

La perspectiva de género y diversidad en la política climática argentina

Sector Energía



Ministerio de Ambiente
y Desarrollo Sostenible
Argentina

Secretaría de Cambio Climático,
Desarrollo Sostenible e Innovación



GREEN
CLIMATE
FUND





Autoridades

Presidente de la Nación

Alberto Fernández

Vicepresidenta de la Nación

Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministros

Agustín Rossi

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Juan Cabandié

Secretaria de Cambio Climático, Desarrollo Sostenible e Innovación

Cecilia Nicolini

Directora Nacional de Cambio Climático

Florencia Mitchell

Publicado por

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Secretaría de Cambio Climático, Desarrollo Sostenible e Innovación

Dirección Nacional de Cambio Climático





Equipo técnico

Agustina Bendersky

Antonela Busconi

Fabiana Menna

María del Valle Peralta

María Luz Falivene Fernández

Nuria Zanzottera

Ilustraciones

Maximiliano Gallo

Maquetación

Luisina Pelizzari

Este documento debería citarse como:

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2023). La perspectiva de género y diversidad en la política climática argentina: Sector Energía.

Esta publicación se realizó gracias al apoyo de los proyectos PNUD ARG19003 "Plan Nacional de Adaptación", PNUD ARG19007 "Apoyo a la Implementación de la Contribución Nacional" y el Proyecto para el Fortalecimiento de Capacidades para la Transparencia Climática (CBIT) Argentina.



Índice

Resumen ejecutivo	5
Siglas	7
Conceptos claves	9
Introducción	15
Herramientas metodológicas para incorporar la perspectiva de género en las políticas climáticas	16
¿Cómo llevamos a cabo ese proceso?	16
Herramientas para la incorporación de la perspectiva de género	17
¿Cuál es el vínculo entre género y energía en la acción climática?	25
¿Cuáles son y dónde están las brechas de género en el sector energético?	29
¿Qué oportunidades tienen las políticas climáticas para cerrar las brechas de género en el sector?	37
¿Cómo analizar con lentes de género las acciones de mitigación y adaptación al cambio climático?	39
Recomendaciones para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas climáticas en el sector energético	45
Anexos	47
Referencias bibliográficas	53

Resumen ejecutivo

Las evidencias alrededor del mundo muestran que las mujeres y LGBTI+ contribuyen diferentemente al cambio climático y, al mismo tiempo, reciben de manera diferente sus efectos. Las desigualdades estructurales que enfrentan en relación con el ejercicio de sus derechos y el acceso a recursos materiales y simbólicos limitan su autonomía económica, física y con respecto a la toma de decisiones, lo que provoca que se vean afectadas y afectados desproporcionadamente por los impactos del cambio climático. Adicionalmente, las mujeres y LGBTI+ a su vez desempeñan un rol clave para gestionar los riesgos resultantes en tanto personas consumidoras, productoras, investigadoras de áreas de tecnología y energías limpias, administradoras de recursos naturales, proveedoras económicas y cuidadoras. Por consiguiente, las políticas de adaptación y mitigación del cambio climático deben incorporar y reconocer las contribuciones y necesidades diferenciadas por el género, la edad, la etnia, la orientación sexual, entre otras, toda vez que las medidas que se adopten pueden, o bien perpetuar patrones de inequidad y desigualdad, o, por el contrario, promover acciones transformadoras hacia una sociedad más equitativa y justa.


En tal sentido, esta publicación se propone analizar el vínculo entre género y cambio climático en el sector energético. En primer lugar, examinaremos cómo se pone de manifiesto esta relación en sus diferentes dimensiones. Luego daremos cuenta de algunos conceptos centrales y herramientas fundamentales para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas climáticas. Analizaremos qué implican a la hora de planificar, qué dimensiones será necesario atender y por qué es fundamental su incorporación en las respuestas climáticas en el sector. En tercer lugar, daremos cuenta de las principales brechas de género identificadas en el sector energético, teniendo en cuenta dimensiones como usos del tiempo, participación, división sexual del trabajo, acceso y control de los recursos, violencia contra las mujeres y LGBTI+, entre otros. Ello será llevado adelante de modo de luego preguntarnos cómo analizar con lentes de género las acciones de adaptación y mitigación del cambio climático. Para ilustrar esto, tomaremos como ejemplo algunas medidas incluidas en el Plan de Acción Nacional de Energía y Cambio Climático (2019) y daremos cuenta de cómo es

posible diseñar medidas que, incorporando las consideraciones de género, promuevan las transformaciones necesarias para eliminar las brechas y las desigualdades de género existentes. Finalmente, realizaremos algunas sugerencias y recomendaciones a los fines de promover la transversalización de la perspectiva de género en las políticas climáticas en el sector.




Siglas y acrónimos

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CDB	Convenio sobre la Diversidad Biológica
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CMDDHH	Conferencia Mundial de Derechos Humanos
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CNULD	Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación
CTIM	ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
DNEIyG	Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género
ECOSOC	Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (Food and Agriculture Organization of the United Nations)
FODIS	Fondo para el Desarrollo de la Generación Distribuida de Energías Renovables
FOSOL	Fondo Fiduciario para el Desarrollo de Energía Solar Térmica
GEI	gases de efecto invernadero
GLP	gas licuado del petróleo
INDEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina
IRENA	Agencia Internacional de Energías Renovables (International Renewable Energy Agency)
LGBTI+	Lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis, intersexuales y toda identidad no binaria
MAYDS	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación
MECON	Ministerio de Economía de la Nación
MMGyD	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo



PIB	Producto Interno Bruto
PEG	presupuesto con enfoque de género
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PV solar	sistemas fotovoltaicos (photovoltaic solar)
TER	tecnologías de energía renovable
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (United Nations International Children's Emergency Fund)
WEF	oro Económico Mundial (World Economic Forum)



Conceptos claves

Autonomía de las mujeres y LGBTI+: refiere al proceso mediante el cual las mujeres y LGBTI+ ganan poder y control creciente sobre sus vidas. Para ello, deberán contar con la capacidad y con condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas (CEPAL, 2019):

▶ La **autonomía económica** constituye la capacidad de las mujeres y LGBTI+ de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los varones. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres y LGBTI+ a la economía.


▶ La **autonomía física** se expresa en dos dimensiones que dan cuenta de problemáticas sociales relevantes en la región: el respeto a los derechos reproductivos de las mujeres y LGBTI+, por una parte, y la violencia de género, por la otra.

▶ La **autonomía en la toma de decisiones** refiere a la presencia de las mujeres y LGBTI+ en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

Brechas de género: refiere a las diferencias que experimentan los géneros en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas de género se construyen sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos de la ciudadanía por parte de varones y mujeres (Siles y Rojas, 2014).

Cisnormatividad: refiere al sistema que estructura las expectativas, prácticas e instituciones sociales sobre el supuesto de que todas las personas son cis (que aquellas que nacieron con pene son varones y que aquellas que nacieron con vulva son mujeres).

Discriminación positiva: refiere a las políticas que, frente a los fenómenos de desigualdad (tanto en el ámbito público como en el privado) establecen normas, cupos y regulaciones que benefician a sectores históricamente desfavorecidos. En princi-



pio, estas medidas se piensan como transitorias, ya que buscan corregir una situación de desigualdad histórica a partir de medidas concretas, y se vuelven innecesarias al momento en que se llega a una situación de mayor equidad, de reducción de brechas o se alcanza la meta propuesta.

Diversidad sexual: refiere al conjunto de todas las diversidades sexuales (incluyendo la heterosexualidad), identidades de género (cis y trans), expresiones de género y diversidades corporales.


División sexual del trabajo: es específica de cada cultura y tiene que ver con la asignación de las tareas y responsabilidades de hombres y mujeres en la casa, el trabajo y la sociedad de acuerdo con pautas que se consideran aceptables en un lugar y tiempo concretos. En virtud de esta división, el trabajo reproductivo no remunerado recae principalmente sobre las mujeres e identidades feminizadas mientras que el trabajo productivo y remunerado, sobre los varones.

Empleos verdes: refieren a los empleos que, alcanzando los estándares de trabajo decente, contribuyen a preservar y restaurar el ambiente en los sectores tradicionales, como la manufactura o la construcción, o en nuevos sectores emergentes, como las energías renovables y la eficiencia energética (Jarvis et al., 2011, citados en Ernst et al., 2019).

Enfoque interseccional: refiere al modo de visibilizar y explicar cómo las distintas desigualdades (de sexo-género, de clase, raciales) se intersectan de manera simultánea, generando situaciones particulares de dominación y privilegio.

Equidad: es un principio complementario al de la igualdad, ya que permite invalidar o anular las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente, a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente (García Prince, 2008). Introduce un principio ético o de justicia en la igualdad. Articula tanto los derechos individuales como la justicia social. Tiene en cuenta las diferencias entre las personas, las condiciones de partida y las necesidades específicas y diferenciadas de los grupos sociales, de forma que la igualdad de condiciones y oportunidades pueda ser efectiva. Nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa.

Estereotipos de género: refieren a los estereotipos —es decir, discursos para agrupar a las personas bajo un listado de características, muy comunes en la



sociedad— basados en cuestiones relacionadas con lo que se considera propio para cada uno de los géneros según sean varones o mujeres. Estos son rígidos y condicionan los roles que varones y mujeres pueden ejercer en una sociedad determinada. Limitan las potencialidades y deseos de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género. En definitiva, se imponen como un mandato (PNUD, 2018).


Feminización de la pobreza: refiere a aquellos mecanismos y barreras sociales, económicas y culturales que generan que las mujeres y otras identidades feminizadas (e, incluso, los hogares a cargo de mujeres) se encuentren más expuestas al empobrecimiento en su calidad de vida. Tanto en países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo, la pobreza tiene rostro de mujer. Según un estudio de ONU Mujeres (2018) sobre la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, para 2014 se estimaba que, por cada 100 hombres de los hogares más pobres, había 155,3 mujeres —es decir, más del 50 %—.

Género: refiere a roles, responsabilidades, derechos, relaciones e identidades de varones y mujeres que se definen o atribuyen en una sociedad y contexto dados, y cómo estos se afectan e influyen entre sí. Estos roles, responsabilidades, derechos, relaciones e identidades pueden cambiar con el tiempo, entre lugares y en un mismo lugar (PNUD, 2007b en Siles y Rojas, 2014).

Heteronormatividad: refiere al sistema que representa a la heterosexualidad como único modelo válido de relación sexoafectiva y de parentesco.

Igualdad: es entendida como el derecho inherente de todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la ley sin discriminación por su género, orientación sexual, identidad de género, etnia, creencia, nacionalidad, clase social o cualquier otro motivo.

Intereses estratégicos de género: derivan de la toma de conciencia de las mujeres y varones sobre la situación de subordinación de las mujeres respecto de los varones y de la posibilidad de transformar las relaciones de género. Ejemplo de estos intereses son: las condiciones de acceso a puestos de trabajo, la igual remuneración por igual trabajo, la participación política, etc. Se diferencian de las necesidades prácticas en que refieren a la triple carga de las mujeres, el acceso desigual a recursos, etc.



Medidas de acción afirmativa: refieren a las medidas o acciones orientadas a promover la participación en el ámbito de lo público, lo político y particularmente en la toma de decisiones, como leyes de cuotas, de paridad y de alternancia, y acciones afirmativas, entre otras.


Necesidades de género: el análisis de las necesidades de género está diseñado para evaluar los posibles impactos de los proyectos propuestos y determinar si ayudarán a alcanzar las necesidades prácticas o estratégicas de las mujeres. La mayoría de los proyectos energéticos tiende a concentrarse en las necesidades prácticas (ofrecen tecnologías que hacen la vida más sencilla y confortable); sin embargo, la forma en la que se implementan puede contribuir también a alcanzar metas estratégicas (Siles y Rojas, 2014).

Organización social del cuidado: es la manera en que interrelacionadamente las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen el cuidado (también conocida como “diamante del cuidado”).

Planificación estratégica con enfoque de género: se propone articular respuestas e intervenciones considerando tanto las necesidades prácticas como los intereses estratégicos de género. No se agota en una simple integración de la temática de “género” como un agregado “políticamente correcto”, sino que es una manera (ética, conceptual y operativa) de observar y comprender la realidad, reconociendo y valorando las jerarquías, diferencias, brechas y múltiples sistemas de discriminación y desigualdades que operan en el contexto de actuación. La convicción que acompaña estas acciones es la idea de que con ello se impregna positivamente el modelo de relación y redistribución de poder en el conjunto de la sociedad.

Pobreza energética: refiere a la situación que sufren los hogares que no pueden permitirse los servicios energéticos suficientes para satisfacer sus necesidades domésticas, o bien se ven obligados a destinar una parte excesiva de sus ingresos a hacer frente al gasto energético de sus viviendas.

Rol de género: refiere al conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Influye a lo largo de la vida de todas las personas y a la sociedad en su conjunto. Al estar naturalizados los estereotipos, también se naturalizan las desigualdades que surgen de ellos. Ejemplo de ello es asumir que las mujeres e identidades feminizadas son “cuidadoras naturales” (PNUD, 2018).




Segmentación horizontal o “paredes de cristal”: hace referencia a muros invisibles que limitan las trayectorias educativas y laborales de las mujeres, ubicándolas en los sectores menos dinámicos, más precarizados y peor remunerados de la economía. Estos muros están contruidos sobre los cimientos de la cultura patriarcal que, desde la niñez, consolidan roles vinculados a ciertas actividades que son asignadas a las mujeres y que, posteriormente, se reflejan en sus trayectorias educativas y laborales e impactan negativamente en su autonomía económica.


Segmentación vertical o “techo de cristal”: refiere a las barreras invisibles, pero reales, que dificultan a las mujeres acceder a los puestos de alta decisión y jerarquía dentro de las organizaciones tanto del ámbito público como del privado. Son invisibles porque no existen leyes, dispositivos sociales establecidos ni códigos manifiestos que impongan a las mujeres semejante limitación; se trata de barreras implícitas, informales y difíciles de detectar (Maffía, 2008, citada en ONU Mujeres, 2020).

Tareas de cuidados: refieren a las “actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad” (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015, p. 105). Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado y la gestión del cuidado con el objeto de atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones o capacidades (niñas y niños, personas mayores, enfermas o con discapacidades) y también de las personas que podrían autoproverse dicho cuidado (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015).

Transversalización de la perspectiva de género: implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases por los actores normalmente involucrados en su elaboración (Consejo de Europa, 1999). No se trata de una acción, programa o estrategia singular, sino de una presencia integrada e integral en todas las decisiones y acciones de las organizaciones, que alcanza también a la estructura y cultura institucionales y organizacionales que dan soporte a dichas políticas en su diseño, ejecución y evaluación. Es una estrategia para hacer de las experiencias, necesidades e intereses de mujeres, varones y LGBTI+ una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas, a fin de que se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad.



Violencia de género: a partir de la Declaración de la ONU sobre Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, aprobada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, se utiliza la expresión “violencia de género” (o “violencia contra las mujeres”), para referirse a “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993). La violencia tiende a estar fuertemente arraigada en estructuras sociales construidas sobre la base de las relaciones de dominación del género, antes que en acciones individuales o acciones al azar; trasciende los límites de edad, socioeconómico, educacional y geográfico; afecta a todas las sociedades, y es un obstáculo importante para eliminar la inequidad de género y la discriminación a nivel global (Rozas Balbontín y Salazar Arredondo, 2015).



Introducción

El sector del transporte representa una de las principales fuentes de emisiones de CO₂ (dióxido de carbono), debido al alto uso de combustibles fósiles, las tecnologías automotrices ineficientes y las altas tasas de motorización privada que vienen aumentando año a año en los países de la región de América Latina. Sin embargo, desempeña un rol fundamental en el desarrollo, al proporcionar el acceso a bienes y servicios y, por tanto, una oportunidad para promover una movilidad sostenible y equitativa. Por ello, no puede considerarse de manera independiente de las transformaciones y dinámicas sociales.

En América Latina y el Caribe, más del 50 % de las personas usuarias de los sistemas de transporte público son mujeres, quienes caminan más y usan menos el automóvil (por elección o por no poder costearlo), la motocicleta y la bicicleta que los varones (BID, 2015). Sin embargo, no todos los sistemas de movilidad han sido diseñados teniendo en cuenta sus necesidades y preferencias. En atención a que suele considerarse al transporte como “neutral al género”, se desconoce que mujeres, varones y LGBTI+, en virtud de los estereotipos y roles de género, tienen diferentes expectativas, necesidades y limitaciones para usar los medios de transporte. Estas, a su vez, se intersectan con otras dimensiones sociales que refuerzan particulares situaciones de desigualdad o privilegio.

Por tanto, toda política de transporte y cambio climático que asuma como uniforme los patrones de movilidad por género y no considere los aportes diferentes que los distintos patrones realizan al cambio climático tenderá a ser ineficiente e insostenible. Avanzar hacia una movilidad sostenible significa, entonces, no solamente proveer servicios de movilidad, sino también resolver, eficientemente y de manera diferenciada, las necesidades de los distintos segmentos de la población, garantizando un acceso equitativo. A tales fines, las respuestas climáticas en el sector deberán integrar la perspectiva de género, lo que implica necesariamente concebir a mujeres y LGBTI+ como agentes activos en la producción y el mejoramiento del hábitat en general y del sistema de transporte en particular, desde un papel propositivo, reconociendo sus aportes ambientales, sociales y económicos.

Herramientas metodológicas para incorporar la perspectiva de género en las políticas climáticas

La manera en que pensamos la realidad tiene implicancias directas en los modos en que actuamos en esa realidad. Cuando las desigualdades y las discriminaciones por razón de género, edad, etnia, orientación sexual, entre otras, no son evaluadas como un problema en las políticas públicas, estas las (re)producen. Por ello, la incorporación de la perspectiva de género en la acción climática no debe considerarse un fin en sí mismo sino una estrategia y un medio para transformar las condiciones estructurales que afectan desproporcionadamente a mujeres y LGBTI+, limitando su potencial como agentes de cambio en las estrategias de desarrollo integral y resiliente del país. Para esto, será necesario transformar el marco conceptual y operativo desde el cual planificamos, de modo de hacer lugar a la incorporación de tal enfoque. Esto supone que la dimensión de género y la igualdad de oportunidades deben incorporarse en todas las fases del ciclo de una política (análisis, planificación, ejecución y evaluación); en todas las áreas de políticas relevantes y en todos los niveles sectoriales (De la Cruz, 2009).

¿Cómo llevamos a cabo ese proceso?



Independientemente de las especificidades de cada sector, para la integración del enfoque de género y diversidad en el diseño e implementación de medidas de adaptación y mitigación del cambio climático, es necesario hacerse de algunas herramientas comunes:

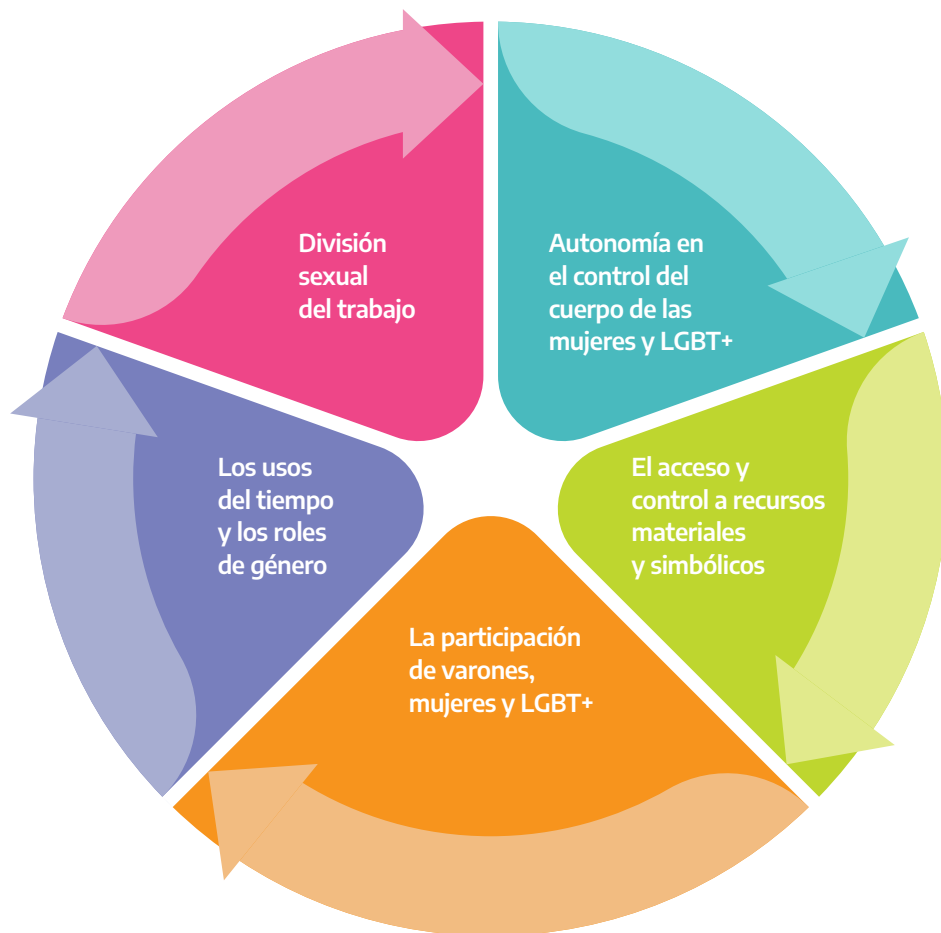
Herramientas para la incorporación de la perspectiva de género



La apropiación de estas herramientas por parte de las tomadoras y los tomadores de decisiones y de los equipos técnicos les permitirá elaborar políticas climáticas transformadoras de las brechas de género, interpelando su “neutralidad”. Esto significa que, además de tomar en cuenta las condiciones diferenciadas de mujeres, varones y LGBTI+ frente a los efectos del cambio climático, se diseñan acciones que buscan reducir las desigualdades y brechas de género existentes, potenciando así el rol de mujeres y LGBTI+ como agentes de cambio. Podemos ahondar un poco en cada una de estas herramientas:


- ▶ El análisis de género es un proceso teórico-práctico de análisis diferenciado según género de las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control de los recursos, por una parte, y de los problemas y necesidades, prioridades y opor-

tunidades diferentes por género, por la otra, con el propósito de planificar hacia un desarrollo con eficiencia y equidad. Es una herramienta para conocer y comprender las desigualdades entre los géneros y cómo las intervenciones inciden sobre ellas. Al mismo tiempo, permite reconocer los aportes económicos, sociales y ambientales que realizan mujeres y LGBTI+, promoviendo su rol como agentes de cambio. Por ello, debe formar parte de todo lo que hacemos, pues nos permitirá tener la información de base de las acciones que diseñemos. Las dimensiones que será preciso atender para realizar un análisis de género son:



Una metodología sencilla para llevar a cabo dicho análisis es realizarnos una serie de preguntas:


Ámbitos en los que se expresan las desigualdades	Preguntas que permite verificar si hemos considerado estas dimensiones
La división sexual del trabajo y los diferentes roles normativos de género	¿Identificamos estas diferencias cuando abordamos los problemas?
El control y la violencia sobre el cuerpo de mujeres y LGBTI+	¿Consideramos en nuestros análisis e intervenciones los aspectos vinculados a la autonomía física, las distintas formas de vulneración y sus efectos, en relación con los problemas identificados?
Los usos del tiempo de mujeres, varones y LGBTI+	¿Tenemos en cuenta los diferentes usos del tiempo para caracterizar e interpretar los problemas sobre los que planificamos? ¿Los tenemos en cuenta a la hora de garantizar la participación equitativa de mujeres, varones y LGBTI+ en procesos de planificación participativa?
El acceso y control sobre recursos, beneficios y servicios por parte de mujeres, varones y LGBTI+	¿Tenemos en cuenta información para considerar los distintos grados de acceso y control de los recursos?
La participación de las mujeres, varones y LGBTI+ en espacios públicos y privados	<p>¿Tenemos en cuenta las diferencias de participación y de incidencia en la toma de decisiones sobre los problemas que identificamos?</p> <p>¿Las acciones que diseñamos tienen en cuenta las experiencias diferentes de mujeres, varones y LGBTI+ respecto de los recursos relacionados con los problemas abordados?</p>
Interseccionalidad	<p>¿Qué otros factores se combinan con el género, condicionando la situación de mujeres, varones y LGBTI+? Por ejemplo:</p> <p>¿Cuál es la diferencia en la vida de mujeres, niñas y LGBTI+ de una minoría étnica en comparación a las mujeres, niñas y LGBTI+ de la mayoría étnica?</p> <p>¿Cuál es la diferencia en la vida de mujeres, niñas y LGBTI+ migrantes y las que no lo son?</p> <p>¿Cuál es la diferencia en la vida de mujeres y niñas que tienen una discapacidad y las que no la tienen? ¿Cuál es la diferencia en la vida de varones y niños que tienen una discapacidad y los que no la tienen?</p> <p>¿Cuál es la diferencia entre la vida de mujeres y LGBTI+ que tienen acceso a recursos económicos y simbólicos y la de mujeres y LGBTI+ que no los tienen?</p> <p>¿Cuál es la diferencia entre la vida de las personas mayores y la vida de las personas más jóvenes?</p>



► El diseño de instancias de participación transformadoras de las brechas de género a partir de un mapeo de actores: El mapeo de actores claves (MAC) constituye una herramienta fundamental para representar la realidad social en la que estamos inmersas e inmersos, comprenderla en su extensión más compleja posible y establecer estrategias de cambio (Tapella, 2017). Con este instrumento se busca no solo tener un listado de los diferentes actores que participan en una iniciativa, sino también conocer sus acciones y los objetivos de su participación, identificando los roles y poderes subyacentes más relevantes. Para realizar un mapeo de actores con lentes de género¹ debemos comprender de qué manera estos pueden influenciar significativamente (tanto positiva como negativamente) la agenda por la igualdad de género. Y si bien los actores se definen en relación con un problema específico, en general abarcan un amplio espectro, por ejemplo:

- las personas afectadas directamente (mujeres, varones, LGBTI+, grupos étnicos, etc.);
 - las organizaciones sociales de base de la zona/comunidad/barrio en que acontecen los problemas analizados (las organizaciones sociales que trabajan por los derechos de las mujeres y LGBTI+);
 - los organismos o programas gubernamentales;
 - los medios de comunicación;
 - los equipos técnicos de programas o proyectos;
 - los centros de estudio, las universidades;
 - las y los representantes de sectores empresarios, sindicatos, etc., dependiendo del problema en cuestión.
- La evaluación de las implicaciones e impactos diferentes por género. El seguimiento y la evaluación deben realizarse en base a indicadores apropiados que permitan conocer la situación desigual de varones, mujeres y LGBTI+ y analizar los diferentes impactos que puedan tener las políticas en sus condiciones de vida, asegurando un acceso equitativo y la promoción de la igualdad de género. Para ello, debemos medir

¹ Incluimos en el anexo de esta publicación una matriz para llevar a cabo un mapeo de actores desde el enfoque de género.



(cualitativa o cuantitativamente) cómo se van satisfaciendo los intereses y necesidades diferentes por género e identificar si han sido consideradas durante todo el ciclo de la política. Por consiguiente, debemos contar con indicadores de género que permitan medir los resultados previstos y no previstos por la intervención, y analizar en qué medida se van cerrando las brechas de género. Ello nos permitirá disponer de una línea de base a través de la cual será posible monitorear los avances en la incorporación del enfoque de género en las políticas climáticas, de modo de orientar a las tomadoras y los tomadores de decisiones y a los equipos técnicos.

A la hora de pensar cómo los indicadores recogen y reflejan cambios en la situación de las mujeres y LGBTI+ o en las relaciones de género, debemos distinguir entre:

- ▶ Los indicadores desagregados según género: se trata de indicadores tradicionales que miden el número de personas desagregadas según género. Son necesarios, pero muchas veces insuficientes para obtener información y analizarla desde el enfoque de género.
- ▶ Los indicadores de género: permiten observar las desigualdades entre los géneros como consecuencia de los roles, creencias y estereotipos de género en diferentes dimensiones, tales como el mercado de trabajo, las participaciones políticas, ciudadana y social, la participación en la economía, la distribución del uso del tiempo y de tareas en la esfera doméstica y la cultura. Tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo y nos permiten medir cambios en las brechas por género (tanto un cierre como una mayor apertura) de varios fenómenos: diferencia en los salarios, niveles educativos, participación política, etc.

Preguntas clave para diseñar una estrategia de monitoreo con perspectiva de género:

- ¿Los instrumentos de recolección de información han sido diseñados con enfoque de género?*
- ¿Se han diseñado indicadores de género? ¿Se ha recogido y producido información desagregada por género?*
- ¿Hay disponibilidad de datos e información desglosados por género?*
- ¿Se utilizan herramientas de monitoreo que puedan evaluar los impactos específicos de las acciones, actividades y productos en mujeres, varones y LGBTI+?*
- ¿Las mujeres, los varones y LGBTI+ se benefician equitativamente y están satisfechas y satisfechos con los productos y procesos?*
- ¿El equipo responsable está conformado equitativamente según género?*
- ¿Se han llevado a cabo procesos de consulta participativos en los que se ha tenido en cuenta el balance de sexo/género? ¿Se diseñaron medidas para garantizar la participación equitativa por género?*
- ¿Las acciones generaron o reforzaron nuevas desigualdades o discriminaciones de género?*
- ¿El proyecto tiene algún impacto negativo en mujeres, varones, LGBTI+?*
- ¿El proyecto ha contribuido a modificar las relaciones entre mujeres, varones y LGBTI+? Si es así, ¿negativa o positivamente? ¿Se han reducido las brechas de género?*

► Presupuesto con enfoque de género (en adelante PEG). Generalmente, el presupuesto es considerado un instrumento neutro al género, ya que se presenta en términos de agregados financieros, sin existir una mención expresa ni a mujeres, ni a varones, ni a LGBTI+. Por el contrario, el presupuesto con enfoque de género tiene como objetivo analizar los impactos diferenciados por género de las políticas generadoras de ingresos, de la asignación de recursos internos y de la asistencia oficial para el desarrollo. Al mismo tiempo, incorpora las intervenciones necesarias para abordar las brechas de género en las políticas, planes y presupuestos sectoriales o de los gobiernos locales. El PEG es la herramienta que garantiza que se implemente la transversalización de género, asegurando la disponibilidad de recursos y su asignación equitativa en términos de género. No es un presupuesto especial para las mujeres y LGBTI+, ni un gasto dirigido a ellas y ellos, sino que implica realizar un análisis de cómo todos los ámbitos del gasto afectan de manera diferente a varones, mujeres y LGBTI+. Otra forma de realizar el análisis consiste en identificar las partidas presupuestarias que contribuyen a cerrar las brechas de género —esto también es conocido como “etiquetado de género”—.

Argentina ha aprobado recientemente, mediante la Ley n.º 27591 (2020), el primer presupuesto con perspectiva de género (2021). Esto representa un gran avance en la agenda por la igualdad de género, en tanto se disponen 55 medidas específicas de género, cuyos recursos ascienden al 15,2 % del total del presupuesto y al 3,4 % del Producto Interno Bruto (PIB).

Preguntas orientadoras para diseñar un presupuesto con enfoque de género:

¿En qué rubros de los existentes podrían incluirse los recursos necesarios para las acciones encaminadas a lograr la equidad, o en cuáles de los componentes ya establecidos se podrían incorporar rubros nuevos para la asignación de recursos con este propósito?

¿Es necesario invertir recursos para documentar con datos duros (vía investigación operativa o modificaciones a los sistemas de información existentes) las posibles inequidades de género en los aspectos que atiende el programa en cuestión?

¿Serían necesarios recursos etiquetados para grupos diferenciados por su condición frente al problema y en función de sus necesidades?

¿Qué acciones específicas tendrían recursos etiquetados?

¿Cómo se expresaría la reformulación de acciones y estrategias, y los recursos etiquetados de acciones específicas, en los lineamientos del proyecto de presupuesto?

¿Es necesario asignar, dentro del rubro de capacitación, recursos específicos en el tema de la equidad de género, tanto para las funcionarias y los funcionarios que diseñan los programas o se involucran en el desarrollo de las estrategias, como para el personal que los opera?

► Lenguaje sensible al género. El lenguaje es un instrumento de transmisión y construcción de sentidos comunes y, por ello, es un insumo clave para visibilizar identidades y reconocer derechos de grupos históricamente discriminados y negados (MMGyD, 2020). Todo aquello que no nombramos queda fuera de la enunciación y, por lo tanto, se vuelve invisible. En un marco tal, la utilización de un lenguaje sexista y androcéntrico forma parte del conjunto de prácticas sociales y culturales que es necesario interpelar para avanzar hacia mayores estándares de igualdad. Por tanto, la incorporación de un lenguaje sensible al género en las políticas climáticas constituye una herramienta necesaria y poderosa para promover la transformación que aquí nos proponemos.

La transversalización de la perspectiva de género no debe considerarse como una acción o programa, sino como una estrategia con presencia integrada e integral en todas las decisiones y acciones, que alcanza también a la estructura y cultura institucional que dan soporte a las políticas en su diseño, ejecución y evaluación. Es aquí donde se entrecruza la cultura institucional con los modelos y prácticas de planificación. No parecería posible hacer lugar a la transversalización de la perspectiva de género sin cambiar nada en las organizaciones ni repensar las prácticas de planificación (García Prince, 2008).


¿Cuál es el vínculo entre género y energía en la acción climática?

Las mujeres, varones y LGBTI+ tienen prioridades y necesidades diferentes en cuanto al uso y acceso a la energía y participan de manera diferenciada en los procesos de toma de decisiones, tanto al interior del hogar como en los mercados laborales del sector energético. Tampoco tienen las mismas posibilidades de inversión ni las mismas preferencias, lo que redundará en experiencias y beneficios diferenciados por género en relación con los servicios de energía.

A pesar de estos impactos diferenciados por género en cuanto al uso y participación en el sector, las políticas energéticas tienden a ser consideradas únicamente como acciones técnicas con poco o ningún contenido social, aun cuando son vitales para el apoyo de todas las actividades humanas, desde la generación de empleo hasta la producción agrícola, la cocina o la prestación de servicios. También suelen considerarse “neutrales al género”, dado que no se comprende su potencial para apoyar el desarrollo humano y promover la igualdad de género o, por el contrario, exacerbar las brechas existentes. En tal sentido, la incorporación del enfoque de género en la formulación e implementación de políticas climáticas en el sector energético representa una oportunidad para promover el rol de mujeres y LGBTI+ como agentes de cambio, reconociendo sus aportes y su participación como personas proveedoras y usuarias estratégicas de la energía.

Dimensiones en las que se expresa este vínculo:

► Mujeres y LGBTI+ como personas usuarias de los servicios de energía. La energía es necesaria tanto para las actividades productivas y remuneradas como para el funcionamiento y el trabajo reproductivo en los hogares. En virtud del rol asignado socialmente a mujeres y LGBTI+ como “cuidadoras/es naturales”, generalmente tienen a su cargo la gestión de la energía doméstica y, por tanto, desempeñan un papel clave en el uso de la energía familiar. Por ello, al depender de fuentes de energía y tecnologías ineficientes, como el uso de biomasa, residuos agrícolas o de carbón para cocinar y calentarse, o el uso de queroseno para la iluminación, son



las personas más afectadas. Se estima que, en promedio, se requieren entre 2 y 20 horas por semana para recolectar leña o procurarse otras fuentes de energías tradicionales (Siles y Rojas, 2014). En tal sentido, el uso de tecnologías eficientes de energía en los hogares, como las cocinas mejoradas o la luz eléctrica, puede reducir las emisiones y, al mismo tiempo, aminorar el tiempo que mujeres y LGBTI+ dedican a estas tareas², mejorar su salud, por la reducción de la contaminación del aire u otros peligros, y disminuir la pobreza de tiempo, permitiéndoles dedicar parte de su día a otras actividades, como estudiar, recrearse o realizar actividades que les permitan generar ingresos (Snyder et al., 2020).

Por otro lado, en atención a que muchas actividades económicas que realizan las mujeres, como la agricultura y el procesamiento de alimentos, dependen de la energía calórica como base para sus pequeñas y medianas empresas, el uso de combustibles y equipos más eficientes puede incrementar la productividad y rentabilidad. Esto permitiría que las mujeres se involucren en medios alternativos de subsistencia o de ingreso y, al mismo tiempo, contribuiría a la reducción de las emisiones de gases y otros contaminantes del aire (Aguilar et al., 2015). Por todo lo dicho hasta aquí, la eficiencia energética no debe considerarse neutral al género, ya que mujeres, varones y LGBTI+ son capaces de contribuir y beneficiarse de diferentes maneras de estas intervenciones. Asimismo, dado que mujeres y LGBTI+ experimentan la pobreza de modo distinto que los varones cis heterosexuales, podrían necesitar políticas energéticas diferentes, que les ayuden a salir de la pobreza energética. Al enfrentarse a mayores obstáculos en el acceso a servicios de energía modernos, ven limitadas sus posibilidades de desarrollo socioeconómico. La cantidad de mujeres actualmente viviendo en pobreza energética muestra que las políticas y proyectos energéticos, asumiendo que benefician por igual a mujeres, varones y LGBTI+, no han tomado en cuenta su situación particular.

► Las mujeres, varones y LGBTI+ manejan distintos tipos de conocimientos y experiencias de la energía, ya sea por los roles de género tradicionales, sus nuevos roles no tradicionales (mujeres jefas de hogar) o, progresivamente, por su desempeño como profesionales en el sector energético. Sin embargo, se encuentran subrepre-

² Las mejoras que este tipo de tecnologías introducen en la vida de mujeres y LGBTI+ atienden a lo que se denomina necesidades prácticas de género. Sin embargo, es importante ir un paso más allá y no quedarnos allí. Debemos promover las transformaciones necesarias en las relaciones de género que desnaturalicen el rol de mujeres y LGBTI+ como “cuidadoras/es naturales”, propiciando la corresponsabilidad de estas tareas para que los beneficios en la incorporación de estas tecnologías alcancen a mujeres, varones y LGBTI+ por igual.



sentadas en lugares de toma de decisión. Según los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género, más del 80 % de los puestos de responsabilidad en materia de cambio climático están ocupados por varones. Lo mismo ocurre en el ámbito científico, donde el 95 % de quienes integran las juntas directivas son varones. Un estudio reciente de la Universidad de Exeter (Reino Unido) concluye que la falta de mujeres en los consejos de administración de las empresas energéticas supone un “freno para la adopción de medidas contundentes para combatir el cambio climático” (Greenpeace, 2020). La investigación subraya que “a mayor presencia de mujeres en puestos de decisión en materia energética, más respuesta a las necesidades de los ciudadanos y a la lucha contra el cambio climático” (Greenpeace, 2020).

▶ Las mujeres tienen menos acceso que los varones a la propiedad de la tierra, los créditos, los servicios de extensión y a capacitación, aspectos necesarios para mejorar su acceso a los servicios energéticos y, por consiguiente, sus medios de vida y la generación de ingresos propios. Las mujeres constituyen el 51 % de la población mundial y el 43 % de la fuerza de trabajo agrícola de los países en desarrollo. Sin embargo, la tierra apenas les corresponde en el 1 %. Las mujeres trabajan la tierra, pero no les pertenece. Son ellas las que se encargan de aspectos sobre los que el cambio climático hace estragos: dedican gran parte de su tiempo a trabajar los cultivos y buscar alimento y agua, labores que dependen en gran medida del clima. Por tanto, son las que más dependen de los recursos naturales para su supervivencia.

▶ Las mujeres y LGBTI+ desempeñan un rol insoslayable como agentes de cambio en tanto personas gestoras estratégicas de la energía por su participación en el sector y en la cadena de valor de las energías renovables (incluida la producción, desarrollo, comercialización y mantenimiento de los combustibles y tecnologías bajas en emisiones) y su desempeño como personas administradoras claves de la energía a nivel doméstico o a mayor escala.

En resumen, podemos observar que la relación entre energía y género se pone de manifiesto tanto en el consumo, a través del impacto en el trabajo doméstico, predominantemente a cargo de las mujeres, como por la decisión de producción, en virtud de la relativa participación de las mujeres en la industria de energía (Snyder et al., 2018). Por ello, mujeres, varones y LGBTI+ requerirán soluciones energéticas diferentes (transferencia de tecnologías, capacitación y conocimiento, oportunidades de financiamiento) para alcanzar una situación más igualitaria, toda vez que las mujeres y LGBTI+, en comparación con los varones cis heterosexuales, enfren-

tan mayores obstáculos en el acceso a los bienes productivos, como la propiedad de la tierra y la tecnología, al financiamiento y a las capacitaciones y fuentes de conocimiento (Siles y Rojas, 2014).

Diseñar una política climática transformadora de las brechas de género en el sector energético requerirá tomar en cuenta tanto las relaciones sociales de género como las necesidades energéticas diferenciadas, de manera tal de potenciar las posibilidades individuales de mujeres y LGBTI+, eliminando las brechas de género a través de un proceso transformativo. En el sector energético, esto implica que las mujeres y LGBTI+ puedan:

- 1) tener un mayor acceso a las tecnologías de energía limpia;*
- 2) participar en nuevos mercados laborales asociados con las tecnologías de energía renovable (TER);*
- 3) tener oportunidades de generar ingresos mediante el acceso a medios de producción nuevos o más eficientes que contribuyen a reducir los GEI y fortalecen la resiliencia de las comunidades ante los efectos del cambio climático.*

¿Cuáles son y dónde están las brechas de género en el sector energético?

Si bien ha habido un progreso en la integración de las consideraciones de género en el sector energético en los últimos años, persisten aún importantes brechas de género que impiden avanzar en la autonomía económica, física y con respecto a la toma de decisiones de las mujeres y LGBTI+. Para poder revertir esto, es necesario reconocer dónde están y cómo se ponen de manifiesto las desigualdades de género en el sector. Debemos partir del reconocimiento del triple rol que desempeñan las mujeres y LGBTI+ en la sociedad (reproductivo, productivo y comunitario o estratégico) e integrar esta consideración en las respuestas climáticas que diseñemos. En general, quienes toman las decisiones tienden a concentrarse solo en las necesidades reproductivas, sin reconocer ni valorar las restantes.

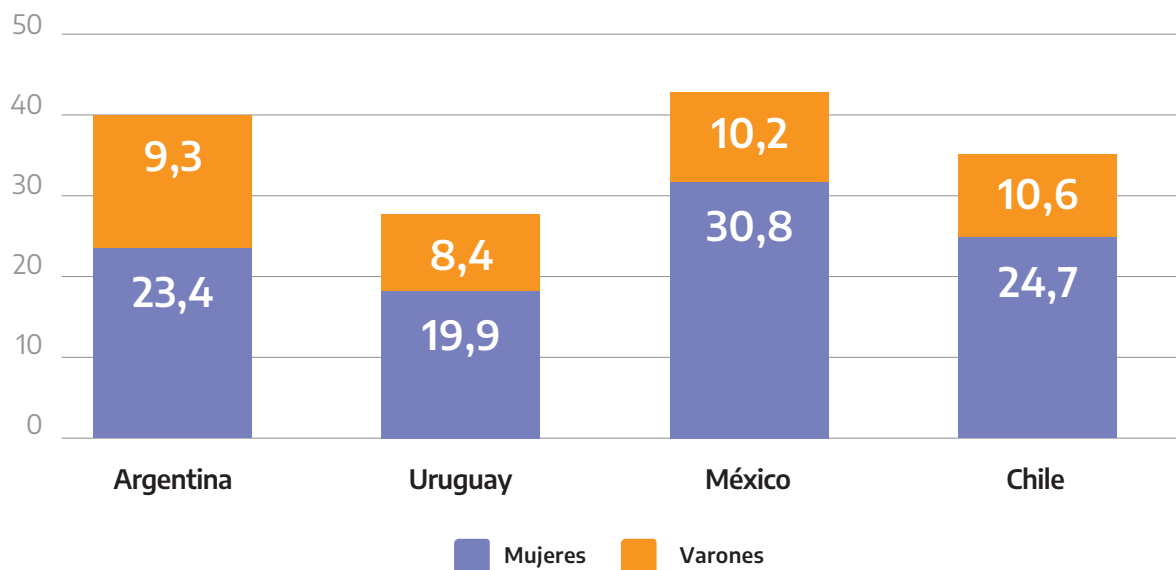
► Brechas en el acceso y uso de los servicios energéticos. Existen claras dimensiones de género en el acceso y uso de la energía, ya que la división sexual de las tareas domésticas, la recolección de leña, las actividades reproductivas y la producción de alimentos recaen básicamente sobre mujeres y LGBTI+. A esto, debemos añadir que una proporción importante de las mujeres en los países en desarrollo se encuentran en una situación de pobreza energética que no les permite satisfacer las necesidades energéticas básicas a nivel familiar e individual (OLADE, 2013, citada en Casas Varez, 2017). Esto se comprueba al considerar que, de los aproximadamente 1300 millones de personas que viven en la pobreza, el 70 % son mujeres, muchas de las cuales habitan en hogares con jefatura femenina en las zonas rurales.

En Argentina, el 60 % de los hogares está conectado a las redes de gas natural y utiliza este combustible para la cocción. Considerando el gas natural y el gas licuado del petróleo (GLP), el porcentaje de familias que utiliza gas es de un 97 %, mientras que el 3 % restante de los hogares aún utiliza leña para cocinar (más de un millón de personas). Si bien el 98 % de los hogares argentinos tiene acceso a los servicios eléctricos, aproximadamente 500 000 personas, localizadas principalmente en áreas rurales aisladas, de difícil acceso y costoso tendido de redes, aún carecen de electricidad (Rabinovich, 2013, citada en Jacinto et al., 2018). Ahora bien, la

estimación para el caso de los hogares con jefatura femenina respecto a los niveles de pobreza arroja que, a finales de 2020, alcanzaría al 67,5 % de los hogares (UNICEF, 2020), dando cuenta de la marcada feminización de la pobreza en nuestro país.

► Brechas de usos del tiempo. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), las mujeres destinan entre 8 y 11 horas semanales a la recolección de leña o biomasa y agua, mientras que los varones dedican tan solo 1 o 2 horas a la misma tarea (Larrea Castelo, 2013, citado en Siles y Rojas, 2014). Estas actividades no se valoran económicamente y, en su mayoría, son invisibles en la información energética a nivel nacional y en las estadísticas de las fuerzas de trabajo (Siles y Rojas, 2014). Por tanto, la pobreza energética vuelve a retroalimentar la feminización de la pobreza, al incrementar el tiempo que mujeres y LGBTI+ dedican a actividades domésticas y de cuidado no remuneradas.

Tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados. América Latina 2013



Fuente: Elaboración propia en base a CEPAL, 2020.

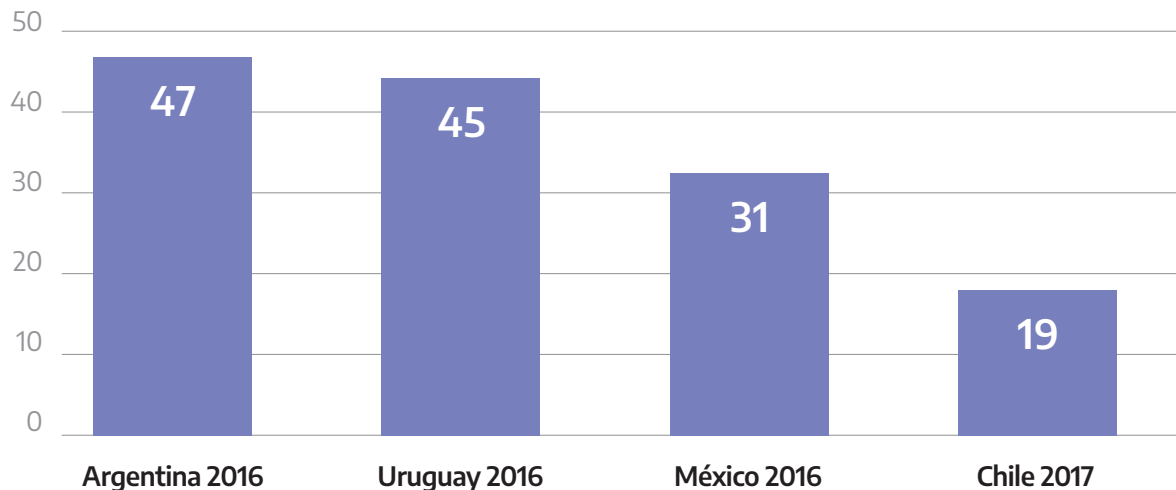
► Brecha de acceso por nivel de ingreso. Si realizamos un análisis desde el punto de vista de la asequibilidad del servicio de electricidad, debemos señalar que el costo determina la elección de la fuente energética que utilizan las personas.

Todavía existen alrededor de 2500 millones de personas que dependen de combustibles tradicionales (biomasa), para cubrir sus necesidades más básicas (cocción y calefacción), toda vez que pueden adquirirlos de forma “gratuita”. Estas tareas implican un gran esfuerzo físico (uso de energía metabólica) relacionado con su recolección y recaen principalmente en mujeres y LGBTI+.

Además de esta consideración, es necesario reflexionar sobre los roles y estereotipos de género al interior del hogar y de qué manera repercuten en la toma de decisiones, específicamente, a la hora de optar por los diferentes tipos de fuentes de energía y tecnologías disponibles. Comprender las relaciones de género (quién tiene la capacidad o la responsabilidad de tomar decisiones y si esta persona va a beneficiarse o entender los beneficios de una tecnología energética) es fundamental para asegurarse que las políticas que promuevan el uso de energías renovables y de las tecnologías de eficiencia energética sean aceptadas (Aguilar et al., 2015). Para ello, debemos incorporar, como parte del diseño de dichas políticas, el análisis sobre necesidades y preferencias diferenciadas por género en el uso de los distintos tipos de fuentes y tecnologías energéticas, así como también el acceso a la información sobre las mismas.

► Desigual acceso a la educación en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). La barrera más importante que enfrentan mujeres y LGBTI+ para ingresar al sector energético guarda relación con la fuerte masculinización de este sector y, más generalmente, con los roles de género que condicionan su acceso a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). La exclusión basada en estereotipos se presenta entonces tanto en el ámbito educativo como en el ocupacional. Según la UNESCO (2019), las mujeres representan solo el 35 % del total de la matrícula en carreras de CTIM. Si bien el número de mujeres estudiantes y profesionales en ciencia y tecnología ha aumentado en las últimas décadas, estas se concentran en determinadas áreas de conocimiento relacionadas con los roles y estereotipos de género. Tienden a predominar en disciplinas relacionadas con la medicina y las ciencias de la salud, así como en las sociales, humanísticas y naturales, quedando en último lugar las disciplinas relacionadas con las ciencias exactas y las ingenierías, campos predominantemente masculinizados (CEPAL, 2013, citada en Casas Varez, 2017). Según un informe de la CEPAL, en México solo el 16 % de los puestos directivos de alto nivel en ciencia y tecnología son ocupados por mujeres, el 25 % en Brasil y el 28 % en Argentina (Aguilar et al., 2015).

Mujeres graduadas de educación terciaria en ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas (en porcentajes) por países



Fuente: Elaboración propia en base a CEPAL, 2020.

En Argentina, entre 2010 y 2016, solo se registró un 33 % de mujeres frente a un 67 % de varones como estudiantes, tanto en universidades públicas como privadas, en estas disciplinas. Concomitantemente, estas profesiones son las de mayor demanda en el mercado laboral y tienen un estatus social también más alto, con lo cual la falta de acceso de las mujeres a estas áreas de la educación las deja fuera de los “empleos verdes”. En 2015, se estimaba que el porcentaje de mujeres que se dedicaban en Argentina a la investigación representaba un 52,6 %, muy por encima del 25 % que se calcula a nivel mundial (UNESCO-UIS, 2017, citada en Laiño, 2019). Sin embargo, se observa una falta de representación de las mujeres en la mesa de decisión de los sectores de la ciencia y la tecnología. Solo hay un 25 % de mujeres ocupando cargos jerárquicos (Laiño, 2019).

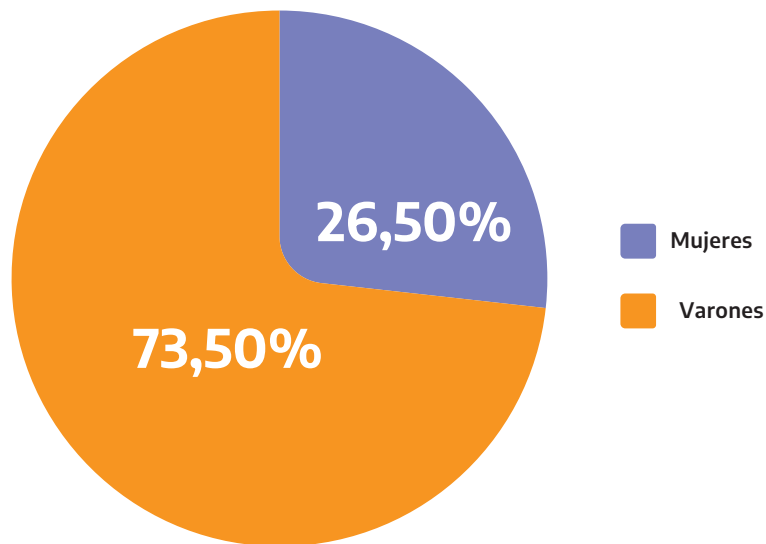
► Brechas en la participación en el mercado de trabajo. En América Latina, las mujeres representan menos de la mitad de la fuerza laboral en todo el sector energético y se encuentran subrepresentadas en posiciones de liderazgo, tanto en el sector público como en el privado (Snyder et al., 2018). Según los datos relevados, de las 200 compañías de electricidad y servicios básicos más importantes a nivel mundial, las mujeres representan el 5 % de los cargos directivos ejecutivos, el 19 % de los cargos directivos no ejecutivos y el 14 % de los cargos de gerencia (Snyder et al., 2018). Si bien la región de América Latina y

el Caribe tiene el porcentaje más alto de mujeres en cargos de dirección ejecutiva, aun así, solo representan el 9 % del total, el 7 % de los cargos de dirección no ejecutivos y el 17 % de los cargos de gerencia (Cisneros y Edgar, 2020).

La industria minera y de hidrocarburos genera cientos de miles de empleos en la región, pero la mayoría de las personas empleadas son varones. Las mujeres representan menos del 10 % de las personas empleadas en minería y menos del 15 % en el sector de hidrocarburos (Snyder et al., 2018). En línea con esto, se estima que el porcentaje de mujeres que trabajan en las industrias del petróleo y del gas ronda el 27 % en Canadá, el 20 % en los EE.UU.; en Australia componen el 15 % de la industria minera (incluido el carbón), en España, el 26 % y, en Alemania, el 24 % (Aguilar et al., 2015).

Con respecto a la participación de las mujeres en el sector energético en Argentina, pueden observarse las tasas de feminización general y en cargos jerárquicos por sector de actividad en la Tabla 1.

Composición de la ocupación en sector Energía



Fuente: Elaboración propia en base a DNElyG-MECON, 2020.

Tabla 1. Tasas de feminización³ general y en cargos jerárquicos por sector de actividad. Total de aglomerados urbanos, 2016-2019.

Sectores	Feminización	Varones
Servicios inmobiliarios y empresariales	40,60 %	31,30 %
Comercio	40,40 %	31,90 %
Industria	29,40 %	24,70 %
Electricidad, gas y agua	18,2 %	19,9 %
Agricultura y ganadería	13,0 %	19,0 %
Transporte y comunicaciones	12,3 %	18,2 %
Minas y canteras	10,1 %	9,3 %
Construcción	3,5 %	4,3 %
TOTAL	43,2 %	31,8 %

Fuente: CEP XXI sobre la base de los datos de EPH, INDEC (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

³ Expresa la proporción de mujeres sobre el total del empleo en los diferentes sectores de actividad que componen la estructura productiva (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

Otros datos relevantes que es necesario destacar del sector pueden observarse en la Tabla 2.


Tabla 2. Sector Electricidad, Gas y Agua. Total de aglomerados urbanos, 2016-2019.

Categorías	Varones	Mujeres	Ratio
Ingreso laboral total (valores nominales a precios del cuarto trimestre de 2019)	\$53 162	\$52 112	0,98
Horas semanales totales trabajadas	41	38	0,93
Ingreso laboral horario (valores nominales a precios del cuarto trimestre de 2019)	\$301	\$318	1,06
Años de educación promedio	13,03	16	1,22

Fuente: CEP XXI sobre la base de los datos de EPH, INDEC (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).


Contrariamente a esto, el sector de las energías renovables es considerado como menos discriminatorio que la industria de los combustibles fósiles, en tanto ofrece mayores oportunidades para la participación de las mujeres en campos nuevos y no tradicionales (Aguilar et al., 2015). Según un informe de la Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA) publicado en 2018, sobre una muestra de 144 países, las mujeres representaron el 32 % de los puestos de trabajo provenientes de las energías renovables, siendo un porcentaje considerablemente mayor que el 22 % de la media en la industria del petróleo y el gas a escala mundial. No obstante, cuando se hace foco en las posiciones que ocupan actualmente las mujeres dentro del sector, se estima que la mayoría se desempeñan en áreas administrativas (un 45 %), mientras que menos del 6 % lo hace en puestos técnicos y menos del 1 %, en roles de alta gerencia (Laiño, 2019).

► Desigual acceso a la propiedad de la tierra. Las mujeres poseen solo un pequeño porcentaje de los títulos de propiedad de la tierra, como resultado del derecho consuetudinario o de regulaciones que imponen restricciones sobre la herencia o transfieren la propiedad de la tierra al marido, o porque los ingresos que perciben son reducidos, lo que no les permite adquirir terrenos. En la mayoría de las regiones del mundo, las mujeres tienen a su cargo el 20 % de las fincas (PNUD, 2010, en Siles y Rojas, 2014). Esta desigualdad las afecta más cuando se da una expo-



piación o reubicación debido a la construcción de una infraestructura energética, ya que en esas circunstancias la indemnización solo podrá ser adjudicada a la dueña o el dueño de los títulos de propiedad de las tierras y no a la familia como unidad. Indemnizar al jefe de hogar, que tradicionalmente es varón, no necesariamente significa que los miembros de la familia también van a obtener los beneficios financieros (Aguilar et al., 2015).

Por otro lado, esta desigualdad limita el acceso de mujeres y LGBTI+ a energías más limpias. Por ejemplo, para la instalación de nuevas fuentes de energías, como PV solar (sistemas fotovoltaicos) o mecanismos modernos de cocción, el derecho de propiedad es un elemento importante. Los obstáculos que enfrentan las mujeres en el acceso a la propiedad de la tierra redundan en un poder menor para la toma de decisiones sobre sus casas y, por tanto, en una menor capacidad de cambiar su realidad energética, aun siendo las más impactadas por las brechas de energía (Snyder et al., 2018).



¿Qué oportunidades tienen las políticas climáticas para cerrar las brechas de género en el sector energético?

Las mujeres y LGBTI+ desempeñan un rol insoslayable como agentes de cambio en tanto personas gestoras estratégicas de la energía. Estudios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y otros organismos han documentado cómo el aumento del poder adquisitivo de las mujeres en todo el mundo produce un gran impacto sobre el consumo sostenible (Siles y Rojas, 2014). Esto ha quedado en evidencia en el sector energético con ejemplos como la compra de sistemas de iluminación solares, donde las mujeres representan casi la mitad de quienes los adquieren en los países en desarrollo (Siles y Rojas, 2014). En atención a que las energías renovables y las intervenciones en materia de eficiencia energética son claves para cumplir con los objetivos de mitigación del cambio climático, promover una mayor participación de mujeres y LGBTI+ en estas tecnologías representa una oportunidad para cumplir con estos objetivos, aumentar la participación en la fuerza laboral y sustentar un desarrollo que dependa más de fuentes de energía limpia y patrones de consumo sostenibles. En virtud de ello, las estrategias como el uso de microcréditos, los grupos de ahorro de mujeres y los fondos rotativos han resultado exitosas en el apoyo de la capacidad de las mujeres como inversionistas en TER (tecnologías de energía renovable) para uso doméstico o en pequeñas empresas (Aguilar et al., 2015).

En cuanto a las fuentes de energía, una política climática que facilite la implementación de nuevas tecnologías limpias por parte de mujeres y LGBTI+ coadyuvará a promover una mayor autonomía económica, potenciando las externalidades positivas de género desde un cambio en la matriz tecnológica. Por ejemplo, el diseño de proyectos de implementación y manutención de paneles solares liderados por mujeres y LGBTI+ puede generar un cambio estructural en la mano de obra de la industria en el largo plazo, propiciando, al mismo tiempo, el uso de tecnologías limpias que contribuyan al diseño de soluciones climáticas sostenibles y equitativas. Este cambio tecnológico redundará en la necesidad de formar y capacitar a nuevas/os trabajadoras/es, por lo que una política de

fortalecimiento de capacidades que incorpore consideraciones de género puede ayudar a cambiar la cara de la industria.

Las políticas climáticas en el sector energético representan una oportunidad para incidir en la realización de cambios educativos, sociales, ambientales y económicos que busquen promover la igualdad de género. Esto implica considerar a mujeres y LGBTI+ como agentes de cambio y no como receptores pasivos de los servicios energéticos, de modo de involucrarles de la mejor manera en la consecución de mejoras en su bienestar, generación de ingresos y participación en la toma de decisiones, propiciando una mayor autonomía. La transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos energéticos puede apoyar estas transformaciones promoviendo respuestas climáticas sostenibles y equitativas.

¿Cómo analizar con lentes de género las acciones de adaptación y mitigación del cambio climático?

Las políticas públicas no son neutrales al género, pues toda intervención genera impactos diferenciados en mujeres, varones y LGBTI+ en virtud de las desigualdades estructurales existentes en el acceso y control de los recursos económicos, simbólicos, naturales y productivos que limitan la autonomía física, económica y con respecto a la toma de decisiones. Ahora bien, según sea el grado en que el enfoque de género es incorporado en su diseño, podemos distinguir las políticas en tanto:

- ▶ No sensible al género: las desigualdades de género son reforzadas para lograr las metas de desarrollo establecidas. Se emplean normas, roles y estereotipos que refuerzan las desigualdades de género.
- ▶ Sensible al género: el género es visto como un medio para el logro de los objetivos del desarrollo. Se trabaja con las normas y los roles de género y con el acceso a recursos en la medida en que sea útil para el logro de los objetivos.
- ▶ Transformadora de las brechas de género: el género es central para la promoción de la equidad entre mujeres, varones y LGBTI+ y para el logro de los objetivos del desarrollo. Se busca fortalecer la autonomía física, económica y con respecto a la toma de decisiones de mujeres y LGBTI+ y la transformación de las relaciones desiguales de género. Esta capacidad transformadora va más allá de abordar los problemas de mujeres, varones y LGBTI+ en las políticas sectoriales, ya que apunta a transformar la desigualdad y, por ende, a poner el foco en las jerarquías y privilegios que a ella sustentan.

A los fines de impulsar la transversalización de la perspectiva de género en las políticas climáticas del sector, proponemos aquí un análisis con lentes de género de algunas medidas incluidas en el Plan de Acción Nacional de Energía y Cambio Climático (2019). A través de un ejemplo práctico y según las dimensiones establecidas en el Plan, podremos observar de qué manera es posible diseñar medidas que, incorporando las consideraciones de género, promuevan las transformaciones

necesarias para eliminar las brechas y las desigualdades de género existentes. Avanzar hacia el logro de una mayor capacidad transformadora de las relaciones desiguales de género en la respuesta climática implica necesariamente ubicar en posición central a las personas en tanto sujetos de derecho, bajo los principios de igualdad, no violencia y no discriminación. Esto potencia, al mismo tiempo, la autonomía y la participación en la toma de decisiones de mujeres y LGBTI+, a través de la deconstrucción de mecanismos de poder basados en el género (MAyDS, 2020). A tal efecto, será necesario crear condiciones y fortalecer las capacidades de los equipos técnicos, a fin de consolidar procesos de planificación, monitoreo y evaluación de acciones que tengan como objetivos y como principios la inclusión, la equidad y la igualdad entre los géneros. Esto requiere, por un lado, la sensibilización y el compromiso con esta agenda y, por otro, la dotación de mejores herramientas conceptuales y metodológicas para pensar, diseñar, gestionar y evaluar las acciones con lentes de género.

Preguntas orientadoras para incorporar el análisis de género en el diseño de las medidas

¿La problemática analizada se presenta de manera diferenciada entre mujeres, varones y LGBTI+?

¿Afecta más a mujeres, a varones, o a LGBTI+?

¿Afecta en forma diferencial a mujeres, varones y LGBTI+ según la edad, la ubicación geográfica, tener una discapacidad, la pertenencia étnica, el nivel socioeconómico?

¿Qué expresiones de desigualdad están presentes o se evidencian en esta problemática?

¿Se piensa o analiza el problema desde la igualdad–desigualdad en el acceso a derechos, recursos, oportunidades, etc.?

¿Qué barreras y oportunidades impiden, dificultan o habilitan el acceso a los derechos de mujeres, varones y LGBTI+?

¿Se identifican claramente las brechas de género?

¿Se identifican los factores que generan la desigualdad de género?

¿Se reconoce algún tipo de discriminación contra mujeres y LGBTI+ por el hecho de ser mujeres y LGBTI+?

¿Analizamos el problema considerando las necesidades prácticas e intereses estratégicos de mujeres y LGBTI+?

Sector: Energía, demanda.

Fuente: Plan de Acción Nacional de Energía y Cambio Climático, 2019.

3.2.2 Calefones solares

	Diseñada como no sensible al género	Diseñada como potencialmente transformadora de las brechas de género
Descripción	La medida contempla la utilización de sistemas solares térmicos para calentamiento de agua. Los sistemas están compuestos por colectores solares que aprovechan la energía radiante del sol para calentar el agua y por tanques aislados térmicamente para conservarla hasta su utilización.	La medida contempla la utilización de sistemas solares térmicos para calentamiento de agua y promueve un acceso equitativo de mujeres, varones y LGBTI+ a estas tecnologías.
Necesidades y barreras	<ul style="list-style-type: none"> - Costos de combustibles y costo de equipamiento. - Falta de promoción y difusión de la tecnología. - Marco normativo que regule la certificación de calidad de los equipos, la instalación, la formación y el desarrollo de la infraestructura a nivel nacional. - Estado incipiente de formación de la mano de obra para la instalación y el mantenimiento de la tecnología solar térmica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultades diferenciadas por género para afrontar el costo del equipamiento. - Barreras diferenciadas por género en el acceso a información sobre este tipo de tecnologías. - Mayores barreras por parte de las mujeres y LGBTI+ para acceder a la formación como mano de obra para la instalación y mantenimiento de esta tecnología. - Desigualdad en la toma de decisión por parte de las mujeres y LGBTI+ al interior del hogar, a la hora de decidir inversiones en servicios energéticos.
Instrumentos y herramientas de implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto de Ley de Fomento a la Energía Solar Térmica, que contempla un régimen de beneficios promocionales, tanto para el desarrollo de la industria nacional como para la adquisición del equipamiento por parte de los usuarios. - Campaña de difusión sobre los ahorros. - Capacitación de especialistas en la instalación y en el mantenimiento de la tecnología. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto de Ley de Fomento a la Energía Solar Térmica, que contempla un régimen de beneficios promocionales para empresas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+, y que incluye acciones afirmativas que promuevan la adquisición del equipamiento por parte de mujeres y LGBTI+.

Financiamiento	Se prevé la creación de un fideicomiso público (Fondo Fiduciario para el Desarrollo de Energía Solar Térmica, FOSOL), con el objetivo de administrar y otorgar los beneficios promocionales que contempla el proyecto de ley.	Se prevé la creación de un fideicomiso público que incluye beneficios promocionales tanto para empresas lideradas o mayormente integradas por mujeres y LGBTI+ como para promover la adquisición de estos equipos por parte de mujeres y LGBTI+.
Esquema de monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de m2 de colectores instalados. - Potencia (MWth) instalados. - Millones de m3 de gas natural equivalente ahorrado por año, calculado por la implementación del equipamiento de energía solar térmica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de equipos vendidos desagregados por género. - Proporción de hogares con jefatura femenina que acceden a beneficios promocionales del FOSOL para adquirir estos equipos. - Porcentaje de empresas lideradas o mayormente integradas por mujeres y LGBTI+ que acceden a los beneficios promocionales del FOSOL.


Oferta de energía

Fuente: Plan de Acción Nacional de Energía y Cambio Climático, 2019.


3.1.2 Generación eléctrica distribuida

	Diseñada como no sensible al género	Diseñada como potencialmente transformadora de las brechas de género
Descripción	La medida prevé la generación de electricidad a nivel residencial y comercial/industrial pequeño, conectada a la red, empleando fuentes renovables de energía. Esta medida propone que una parte de la generación se realice directamente en los puntos de consumo, disminuyendo la carga sobre los sistemas de transporte y distribución de energía.	La medida prevé la generación de electricidad a nivel residencial y comercial/industrial pequeño, conectada a la red, empleando fuentes renovables de energía. Se propone promover la participación de mujeres y LGBTI+ en el sector, generando incentivos para que las mujeres jefas de hogar y dueñas de emprendimientos y pymes lideren este proceso de generación distribuida de energía a partir de fuentes renovables.

Necesidades y barreras	Marco regulatorio: se requiere la adhesión de las provincias y CABA a la Ley n.º 27424, que establece los requisitos para que las personas usuarias puedan transformarse en generadoras de energía.	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de consideraciones de género en el marco regulatorio. - Barreras diferentes por género en el acceso al equipamiento y su instalación. - Estereotipos de género que obstaculizan el acceso de mujeres y LGBTI+ como mano de obra calificada.
Instrumentos y herramientas de implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Marco regulatorio que permite y regula la actividad mediante la sanción de la Ley n.º 27.424. - Programa de formación de instaladoras/es y servicio de mantenimiento. - Beneficios para personas usuarias-generadoras: fiscales, ahorros reflejados en la factura del servicio eléctrico. - Campañas de comunicación y concientización. - Fomentar el desarrollo de la industria nacional de los equipos de generación distribuida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar a la Ley n.º 27424 el enfoque de género para facilitar que más mujeres y LGBTI+ puedan ser generadoras/es de energía, reduciendo las brechas en la participación en la generación de energía, visibilizando su rol innovador y generando mayores fuentes de empleo, con un impacto importante en la reducción de las emisiones de GEI. - Impulsar planes de formación técnica con enfoque de género, promoviendo convenios entre empresas y universidades o escuelas secundarias para realizar pasantías. - Implementar acciones que garanticen un acceso equitativo de mujeres, varones y LGBTI+ a los beneficios para las personas usuarias. - Impulsar campañas de comunicación lideradas por mujeres y LGBTI+, que contribuyan a desterrar estereotipos y roles de género. - Potenciar el desarrollo de empresas lideradas o mayormente integradas por mujeres y LGBTI+ en la industria nacional de los equipos de generación distribuida.
Financiamiento	Actualmente se está trabajando en la formación del FODIS (Fondo para el Desarrollo de la Generación Distribuida de Energías Renovables), con el objetivo de administrar y otorgar los beneficios promocionales en el marco de la Ley n.º 27424.	El FODIS incluye tasas preferenciales para mujeres y LGBTI+, incentivos fiscales y cuotas para impulsar el acceso al financiamiento por parte de las mujeres y LGBTI+ y de las empresas lideradas o mayormente integradas por ellas y ellos.



Esquema de monitoreo	<ul style="list-style-type: none">- Cantidad de instalaciones operativas nuevas.- Generación (MWh) total distribuida.	<ul style="list-style-type: none">- Incorporación de consideraciones de género en el marco regulatorio.- Porcentaje de mujeres y LGBTI+ que adquieren e instalan este tipo de tecnologías.- Proporción de mujeres y LGBTI+ que acceden a programas de formación.- Proporción de mujeres y LGBTI+ que acceden a los beneficios promocionales como personas usuarias.- Cantidad de campañas lideradas por mujeres y LGBTI+.- Proporción de empresas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+ que acceden a beneficios del FODIS.
----------------------	--	---




Recomendaciones para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas climáticas en el sector energético

Para que el diseño de las políticas climáticas en el sector reconozca los aportes de las mujeres y LGBTI+ y promueva la igualdad de género, atendiendo a las desigualdades estructurales que enfrentan, las mujeres y LGBTI+ deberán ser consideradas como actores clave en el diseño, utilización, distribución y mantenimiento de las tecnologías y servicios energéticos. A tales fines, sugerimos:


► Incluir acciones para promover un aumento de la participación de mujeres y LGBTI+ como personal técnico y profesionales en el sector energético. La participación de mujeres y LGBTI+ como productoras/es y personal técnico de las TER (tecnologías de energías renovables) puede ser, por un lado, clave para producir y garantizar el mantenimiento de tecnologías localmente adecuadas y, por el otro, una oportunidad para aumentar su autonomía. Para ello, debemos diseñar mecanismos de apoyo a mujeres y LGBTI+, ya sea a través de la transferencia de tecnología y de conocimientos o garantizando el acceso a los recursos financieros. Este esfuerzo requiere una participación multiactoral e interinstitucional. Por ejemplo, a través del diseño de programas de becas que dispongan un cupo proporcional de mujeres y LGBTI+ bajo el principio de acción afirmativa, con un carácter temporal, hasta garantizar una paridad en términos absolutos en la matriculación de las carreras CTIM, o a través de la implementación de convenios entre empresas y universidades o escuelas secundarias para desarrollar planes de formación técnica con enfoque de género, promoviendo la generación de nuevos empleos con mayor equidad de género.

Por otro lado, para romper con la fuerte masculinización del mercado laboral en el sector, será necesario diseñar medidas como la aplicación de incentivos fiscales a las empresas según el número de mujeres y LGBTI+ que contraten en esas áreas, o bien a las que han incorporado iniciativas o programas para promover la igualdad de género⁴,

⁴ Algunas iniciativas vinculadas a esto son: el Programa Ganar-Ganar de ONU Mujeres, que prevé la certificación de empresas que incorporan un protocolo para la igualdad de género (<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/ganar-ganar>) y la Iniciativa Paridad de Género (IPG), que en Argentina está impulsada por el gobierno nacional y cinco empresas líderes, con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial (WEF) (<https://www.ipgargentina.org>).



así como también apoyar a empresas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+, garantizando el acceso al financiamiento o potenciando su rol dentro de la cadena de valor.

- ▶ Ampliar las instancias de consulta participativas transformadoras de las brechas de género, de modo de asegurarnos que las voces, las necesidades y las expectativas de mujeres, varones y LGBTI+ estén plenamente integradas y sean consideradas en el diseño de las medidas a implementar. La participación de las organizaciones de mujeres y LGBTI+ juega un rol fundamental en este sentido.
 - ▶ Utilizar e impulsar la recolección de datos con perspectiva de género, e incorporar indicadores de monitoreo y seguimiento sensibles al género. Para saldar los vacíos de información, será necesario promover la realización periódica de estudios interdisciplinarios que nos permitan disponer de información sistemática y comparable para el diseño de políticas energéticas transformadoras de las brechas de género. Por otro lado, incluir indicadores sensibles al género nos permitirá medir los impactos diferentes por género que cualquier acción planificada pueda tener sobre mujeres, varones y LGBTI+. De esta manera, nos es posible asegurarnos que los beneficios de las iniciativas alcancen equitativamente a mujeres, varones y LGBTI+.
 - ▶ Promover la incorporación de presupuestos con enfoque de género en los programas y fondos de financiamiento para las políticas climáticas transformadoras de las brechas de género, a los fines de garantizar una asignación presupuestaria equitativa para aquellas acciones que contribuyan a la reducción de las brechas de género. Para ello, una herramienta útil es el presupuesto con etiquetado de género. Por otro lado, impulsar la implementación de mecanismos especiales que faciliten el acceso al financiamiento a las empresas que implementen políticas para la promoción de la igualdad de género —o emprendimientos del sector energético liderados o mayormente compuestos por mujeres y LGBTI+— que pueden conformarse como empresas de servicios o de generación de energía distribuida (por ejemplo, estableciendo cupos o líneas de crédito a tasas preferenciales).
- 

Anexos

Instrumentos internacionales en materia de género y cambio climático

Instrumentos	Área de avance
CEDAW - 1979	Define la igualdad entre el varón y la mujer y estipula principios para alcanzarla. Establece una declaración de derechos de las mujeres, así como un programa para garantizar su aplicación.
Agenda 21 - 1992	Hace un llamado para que se adopten políticas gubernamentales, directrices y planes nacionales para asegurar la equidad en todos los aspectos de la sociedad, incluyendo la “participación clave” de las mujeres en la toma de decisiones y en la gestión ambiental.
CMNUCC - 1992	No hace ninguna mención al género.
CDB - 1992	Reconoce la función decisiva que desempeña la mujer en la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica y afirma la necesidad de la plena participación de la mujer en todos los niveles de la formulación y ejecución de políticas encaminadas a la conservación de la diversidad biológica.
CNULD - 1992	Es el único acuerdo internacional legalmente vinculante referido a la degradación de la tierra. Promueve la participación de las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones y destaca el importante papel desempeñado por la mujer en las regiones afectadas por la desertificación o la sequía, en particular en las zonas rurales de los países en desarrollo, y la importancia de garantizar a todos los niveles la plena participación de varones y mujeres en los programas de lucha contra la desertificación y de mitigación de los efectos de la sequía.
CMDDHH - 1993	Define a los derechos humanos como todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, género, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Los derechos humanos son pertinentes en relación con el cambio climático porque este implica una amenaza a su pleno ejercicio.
Beijing - 1995	Ante la evidencia del escaso impacto logrado hasta el momento por las políticas y programas basados en la incorporación de las mujeres a las estrategias de desarrollo (enfoque MED), se promueven dos estrategias complementarias para avanzar en la transformación de las relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres y el logro de la igualdad de género: la estrategia de transversalización de género y de empoderamiento.

Marco de acción de Hyogo - 2005	Declara que “se debe integrar la perspectiva de género en todas las políticas de desastres sobre gestión del riesgo, planes y procesos de toma de decisión, incluyendo aquellos relacionados a la evaluación del riesgo, alerta temprana, manejo de la información, y educación y capacitación”. También incluye: la necesidad de “crear sistemas de alerta temprana centrados en la población, en especial en el género”.
ECOSOC - 2007	Se adopta la resolución “Transversalización de la Perspectiva de Género en Todas las Políticas y Programas del Sistema de las Naciones Unidas”.
ODS - 2015	Se establecen como Objetivos de Desarrollo Sostenible el n.o 5, Igualdad de Género, y el n.o 13, Acción por el clima.

Marco normativo nacional para la promoción de la igualdad de género

Autonomía en la toma de decisiones

- ▶ Ley n.º 27412 (2017) de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, que establece que las listas de candidatas/os que se presenten para la elección de senadoras/es nacionales, diputadas/os nacionales y parlamentarias/os del Mercosur deben integrarse ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde la primera o el primer titular hasta la última o el último suplente.
- ▶ Ley n.º 25674 (2002) de Cupo Sindical Femenino, que busca garantizar una participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de la rama o actividad en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales.

Autonomía física

- ▶ Ley n.º 26485 (2009) de Protección Integral de la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollan las Relaciones Interpersonales), que implicó un gran cambio de paradigma al presentar un marco específico para la violencia contra las mujeres y dejar de utilizar la legislación general referida a la violencia intrafamiliar.

- ▶ Ley n.º 26061 (2005) de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- ▶ Ley n.º 27234 (2015) sobre “Educar en Igualdad”, que establece la realización de jornadas de prevención y erradicación de la violencia de género en los establecimientos educativos públicos y privados de los niveles primario, secundario y terciario de todo el país.
- ▶ Ley n.º 26842 (2012) sobre Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas.
- ▶ Ley n.º 26791 (2012) de Femicidios y Crímenes de odio, que modifica el art. 80 del Código Penal, agravando la pena del homicidio de una mujer o persona trans cuando este esté motivado por su condición de género.
- ▶ Ley n.º 25663 (2003) de Salud Sexual y Procreación Responsable.
- ▶ Ley n.º 26150 (2006) de Educación Sexual Integral.
- ▶ Ley n.º 27610 (2020) de Acceso a la interrupción voluntaria del embarazo.
- ▶ Ley n.º 27580 (2020), que aprueba el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019.

Autonomía económica

- ▶ Ley n.º 26844 (2013) del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.
- ▶ En cuanto a la promoción de la igualdad de oportunidades en la Administración Pública Nacional, se encuentran vigentes los Decretos n.º 1363/97 de Igualdad de Trato entre Agentes de la Administración Pública Nacional y n.º 2385/93 sobre Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional.
- ▶ Ley n.º 27591 (2020) de Presupuesto de la Administración Nacional, que establece el primer presupuesto con perspectiva de género (2021).

- ▶ Decreto n.° 475/2021 de Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado, que permite el acceso a una jubilación a mujeres que tengan más de 60 años y que sean madres, aunque no cuenten con los 30 años de aportes necesarios.

Mirada interseccional

- ▶ Ley n.° 26618 (2010) de Matrimonio Igualitario, que reconoce la unión conyugal entre dos personas más allá de su sexo o género.
- ▶ Ley n.° 26657 (2010) de Salud Mental, que prohíbe el diagnóstico en base a elección o identidad sexual (art. 3c).
- ▶ Ley n.° 26743 (2012) de Identidad de Género, que reconoce el derecho a la identidad de género de las personas, garantizando el trato digno, la rectificación registral de la partida de nacimiento y del Documento Nacional de Identidad sin requerir autorización judicial, diagnóstico médico o modificación corporal acorde al género autopercebido.
- ▶ Ley n.° 26791 (2012) de Femicidios y Crímenes de odio, que modifica el art. 80 del Código Penal, incorporando expresamente como agravante del homicidio que su motivación sea la orientación sexual, la identidad de género o su expresión.
- ▶ Ley n.° 27636 (2021) de Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público nacional.
- ▶ Ley n.° 26061 (2005) de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- ▶ Ley n.° 26378 (2008), que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados internacionalmente mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas A/ RES/ 61/ 106, el día 13 de diciembre de 2006.
- ▶ Ley n.° 27360 (2017), que aprueba la Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.


Desarrollo de capacidades para el diseño de políticas públicas con perspectiva de género y ambiental

- ▶ Ley n.° 27499 (2018) Micaela, de capacitación obligatoria en materia de género.
- ▶ Ley n.° 27592 (2020) Yolanda, de capacitación obligatoria en materia ambiental.


Matriz para el mapeo de actores clave con lentes de género

Nivel de importancia	Actor Social	Tipo de actor	Breve descripción	Posicionamiento en relación con la igualdad de género	Nivel de influencia	Posición	Recursos con los que dispone

- ▶ **Nivel de importancia:** primario o secundario.
- ▶ **Tipo de actor** (gubernamental, no gubernamental, organismos internacionales, organización sindical, sector empresarial, organizaciones de mujeres y LGBTI+, entre otros).
- ▶ **Posicionamiento en relación con la igualdad de género:**
 - a) No sensible: No tiene consideraciones de género. Refuerza las desigualdades existentes.
 - b) Sensible: Trabaja con las normas y estereotipos de género y el acceso a los recursos (enfoque principal: igualdad de oportunidades).
 - c) Transformador: El género ocupa un lugar central para el logro de la equidad entre varones y mujeres. Promueve la ampliación de los espacios de actuación de las



mujeres en la toma de decisiones y el control de los recursos (empoderamiento) y la transformación de las relaciones desiguales de género.

- ▶ **Nivel de influencia** teniendo en cuenta la jerarquización de su poder (capacidad del actor de limitar o facilitar las acciones): alto, medio, bajo.
 - ▶ **Posición** respecto a la agenda por la igualdad entre los géneros: promotora, opositora, indiferente.
 - ▶ **Recursos con los que dispone:** recursos de conocimiento, económicos, de poder, de organización, etc.
- 

Referencias bibliográficas

- ▶ Aguilar, L., Margaux Granat, M. y Owren C. (2015). Las raíces del futuro: situación actual y progreso en género y cambio climático. UICN y GGCA.
- ▶ Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. A/RES/48/104. <https://www.refworld.org/es/docid/50ac921e2.html>
- ▶ Casas Varez, M. (2017). La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- ▶ Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Mujeres y Energía. LC/MEX/TS.2020/7.
- ▶ Cisneros, P. y Edgar, L. (13 de agosto de 2020). ¿Por qué es importante la perspectiva de género en el sector energético?. CAF. <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2020/08/por-que-es-importante-la-perspectiva-de-genero-en-el-sector-energetico//>
- ▶ Consejo de Europa. (1999). Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas", n° 28. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ▶ Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG) - Ministerio de Economía (MECON). (2020). Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf
- ▶ Laiño, M. (2019). Hacia una planificación de las políticas climáticas con perspectiva de género. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico, (11), 25-40.
- ▶ García Prince, E. (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual. Edición revisada y actuali-

zada. Fondo España PNUD, Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/doc_732_Politicadegualdad23junio08.pdf.

- ▶ Greenpeace. (06 de marzo de 2020). La causa ecologista también es de género: las mujeres son las más afectadas por el cambio climático y la contaminación. <https://www.greenpeace.org/argentina/blog/blog/la-causa-ecologista-tambien-es-feminista/>
- ▶ Jacinto, G., Carrizo y Salvador, G. (2018). Energía y Pobreza en Argentina. Nota Técnica. <http://www.petrotecnica.com.ar/junio18/Petro/EnergiaPobreza.pdf>
- ▶ Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2020). Segunda Contribución Determinada a Nivel Nacional de la República Argentina. República Argentina.
- ▶ Ministerio de Desarrollo Productivo. (2020). Hacia una visión compartida sobre la perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/programa_webinar_mujeres_mdp.pdf
- ▶ Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2020). (Re)nombrar. Guía para una comunicación con perspectiva de género. <https://www.argentina.gob.ar/generos/renombrar-guia-comunic-con-persp-de-genero>
- ▶ Rozas Balbontín, P. y Salazar Arredondo, L. (2015). Violencia de género en el transporte público: una regulación pendiente. CEPAL.
- ▶ Siles, J. y Rojas, A. (2014). Guía sobre género y energía para capacitadoras(es) y gestoras(res) de políticas públicas y proyectos. ENERGIA, OLADE y UICN. <http://www.olade.org/publicaciones>
- ▶ Snyder, V., Hallack, M. y Larrea, S. (2018). Género y energía: un tema de todos. BID. <https://publications.iadb.org/es/genero-y-energia-un-tema-de-todos>
- ▶ Snyder, V., Beaujon Marin, A., Larrea, S. y Perez L. C. . (2020). ¡El sector de energía necesita de más talento y diversidad! BID. <https://blogs.iadb.org/energia/es/el-sector-de-energia-necesita-de-mas-talento-y-diversidad/>
- ▶ Tapella, E. (2017). El mapeo de Actores Claves. Documento de trabajo del proyecto "Efectos de la biodiversidad funcional sobre procesos ecosistémicos,

servicios ecosistémicos y sustentabilidad en las Américas: un abordaje interdisciplinario”. Universidad Nacional de Córdoba, Inter-American Institute for Global Change Research (IAI).

- ▶ UNICEF. (2020). La pobreza y la desigualdad de niñas, niños y adolescentes en la Argentina. Efectos del COVID-19. Primera edición. UNICEF Argentina.



Ministerio de Ambiente
y Desarrollo Sostenible
Argentina

