerable al cambio climático, debido a diversos factores que tienen que ver con su geografía, la distribución de la población y su infraestructura. La vulnerabilidad de la región se ve agravada debido a las condiciones sociales, las características estructurales de la desigualdad y la fragilidad de sus mercados de trabajo.





► II.1. La paradoja de América Latina: Porcentaje relativamente bajo de emisiones pero sufriendo graves efectos del cambio climático

A pesar de que la región aporta alrededor de un 8% de las emisiones de gas efecto invernadero (GEI)¹, y produce un nivel relativamente bajo de emisiones per cápita² es una de las zonas más afectadas por el cambio climático y los fenómenos meteorológicos extremos. Los mayores impactos económicos se producen por una combinación de temperaturas promedio más elevadas y cambios en el ciclo hidrológico, con patrones de precipitaciones menos predecibles. La tasa media de aumento de las temperaturas fue de aproximadamente 0,2 °C por década entre 1991 y 2021, en comparación con los 0,1 °C por década registrados entre 1961 y 1990 y el nivel del mar está subiendo a un ritmo más rápido que en otras regiones del mundo (OMM, 2022).

América Latina y el Caribe es la segunda región más propensa a vivir desastres naturales. Entre los años 2000 y 2019 se registraron 1.205 desastres, afectando a más de 150 millones de personas (OMM, 2022). Los países de la región han perdido en promedio, un 1,7% de su PIB anual, como resultado de desastres naturales relacionados con el cambio climático (Banco Mundial, 2022a), impactando en la vida de las personas y sus fuentes de ingresos, con un claro sesgo de género.

1 En 2018 América Latina y el Caribe produjo 3.9 Gigatoneladas de CO₂ equivalente (GtCO₂eq) de GEI. Desde 1990 las emisiones de GEI han aumentado 0.4% en promedio al año (Samaniego y otros, 2022).

2 La situación de América Latina es sin embargo muy heterogénea. De acuerdo al Atlas Global de Carbono, en 2021 Brasil es el país que genera más emisiones en la región y ocupa el número 12 en el ranking de países más contaminantes (489 MtCO₂). Le sigue México (407 MtCO₂), el número 15 en el ranking mundial, y luego Argentina (186 MtCO₂), que se sitúa en el puesto 31. En cambio, la suma de las emisiones de los países del istmo centroamericano (Guatemala, Nicaragua, Costa Rica, El Salvador, Honduras y Panamá) no llega a las 50 MtCO₂. Para mayor información, véase: <http://www.globalcarbonatlas.org/es/CO2-emissions>.





►► la región aporta alrededor de un 8% de las emisiones de gas efecto invernadero (GEI), y produce un nivel relativamente bajo de emisiones per cápita.

► II.2 La matriz productiva de América Latina

La matriz productiva de América Latina está fuertemente marcada por el desarrollo de actividades extractivas y monocultivos orientados a la exportación, lo que agrega complejidad en la búsqueda de soluciones ambientales que sean económicamente viables y socialmente beneficiosas. La región es privilegiada en cuanto a la riqueza de agua y bienes naturales, lo que significa un enorme potencial para energías renovables y sumideros de carbono. Pero al mismo tiempo su estructura productiva es altamente dependiente de la actividad minera y extractiva, el monocultivo, la ganadería y la producción forestal a gran escala.

a. A la búsqueda de un modelo sostenible ambientalmente que genere crecimiento y justicia social

En América Latina, el crecimiento económico y el empleo dependen en gran medida de los recursos naturales. La región cuenta con grandes reservas de minerales e hidrocarburos, recursos marinos, hídricos y agroforestales³. Con el fin de lograr un desarrollo sostenible y ambientalmente sustentable, los países de la región han incorporado criterios de gestión ambiental, a fin de evaluar y predecir los impactos ambientales del uso de recursos naturales, y así preservar el ambiente y la reposición de estos recursos. Sin embargo, los marcos legislativos no siempre son claros y en algunos países no se cuenta con recursos apropiados para fiscalizar el cumplimiento de la normativa (BID, 2020). En la región también se realizan actividades económicas con una lógica «extractivista»⁴ que escapan de la obligación de gestión ambiental y realizan una explotación desmedida de

los recursos naturales. Esta sobre-explotación de los recursos naturales genera degradación ambiental y GEI. Además, contribuye a la concentración de la riqueza y a mantener las altas tasas de informalidad laboral.

La creciente especialización de América Latina en la exportación de productos básicos⁵ y la consecuente agudización de la tendencia hacia la reprimarización de las economías de la región, que se produjo en el marco de los programas de liberalización y atracción de la inversión extranjera, ha generado recursos y empleo en el corto plazo, pero con altos costos ambientales, algunos irreversibles (Azamar Alonso y otros, 2017). Esta estrategia ha dejado a los países en una situación altamente vulnerable a los ciclos económicos de la demanda de bienes primarios -y la volatilidad de los precios a nivel internacional- lo cual tiene efectos en los ingresos fiscales y disminuye el margen de acción para políticas sociales. Los proyectos extractivos en sectores como la minería transforman las dinámicas locales y abren oportunidades de empleo para las mujeres durante el proceso de construcción del proyecto, aunque muchos de estos empleos se pierden al entrar en operación. En esta segunda fase aumentan las enfermedades ligadas a la contaminación por metales tóxicos, así como del tiempo de desplazamiento para buscar agua limpia, incrementando la sobrecarga de las mujeres⁶.

Los monocultivos forestales o agroalimentarios para la exportación generan también economías de enclave y son un factor de expulsión de población rural hacia las ciudades, especialmente cuando se introducen cultivos que demandan muy poca mano de obra y ponen en riesgo la pequeña agricultura familiar.

3 América Latina es uno de los principales productores de recursos mineros muy relevantes para la economía mundial, como cobre, hierro y zinc. Aporta además el 9% de la producción mundial de petróleo y un 5% del gas, la que se espera que alcance en 2040 a un 11,3% y 5,6% respectivamente. Situación que debe llamar a preocupación si se quiere cumplir con las metas de disminución de emisiones (BID, 2020).

4 La noción de *extractivismo* se refiere al uso altamente concentrado de los recursos naturales y a su explotación desmedida. Se trata de la explotación de grandes volúmenes de productos de la naturaleza a un ritmo que no permite su reposición y que se exportan como *commodities* y generan economías de enclave.

5 Según la CEPAL, el ingreso obtenido por las exportaciones de productos primarios ha crecido en América Latina desde 1990, aumentando la presión sobre los recursos naturales. Del total de exportaciones de 2019 los productos primarios representaron un 82,6% en Argentina, 66,6% en Brasil, 85,9% en Chile, 77,9% en Colombia y 88,6% en Perú (CEPALSTAT, consulta en línea).

6 Esto se ha denominado como las externalidades del extractivismo. Mayor información sobre los efectos de los proyectos mineros en Perú, véase <https://redextractivas.org/8-de-marzo-los-retos-de-las-mujeres-ante-el-extractivismo/>



Desde el ámbito corporativo ha surgido en los últimos años una preocupación por establecer criterios de inversión socialmente responsable (ESG por sus siglas en inglés, Environmental, Social and Governance), y guiar sus decisiones en materia ambiental, social y de gobierno corporativo. En 2016, solo un 10% de los directores ejecutivos (CEOs por su siglas en inglés) de las empresas de gestión de activos y patrimonio en el mundo señalaban su gran preocupación por este tema, cifra que aumentó a un 25% en 2020, aunque más del 60% de los directores encuestados manifestaban algún nivel de preocupación por el clima, la disparidad de ingresos y la inestabilidad social (PWC, 2022). Un estudio con empresas de América Latina que han emitido bonos de carbono en el mercado internacional mostró que existe un aumento en el involucramiento de los consejos de administración respecto a los riesgos climáticos (Nuñez y otros, 2022).

b. La agricultura y el cambio en el uso de suelos son las principales fuentes de emisiones en la región

Un elemento singular de América Latina es que los combustibles fósiles no son la principal fuente de emisiones. El uso de energías fósiles representa menos de la mitad (44%) del total de emisiones de GEI, cifra mucho menor a la de la Unión Europea (87%) y al promedio mundial (76%). Las fuentes de emisión más

relevantes en la región se sitúan en la agricultura, incluyendo cultivos y ganadería (26%) y cambios en el uso del suelo, asociados a los procesos de deforestación (20%). Su efecto combinado es un poco mayor que el de la energía (46%). Los residuos y los procesos industriales producen aproximadamente el 10% restante. (Samaniego y otros, 2022).

La región alberga el 23% de los bosques del mundo, pero entre 1990 y 2020, la superficie boscosa disminuyó desde un 53% a un 46% del territorio regional (se perdieron 138 millones de hectáreas). Se estima que más del 70% de la deforestación es provocada por la transformación de tierras forestales para otros usos, tales como pastizales para ganadería, o cultivos para la exportación. Brasil concentra el 53.3% de los bosques de toda la región (497 millones de hectáreas), y en los últimos 30 años ha perdido 92,3 millones de hectáreas de bosque. El 88% de esta pérdida se debe al cambio de uso del suelo para la agricultura comercial y la ganadería, principalmente de exportación. La deforestación ha llevado además a un aumento de los incendios forestales, también propulsados por el incremento de los periodos de sequía intensa (CEPAL, 2021b; Dummet y otros, 2021).

La agricultura basada en monocultivos que se destinan a la exportación -en su gran mayoría especies introducidas- afecta además a la calidad de los suelos y la biodiversidad, comprometiendo la productividad de la tierra y la seguridad alimentaria.

► II.3 La desigualdad estructural de la región acentúa los costos del cambio climático, especialmente para las mujeres

América Latina y el Caribe es la región con mayor desigualdad en la distribución de los ingresos en el mundo. En 2018, el 7% de la población concentraba el 80% de los ingresos (Banco Mundial 2020). El empleo informal, un rasgo estructural de los mercados de trabajo de la región, es otra expresión de la desigualdad. Más de la mitad de las personas ocupadas, excluyendo al sector agrícola, se encuentra en la informalidad y esta cifra se acerca al 80% en varios países de ingresos medios bajos como Bolivia, Guatemala, Honduras y Nicaragua. En 2021 un 53.7% de las mujeres ocupadas en América Latina trabajaba en sectores de baja productividad y altísima informalidad. En el caso de los hombres, esta cifra llega al 49.6%, lo que indica que la brecha es de 4.1 puntos porcentuales (Maurizio, 2021; OIT, 2019c).

a. El riesgo de excluir a las mujeres en las nuevas ocupaciones hacia la descarbonización

La transición hacia un futuro de cero emisiones tiene un importante potencial de creación de empleo. Un estudio del BID y la OIT estimó que en América Latina existen las condiciones -mediante políticas apropiadas- para crear 22.5 millones de puestos de trabajo al 2030⁷ ayudando a la descarbonización de los sectores de la agricultura, silvicultura, energías renovables, construcción y manufactura. Esto representa un potencial de aumento neto de 15 millones de empleos, un 4% del empleo total en la región⁸, que se producirían principalmente en sectores y ocupaciones con mayoría de hombres. Se daría un aumento de 18,5 millones de empleos en ocupaciones masculinizadas y una pérdida de 6 millones. Las ocupaciones feminizadas tendrían un incremento de 4 millones de empleos y una pérdida de 1.5 millones (Saget y otros, 2020).

De mantenerse los patrones actuales de segregación ocupacional, las mujeres tendrían menos acceso a los nuevos empleos creados por los programas de descarbonización. En América Latina, un 72% de las mujeres ocupadas se concentra en servicios (42.1%) y comercio (29.9%) y están casi ausentes en sectores como electricidad, gas, agua, construcción y transporte. Los hombres, en cambio, se distribuyen más homogéneamente en los distintos sectores de la economía (OIT, 2022a).

En el sector agrícola se prevé un aumento del 54% del empleo en agricultura vegetal y un 6% en la silvicultura, mientras se perdería un 29% de los puestos de trabajo (4.3 millones de empleos) en actividades altas en emisiones, tales como la ganadería, crianza de animales e industria láctea. El empleo en el sector de las energías renovables crecería en un 22% (100.000 nuevos puestos de trabajo) y las inversiones para aumentar la eficiencia energética llevarían a un crecimiento del empleo de un 2% en el sector de la construcción (540.000 empleos). Pérdidas importantes de empleo se producirían en el sector de la electricidad co base en combustibles fósiles (-57%) y en la extracción de combustibles fósiles (-32%). Sin embargo, la acción combinada de ambos sectores representaría la pérdida de menos de 400.000 puestos de trabajo (Saget y otros, 2019).

En la fase de transición hacia economías más verdes, se espera que el aumento de la demanda por actividades de prestación de servicios ambientales a empresas, comunidades e instituciones públicas tendrá un impacto positivo en el empleo de las mujeres, ya que se requerirán calificaciones que ellas ya tienen. Estos servicios incluyen labores en el área legal, de comunicaciones, vínculos con la comunidad, así como en programas de formación, tanto en temas técnicos-sectoriales y de gestión, así como sobre la forma en que se debe incorporar la dimensión de género en los proyectos climáticos y en la implementación de ellos⁹.

⁷ Esta estimación supone un importante cambio en las dietas de la población, ya que este sería el principal impulsor (19.7 millones) de la producción agrícola vegetal.

⁸ Se estima que en este proceso se destruirán 7.5 millones de empleos.

⁹ La prestación de servicios ambientales abarca áreas tan diversas como la agricultura, gestión de aguas, biocombustibles, biología, educación ambiental, eficiencia energética, energía solar fotovoltaica, eólica, solar térmica, gestión forestal, certificaciones de calidad y medio ambiente, gestión de residuos o sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.



► II.4. La transformación económica para la descarbonización requiere de nuevas competencias laborales

Las transformaciones para avanzar hacia economías que generen bajas emisiones de carbono requieren de una fuerza de trabajo con nuevas habilidades y competencias para adaptarse a los requerimientos de los nuevos empleos¹⁰. Sin embargo, en la región hay grandes deficiencias en materia de estas competencias laborales. Apenas un 15% de la fuerza laboral ha recibido algún tipo de capacitación, cifra muy inferior al 56% promedio observado en los países de la OCDE (Saget y otros, 2019). Además, la capacitación suele estar dirigida a personas con un nivel de educación inicial más alto y a aquellas con un empleo formal a tiempo completo. Esto perpetúa y amplifica las desigualdades en materia de competencias iniciales y puede generar un círculo vicioso de escasa inversión en capacitación, competencias inadecuadas, baja productividad e informalidad. La OIT (2019a) señala que la promoción de empleos verdes requiere fortalecer la dimensión de la formación en las políticas de transición climática y que se necesitan medidas específicas para reducir las brechas de género en materia de formación, especialmente en los casos de quienes poseen baja cualificación.

En América Latina, más de la mitad de los empleos que se podrían crear al 2030 en sectores clave para la descarbonización se ubican en un nivel de cualificación intermedio (13,5 millones). Un tercio de estos nuevos empleos requerirá de mano de obra con baja cualificación (8 millones) y apenas 1 millón de empleos se ubicará en la categoría de alta cualificación (Saget y otros, 2019). El hecho de que la mayor parte de estos empleos se concentre en ocupaciones de cualificación media es relevante desde un punto de

vista de género, ya que actualmente estas son desempeñadas mayoritariamente por hombres.

Además de los empleos directos se espera la creación de empleos indirectos, por lo que se deberán realizar diagnósticos más finos para identificar las necesidades de formación profesional a lo largo de toda la cadena productiva y adaptar los programas de formación y los planes de estudio a estas nuevas necesidades.

La segregación de género que se observa en el mercado laboral se inicia en la etapa de la educación. Para que las mujeres se beneficien de las nuevas oportunidades de empleo es necesario superar su baja presencia y mejorar sus competencias en las carreras del área de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM o STEM por sus siglas en inglés). De acuerdo a la UNESCO (2019) los estereotipos de género aún permean los distintos niveles de la educación. Los textos escolares, las prácticas en las clases y las distintas señales que reciben las niñas sobre sus habilidades y posibilidades en la vida, marcan un camino que las lleva a limitar sus opciones de carrera y alejarlas de opciones formativas en el área CTIM. Ampliar las oportunidades de las mujeres y las niñas requiere cuestionar las normas sociales vigentes.

La cultura patriarcal legitima un imaginario social en el cual las mujeres son percibidas con menos habilidades en las áreas CTIM. La baja presencia de mujeres en ocupaciones consideradas tradicionalmente masculinas y que son estratégicas para la descarbonización, tiene como contraparte una segregación de género en la formación técnica y profesional. En México, del total

10 Entre las medidas a tomar, se encuentran las siguientes:

- Estimar el número de empleos que se crearán y destruirán en cada sector en el marco de una transición hacia emisiones cero, utilizando un horizonte de tiempo razonable. Incluir en esta estimación tanto los empleos directos como indirectos y su ubicación territorial.
- Caracterizar el tipo de empleo que se creará, en términos del sector económico y tipo de ocupación, contrastándolo con la composición por sexo actual. Si son empleos masculinizados, elaborar estrategias para impulsar la incorporación de mujeres.
- Identificar el tipo de competencias y habilidades requeridas para estos nuevos empleos y contrastarlas con las que existen en la actualidad. Frente a carencias de fuerza de trabajo con la formación requerida, impulsar programas de formación para mujeres, vinculando a ellos una salida ocupacional.
- Desarrollar diagnósticos de género en sectores con potencial de creación de empleos en áreas clave para la mitigación y generar espacios de diálogo social y alianzas público-privadas para aumentar la presencia de mujeres y mejorar la productividad de las empresas.



de ingresos, egresos y titulaciones en el nivel técnico superior y licenciatura en campos de formación relacionados con la electricidad y generación de energía, únicamente el 12% corresponde a mujeres (CEPAL, 2020c). En Chile, las mujeres representan el 15,5% del total de personas tituladas en carreras genéricas del área de las ingenierías en 2020. Sin embargo la proporción de mujeres que se especializa en el sector eléctrico o en áreas puramente tecnológicas, es considerablemente menor (SENCE, 2022).

El acceso y uso de las mujeres a las tecnologías digitales es también un requisito para que se protejan de los riesgos del cambio climático y accedan a los beneficios de las políticas de descarbonización. En América Latina, entre 2017 y 2018, el porcentaje de acceso a internet fue de 63% para los hombres y 57% para las mujeres (Saget y otros, 2020). La mayor proporción de quienes están excluidos son los hogares rurales, las personas mayores y las de menores ingresos y educación. Las mujeres tienen menor acceso a internet (brecha de conexión), y si se conectan le dan un uso muy limitado a los dispositivos digitales (brecha de uso).

El analfabetismo digital¹¹, la falta de familiaridad con las tecnologías digitales y el escaso tiempo para

explorar con ellas, dejan a las mujeres con un menor nivel de conocimiento y conciencia acerca de las potencialidades que estas tecnologías ofrecen. La brecha digital de género se ha ido incrementando en la medida en que las tecnologías se han vuelto más costosas y sofisticadas (Vaca-Trigo y Valenzuela, 2022).

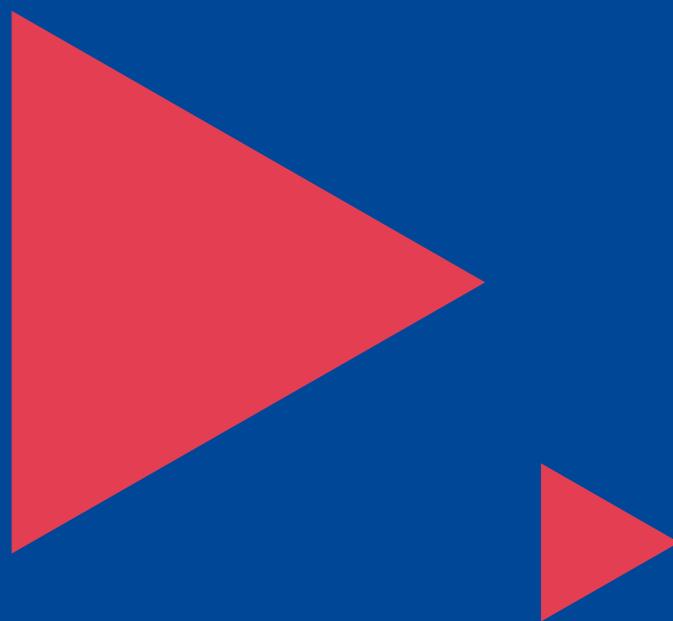
Abordar la brecha de conectividad y la alfabetización digital es indispensable para que las mujeres participen en la gestión de las emergencias climáticas y se beneficien de los sistemas de alerta temprana. Las tecnologías digitales pueden llegar a constituir una herramienta poderosa para apoyar las actividades de adaptación que desarrollan las mujeres, a través de información meteorológica oportuna y acceso a las redes públicas de apoyo. También son un instrumento útil para mejorar la productividad de los pequeños negocios a cargo de mujeres, ampliando su acceso a redes, instrumentos financieros digitales y conexión con otros mercados. La utilización de estas tecnologías es múltiple, así como el desarrollo de aplicaciones en función de las necesidades de las mujeres en cada territorio (Menna y otros, 2019).

¹¹ Se refiere al nivel de desconocimiento de las nuevas tecnologías, que impide que las personas puedan acceder a las posibilidades de interactuar con estas.



3

Pueblos indígenas y afrodescendientes frente al cambio climático: un enfoque interseccional





América Latina se caracteriza por una gran diversidad socio-demográfica, donde las desigualdades y la discriminación basadas en la condición étnico-racial se convierten en situaciones de exclusión que se reproducen inter-generacionalmente. El Convenio sobre Pueblos indígenas y tribales, 1989 (169) de la OIT considera como pueblos indígenas a quienes descienden de las poblaciones que habitaban una región geográfica en la época de la conquista y conservan sus instituciones o parte de ellas. El concepto de «indígena» está fuertemente asociado a la colonización que se produce en América Latina a partir del siglo XV y se le asigna un significado socio racial que se atribuye a un grupo de pueblos que son percibidos por los colonizadores como diferentes e inferiores (Del Aguila, 2015).

Las mujeres comparten múltiples formas de discriminación de género, pero no son un grupo homogéneo. La mayor parte del daño ambiental recae sobre mujeres pobres, indígenas, afrodescendientes, rurales, o con menor nivel de educación (Olivera y otros, 2021). De ahí la necesidad de incorporar un enfoque interseccional al analizar los efectos del cambio climático. Esta es una herramienta analítica que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social. La interseccionalidad hace referencia a las múltiples identidades y experiencias de exclusión, de subordinación y de opresión por las que atraviesan las mujeres indígenas y afrodescendientes y busca visibilizar las imbricaciones que existen en las relaciones de poder (Viveros, 2016).





▶▶ América Latina se caracteriza por una gran diversidad socio-demográfica, donde las desigualdades y la discriminación basadas en la condición étnico-racial se convierten en situaciones de exclusión que se reproducen inter-generacionalmente.

► III.1 Mujeres indígenas frente al cambio climático

En América Latina viven alrededor de 58 millones de personas que se reconocen como parte de los más de 800 pueblos indígenas que existen en la región¹ (OIT, 2019b). Representan en promedio el 9,5% de la población. En algunos países su peso es mucho mayor². Son el 43,6% de los habitantes de Guatemala, el 41,5% en Bolivia, el 26% en Perú y el 19,4% en México. En Chile y Panamá representan poco más del 12% (CEPAL, 2022c). Hay una gran diversidad de pueblos indígenas en la región, que se expresa en sus idiomas, cultura e identidad. Un poco más de la mitad de la población indígena (52,2%) vive en zonas urbanas³, donde han migrado en busca de oportunidades laborales y enfrentan serios riesgos de explotación laboral. En las ciudades, las mujeres indígenas son relegadas principalmente a actividades de servicios, sobre todo en el trabajo doméstico remunerado⁴. La principal fuente de empleo de las personas indígenas en la región es, sin embargo, la agricultura (OIT, 2019b).

La tierra, los territorios y los recursos naturales (TTR) tienen un significado especial para las mujeres indígenas en Abya Yala⁵, el término que muchos pueblos utilizan en América para autodenominarse. La tierra es asumida como sagrada y es la base de la organización de la comunidad. Por siglos se usó para asegurar el bienestar, la armonía y el balance entre la naturaleza y los miembros de la comunidad.

Los pueblos indígenas y tribales que habitan en América Latina viven una situación paradójica: a pesar de ser ricos en recursos naturales y cultura,

son pobres en ingresos monetarios y acceso a servicios públicos (OIT, 2020a). Alrededor del 35% de los bosques de América Latina se encuentra en zonas ocupadas por grupos indígenas y más del 80% de la superficie que habitan los pueblos indígenas (330 millones de hectáreas, de las cuales 173 millones corresponden a «bosques intactos») está cubierta de bosques (CEPAL, 2021b). Contribuyen muy poco a las emisiones de gases de efecto invernadero, pero se sitúan entre los grupos más vulnerables al cambio climático, dado que sus territorios se ubican en áreas geográficas más expuestas y tienen menos recursos para desarrollar acciones de adaptación. Presentan altos niveles de pobreza⁶ y una gran dependencia respecto a la calidad y cantidad de recursos naturales para desarrollar sus actividades económicas y de subsistencia. Además, experimentan altos grados de marginación política, lo cual se expresa en una muy limitada participación en los procesos de toma de decisiones más importantes para la estabilidad de sus ecosistemas y bienestar social.

Aun cuando tienen títulos legales de propiedad sobre un 40% de las áreas forestales (y reclaman derechos sobre una importante proporción de tierras respecto a las cuales no tienen títulos) se enfrentan a una amenaza creciente por la superposición de derechos y conflictos con empresas mineras, petroleras, agropecuarias y forestales, así como por los actos de grupos ilícitos y especuladores que han aumentado la deforestación⁷. Las amenazas de intimidación y la

1 Las fuentes oficiales para la medición de la población indígena provienen de los censos nacionales, los cuales incluyen una pregunta sobre autoidentificación, siguiendo los criterios del Convenio 169.

2 De acuerdo con las estimaciones de la CEPAL (2022b) para 2021, los países con el mayor número de personas indígenas son México (25.3 millones), Perú (8.7 millones), Guatemala (8 millones), Bolivia (4.9 millones). En Colombia y Chile, la cifra supera los 2 millones.

3 En México y Perú el porcentaje de mujeres que han migrado a las ciudades es un poco mayor, en tanto en otros países como Panamá y Ecuador la mayoría vive en territorios indígenas (CEPAL, 2013)

4 En todos los países para los que se cuenta con datos, la proporción de mujeres indígenas en TDR en zonas urbanas es más alta que las no indígenas, llegando a triplicar el peso de las no indígenas en el caso de Colombia y Panamá (CEPAL, 2013).

5 Abya Yala en la lengua del pueblo Cuna significa “tierra madura”, “tierra viva” o “tierra que florece” y es utilizado como sinónimo de América.

6 A pesar de que los pueblos indígenas representan el 8,5 por ciento de la población en América Latina, constituyen aproximadamente el 14 por ciento de los pobres y el 17 por ciento de los extremadamente pobres (Banco Mundial, 2020). De acuerdo a la CEPAL (2022a) la tasa de pobreza de las personas pertenecientes a pueblos originarios ascendió 46,7% en 2019, y la extrema pobreza 17,3%. En comparación con la población no indígena, la tasa de pobreza es el doble y es 2,5 veces más alta al comparar las cifras de extrema pobreza.

7 Es importante resaltar que el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, en sus artículos 6 y 15, exige a los países que lo han ratificado, establecer un proceso de consulta frente a cualquier situación que los afecte.

violencia preceden generalmente a la ocupación de estas tierras (FAO y FILAC, 2021).

Las comunidades dan una estructura económica, social y política a la vida cotidiana, con construcciones de género que son particulares a cada etnia. La distribución del poder varía según la combinación de reglas de descendencia, matrimonio y residencia. Las mujeres son las responsables del bienestar de la familia y tienden a asumir un rol subordinado respecto a los hombres, aun cuando la mayor parte de las comunidades considera que hombres y mujeres tienen roles complementarios y de igual importancia. Históricamente las mujeres han asumido el rol de transmisoras del conocimiento y preservadoras de la cultura, pero enfrentan discriminación dentro y fuera de sus comunidades (Velásquez, 2018). La discriminación estructural es un denominador común para todas las mujeres indígenas, que se expresa en marginalidad, exclusión y pobreza. Enfrentan además, mayores niveles de violencia física o sexual -en comparación con las mujeres no indígenas- de parte de una pareja íntima (CEPAL, 2013) y el cambio climático acentúa su vulnerabilidad (OIT, 2018a).

Utilizando cualquier parámetro de bienestar, las mujeres indígenas están en peores condiciones si las comparamos con mujeres no indígenas y con hombres indígenas y no indígenas. Tienen menores niveles de escolaridad y mayores tasas de analfabetismo. Muchas son monolingües, lo que dificulta su comunicación con el entorno no indígena. Cuentan con poca autonomía y reducido acceso a la toma de decisiones en la vida comunal y fuera de ella. Son más pobres, sus ocupaciones mayoritariamente informales y muchas veces ni siquiera se las reconoce como trabajadoras. La mayoría debe restringirse a la administración de un pequeño huerto en el que cultivan hortalizas para abastecer al hogar de insumos básicos, además de colaborar con otras tareas agrícolas. Las actividades domésticas consumen mucho de su tiempo y energía por la falta de equipamiento básico. Algunas siguen teniendo en el agro, la silvicultura, la caza o actividades pecuarias sus principales fuentes de trabajo. En algunas comunidades también ejercen algunas formas de manufactura

(principalmente artesanías) y comercio (OIT, 2019b; CEPAL, 2013).

a. Ocupaciones precarias y falta de ingresos monetarios

La falta de acceso a ingresos monetarios —ligado a su rol como trabajadoras familiares no remuneradas— limita severamente la autonomía de las mujeres indígenas. Fernández (2012) documentó el caso de las mujeres de la etnia Ngöbo-Buglé, que se trasladan junto a sus familias, desde Panamá a la zona de Los Santos en Costa Rica, para trabajar en la recolección del café entre enero y marzo. Aun cuando toda la familia participa en este trabajo, son los hombres los que cobran por el trabajo de mujeres y niños. A nivel regional, las mujeres indígenas tienen una participación como trabajadoras familiares no remuneradas tres veces más alta en comparación con los hombres (OIT, 2021a). Las trabajadoras que logran un empleo remunerado se encuentran mayormente en la informalidad (82%) y perciben ingresos extremadamente bajos, muy inferiores a los de sus pares hombres (OIT, 2019b).

Un grupo muy reducido de mujeres es propietaria de un predio/finca, pero son de menor valor y tamaño. La ausencia de títulos a su nombre las pone en desventaja para obtener créditos productivos, comprar tierras y para la toma de decisiones respecto a su uso, incluso sobre qué tipo de productos sembrar. Su situación es tan precaria, que muchas mujeres —especialmente en el caso de quienes destinan la mayor parte de la producción agrícola para la subsistencia— ni siquiera se plantean la posibilidad de pedir un crédito, temiendo acumular deudas que no puedan pagar, y las lleve incluso a perder sus pocos bienes. A la precaria situación económica se suma actualmente la incertidumbre de los resultados de las cosechas debido a los cambios climáticos (Castillo, 2019).

La comercialización representa un problema adicional por falta de conectividad para el traslado de los productos⁸. En el caso de las comunidades más alejadas⁹, las mujeres quedan sin acceso a los mercados, debiendo limitarse a la producción para autoconsumo.

⁸ Castillo (2019) señala que el problema de las distancias es identificado por las mujeres como directamente proporcional con los “abusos” de los intermediarios. Para las dirigentes indígenas ucayalinas, a mayor distancia, más poder de los comerciantes y menor posibilidad de negociación.

⁹ Más complicada es la situación de zonas en que no hay caminos y la conexión solo se produce por vía fluvial, (por ejemplo en la amazonía), ya que los transportes fluviales y aéreos son muy costosos, inaccesibles para las mujeres.

b. Participación de las mujeres indígenas en espacios de decisión: lo individual y lo colectivo

Aunque a nivel internacional muchas mujeres indígenas han jugado un rol protagónico en la defensa de sus derechos y a nivel nacional han impulsado procesos de transformación, la mayoría todavía enfrenta obstáculos importantes —a nivel individual y colectivo— para organizarse y acceder a las estructuras de autoridad. Los sistemas de participación y toma de decisiones están regidos por una cultura patriarcal que tiende a naturalizarse.

Algunas de las barreras a las que se enfrentan las mujeres son de tipo material, debido a la falta de tiempo o de recursos para costear el transporte para ir a reuniones, o por no tener un local donde reunirse. A esto se suman determinantes psicológicos, culturales y la falta de información, que las hace sentir inseguras cuando hablan en público —especialmente ante la presencia de hombres— al ser percibidas como transgresoras de normas sociales implícitas.

Los asuntos de la comunidad son considerados un área de dominio masculino y se ejerce una gran presión sobre las mujeres que intentan participar en ellos. Reciben generalmente críticas de parte de los miembros de la comunidad (hombres y mujeres), lo cual puede derivar en situaciones de agresión verbal y amenazas (OIT, 2021d).

En algunas comunidades indígenas, tanto los hombres como las mujeres pueden votar en las asambleas, pero en otras, las mujeres no tienen voz ni voto y en algunos casos no están ni siquiera incluidas en los Padrones de Comuneros. Hay comunidades en que las mujeres participan, pero lo hacen a través de cargos secundarios, que refuerzan los roles de género tradicionales.

Los liderazgos de las mujeres indígenas son colectivos y su construcción depende de sus características individuales, pero también del apoyo y la legitimidad que les dan su pueblo y su organización. Si no forman parte del núcleo del liderazgo de la comunidad es más difícil incidir en la toma de decisiones, incluso en temas que les atañen directamente, como en los de delimitación, titulación, gestión, uso y resolución de conflictos de tierras o concesión de aguas. Aun cuando en algunas comunidades las mujeres

consideran que su cultura promueve la igualdad entre hombres y mujeres, hay diversos testimonios que recogen sus reclamos frente a la violencia de género, la propiedad de la tierra o la participación en las decisiones. Dicen sentirse en desventaja respecto de los hombres cuando hay que tomar las decisiones económicas de la comunidad. Reclaman también que reciben menos tierras en rotación, o se les adjudica menos tiempo para el apoyo en el barbecho dentro de su parcela¹⁰ (OIT, 2020b, Castillo, 2019).

La exclusión de las mujeres de las decisiones en materias climáticas se agudiza como resultado de su falta de información, por ejemplo, sobre la implicación de la deforestación creciente y del cambio climático. Esto afecta en mayor medida a mujeres adultas de alto arraigo cultural, que tienen que dedicar mucho tiempo al cuidado de una prole numerosa que alimentan con los productos que cultivan en sus chacras, dominan su idioma originario, pero manejan precariamente el español y su nivel de instrucción es muy bajo. Aunque cumplen un rol central en la conservación de la agrobiodiversidad y la defensa del bosque, no cuentan con los suficientes mecanismos para defender sus derechos (Castillo, 2019).

10 <https://news.un.org/es/story/2022/09/1515351>

► III.2 Racismo ambiental

Existen desigualdades de género, profundas y estructurales que están íntimamente relacionadas con otras desigualdades, como son la racial y la de clase. El concepto de «racismo ambiental» reconoce que las desigualdades sociales, raciales y de género son determinantes del grado de exposición de los grupos sociales a los riesgos ambientales (Olivera y otros, 2021).

La población afrodescendiente de América Latina y el Caribe es de 134 millones de personas. Representa un 21% de la población total de la región, de las cuales 108 millones vive en Brasil, donde constituyen el 50,9% de la población. En Haití el 95,5% de la población (más de 10 millones de personas) es afrodescendiente. El resto se distribuye en varios países de la región, con mayor presencia en Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá y República Dominicana (ONU-Mujeres, 2022).

La desigualdad que experimenta la población afrodescendiente tiene su origen en la esclavitud. El racismo es una ideología que clasifica, ordena y jerarquiza individuos en función de su fenotipo, en una escala de valores que tiene el modelo blanco-caucásico europeo como el polo positivo superior y el modelo negro africano como el polo negativo inferior. Las poblaciones afrodescendientes se reconocen como un grupo que es discriminado en su país por su condición étnico-racial (CEPAL y UNFPA, 2020; CEPAL, 2018).

Sus niveles de pobreza (30,1%) y extrema pobreza (10,7%) eran en 2018 significativamente mayores en comparación con la población no afrodescendiente (aunque inferiores a los de la población indígena). En Brasil, la brecha de pobreza (incluyendo la pobreza extrema) era de 14 puntos porcentuales, en Colombia de 13 puntos porcentuales y en Ecuador llegaba a 12,1 puntos porcentuales. Las mujeres afrodescendientes son más pobres que sus pares hombres. Los índices de feminidad se sitúan entre 114,8 en Brasil, 121,0 en Colombia, 141,3 en Ecuador y 142,1 en Uruguay. Además, el índice de feminidad en hogares pobres es más alto entre la población afrodescendiente que entre la población no afrodescendiente, con diferencias que van desde aproximadamente 4 puntos porcentuales en

Panamá y Colombia hasta 25 puntos porcentuales en Ecuador (CEPAL y UNFPA 2020).

Las mujeres afrodescendientes viven una situación de doble desigualdad, por su género y por su condición étnico-racial. Tienen menos oportunidades laborales, mayores tasas de desocupación, ingresos mucho más bajos, mayor desprotección e inseguridad y menor acceso a la seguridad social. Esto expone a las mujeres negras a más situaciones de marginalidad y pobreza y enfrentan tasas de violencia de género mayores que las de las mujeres no afrodescendientes (Olivera y otros, 2021, CEPAL y UNFPA, 2020).

En los países de los cuales se dispone de información a través de las encuestas de hogares¹¹, las mujeres afrodescendientes se ubican en los segmentos más precarios del mercado laboral. Su peso en el trabajo doméstico remunerado (17,3%), duplica al de mujeres no afrodescendientes (8,5%) y están sobrerrepresentadas entre los trabajadores familiares no remunerados: su peso es equivalente a 1,5 veces el porcentaje de mujeres no afrodescendientes en esa situación, 2,7 veces el de hombres afrodescendientes y 3,5 veces el de hombres no afrodescendientes. A pesar de que sus niveles de escolaridad son mayores que los de sus pares hombres, reciben ingresos inferiores y las brechas son mayores a medida que aumenta el nivel de educación (CEPAL y UNFPA 2020)

Aun cuando la población afrodescendiente de América Latina presenta una tasa de urbanización superior al promedio de la población, existen en diversos países importantes asentamientos rurales. El territorio constituye para las comunidades afrodescendientes rurales -al igual que para los pueblos indígenas- un aspecto cultural de trascendencia política, sobre todo si reviste un carácter ancestral. La noción que tienen de territorio va más allá del dominio del espacio físico del ecosistema y del aprovechamiento sostenible de sus recursos naturales y de la biodiversidad. En él las comunidades ejercen sus derechos de propiedad colectiva, sus prácticas tradicionales de producción, su concepto de territorialidad, y concretan opciones de desarrollo propio.

11 Brasil, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú y Uruguay

► III.3 Una Transición Justa que incorpora los derechos de las mujeres indígenas y afrodescendientes

La OIT adoptó en 1989 el convenio sobre Pueblos Indígenas y tribales, 1989 (no. 169), el único tratado internacional con disposiciones específicas sobre la promoción de los derechos laborales de estos grupos¹². Es una norma internacional clave, que junto a otras normas laborales y en el marco de la estrategia de la OIT para promover el derecho de los pueblos indígenas y tribales a un desarrollo incluyente y sostenible (OIT, 2015a), establece el marco para que las políticas de adaptación y mitigación del cambio climático se elaboren con la participación de los pueblos indígenas y tribales, promuevan una transformación en las relaciones de género y fomenten el trabajo decente.

Las mujeres indígenas y afrodescendientes aportan, a través de su cultura y conocimientos tradicionales, su saber en el manejo, aprovechamiento, restauración y monitoreo de los bosques, las selvas, las fuentes de agua, las semillas, las especies de animales, y las tierras cultivables. Ellas cumplen un papel crucial para la conservación de los territorios y los bosques. En un momento en que los científicos llaman la atención sobre el declive de la biodiversidad, los pueblos indígenas son sus guardianes más fieles¹³. Los saberes y prácticas ancestrales constituyen ejemplos exitosos de adaptación y son una base de conocimientos que debe ser reconocida. Los procesos de diálogo con la comunidad científica constituyen un aporte a las estrategias de adaptación, como muestra el recuadro N.º 2.

El papel subordinado que muchas veces tiene la mujer en la familia es un elemento relevante

al diseñar políticas de cambio climático que promuevan el trabajo decente y el empoderamiento de las mujeres indígenas. Es necesario asegurarse que los programas de asistencia técnica, formación, acceso a recursos productivos y financieros lleguen efectivamente a las mujeres y se les entreguen herramientas para fortalecer su productividad y capacidades empresariales, asegurando al mismo tiempo que se mantengan las condiciones para conservar su identidad cultural. Para que sean exitosos, estos programas deben estar articulados con los mercados y las estrategias de comercialización y deben contemplar un mejoramiento de la conectividad, a fin de evitar que los canales de intermediación encarezcan de tal manera los productos, que hagan inviables sus negocios.

Los pueblos indígenas y tribales no solo son víctimas del cambio climático. También son agentes de cambio y actores clave en la búsqueda de soluciones para mitigarlo. Estas deben estar basadas en el reconocimiento y la seguridad de la tenencia de la tierra, la soberanía alimentaria y la gestión colectiva de los territorios y los bosques. El poder asegurar la titularidad sobre sus territorios, incluyendo el derecho de uso de los bosques y un estilo de vida de mayor integración con la naturaleza, son cuestiones demandadas por parte de quienes se enfrentan a taladores ilegales o son expulsados por programas de concesiones mineras. Son también unas reivindicaciones importantes para las comunidades afrodescendientes que viven en zonas rurales y ven sus territorios amenazados. De acuerdo al Convenio 169, estos grupos pueden ser considerados como los

12 El Convenio 169 ha sido ratificado por 22 países, de los cuales 14 son de América Latina: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Paraguay, Perú, República Bolivariana de Venezuela.

13 En su Informe de Evaluación, el IPCC (2022) señala que las formas de conocimiento indígenas son una fuente importante para la adaptación al cambio climático, pero enfrentan riesgos de perderse al no ser tomados en cuenta en las políticas. Destaca que su reconocimiento e integración con el conocimiento científico aumentaría la eficacia de la adaptación.

► Diálogo entre conocimientos ancestrales y avances científicos

El creciente reemplazo de los cultivos tradicionales por el monocultivo de la palma africana y el arroz ha traído efectos negativos a las comunidades indígenas y campesinas del municipio María la Baja en el Caribe colombiano, ya que ha disminuido el agua, aumentado los incendios y han empezado a desaparecer las plantas medicinales. Para enfrentar esta situación, se ha creado una alianza entre las comunidades y centros de investigación, combinando los saberes y prácticas ancestrales con los aportes de investigaciones medioambientales y el apoyo de los actores locales.

Las decisiones se toman a través de espacios de comunicación y diálogo de saberes entre las comunidades y los investigadores. En este proceso se tienen en cuenta las diferentes formas de conocimiento, se valoran los saberes ancestrales así como los avances científicos en la búsqueda de soluciones a los problemas ambientales.

Fuente: Elaboración propia en base a Fondo Acción, 2021.

pueblos tribales en caso que sus «condiciones sociales, culturales y económicas les distinguan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial» (artículo 1, numeral 1a).

Garantizar la titularidad de la tierra no sólo es una opción menos costosa para reducir las emisiones de CO₂¹⁴, sino también una alternativa efectiva para fortalecer la cooperación entre comunidades, impulsar la creación de trabajo decente y promover el liderazgo de las mujeres. Un requisito indispensable es la eliminación de las trabas legales y las prácticas tradicionales que impiden a las mujeres acceder a la propiedad de la tierra. Los colectivos de mujeres indígenas han planteado la necesidad de debatir y cambiar estas limitaciones para ejercer su pleno liderazgo en la lucha individual y comunal por la tierra (FILAC, 2021).

Un desafío clave, como señala la estrategia indígena de la OIT para enfrentar los retos que enfrentan las mujeres indígenas y afrodescendientes, es dar voz a las mujeres (OIT, 2015). Son las propias mujeres indígenas y afrodescendientes las que deben tomar la iniciativa en

la elaboración y aplicación de una estrategia destinada a apoyar y fortalecer su organización y participación en la adopción de decisiones. El empoderamiento político y social de las organizaciones de mujeres es una prioridad, a fin de articular las demandas y las respuestas individuales y colectivas. Esto permitirá superar las barreras y resistencias a la participación de las mujeres tanto dentro como fuera de sus comunidades, en ámbitos que incluyan la reivindicación respecto a la demarcación y titulación de las tierras. Para ello las mujeres necesitan contar con más información para lograr incidir en las políticas y se necesita desarrollar programas de capacitación sobre liderazgo, y recursos financieros para hacer efectivos sus derechos. Para impulsar la participación política de las mujeres indígenas y modificar las tradiciones que las excluyen de la propiedad de la tierra se necesita fomentar procesos de reflexión desde las mujeres indígenas.

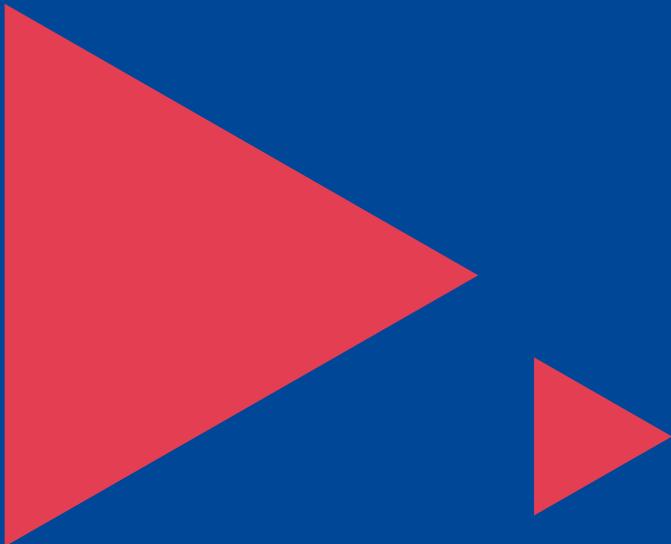
14 Un estudio realizado por FAO y FILAC (2021) en Colombia, Brasil y Bolivia concluyó que los costos económicos asociados a garantizar la seguridad de tenencia de los territorios indígenas son entre 5 y 42 veces más bajos que los costos promedio de la captura y almacenamiento de carbono fósil de las centrales eléctricas de carbón y gas.



4

Agenda regional para el cambio climático: la dimensión de género

La Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)¹, no contiene referencias específicas a las cuestiones de género, ni a las mujeres y las niñas. Con los años se ha producido un cambio de paradigma y hoy se reconoce que la complejidad de las causas y repercusiones del cambio climático requiere de un abordaje multifacético que va más allá de las mediciones técnicas de emisiones o concentraciones de GEI.



¹ Esta Convención surge de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CNUMAD) realizada en 1992.



► Hitos en la integración de la dimensión de género en la CMNUCC

- 2001-COP 7: Primeras decisiones en materia de género. Directrices para la integración de género en los Planes Nacionales de Adaptación (PNA)
- 2007-COP 13: Se crea el Grupo de Mujeres y Género (GMC) para institucionalizar el diálogo entre organizaciones de mujeres y las Partes
- 2010-COP 16: Se incluyen 8 referencias sobre las mujeres y el género
- 2011-COP 17: Se incorporan mandatos de género en las guías para los PNA. Se formaliza el GMC en la CMNUCC
- 2012-COP 18: Se establece el día de género en el marco de la COP. Se incorpora decisión para promover balance de género y mayor participación de mujeres en las negociaciones.
- 2013-COP 19: Se incluyen consideraciones de género en las 14 áreas programáticas. Primera sesión oficial sobre género en la COP.
- 2014-COP 20: Se incorporan nuevas provisiones para fortalecer género en el marco de la CMNUCC y se adopta el Programa de Trabajo de Lima sobre Género, de dos años de duración, con el fin de alcanzar una política sobre cambio climático sensible al género
- 2015-COP 21: Se aprueba política de género y Plan de Acción Fondo Verde para el clima (FVC, o GCF por sus siglas en inglés), que incorpora criterio de género en el financiamiento. Se adopta Acuerdo de París, que reconoce la necesidad de cumplir con obligaciones de género, alienta a las Partes a adoptar género en las acciones de mitigación y adaptación y considera que el equilibrio de género es esencial para su implementación y cumplimiento.
- 2016-COP 22: Se aprueba la elaboración de un PAG Programa de Trabajo de Lima sobre Género (PTLG)
- 2017-COP 23: Se aprueba el PAG en el marco de la CMNUCC
- 2018-COP 24: Se exhorta a las Partes a integrar género en las CDN, comunicaciones, financiamiento, marco tecnológico y de transparencia
- 2019-COP 25: Se adopta plan quinquenal (2019-2024) en base a PAG y PTLG ampliado.
- 2020-COP 26: Se adopta la decisión sobre género y cambio climático que aporta criterios para realizar evaluación de progreso en la aplicación del PAG
- 2022-COP 27: Se realiza la revisión intermedia de la implementación del PAG. Se hace un llamado a las Partes a implementar los PAG, nombrar puntos focales de género y ampliar la proporción de mujeres en las delegaciones nacionales.

El Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe, conocido como el Acuerdo de Escazú, entró en vigor el 22 de abril de 2021. Este es el primer tratado en el mundo que busca garantizar de manera particular un entorno seguro y propicio para las personas, grupos y

organizaciones que promueven y defienden los derechos humanos en asuntos ambientales, sin amenazas, restricciones, e inseguridad. Esto es particularmente relevante en América Latina y el Caribe ya que es la región donde mayor peligro en el mundo corren las personas que defienden el medio ambiente y los derechos humanos¹⁵.

¹⁵ Según un informe del Relator Especial sobre derechos humanos y el medio ambiente, más del 90% de los 908 asesinatos de defensores de derechos humanos ambientales ocurridos entre el 2002 y el 2013 ocurrieron en nueve países, entre los cuales seis se encuentran en América Latina y el Caribe (Aguilar, 2021b).

► IV.1 Las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (CDN) y la transversalización de género en las políticas para enfrentar el cambio climático

Las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (CDN o NDC por sus siglas en inglés,) son el núcleo del Acuerdo de París y de la consecución de sus objetivos a largo plazo. Las CDN representan los esfuerzos de cada país para reducir las emisiones nacionales y adaptarse a los efectos del cambio climático. En 2015 se realizó la primera ronda y 33 países de América Latina y el Caribe presentaron sus CDN. En esta ocasión, 15 de ellos¹⁶ (43%) hacían referencias a género o mujeres, sin que ello implicara que estaba transversalizado en la estrategia nacional o en todas las secciones. A mediados de 2021, 17 países de la región han actualizado sus CDN y todas incorporan el tema de género¹⁷, además de establecer metas sectoriales (Aguilar, 2021a; Cavero y Guereño, 2021, Samaniego y otros, 2022).

La actualización de los compromisos de las CDN por parte de los países de la región ha permitido explicitar el vínculo entre cambio climático con los derechos humanos y la igualdad de género. Un papel importante han tenido en este proceso los Mecanismos para el Avance de la Mujer. Varios países -República Dominicana, Granada, Panamá, El Salvador, Uruguay, Honduras y México- han incorporado la respuesta al cambio climático como un eje de acción de sus Planes de Igualdad de Género (PIG). El cambio climático es un tema relevante en los PIG de la mayoría de los países (Aguilar, 2021b).

Honduras incorporó en la actualización de su CDN la perspectiva de género, interseccionalidad, interculturalidad y derechos, reconociendo el rol y liderazgo de la mujer, los pueblos indígenas y afro-hondureños, y personas jóvenes como agentes de cambio (Aguilar 2021b).

En el marco de estos compromisos, algunos países han establecido mesas de trabajo sobre género y cambio climático a fin de coordinar acciones y avanzar en la transversalización del enfoque de género en instrumentos de política pública de cambio climático. En Uruguay, el Sistema Nacional de Respuesta al Cambio Climático (SNRCC) fue creado en el 2009 y cuenta con un Grupo de Trabajo de Género, que ha permitido la generación de conocimientos para incidir en el diseño e implementación de la CDN, y en sectores prioritarios (transporte eléctrico, áreas protegidas, turismo sostenible y ganadería). En Ecuador, la Mesa Técnica de Género y Cambio Climático se propone potenciar el conocimiento en torno a este tema, incorporando un enfoque interseccional. En Chile la Mesa de Género y Cambio Climático elaboró una lista para incorporar el enfoque de género a los instrumentos de cambio climático. En México, el Grupo Interinstitucional de Género y Cambio Climático se propone contribuir a transversalizar el género en las políticas sectoriales vinculadas al cambio climático (Aguilar, 2021b).

¹⁶ Barbados, Brasil, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, Guatemala, Haití, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, San Vicente y Granadinas, Uruguay y Venezuela hacían referencia a género o mujeres. Pero solo Brasil, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, Perú y Uruguay tenían un objetivo de género específico.

¹⁷ Los países que han actualizado sus CDN son Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Granada, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Perú, República Dominicana, Santa Lucía y Surinam. Los países en 2015 no incluyeron el tema de género pero que lo han incluido en esta nueva instancia de presentación son Argentina, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, Granada, Jamaica, Nicaragua, Santa Lucía y Surinam.

► IV.2 Planes de Acción de Género y Cambio Climático

El mayor nivel de transversalización del enfoque de género se ha realizado a través de los Planes de Acción de Género y Cambio Climático (PAGcc o ccGAP, por sus siglas en inglés). En las orientaciones para su formulación se indica que deben incorporar una política de género transformadora, que cuente con las definiciones, objetivos, metas, mecanismos y resultados esperados en el corto y largo plazo. El PAGcc debe llevar a cabo un proceso participativo para identificar las barreras y oportunidades que enfrentan las mujeres y definir sobre esa base los indicadores que serán integrados en el diseño de los proyectos de adaptación y mitigación.

En América Latina, ocho países han estado desarrollando sus PAGcc: Colombia, Costa Rica, Cuba, Haití, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay. Estos se encuentran en distinto nivel de avance. La metodología también ha sido adaptada y utilizada a nivel subnacional y local como es el caso de México donde existe un PAGcc para un área natural protegida en el Estado de Sonora y otro para la Península de Yucatán (Márquez y otros, 2022).

Perú fue el primer país que impulsó un proceso de consulta y negociación para el desarrollo de un PAG (PAGcc-Perú), el cual fue adoptado en la COP23 (2017). Este plan vincula la política nacional y los acuerdos internacionales de una manera concreta y propone intervenciones multisectoriales construidas de manera colectiva y consensuada. El objetivo del PAGcc es asegurar que el estado peruano en sus tres niveles de gobierno incorpore el enfoque de género en la gestión para hacer frente a los efectos adversos del cambio climático, aprovechar las oportunidades que ofrece este proceso y contribuir a reducir las emisiones de GEI. Perú ya cuenta con una ley marco de cambio climático, la cual incorpora un enfoque transversal de género, y las dimensiones intercultural e intergeneracional. Este proceso, que se inició con gran ímpetu, ha enfrentado retos en su implementación. En el ámbito

laboral se encuentra en la actualidad sin actividades relevantes.

Costa Rica elaboró su PAGcc¹⁸ en el marco de la Estrategia Nacional de reducción de las emisiones causadas por la deforestación y la degradación de los bosques (ENREDD+) y es uno de los primeros en el mundo para este sector¹⁹. El PAG-ENREDD+ contiene 6 objetivos de género (uno para cada política de la ENREDD+), define acciones específicas para el logro de resultados, indicadores de seguimiento e instituciones responsables (Banco Mundial, 2019).

Su metodología participativa —a través de consultas con grupos de mujeres de todo el país— permitió identificar que las mujeres productoras tienen mayores índices de pobreza y reciben menor apoyo técnico y financiero. Enfrentan más dificultades para participar en proyectos forestales debido a sus responsabilidades de cuidado, los estereotipos de género, su bajo acceso a información y en la toma de decisiones. Se detectó además que los equipos de las instituciones ambientales contaban con capacidades limitadas para implementar iniciativas de género.

El diagnóstico identificó también la existencia de un gran potencial para desarrollar la reforestación, el ecoturismo, el cultivo de cacao, los viveros, el mejoramiento de las huertas caseras, la colecta de productos forestales no maderables (plantas medicinales, semillas o especies para la construcción) y el desarrollo de sistemas agroforestales, ya que los predios de las mujeres se ubican en áreas prioritarias para la conservación y el manejo de los bosques, la restauración de paisajes y ecosistemas forestales y la promoción de sistemas productivos bajos en carbono. Esto abre oportunidades para la generación de nuevos empleos para las mujeres, y al mismo tiempo reducir la deforestación y degradación de los bosques (Ministerio de Ambiente y Energía y otros, 2021, Banco Mundial, 2019; Aguilar (2021c). Sin embargo, aunque se destaca que este PAGcc es un paso importante, también

¹⁸ Costa Rica incorporó en la actualización de su NDC un enfoque integrado de adaptación y mitigación y nuevas metas, estableciendo entre sus compromisos la formulación de un Plan de Acción en Género y Cambio Climático en seis sectores: movilidad y transporte, agropecuario, turismo, infraestructura, energía y forestal con tres ejes transversales: gestión del riesgo, educación y empleo (Aguilar, 2021b).

¹⁹ Es importante destacar que Costa Rica viene aplicando desde hace años una política de recuperación y reforestación que le ha permitido recuperar tierras dedicadas a actividades agropecuarias y aumentar la cobertura forestal.



se señala que el pago por servicios ambientales ligado a la tenencia de la tierra es un impedimento para que las mujeres puedan beneficiarse de este esquema, ya que son muy pocas las que cuentan con títulos de propiedad a su nombre.

Colombia, por su parte, estableció una hoja de ruta de su PAGcc, elaborada a través de los Diálogos Climáticos de Colombia en 18 departamentos. Esta herramienta se propone integrar un enfoque de género responsivo en cada acción de reducción de emisiones de GEI y adaptación al cambio climático durante los próximos 10 años. El PAGcc cuenta con 4 áreas prioritarias: a) Creación de

capacidades, gestión del conocimiento y comunicación; b) Participación y liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones sobre la acción climática; c) Coherencia; y d) Monitoreo y reporte. Se ha desarrollado e implementado un programa de fortalecimiento de capacidades en género y cambio climático y se ha elaborado la Caja de Herramientas de Género y Cambio Climático la cual cuenta con guías para los sectores minero, energético, transporte, agropecuario, comercio, industria y turismo, vivienda, ciudad y territorio y el sector de ambiente y desarrollo sostenible (E2050 Colombia, 2021; Pinilla, 2021).

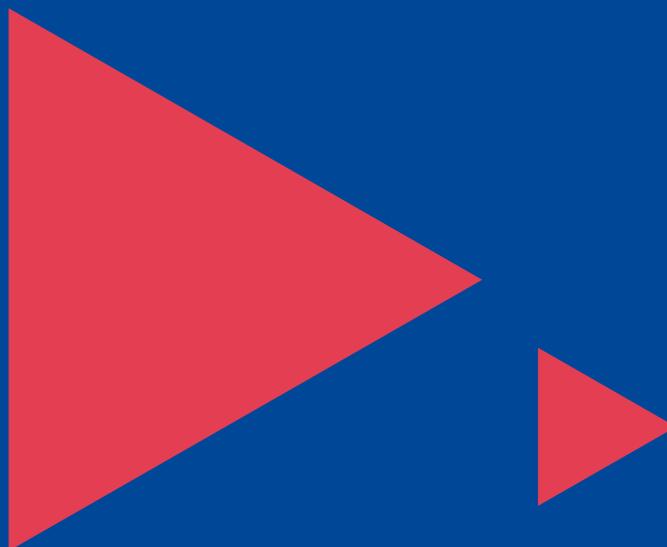


5

Gobernanza del cambio climático

La gobernanza climática se refiere a la manera en que las sociedades definen sus objetivos y prioridades e implementan y supervisan acciones para responder a las causas y consecuencias del cambio climático. Esto implica adoptar regulaciones, programas sectoriales, la asignación de presupuestos y la creación de espacios de diálogo. El Estado tiene un rol central pero no exclusivo, ya que en este proceso hay múltiples actores involucrados.

Las Directrices de la OIT para una Transición Justa definen dos pilares fundamentales: trazar una clara estrategia de futuro y un amplio marco normativo por una parte y, por otra, un diálogo social amplio y efectivo en todo el proceso y a todos los niveles. La participación de las mujeres en la definición de las políticas para enfrentar el cambio climático ha sido incorporado como un tema prioritario.





► V.1 Aportes de los actores del mundo del trabajo para una Transición Justa

La OIT define el diálogo social como una negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relativos a políticas económicas y sociales¹. La incorporación de la dimensión de género en la agenda de cambio climático ayuda a los actores sociales a entender mejor los retos y oportunidades que se enfrentan, generar consensos y gestionar los posibles conflictos.

Como señala la OIT (2015), la transición hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles debería contar con un consenso social sólido sobre el objetivo de la sostenibilidad y las vías para alcanzarlo. El diálogo social debe formar parte integrante del marco institucional para la formulación y la aplicación de políticas en todos los niveles, para lo cual se requiere de un proceso de consultas fundamentado, adecuado y continuo con todos los interesados pertinentes².

Los espacios de interlocución entre actores sociales y autoridades públicas respecto a las estrategias de acción para el cambio climático son cruciales para construir un enfoque compartido que permita a todos los actores prever los efectos de las estrategias de descarbonización en los empleos (OIT y otros, 2022). El proceso de diálogo social es necesario para asegurar una Transición Justa tanto en los subsectores donde se destruirán empleos como en aquellos que tienen potencial de creación. (Saget y otros, 2019)

Tanto el sector empresarial como sindical resaltan la importancia de estar informados y que se recoja su opinión sobre las mejores formas de abordar los efectos del cambio climático. En Argentina, la Unión

Industrial Argentina (UIA) destaca la necesidad de construir consensos macroeconómicos para la sostenibilidad ambiental, el futuro del trabajo y la agenda de género. La Confederación General del Trabajo (CGT-RA)³ y la Central de Trabajadores y Trabajadores de Argentina (CTA)⁴ han reconocido la necesidad de actuar de forma urgente, impulsando modelos de desarrollo productivo sustentables que reconozcan el vínculo intrínseco entre la justicia social y la justicia climática. Resaltan también el objetivo de la paridad de género en los procesos de discusión y toma de decisiones respecto a los temas climáticos (OIT y otros, 2022).

La Organización Internacional de Empleadores (OIE, 2022) reconoce la importancia de incorporar la dimensión de género en la agenda climática, desarrollar políticas especiales para apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyME) y realizar esfuerzos para el desarrollo de las calificaciones que requerirán los empleos que se creen⁵. Para avanzar en este ámbito la OIE ha creado un Grupo de Trabajo sobre la Transición Justa para facilitar el intercambio de experiencias, establecer alianzas y fortalecer las capacidades de las empresas. El Grupo de Trabajo de Políticas sobre Desarrollo Sostenible está enfocándose de manera prioritaria en los temas relacionados con el clima y el empleo. Las empresas cumplen un papel clave para avanzar en la lucha contra el cambio climático y su preocupación no se limita a la producción de bienes y servicios «verdes» y el uso de tecnologías limpias y eficientes, sino también la «ecologización» de los lugares de trabajo. Para la OIE (2021) el ámbito de acción de las empresas no se limita a los esfuerzos para poner en marcha acciones

1 <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--es/index.htm>

2 Numeral 19, letra a) de Las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, OIT 2015

3 Para mayor información, véase: <https://cgtrainternacional.com.ar/?s=temas&sub=cambio-climatico>

4 Para mayor información, véase: <https://www.cta.org.ar/transicion-justa-para-la-ambicion.html>

5 En la región hay ejemplos exitosos de iniciativas público-privadas que se han propuesto incorporar un enfoque de género, como se muestra en el Anexo 1.



orientadas a la mitigación y a lograr la neutralidad climática, sino también tienen un amplio campo de acción en materia de adaptación y resiliencia en sus comunidades, en conjunto con otras partes relevantes con las que trabajan.

El enfoque de la Transición Justa ha sido el eje desde el cual el movimiento sindical internacional se ha posicionado desde hace algo más de una década en el marco de las discusiones sobre cambio climático y sobre nuevos modelos de producción y consumo. La Confederación Sindical de las Américas (CSA) aborda el tema de la transición justa en el marco de la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA)⁶ que incorpora la dimensión política de la sustentabilidad entendiendo que es fundamental para poder abordar las estructuras de poder que dieron lugar a la crisis ambiental actual, poniendo énfasis en el papel de la democracia participativa

para gestionar los procesos de transformación. Igualmente, desarrolla un posicionamiento político con orientaciones de políticas públicas sobre la democratización de la energía y la transición justa⁷.

Para el sector sindical, es clave asegurar que las mujeres se inserten con empleos de buena calidad en sectores estratégicos para la descarbonización, pero también subrayan la importancia de que accedan a los nuevos empleos en otros sectores que no generan grandes emisiones (OIT, 2021b). Desde la Confederación Sindical Internacional (CSI, 2022) se destaca la importancia de ampliar la cobertura de la protección social, relevar el valor social del cuidado y abordar desde la agenda de Transición Justa las causas de la desigualdad de género a través de políticas específicas y presupuestos apropiados (Koenig y Smith, 2022).

6 <https://csa-csi.org/plada/#:~:text=La%20Plataforma%20del%20Desarrollo%20de,organizaciones%20sindicales%20y%20movimientos%20sociales.>

7 <https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2022/11/Lineamientos-Transicion-Justa-POR.pdf>

► V.2 Mayores espacios de colaboración y coordinación intersectorial

Uno de los mayores desafíos para poner en práctica la Transición Justa es adaptar el quehacer del Estado al carácter intersectorial que requieren las políticas climáticas. Esto significa actuar de manera transversal, estableciendo mecanismos estables de coordinación interinstitucional y un alto grado de coherencia entre la política climática, económica, productiva, fiscal, laboral, social, de género, educativa y de gestión del territorio. Es indispensable potenciar sinergias entre los objetivos de la acción climática con los de crecimiento verde, igualdad de género, creación de empleo de calidad y reducción de la desigualdad y la pobreza.

La experiencia en la región sugiere que se requiere abordar de manera integral y con mayor sistematicidad el objetivo de igualdad de género en la agenda climática y asignar mayores recursos para la implementación de acciones climáticas y de sostenibilidad que sean sensibles al género y generen empleos de calidad. Varios países de la región están llevando a cabo importantes esfuerzos, y el nombramiento de puntos focales de género en los Ministerios de Medio Ambiente es una buena señal de apertura institucional. Sin embargo, las mujeres siguen enfrentándose a barreras sociales, económicas y culturales que limitan los beneficios que podrían obtener de políticas bien diseñadas.

En la mayoría de los países de la región, la coordinación de la política ambiental está a cargo de los Ministerios de Medio Ambiente, pero esto no implica que cuentan con los recursos y el poder para «transversalizar» la agenda medioambiental y climática en el conjunto del sector público, y tampoco se les ha asignado un carácter de *primus inter pares*.

La dimensión laboral de las políticas climáticas y los mecanismos institucionales para llevarlas a cabo están poco desarrollados, y salvo excepciones puntuales, los factores asociados al clima no ocupan un lugar central en la discusión sobre políticas laborales. Un diálogo fluido entre los actores involucrados en las políticas climáticas y laborales es indispensable a

fin de anticipar los cambios que se prevén y adoptar medidas que sean inclusivas, apoyen el desarrollo de las empresas y generen trabajo decente (OIT, 2022d).

El diálogo social no se limita a recoger propuestas y generar consensos. Es necesario establecer también mecanismos participativos en el diseño, gestión y seguimiento de los resultados y los compromisos adquiridos. Así como existe el riesgo de incorporar solo formalmente el objetivo climático o entregar una imagen engañosa de compromiso con el ambiente («ecoblanqueo o greenwashing»⁸) también existe el peligro de una falsa integración de una dimensión de género en las políticas climáticas («genderwashing»), sin que generen un empoderamiento de las mujeres.

⁸ El greenwashing es el engaño que se produce cuando una organización o empresa cultiva una imagen de respeto y cuidado al medio ambiente, la cual no está respaldada por sus prácticas habituales.



► V.3 Aumentar la participación de las mujeres en espacios de discusión y decisión sobre cambio climático

Las mujeres están subrepresentadas en los espacios de discusión, negociación y formulación de políticas respecto a los temas climáticos y son una minoría entre quienes tienen capacidad de decisión en el ámbito económico, formulan e implementan políticas y participan en los espacios de diálogo en todos los niveles: desde el comunitario al internacional. Un liderazgo con más equilibrio de género es necesario para garantizar que las políticas para enfrentar el cambio climático sean transformadoras y empoderen a las mujeres. Una masa crítica de mujeres en posiciones de poder es un requisito para avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad de género.

A pesar de que las mujeres tienden a expresar una mayor preocupación por los temas medioambientales y los efectos del cambio climático, a incorporar prácticas de mayor cuidado y protección de la naturaleza y a participar en mayor proporción en organizaciones ecologistas y medioambientales, su presencia en las negociaciones y en la toma de decisiones sobre temas climáticos es baja⁹.

Hay muy pocas mujeres a cargo de la formulación de las políticas de medio ambiente o en sectores definidos como prioritarios para el cambio climático, un reflejo de la subrepresentación de mujeres en espacios de poder. Aunque América Latina ha logrado mejorar la proporción de mujeres en los parlamentos nacionales, está lejos de lograr la paridad. Según el Índice Global de la Brecha de Género 2020, el ámbito de mayor disparidad de género a nivel mundial es el de representación política donde ellas alcanzan solo un 25%. (World Economic Forum, 2020). La presencia de mujeres en las universidades y espacios de investigación en temas científicos ligados más evidentemente al cambio climático también es baja, al igual que la proporción de mujeres en las empresas de estos sectores, especialmente en cargos gerenciales y de alta dirección.

Esta subrepresentación de mujeres también se expresa en las instancias internacionales referidas al cambio climático, donde opera un techo de cristal difícil de superar. Desde 2013, la representación de mujeres ha aumentado en 11 órganos, especialmente en el Comité de Adaptación (donde ha pasado del 20% al 81%), y la participación de mujeres en las delegaciones nacionales de las COPs se incrementó desde un 30% en 2009 a un 37%¹⁰ en 2021, pero entre 2020 y 2021 se produjo una disminución del 3%¹¹ (ONU-FCCC, 2022). Solo un 13% de las delegaciones estuvieron encabezadas por mujeres en la COP 26 (2021), cifra que varía año a año y en 2009 fue del 10% (WEDO, 2022). Aun cuando no hay todavía cifras oficiales respecto a la COP 27 (2022), según la información recogida por WEDO se estima que la participación de mujeres ha sido una de las más bajas que se ha producido en estas cumbres climáticas.

Aun cuando la composición por sexo de las delegaciones nacionales es un dato importante, este revela solo el número de personas que asisten y no da cuenta de su capacidad de influencia. Para analizar esta situación se midieron los tiempos de intervención por parte de mujeres en una muestra de las sesiones y negociaciones que se llevaron a cabo en la COP 26. Las mujeres accedieron solo al 29% del tiempo destinado a intervenir (23,7% si se incluyen las intervenciones de Presidentes, altas autoridades nacionales y de quienes asumían la presidencia de los distintos comités), aun cuando ellas representaban una proporción mayor de los delegados (37%). La disparidad de género es particularmente marcada en las sesiones temáticas del Consejo de Administración. En la plenaria de género un 11% de los panelistas eran hombres, pero su tiempo de intervención fue del 24%. En la de TEC los hombres eran el 56% de los oradores pero coparon el 73,3% del tiempo de intervenciones (ONUFCCC, 2022). En este marco, siguen vigentes los llamados establecidos por primera vez en

⁹ <https://unfccc.int/es/news/cinco-motivos-por-los-que-la-accion-sobre-el-clima-necesita-a-las-mujeres>

¹⁰ De acuerdo a WEDO (2022) la proporción de mujeres en las delegaciones de América Latina y el Caribe (40,7%) fue superior al promedio y sólo superada por la de Europa Occidental (44,3%).

¹¹ Un 37% de los miembros de las delegaciones en la COP 26 son mujeres. Un 26% de quienes eran jefas o subjefas de delegación eran mujeres, existiendo una fuerte relación entre la edad y el nivel de jerarquía al que acceden. Ellas representan el 44% de los jefes de delegación menores de 35 años y su peso va decreciendo a medida que aumenta la edad, hasta llegar al 10% entre los mayores de 66 años.



la COP 21, para que se garantice a las mujeres un papel destacado en la toma de decisiones y en la acción climática y una participación plena, equitativa y significativa en el proceso climático internacional¹².

La falta de equilibrio en la representación de género se expresa también en los espacios locales y se ve agudizada por la carencia de instancias de consulta donde participen las mujeres y de canales de información pública sobre temas vinculados al cambio climático para que puedan elaborar propuestas de manera informada.

La desigualdad de poder que refleja la subrepresentación de las mujeres en la discusión y toma de decisiones sobre cambio climático es una expresión de una cultura patriarcal que asigna menor valor al trabajo y las capacidades de las mujeres y a los aportes que estas puedan realizar en la búsqueda de mejores soluciones. El problema es que al estar subrepresentadas en los ámbitos de discusión, las necesidades e intereses de las mujeres están poco incorporados en la definición de temas prioritarios y en las políticas para abordarlos.

La invisibilización de los determinantes de género en las políticas climáticas llevan a diseñarlas bajo el supuesto de que éstas son «neutras» y tienen un carácter «técnico» que incide por igual en toda la población. Este es un supuesto falso, pero sirve de orientación para priorizar acciones y asignar presupuestos que pueden desencadenar en un aumento de las desigualdades. Esta mirada parcial de los efectos del cambio climático tiende muchas veces a sobredimensionar los aspectos biofísicos del fenómeno, mientras se tiende a ignorar o dejar como segunda prioridad o un subproducto, la promoción de la igualdad de género y la creación de trabajo decente. De ahí que el fortalecimiento del conocimiento sobre políticas de género en sectores prioritarios puede apoyar el desarrollo de respuestas a las desigualdades de género actuando de manera complementaria a una política general de transversalización de género ante el cambio climático (Casa Varez, 2020). La negociación colectiva es también una herramienta relevante para promover acuerdos concretos en sectores y empresas específicas sobre Transición Justa con perspectiva de género.

¹² Como parte de este acuerdo, la secretaria de la ONU para el Cambio Climático informa periódicamente sobre la distribución por sexo de las delegaciones nacionales y de los órganos de política y toma de decisiones en el marco de la CMNUCC y del Acuerdo de París.

► V.4 Desarrollo de nuevos conocimientos para una Transición Justa con enfoque de género

A pesar de que en la última década se han producido avances en la generación de datos y estadísticas desagregadas por sexo en las esferas social, económica y política, existe todavía un retraso respecto a los temas ambientales y del cambio climático. Es necesario tomar en cuenta que los efectos del clima en las mujeres y niñas están intermediados por las múltiples dimensiones de género, que se expresan en normas sociales que restringen su autonomía, determinan el uso de su tiempo y limitan el ejercicio de sus derechos humanos.

A pesar de la creciente evidencia sobre los mayores efectos del cambio climático sobre las mujeres y niñas, existen grandes vacíos en materia de datos y conocimientos. Es prioritario comprender cabalmente la forma en que el cambio climático incide en las desigualdades de género y contar con evidencia al respecto, a fin de desarrollar políticas apropiadas. La agenda de investigación debe también indagar sobre los efectos del cambio climático -y de las estrategias de mitigación y adaptación- en el tiempo que destinan las mujeres al cuidado de otras personas.

Para comprender las complejidades de las interacciones socioeconómicas, de género y ambientales en los territorios —con un enfoque interseccional— se requiere de nuevos indicadores, que sean capaces de captar estas vinculaciones y entregar información oportuna y útil para la generación de políticas públicas más sólidas, basadas en la evidencia y factibles de ser evaluadas (PNUMA, 2018).

Entre las necesidades más urgentes está: a) Lograr de manera sistemática la desagregación por sexo de la información sobre género y medio ambiente (a nivel nacional, regional, internacional) que ya se recolecta, incluyendo una mirada interseccional que reconozca la realidad de las mujeres que viven situaciones de mayor vulnerabilidad; b) Desarrollar nuevos indicadores para identificar los aspectos de género detrás de la degradación ambiental, los impactos diferenciados del cambio climático en hombres y mujeres, las diferencias de género en la vulnerabilidad y capacidad

de hacerles frente, así como las contribuciones de las mujeres a la preservación del medio ambiente, a la mitigación y adaptación al cambio climático; c) Generar sistemas de información transparentes para medir y dar seguimiento a los avances que realizan los países en materia de género y empoderamiento de las mujeres en sus políticas ambientales y sobre cambio climático¹³.

13 Mayor información sobre las nuevas necesidades de conocimiento y el tipo de indicadores a desarrollar, en Anexo No.2.

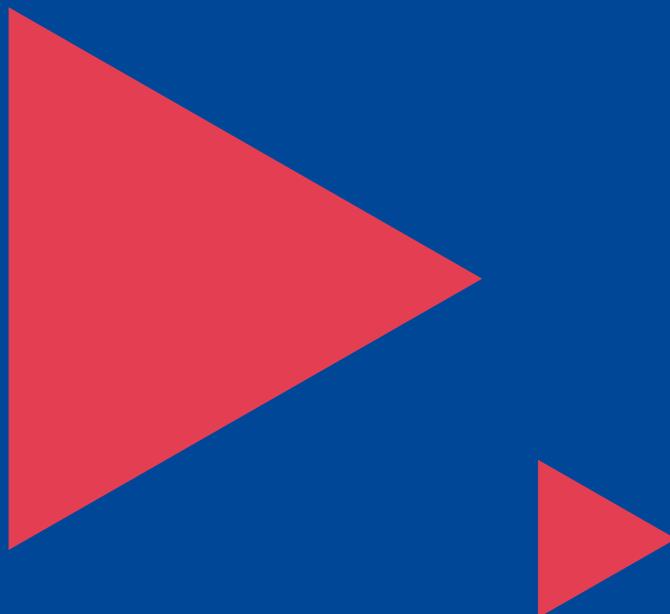




6

Una Transición Justa que contribuya a la igualdad de género: sectores estratégicos

Los países de la región han identificado sectores clave para abordar los desafíos del cambio climático. Los sectores más comúnmente seleccionados en las estrategias de mitigación son los agropecuario y forestal, energía, transporte y residuos. Las políticas de adaptación identifican como prioritarios muchos de los sectores ya mencionados y agregan los de turismo, salud e hídrico entre otros.





► VI.1 Sectores claves para la adaptación y mitigación del cambio climático

Dado que el cambio climático es consecuencia de la emisión de GEI, los países de América Latina, tomando en cuenta sus características climáticas, geográficas y socioeconómicas, han identificado los sectores más relevantes para sus estrategias de adaptación y mitigación. Se trata de los sectores estratégicos para atender las emergencias ambientales y climáticas y aumentar la resiliencia para una mejor adaptación, o de aquellos que disponen de mayores potencialidades para disminuir y mitigar las emisiones (Sánchez y Reyes, 2015).

VI.1.1 Agricultura y silvicultura

En América Latina el sector de la agricultura y silvicultura es esencial para la descarbonización, ya que aportan una proporción desmesuradamente alta de GEI¹. El cambio climático también afecta al rendimiento de las cosechas, la producción de alimentos, los empleos y el bienestar de las comunidades rurales, imponiendo nuevos retos a la adaptación.

Según la FAO y otros (2017), las mujeres rurales son responsables de más de la mitad de la producción de alimentos a pequeña escala y también juegan un papel importante en la preservación de la

biodiversidad, la soberanía y seguridad alimentaria por medio de la producción de alimentos saludables². Ellas tienen el conocimiento local sobre los pequeños cultivos, los alimentos forestales y las plantas medicinales, lo que representa una puerta de entrada a las estrategias de adaptación (FAO, 2013). Realizan la mayor parte del trabajo agrícola y doméstico, pero no tienen el mismo acceso a recursos o la toma de decisiones que los hombres, lo que genera un círculo vicioso de exclusión³.

En América Latina hay una gran concentración en la tenencia de la tierra. El 1% de las fincas posee más del 50% de la tierra productiva y el 80% de las fincas más pequeñas ocupan menos del 13% de la tierra⁴. La desigualdad en distribución de la tierra se ha ido incrementando, producto de la creciente especialización en monocultivos para la exportación y el aumento en los flujos de inversión internacional (OXFAM, 2016).

Las mujeres que viven en zonas rurales tienen más dificultades para adaptarse al cambio climático por enfrentar mayor discriminación en el acceso a las tierras⁵, el agua, mercados, tecnología y créditos. Menos del 20% de las personas que son propietarias de tierras agrícolas son mujeres⁶ y cuando lo son, las

1 En la región un 46% de las emisiones provienen de este sector. La agricultura contribuye con un 26% y los cambios en el uso del suelo, asociados a la deforestación aportan un 20%. Además de la alta emisión de GEI (debido a los cambios en el uso de la tierra, la ganadería y el empleo de fertilizantes), se está produciendo una degradación de los suelos (pérdida de materia orgánica como resultado de la sobreexplotación y la mala gestión), desertificación y escasez de agua dulce (debido a una gestión inadecuada de la tierra y los cultivos), pérdida de biodiversidad, resistencia a las plagas y contaminación del agua (como resultado de los cambios en el uso de la tierra, la eutrofización, la escorrentía y la gestión inadecuada de los nutrientes).

2 La Conferencia de los Pueblos sobre Cambio Climático, celebrada en 2010 en la ciudad de Cochabamba en 2010, estableció el derecho de los pueblos de *controlar sus propias semillas, tierras y aguas, para garantizar, a través de la producción local y culturalmente apropiada, el acceso de las personas a una alimentación suficiente, variada y nutritiva* (Olivera y otros, 2021).

3 La división sexual del trabajo y una cultura en la cual el hombre es percibido como el responsable de todas las actividades productivas - agricultura, ganadería, silvicultura- de la unidad económica familiar, marca las relaciones de género en el ámbito rural. De manera similar a las mujeres indígenas. Además del trabajo doméstico están a cargo de la huerta y los animales pequeños, así como de otras actividades productivas para autoconsumo. Muchas mujeres carecen de ingresos propios, a pesar de tener una alta carga de trabajo en las actividades agrícolas, ya que se desempeñan como trabajadoras familiares no remuneradas. Si hay excedentes en la producción para autoconsumo, las mujeres tienden a destinar esos ingresos a gastos del hogar, y quedan invisibilizadas dentro del presupuesto familiar.

4 En América Latina el coeficiente de Gini en la distribución de la tierra es de 0,79, el más desigual en el mundo. En Europa es 0,57, en África 0,56, y en Asia 0,55. (We Effect, 2020)

5 León (2017) señala que esto es el resultado de los privilegios que los hombres han disfrutado a nivel legal en el matrimonio y en la cultura, sesgos de género en el mercado de tierras, en el uso de la tierra comunitaria y en los programas estatales de distribución y titulación de tierras. El 40% de los países tiene al menos una restricción para los derechos de las mujeres a la propiedad

6 El porcentaje de explotaciones agrícolas manejadas por mujeres varía entre un 30% en Perú, y un 8% en Guatemala. En Brasil constituyen el 12,7% y en Argentina el 16,2% (OXFAM, 2016)

extensiones de tierra son menores o de baja calidad⁷ (FAO, 2018). Las mujeres representan menos del 12% de la población beneficiada por procesos de reforma agraria, reciben el 10% de los créditos y apenas un 5% obtiene asistencia técnica para sus labores agrícolas (We Effect, 2020).

Más de la mitad de quienes viven en zonas rurales son consideradas económicamente «inactivas o «no cuentan con los requisitos»⁸ para acceder a asistencia técnica o beneficiarse de políticas para el sector, y cuentan con bajos niveles de equipos y tecnología para aumentar su productividad (Comisión Interamericana de Mujeres, 2020). En Brasil, apenas el 7% de los predios familiares administrados por mujeres tenía tractores y el 5% tenía cosechadoras, fertilizadoras y sembradoras, en tanto en las propiedades dirigidas por hombres, más del 90% contaba con esta maquinaria. Brechas similares se observan respecto a la disponibilidad de vehículos, aumentando las dificultades de las agricultoras para trasladar su producción (Olivera y otros, 2020). A pesar de los beneficios de la agricultura orgánica, que permite además llegar a los mercados con precios más altos, el porcentaje de predios familiares que cuenta con esta certificación es baja, especialmente en el caso de los predios a cargo de mujeres, debido a la falta de asistencia técnica y los altos costos para obtener la certificación.

En estas condiciones, una estrategia de Transición Justa en el sector rural debe necesariamente enfrentar la discriminación de género en el acceso a la tierra y los recursos productivos,

apoyar el desarrollo de la agricultura familiar y promover cadenas de valor sustentables con el medioambiente. Esto contribuirá de manera determinante a generar sistemas agroalimentarios más eficientes, productivos y sostenibles, reduciendo la presión sobre las tierras forestales

VI.1.2 Energías limpias

América Latina tiene una de las redes eléctricas más verdes del mundo, basada mayormente en grandes centrales hidroeléctricas. Sin embargo, los efectos del cambio climático amenazan la disponibilidad y confiabilidad del volumen de agua para la generación de electricidad⁹. Las energías renovables no convencionales¹⁰ (ERNC) representan el 5% del total del consumo de energía primaria en la región¹¹, cifra que supera en un punto porcentual al promedio mundial (Messina, 2020). Algunos países (Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay) están además evaluando la producción de hidrógeno verde¹². La región también produce energías fósiles, las cuales constituyen en varios países una de sus principales fuentes de exportación. Por su parte, las tres mayores economías de la región (Argentina, Brasil y México) han aumentado las inversiones y explotaciones en el área de energías fósiles (principalmente gas natural y también petróleo). (PNUMA, 2022)

El sector de las ERNC ha sido identificado como prioritario para la reducción de los GEI y se estima que el cambio hacia energías renovables generaría en América Latina un beneficio neto equivalente a un 20% del PIB regional para 2050

7 En Costa Rica, por ejemplo, existen alrededor de 12,598 mujeres productoras agroforestales, propietarias de 106,564 hectáreas de tierra, lo que representa el 15.6% de todas las parcelas y el 4.4% del total de la superficie agropecuaria del país. El 45.3% de la superficie agropecuaria pertenece a sociedades anónimas, el 50.3% a hombres y el 4.4% a mujeres.

8 Se considera que esta es una forma de discriminación, pues en la entrega de servicios de asistencia técnica, tecnología y crédito hay una clara preferencia por los hombres.

9 La hidroelectricidad, a la que corresponde cerca del 55% de la generación de electricidad en 2017, y la termoelectricidad, que depende del agua para el enfriamiento de los generadores, son vulnerables al cambio climático. Como resultado de las prolongadas sequías, entre 2000 y 2017, la generación total de hidroenergía disminuyó un 15%, mientras que la generación a partir de combustibles fósiles aumentó un 7,5%.

10 Entre estas está la energía geotérmica, eólica, solar, mareomotriz, undimotriz, biomasa y pequeñas centrales hidroeléctricas.

11 Estas reportaron un crecimiento anual promedio del 23,6% entre 2010 y 2018 (CEPAL, 2020).

12 El hidrógeno verde se produce mediante la fisión del agua en hidrógeno y oxígeno a través de electricidad renovable. Puede ser usado para alimentar buques de carga, aviones y otros vehículos de transporte que no pueden ser electrificados fácilmente y como combustible en industrias como el acero y el cemento, donde las emisiones de carbono son difíciles de reducir y la electrificación no es técnicamente viable.

(PNUMA, 2022)¹³. Se han hecho distintos cálculos respecto al impacto de la transición energética en el empleo y en todos los escenarios se produce una ganancia neta de puestos de trabajo. Saget et al. (2020) estiman que solo en el sector de ERNC -sin incluir empleos indirectos- se podrían crear en América Latina 100.000 empleos al 2030¹⁴. 15 países de la región se han comprometido a lograr para 2030 un mínimo de 70% de ERNC en su matriz energética¹⁵.

Las mujeres constituyen a nivel global un tercio de la fuerza laboral en el sector de las energías renovables, 10 puntos porcentuales más que en la industria energética tradicional (22%) y se concentran en puestos de nivel administrativo (IRENA, 2019). En el sector energético latinoamericano, las mujeres representan el 9% de los directores ejecutivos y el 17% de los cargos directivos. Su presencia es especialmente baja en cargos asociados a ingenierías eléctricas, mecánicas y de construcción, así como en tareas de montaje y mantenimiento de equipos. (Deuman, 2021). Los países de la región están desarrollando diversas iniciativas a fin de incorporar una dimensión de género y promover una mayor incorporación de mujeres en el sector de las ERNC. Panamá elaboró un diagnóstico sobre la igualdad de género en el sector energético y lanzó su hoja de ruta «Nexo, Mujer y Energía» para promover la participación de mujeres en los procesos de consulta y planificación, así como en la construcción, operación y mantenimiento de nuevos esquemas asociados al uso de las energías (PNUD, 2021). En Chile el Ministerio de Energía diseñó en 2016 una estrategia de género que se trabajó en conjunto con las empresas y asociaciones gremiales y culminó con el plan público-privado Energía+Mujer, que reconoce que al promover la igualdad de género se fomenta la productividad de las empresas. A través de este plan se han establecido compromisos al más alto nivel para eliminar sesgos de género en las prácticas

empresariales y avanzar hacia una mayor integración de las mujeres (Ministerio de Energía, 2022)^{16,17}

El crecimiento que se proyecta para el sector se enfrenta a una escasez de mano de obra con las calificaciones apropiadas¹⁸, lo cual podría ofrecer una puerta de entrada a las mujeres. Sin embargo, además de contar con las calificaciones necesarias, las mujeres deben superar barreras culturales. Las percepciones tradicionales acerca de los roles de género son un obstáculo relevante, que está detrás de una cultura organizacional que se estructura en torno al «trabajador ideal» (sin responsabilidades familiares), y pone a las mujeres en la falsa disyuntiva entre formar familia o desarrollarse profesionalmente (Williams, 2000). Además de los prejuicios relativos a las capacidades de las mujeres para desempeñarse en un sector no tradicional para ellas, su menor acceso a redes, información y pasantías limita sus posibilidades de inserción y desarrollo de su carrera en empresas del sector. Una encuesta realizada por IRENA (2019) a nivel global destaca la importancia que dan las trabajadoras a las políticas sensibles al género por parte de las empresas, a la capacitación, al establecimiento de redes de mujeres y programas de mentoría.

a. Redes de mujeres para avanzar en el sector de energías renovables

Las mujeres que se han integrado al sector de las ERNC han desplegado importantes esfuerzos para compartir información y crear redes para organizar a las mujeres del gremio para promover de manera conjunta su avance en el sector.

A nivel regional, existe entre otras, la Red de *Mujeres en Renovables de América Latina* (MERL), que impulsa el desarrollo de la mujer en las energías renovables, compartiendo conocimientos, retos y experiencias laborales. La red mundial *Women's Energy Network*

13 De acuerdo al Banco Mundial (2022b) la producción de energías limpias incrementará la demanda de minerales como el litio, el grafito y el cobalto hasta un 500% al 2050. Es crucial por lo tanto que estas actividades mineras necesarias para la descarbonización se lleven a cabo en un marco de responsabilidad y sostenibilidad ambiental.

14 Es importante notar que, sin embargo, la región es heterogénea y la mayor parte de los países productores de petróleo y gas natural siguen desarrollando la mayor parte de sus inversiones en estos sectores y no en energías renovables.

15 Estos países son: Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay.

16 Véase <https://energia.gob.cl/Energ%C3%ADam%C3%A1sMujer>

17 Para mayor información sobre iniciativas que se desarrollan en el área de la energía, Véase Anexo 3

18 Se crearán nuevos puestos en las áreas de planificación de proyectos, fabricación e instalación de equipos, operaciones y mantenimiento de las instalaciones, y una amplia gama de servicios de apoyo, como finanzas, tecnología de la información, recursos humanos, apoyo administrativo, marketing, desarrollo de conocimientos, desarrollo de negocios, asistencia legal (IRENA, 2019).

(WEN), que cuenta con capítulos nacionales de profesionales de la industria, abriendo la red de contactos a otros países. Esta red también ofrece programas de mentoría y contactos en red (networking). Otro ejemplo es la Iniciativa de *Mujeres en Energía en Centroamérica* (IMEC), enfocada en apoyar la carrera profesional de mujeres en el sector energético de esta región. La IMEC ha realizado cursos de capacitación y empoderamiento, ha proporcionado acceso a programas de entrenamiento y ha creado una plataforma para las mujeres que trabajan en el sector energía. También hay grupos de mujeres enfocadas en subsectores, por ejemplo *Women in Solar Energy* (WISE) que tiene el objetivo de promover diversidad e inclusión en todos los aspectos de la industria energética solar. (CEPAL, 2020c)

b. La electrificación universal contribuye a la igualdad de género

La transición del sector energético es clave para la mitigación, pero también para la adaptación, especialmente en hogares rurales donde no hay acceso a energía eléctrica. Las mujeres son las principales usuarias de energía en el hogar y la falta de esta representa para ellas una sobrecarga de muchas horas de trabajo. Solo para recolectar leña, las mujeres destinan a nivel mundial un promedio de 100 horas al año (IRENA, 2020, CEPAL, 2022c).

La pobreza energética¹⁹ afecta a un número importante de hogares en la región, principalmente en zonas rurales. En México alrededor de 11 millones de hogares se encontraban en 2016 en esta situación (36% del total de hogares) y de éstos, casi 4 millones no tenían acceso a la electricidad y usaban leña o carbón para cocinar, calefaccionarse e incluso iluminarse. Además de aumentar la carga de trabajo de las mujeres, estos medios son agentes de contaminación, producen enfermedades y aumentan los riesgos de accidentes (CEPAL, 2020c).

El acceso a fuentes limpias, confiables y eficientes de energía tiene un efecto transformador en las mujeres, ya que al liberarlas de tiempo, es un camino para su autonomía económica.

Una Transición Justa también debe abordar los problemas de pobreza energética de la región y el modo de lograr temperaturas mínimas y máximas saludables dentro de las viviendas, la cocción y conservación de alimentos con energías limpias y sin un enorme costo de tiempo y niveles mínimos de iluminación. La transición energética tiene que incluir el derecho a un acceso equitativo a la energía, considerando la calidad, cantidad y el precio de los servicios, y las condiciones geográficas y económicas de los hogares.

Invertir en energías renovables es una forma de universalizar el acceso a la electricidad, ya que requiere de menores inversiones cuando se trata de zonas aisladas y la escala de generación se puede ajustar en función de la demanda, sin que sea necesario que estén conectadas a la red de transmisión (Olivera y otros, 2021).

VI.1.3 Transporte

La transición hacia la electromovilidad es un componente clave de la estrategia de mitigación. El transporte es la segunda fuente de emisiones de GEI en el mundo. En América Latina, el 35% de las emisiones relacionadas con los combustibles fósiles provienen del sector transporte (el promedio mundial que se sitúa en el 22%). El transporte de carga representa un 53% de las emisiones de este sector²⁰, los vehículos privados el 32%, mientras que el transporte público apenas llega al 15% (Banco Mundial, 2022a, CEPAL, 2020b).

En América Latina se ha ido incrementado la población que vive en áreas urbanas -hasta llegar a un 82% en la actualidad-, convirtiéndola en la segunda región más urbanizada del mundo. Esto ha llevado a un aumento de las necesidades de

¹⁹ De acuerdo a la Agencia Internacional de Energía, la pobreza energética es "la incapacidad de cocinar con combustibles de cocción modernos y la ausencia de un mínimo esencial de iluminación eléctrica para leer o para otras actividades productivas y del hogar al ponerse el sol".

²⁰ En América Latina la mayor parte del movimiento de carga se realiza por carreteras y su ineficiencia se expresa en mayor gasto de combustible y contaminación (Martínez Salgado, 2018).

movilidad y a un rápido crecimiento del transporte en vehículos privados²¹ (CEPAL, 2020b).

a. Sistemas de transporte con enfoque de género

No basta con reemplazar los medio de transporte en base a energías fósiles por electromovilidad. La transición hacia la sostenibilidad requiere mejorar la planificación urbana a fin de disminuir los traslados e incentivar el uso de un transporte público que utilice energías limpias y responda a las necesidades de todas las personas (Domínguez et al., 2020).

Los sistemas de transporte no son neutrales en términos de género. Debido a sus roles tradicionales, las mujeres hacen más viajes en desplazamientos más cortos y en horarios más dispersos durante el día (desplazamientos «poligonales»), a diferencia de los hombres que tienden a desplazarse desde el punto de partida al de llegada, principalmente por razones laborales (desplazamientos «pendulares»). Además de la movilidad con fines productivos, las mujeres se trasladan debido a sus responsabilidades de cuidado. Usan en mayor medida el transporte público, viajan frecuentemente acompañadas de niños y niñas y con una carga (compras, coches de bebés). En comparación con los hombres, usan menos el transporte privado o la bicicleta²² y caminan más²³(Pérez, 2019, BID 2019b). Sin embargo, las rutas y los horarios del sistema de transporte público están usualmente diseñadas en función de patrones de desplazamiento pendular, bajo el supuesto de universalidad de los trayectos que realizan los hombres. En consecuencia, las mujeres deben dedicar más tiempo y esfuerzo en sus traslados, lo cual incrementa su pobreza de tiempo. Este es un factor de tal importancia, que llega a determinar muchas de sus decisiones. Un estudio realizado en Brasil mostró que para el 72% de las mujeres el tiempo necesario para llegar al trabajo era

determinante en la decisión de aceptar un empleo o permanecer en él (Olivera et al., 2021).

La dimensión de seguridad personal es otro elemento relevante para las mujeres, ya que muchas se enfrentan a situaciones cotidianas de violencia y acoso en los medios de transporte público. Un estudio realizado en Brasil mostró que el 97% de las encuestadas había sido víctima de acoso en los medios de transporte alguna vez en su vida (Olivera y otros, 2021) y en el Transmilenio en Bogotá un 86% (Moscoso y otros, 2020).

La transición hacia una movilidad sostenible requiere de una mirada integral, en la cual junto a los factores tecnológicos se enfrenten barreras regulatorias, de planificación urbana y de gestión desde un enfoque de género. La resiliencia frente a los desastres naturales y eventos climáticos extremos involucran el desembolso de cuantiosos recursos en infraestructura. Se plantea así una oportunidad para ir gradualmente incorporando transformaciones para avanzar hacia ciudades sostenibles y sistemas de transporte que sean limpios y respondan también a las necesidades de las mujeres.

b. Nuevas oportunidades de empleo para las mujeres en el sector de transportes

Además de desarrollar una política de movilidad que responda al cambio climático e incorpore una dimensión de justicia de género, se requiere enfrentar el riesgo de que las mujeres queden excluidas de los empleos que generará la renovación del sector. A nivel regional, las mujeres representan menos del 15 % del total de las personas ocupadas en transporte (BID, 2019a).

Varios países de la región han establecido en sus CDN la gradual electrificación del transporte público, para transformar al sector y avanzar hacia un escenario de cero emisiones de carbono y algunos han iniciado la renovación de sus flotas. Colombia ya cuenta con un marco

21 El aumento del transporte motorizado individual- medio que usan en mucho mayor proporción los hombres en comparación las mujeres- favorecido por el sesgo a su favor de las inversiones en infraestructura, ha provocado un aumento de la congestión, los tiempos de traslado, los accidentes, el consumo energético y las emisiones de contaminantes atmosféricos. Un estudio realizado en 15 ciudades de la región, estimó que los impactos de la contaminación atmosférica en la salud, representan el 15% de los ingresos de los hogares (Martínez, 2018; CEPAL, 2020b).

22 En Bogotá, las mujeres constituyen un 21% de quienes se trasladan en bicicleta y la distancia promedio es menor (Moscoso y otros, 2020).

23 Un estudio realizado en la ciudad de Guadalajara mostró que la diferencia en el uso del transporte público con los hombres era de 15 puntos porcentuales a favor de las mujeres. Además, un 20% de las mujeres prefería caminar si la infraestructura y percepción de seguridad así lo permitía. (BID, 2019a, 2019b). Se estima además que a nivel regional, las mujeres caminan entre un 11% y un 16% más que los hombres (Pérez, 2019).

regulatorio para promover la electro movilidad y ha incorporado buses eléctricos a su flota de Bogotá y Medellín. A fin de apoyar la incorporación de mujeres, se están capacitando en riesgos y operación de vehículos eléctricos a 450 mujeres con licencia de conducir profesional y varios años de experiencia, que se incorporarán como conductoras de buses eléctricos (SENA, 2022).

Chile se ha propuesto renovar el 100% de su flota de transporte público antes de 2035 y en este proceso, aumentar la presencia de mujeres en el sector. En la actualidad, un cuarto de quienes son conductores de buses eléctricos son mujeres y su desempeño ha sido bien evaluado. Han demostrado mayor puntualidad (23%) menos ausentismo (12%) y una tasa de reclamos de un 42% inferior respecto a los conductores hombres²⁴. El BancoEstado (banco estatal de desarrollo) por su parte, ha abierto una línea especial de créditos para pequeñas empresarias para la compra de vehículos de electromovilidad liviana, una alternativa para despacho de mercaderías livianas y transporte escolar²⁵.

En Uruguay se ha elaborado una hoja de ruta para superar las barreras que enfrentan las mujeres en el sector del transporte público y se ha adoptado un plan de capacitación para su incorporación como conductoras de buses eléctricos y en las áreas de uso y mantenimiento de vehículos (Parrilla, 2022).

Las políticas de movilidad para la descarbonización de las flotas de transporte público abre nuevas oportunidades para el desarrollo de alianzas público-privadas y la creación de trabajo decente. La incorporación de una perspectiva de género contribuirá además a generar nuevas oportunidades de empleo para mujeres en un sector tradicionalmente masculinizado.

VI.1.4 Turismo

El turismo es un sector extremadamente sensible a los efectos del cambio climático, los desastres naturales y la pérdida de biodiversidad. Fuertemente golpeado por la crisis del COVID-19, presenta condiciones laborales subóptimas,

con alta presencia de estacionalidad e informalidad. El turismo depende de los ecosistemas naturales, como el agua, la energía, la agricultura y el atractivo del paisaje, pero también contribuye a su agotamiento. Aporta aproximadamente el 5% de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero que la mayor parte proviene del transporte (OMT, 2021).

En 2019, el turismo representó el 4% del PIB de América Latina y generó en 2018 empleo para alrededor de 11 millones de personas, de las cuales más de seis millones eran mujeres. Incluyendo el empleo indirecto, el turismo representa el 10% de las ocupaciones en la región (CEPAL, 2020b; Maffei, 2021).

El turismo es intensivo en mano de obra. En América Latina las mujeres ocupan un 57% de los puestos de trabajo, una cifra mayor que el promedio mundial (54%)²⁶, pero se concentran en ocupaciones de escasa calificación y en tareas administrativas. Están escasamente representadas en puestos profesionales y la brecha salarial se sitúa en torno al 20% (OMT, 2021; CEPAL, 2020b).

El sector turístico opera en mercados muy segmentados. Las grandes empresas y las cadenas internacionales desempeñan un papel muy relevante y, en muchos casos, funcionan como economías de enclave que tienen escasos encañamientos con las economías locales, sobre todo cuando ofrecen servicios «todo incluido». En el otro extremo se encuentra la mayor parte de las empresas, que operan con escaso capital y poco personal. A modo de ejemplo, estas últimas constituyen el 98,7% de las empresas relacionadas con el turismo en Costa Rica en 2016 y el 99,8% de las de México en 2018 (CEPAL, 2020b). Debido a esto, la proporción de mujeres que se desempeñan como trabajadoras por cuenta propia o empleadoras es mayor que en otros sectores.

En la región, en promedio, el 51% de los negocios turísticos son administrados por mujeres pero esta cifra alcanza el 70% en Nicaragua y Panamá (CEPAL 2020b). Las mujeres que se desempeñan en el sector tienen un acceso limitado

24 <https://www.electromov.cl/2019/03/08/la-presencia-de-mujeres-en-la-electromovilidad-chilena/>

25 <https://www.crecemujer.cl/capacitacion/quiero-mejorar-mi-negocio/electromovilidad-liviana-cuando-invertir-es-ahorrar>

26 En América Latina los servicios de alojamiento y alimentación representan el 9% del empleo femenino y el 4% del masculino.

a las finanzas, los mercados, la tecnología y la información. Esto supone una falta de calificaciones y competencias en el área de emprendimiento. A pesar de que la mayoría de los estudiantes de turismo en la educación formal son mujeres, ellas tienen pocas oportunidades de formación turística de alto nivel (OMT, 2022). La OMT (2021) llama además la atención acerca de la gran cantidad de trabajo no remunerado que realizan las mujeres en empresas turísticas familiares, lo cual, sumado al tiempo de trabajo no remunerado para el cuidado de su familia, limita sus opciones de autonomía económica.

a. Trabajo decente con enfoque de género en los nuevos empleos verdes del sector turismo

El cambio climático y la gestión del riesgo de desastres forman parte de una agenda común para el desarrollo de la resiliencia que es crucial para el turismo. Al incorporar un enfoque de género y trabajo decente, las políticas de turismo sensibles al clima y al riesgo ambiental logran una mirada integral, que contempla las necesidades de inversión, apoyo a las empresas y al mejoramiento de los empleos.

Las actividades turísticas sostenibles, así como la producción de los bienes y servicios que las abastecen, pueden contribuir a dinamizar las economías locales y crear oportunidades de empleo para las mujeres. Su impacto es especialmente relevante en zonas donde las fuentes alternativas de empleo son escasas.

El turismo tiene potencial de crecimiento, especialmente en su vertiente de turismo verde. Un número cada vez mayor de países de la región ha adoptado el ecoturismo como una estrategia de desarrollo económico sostenible y un medio eficaz de diversificación económica. Puede ser una vía de desarrollo para comunidades rurales más excluidas como las indígenas, pero requiere de inversión pública en infraestructura, asistencia técnica y un enfoque de territorialidad. Un sistema de turismo sostenible también implica elegir destinos más cercanos y transportes amigables con el medioambiente. Algunos países están empezando a desarrollar sellos verdes y ofrecen alojamientos certificados y restaurantes que ofrecen comida local u orgánica. Estos sellos pueden ser también una

estrategia de promoción de empleos verdes que garanticen trabajo decente para las mujeres.

Es importante preparar a las MiPymes del sector turístico para el futuro, en particular mediante el fortalecimiento de las habilidades digitales. Las plataformas de reserva y los medios sociales permiten a los proveedores de servicios turísticos interactuar directamente con sus clientes, eliminar intermediarios y reducir barreras de entrada. Los conocimientos digitales también abarcan otras tecnologías innovadoras, como los macrodatos para rastrear el comportamiento de los consumidores y pronosticar la demanda y la inteligencia artificial que permite diseñar experiencias únicas. (Saget et al, 2020).

El turismo también puede contribuir a la modernización del sector agrícola y a la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las poblaciones locales. Suele tener efectos duraderos en la producción de alimentos, incorporando nuevos productos que responden a las expectativas de los visitantes, lo que puede redundar en la creación de empleos para mujeres²⁷. Una estrategia de agroturismo ayudaría a aumentar distintos eslabones con las economías locales y disminuir la gran propensión a importar que tienen las grandes cadenas. Esto permitiría superar la lógica de economía de enclave.

VI.1.5 Economía circular, gestión de residuos y reciclaje

En la actualidad hay fuertes cuestionamientos a un modelo de desarrollo que se basa en una lógica lineal que supone la extracción de materias primas de la naturaleza para transformarlas en productos de consumo que se descartan cuando ya no satisfacen las necesidades del consumidor. Esto ejerce una gran presión sobre el medio ambiente, que tiene una limitada capacidad de asimilación de contaminantes y un ritmo de regeneración inferior a su extracción. La economía circular propone nuevas formas de producir y consumir a través de un modelo más sustentable, que utilice recursos más limpios, renovables y en menor cantidad y extienda el ciclo de vida de estos.

La economía circular tiene un gran potencial de creación de empleos verdes y de mejora de la calidad de los que actualmente existen en la cadena productiva

²⁷ La estrategia consiste en (re)valorar las dietas y los productos locales, buscar la convergencia entre los ciclos agrícolas y la oferta gastronómica, promover el agroturismo, identificar nichos de turismo gastronómico, fortalecer las mipymes con el fin de mejorar la calidad y la disponibilidad de los productos locales, y transferir el conocimiento de las expectativas turísticas a los productores de alimentos.

del reciclaje, donde predomina la informalidad, la precariedad laboral, los bajos ingresos y las actividades que representan un riesgo para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras (OIT, 2021c).

a. Oportunidades de trabajo decente para mujeres que se abren en el área de reciclaje

El reciclaje es decisivo para la eficiencia energética, la reducción de los desperdicios, el tratamiento seguro de los residuos peligrosos y la recuperación de materiales de valor. En la actualidad es un sector que presenta grandes desafíos por sus malas condiciones laborales y déficit de trabajo decente.

El sector del reciclaje está cruzado por patrones de desigualdad de género. Un estudio realizado por Arana (2022) sobre el reciclaje de residuos mostró que las mujeres enfrentan peores condiciones de trabajo que los hombres y mayores riesgos de salud y violencia. La distribución de actividades está asentada en estereotipos de género, lo que provoca un menor acceso a materiales reciclables de mayor valor y por lo tanto menores ingresos. Enfrentan una mayor vulnerabilidad debido a la falta de acceso a servicios higiénicos públicos o por la ausencia de lugares públicos seguros y tienen mayores riesgos de sufrir acoso sexual y otros tipos de violencia en los procesos de negociación y venta de materiales.

Un área relevante es la del reciclaje de los residuos eléctricos y electrónicos (RAEE), ya que estos representan una amenaza para el desarrollo sostenible y son una fuente de empleo precario y peligroso para muchas personas. Los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos se incrementaron entre 2010 y 2019 en 49% en América Latina, sin embargo el porcentaje que se recicla es todavía bajo. A nivel mundial llega al 17% pero en Costa Rica, el país que más recicla, llega al 8%, seguido de Chile (5%) (Wagner y otros, 2022). Aun cuando no hay datos oficiales, varios países de la región reciben residuos electrónicos provenientes de países desarrollados, a pesar de que han ratificado el Convenio de

Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de desechos peligrosos (Forti y otros, 2020).

Más del 97% de los residuos electrónicos de la región no se recolectan ni se envían a instalaciones especiales para darles una gestión ambiental adecuada. Se depositan en vertederos, donde trabajadoras y trabajadores informales, con bajo nivel educacional, sin capacitación ni equipamiento de seguridad, recogen las partes valiosas. Las sustancias peligrosas de estos residuos generalmente no se tratan y generan riesgos para la estabilidad del medio ambiente y la salud de las personas.

El reciclaje apropiado de los residuos electrónicos no solo es indispensable para el cuidado del medioambiente, sino también puede generar nuevas oportunidades de trabajo decente para las mujeres si se generan las políticas adecuadas²⁸.

VI.2 Cuidado como eje transversal para el combate de los efectos del cambio climático

El cuidado del planeta y el de las personas están estrechamente ligados. Son fundamentales para la sostenibilidad de la vida e imprescindibles para la reproducción y el bienestar social. Los trabajos de cuidado -tanto remunerados como no remunerados- son necesarios para el bienestar físico, psicológico y social de niños y niñas, personas mayores, con discapacidad, así como para que las personas adultas puedan tener un máximo rendimiento laboral (Ilkharacan, 2021).

Para la OIT, el trabajo de cuidados es crucial para el futuro del trabajo decente. Un 76,2% del tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado está a cargo de mujeres, especialmente las que pertenecen a grupos en riesgo de vulnerabilidad social, económica y medioambiental (OIT, 2018c). Al sumar las horas de trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres las jornadas de estas últimas son mayores. Esta sobrecarga de trabajo genera pobreza de tiempo y limita las posibilidades de las mujeres

²⁸ Mayor información sobre iniciativas en el sector del reciclaje de artículos eléctricos y electrónicos, véase ANEXO 4

de percibir ingresos propios, insertarse laboralmente en empleos de calidad, desarrollar sus propios negocios y avanzar en su autonomía económica. La injusta organización social de los cuidados contribuye a ampliar las brechas de género, la feminización de la pobreza y las desigualdades entre las mujeres (OIT, 2018c; CEPAL, 2022c).

El trabajo de cuidados que se realiza en la esfera del mercado —especialmente las tareas que desempeñan mujeres— en las áreas de salud, educación y en los servicios personales y domésticos está subvalorado y enfrenta mayores déficits de trabajo decente que en otros sectores de actividad. Según las estimaciones de OIT (2019d), 381 millones de empleos se realizan en este ámbito, lo que representa el 11,5% del empleo mundial. Dos terceras partes de las personas trabajadoras del cuidado remunerado son mujeres (OIT, 2022b, OMS y OIT, 2022).

Los cuidados son un componente central de la agenda de Transición Justa y una parte integral de la transición hacia una economía verde. El funcionamiento de los mercados de trabajo, el crecimiento económico y el bienestar de la población se basan en el uso y transformación de los bienes que provienen de la naturaleza y en el trabajo de cuidado de las personas. Es necesario por lo tanto considerar no solo el reemplazo de las fuentes contaminantes, se requiere además la dotación de infraestructura física y tecnologías que ahorren tiempo de trabajo y faciliten el trabajo de cuidado diario²⁹.

La crisis global de los cuidados se ha exacerbado con los efectos del calentamiento global, intensificando el trabajo de cuidado de las personas, los animales, las plantas y los espacios verdes urbanos y rurales. La mayor demanda que recae en los hogares por las crisis que desencadenan los fenómenos climáticos extremos son absorbidas por las mujeres, desarrollando estrategias para suplir la falta de servicios públicos y aumentando el tiempo del trabajo de cuidado de la familia.

Muchas veces las estrategias de mitigación y adaptación tienden a priorizar los aspectos biofísicos del medio ambiente y las fórmulas técnicas para lograr sus objetivos, sin tomar en cuenta el trabajo no remunerado de cuidado. Esto puede exacerbar la carga de trabajo de las

mujeres y ampliar las desigualdades preexistentes. De ahí la importancia que estas intervenciones incorporen esta dimensión y contribuyan a la transformación de la actual distribución del trabajo reproductivo entre hombres y mujeres (McGregor y otros, 2022).

Las acciones climáticas deben ser sensibles al cuidado e impulsar una agenda transformadora de género. El Marco de las 3 R —Reconocer, Redistribuir y Reducir el trabajo de cuidado— sintetiza el compromiso internacional con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, recogido en el objetivo 5 de la Agenda 20³⁰ por un desarrollo sustentable³⁰. La OIT ha ampliado este marco, incorporando los ejes de Recompensar y Representar, para situarlo dentro de la agenda de trabajo decente. Para la OIT, este marco crea un círculo virtuoso que mitiga las desigualdades relacionadas con el cuidado, aborda las barreras que impiden que las mujeres accedan al trabajo remunerado y mejora las condiciones de todas las trabajadoras y trabajadores del cuidado, lo cual redundará en un mejoramiento de la calidad de la atención (OIT, 2018c). Las 5 R se describen como:

- **Reconocer**, es decir valorar y hacer visible el trabajo no remunerado de cuidado y tomar en cuenta sus contribuciones para el funcionamiento de la sociedad, la economía y el medioambiente.
- **Redistribuir**, que implica repartir equitativamente el cuidado entre toda la sociedad (incluyendo el Estado y el mercado) y en el interior de los hogares entre hombres y mujeres³¹.
- **Reducir** el tiempo que se dedica al trabajo de cuidado no remunerado, por medio de la provisión de infraestructura social, la ampliación de sistemas de cuidados y cobertura de servicios públicos.
- **Recompensar**, para generar condiciones de trabajo decente, salarios dignos y entornos seguros para las personas trabajadoras del

²⁹ La OIT utiliza el concepto de “infraestructura relacionada con el cuidado” para referirse a las fuentes de agua, saneamiento y energía que hacen posible realizar el trabajo doméstico y de cuidado sin un trabajo pesado (OIT, 2018c, 38).

³⁰ La Meta 5.4 del Objetivo 5 señala “Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado a través de la provisión de servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida dentro del hogar y la familia según corresponda a nivel nacional”.

³¹ Esto implica que el conjunto de los miembros del hogar que son personas adultas y autónomas, independientemente de su sexo, identidad de género o sexual asuman de manera equitativas la responsabilidad y el tiempo dedicado al cuidado de la familia.



cuidado remunerado en condiciones de sostenibilidad medioambiental y acceso a protección social a quienes han dedicado su vida al cuidado no remunerado y han quedado fuera de los sistemas contributivos.

- **Representar**, es decir asegurar la participación efectiva en escenarios de diálogo social y la garantía de la libertad sindical a las personas trabajadoras remuneradas del sector de cuidados y asegurar la voz y participación de quienes lo hacen de manera no remunerada en otras instancias de la vida comunitaria y pública.

Los vínculos entre el cambio climático y el trabajo de cuidados no remunerado son evidentes, pero no han sido suficientemente destacados y las intervenciones climáticas han tendido a ignorar que el cuidado sustenta el trabajo de las personas. La agenda de Transición Justa no será posible si no se reconoce el valor del trabajo de cuidados, se desarrollan iniciativas para que se comparta de manera justa y se abran canales de participación y liderazgo de las personas cuidadoras. Analizar el Marco de las 5 R desde la perspectiva de la Transición Justa es un primer paso para avanzar hacia sociedades más justas y sostenibles.

► Cuadro N.º 1

El marco de las 5 R para un trabajo decente de cuidados y una Transición Justa³².

criterio	Dimensiones climáticas	Acciones
Reconocer	<p>Reconocer:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los trabajos de cuidado no remunerado son un componente esencial para la Transición Justa -El rol del cuidado es clave para avanzar hacia la resiliencia y la descarbonización. -Los tiempos e intensidad del trabajo de cuidado se incrementa por efectos del cambio climático (aumento de necesidades de cuidado ante deterioro de la salud de miembros de la familia, mayores dificultades para asegurar el bienestar de la familia ante desastres ambientales, olas de calor, escasez de agua, deterioro de infraestructura y servicios públicos y su acceso.) 	<ul style="list-style-type: none"> -Generar información (cuantitativa y cualitativa) sobre los efectos del cambio climático en el trabajo de cuidado remunerado y no remunerado y medir sus impactos en los principales indicadores socio-económicos y de bienestar. -Identificar y visibilizar las estrategias de adaptación y mitigación que desarrollan las personas en el trabajo de cuidado no remunerado. -Identificar la forma en que las acciones macro, meso y micro de adaptación y mitigación inciden en el tiempo que las personas destinan al trabajo de cuidado. -Incorporar la voz de las mujeres y otras personas que realizan tareas de cuidado en el diseño de las acciones climáticas micro, meso y macro, inclusive en el mundo del trabajo.
Reducir	<p>Reducir:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los tiempos destinados al trabajo de cuidado no remunerado, la intensidad de éste y la pobreza de tiempo. -Tomar en cuenta que la incidencia de la pobreza de tiempo es mayor entre las personas que viven múltiples formas de exclusión, especialmente si hay miembros del hogar que son dependientes. 	<ul style="list-style-type: none"> -Incorporar en las acciones de mitigación y adaptación el objetivo de reducir el tiempo destinado por las mujeres al trabajo de cuidado. Incorporar este criterio (y la medición del trabajo de cuidado que acarrea la acción propuesta) al elaborar cualquier proyecto de intervención. -Identificar los efectos de la falta de agua potable, saneamiento, electricidad, calefacción, transporte y viviendas «verdes» en el tiempo destinado por las mujeres al cuidado, a fin de incorporar este criterio en las políticas de infraestructura. -Ampliar la dotación de infraestructura verde y de baja emisión que desempeña un papel clave para el cuidado (agua, saneamiento, fuentes de energía, transporte y vivienda) a fin de reducir el trabajo doméstico (preparación de alimentos, transporte y otros) y disminuir el uso de fuentes contaminantes en estas tareas. -Desarrollar tecnologías apropiadas (en el marco de estrategias de mitigación) no contaminantes y que permitan un ahorro de esfuerzo y tiempo en el trabajo destinado al procesamiento y conservación de alimentos y bienes para autoconsumo (por ejemplo aparatos de cocinas eficientes en base a energías renovables) -Generar infraestructura apropiada e incorporar mejoramientos en las viviendas a fin de proteger mejor la salud de la familia y su resiliencia frente a desastres. -Asegurar que la dotación de transporte verde y caminos en zonas rurales y las políticas urbanas y que las políticas de movilidad respondan a criterios de género, reduzcan los tiempos de desplazamiento de las mujeres y provean espacios seguros. -Ampliar la dotación de servicios de cuidado (niños y niñas, personas mayores, con discapacidad) con empleos de calidad e infraestructura verde y de baja contaminación. -Incorporar tecnología y equipamiento en zonas agrícolas no mecanizadas, especialmente en apoyo al trabajo de las mujeres para autoconsumo en huertas familiares a fin de mejorar su productividad. -Aumentar el acceso de las mujeres, en particular aquellas que enfrentan múltiples formas de exclusión, a dispositivos, capacitación y uso de tecnologías digitales a fin de que cuenten con mayor acceso a redes de apoyo, servicios públicos e información meteorológica para prepararse mejor frente a los desastres naturales

³² El trabajo de cuidado es realizado mayoritariamente por mujeres, pero las condiciones en que se realiza esta labor no son homogéneas. Las personas que enfrentan múltiples formas de exclusión, marginalidad y discriminación -debido a la pobreza, origen étnico o racial, edad avanzada, etc.- también asumen peores condiciones y cuentan con menos recursos para el cuidado. Esto debería ser tomado en cuenta en la formulación de políticas y asignación de presupuestos.

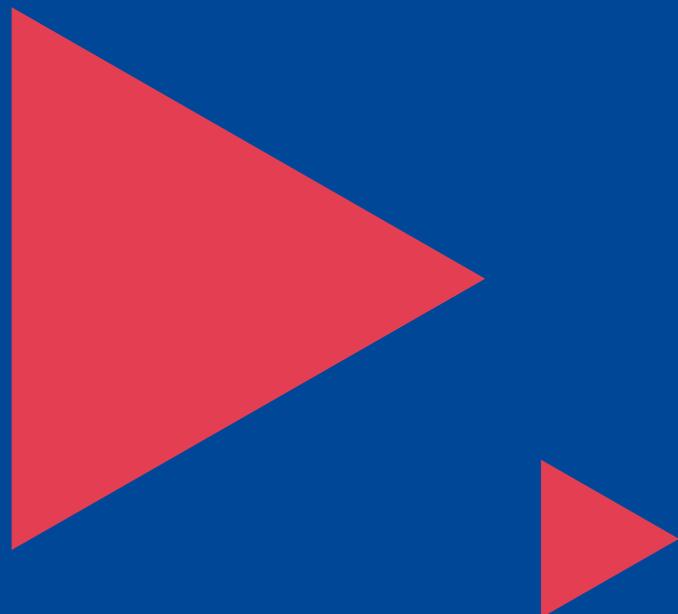
Criterio	Dimensiones climáticas	Acciones
Redistribuir	<p>Redistribuir:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La injusta distribución del trabajo de cuidado no remunerado sobrecarga a las mujeres y limita sus oportunidades de inserción laboral, autonomía económica y empoderamiento. -El cambio climático ha aumentado el tiempo de trabajo de cuidado no remunerado y lo ha intensificado. Redistribuir este trabajo entre los miembros adultos de los hogares, el Estado, el mercado y las comunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollar indicadores y medir los efectos del cambio climático en la carga de trabajo de cuidado, identificando quién lo asume. -Medir la carga de trabajo de cuidado que las acciones de adaptación y mitigación generan en hombres y mujeres, teniendo como objetivo aliviar la carga de trabajo de las mujeres. -Incorporar en los planes de adaptación y mitigación acciones que tengan como objetivo promover la redistribución del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres. -Revisar, a la luz del Convenio sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, 1981 (num.156), la normativa y cultura institucional de las empresas, a fin de promover la co-responsabilidad y garantizar la no discriminación en el empleo por razones asociadas a las responsabilidades de cuidado de la familia. -Incorporar el cuidado como uno de los pilares de la protección social. -Ampliar el acceso a la protección social asumiendo los efectos del cambio climático en la salud, inclusive en la salud reproductiva y materna. -Desarrollar campañas de educación ambiental (dirigidas a todos los miembros del hogar y no focalizadas en mujeres) que promuevan conductas sostenibles y pongan en cuestión los prejuicios de género.
Recompensar	<p>Recompensar:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El trabajo de cuidado remunerado y los empleos del cuidado son fundamentales para la sociedad, la economía y el medioambiente, por lo que deben ser valorados, justamente retribuidos y desarrollados en condiciones de trabajo decente y sostenibilidad medioambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> -Revisar la estructura de ingresos de hombres y mujeres en empleos verdes y realizar correcciones conforme a lo establecido en el Convenio sobre igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor, 1951 (num. 100), en caso de ser necesario. -Desarrollar políticas que lleven a la protección de derechos laborales, formalización, acceso a la seguridad social y al cierre de brechas de género (incluyendo brechas de ingresos) en los empleos del ámbito de los cuidados. -Desarrollar esquemas de transferencias de ingresos para las personas que se han dedicado al cuidado no remunerado de la familia (mayoritariamente mujeres) y han quedado fuera de los sistemas contributivos (y viven en la pobreza). -Desarrollar programas de formación y empleabilidad, con acceso a servicios de cuidados, para permitir la reinserción laboral para las personas que se han dedicado al cuidado no remunerado de la familia (mayoritariamente mujeres) y desean emplearse. -Promover la reducción de la jornada laboral con el fin de una mejor armonización entre las horas diarias de vida laboral, personal y comunitaria de hombres y mujeres. -Crear subsidios especiales que vinculen los programas de transferencias de ingresos para hogares en situación de pobreza con el cuidado del medio ambiente
Representar	<p>Representar:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Las mujeres no solo sufren los efectos del cambio climático de manera particular debido a sus responsabilidades en el cuidado, también tienen el derecho y están en condiciones de aportar con sus experiencias y conocimientos a la adaptación y mitigación. Debe asegurarse su plena participación y desarrollo de liderazgos. -Las personas que trabajan en el sector de cuidados viven riesgos especiales por el cambio climático. Los espacios de diálogo social deben llevar a medidas para protegerlas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Incorporar a las mujeres -con especial atención a quienes son parte de grupos sociales que viven múltiples formas de exclusión- y sus organizaciones en las actividades de planificación de proyectos de acción climática, promoviendo que los temas relativos al cuidado (necesidades, conocimientos, experiencias y derechos de cuidadores) sean reconocidos e incorporados. -Generar espacios de diálogo y participación sobre el cambio climático a fin de recoger las necesidades, opiniones y propuestas de las mujeres y sus organizaciones en los espacios locales, regionales y nacionales. Verificar que sus responsabilidades no se limitan a roles subordinados tradicionales. -Generar espacios de diálogo social a fin de recoger las propuestas del sector empresarial y sindical sobre cambio climático en el ámbito de los cuidados. -Promover la organización de las personas trabajadoras de cuidado y la elaboración de agendas sindicales que recojan sus demandas y necesidad de protección frente a los nuevos riesgos impuestos por el cambio climático.

Fuente: Elaboración propia, con base en OIT (2018c y 2020b) y MacGregor y otros, 2022.



7

Conclusiones y recomendaciones





Los desastres naturales, la contaminación y las altas temperaturas limitan el desarrollo de las actividades económicas, destruyen empleos y generan más desigualdad. A pesar de que América Latina aporta un porcentaje relativamente bajo (8%) de emisiones, es una de las regiones más afectadas por los fenómenos meteorológicos extremos causados por el cambio climático.

La degradación ambiental y el aumento de la temperatura afectan a toda la población, pero en especial a las mujeres y a quienes viven bajo múltiples formas de exclusión y discriminación, ya que impone mayores costos a quienes tienen menos recursos para enfrentarlos. Esto es particularmente relevante en América Latina, al ser la región que presenta las mayores disparidades en la distribución de la riqueza. La naturalización de la desigualdad, en sus vertientes de género, étnico-racial y nivel socio-económico, invisibiliza los mayores costos que asumen las mujeres, particularmente las mujeres pobres, indígenas y afrodescendientes, a causa de estos fenómenos.

La gravedad de la crisis, que se plantea a nivel ambiental, económico y social, lleva a plantear la necesidad de una transformación profunda de un estilo de desarrollo que considera los recursos naturales como insumos ilimitados para la actividad económica, se sostiene en mercados laborales altamente informales, establece restricciones al desarrollo de los pequeños negocios y no reparte equitativamente los beneficios del desarrollo. Es además un modelo que oculta los vínculos entre la producción y el cuidado, estableciendo una mayor valoración del tiempo productivo frente al tiempo reproductivo.

A partir del diagnóstico realizado, se han identificado 4 líneas de recomendaciones para avanzar hacia una Transición Justa con enfoque de género:

1. Una Transición Justa requiere un enfoque integrado de políticas.

- Desarrollar estrategias de Transición Justa sobre la base de una mirada integral que reconozca la interdependencia de las dimensiones climática y ambiental, económica, social y de género. Transversalizar la agenda ambiental y de combate al cambio climático en las estrategias de desarrollo nacional, territorial y en las agendas sectoriales. Fortalecer el rol de los Ministerios de Medio Ambiente para conducir este proceso.

- Revisar el marco de actuación del Estado, impulsar/fortalecer los mecanismos institucionales de coordinación intersectorial dotándolos de capacidad de decisión y recursos. Buscar soluciones políticas, respaldadas con argumentación técnica y la participación de amplios sectores para superar el «efecto silo» que lleva a tratar de manera aislada la política macroeconómica, industrial, ambiental, laboral, social y de género.
- Impulsar el desarrollo de planes de trabajo decente para el cambio climático con enfoque de género desde los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social e incorporar en los Planes de Igualdad de Género medidas específicas respecto al cambio climático, adoptando un enfoque de interseccionalidad y trabajo decente.
- Incorporar el objetivo de igualdad de género en todos los componentes de la agenda climática y asignar presupuestos preferenciales para la implementación de acciones que sean sensibles al género y generen empleos de calidad. Fortalecer capacidades en materia de género de los ministerios sectoriales involucrados en los compromisos asumidos en los CDN.
- Promover espacios de diálogo social y enriquecer la interlocución de los gobiernos con los actores sociales y de la sociedad civil a fin de generar amplios consensos sobre la forma de llevar a cabo una estrategia de Transición Justa. La negociación colectiva es una herramienta importante a considerar para promover la transición justa con perspectiva de género.

2. Transversalizar género e interseccionalidad en las políticas ambientales y climáticas

En este documento se ha entregado abundante evidencia acerca del impacto desigual del cambio climático en hombres y mujeres y el riesgo que se corre de aumentar las brechas de desigualdad si no se aplican las políticas apropiadas. Para avanzar en la transversalización del enfoque de género e interseccionalidad en las Estrategias de Transición Justa se requiere llevar a cabo esfuerzos en los siguientes ámbitos:

- Propender a que las estrategias de cambio climático y sostenibilidad ambiental sean transformadoras y empoderen a las mujeres.

- ▶ Generar nuevos conocimientos y evidencia empírica que provean información útil para la formulación de políticas. Es necesario contar con indicadores apropiados para captar la vinculación entre medioambiente, género y cambio climático y la posibilidad de desagregar no solo por sexo, sino también por condición étnico-racial, a fin de captar la realidad de las mujeres indígenas, así como de las afrodescendientes.
 - ▶ Revalorizar y sistematizar los saberes ancestrales y generar espacios de diálogo entre las comunidades indígenas y científicas, rescatando sus aportes a las políticas de adaptación.
 - ▶ Desarrollar una amplia estrategia de difusión sobre los vínculos entre medio ambiente, crisis climática y género, a fin de corregir los prejuicios sobre el carácter «neutro» de las políticas climáticas.
 - ▶ Fortalecer las capacidades de tomadores de decisiones e implementadores de políticas para formular políticas ambientales y climáticas con dimensión de género. Las capacidades de los interlocutores sociales, líderes territoriales y organizaciones de la sociedad civil -incluyendo organizaciones de mujeres- deben ser fortalecidas a fin de que participen de manera informada en las instancias de diálogo.
 - ▶ Establecer sistemas de monitoreo y seguimiento -en base a indicadores de resultado, presupuestos asignados y plazos establecidos- respecto a los compromisos asumidos por las Partes para transversalizar el género en sus CDN.
 - ▶ Avanzar de manera más decidida en la formulación e implementación de los PAGcc. Intercambiar experiencias entre países y establecer redes regionales de género y cambio climático. Establecer mecanismos participativos de seguimiento de los PAGcc ya formulados.
 - ▶ Aumentar la participación de las mujeres, estableciendo mecanismos para avanzar hacia la paridad de género en las instancias de discusión, negociación y toma de decisiones respecto a los temas climáticos
 - en los espacios internacional, nacional y territorial-. Realizar esfuerzos especiales para aumentar la participación y liderazgo de mujeres indígenas y afrodescendientes. Superar la exclusión de las mujeres de los espacios de decisión en el interior y fuera de sus comunidades.
- 3. El cuidado como un eje transversal de la Transición Justa**
- ▶ Reconocer y dar mayor visibilidad a los vínculos entre el cambio climático y el trabajo de cuidado que realizan las mujeres -con especial atención a la situación de grupos sociales que viven múltiples formas de exclusión-, e incorporar de manera prioritaria el cuidado y los problemas que acarrea la pobreza de tiempo en el diseño de las políticas climáticas.
 - ▶ Incorporar en las estrategias climáticas el objetivo de promover una distribución más equitativa y democrática del trabajo de cuidado, evitando sobrecargar a las mujeres. Una agenda transformadora con dimensión de género implica fomentar un cambio cultural que lleve a reconocer el cuidado como un bien público y no como una responsabilidad de las mujeres.
 - ▶ Incorporar en las estrategias de mitigación y adaptación macro, meso y micro, en el mundo del trabajo, la inversión en infraestructura social y verde, universalizando el acceso al agua, saneamiento, electricidad, viviendas sostenibles y conexión digital, para aliviar la carga de trabajo doméstico y empoderar a las mujeres. Invertir en servicios de cuidado con empleos de calidad. También desarrollar caminos y transportes verdes más accesibles y apropiados a las necesidades de las mujeres, un requisito para abrir nuevas oportunidades de inclusión productiva.
- 4. Políticas de empleo, promoción de empresas y protección social en los planes de adaptación y mitigación**
- ▶ Identificar los impactos concretos que acarrearán los eventos climáticos extremos y la transición hacia economías carbono

cero en el empleo y las empresas en territorios específicos y desde una dimensión de género.

- Desarrollar planes de adaptación a través de políticas activas del mercado de trabajo que apoyen la continuidad de los empleos y la supervivencia de los negocios de las mujeres. Considerar medidas destinadas a las pequeñas empresas de mujeres, tales como beneficios tributarios transitorios, créditos blandos, seguros ante la ocurrencia de un desastre, subsidios temporales a la mano de obra (contratación de mujeres). Desarrollar acciones para apoyar a las trabajadoras a través de bonos de emergencia, seguros de desempleo no restringidos a trabajadoras formales, programas de capacitación gratuitos en oficios altamente demandados. Restablecer a la brevedad posible el funcionamiento de las escuelas y servicios de cuidado.
- Elaborar diagnósticos -situados territorialmente- acerca de las nuevas habilidades, competencias y niveles de calificación que se requerirán en la transición hacia economías verdes. Adecuar la oferta formativa y desarrollar medidas especiales para aumentar la formación de mujeres en áreas técnicas y carreras de mayor proyección. Establecer planes para la universalización de la alfabetización digital.
- Incluir un componente de protección social en la gestión de los riesgos climáticos a fin de garantizar niveles mínimos de bienestar y derechos sociales y romper el círculo vicioso de pobreza, la falta de protección social y el deterioro del medioambiente. Incluso si no se focaliza en mujeres, estas serían las más favorecidas por políticas de este tipo —en especial las mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes— ya que están sobrerrepresentadas entre las personas pobres, desprotegidas y con empleo informal.
- Generar políticas, acuerdos público-privados y compromisos tripartitos a fin de lograr una mayor participación y ampliación de la gama de ocupaciones de las mujeres en los sectores con mayor potencial de crecimiento en la transición hacia un futuro de cero emisiones. Considerando que la mayor parte de estos empleos se ubican en sectores masculinizados, se deben desarrollar esfuerzos combinados para modificar los estereotipos sexuales tradicionales que dominan la percepción acerca de las ocupaciones y romper los patrones de segregación ocupacional vertical y horizontal por género, que limitan las oportunidades de las mujeres.
- Revisar y modificar los marcos regulatorios y las prácticas institucionales y sociales que discriminan a las mujeres respecto al acceso a la tierra, la asistencia técnica, el crédito y los recursos productivos en el sector de la agrosilvicultura y que las mantienen un círculo vicioso de exclusión y pobreza.



► Referencias bibliográficas

Aguilar Revelo, Lorena (2021a). La igualdad de género ante el cambio climático. ¿Qué pueden hacer los mecanismos para el adelanto de las mujeres de América Latina y el Caribe? Serie Asuntos de Género No.159. CEPAL.

Aguilar Revelo, Lorena (2021b). Prácticas promisorias que promueven la igualdad de género y la autonomía de las mujeres en la respuesta al cambio climático en América Latina y el Caribe. Documento de Proyectos. CEPAL

Aguilar Revelo, Lorena (2021c). Compendio regional: prácticas promisorias que promueven la igualdad de género y la autonomía de las mujeres en la respuesta al cambio climático en América Latina y el Caribe. Observatorio de género. CEPAL.

Arana Zegarra, María Teresa (2022). Mujeres y cambio climático en tiempos de la covid 19: Retos para la pospandemia. Fundación Carolina. Serie Género.

Azamar-Alonso, Aleida y Graciela Carrillo-González (2017). Extractivismo y deuda ecológica en América Latina Revista Luna Azul, núm. 45, pp. 400-418, 2017 Universidad de Caldas.

Balvedi Pimentel, Gabriela (2022). Just transition: An essential pathway to achieving gender equality and social justice. OIT.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2020). Hacia una visión compartida del sector extractivo y su rol en el desarrollo sostenible de América latina y el Caribe. BID.

— (2019a). Participación femenina en el mercado laboral de transporte. Transport Gender Lab. BID-Transporte.

— (2019b). Mujer, derechos, transporte: hacia la equidad de género. Transport Gender Lab. BID-Transporte.

Banco Mundial (2022a). Consolidando la recuperación: aprovechando las oportunidades de crecimiento verde. Informe semestral de la región de América Latina y el Caribe abril. Banco Mundial.

— (2022b). Minerals for climate action: The mineral intensity of the clean energy transition. Banco Mundial.

— (2020). Latinoamérica Indígena en el siglo XXI. Banco Mundial.

— (2019). Costa Rica: Plan de Acción de Género de la estrategia nacional REDD+. Banco Mundial.

Bleeker, Amelia; Pablo Escribano, Candice Gonzales, Cristina Liberati y Briana Mawby. (2021). Advancing gender equality in environmental migration and disasters displacement in the Caribbean, Studies and Perspectives series-ECLAC Subregional Headquarters for the Caribbean, No.98. CEPAL.

Casas Varez, Marina (2020). ¿Es posible transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas diseñadas para enfrentar el cambio climático? Una aproximación a los casos de América Latina. En Carrión, Andrea y María Elena Acosta, coordinadoras, Investigación aplicada sobre cambio climático: aportes para ciudades de América Latina. FLACSO, Ecuador. (pp63-89).

Castañeda Camey, Itza, Sabater, Laura, Owren, Cate y Boyer, A.Emmett (2020). Vínculos entre la violencia de género y el medio ambiente: la violencia de la desigualdad. Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN).

Castillo Fernández, Marlene (2019). Casi invisibles, conservando y defendiendo el bosque: mujeres awajún, y wampis en el Alto Marañón. En Silva Santisteban Rosa (ed) Mujeres indígenas frente al cambio climático. Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas.

Cavero, Teresa y Arantxa Guereña (2021). Transición Justa. Un enfoque para vincular las agendas climática, económica y social.

Serie de Estudios Temáticos EUROCLIMA+ n.18. Programa EUROCLIMA, Dirección General de Asociaciones Internacionales. Comisión Europea.

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) (2020). Las mujeres rurales, la agricultura y el desarrollo sostenible en las Américas en tiempos de COVID-19. Documento de posición.

Confederación Sindical Internacional (CSI) (2022a) Coping with climate change in the care sector- Workers' guide. CSI.

— (2022b). ITUC's gender-transformative agenda for recovery and resilience. ITUC's gender-transformative agenda for recovery and resilience. CSI.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2022a). Panorama social de América Latina y el Caribe 2021. CEPAL.

— (2022b). Los impactos sociodemográficos de la pandemia de COVID-19 en América Latina y el Caribe. CEPAL, Santiago.

— (2022c). La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. CEPAL.

— (2021a) Implicancias de los roles de género en la gobernanza de los recursos naturales en América latina y el Caribe. CEPAL.

— (2021b). La pérdida de los bosques de América Latina y el Caribe 1990-2020: evidencia estadísticas .Temas estadísticos de la CEPAL No.2 julio.

— (2021c). Desastres y desigualdad en una crisis prolongada: hacia sistemas de protección social universales, integrales, resilientes y sostenibles en América Latina y el Caribe . CEPAL.

— (2021d). Salud y cambio climático: metodologías y políticas públicas. CEPAL México

— (2020b). Construir un nuevo futuro: una recuperación transformadora con igualdad y sostenibilidad (LC/SES.38/3-P/Rev.1), Santiago, 2020.

— (2020c). Mujeres y energía, Ciudad de México, 2020.

— (2018). «Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe: deudas de igualdad», Documentos de Proyectos Santiago, julio.

— (2013). Mujeres indígenas en América Latina: dinámicas demográficas y sociales en el marco de los derechos humanos

CEPAL y UNFPA (2020). Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión, Documentos de Proyectos.

Comisión Europea (2022). Estudio sobre acceso de las mujeres al empleo verde en América Latina. Serie de Estudios Temáticos EUROCLIMA+, no. 21. Programa EUROCLIMA, Dirección General de Asociaciones Internacionales. Comisión Europea.

Del Aguila, Alicia (2015). Estudio sobre la situación laboral de las mujeres indígenas en el Perú. Lima: Oficina de la OIT para los Países Andinos.

Deuman (2021). Elaboración de una hoja de ruta nacional para el uso de la energía geotérmica de baja entalpía para el acondicionamiento térmico en los sectores residencial, industrial y comercial. Plan de género.

Dominguez Gonzalez, Karla, Ana Luiza Machado, Bianca Bianchi Alves, Veronica Raffo, Sofia Guerrero, and Irene Portabales. (2020). Why does she move? A Study of Women's Mobility in Latin American Cities. Banco Mundial.

Dummet, Cassie y Arthur Blundell (2021). Illicit harvest, complicit goods: the state o illegal deforestation for agriculture. Forest policy trade and finance initiative Report May 2021.

E2050 Colombia (2021). Estrategia climática de largo plazo de Colombia para cumplir con el Acuerdo de París (E2050).

FAO (2022). El estado de los bosques en el mundo 2022. Vías forestales hacia la recuperación verde y la creación de economías inclusivas, resilientes y sostenibles. FAO, Roma.

FAO (2018). El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo. FAO.

— (2013). Guía de Capacitación sobre Género y Cambio Climático de la Investigación en

Agricultura y Seguridad Alimentaria para el Desarrollo. Roma, FAO.

— y **FILAC (2021).** Los pueblos indígenas y tribales y la gobernanza de los bosques - Una oportunidad para la acción climática en Latina América y el Caribe. Santiago, FAO.

Felipe Pérez, Beatriz (2019). Perspectiva de género en las migraciones climáticas. El cambio climático afecta a

todas las personas, pero no por igual: desafíos específicos para mujeres y niñas. ECODES.

Fernández, Janina (2012). Mujeres temporeras en la agricultura del café en Costa Rica. En Soto Barquero Fernando y Emilio Klein (coord.) Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas. Tomo 2. FAO, OIT, CEPAL. Santiago.

Fondo para el desarrollo de los pueblos indígenas de América latina y el Caribe (FILAC) (2021). Memoria de la II Reunión iberoamericana de mujeres indígenas. FILAC.

Fondo Acción (2021). Diálogo de saberes y herramientas para impulsar la acción climática de los Pueblos Indígenas en Colombia. Fondo Acción.

Forastieri, Valentina (sf). Women workers and gender issues on occupational health and safety. OIT.

Forti, Vanessa, Balde, Cornelis P., Kuehr, Ruediger and Bel, Garam, *The Global E-waste Monitor 2020: Quantities, flows and the circular economy potential*, (Bonn, Geneva and Rotterdam: United Nations University/United Nations Institute for Training and Research, International Telecommunication Union, and International Solid Waste Association).

Global Witness (2022). Una década de resistencia. Diez años informando sobre el activismo por la tierra y el medioambiente alrededor del mundo.

GreenLabUC (2016). Plan de adaptación al cambio climático del sector salud. Santiago.

Grupo de Trabajo Internacional para Asuntos Indígenas (IWGIA) y OIT (2020). Realidades de las mujeres indígenas: Una mirada desde el Navegador Indígena. (O citar por editora Laurie Munslow?)

Ilkharacan, Ipek (2021). Una guía para las inversiones públicas en la economía del cuidado OIT-ONU Mujeres.

International Renewable Energy Agency (IRENA) 2019. Energías renovables: una perspectiva de género.

Jaimurzina, Azhar; Cristina Muñoz Fernández y Gabriel Pérez (2017). Género y transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina. Serie Recursos Naturales e infraestructura No. 184. CEPAL.

Koenig, Marieke y Smith, Samantha (2022). Just Transition and Gender. A Review. Just Transition Centre, ITUC.

International panel on Climate change (IPCC) Climate change 2022. Impacts, adaptation and vulnerability.

Lamas, Marta (2013). Género. La construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG. México.

León, Magdalena (2017). La desigualdad de género en la propiedad de la tierra en América Latina En: Christine Verschuur (ed) Du grain à moudre: Genre, développement rural et alimentation. Genève: Graduate Institute Publications,

MacGregor, Sherilyn, Arora-Jonsson, Seema and Cohen, Maeve (2022). «Caring in a changing climate: Centering care work in climate action,» Oxfam Research Backgrounder series.

Maffei, Laura (2021). Transición justa y empleo verde en el marco de la protección de la biodiversidad en América Latina y el Caribe. OIT.

Maffei, Laura (2020). Gestión Integral de RAEE. Los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, una fuente de trabajo decente para avanzar hacia la economía circular. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación y OIT.

Márquez, Francisca; Itza Castañeda, Pilar Román y Margarita Velázquez (2022). «Acción climática con igualdad de género: hacia una recuperación transformadora para la sostenibilidad y la igualdad de género en América Latina y el Caribe, *Documentos de Proyectos* (CEPAL).

Maurizio, Roxana (2021). Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021.

McCoshan, Katie (2020). Protecting people and the forest. Bolsa Verde, Brazil. OXFAM case study. OXFAM.

MacGregor, Sherilyn, Arora-Jonsson, Seema and Cohen, Maeve. «Caring in a changing climate: Centering care work in climate action,» Oxfam Research Background series.

Menna, Fabiana y Blas Fernández (2019). Género, TIC y cambio climático. BID, Fundación AVINA, Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable. Buenos Aires.

Messina, Diego (2020). Contribuciones determinadas a nivel nacional del sector eléctrico en América Latina y el Caribe: análisis de la transición hacia el uso sostenible de las fuentes energéticas,

Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/110), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

Ministerio de Ambiente y Energía, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica, Dirección de Cambio Climático y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (2021). Plan de Acción Regional para la Adaptación al Cambio Climático 2022 – 2026. Región Central.

Ministerio de Energía de Chile (2022). «Energía +Mujer»: Un sector energético más diverso e Inclusivo. Ministerio de Energía.

Moscoso, Marina, López, Jose. S., Montoya, Valentina., Quiñones, Lina. M., Gómez, Laura Daniela, Lleras, Natalia, Adriazola-Steil, Claudia, Vega, Juliana. 2020. Mujeres y Transporte en Bogotá: Las cuentas. Bogotá: Despacio & WRI.

Núñez, Georgina, Helvia. Velloso and Filipe. Da Silva. «Corporate governance in Latin America and the Caribbean: using ESG debt instruments to finance sustainable investment projects», *Project Documents* CEPAL.

Olivera, Margarita, Maria Gabriela Podcameni Maria Cecília Lustosa Letícia Graça (2021). La dimensión de género en el gran impulso para la sostenibilidad en el Brasil: Las mujeres en el contexto de la transformación social y ecológica de la economía brasileña. Documento de proyectos. Santiago, CEPAL.

Organización Internacional de Empleadores (OIE) (2022). Employment, just transition and climate governance. Guidance paper.

— (2021). El cambio climático y las implicaciones en materia de derechos humanos para las empresas.

Organización Internacional de Migraciones (OIM) (2015). IOM Outlook on migration, environment and climate change.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022a). Panorama Laboral 2021 América Latina y el Caribe. Oficina Regional, Lima.

— (2022b). Care at work: investing in care leave and services for a more gender equal world of work, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT), marzo.

— (2022c). 110 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Textos adoptados por la Conferencia. <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/lang-es/index.htm>

— (2022d). Greening enterprises: Transforming processes and workplaces. OIT.

— (2021a). Análisis y eliminación de las barreras a la participación y la organización de las mujeres indígenas. OIT, Ginebra.

— (2021b). Guía de formación sindical. La transición justa como marco para una recuperación sostenible en México. Oficina de País de la OIT para México y Cuba

— (2021c). La reconstrucción verde. Avances de la economía circular hacia una transición justa en Argentina. Oficina de país de la OIT para la Argentina.

— (2021d). Análisis y eliminación de las barreras a la participación y la organización de las mujeres indígenas: Estudio basado en investigaciones cualitativas realizadas en Bangladesh, Estado Plurinacional de Bolivia, Camerún y Guatemala, Ginebra, 2021.

— (2020a). Indigenous peoples and climate change: from victims to change agents through decent work.

— (2020b). Realidades de las mujeres indígenas: Una mirada desde el navegador indígena.

— (2019a). Competencias profesionales para un futuro más ecológico. OIT, Ginebra.

— (2019b). Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo.

— (2019c). Panorama Laboral de América latina y el Caribe 2019

— (2019e). Hoja informativa sobre el potencial de creación de empleos verdes en el marco de la transición justa en Colombia.

— (2019f). Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work

— (2018a). Los pueblos indígenas y el cambio climático: de víctimas a agentes del cambio por medio del trabajo decente. Ginebra: OIT.

— (2018c). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

— (2015a). Derecho de los pueblos indígenas y tribales a un desarrollo incluyente y sostenible. Consejo de Administración, 325ª reunión. OIT, Ginebra.

— (2015b). Decent Work, Green Jobs and the sustainable Economy.

— (2010). Informe: Proyecto impacto del terremoto sobre el empleo. Oficina Subregional para el Cono Sur.

OIT, Universidad Nacional de Tres de Febrero, Universidad Nacional de General Sarmiento, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires (2022). Hacia una transición justa para la Argentina: Las perspectivas del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores. OIT.

ONU-Mujeres (2022a). Mujeres afrodescendientes de América Latina y el Caribe dialogan sobre sus contribuciones y respuestas ante el cambio climático en el marco de la CSW66.

— (2022b). Model questionnaire. Measuring the nexus between gender and environment. ONU Mujeres.

— (2021). Beyond Covid-19: A feminist plan for sustainability and social justice. UN Women.

ONU Mujeres y CEPAL (2020). Cuidados en América latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación.

ONU Climate change (2022a). Feminist Electrification: Ensuring Pro-Women Outcomes in Rural Energy Access | Haiti.

ONU Climate change (2022b). Harvesting Geothermal Energy | El Salvador.

Organización de Naciones Unidas para la Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCHA) (2020). Natural Disasters in Latin America and the Caribbean, 2000-2019.

Organización Meteorológica Mundial (OMM) (2022). El estado del clima en América Latina y el Caribe 2021. OMM, Ginebra.

OMT (2022). Gender mainstreaming guidelines for the tourism sector.

Organización Mundial de Turismo (OMT) (2021). Informe Mundial sobre las mujeres en el Turismo-Segunda Edición. OMT, Madrid.

OMS y OIT (2022). The gender pay gap in the health and care sector. A global analysis in the time of COVID-19. Geneva, OMS-OIT.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2016). Género, cambio climático y salud. OMS. Ginebra.

Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2021). Agenda para las Américas sobre salud, medioambiente y cambio climático 2021-2030.

— (2020). Cambio climático para profesionales de la salud. Un libro de bolsillo. OPS, Washington DC.

ONU-FCCC (2022). Conferencia de las Partes 27º período de sesiones Sharm el-Sheikh, 6 a 18 de noviembre de 2022 Tema 14 del programa provisional Género y cambio climático Composición por sexos y avances en la aplicación Informe de la secretaría

OXFAM (2016). Desterrados: Tierra, poder y desigualdad en América Latina. OXFAM internacional.

Parrilla, Sebastián (2022). Actualización y desarrollo de indicadores de empleo verde y azul en Uruguay. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay y Organización Internacional del trabajo.

G. Pérez, Gabriel. «Políticas de movilidad y consideraciones de género en América Latina», *serie Comercio Internacional*, N° 152 (LC/TS.2019/108), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

Pinilla, Jessica (2021). Sistematización de diálogos regionales con organizaciones de mujeres. Las mujeres de Colombia en la gestión del cambio climático. PNUD-GIZ-PRO NDC.

Programa de Naciones Unidas para el medio Ambiente (PNUMA) (2022). Is natural gas a Good investment for Latin America and the Caribbean? From economic to employment and climate impacts of the power sector. Ciudad de Panamá (october) UNEP es lo mismos?.

— (2021a). Informe sobre la brecha de adaptación 2021. PNUMA.

— (2021b). Informe sobre la brecha de emisiones 2021. The heat is on. A world of climate promises not yet delivered.

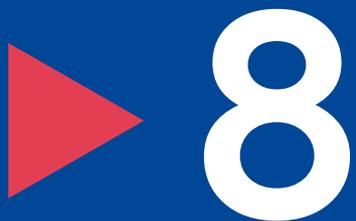
— (2018). Gender and environment statistics: Unlocking information for action and measuring the SDGs. PNUMA.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2021). Diagnóstico inicial de la igualdad de género en el sector energético de Panamá 2021. Panamá.

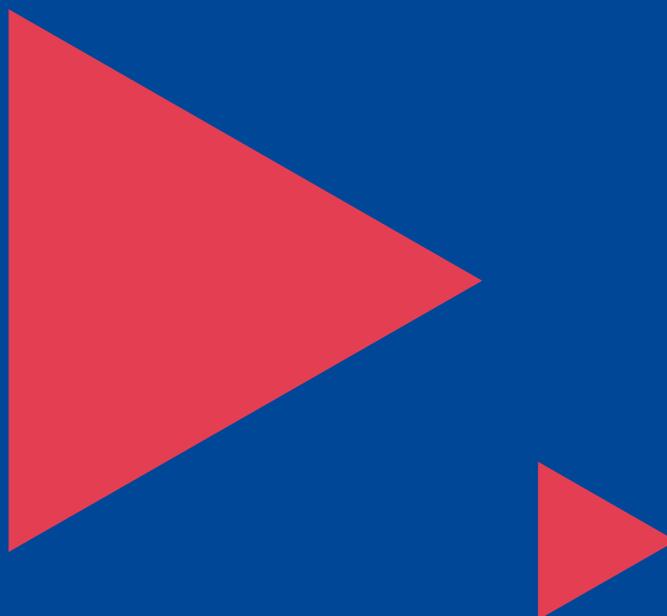
Rabí, Violeta; Pino, Felipe, y Fontecilla, Felipe (2021). Transición Justa en Latinoamérica: De la Transición a la Transformación. Proyecto Transición Justa en Latinoamérica (TJLA), Coordinado por ONG CERES, CEUS Chile, y ONG FIMA, Santiago, Chile.

PWC (2021). Guía para la integración de criterios ESG en los Consejos de Administración.

- Romanello, Marina, Di Napoli, Claudia, Paul Drumond Carole Green (2022).** The 2022 report of the Lancet countdown on health and climate change: Health at the mercy of fossil fuels. *The Lancet*, volume 400, issue 10363, November 05, 2022.
- PWC (2022).** Women in work 2022. Building an inclusive workplace in a net zero world. March.
- Saget, Catherine, Vogt-Schilb, Adrien y Luu, Trang (2020).** El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo, Washington D.C. y Ginebra.
- Samaniego, José Luis, José Eduardo Alatorre y Jimmy Ferrer (2022).** «Panorama de las actualizaciones de las contribuciones determinadas a nivel nacional de cara a la COP 26», Documentos de Proyectos CEPAL.
- Sans-Barbero, Belén, Cristina Linares, Carmen Vives-Casés, José Luis González, Juan José López-Ororio, Julio Díaz (2018).** Heat wave and the risk of intimate partner violence. *Science of the Environment*, Vol 644 (413-419).
- Sánchez, Ana Belén y Braulio Torres (2020).** Una recuperación verde y justa en América Latina y el Caribe: una perspectiva desde el mundo del trabajo. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19 Nota Técnica Regional. OIT, Lima.
- Sánchez, Luis y Orlando Reyes (2015).** Medidas de adaptación y mitigación frente al cambio climático en América latina y el Caribe. Cepal y Unión Europea.
- Schalatek, Liane (2021).** Género y financiamiento para el clima. Heinrich Böll Stiftung Washington, DC.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) (2022).** Estudio de las brechas de capital humano en la industria de generación eléctrica. SENCE.
- SENA (2022).** SENA y las mujeres al mando en el volante. Noticias SENA 12 julio 2022.
- Schwarzer, Helmut, Clara van Panhuys, Katharina Diekmann (2016).** Protecting people and the environment: Lessons learnt from Brazil's Bolsa Verde, China, Costa Rica, Ecuador, Mexico, South Africa and 56 other experiences. Extension of Social Security Working Paper No. 54. Social protection department, OIT, Ginebra.
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) y EQUALS Skills Coalition, R. (2019).** «I'd blush if I could: closing gender divides in digital skills through education», UNESCO.
- ONU-FCCC (2022).** Gender composition and progress on implementation. Report of the Secretariat. Distr.: General 26 August 2022.
- Vaca-Trigo, Iliana y María Elena Valenzuela (2022).** «Digitalización de las mujeres en América Latina y el Caribe: acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad», Documentos de Proyectos, CEPAL.
- Van Daalen, Kim Robin; Sarah Savic Kalessøe, Fiona Davey, Sara Dad, Laura Jung, Lucy Singh (2022).** Extreme events and gender-based violence: a mixed methods systematic review. *The Lancet*, volume 6, issue 6, 504-523, June 01 2022.
- Velásquez Nimatuj, Irma (2018).** Acceso de las mujeres indígenas a la tierra, el territorio y los recursos naturales en América Latina y el Caribe. ONU-Mujeres.
- Viveros Vigoya, M. (2016).** La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52.
- Wagner, M., C.P. Baldé, V. Luda, I. C. Nnorom, R. Kuehr, G. Iattoni (2022).** Monitoreo regional de los residuos electrónicos para América Latina, resultados de los trece países participantes en el proyecto UNIDO-GEF 5554-2021. ONUDI.
- We Effect (2020).** Luchas de alto riesgo. Las mujeres en primera línea en la defensa de la tierra y el territorio. Estocolmo, WE Effect.
- Williams, Joan (2000).** *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It*. Oxford: Oxford University Press, 2000.
- Women's Environment and Development Organization (WEDO) 2022.** Women's participation in the INFCCC: 2022 Report.
- World Economic Forum, 2020.** Global Gender Gap Report 2020.
- Yglesias-González, Marisol, Yasna Palmeiro-Silva, Milena Sergeeva, Sandra Cortés, Andrea Hurtado-Epstein, Daniel F. Buss (2022).** Code red for health response in Latin America and the Caribbean: Enhancing peoples' health through climate action. *The Lancet Regional Health Americas*. Vol.11, July 2022.



Anexos





Anexo 1

Energía +Mujer, una iniciativa público-privada para impulsar la participación de mujeres y la equidad de género en el sector de las energías renovables.

En Chile el Ministerio de Energía diseñó en 2016 una estrategia de género y realizó la primera encuesta de Género y Energía. Se estableció así una línea de base que fue compartida con las empresas del sector de energías renovables, que fueron invitadas a participar voluntariamente en un diagnóstico sobre las barreras y brechas que enfrentan las mujeres en el sector. En base a este diagnóstico inicial se desarrolló un proceso de diálogo con las empresas, que llevó a un reconocimiento compartido acerca de los beneficios que acarrea a las empresas y la productividad de estas, aumentar y diversificar la participación de las mujeres. Este diálogo se llevó a cabo en 2018 y contó con la participación de empresas que representaban aproximadamente la mitad de la fuerza laboral del sector. Se identificaron las desigualdades de género en seis áreas relevantes¹. A través de un proceso de validación participativa, se establecieron las bases de una estrategia conjunta para facilitar una mayor participación de mujeres y promover la equidad de género en la transición hacia energías limpias.

En 2019 se sumaron más empresas y asociaciones gremiales, y se adoptó el *Manifiesto por la Equidad*. En 2020 se dio inicio al plan público-privado *Energía +Mujer*, que incluye medidas y acciones específicas, entre ellas un compromiso explícito de la Alta Dirección de las empresas participantes con la equidad de género (algunas empresas implementan el programa «Sesgos inconscientes»). Se identificaron medidas para aumentar la proporción de mujeres en el sector, la revisión de sus procesos de reclutamiento, selección y promoción, así como la reformulación de perfiles de cargo de jefaturas a fin de eliminar sesgos de género. Se acordó también desarrollar programas de liderazgo y mentoría para mujeres, el análisis y

corrección de desigualdades salariales entre hombres y mujeres, y la creación de condiciones (para hombres y mujeres) para favorecer el desarrollo de carreras en condiciones de equidad.

Entre los logros alcanzados está la incorporación de más empresas, entre ellas el 100% de las de mayor tamaño. Se ha producido una mayor incorporación de mujeres a puestos de mayor nivel (especialmente a nivel de gerencias de nivel intermedio), así como en la composición de los directorios, pero este proceso ha sido lento. Ha aumentado el número de empresas en el sector creadas por mujeres y se ha producido un aumento significativo en la participación de mujeres en posiciones de liderazgo en varios gremios del sector. En esta alianza público-privada sus integrantes destacan la posibilidad de compartir información, experiencias, buenas prácticas y tendencias a nivel nacional e internacional, destacando que se ha logrado establecer un compromiso del sector que ya no tiene vuelta atrás (Ministerio de Medio Ambiente, 2022).

¹ Las áreas identificadas fueron: a) Participación de las mujeres y segregación ocupacional; b) Trayectoria laboral de las mujeres; c) Presencia de mujeres en cargos de dirección; d) Remuneraciones y jornadas laborales e) Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar y f) Violencia de género, salud y seguridad.

Anexo 2

Desarrollo de conocimientos sobre los vínculos entre el medioambiente y género para la formulación de mejores políticas.

Frente a la reconocida carencia de información sobre los vínculos entre cambio climático y la situación de las niñas y mujeres, se plantean los desafíos tanto de desagregar por sexo la información que actualmente se recolecta, incorporar indicadores respecto a cambio climático en encuestas que no lo hacen y desarrollar nuevos indicadores a fin de tener una base de información que permita captar el carácter multidimensional de este fenómeno.

Para apoyar la recolección de estadísticas oficiales sobre la relación entre género y medio ambiente, ONU Mujeres (2022) ha desarrollado, -en colaboración con otras agencias del sistema de Naciones Unidas, como la OIT, la FAO, PNUMA- un modelo de cuestionario en base a 10 módulos que pueden ser utilizados como una encuesta única o separadamente, como anexos a diversas encuestas que los países puedan realizar. Por ejemplo, el módulo 6 se refiere al empleo en la economía verde y se puede agregar a las encuestas de empleo que aplican los países.

El cuestionario que pone a disposición ONU Mujeres es un avance relevante que abre espacios para el desarrollo de indicadores de género y cambio climático. Pero se necesita más. Para analizar la situación de las mujeres, las desigualdades de género y el cambio climático, la institucionalidad responsable de la producción de datos (censos, estadísticas y registros administrativos) se debería realizar serios esfuerzos para recoger y analizar información relevante, representativa y confiable² sobre:

- ▶ Acceso, uso y control de recursos naturales y la biodiversidad, incluyendo la propiedad de la tierra.
- ▶ Impactos del cambio climático y de las políticas de adaptación y mitigación sobre los empleos de mujeres y hombres y sobre la calidad de éstos. Identificación de la evolución de las brechas de género y otras dimensiones de interseccionalidad. Evaluar la disponibilidad de datos e incorporar nuevos indicadores a las encuestas en caso de ser necesario.
- ▶ Participación de las mujeres (y roles que asumen) en los espacios de elaboración de políticas y en los órganos y comités de gestión relacionados con el ambiente y el clima, incluyendo los comités de gestión local relacionados con los recursos naturales (órganos de ordenación de tierras comunales o los grupos que gestionan los recursos hídricos y forestales) entre otros.
- ▶ Impactos del cambio climático y sus repercusiones en el uso del tiempo de mujeres y hombres. Incorporar en las encuestas el uso del tiempo y su relación entre el uso del tiempo de las personas y los temas relativos al cambio climático y los desastres naturales.
- ▶ Impactos directos e indirectos de los desastres, en particular en el ámbito de la ocupación y las empresas diferenciados en hombres y mujeres.

² Al construir los marcos muestrales es importante considerar la necesidad de la desagregación de los datos por diferentes variables para identificar los problemas y tendencias de inequidad y desigualdad entre hombres y mujeres, origen étnico-racial, territorio, etc.

- Efectos del cambio climático en la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras y en la violencia de género.

Además del enfoque de género, las dimensiones de interseccionalidad, interculturalidad y derechos deben ser enfatizados. El desarrollo de capacidades es indispensable, y debe contemplar los siguientes ámbitos:

- Generación de conocimientos prácticos que contribuyan a evidenciar el impacto del cambio climático diferenciado por género, la experiencia de las mujeres como agentes de cambio y el impacto de las medidas de mitigación y adaptación diferenciado por género. Del mismo modo, se necesita generar conocimientos especializados y nuevos enfoques teóricos y metodológicos que contribuyan a abordar de manera simultánea los objetivos de crecimiento económico, disminución de la desigualdad y reducción de las emisiones de GEI.
- Incorporar en los sistemas de estadísticas laborales la medición del impacto del cambio climático en el empleo de hombres y mujeres.
- Reconocer y sistematizar los saberes y experiencias de las mujeres rurales e indígenas basadas en la naturaleza para combatir el cambio climático, valorando su trabajo, aportes, saberes y prácticas, con apoyo económico y técnico dirigido a sus propias iniciativas. Incluyendo los espacios de registro y transmisión intergeneracional de conocimientos tradicionales; capacitando y priorizando el acceso de las mujeres indígenas y campesinas en los fondos para la acción del cambio climático, como el Fondo Verde para el Clima, y otros a crearse; eliminando las barreras lingüísticas, económicas, tecnológicas y políticas que dificultan su participación en estos espacios.

- Generar una masa crítica de especialistas en cambio climático y género.
- Desarrollar materiales y programas de capacitación sobre género y cambio climático con un enfoque de Transición Justa para los distintos sectores.

Con el fin de profundizar en la comprensión de la relación entre el cambio climático y la inclusión de las mujeres y niñas con base a realidades específicas, se requiere realizar nuevos estudios, difundir sus resultados y generar procesos de diálogo en torno a ellos. La recopilación de datos por sí sola no es suficiente. El papel de las universidades y centros de investigación es relevante, así como las alianzas público-privadas. Entre los estudios a desarrollar:

- Identificar las lagunas de datos e información sobre cambio climático, desigualdad de género e interseccionalidad para corregir las situaciones de exclusión.
- Realizar estudios sobre sectores específicos que contribuyen de manera especial al cambio climático y sus efectos sobre las desigualdades de género, en particular sobre el uso del tiempo de las mujeres (remunerado y no remunerado).
- Elaborar estudios sobre la baja participación y los déficit de trabajo decente de las mujeres en sectores estratégicos para la agenda ambiental y elaborar propuestas para revertir esta situación.
- Promover investigaciones que sistematicen y analicen iniciativas de empleos verdes de mujeres que aporten a la agenda de transición justa y contribuyan a la autonomía y generación de ingresos en sectores estratégicos

Anexo 3

Las mujeres se benefician del desarrollo de energías renovables.

El sector de las energías renovables puede hacer grandes aportes para combatir la desigualdad y cerrar las brechas de género. En México la Ley de Transición Energética incorpora una perspectiva de género respecto a la definición de las políticas energéticas. Su objetivo es identificar los impactos sociales -diferenciados por género- de las políticas propuestas y también asegurarse de que están contribuyendo a cerrar la brecha de género.

Hay también iniciativas a nivel de empresas con resultados positivos, aunque en la mayor parte de los casos, acotados. En Argentina, Central Puerto, patrocinador de dos de los primeros proyectos eólicos del país (La Castellana y Achiras) diseñó un plan de acción con el propósito de aumentar la participación de mujeres en su fuerza laboral. Se llevó a cabo un programa de sensibilización en igualdad de género para la alta gerencia, y capacitación en procesos inclusivos para el Departamento de Recursos Humanos. Se creó un programa de pasantías para 6 mujeres de carreras CTIM, se modificó la redacción de los avisos de empleo y se estableció un programa de beneficios al regreso de la licencia por maternidad. Se propuso además una meta de un 30% de mujeres en las nuevas contrataciones, lo que fue ampliamente superado. En 2018, para un total de 18 vacantes en todas las áreas, un 31% de las personas que postularon fueron mujeres. Todas las ternas tuvieron participación de mujeres y el 56% de las vacantes fueron cubiertas por ellas, incrementando así el total de mujeres en un 25%. El porcentaje de vacantes llenadas por mujeres se incrementó al 67% en 2021 (Aguilar, 2021b).

En Uruguay, las plantas fotovoltaicas Casablanca y Giacote se asociaron con la Universidad del

Trabajo y el Instituto Nacional de Empleos y Formación Profesional (INEFOP) para generar una bolsa de trabajo de 100 mujeres que cuentan con un diploma que las acredita como Instaladoras de Paneles Fotovoltaicos. Se asumió además el compromiso de asignar el 15% de las horas de trabajo a mujeres (ellas constituyen el 17,5% de la fuerza laboral de estas plantas) y al menos el 50% de estas horas fueron realizadas en actividades técnicas, como manipulación de materiales, montaje de estructura y paneles (Aguilar, 2021b).

En El Salvador, se puso en marcha un proyecto para aumentar la productividad y disminuir el uso de energías contaminantes en el proceso de deshidratación de frutas. A través del proyecto *Cosechando energía geotérmica*, las mujeres de 15 comunidades rurales que viven cerca de plantas geotérmicas, empezaron a utilizar la condensación de vapor y el calor liberado -los residuos de la energía generada por estas plantas que generalmente se desaprovecha- para sus negocios de deshidratación de frutas y viveros de rosas, lo que permitió aumentar la producción y el rendimiento de sus negocios (ONU Climate change, 2022b).

En Guatemala el programa *Usos Productivos de la Energía Renovable* fue creado para fomentar el acceso a la energía renovable y estimular el desarrollo en las zonas rurales, así como para mitigar las emisiones de GEI. Esto permitió a un grupo de mujeres ampliar sus oportunidades de negocio, por ejemplo a través del servicio de carga de teléfonos móviles con energías renovables y se han capacitado como electricistas (Aguilar, 2021b).

En Haití solo un tercio de la población tiene acceso a la electricidad y el resto destina el 6,5%

de sus ingresos anuales en fuentes de iluminación sucias e ineficientes.

La pobreza energética, la falta de acceso a servicios energéticos modernos, afecta especialmente a las mujeres en las zonas rurales, sobrecargando su trabajo para el cuidado de la familia. EarthSpark International, una empresa dirigida por mujeres, utiliza el enfoque de «electrificación feminista» para sus actividades en Haití. La electrificación aumenta la participación y los beneficios de las mujeres en áreas rurales a través de la planificación de la infraestructura, la capacitación y el empleo, el apoyo a empresas locales dirigidas por mujeres, el uso doméstico de energía y la disponibilidad de recursos comunitarios. Se ha brindado apoyo a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) propiedad de mujeres y se ha privilegiado el empleo y capacitación de mujeres.

El proceso de electrificación ha permitido ampliar la disponibilidad de productos de energía limpia a pequeña escala que van desde linternas solares hasta cocinas eficientes. Se está trabajando actualmente en desarrollar 80 microrredes que permitirán llevar la electricidad a hogares y negocios para reemplazar el keroseno y el carbón.

EarthSpark está trabajando en la electrificación de la cocina en el contexto de la microrred, promoviendo el reemplazo del carbón vegetal por electricidad limpia, lo que permitirá no solo reducir aún más el CO₂ y el carbono negro, sino mejorar drásticamente la calidad del aire doméstico.

En este marco se creó Enèji Pwòp, una empresa social haitiana que ofrece tecnologías mejoradas para cocinar y SparkMeter, una empresa de tecnología de medidores inteligentes que ofrece soluciones integrales de medición de bajo costo para todo, desde microrredes rurales hasta servicios públicos de red central urbana existentes.

Las redes EarthSpark son híbridas solar-diésel, con aproximadamente el 90% de la energía proveniente de la energía solar. Este proyecto tiene el potencial de eliminar 19.000 toneladas de CO₂ y emisiones de carbono negro al reducir la necesidad de lámparas de queroseno y generadores diésel. El proyecto verá reducciones adicionales de CO₂ si su trabajo en la electrificación de la cocina para reemplazar el carbón tiene éxito (ONU Climate change, 2022a).

Anexo 4

Nuevas oportunidades de trabajo decente en el sector de reciclaje.

En las condiciones actuales, el tratamiento de los residuos electrónicos (RAEE) es un peligro para el medio ambiente y la salud de las personas, genera empleo informal y de mala calidad, contribuye a aumentar las desigualdades y se pierde la oportunidad de recuperar partes valiosas de estos aparatos. Solo una proporción mínima se recicla, y este proceso se realiza a través de una recogida selectiva («canibalización») de las partes valiosas por parte de personas con escasos conocimientos, sin capacitación y sin medios de protección, para su posterior venta a otros recicladores, con mayor capacidad de reciclaje y muchas veces formales. Las piezas menos valiosas son quemadas o enterradas. Muchas de estas contienen componentes peligrosos y representan una amenaza directa para la salud de estos trabajadores y trabajadoras, así como para las comunidades cercanas y el medioambiente.

El reciclaje de los residuos electrónicos no solo es indispensable para el cuidado del medio ambiente, sino también puede generar nuevas oportunidades de empleo decente para las mujeres si se generan las políticas apropiadas. Para esto se necesita contar con un marco jurídico y político que promueva la gestión ambientalmente racional de los RAEE y el tratamiento adecuado de los componentes peligrosos.

La gestión de los residuos electrónicos está regulada en las legislaciones sobre residuos peligrosos y algunos países de la región han incorporado en su legislación la Responsabilidad

Extendida o Ampliada del Productor (REP), entregando al productor la responsabilidad por la gestión de los desechos que produce. Sin embargo la legislación de los países es heterogénea, incluye distinto tipo de productos y se necesitan mayores esfuerzos para lograr una efectiva aplicación.

La gestión de los residuos electrónicos podría representar una oportunidad económica y de generación de trabajo decente para las mujeres. Los residuos electrónicos generados en 2019 en 13 países de la región³ contenían 7 t de oro, 0,31 t de tierras raras, 591 kt de hierro, 54 kt de cobre y 91 kt de aluminio, lo que representa un valor total de aproximadamente 1700 millones USD de materias primas secundarias (Wagner y otros, 2022). Un plan de gestión de RAEE debería incluir la instalación de puntos de recogida y entrega, a fin de evitar que estos sean depositados en los vertederos.⁴

El procesamiento inicial (es decir, la separación en origen, la recogida y el desmantelamiento de las fracciones no peligrosas de los residuos electrónicos) requiere de baja inversión tecnológica y debería estar a cargo de recicladores de primera línea que recibirían capacitación y equipamiento, y se podrían organizar en cooperativas u otras formas que lleven a la formalización de las trabajadoras, las que al organizarse, pueden además lograr mejores precios y apoyo de parte de los municipios.

3 Los países incorporados en este estudio son: Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela.

4 Existen distintos tipos de recolección: domiciliaria, o puerta a puerta, puntos verdes fijos y móviles, campañas de recolección organizadas por municipios o instituciones, sistemas de recolección municipal de residuos voluminosos (grandes electrodomésticos), y recepción en locales comerciales. Otro mecanismo de recolección lo llevan adelante algunas instituciones que captan donaciones de aparatos en desuso.

El desmantelamiento manual es más eficiente desde el punto de vista ambiental y económico que el mecánico, ya que este último requiere de una tecnología avanzada, un alto consumo de energía y elevados costos de inversión, además de tener un rendimiento de liberación de material y un potencial puro de separación de piezas menores.

Las cooperativas podrían formar parte de una cadena productiva, ya que el procesamiento final, de mayor inversión tecnológica (que

incluye el reciclaje y la eliminación) quedaría en manos de empresas que cuenten con las instalaciones para hacerlo de manera más eficiente para realizar el preprocesamiento de componentes peligrosos (CRT, mercurio, fósforo, COP) y la recuperación de piezas complejas pero valiosas (como las tarjetas de circuitos impresos). Esto permitiría generar un círculo virtuoso, con beneficios y un pago justo en todos los eslabones de la cadena (Maffei, 2020).

► Acrónimos y siglas

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEO	Chief executive officer (Persona que ocupa el cargo máximo en una empresa. Director ejecutivo en español)
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CGT-RA	Confederación general del trabajo, república argentina
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CIM	Comisión Interamericana de Mujeres
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CDN	Compromiso determinado nacionalmente. (NDC por sus siglas en inglés)
COP	Conferencia de las Partes. (Cumbre Anual que realiza la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático)
CSA	Confederación Sindical de las Américas
CSI	Confederación Sindical Internacional
CTA	Confederación de trabajadores y trabajadoras de Argentina
CTIM	Ciencias, tecnología, ingeniería, matemáticas (STEM su acrónimo en inglés)
ENREDD	Estrategia Nacional de reducción de las emisiones causadas por la deforestación y la degradación de los bosques
ERNC	Energías renovables no convencionales
ESG	Environmental, social and governance
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FILAC	Fondo para el desarrollo de los pueblos indígenas de América latina y el Caribe
FVC	Fondo verde para el clima
GEI	Gases efecto invernadero
IMEC	Mujeres en Energía en Centroamérica
IRENA	Agencia Internacional de Energías Renovables (International Renewable Energy Agency)
MERL	Mujeres en Renovables de América Latina
MIPYMES	Micro, pequeñas y medianas empresas
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIM	Organización Internacional de Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo

OMM	Organización Mundial Meteorológica
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Organización Mundial de Turismo
ONU Mujeres	Organización de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PAG	Plan de acción de género para el cambio climático (También se usa PAGcc)
PIG	Planes de Igualdad de género
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PTLG	Programa de Trabajo de Lima sobre Género
PWC	Price Waterhouse Coopers
RAEE	Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos
REP	Responsabilidad Extendida o Ampliada del Productor
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje (Colombia)
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Chile)
SNRCC	Sistema Nacional de Respuesta al Cambio Climático (Uruguay)
TTR	Tierra, territorio y recursos naturales
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
WEN	Women's Energy Network
WISE	Women in Solar Energy

Comisión Europea

Más información sobre cooperación exterior:

Punto de Información Cooperación Exterior

Publicaciones, visitas, conferencias

https://commission.europa.eu/index_es

ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4

1211 Ginebra 22, Suiza