

La perspectiva de género y diversidad en la política climática argentina

Sector Industria



Argentina

Ministerio de Ambiente
y Desarrollo Sostenible

Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad





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

María del Valle Peralta

María Luz Falivene Fernández

Nuria Zanzottera

Ilustraciones

Maximiliano Gallo

Maquetado

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 Industria.

Esta publicación se realizó gracias al apoyo de los proyectos PNUD ARG19003 “Plan Nacional de Adaptación” y PNUD ARG19007 “Apoyo a la Implementación de la Contribución Nacional”.




Índice

Resumen ejecutivo	4
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 e industria en la acción climática?	25
¿Cuáles son y dónde están las brechas de género en el sector de la industria?	27
¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades que tienen las políticas industriales y de cambio climático para promover la igualdad de género?	38
¿Cómo analizar con lentes de género las acciones de adaptación y mitigación del cambio climático?	43
Recomendaciones para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas climáticas en el sector industrial	49
Anexos	51
Referencias bibliográficas	57

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 industrial. 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 industrial, 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 Industria y Cambio Climático (2018) 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

BICE	Banco de Inversión y Comercio Exterior
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)
CEP XXI	Centro de Estudios para la Producción del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIM	Comisión Interamericana de Mujeres
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
ENDEI	Encuesta Nacional de Dinámica del Empleo y la Innovación
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
GEI	gases de efecto invernadero
INDEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina
IRENA	Agencia Internacional de Energías Renovables (International Renewable Energy Agency)
IVA	impuesto al valor agregado
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
MIPC	Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado
MMGyD	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación



OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Organización de las Naciones Unidas
OSC	organización social del cuidado
PAGCC-Perú	Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú
PAGCC-RD	Plan de Acción de Género y Cambio Climático de República Dominicana
PIB	Producto Interno Bruto
PEG	Presupuesto con enfoque de género
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
SAyDS	Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable
TER	tecnologías de energía renovables
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)



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— basa-



dos 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.

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 econo-




mía. 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 Asam-



blea 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

Para atender a los desafíos que impone el cambio climático, es necesario realizar transformaciones estructurales profundas en el actual modelo de desarrollo hacia uno más sostenible, justo e incluyente. En el modelo económico actual, basado en el carbono, el 1 % más rico de la población se apropia del 33 % de la riqueza, aproximadamente la mitad de las mujeres en edad de trabajar quedan fuera del mercado laboral y, por cada 100 varones jóvenes, 122 mujeres jóvenes se encuentran viviendo en la pobreza (Gutiérrez, 2019). También es un modelo en el que menos del 5 % de las mujeres forman parte de las juntas directivas de las empresas más grandes y en el que, por cada dólar que ganan los varones, las mujeres ganan alrededor de 80 centavos (Gutiérrez, 2019). En paralelo, según estudios realizados por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (2008), quienes toman más del 80 % de las decisiones en materia de consumo son las mujeres y es más probable que se conviertan en consumidoras sostenibles; asimismo, suelen reciclar más y valorar más el uso eficiente de la energía que sus pares varones (OMS, 2016). Por tanto, el estado y la evolución de las brechas de género mencionadas constituyen obstáculos para el logro de un desarrollo sostenible y equitativo, toda vez que limitan el potencial que mujeres y LGBTI+ desempeñan como agentes de cambio.

Por ello, es indispensable modificar los patrones de consumo y producción hacia procesos productivos que causen menores emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y que, al mismo tiempo, puedan lograr mejores niveles de desarrollo. Esta transformación estructural coadyuvará a fortalecer un desarrollo más sostenible que preserve los activos económicos, sociales y ambientales para las generaciones futuras (Bárcena et al., 2018). Uno de los grandes retos regionales, pero también una de las grandes oportunidades para hacer frente a este desafío, es diseñar políticas climáticas en el sector industrial que ubiquen en el centro y en forma simultánea el desarrollo económico, social y ambiental y a la igualdad entre los géneros.

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:

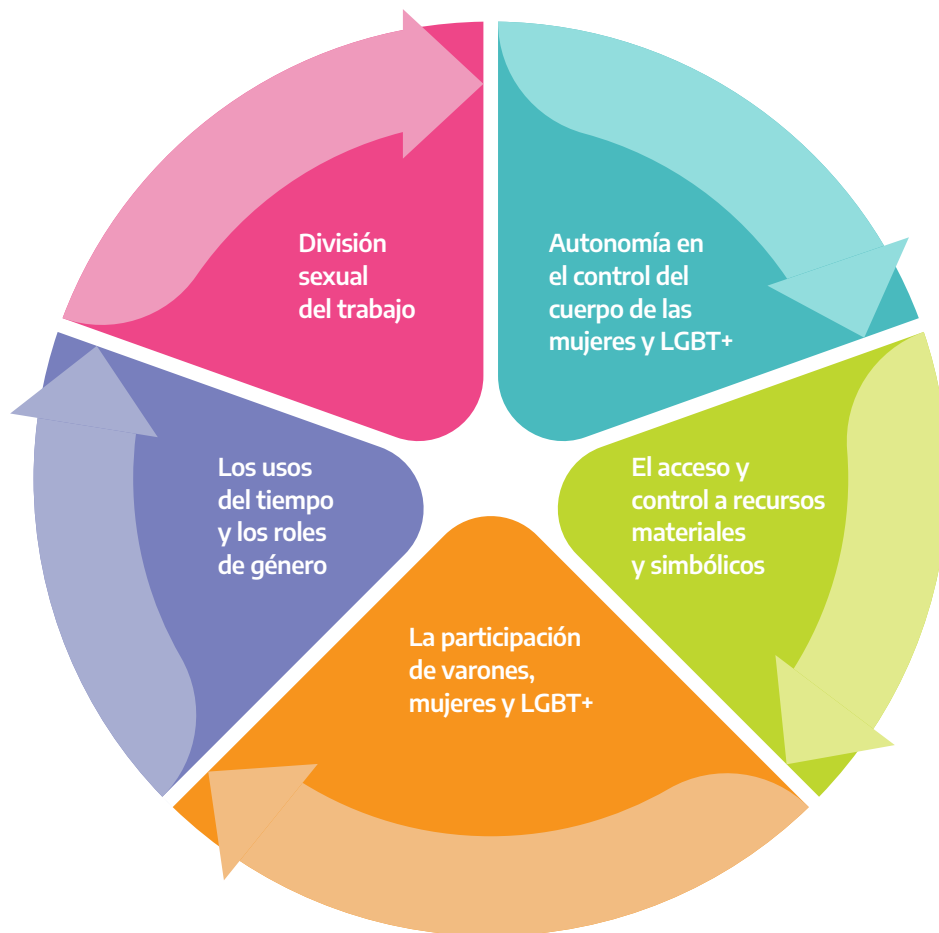
Herramientas para la incorporación de la perspectiva de género



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 e industria en la acción climática?

En muchas regiones del mundo, las mujeres y LGBTI+ tienen más probabilidades que los varones cis heterosexuales de encontrarse y permanecer en una situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y, cuando lo hacen, suelen insertarse en empleos de peor calidad y menor carga horaria. La existencia de importantes asimetrías económicas entre mujeres, varones y LGBTI+ limita fuertemente el principio social fundamental de igualdad de derechos y, a la vez, implica grandes costos económicos en términos de eficiencia. El mercado de trabajo es uno de los ámbitos en que se manifiestan las brechas de género tanto en la participación como en la trayectoria, intensidad o remuneración (Trombetta y Cabezón Cruz, 2020). La tasa de empleo promedio de mujeres a nivel internacional sigue siendo 25,5 puntos porcentuales menor que la de varones (MTEySS, s/f). Esto redundaría en menores oportunidades de empleo y limita la capacidad para obtener ingresos y aumentar la autonomía económica. Por ello, para planificar una agenda de desarrollo productivo sostenible y equitativa, es preciso atender las condiciones estructurales que afectan las posibilidades de las mujeres y LGBTI+ de acceder y permanecer en condiciones de igualdad en los espacios en los que la riqueza se crea (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

Adicionalmente, las mujeres y LGBTI+, por sus conocimientos y sus capacidades para la gestión de los recursos naturales y el uso de las fuentes de energía, desempeñan un rol fundamental como agentes de cambio poderoso. Por ello, sus contribuciones son fundamentales para mitigar los efectos del cambio climático y crear programas de adaptación en los ámbitos locales, regionales e internacionales (OIT, 2007). Según estudios de la OCDE (2008), son las mujeres quienes toman más del 80 % de las decisiones con respecto al consumo y puede afirmarse que tienden a optar por patrones de consumo más sostenibles (Stock, 2012). En virtud de ello, ha aumentado la demanda de energía renovable en los hogares y las comunidades para el alumbrado o para su uso en la cocina u otros propósitos productivos (Stock, 2012). También son quienes conocen los métodos agrícolas tradicionales, son las primeras en responder en situaciones de crisis, son fundadoras de cooperativas, emprendedoras en el terreno de la energía



limpia, científicas e inventoras y, además, tomadoras de decisiones con respecto al uso de los recursos naturales (Stock, 2012). Según estudios de la OIT (2007), se estima que un gran porcentaje de quienes trabajan en el reciclado y la gestión de residuos son mujeres. En suma, mujeres y LGBTI+ han demostrado ser un poderoso agente revitalizador en las comunidades y han jugado un rol activo en la dirección y en el liderazgo en la gerencia de los recursos naturales, a pesar de la exclusión a la que frecuentemente se ven sometidas por su situación social, política, cultural y económica y de las mayores limitaciones que enfrentan en la participación en la toma de decisiones públicas (CIM, 2008).



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

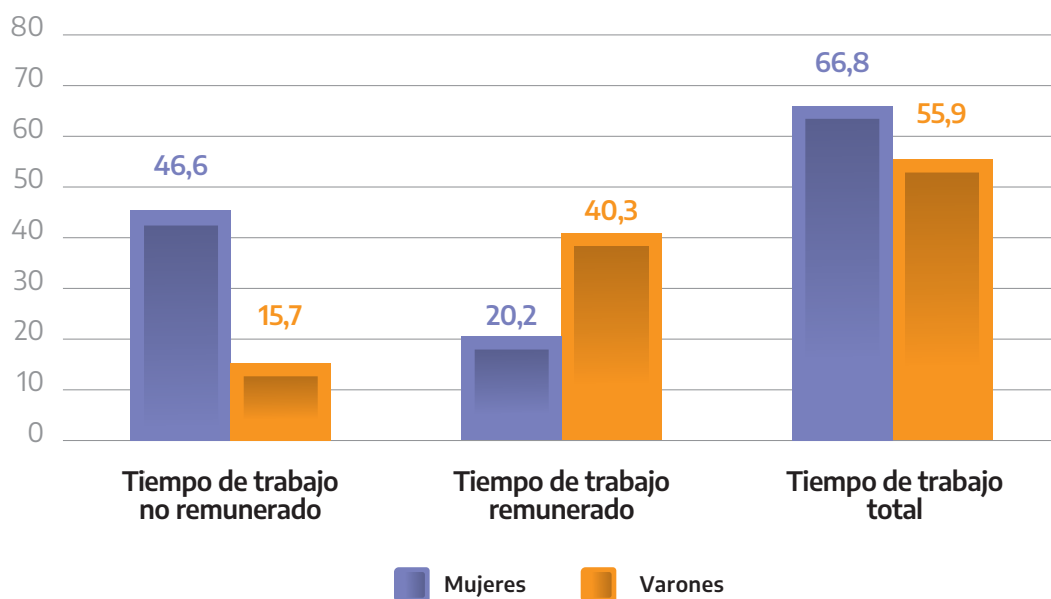
En Argentina, las brechas de género son amplias y estructurales y perpetúan las violencias y la desigualdad en la autonomía económica, en la participación igualitaria y en el desarrollo personal y social de mujeres y LGBTI+ (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020). Las causas son múltiples y se evidencian con claridad al incorporar la mirada interseccional en un análisis que tenga en cuenta el nivel educativo, el desempeño laboral, el lugar de residencia, la diversidad sexo-genérica, la pertenencia étnica, la carga de tareas de cuidado y la edad, entre otras. Ahora bien, sus consecuencias dan cuenta de una reducción en las posibilidades de crecimiento no solo de las mujeres y LGBTI+, sino también de los países, toda vez que se encuentra restringido su aporte a la generación de riqueza (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

Entre los factores que explican las brechas de género, en primer lugar, debemos mencionar que la organización social del cuidado (en adelante, OSC), en Argentina, resulta injusta, convirtiéndose en un vector de reproducción de la desigualdad socioeconómica y de género (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015). Existe una inequitativa distribución de las responsabilidades de cuidado entre hogares, Estado², mercado y organizaciones comunitarias, de igual modo que una desigual distribución de responsabilidades entre mujeres, varones y LGBTI+. El trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares y, dentro de los hogares, por mujeres y LGBTI+. En términos de equidad social y desde una mirada interseccional, ello resulta injusto, dado que los estratos socioeconómicos determinan los diferentes grados de libertad para decidir la manera de organizar el cuidado de las personas, cuando el Estado no lo garantiza (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015). Prueba de ello es que las mujeres en Argentina dedican 5,7 horas por día al trabajo de cuidado no remunerado³, mientras que los varones dedican en promedio solo 2 horas diarias (INDEC, 2014, citado en MIPC, 2020). Y al sumar la tota-

² En Argentina, la participación del Estado en la OSC se da mediante la regulación de licencias por maternidad y paternidad en el mercado laboral, la provisión de servicios educativos de corte universal (jardines maternos y de infantes) y los programas de corte asistencialista, específicamente orientados a niñas y niños que viven en hogares en situación de vulnerabilidad social (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015).

lidad de las horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado, se estima que las mujeres trabajan un promedio de 66,8 horas y los varones, un promedio de 55,9 horas (ONU Mujeres, 2020).

**Tiempo destinado al trabajo total, remunerado y no remunerado (población de 20 a 59 años)
Argentina (2013).**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC, 2013, citado en ONU Mujeres, 2020.

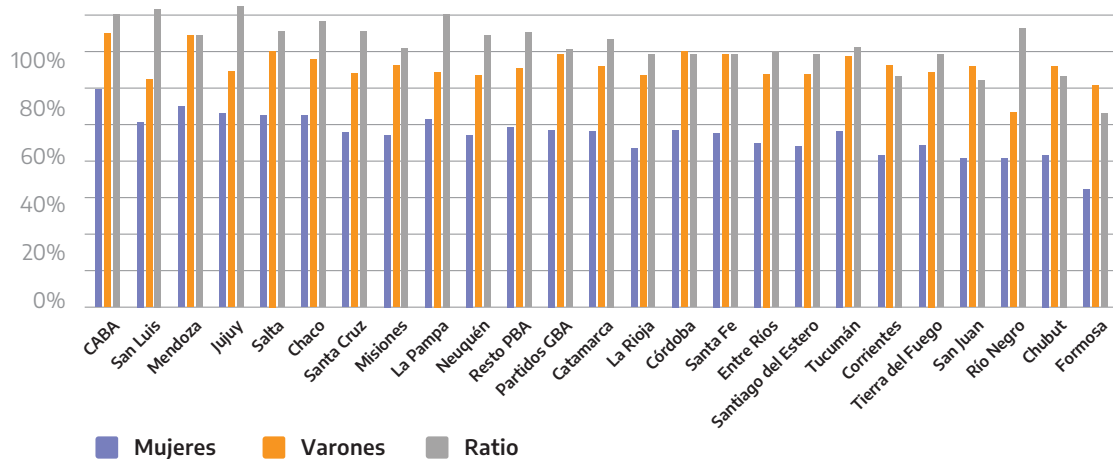
La contracara de esta desigual distribución de las responsabilidades de cuidado son las mayores dificultades que enfrentan las mujeres y LGBTI+ en su inserción en el mercado laboral, lo cual limita su autonomía. En efecto, disponen de una menor cantidad de tiempo y recursos para dedicarles a su desarrollo personal, productivo, profesional y económico, al mismo tiempo que conllevan una sobrecarga de tareas (de una doble o triple jornada de trabajo no remunerado).

³ Esta demanda se intensifica aún más en los estratos socioeconómicos más bajos: las mujeres del quintil más pobre de ingresos dedican ocho horas diarias al trabajo de cuidado no remunerado, al no contar con opciones públicas, mientras que las mujeres del más alto quintil dedican solo tres, ya que pueden pagar por dichos servicios de atención externa o por una trabajadora de casa particular (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015).

Brecha de género en la participación en el mercado laboral

Si analizamos las cifras que reflejan las brechas de género en la participación en el mercado laboral⁴, debemos señalar que, en 2019, el 49,2 % de las mujeres de 14 años o más se encontraban activas, mientras que, para varones, el porcentaje ascendía al 70,2 %. En línea con ello, en el primer trimestre de 2020 (esto es, en la prepandemia) la tasa de actividad⁵ masculina fue sensiblemente superior a la femenina (68,7 % contra 49,5 %, lo que da un ratio o brecha de 0,72). Un patrón similar puede observarse en la tasa de empleo⁶ por género, que fue del 62 % para varones y del 43,9 % para mujeres, lo que equivale a una brecha de 0,71, es decir, por cada varón empleado hubo 0,71 mujeres empleadas (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

Tasas de actividad de varones y mujeres por provincia. Primer trimestre 2020



Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEP XXI sobre la base de datos proporcionados por EPH, INDEC, citados en Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020.

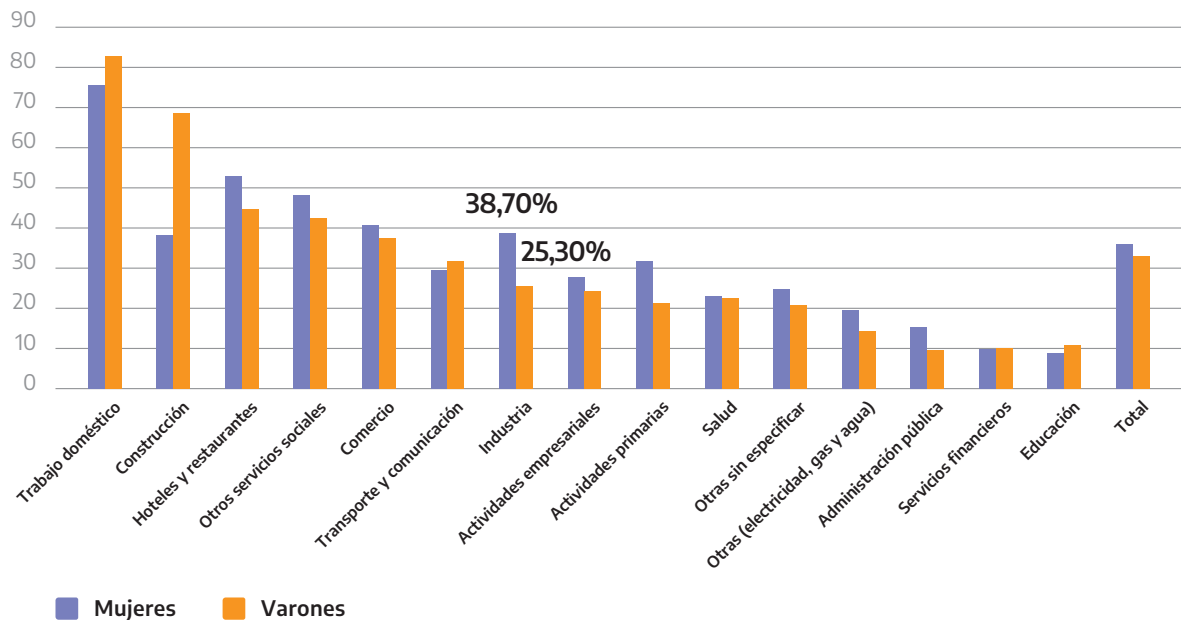
Por otro lado, debemos señalar que los niveles de informalidad (medida a través de la registración de puestos asalariados) son mayores en mujeres y LGBTI+ que en varones y se profundizan en los sectores de menores ingresos. En efecto, la tasa de empleo no registrado por quintil de ingresos indica que la brecha de género se amplía a medida que los ingresos disminuyen (Trombetta y Cabezón Cruz, 2020). Ahora bien, existen diferencias dentro de los sectores productivos respecto a la

⁴ La tasa de participación en el mercado laboral es el cociente entre la población económicamente activa y la población total

⁵ La tasa de actividad se calcula como el porcentaje entre la población económicamente activa y la población total.

⁶ La tasa de empleo se calcula como el porcentaje entre la población ocupada y la población total.

Tasa de empleo no registrado según rama de actividad por género (total de aglomerados)

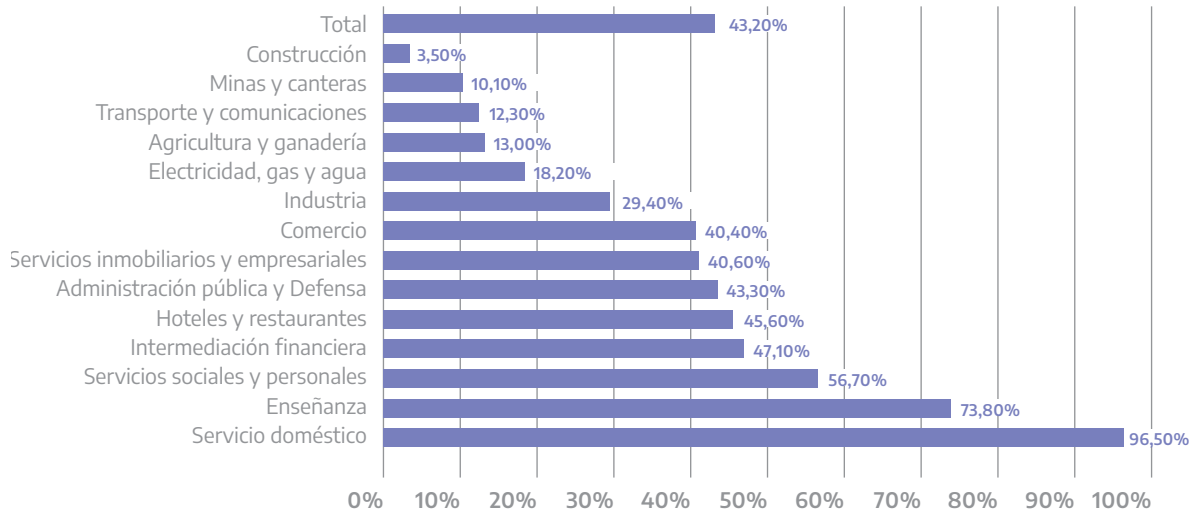


Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH, INDEC (tercer trimestre, 2018), citados en ONU Mujeres, 2020.

Brecha de género a nivel sectorial

Las inequidades de género se expresan no solo en el acceso al mercado de trabajo y al empleo, sino también en el tipo de empleo en el que se insertan mujeres y LGBTI+. En efecto, existen dos tipos de inequidades. En primer lugar, las asociadas a la segregación horizontal (también conocida como “paredes de cristal”), que se expresan en términos de la distribución intersectorial del empleo y permiten identificar sectores más masculinizados o feminizados, poniendo de manifiesto cómo el sector productivo (re)produce los estereotipos de género. En efecto, mujeres y LGBTI+ se encuentran sobrerrepresentadas/os en sectores como educación, salud y servicios, que podríamos denominar “feminizados” —es decir, asociados a tareas de cuidado y trabajos domésticos—, y subrepresentadas/os en sectores como industria, transporte y comunicaciones. De hecho, la tasa de feminización, esto es, la proporción de mujeres sobre el total del empleo en los diferentes sectores de actividad que componen la estructura productiva, es la siguiente:

Tasas de feminización general por sector de actividad. Total de aglomerados urbanos, 2016-2019

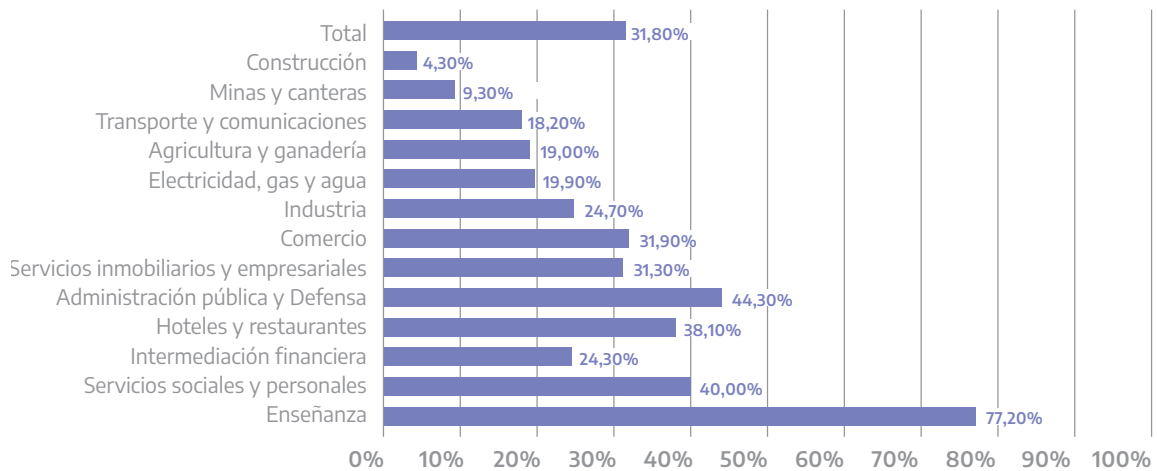


Fuente: Elaboración propia en base a CEP XXI sobre la base de los datos de EPH, INDEC, citado en Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020.

Otra de las inequidades se expresa en lo que se conoce como segregación vertical (o “techo de cristal”), que refiere al tipo de puesto y posición jerárquica a la cual acceden mujeres y LGBTI+ dentro de cada sector o empresa. Según el último informe de ONU Mujeres (2020), el 57 % del total de las personas ocupadas son varones, de los cuales el 8,5 % ocupa posiciones de jefatura o dirección, mientras que solo el 4,7 % de mujeres accede a los puestos jerárquicos (EPH, INDEC, 2019, citado en ONU Mujeres, 2020). Más aún, en los sectores “feminizados”, la participación de mujeres en puestos jerárquicos es inferior a su participación total en el empleo, lo que evidencia que existe segregación vertical incluso en esas actividades, tal como se observa en el gráfico a continuación⁷ (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

⁷ La excepción a este punto se da en los sectores de enseñanza y administración pública, en los que la participación de las mujeres en cargos jerárquicos es superior a la que tienen en el empleo sectorial (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

Tasas de feminización en cargos jerárquicos por sector de actividad. Total de aglomerados urbanos, 2016-2019



Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEP XXI sobre la base de los datos de EPH, INDEC, citados en Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020.

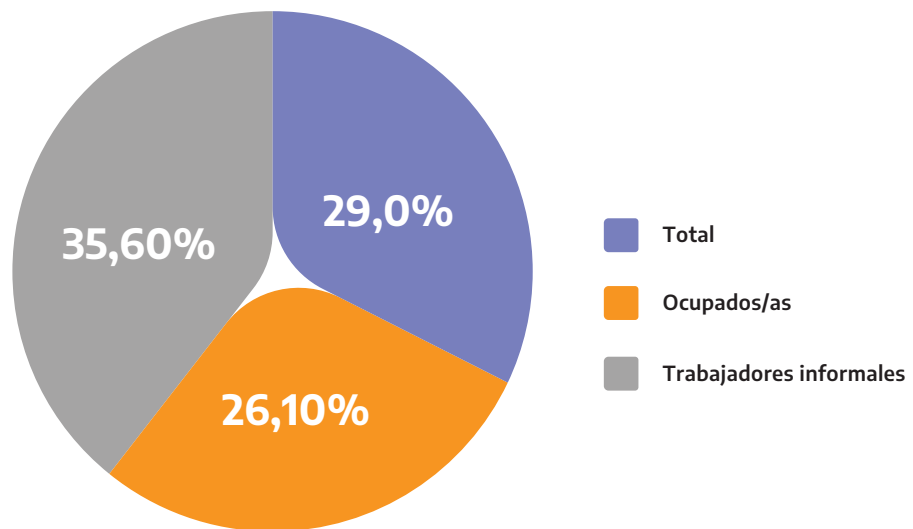
En línea con esto, según la Encuesta Nacional de Dinámica del Empleo y la Innovación 2014-2016 (en adelante ENDEI), en general, las mujeres tienen una muy baja participación en puestos de gerencia. En efecto, ocupan apenas el 17,6 % del total de estos puestos en empresas industriales de más de 10 trabajadoras/es (ENDEI, 2014-2016, citada en Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020). Sin embargo, en las ramas de la industria textil, de confecciones y del sector farmacéutico y los químicos se observa la mayor participación de mujeres en puestos gerenciales. Si bien todos los tipos de puestos presentan desigualdades, la mayor concentración dentro de la industria manufacturera se da en los puestos de jefatura, lo cual guarda estrecha relación con la baja participación de las mujeres en las plantas de producción, terreno de alta masculinización dentro de la esfera productiva (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

Brecha de género en los ingresos

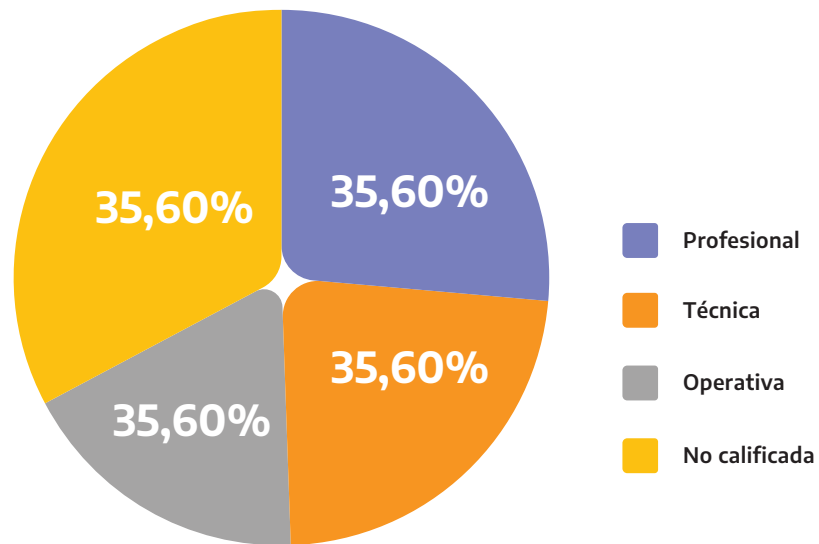
Se estima que en Argentina la brecha de género en los ingresos totales es del 29 % y constituye otra de las formas en que la discriminación por género aparece en el mercado de trabajo (DNEIyG, 2020). Sin embargo, hay notorias diferencias según la calificación, jerarquía y formalidad del trabajo (ONU Mujeres, 2020). En términos generales podemos decir que, en todos los casos, los varones cis heterosexuales

obtienen una remuneración mayor que las mujeres y LGBTI+: la más notoria es la brecha entre las trabajadoras registradas y los trabajadores registrados (35,6 %). En el caso de mujeres calificadas y varones calificados, la brecha es del 28,6 %, mientras que entre personas no calificadas y calificadas es del 35,7 %. Entre las personas ocupadas, por cada \$ 100 que recibe en promedio un varón, una mujer obtiene \$ 75 (DNElyG, 2020). En el caso de los puestos jerárquicos, a los que mujeres y LGBTI+ enfrentan mayores dificultades para acceder, la brecha es del 24,1 % (DNElyG, 2020). Ahora bien, en el sector industrial es donde se encuentran las mayores diferencias en las remuneraciones, ya que las mujeres perciben, en promedio, el 65 % del salario de los varones (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

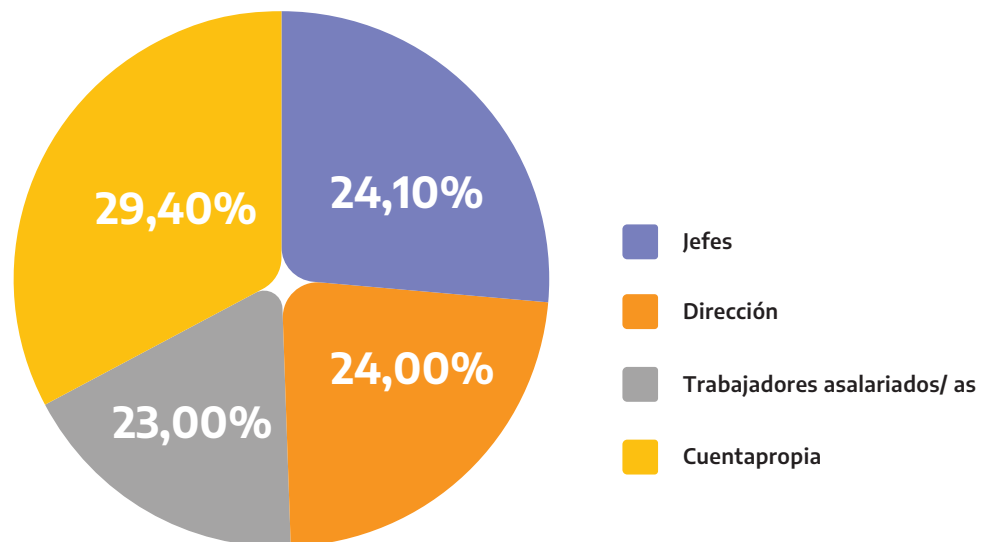
Brecha de ingresos según tipo de ocupación



Brecha de ingresos según calificación



Brecha de ingresos según jerarquía



Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH, INDEC, 2019 (tercer trimestre en población urbana de 14 años y más), citados en ONU Mujeres, 2020.

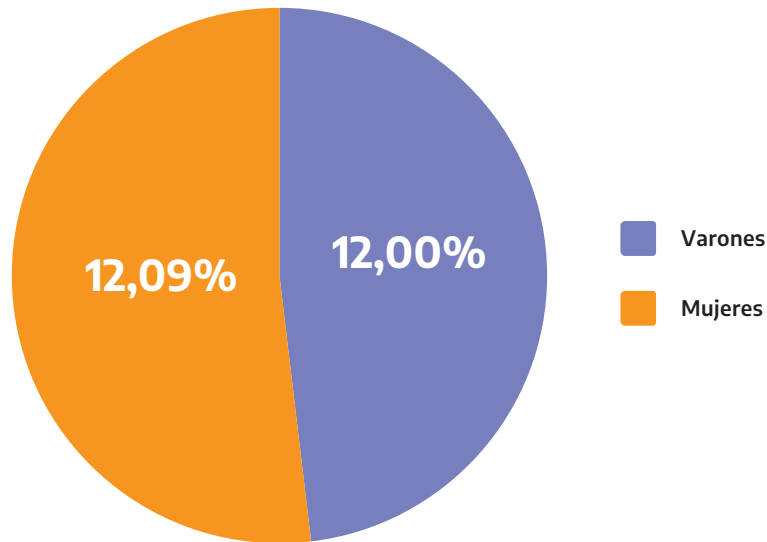
Las desigualdades en el salario total tienen como uno de sus componentes principales las diferencias en la cantidad de horas trabajadas que, como ya hemos mencionado anteriormente, se explican principalmente por la desigual e inequitativa distribución de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres, varones y LGBTI+. En todos los sectores de la actividad productiva, la cantidad de horas semanales trabajadas por mujeres es inferior a la cantidad de horas remuneradas que trabajan, en promedio, los varones (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020). Ahora bien, las mayores diferencias en términos de horas trabajadas se dan en industria, transporte y comunicaciones, hoteles y restaurantes y servicios inmobiliarios y empresariales (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

Sector	Ingreso laboral total			Horas totales			Ingreso laboral horario		
	Varones	Mujeres	Ratio	Varones	Mujeres	Ratio	Varones	Mujeres	Ratio
Industria	\$34 852	\$22 556	0,65	42	34	0,81	\$190	\$152	0,8

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEP XXI sobre la base de los datos de EPH, INDEC, citados en Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020.

Otro dato significativo para analizar la brecha de género en el sector industrial es el nivel educativo alcanzado por mujeres y LGBTI+. Si bien, en promedio, las mujeres alcanzan un mayor nivel educativo que los varones, el mercado de trabajo en el sector no premia esa mayor educación en términos de acceso a puestos más calificados (Trombetta y Cabezón Cruz, 2020).

Años de educación promedio en sector industrial según género. Cuarto trimestre 2019



Fuente: Elaboración propia en base CEP XXI sobre la base de los datos de EPH, INDEC, citado en Trombetta y Cabezón Cruz, 2020.

Proporción de organizaciones donde la persona trabajadora mejor remunerada es mujer. Noviembre, 2019

Cantidad de personas empleadas (mayor o igual a)	Sector público	Sector privado
5	20,40 %	22,80 %
10	28,30 %	21,00 %
25	19,80 %	17,40 %
50	14,30 %	18,80 %
100	19,30 %	15,70 %
Total	25,40 %	19,20 %

Fuente: Trombetta y Cabezón Cruz, 2020, p. 22.

A la luz de estos datos, es preciso notar que solo el 25 % de las empresas privadas tienen a una mujer en el cargo mejor remunerado y la proporción de firmas con liderazgo femenino decrece con el tamaño de la organización en el sector privado. Por el contrario, en la administración pública no se encuentra un patrón claro, lo que sugiere que allí se aplican mecanismos que compensan, al menos parcialmente, este tipo de desigualdades (Trombetta y Cabezón Cruz, 2020).

En virtud de lo analizado aquí, es preciso advertir de qué manera las brechas de género implican una desventaja para mujeres y LGBTI+, toda vez que limitan sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral en igualdad de condiciones que sus pares varones, restringiendo sus márgenes de autonomía económica y sus posibilidades de desarrollo. En tal sentido, cerrar estas brechas de género se vuelve una condición sine qua non no solo para el logro de un desarrollo productivo sostenible y equitativo, sino también para alcanzar una mayor eficiencia y crecimiento económico. La igualdad de género es, por tanto, un buen negocio para las empresas y una oportunidad para el logro de una sociedad más justa y equitativa.

¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades que tienen las políticas industriales y de cambio climático para promover la igualdad de género?

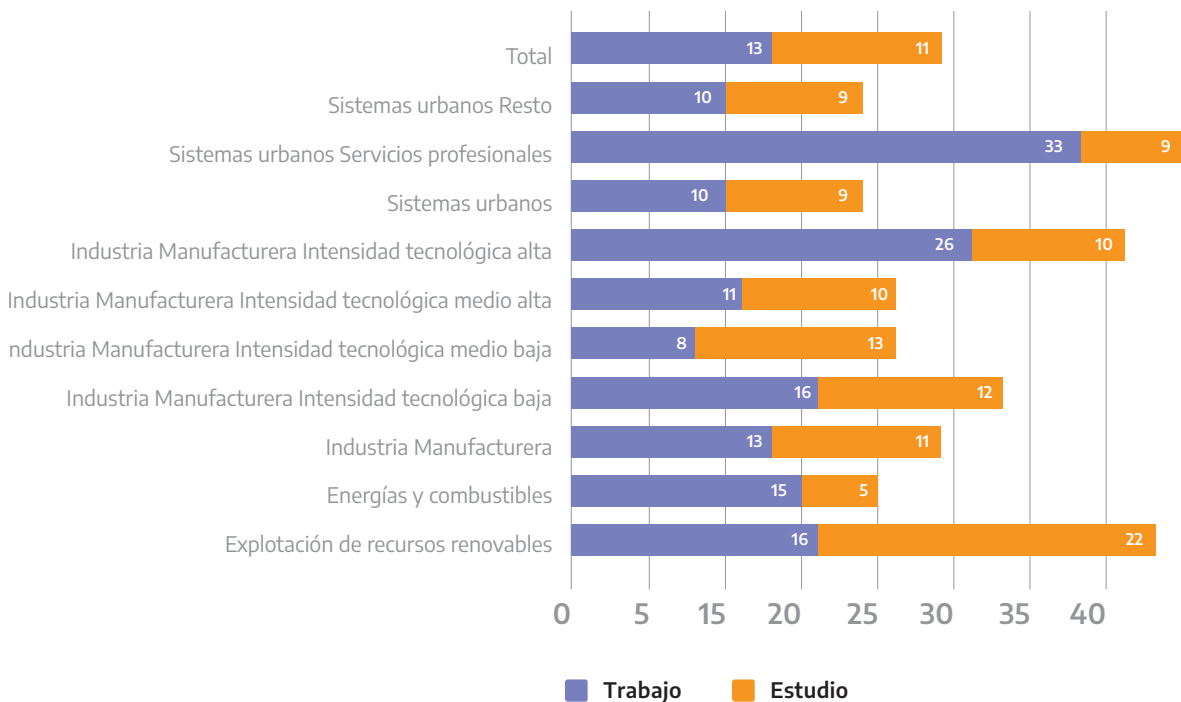
Con el fin de alcanzar un desarrollo sostenible y equitativo, las acciones climáticas en el sector industrial deberán impulsar una transición hacia nuevos patrones de producción, consumo y empleo que promuevan la igualdad de género. Para ello, será necesario atender tres sectores claves:

- ▶ Empleos verdes. En virtud de la necesidad de adaptar los sistemas y sectores de la economía a la agenda internacional ambiental, en Argentina se están implementando políticas en pos de una economía más verde cuya transición tiene impactos económicos, sociales y de género (Ernst et al., 2019). Algunas de esas medidas, particularmente las vinculadas con la política energética, buscan introducir innovaciones en los procesos promoviendo transformaciones en la estructura productiva para volverla baja en carbono, eficiente en el uso de los recursos y más productiva (Altenburg y Rodrik, 2017, citados en Ernst et al., 2019). En la economía argentina podemos observar que los empleos verdes se hallan prácticamente en todos los sectores: algunos se consideran verdes por definición, como los de saneamiento y protección ambiental, mientras que, en el resto del tejido productivo, se encuentran en actividades en las que se ejercen prácticas ambientales sostenibles como, por ejemplo, la agricultura orgánica, los procesos industriales energéticamente eficientes y las actividades de investigación enfocadas en los aspectos ambientales (Ernst et al., 2019). Entre las buenas prácticas ambientales en la industria, podemos mencionar las acciones orientadas al uso de tecnologías más limpias y a la optimización de los costos, el uso de combustibles alternativos y de materiales reciclados (papel y cartón, aluminio, hierro y acero, vidrio y plásticos, etc.) y el análisis del ciclo de vida de los productos (SAyDS, 2015; Stumpo y Rivas, 2013, citados, en Ernst et al., 2019).

Un estudio sobre el empleo verde en Argentina, enfocado en los puestos de trabajo que dicha transición permite crear, entre sus resultados, indica que en 2015 el país

contaba con unos 650 000 empleos de estas características, equivalentes al 7 % de las personas trabajadoras asalariadas formales, predominando en las actividades de producción de bienes y prestación de servicios urbanos, como saneamiento y transporte (OIT, 2017, citado en Ernst et al., 2019). En cuanto a la calidad, se observa que las personas trabajadoras empleadas en este sector⁸ tienen remuneraciones un 20 % más altas que el resto de las personas asalariadas registradas. Sin embargo, se estima que solo el 13 % de estos empleos verdes es desempeñado por mujeres, lo que se explica, en parte, por la elevada participación de los sectores de manufactura, de transporte y agropecuario, altamente masculinizados.

Argentina: características del empleo verde por porcentaje de trabajadores



Fuente: Elaboración propia sobre datos del MTEySS, citados en Ernst et al., 2019.

Ahora bien, las oportunidades para crear empleos verdes de mejor calidad se encuentran en aquellas actividades que incorporan más conocimientos y complejidad tecnológica. En efecto, los empleos verdes mejor remunerados se encuentran vinculados a la producción de las energías renovables, a la industria manufacturera

⁸ El 58 % de los empleos verdes son desempeñados por personas operarias, artesanas y trabajadoras de oficios, casi duplicando el porcentaje de personas trabajadoras con calificaciones intermedias del empleo formal total (30 %) (Ernst et al., 2019).

(en particular, a las ramas con mayor intensidad tecnológica) y a los servicios profesionales (Ernst et al., 2019). Estas son las actividades con mayor inserción laboral de mujeres y con mayor porcentaje de trabajadoras/es con calificación técnica o superior (Ernst et al., 2019). Por ello, el diseño de acciones específicas para promover empleos verdes desde una perspectiva de género constituye una oportunidad para impulsar la generación de nuevos empleos con mayor equidad de género.

► Economía circular y el rol de mujeres y LGBTI+. Según datos de la OIT (2014) (citado en PAGCC-RD, 2018), en los países en desarrollo, se estima que entre 15 y 20 millones de personas se dedican al reciclaje informal y que este sector recupera una cantidad mucho mayor de materiales reciclables que las empresas de gestión de residuos de la economía formal. En América Latina y el Caribe, se calcula que 4 millones de personas se dedican a esta tarea, cuya tasa de reciclaje se estima en 14 % (PAGCC-RD, 2018). Según datos de la Iniciativa Regional para el Reciclaje Inclusivo (IRR) (citado en PAGCC-RD, 2018), de este porcentaje, la contribución del sector formal es de apenas un 2,2 % y el resto es aportado por el sector informal. Pese a que las recicladoras y los recicladores informales son responsables de proveer la mayor parte de los materiales reciclados que utiliza la industria —representando su contribución, en algunos países, hasta un 90 % del total—, realizan este trabajo en condiciones insalubres y peligrosas, en situación de vulnerabilidad social y económica. Y un número significativo de las personas que realizan estas tareas de reciclaje informal son mujeres. Sin embargo, a pesar de su creciente participación en esta actividad, ellas enfrentan mayores barreras en el acceso, el control sobre los beneficios y en las oportunidades, lo que impide su plena participación en las asociaciones formales de recicladores (PAGCC-Perú, 2016). Por lo general, cuando las familias se dedican al reciclaje, son los varones los que se benefician por la comercialización de los residuos, mientras que mujeres recicladoras, por lo general, son las responsables de las actividades domésticas y de la administración del hogar, se encargan de la limpieza, el lavado y el manejo de los residuos⁹ (PAGCC-Perú, 2016). En tal sentido, estas tareas y responsabilidades son consideradas como una extensión del rol reproductivo tradicionalmente asignado a las mujeres en la sociedad, por lo cual este trabajo resulta invisibilizado y no valorado social ni económicamen-


⁹ Los varones realizan el trabajo donde se necesita fuerza física (salir a recolectar, levantar peso y prensar los materiales) y las transacciones comerciales (negociar los precios y vender), mientras que las mujeres realizan los trabajos que requieren de habilidad y paciencia, por ejemplo, segregación de materiales y realización de trabajos donde se requiere la fuerza física ante la ausencia de los varones (Dias y Fernandez, 2012, citados en BID, 2013).

te. Según los estudios realizados (Scheinberg et al., 1999; WIEGO, 2012, citados en BID, 2013) se observa que, en términos generales, los varones reciben más dinero que las mujeres al realizar este tipo de tareas, a pesar de que muchas veces son las mujeres las que trabajan más intensamente y en condiciones más difíciles. Al percibir menores ingresos¹⁰, tienen menor capacidad de ahorro y, por tanto, menos autonomía económica.

Las contribuciones del sector informal en la gestión de residuos impactan en el plano económico, ambiental y social y pueden contribuir a la promoción de la igualdad de género, toda vez que aportan significativamente a la creación de nuevas fuentes de trabajo, al ahorro en la energía necesaria para los procesos de producción de bienes, a la prolongación de la vida útil de los sitios de disposición final de residuos y a la disminución del efecto invernadero mediante la valorización de residuos que son transformados en materias primas (BID, 2013). Al integrar la actividad del reciclaje informal a los sistemas formales de gestión de residuos, las trabajadoras y los trabajadores del sector mejoran su posición social y son objeto de protección por parte del sistema (Dias y Fernandez, 2012, citados en BID, 2013). Por ello, el diseño de políticas que incorporen consideraciones de género y busquen mejorar la productividad y eficiencia de las recicladoras y los recicladores informales, conectándolas y conectándolos con los mercados formales de reciclaje, coadyuvará a fortalecer tanto la autonomía económica de las mujeres y LGBTI+, como el ambiente y las empresas que buscan una mayor inclusión de materiales reciclados para utilizar en sus cadenas de valor. Para ello, será necesario eliminar las barreras que impiden a las mujeres y LGBTI+ la plena participación en esta actividad, garantizando el acceso equitativo a los beneficios y promoviendo su acceso a lugares de toma de decisión al interior de las organizaciones o asociaciones de reciclaje.


► El rol de las energías renovables desde la perspectiva de género. Las mujeres y LGBTI+ desempeñan un rol insoslayable como agentes de cambio en tanto gestoras/es estratégicas/os de la energía. Esto ha quedado en evidencia 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 vías de desarrollo (Siles y Rojas, 2014). En efecto, el sector de las energías renovables es considerado como menos discriminatorio que la industria de los combustibles fósiles, en tanto ofrece

¹⁰ También tienden a trabajar menos tiempo que los varones debido a su rol como trabajadoras domésticas no remuneradas, que condiciona sus posibilidades de "ir más lejos" porque su tiempo está comprometido con otra serie de tareas, lo que provoca un menor ingreso por el trabajo diario (BID, 2013).



mayores oportunidades para la participación de 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, un porcentaje considerablemente mayor que el 22 % de la media en la industria del petróleo y el gas a escala mundial. Sin embargo, cuando se hace foco en las posiciones que ellas ocupan dentro del sector, se estima que la mayoría se desempeña 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). La barrera más importante que enfrentan mujeres y LGBTI+ en el sector energético se vincula con los roles y estereotipos de género asociados a los ámbitos tradicionalmente masculinizados de este sector y, más en general, a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Según la UNESCO, las mujeres representan solo el 35 % del total de la matrícula en carreras vinculadas con CTIM. La exclusión basada en estereotipos se presenta tanto en el ámbito educativo como en el ocupacional. Aunque el número de mujeres estudiantes y profesionales en ciencia y tecnología ha aumentado en las últimas décadas, se concentran en determinadas áreas de conocimiento, generalmente relacionadas con los roles tradicionales, mandatos y estereotipos de género existentes en la sociedad. Si observamos los datos de Argentina entre 2010 y 2016, solo se registraron como estudiantes de estas disciplinas un 33 % de mujeres, frente a un 67 % de varones, tanto en universidades públicas como en privadas. Concomitantemente, estas profesiones son las de mayor demanda en el mercado laboral y tienen un mayor estatus social. Las barreras en el acceso de las mujeres a estas áreas de la educación limitan más su acceso a los empleos verdes (Laiño, 2019).

En atención a que las energías renovables 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, aumentando la participación en la fuerza laboral e impulsando un modelo de desarrollo sostenible y equitativo 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 apoyar la capacidad de las mujeres como inversionistas en TER (tecnologías de energía renovables) para uso doméstico o en pequeñas empresas (Aguilar et al., 2015).



¿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 vinculadas a la industria y el cambio climático. A través de un ejemplo práctico y según las dimensiones establecidas en el Plan de Acción Nacional de Industria y Cambio Climático (2018), 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.

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+?

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.

Fuente: Plan de Acción Nacional de Industria y Cambio Climático, 2018.

3.2 Eje de energías renovables

3.2.1 Energía solar fotovoltaica y eólica en industrias

	Diseñada como no sensible al género	Diseñada como potencialmente transformadora de las brechas de género
Descripción	La medida tiene como objetivo reducir las emisiones de GEI asociadas a la generación de electricidad mediante la incorporación de energías renovables en la industria. La medida incluye generación fotovoltaica y eólica de baja potencia.	La medida tiene como objetivo reducir las emisiones de GEI asociadas a la generación de electricidad mediante la incorporación de energías renovables en la industria incorporando el enfoque de género.
Necesidades y barreras	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción de altos costos de instalación y bajo retorno. - Falta de apoyo técnico y financiero para empresas. - Escasa relación entre el Programa RenovAr (Programa de abastecimiento de energía eléctrica a partir de fuentes renovables) para la industria y el Programa RenovAr para el consumo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mayores obstáculos técnicos y financieros para las empresas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+, que les impiden costear los equipos para acceder a estas tecnologías. - Falta de información sobre las preferencias diferenciadas por género a la hora de optar por estas tecnologías.
Instrumentos y herramientas de implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas financieras para incentivar el recambio tecnológico y escalar la medida. - Reglamentación de la Ley n.º 27191 para grandes usuarios (particularmente para pymes nucleadas por un mismo CUIT). - Mayor difusión y facilitación de acceso a programas dirigidos a las industrias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas financieras que incluyen incentivos fiscales para las empresas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+, para incentivar el recambio tecnológico. - Reglamentación de la Ley n.º 27191, que incorpora consideraciones de género. - Medidas que garanticen el acceso equitativo a los programas para las industrias que se encuentren lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+.

Financiamiento	Línea energías renovables (BICE).	Línea energías renovables (BICE), que incluye tasas preferenciales para mujeres y LGBTI+, e incentivos fiscales para impulsar el acceso al financiamiento por parte de empresas lideradas o mayormente integradas por mujeres y LGBTI+.
Esquema de monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Ventas de paneles fotovoltaicos y generadores eólicos de baja potencia. - Cantidad de industrias con sistemas fotovoltaicos o eólicos y potencia instalada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ventas de paneles fotovoltaicos y generadores eólicos de baja potencia desagregando la composición por género de las industrias que los adquieren. - Proporción de mujeres y LGBTI+ de las industrias con sistemas fotovoltaicos o eólicos y potencia instalada. - Cantidad de empresas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+ que acceden a incentivos fiscales o beneficios promocionales para acceder a estos equipos.


Fuente: Plan de Acción Nacional de Industria y Cambio Climático, 2018.

3.3 Eje de economía circular


3.3.6 Recuperación de papel

	Diseñada como no sensible al género	Diseñada como potencialmente transformadora de las brechas de género
Descripción	La medida tiene como objetivo reducir las emisiones de GEI a partir de la implementación de sistemas de recuperación de corrientes residuales de papel. Esta recuperación evita las emisiones del proceso y del consumo energético involucrado en la fabricación de papel virgen. La medida se considera adicional.	La medida tiene como objetivo reducir las emisiones de GEI a partir de la implementación de sistemas de recuperación de corrientes residuales de papel desde una perspectiva de género que permita promover el rol de mujeres y LGBTI+ como agentes de cambio en la economía circular.

Necesidades y barreras	<ul style="list-style-type: none"> - Requiere legislación que obligue y ayude a la gestión de recuperación y reciclaje. - Faltan canales de distribución formales que permitan aumentar la escala y dar transparencia al mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de información sobre necesidades y preferencias de las empresas y cooperativas de reciclaje lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+, lo que será necesario contemplar en una legislación que obligue y ayude a la gestión de recuperación y reciclaje. - Mayores obstáculos en el acceso a los canales de distribución formales por parte de mujeres y LGBTI+ o por parte de cooperativas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+.
Instrumentos y herramientas de implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliación de la obligatoriedad de la separación en origen y recolección diferenciada. - Capacitación a pymes. - Programas de economía circular con incentivos fiscales para empresas y sistemas que mejoren las condiciones de trabajo del sector recuperador. - Proyecto de exención del IVA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar instrumentos para aumentar los canales de distribución formales que permitan aumentar la escala y dar transparencia al mercado, mejorando las condiciones de mujeres y LGBTI+ que realizan tareas de reciclaje (tanto individual como asociativamente). - Implementar cupo/paridad de empresas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+ en los programas de capacitación a pymes. - Implementar dentro de los programas de economía circular incentivos fiscales para empresas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+ que redunden en mejoras en las condiciones de trabajo del sector recuperador. - Proyecto de exención del IVA que incorpore consideraciones de género atendiendo a necesidades particulares de mujeres y LGBTI+ que realicen tareas de reciclaje (tanto individual como asociativamente).
Financiamiento	Aún no fueron definidos los mecanismos de financiamiento.	Presupuesto diseñado con enfoque de género.




Esquema de monitoreo	-Cantidad de papel recuperado.	<ul style="list-style-type: none">- Proporción de empresas o asociaciones lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+ que participan del reciclado del papel.- Cantidad de empresas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+ que acceden a los programas de incentivo.- Proporción de pymes lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+ que acceden a los programas de capacitación.- Proporción de mujeres y LGBTI+ que trabajan en la recuperación del papel.
----------------------	--------------------------------	--




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

Los desafíos que impone el cambio climático en la planificación de una agenda de desarrollo productivo requieren de la implementación de transformaciones estructurales profundas que permitan transitar hacia un desarrollo sostenible, más justo e incluyente. Por ello, las brechas de género en el mercado de trabajo, en general, y en el sector industrial, en particular, no solo resultan injustas, sino también ineficientes en términos económicos. En tal sentido, será necesario diseñar acciones climáticas en el sector industrial que ubiquen en el centro y en forma simultánea al desarrollo económico, social, ambiental y a la igualdad entre los géneros, contribuyendo a generar las condiciones necesarias para el logro de un desarrollo sostenible y equitativo. A los fines de alcanzar estos objetivos e integrar las consideraciones de género en todo el ciclo de las políticas climáticas del sector, sugerimos:

- ▶ Incluir acciones para promover un aumento de la participación de mujeres y LGBTI+, tanto en el mercado de trabajo del sector industrial altamente masculinizado como en lugares de toma de decisión. Diseñar acciones en pos de la eliminación de las brechas de género en el sector industrial implica cuestionar la división sexual del trabajo y promover una necesaria reestructuración de la relación entre el ámbito público y el privado, que desnaturalice la prolongación del rol familiar de mujeres y LGBTI+ en el mercado de trabajo y en la sociedad en general. Para ello, será necesario implementar, por ejemplo, políticas de corresponsabilidad de los cuidados en las empresas del sector. Adicionalmente, será necesario diseñar acciones para potenciar el rol de mujeres y LGBTI+ como agentes de cambio que promuevan su liderazgo como empresarias/os e inversionistas en industrias sostenibles y en la economía circular. Para ello, se deberán impulsar líneas de trabajo vinculadas a la inclusión financiera con perspectiva de género que permitan el acceso al financiamiento a empresas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+, teniendo en cuenta las necesidades de financiamiento y apoyo técnico necesarios.
- ▶ Ampliar las instancias de consulta participativas transformadoras de las brechas de género, de modo de asegurarnos que las voces, las necesidades y las expecta-



tivas 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+ juegan un rol fundamental en ese sentido.

- ▶ Utilizar e impulsar la recolección de datos con perspectiva de género, e incorporar indicadores de monitoreo y seguimiento sensibles al género. Incluir indicadores sensibles al género nos permitirá medir los impactos diferentes según el 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.
- 

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>
- ▶ Banco Interamericano de Desarrollo. (2013). Género y Reciclaje: Herramientas para el diseño e Implementación de Proyectos. Iniciativa Regional para el Reciclaje Inclusivo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/G%C3%A9nero-y-reciclaje-herramientas-para-el-dise%C3%B1o-e-implementaci%C3%B3n-de-proyectos-Iniciativa-Regional-para-el-Reciclaje-Inclusivo.pdf>
- ▶ Bárcena, A., Samaniego, J., Galindo, L., Ferrer Carbonell, J., Alatorre, J., Stockins, P., Reyes, O., Sánchez, L. y Mostacedo, J. (2018). La economía del cambio climático en América Latina y el Caribe. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42228/4/S1701215A_es.pdf
- ▶ 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 Interamericana de Mujeres. (2008). Género y Cambio Climático. OEA/Ser.L/II.2.34.
- ▶ Consejo de Europa. (1999). Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". n.º 28. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNElyG) - 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
- ▶ Ernst, C., Rojo Brizuela, A. y Epifanio, D. (2019). Empleos verdes en la Argentina: oportunidades para avanzar en la agenda ambiental y social. Revista de la CEPAL, (129).

- 
- ▶ García Prince, E. (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual. Edición revisada y actualizada. Fondo España PNUD, Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/doc_732_Políticasdeigualdad23junio08.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.
 - ▶ 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>
 - ▶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (s/f). Las mujeres en el mundo del trabajo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documento_detrabajo.pdf
 - ▶ Organización Internacional del Trabajo. (2007). Empleos verdes: El cambio climático en el mundo del trabajo. https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_101507/lang--es/index.htm
 - ▶ Organización Mundial de la Salud. (2016). Género, cambio climático y salud. https://www.who.int/globalchange/publications/gender_climate_change_report/es/
 - ▶ ONU Mujeres. (2020). Perfil de país según igualdad de género. ONU Mujeres Argentina.
 - ▶ Plan de Acción de Género y Cambio Climático de República Dominicana. (2018) <https://genderandenvironment.org/es/plan-de-accion-genero-y-cambio-climatico-de-republica-dominicana-pagcc-rd/>
- 

- ▶ Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú. (2016). <https://observatorio10.cepal.org/es/instrumentos/plan-accion-genero-cambio-climatico>
- ▶ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2018). Violencia de género. Conceptos, marco normativo y criterios de actuación en el ámbito de la salud. https://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/womens_empowerment/VDGenSSalud.html
- ▶ Rodríguez Enríquez, C. y Marzonetto, G. (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, (8), 103-134. <http://revistas.unla.edu.ar/perspectivas/article/view/949/946>
- ▶ 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>
- ▶ 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).
- ▶ Trombetta, M. y Cabezón Cruz, J. (2020). Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. Documentos de Trabajo del CEP XXI n.º 2. Centro de Estudios para la Producción XXI. Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.



Ministerio de Ambiente
y Desarrollo Sostenible
Argentina

