

# La perspectiva de género y diversidad en la política climática argentina

Sector transporte



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 Transporte

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	6
Siglas	8
Conceptos claves	9
Introducción	15
Herramientas metodológicas para incorporar la perspectiva de género en las políticas climáticas	16
¿Cómo llevamos a cabo ese proceso?	16
Herramientas para la incorporación de la perspectiva de género	17
¿Cuál es el vínculo entre género y el transporte en la acción climática?	25
Dimensiones en las que se expresa este vínculo	27
¿Cuáles son y dónde están las brechas de género en el sector del transporte?	31
¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades que tienen las políticas de transporte y cambio climático para promover la igualdad de género?	36
¿Cómo analizar con lentes de género las acciones de mitigación y adaptación al cambio climático?	38
Sector: Transporte. Eje de transporte urbano de pasajeros: acciones de mitigación	40
Sector: Transporte. Eje de transporte de cargas: acciones de mitigación	41
Recomendaciones para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas climáticas en el sector transporte	43
Anexos	45
Instrumentos internacionales en género y cambio climático	45

Marco normativo nacional para la promoción de la igualdad de género	46
Autonomía en la toma de decisiones	46
Autonomía Física	47
Autonomía Económica	47
Desarrollo de capacidades para el diseño de políticas públicas con perspectiva de género y ambiental.	48
Matriz para mapeo de actores clave con lentes de género	49
Referencias Bibliográficas	51

## 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 el género y el cambio climático en el sector del transporte. 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 del transporte, teniendo en cuenta dimensiones como usos del tiempo, participación, división sexual del trabajo, acceso y control de los recursos, violencia contra 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 Transporte y Cambio Climático (2017) 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

<b>AUH</b>	asignación universal por hijo
<b>BID</b>	Banco Interamericano de Desarrollo
<b>CDB</b>	Convenio sobre la Diversidad Biológica
<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
<b>CMDDHH</b>	Conferencia Mundial de Derechos Humanos
<b>CMNUCC</b>	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
<b>CNULD</b>	Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación
<b>ECOSOC</b>	Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas
<b>EDM</b>	encuestas de movilidad domiciliarias
<b>EOD</b>	encuestas de origen-destino
<b>GEI</b>	gases de efecto invernadero
<b>ITF</b>	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte
<b>LGBTI+</b>	Lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis, intersexuales y toda identidad no binaria
<b>MAyDS</b>	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación
<b>MMGyD</b>	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>OCDE</b>	Organización para la Cooperación y el Desarrollo
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>PEG</b>	presupuesto con enfoque de género
<b>PNUD</b>	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>TS SUBE</b>	Tarifa Social Federal de Transporte



## Conceptos claves

**Acoso sexual:** “conjunto de prácticas cotidianas, como frases, gestos, silbidos, sonidos de besos, tocamientos, masturbación pública, exhibicionismo, seguimientos (a pie o en auto), entre otras, con un manifiesto carácter sexual” (Zermeño y Plácido, 2009, citados en Rozas Balbontín y Salazar Arredondo, 2015).

**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 principio, 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.

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

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

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

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


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

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

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

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

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



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


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

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

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

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



## Introducción

El sector del transporte representa una de las principales fuentes de emisiones de CO<sub>2</sub> (dióxido de carbono), debido al alto uso de combustibles fósiles, las tecnologías automotrices ineficientes y las altas tasas de motorización privada que vienen aumentando año a año en los países de la región de América Latina. Sin embargo, desempeña un rol fundamental en el desarrollo, al proporcionar el acceso a bienes y servicios y, por tanto, una oportunidad para promover una movilidad sostenible y equitativa. Por ello, no puede considerarse de manera independiente de las transformaciones y dinámicas sociales.

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

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

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

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

### ¿Cómo llevamos a cabo ese proceso?





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

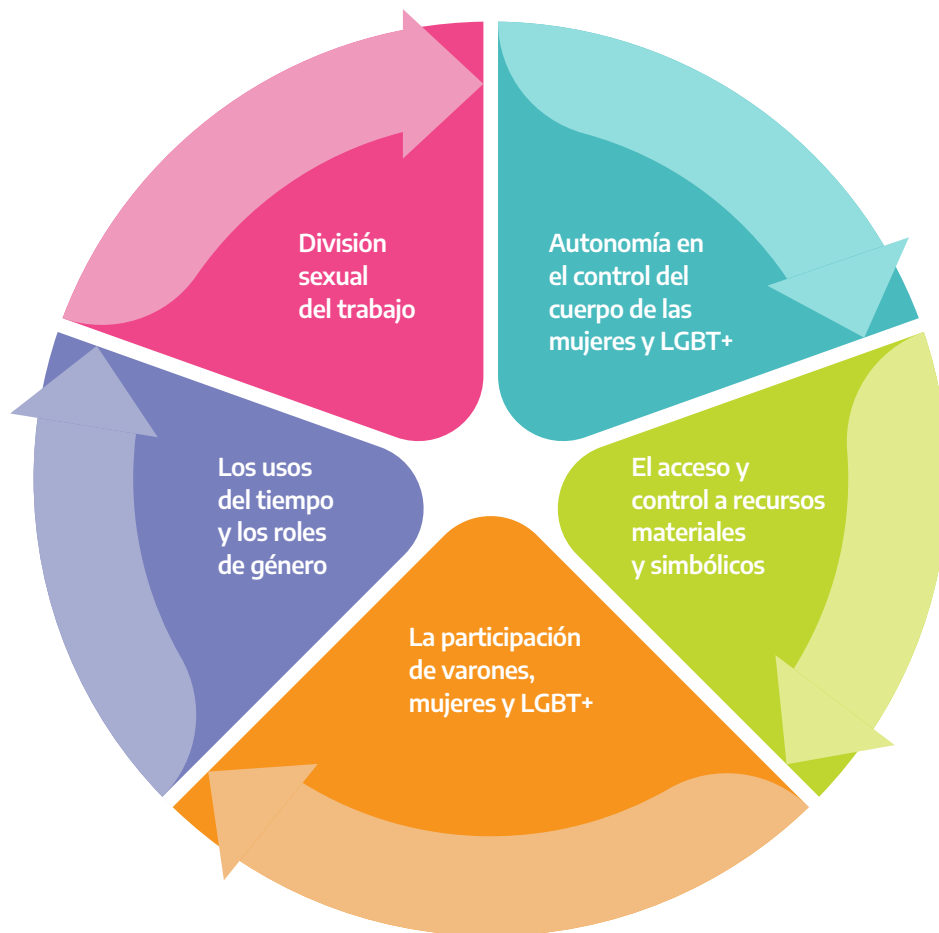
## Herramientas para la incorporación de la perspectiva de género



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


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

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



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


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



▶ El diseño de instancias de participación transformadoras de las brechas de género a partir de un mapeo de actores: El mapeo de actores claves (MAC) constituye una herramienta fundamental para representar la realidad social en la que estamos inmersas e inmersos, comprenderla en su extensión más compleja posible y establecer estrategias de cambio (Tapella, 2017). Con este instrumento se busca no solo tener un listado de los diferentes actores que participan en una iniciativa, sino también conocer sus acciones y los objetivos de su participación, identificando los roles y poderes subyacentes más relevantes. Para realizar un mapeo de actores con lentes de género<sup>1</sup> 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

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



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

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

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

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

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

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

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

*Preguntas orientadoras para diseñar un presupuesto con enfoque de género:*

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

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


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

*¿Qué acciones específicas tendrían recursos etiquetados?*

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

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

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



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





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

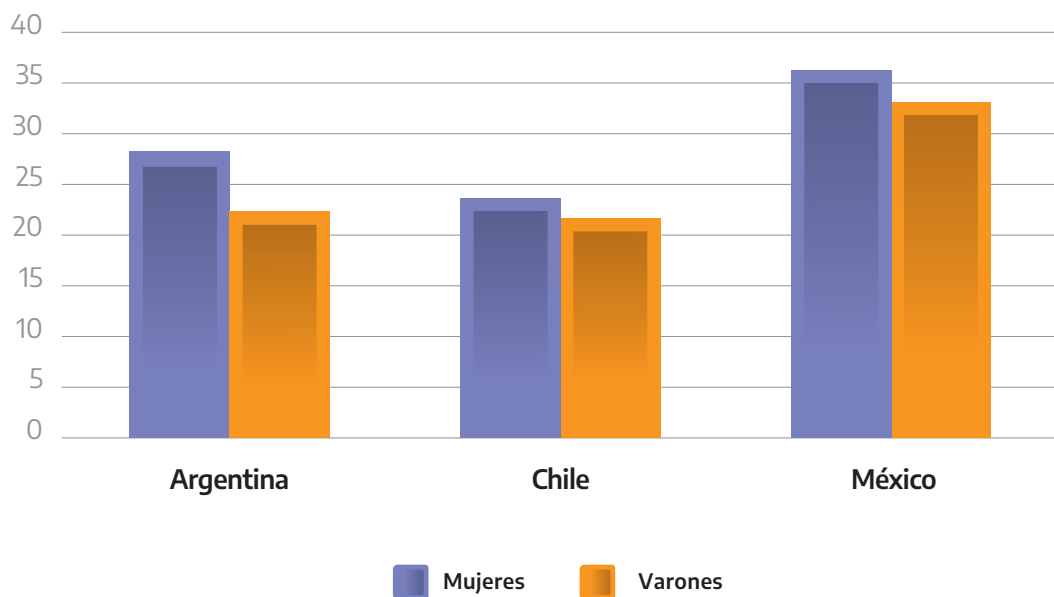
Los sistemas de transporte se inscriben en un espacio social atravesado por las jerarquías de un orden de género que condicionan la movilidad de las personas —especialmente, de mujeres y LGBTI+—, determinando en consecuencia su acceso a bienes y servicios, sus oportunidades de trasladarse en tiempo y forma, de controlar la contaminación derivada de sus elecciones de movilidad y sus márgenes de autonomía física, económica y en la toma de decisiones (CEPAL, 2019). A mujeres, varones y LGBTI+ les son asignados diferentes roles socioeconómicos y responsabilidades que determinan patrones de uso, acceso y necesidades de transporte diferenciados por género. Estos, a su vez, se intersectan con otras dimensiones, como la clase social, etnia, edad, nivel de ingresos, diversidades sexo-genéricas, ubicación geográfica y discapacidad, generando situaciones particulares de dominación o privilegio.

Si bien en América Latina y el Caribe la movilidad femenina ha visto mejoras, aún persisten diferencias, y muchas de las “elecciones de desplazamiento” se ven determinadas por las desigualdades de género (ONU Mujeres, 2018, citado en Pérez, 2019). La doble o triple carga de trabajo que recae sobre mujeres y LGBTI+, conjugando las tareas asociadas a su rol reproductivo —sin reconocimiento económico ni social— con las actividades que generan ingresos, condicionan los propósitos de viaje, la distancia recorrida y el número de paradas que realizan (CEPAL, 2019). Esto limita sus márgenes de autonomía física, económica y en la toma de decisiones.

Por su parte, según los estudios realizados, se ha constatado que las mujeres, con mayor frecuencia que los varones, tienden a buscar un patrón más sostenible de desplazamiento, ya sea por elección propia o porque no pueden costear el transporte privado (Aguilar et al., 2015). Según los datos de tendencia disponibles en 19 países desarrollados, la proporción de mujeres que manejan menos con tal propósito aumentó del 14 % en 2000 al 24 % en 2010. En cambio, para los varones, el aumento fue del 14 % al 20 % (ONU, 2015, citado en Casas Varez, 2017). Si analizamos los factores que inciden en ello, las mujeres, en atención al rol reproductivo asignado social y culturalmente, trabajan en lugares más cercanos a sus

hogares, usan más el transporte público que el vehículo particular, realizan viajes más cortos, caminan más y usan la bicicleta o el carpooling, incluso si disponen de automóvil propio (ONU, 2015; BID, 2016; Jirón, 2007; EIGE, 2012a, citados en Casas Varez, 2017). Por todo ello, contribuyen en menor medida que los varones a la emisión de CO<sub>2</sub> a la atmósfera y a los efectos del cambio climático. En América Latina, se observa el mismo patrón de movilidad por género que apunta la tendencia global. Según estudios realizados en varias ciudades de la región, se corrobora una mayor predisposición de las mujeres a conducir menos con la intención de cuidar el ambiente. En su lugar, usan más el transporte público y se movilizan a pie más frecuentemente que los varones.

#### Relación de personas que conducen menos para proteger el medio ambiente según sexo (En porcentajes)



Fuente: ONU, 2015. The World's Women 2015: Trends and Statistics. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. Sales N° E.15.XVII.8, Statistical Annex. ISSP (International Social Survey Programme) Research Group, 2014. Environment I and II-ISSP 2010. GESIS Data Archive, Cologne. ZA5500. [www.issp.org/index.php](http://www.issp.org/index.php), citado en Casas Varez, 2017, p. 37.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Se mantienen las denominaciones de "sexo" y "hombres" ya que así se encuentran en la fuente.


### Dimensiones en las que se expresa este vínculo.

Mujeres y LGBTI+ como personas usuarias del transporte: los patrones de movilidad diaria de mujeres y LGBTI+ son más complejos que los de los varones, toda vez que no se limitan únicamente a desplazarse al lugar de trabajo, sino que también incluyen trayectos en atención a las tareas de cuidado que recaen sobre ellas. Esto es conocido como movilidad del cuidado. En líneas generales, podemos caracterizar los patrones de movilidad por género de la siguiente manera:

Características de los viajes	Mujeres	Varones
Motivos	Diversos, en función de sus tareas laborales, sociales y relacionadas con el hogar	Principalmente laborales
Distancia recorrida	Trayectos de corta a mediana distancia, frecuentemente cerca del hogar	Distancias medianas a largas
Tipología de los trayectos	Múltiples paradas durante el trayecto	Viajes directos o con paradas limitadas, generalmente con fines laborales
Origen-destino	Fragmentado, viajes en zigzag	Trayectos directos de ida y vuelta
Horarios	Variables	Durante las horas de mayor demanda
Viajes acompañados	Frecuentemente acompañadas de niñas/os, personas mayores o personas con movilidad reducida	En menor medida
Carga	Coches de bebés, bultos o compras	Sin carga particular


Fuente: Jaimurzina et al., 2017, citado en Pérez, 2019, p. 16.

Dado que la planificación del transporte se realiza, generalmente, en base a encuestas origen-destino sobre los viajes de trabajo remunerado o de estudio, la movilidad del cuidado, que recae principalmente sobre las mujeres e identidades feminizadas, muchas veces queda por fuera de las consideraciones. Y estas



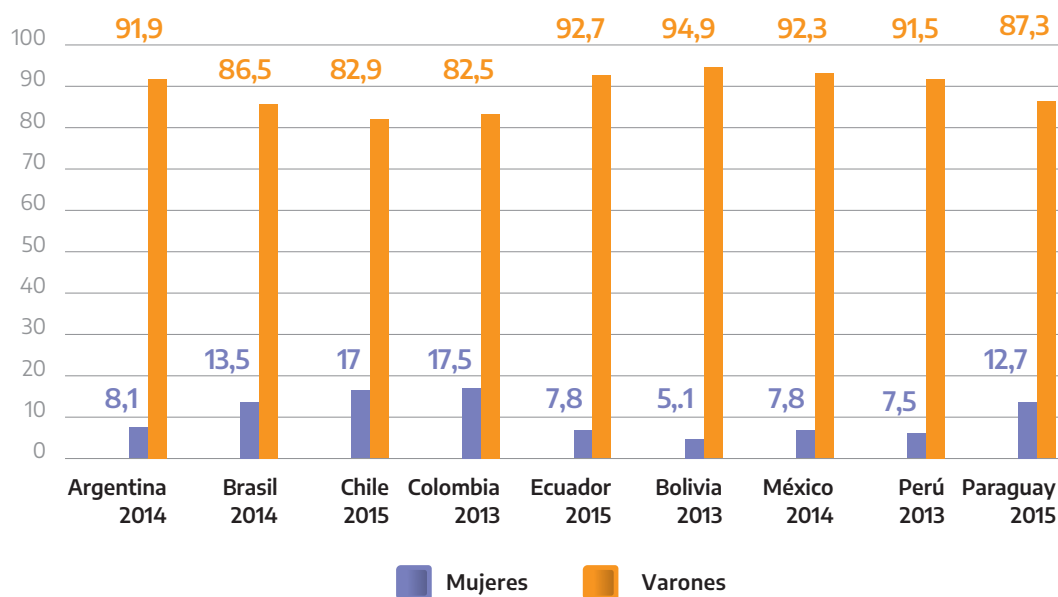
tareas demandan características específicas de los servicios de transporte, que pueden diferir fuertemente de las necesidades de movilidad de las personas que no tienen a su cargo este tipo de labores. Ejemplo de ello es realizar viajes con personas a cargo, lo que limita sus elecciones modales, el número de paradas que realizan y el tiempo de viaje.

Con respecto al uso del automóvil particular, numerosos estudios dan cuenta de una marcada masculinización en su utilización (OCDE, 2008; Jonsson-Latham, 2007, citados en CEPAL, 2019). Las estadísticas del sector del transporte en los países de ingresos altos, medianos y bajos demuestran que los varones tienden a usar más el automóvil para desplazarse a su empleo y para fines de ocio (Aguilar et al., 2015). En virtud del modelo de masculinidad dominante, el varón suele usar con mayor frecuencia el vehículo particular, incluso cuando este haya sido adquirido con fines familiares. El acceso al automóvil propio, entonces, queda limitado a aquellas mujeres con mayores ingresos y que se encuentran insertas en el mercado laboral formal (CEPAL, 2019).

- ▶ Nivel de ingreso y accesibilidad a los servicios de movilidad: las tarifas de los servicios condicionan los patrones de movilidad y el acceso a las distintas oportunidades laborales, de estudio, de consumo y el acceso a servicios públicos y privados. En atención a las características de la movilidad del cuidado, que recae principalmente en mujeres y LGBTI+, la concatenación de viajes realizados para combinar varios propósitos y ahorrar tiempo redunda en un mayor costo cuando el modelo tarifario del transporte público considera cada viaje una unidad. En atención al fenómeno de la feminización de la pobreza en la región, el acceso al transporte representa un desafío para aquellas mujeres que no poseen una fuente individual de ingresos (Banco Mundial, 2012b, citado en Jaimurzina et al., 2017) o bien aquellas que ven limitadas sus posibilidades de acceder a un trabajo remunerado.
  - ▶ Seguridad personal: la violencia y el acoso por motivos de género en espacios públicos, particularmente en los sistemas de transporte público, reduce la libertad de movimiento de mujeres, niñas y LGBTI+. Las prácticas de abuso y acoso sexual constituyen un obstáculo para el ejercicio de la libertad de tránsito y movilidad de las personas, que afecta sus capacidades y oportunidades de desarrollo (Rozas Balbontín y Salazar Arredondo, 2015). La calidad, o la falta de calidad, de los servicios de transporte —especialmente, la inseguridad y la limitada fiabilidad de los servicios— es un factor importante que incide en la elección de los modos y en las decisiones de desplazamiento de mujeres y LGBTI+.
- 

► Mujeres y LGBTI+ como actores en el sector del transporte: actualmente, según las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el sector del transporte emplea alrededor del 5 % de la fuerza laboral total en la mayoría de los países del mundo, un porcentaje que se amplía aún más si se consideran los empleos en las industrias de producción de medios de transporte, construcción y mantenimiento de la infraestructura (Jaimurzina et al., 2017). A pesar de que mujeres y LGBTI+ son quienes usan en mayor medida el transporte público, la fuerte masculinización del sector hace que enfrenten mayores barreras para participar de él. Prueba de ello es que en 2018 se estimaba que había 117 millones de mujeres ocupadas en América Latina y el Caribe, de las cuales el 66 % se concentraron en tres industrias: educación y salud, comercio y servicios (OIT, 2019, citado en Montes, 2019), mientras que los varones predominaban fuertemente en los sectores de transporte, almacenaje y comunicaciones, minería y construcción (Jaimurzina et al., 2017). La subrepresentación de las mujeres en sectores no tradicionales, como construcción y transporte, fue estimada por la OIT: del total de las personas ocupadas, en promedio, las mujeres representaban el 3 % y 13 % respectivamente (Jaimurzina et al., 2017). Asimismo, su participación puede encontrarse en áreas administrativas, de atención al público o de limpieza y, muy pocas veces, en puestos técnicos de planificación u operación del sistema de transporte, pese a estar calificadas para ello.

#### Proporción del trabajo femenino en el sector transporte (en %)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Unidad de Servicio de Infraestructura, CEPAL, con datos de la OIT, 2016, citados en Jaimurzina et al, 2017.

*Teniendo en cuenta que los patrones de uso, acceso y necesidades de movilidad diferenciadas por género están condicionados por la accesibilidad y la asequibilidad de los servicios de transporte, la percepción de seguridad, la disponibilidad de tiempo y su disposición a pagar, la incorporación de la perspectiva de género desde una mirada interseccional en el diseño de las políticas de transporte y cambio climático se vuelve una tarea ineludible. Las respuestas climáticas que diseñemos en el sector pueden incidir fuertemente en el grado de accesibilidad que mujeres, varones y LGBTI+ tengan a los beneficios y oportunidades que ofrece la movilidad sostenible y, por ello, representan una oportunidad para contribuir a la reducción las brechas de género existentes.*

## ¿Cuáles son y dónde están las brechas de género en el sector del transporte?

En los países latinoamericanos, y Argentina no es la excepción, existe una alta dependencia o demanda y una baja disponibilidad de sistemas de transporte público, lo que genera en muchos casos la existencia de sistemas informales. El crecimiento urbano no ha ido en consonancia con el desarrollo o fortalecimiento de la infraestructura y de servicios de transporte que permitan una mayor conectividad e integración territorial para garantizar el acceso universal a toda la ciudadanía. Por el contrario, se observan patrones que privilegian la movilidad privada por sobre la movilidad pública (Dmuchowsky y Velazquez, 2018). Esto, a su vez, convive con importantes brechas de género en términos de acceso, elección modal y participación en el sector que limitan la autonomía física, económica y en la toma de decisiones de mujeres y LGBTI+.

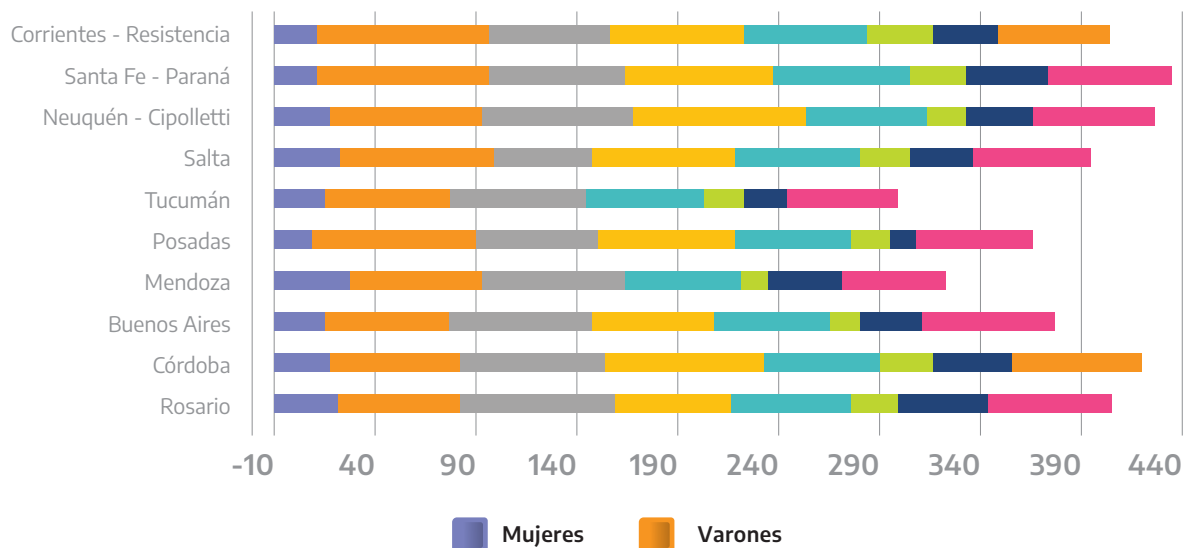
Ahora bien, la recolección de datos sobre movilidad en Argentina es discontinua, enfocada más en la infraestructura o los servicios de transporte que en las personas que los usan, y la desagregación por género es poco frecuente, lo que dificulta la posibilidad de realizar diagnósticos con enfoque de género. Amén de esta dificultad, a fin de dar cuenta de las principales brechas de género en el sector, utilizaremos datos de las encuestas de movilidad domiciliarias realizadas entre 2008 y 2013 en 10 aglomerados urbanos<sup>3</sup> en los que vive el 56,3 % de la población (Dmuchowsky y Velazquez, 2018).

► Brechas en los patrones de movilidad y elección modal. En todos los aglomerados, las mujeres representan entre el 55 % y el 65 % del total de personas usuarias del transporte público, realizan alrededor del 60 % de las etapas de viaje caminando y representan entre el 20 % y el 30 % de los viajes hechos como conductoras de automóviles. Esto corrobora que las mujeres utilizan en menor proporción que los varones el automóvil particular, la motocicleta y la bicicleta (Gutiérrez y Pereyra, 2019). También emerge un patrón de género al observar la distribución de los viajes según

<sup>3</sup> Desde una mirada interseccional, es preciso notar la ausencia de datos sobre movilidad de mujeres y LGBTI+ rurales.

el motivo: alrededor del 40 % del total de viajes realizados por trabajo remunerado corresponde a mujeres, los realizados por estudio se distribuyen en partes iguales y más del 60 % de los viajes por tareas de cuidado son realizados por mujeres (Gutiérrez y Pereyra, 2019). Entre las mujeres trabajadoras remuneradas, los viajes por cuidado predominan sobre los de estudio y los otros motivos no laborales; representan entre el 13 % y el 35 %. Asimismo, es importante notar que estas mujeres realizan más viajes por cuidado que los varones que declaran la misma condición de actividad (Gutiérrez y Pereyra, 2019). A modo de ilustrar estos patrones de movilidad diferenciados por género, se presentan las siguientes figuras:

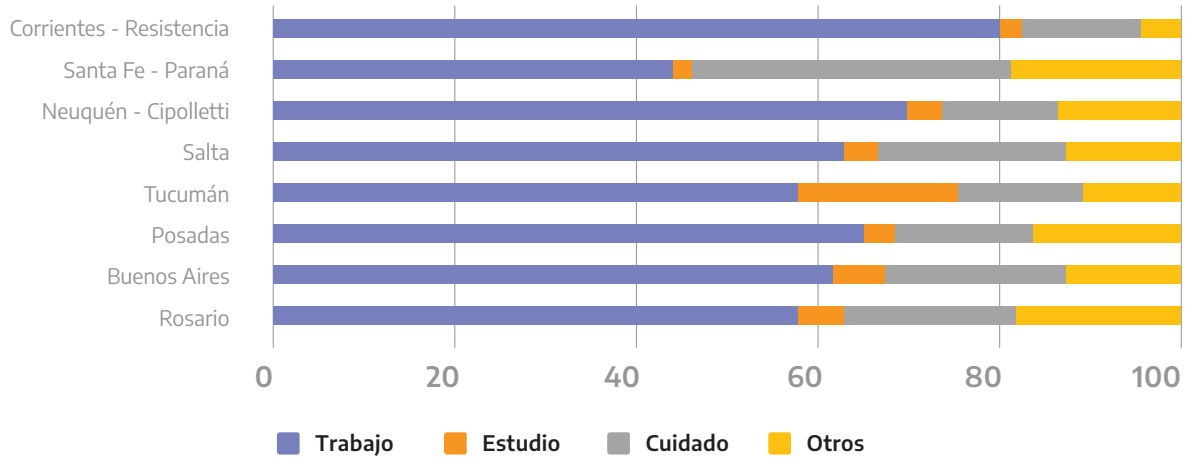
### Participación de las mujeres en el total de etapas del modo de transporte (en%)



Fuente: Elaboración propia en base a Gutiérrez y Pereyra, 2019.

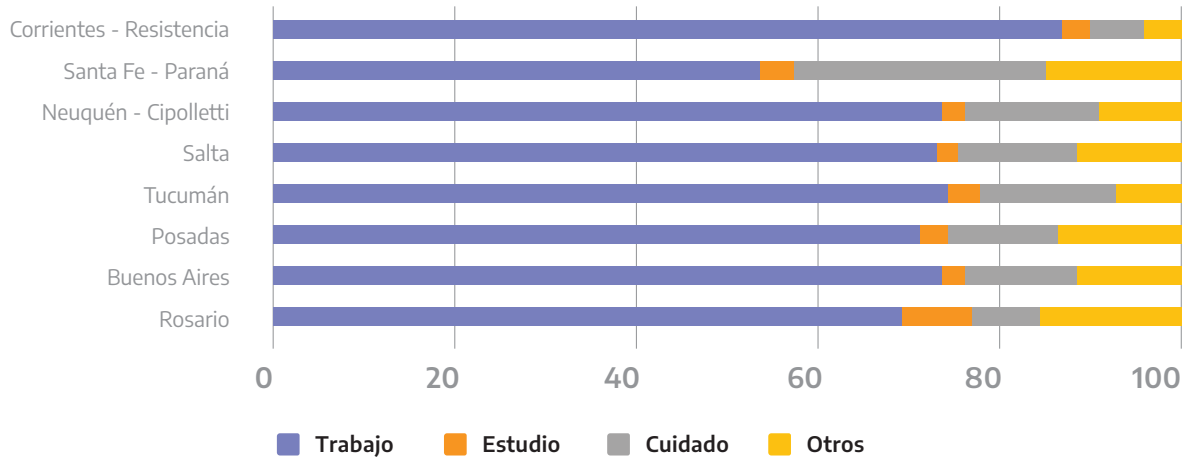


**Proporción de las mujeres en el total de etapas del modo de transporte (en%)**



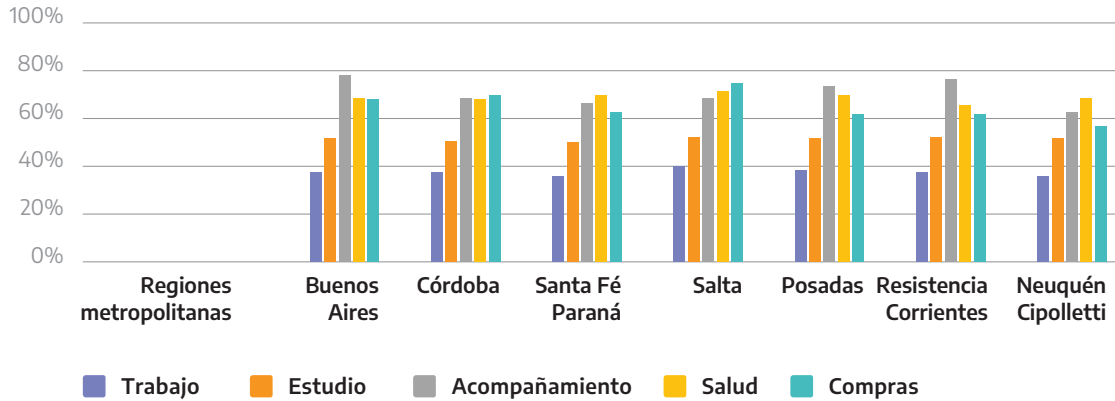
Fuente: Elaboración propia en base a Gutiérrez y Pereyra, 2019.

**Motivos de viaje de mujeres que se reconocen como trabajadoras (en %).**



Fuente: Elaboración propia en base a Gutiérrez y Pereyra, 2019.

### Participación de las mujeres en el total de viajes por cada motivo (en%)



Fuente: Elaboración propia en base a Gutiérrez y Pereyra, 2019.

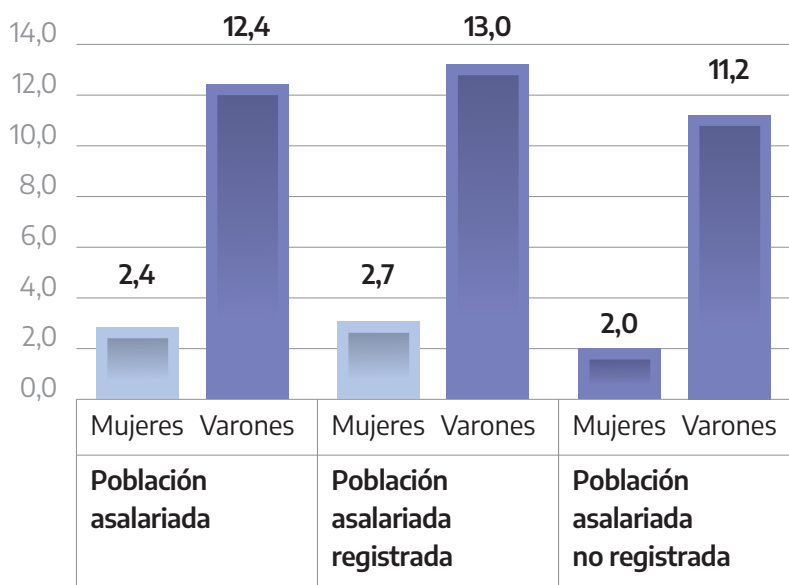
En resumen, la movilidad cotidiana de las mujeres en los conglomerados urbanos estudiados expresa y evidencia una mayor dedicación a las tareas de cuidado que la realizada por los varones, independientemente de su condición de actividad. Y esto engloba una diversidad de actividades, dispersas en tiempo y espacio, además de las laborales o del estudio, realizadas en modos de transporte con menor rapidez, flexibilidad o autonomía (como la caminata y el transporte público). La distribución de los motivos de viajes corrobora la cuestionada pero vigente identificación de roles “productivos” (realizados por varones) y “reproductivos” (realizados por mujeres y LGBTI+). La disponibilidad del vehículo o de quien lo conduce, los esquemas y calidades de la prestación de los servicios de transporte, las condiciones del espacio público, su infraestructura y la percepción de inseguridad, entre otros, operan como restricciones o condicionantes de los patrones de movilidad de las mujeres (Gutiérrez y Pereyra, 2019).

► Brecha de ingresos y movilidad. El nivel de ingreso también determina los patrones de movilidad de mujeres y LGBTI+ toda vez que la concatenación de viajes para combinar varios propósitos redundando en un mayor costo de movilidad, en un modelo tarifario del transporte público por viaje (Pérez, 2019). Prueba de ello es que el 77 % de las tarjetas activas de la Tarifa Social Federal de Transporte<sup>4</sup> (en adelante TS SUBE) pertenece a mujeres que, en promedio, utilizan la tarjeta 22,7 veces al mes, mientras que los varones lo hacen 20,7 veces (Ministerio de Transporte, 2019). Entre las categorías de beneficiarias de TS SUBE, las empleadas de

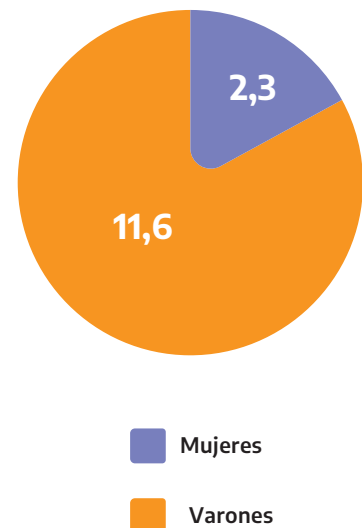
casas particulares son las que más cantidad de usos le dan a la tarjeta (32,7). Con un promedio de 5 viajes menos al mes, le siguen las trabajadoras con Monotributo Social, luego, las titulares de cobro de la asignación universal por hijo (AUH) y, también, por sobre la media, las pensionadas (Ministerio de Transporte, 2019).

► Brechas en la participación en el sector. Las brechas de género existentes en el sector están marcadas tanto por la baja participación de mujeres y LGBTI+ (segregación horizontal) como por la “feminización” de las posiciones que ocupan, generalmente más bajas, con sueldos reducidos y, si las hubiera, con pocas oportunidades de desarrollar una carrera (techos de cristal) (OIT, 2013). En nuestro país, entre la población ocupada en el sector, los varones representan el 11,6 % y las mujeres solo el 2,3 %. Por su parte, la tasa de feminización (proporción de mujeres sobre el total del empleo) es del 12,3 % y la tasa de feminización en cargos jerárquicos es del 18,2 % (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020).

#### Transporte, almacenaje y comunicaciones



#### Transporte, almacenaje y comunicaciones



Fuente: Boletín de estadísticas laborales según sexo. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, 2020.

<sup>4</sup> El 25 % de las mujeres potenciales beneficiarias de TS SUBE habita en hogares de los dos primeros estratos de ingresos per cápita. Más aún, el 58,8 % de ellas reside en hogares pertenecientes al 50 % más bajo de la distribución. Por el contrario, sólo el 13,8 % habita en los hogares de los dos estratos de ingresos más altos (Ministerio de Transporte, 2019).

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

A la luz de las persistentes brechas de género identificadas en el sector, es preciso mencionar algunos desafíos que se deberán afrontar para potenciar las oportunidades que tiene el diseño e implementación de soluciones de movilidad integradas, equitativas y sostenibles orientadas a eliminar las barreras que enfrentan las personas, de forma diferenciada, en su movilidad diaria.

► Disponibilidad de datos de movilidad con perspectiva de género: el primer paso para promover una movilidad sostenible con perspectiva de género es impulsar la recolección de datos sobre la demanda desagregada según los diferentes grupos de personas usuarias. La información a relevar deberá focalizarse en cuatro campos, de especial utilidad para las/os tomadoras/es de decisiones y planificadoras/es de transporte (ITF, 2011, citado en Pérez, 2019). A saber:

- a) acceso a los diferentes modos de transporte;
- b) costo de transporte;
- c) características de los viajes (modo, frecuencia, duración, motivación) y
- d) calidad del servicio de transporte.

En tal sentido, uno de los desafíos es visibilizar debidamente los viajes de cuidado en los instrumentos de recolección de datos. Para ello, no basta con obtener información desagregada por género, sino que será necesario dar cuenta de otros elementos que moldean las decisiones de movilidad. Por ejemplo, notar la presencia de hijas/os u otras personas dependientes en el hogar, identificar los viajes realizados para atender las tareas de cuidado y el tiempo que demandan, distinguir entre los motivos de viajes a través de categorías como trabajo remunerado y no remunerado, estudio, razones personales, sociales, de salud, entre otras, y los viajes

multipropósito o encadenados. Esto les permitirá a las/os planificadoras/es diseñar respuestas climáticas en el sector del transporte que consideren las necesidades y preferencias diferenciadas por género.

- ▶ Romper con la masculinización del sector: la profesionalización, junto con los cambios tecnológicos, abre una ventana de oportunidades para incorporar más mujeres y LGBTI+ en la fuerza laboral del sector. Sin embargo, estas oportunidades necesitan un acompañamiento por parte del Estado, a los fines de promover efectivamente el acceso de mujeres y LGBTI+. Para ello, será necesario un esfuerzo sistemático y continuo por parte de los sectores público y privado, diseñando políticas laborales inclusivas con estrategias específicas. Un ejemplo de ellas serían acciones afirmativas e incentivos económicos y fiscales para hacer partícipes a mujeres y LGBTI+ de las oportunidades tradicionales y nuevas que ofrece el sector del transporte.

Independientemente de las implicancias sociales y de género, la incorporación de la perspectiva de género también trae aparejados cobeneficios económicos, entre los que podemos mencionar (Caballero, 2013):

- ▶ Aumenta el retorno de la inversión en infraestructura y la rentabilidad de los sistemas de transporte, al aumentar el número de personas usuarias transportadas.
- ▶ Satisface la demanda de servicios de transporte a través del conocimiento de las necesidades, preferencias y limitaciones de todas las potenciales personas usuarias.
- ▶ Mejora el acceso de mujeres y LGBTI+ al trabajo, a la educación y a los servicios, lo que redundará en un aumento de la productividad laboral.
- ▶ Permite a mujeres y LGBTI+ disponer de más tiempo para atender sus necesidades personales y laborales, lo que favorece su autonomía física, económica y en la toma de decisiones.

*Por lo tanto, la transversalización de la perspectiva de género en las políticas de transporte y cambio climático constituye una herramienta para promover respuestas sostenibles, garantizando un acceso equitativo a los recursos y oportunidades necesarias para el desarrollo. Como ya hemos señalado, esto implica que las consideraciones de género sean incorporadas en todo el ciclo de planificación de la política, ubicando la igualdad entre los géneros en el centro de las decisiones políticas*

## ¿Cómo analizar con lentes de género las acciones de adaptación y mitigación y 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, 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 de toma de decisiones de las 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 transporte y cambio climático. A través de un ejemplo práctico y según las dimensiones establecidas en el Plan de Acción Nacional de Transporte y Cambio Climático (2017), podremos observar de qué manera es posible diseñar medidas que, incorporando las consideraciones de género, promuevan las transformaciones necesarias para eliminar las brechas y las desigualdades de

género existentes. Avanzar hacia el logro de una mayor capacidad transformadora de las relaciones desiguales de género en la respuesta climática implica necesariamente ubicar en posición central a las personas en tanto sujetos de derecho, bajo los principios de igualdad, no violencia y no discriminación potenciando a un 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 objetivo y como principio la inclusión, la equidad y la igualdad entre los géneros. Esto requiere, por un lado, la sensibilización y compromiso con esta agenda y, por otro, la dotación de mejores herramientas conceptuales y metodológicas para pensar, diseñar, gestionar y evaluar las acciones con lentes de género.

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

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

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

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

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

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

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

*¿Se identifican claramente las brechas de género?*

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

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

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

Sector: Transporte. Eje de transporte urbano de pasajeros: acciones de mitigación

Fuente: Plan de Acción Nacional de Transporte y Cambio Climático, 2017.

### 3.1.4. Promoción de vehículos livianos con tecnologías de bajas emisiones

	Diseñada como no sensible al género	Diseñada como potencialmente transformadora de las brechas de género
Descripción	La acción consiste en la inclusión progresiva de vehículos eléctricos con el objetivo de reducir emisiones. Se trata de la incorporación de unidades (denominadas ULEV33) cuyo nivel de emisión es hasta 50 % menor en comparación con el promedio de los vehículos nuevos construidos en el mismo año.	La acción consiste en la inclusión progresiva de vehículos eléctricos con el objetivo de reducir emisiones, promoviendo un acceso equitativo a mujeres, varones y LGBTI+.
Necesidades y barreras	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Precio de venta al público: el vehículo eléctrico es frecuentemente más caro que un vehículo con motor de combustión interna.</li> <li>- Menor autonomía: los vehículos eléctricos por lo general cuentan con una menor autonomía, es decir, deben reaprovisionarse una vez realizadas distancias menores que los vehículos a combustión pura.</li> <li>- Necesidad de contar con políticas públicas para la adopción y extensión de los vehículos eléctricos y la infraestructura necesaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mayores obstáculos económicos y barreras en base a estereotipos de género que limitan el acceso de mujeres y LGBTI+ a la adquisición de vehículos livianos con tecnologías de bajas emisiones.</li> <li>- Patrones de movilidad diferenciados por género que condicionan la elección de este tipo de vehículos con menor autonomía (mayores incentivos para mujeres y LGBTI+, que recorren distancias más cortas, y menores incentivos para varones, que realizan viajes más largos).</li> <li>- Políticas públicas para la adopción y extensión de los vehículos eléctricos y de la infraestructura que, "ciegas" al género, (re)producen las desigualdades existentes.</li> </ul>
Instrumentos y herramientas de implementación	Incentivos a la movilidad "limpia" a través de: reducción de tributos sobre estos vehículos, asignación de subsidios para su adquisición, bonificación de peajes, descuentos y exención de pago en estacionamientos, ventajas para la circulación, entre otras.	Incentivos a la movilidad "limpia" que establece cupos/paridad de mujeres y LGBTI+, garantizando el acceso equitativo.



Financiamiento	No se explicita en el Plan.	Establecer incentivos económicos, fiscales e impositivos para promover el acceso de mujeres y LGBTI+ a este tipo de vehículos.
Esquema de monitoreo	En evaluación.	Porcentaje de mujeres y LGBTI+ que adquieren este tipo de vehículos. Porcentaje de mujeres y LGBTI+ que accede a los incentivos para promover este tipo de movilidad "limpia".

Sector: Transporte. Eje de transporte de cargas: acciones de mitigación

Fuente: Plan de Acción Nacional de Transporte y Cambio Climático, 2017.

### 3.3.3. Capacitación de choferes

	Diseñada como no sensible al género	Diseñada como potencialmente transformadora de las brechas de género
Descripción	La acción tiene como objetivo reducir las emisiones de GEI generadas por las unidades de autotransporte de carga, a partir de la implementación de planes de capacitación de choferes, de acuerdo con estándares de conducción racional, lo que permitiría disminuir significativamente el consumo de energía y, a su vez, lograr mejoras en el mantenimiento de las unidades.	La acción tiene como objetivo reducir las emisiones de GEI generadas por las unidades de autotransporte de carga, a partir de la implementación de planes de capacitación de choferes de acuerdo con estándares de conducción racional, incluyendo asimismo el enfoque de género, que permita promover la deconstrucción de estereotipos de género. También se propone promover una mayor participación de mujeres y LGBTI+ en el sector.
Necesidades y barreras	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrenamiento de capacitadoras/es con los conocimientos adecuados.</li> <li>- Oposición de transportistas a que sus choferes pierdan días de trabajo, ya que les impide la realización de viajes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-- Mayores obstáculos en el acceso de las mujeres y LGBTI+ en virtud de la marcada masculinización del sector.</li> <li>- Estereotipos de género que condicionan la adopción o el rechazo de la incorporación de la conducción racional. Esto es, cómo influyen los mandatos de las masculinidades en las maneras de conducir.</li> </ul>



Instrumentos y herramientas de implementación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión de los beneficios, especialmente en ahorro de combustible.</li> <li>- Incorporación de principios de manejo racional en las capacitaciones para la Licencia Nacional Habilitante.</li> <li>- Diseño de regulación e incentivos que obliguen a la adopción de programas de capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporación de la perspectiva de género dentro de los principios de manejo racional en la Licencia Nacional Habilitante.</li> <li>- Establecimiento de cupos/paridad en los programas de capacitación, que promuevan una mayor participación de mujeres y LGBTI+ en el sector.</li> </ul>
Financiamiento	<p>Esta acción se financia en el marco del presupuesto público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se establecen incentivos económicos e impositivos a las empresas de transporte que incorporen mujeres y LGBTI+ a los fines de promover su participación en el sector.</li> <li>- Se diseña el presupuesto con perspectiva de género.</li> </ul>
Esquema de monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad de conductoras/es capacitadas/os por año.</li> <li>- Identificación (número y nombre) de la regulación establecida para capacitar choferes.</li> <li>- Identificación de la incorporación del principio de manejo racional en las capacitaciones para la Licencia Nacional Habilitante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporción de mujeres y LGBTI+ capacitadas/os por año.</li> <li>- Incorporación del enfoque de género dentro de los principios de manejo racional en las capacitaciones.</li> <li>- Cantidad de empresas que acceden a los incentivos económicos y fiscales en virtud de la incorporación de mujeres y LGBTI+ como conductoras/es.</li> <li>- Proporción de mujeres y LGBTI+ por año que ingresan como conductoras/es a las empresas de transporte.</li> </ul>

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

A lo largo de esta publicación, hemos dado cuenta de qué manera los roles y estereotipos de género condicionan los patrones de movilidad de mujeres, varones y LGBTI+ y de cómo estos expresan, contienen y (re)producen las desigualdades de género en la forma y en el acceso a los bienes, servicios, relaciones sociales, familiares y laborales. Estas formas de satisfacer las necesidades de movilidad se ven atravesadas no solo por relaciones desiguales de género, sino también por el nivel socioeconómico, la ubicación geográfica, tener alguna discapacidad, diversidades sexo-genéricas, entre otras, y, por elección o por imposición, generan contribuciones diferenciadas por género a los efectos del cambio climático.

Por tanto, a los fines de promover la transversalización de la perspectiva de género en las respuestas climáticas en el sector del transporte, debemos considerar la necesidad de trabajar en:

- 1) Impulsar acciones, en alianza con sectores clave, para la recolección de datos de movilidad que incorporen la perspectiva de género desde una mirada interseccional. Es necesario impulsar la realización periódica de estudios interdisciplinarios de manera tal de disponer de información sistemática y comparable sobre los patrones diferenciados de movilidad, movilidad del cuidado e impacto de las medidas que se apliquen. También se sugiere incorporar el enfoque de género en estudios de integración tarifaria, toda vez que ello permitiría reducir la carga económica de viajes múltiples, generalmente realizados por mujeres y LGBTI+ con el propósito de realizar tareas de cuidado.
- 2) Establecer los acuerdos necesarios entre el sector privado y el público para promover el acceso de mujeres y LGBTI+ al sector del transporte, tanto en lugares de toma de decisión para el diseño de políticas de transporte sostenibles como en posiciones no tradicionales dentro del mercado de trabajo. Esto permitirá que la acción climática en el sector contribuya a superar la segregación vertical y horizontal que lo caracteriza y, al mismo tiempo, a garantizar el acceso a mujeres y LGBTI+ a lugares de toma de decisión en la respuesta climática.

- 
- 3) Incluir dentro de los proyectos de transporte e infraestructura del transporte (licitaciones y contrataciones) consideraciones que atiendan necesidades prácticas de género, vinculadas tanto con la movilidad del cuidado como con la mejora en la seguridad para contribuir a la erradicación de la violencia y el acoso por motivos de género en el transporte. Por ejemplo, contemplar patrones de viaje con personas a cargo en la compra de colectivos eléctricos, estipular áreas amplias para caminar en las estaciones, buenos niveles de iluminación, líneas de visibilidad claras, canales de denuncia por violencia o acoso por motivos de género, entre otros.
  - 4) Generar instancias de participación y de consulta transformadoras de las brechas de género durante todo el proceso de planificación en las que sean convocadas organizaciones de mujeres y LGBTI+, de manera tal de incorporar sus voces en tanto personas usuarias de los servicios de transporte y, con ello, integrar las necesidades y preferencias diferenciadas por género.
  - 5) Incluir indicadores de monitoreo y seguimiento sensibles al género que nos permitan medir los impactos diferentes que cualquier acción planificada pueda tener sobre mujeres, varones y LGBTI+ con el fin de promover políticas de movilidad sostenibles y equitativas.
  - 6) 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.
- 

## 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.° 26061 (2005) de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- ▶ Ley n.° 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.° 26842 (2012) sobre Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas.
- ▶ Ley n.° 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.° 25663 (2003) de Salud Sexual y Procreación Responsable.
- ▶ Ley n.° 26150 (2006) de Educación Sexual Integral.
- ▶ Ley n.° 27610 (2020) de Acceso a la interrupción voluntaria del embarazo.
- ▶ Ley n.° 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.° 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.° 1363/97 de Igualdad de Trato entre Agentes de la Administración Pública Nacional y n.° 2385/93 sobre Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional.
- ▶ Ley n.° 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>
- ▶ Caballero, L. (2013). Guía para la Integración de la Perspectiva de Género en los Sistemas de Transporte Urbano que Optimizan la Movilidad. División de Género y Diversidad. SOCIAL SECTOR. BID.
- ▶ Casas Varez, M. (2017). La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- ▶ Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). Determinantes de género en las políticas de movilidad urbana en América Latina. Boletín 371, n.º 3.
- ▶ 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.
- ▶ Dmuchowsky, J. y Velazquez, M. (2019). Género y Transporte. Un abordaje cuantitativo comparativo a partir de los estudios de movilidad domiciliarios de las regiones metropolitanas argentinas. Quid 16, (10), 129-155. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/quid16/article/view/3199>
- ▶ 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.
- ▶ Gutiérrez, A. y Pereyra, L. (2019). La movilidad cotidiana en ciudades argentinas: un análisis comparado con enfoque de género. Lavboratorio. Revista de Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social, (29), 142-165. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/lavboratorio/article/view/5126>

- 
- ▶ Jaimurzina, A., Pérez Salas, G. y Sánchez, R. (2017). Políticas de logística y movilidad para el desarrollo sostenible y la integración regional. CEPAL. Ministerio de Transporte. (2019). Informe de Género. Tarifa Social Federal de Transporte. República Argentina. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_sobre\\_tarifa\\_social\\_sube\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_sobre_tarifa_social_sube_0.pdf)
  - ▶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2020). Boletín de estadísticas laborales según sexo. Estudios y Estadísticas Laborales. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial. <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/oede/index.asp>
  - ▶ 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 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](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/programa_webinar_mujeres_mdp.pdf)
  - ▶ Montes, L. (2 de octubre de 2019). ¿Cómo fomentar la participación de la mujer en los diferentes eslabones de la cadena de valor del sector transporte? Moviliblog. BID. <https://blogs.iadb.org/transporte/es/como-fomentar-la-participacion-de-la-mujer-en-los-diferentes-eslabones-de-la-cadena-de-valor-del-sector-transporte/>
  - ▶ ONU Mujeres. (2020). Perfil de país según igualdad de género. ONU Mujeres Argentina.
  - ▶ Pérez, G. (2019). Políticas de movilidad y consideraciones de género en América Latina. Serie Comercio Internacional, n° 152 (LC/TS.2019/108). CEPAL.
  - ▶ 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](https://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/womens_empowerment/VDGenSSalud.html)
  - ▶ Rozas Balbontín, P. y Salazar Arredondo, L. (2015). Violencia de género en el transporte público: una regulación pendiente. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/38862-violencia-genero-transporte-publico-regulacion-pendiente>
- 

- ▶ 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).



Ministerio de Ambiente  
y Desarrollo Sostenible  
**Argentina**

