



Organización
Internacional
del Trabajo

► Género, igualdad e inclusión para una transición justa en la acción climática

Una guía de políticas



► **Género, igualdad e inclusión para una transición justa en la acción climática**

Una guía de políticas



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue:
Género, igualdad e inclusión para una transición justa en la acción climática - Una guía de políticas, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024, © OIT.

Traducciones – En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

Adaptaciones – En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

Materiales de terceros – Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220408049 (pdf web)

Publicado también en inglés, Gender, equality and inclusion for a just transition in climate action - A policy guide, 9789220408025 (web PDF); en francés, Genre, égalité et inclusion pour une transition juste dans l'action climatique – Guide pratique, 9789220408032 (pdf Web)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the ILO, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

► Agradecimientos

La presente guía de políticas es el resultado de la colaboración entre el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión y el Programa de Acción Prioritario sobre Transiciones Justas hacia Economías y Sociedades Ambientalmente Sostenibles en la OIT. En orden alfabético, la guía ha sido coordinada por Emanuela Pozzan y Camilla Roman, que también son las principales autoras. Se basa en estudios de investigación producidos por Alyson Brody, Claudia Mora del Valle, Janet Robinson y María Elena Valenzuela Ponce de León. También se ha visto reforzada por las valiosas contribuciones y revisiones y el apoyo de Ira Postolachi y Dirkje Schaaf. La guía se ha preparado bajo la supervisión general de Chidi King y Moustapha Kamal Gueye.

La guía se ha beneficiado de contribuciones y revisiones sustantivas de colegas que representan a una gran diversidad de departamentos en la sede de la OIT, así como de colegas de las oficinas regionales y de país de la Organización:

Laura Addati, Sara Andersson, Paz Arancibia Roman, Christina Behrendt, Ozge Berber Agtas, Celine Peyron Bista, Jana Bischler, Jae-Hee Chang, Ekaterina Chubarova, Jens Dyring Christensen, Hae Kyeung Chun, Matilda Dahlquist, Seynabou Diouf, Sun Doi, Simel Esim, Elisenda Estruch-Puertas, Valeria Esquivel, Halshka Graczyk, Jenni Jostock, Yasuhiko Kamakura, Moipone Duduetsang Kgatle, Takaaki Kizu, Sofie Lambert, Eva Majurin, Onneetse Kym Makhumalo, Aya Matsuura, Lisa Morgan, Lene Olsen, Ian Orton, Karuna Pal, Camila Pereira Rego Meireles, Victor Hugo Ricco, Baye Sambou, Valentina Stoevska, Valentina Verze, Amanda Claribel Villatoro, José Luis Viveros Añorve, Alice Vozza y Kieran Walsh.

Asimismo, queremos expresar nuestro agradecimiento a John Maloy por la edición del documento, a Christian Tasso por la maquetación y el diseño, y a Mónica Moreno-Corregidor por la traducción al español.

Por último, esta guía de políticas no habría sido posible sin el apoyo financiero de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Asdi) y de la GIZ en nombre del Gobierno de la República Federal de Alemania.

► Prólogo

Al encontrarnos en la intersección del cambio climático, los cambios ambientales y la dinámica socioeconómica mundial, es imperativo reconocer los efectos profundos y de gran alcance que estos fenómenos complejos y sin fronteras están teniendo en el mundo del trabajo.

Los efectos del cambio climático podrían exacerbar las desigualdades y los déficits de trabajo decente existentes, y convertirse en un nuevo factor que impulse la injusticia social y económica.

Desde una perspectiva social y económica, es necesario adoptar medidas urgentes y ambiciosas para hacer frente al cambio climático. La transición a economías con bajas emisiones de carbono y resilientes al cambio climático puede acelerar el crecimiento económico y el logro del trabajo decente. Sin embargo, la creación y la pérdida de empleos afectarán a las mujeres y los hombres y a otros grupos de una manera diferente y, lejos de reducir los patrones de desigualdad existentes, corren el riesgo de reproducirlos y reforzarlos. Las mujeres en el mercado de trabajo ya se enfrentan a diferencias persistentes en términos de empleo, protección social, remuneración, condiciones de trabajo y espacios de toma de decisiones, así como a una sobrecarga de trabajo de cuidados no remunerado.

La transición hacia una economía más verde no subsana automáticamente las desigualdades de género actuales. La ecologización de las economías también debería tener en cuenta las cuestiones de género. Las políticas climáticas y de transición justa deben concebirse intencionadamente para ser inclusivas y tener una perspectiva de género. Los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben aprovechar esta oportunidad.

Esta guía de políticas tiene por objeto colmar la brecha de conocimientos al abordar las dimensiones de género y de la igualdad en las políticas y programas de transición justa, a fin de reducir al mínimo los riesgos sociales, económicos y ambientales, apoyando al mismo tiempo el trabajo decente, la mayor inclusión y la equidad. La guía se basa en las normas internacionales del trabajo, e integra un enfoque de transición justa centrado en las personas y basado en los derechos y las necesidades. Explica con detalle los nueve ámbitos de política de transición justa de la OIT, y proporciona ejemplos concretos de puntos de partida para la acción. En general, insta a adoptar un enfoque integrado y a garantizar la coherencia de las políticas, con la plena participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y la implementación.

Chidi King,
*Jefa,
Servicio de Género, Igualdad,
Diversidad e Inclusión, OIT*

Moustapha Kamal Gueye,
*Director,
Programa de Acción Prioritaria
sobre Transiciones Justas
a Economías y Sociedades
Ambientalmente Sostenibles, OIT*

► Índice

Agradecimientos	iii
Prólogo	iv
Abreviaturas	vi
Resumen ejecutivo	vii
Introducción	xiv
1. Acción climática, trabajo decente e igualdad de género	1
Un compromiso mundial con una transición justa inclusiva y con perspectiva de género	6
Aprovechar las CDN para una transición justa más inclusiva y con mayor perspectiva de género	6
Aprovechar las estrategias y marcos integrados para una transición justa inclusiva y con perspectiva de género	11
Hacer frente a la desigualdad estructural para lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género	13
El trabajo de cuidados en la intersección de la igualdad y la transición justa	15
El marco de las cinco “R” para centrar el trabajo de cuidados en el contexto del cambio climático y una transición justa	17
2. Abordar la igualdad de género en los ámbitos de política de una transición justa	21
Ámbito de política 1. Políticas macroeconómicas y de crecimiento	23
Ámbito de política 2. Políticas industriales y sectoriales	25
Ámbito de política 3. Políticas relativas a las empresas	27
Ámbito de política 4. Desarrollo de competencias	33
Ámbito de política 5. Seguridad y salud en el trabajo	41
Ámbito de política 6. Protección social	45
Ámbito de política 7. Políticas activas del mercado de trabajo	53
Ámbito de política 8. Derechos	59
Ámbito de política 9. Diálogo social y tripartismo	61
3. Perspectivas sectoriales seleccionadas sobre una transición justa inclusiva y con perspectiva de género	67
El sector agrícola y forestal	68
Los sectores del cuidado	76
El sector de la energía	81
El sector del transporte	86
El sector de gestión de los residuos y la economía circular	92
4. Disposiciones institucionales: un enfoque integrado y la coherencia de las políticas para lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género	97
5. Género y financiación de la transición justa	107
6. Conclusiones	115
Referencias	118

► Abreviaturas

CDN	Contribuciones determinadas a nivel nacional
CSI	Confederación Sindical Internacional
CTIM	Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
EFTP	Educación y formación técnica y profesional
ESS	Economía social y solidaria
mipymes	Microempresas y pequeñas y medianas empresas
OIE	Organización Internacional de Empleadores
PIIE	Programas de inversiones intensivas en empleo
SST	Seguridad y salud en el trabajo
TIC	Tecnología de la información y las comunicaciones

► Resumen ejecutivo

El cambio climático tiene repercusiones de gran alcance para el mundo del trabajo en términos de pérdida de empleos e ingresos, mayores riesgos para la seguridad y la salud, y disminución de la productividad. Tendrá un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, y los grupos en situación de vulnerabilidad, exclusión o desventaja probablemente se vean más afectados. Tomar medidas para hacer frente al cambio climático es crucial para el desarrollo sostenible, así como para los esfuerzos encaminados a promover el trabajo decente y la reducción de la pobreza. La transición hacia economías resilientes con bajas emisiones de carbono brinda oportunidades para la generación de empleo y la inclusión social, aunque también conlleva retos. Es posible obtener resultados sociales y en materia de empleo que sean equitativos, pero estos deben garantizarse a través de esfuerzos de política explícitos. Una transición justa significa promover economías ambientalmente sostenibles de una manera que sea inclusiva y tenga una perspectiva de género, creando trabajo decente, reduciendo las desigualdades y no dejando a nadie atrás. Una transición justa debería basarse en un diálogo social efectivo y en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y estar de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos. [La Resolución y las conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#), de la OIT, adoptadas en 2023, afirman la necesidad de tomar medidas urgentes para promover una transición justa, y confirman que las [Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#) (Directrices de la OIT para una transición justa) de la OIT son una referencia central para la formulación de políticas. La igualdad de género y la inclusión son principios rectores para promover una transición justa, y deben integrarse en todas las acciones y medidas.

1. Acción climática, trabajo decente e igualdad de género

La OIT estima que, si se adoptan medidas sociales y económicas de apoyo, un cambio combinado hacia economías circulares y con bajas emisiones de carbono puede dar lugar a la creación de unos 100 millones de empleos de aquí a 2030, incluidos casi 25 millones de empleos en el escenario de la energía sostenible y aproximadamente 78 millones de empleos en el escenario de la economía circular, pero el empleo también disminuirá en ciertos sectores, en particular los que tienen altos niveles de emisiones. Si no se toman medidas deliberadas inclusivas y con perspectiva de género, las mujeres tal vez no puedan acceder y beneficiarse de los empleos, y del aumento de los ingresos asociado con la transición, de la misma manera que los hombres, lo cual puede reforzar las desigualdades de género y la exclusión.

[Las contribuciones determinadas a nivel nacional \(CDN\) del Acuerdo de París](#) representan los compromisos de los países de hacer frente al cambio climático. Son un punto de partida esencial en el que pueden basarse los objetivos y medidas para hacer realidad una transición justa con perspectiva de género.

Sin embargo, la mayoría de las CDN siguen teniendo dificultades para conciliar las consideraciones en materia de trabajo decente y los objetivos en materia de género y de igualdad, ya que a menudo se hace referencia a los mismos aislándolos unos de otros. Lograr que las CDN conduzcan a una transición justa con perspectiva de género requiere:

- una buena comprensión de los efectos diferenciados según el género que el cambio climático y la acción climática pueden tener en los mercados de trabajo;
- un compromiso explícito con una transición justa y el reconocimiento de su dimensión de género y de otras dimensiones de la igualdad, y
- un compromiso de realizar un seguimiento en lo que respecta a la aplicación, el diálogo social y la participación de las mujeres en los intercambios con las partes interesadas.

Los planes de acción de género y los marcos y estrategias para una transición justa de ámbito nacional a menudo son un medio importante para ejecutar las CDN y cumplir los compromisos para hacer realidad una transición justa. En relación con esto, son un medio valioso para garantizar la incorporación de la perspectiva de género, ya que pueden integrar más aún las dimensiones de género de una transición justa en los diferentes ámbitos de política y garantizar la rendición de cuentas.

El trabajo de cuidados – tanto remunerado como no remunerado –, cuya pertinencia a menudo se desatiende, está en la encrucijada de la acción climática, el trabajo decente y la igualdad de género. Esta desatención incluye no considerar la manera en que el cambio climático repercute en el trabajo de cuidados, ni la forma en que los trabajos de cuidados pueden impulsar la creación de empleo tanto para las mujeres como para los hombres que realmente pueda fomentar la transición hacia economías y sociedades más verdes y más igualitarias en cuanto al género. Una transición justa a una economía con bajas emisiones de carbono es una oportunidad para reconocer el valor del trabajo de cuidados y para invertir en infraestructura y servicios públicos de cuidado como parte de los procesos de transición justa, promoviendo así la igualdad de género en el mundo del trabajo. El Marco de las cinco “R” de la OIT para el trabajo de cuidados decente puede proporcionar orientación sobre cómo hacer realidad políticas, estrategias y marcos inclusivos y con perspectiva de género para una transición justa que tengan el potencial de *reconocer, reducir y redistribuir* el trabajo de cuidados no remunerado; de *recompensar* de una manera justa a los trabajadores del cuidado, y de garantizar la *representación* de los trabajadores del cuidado – lo cual es clave para generar trabajos de cuidados suficientes – y decentes – a fin de atender las crecientes demandas de cuidado.

2. Abordar la igualdad de género en los ámbitos de política de una transición justa

En la presente guía se examinan los nueve ámbitos de política presentados en las [Directrices de la OIT para una transición justa](#), y se indican maneras de abordar la igualdad de género y la inclusión a través de puntos de partida prácticos para la acción y de experiencias de aprendizaje.

Las políticas macroeconómicas y de crecimiento pueden promover el crecimiento sostenible y el empleo pleno y productivo. Pueden fomentar el desarrollo de la energía renovable y de la tecnología verde, apoyar infraestructura resiliente al cambio climático, e impulsar inversiones en el capital humano y en las competencias necesarias para la transición. Las políticas macroeconómicas con perspectiva de género son políticas fiscales y monetarias que promueven explícitamente resultados en materia de igualdad de género. Comprenden medidas concretas para respaldar a las mujeres y las niñas en ámbitos de política esenciales, tales como los medios de vida, la protección social, la salud, la seguridad alimentaria, y la infraestructura pública y la vivienda. Estas herramientas, al tiempo que fomentan un cambio hacia economías con niveles más bajos de emisiones, también pueden utilizarse para promover el mejor acceso a oportunidades económicas y a mercados de trabajo más inclusivos.

Las políticas y estrategias industriales y sectoriales pueden aprovecharse para estimular la demanda, la inversión y el desarrollo de industrias y sectores pertinentes para la ecologización de las economías, así como para fomentar la resiliencia. Dichas políticas pueden permitir la innovación y contribuir al crecimiento, la diversificación económica y la creación de empleo en las regiones y comunidades en las que el cambio climático y la transición pueden tener el mayor impacto en los medios de vida de los trabajadores. Las políticas industriales y sectoriales pueden fomentar vías de cambio estructural verde que sean equitativas en cuanto al género y aumenten la productividad, así como la generación de empleos verdes, proporcionando así trabajo decente para las mujeres y los hombres.

Al centrarse en la composición sectorial de la fuerza de trabajo, estas políticas tienen el potencial de aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres en ámbitos clave de la economía, al abordar las características del mercado de trabajo segregadas en función del género que a menudo relegan a las mujeres a trabajos mal remunerados. En los sectores relacionados con el medio ambiente en los que existe un alto grado de informalidad, como la gestión de residuos, será necesario adoptar medidas específicas para subsanar el déficit de trabajo decente en los empleos informales que no se ajustan a las normas en los que suelen predominar las mujeres y los grupos marginados. La participación en un diálogo social inclusivo a nivel sectorial brinda oportunidades para lograr que las políticas sectoriales sean equitativas y tengan una perspectiva de género.



Las empresas son motores esenciales del crecimiento en los sectores verdes: generan empleo; fomentan la innovación y el aumento de la productividad, y pueden contribuir a la mitigación del cambio climático y a la adaptación al mismo mediante la adopción de procesos de producción y modelos de negocio menos contaminantes y más resilientes. Las empresarias suelen concentrarse en las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) de menor escala, y despliegan su actividad en sectores sumamente expuestos al clima, tales como la agricultura, la ganadería y la pesca. Las políticas relativas a las empresas deben abordar las necesidades de las empresarias, eliminando los obstáculos a los que suelen enfrentarse al acceder a recursos como la financiación, la información y la tecnología, y las competencias. Además, es preciso fomentar un entorno propicio que responda a las necesidades de cuidado y prevenga la violencia y el acoso. La economía social y solidaria (ESS) tiene el potencial de contribuir a reducir las desigualdades y a promover la inclusión social. Puede fomentar el empleo de las mujeres en la transición hacia una economía más verde, garantizando al mismo tiempo la calidad del empleo de las mujeres al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.

El desarrollo de competencias es un factor crucial para el crecimiento económico y el aumento de la productividad. Es un catalizador de las medidas de mitigación y adaptación; es un medio central para las personas que acceden por primera vez al mercado de trabajo; puede permitir que los trabajadores que se ven afectados negativamente por la transición climática accedan a nuevos empleos generados en la transición hacia economías resilientes con bajas emisiones de carbono, y puede ser un medio para la inclusión social. Las competencias en el ámbito de la CTIM¹ se consideran particularmente pertinentes para la transición, ya que se cree que la escasez de competencias en este ámbito constituye un obstáculo para el crecimiento verde. La subrepresentación de las mujeres en el ámbito de la CTIM es un aspecto importante de la brecha de género en las competencias. Las competencias pueden aumentar las desigualdades de género en el mercado de trabajo, pero también pueden ser un medio eficaz para invertir la situación, a fin de que un mayor número de mujeres se beneficien de una manera más equitativa de los empleos y las oportunidades que brinda la transición climática. Para ello, el aprendizaje permanente, inclusive en el ámbito de la CTIM, puede ser fundamental al ayudar a evitar que las personas – en particular las mujeres y los grupos en situaciones de vulnerabilidad – queden atrás durante la transición.

El cambio climático exacerba los riesgos existentes y plantea nuevos riesgos en los lugares de trabajo. El aumento global de las temperaturas conduce al incremento del estrés térmico, y se prevé que las condiciones climáticas cambiantes estarán vinculadas con la creciente exposición profesional a diversas enfermedades. Las diferencias de género deberían considerarse al elaborar políticas de **seguridad y salud en el trabajo** (SST) y estrategias de prevención que tengan en cuenta el clima. Este enfoque reconoce y pone de manifiesto las diferencias que existen entre los trabajadores y las trabajadoras a fin de identificar los riesgos en materia de SST y de adoptar soluciones eficaces. Además, la discriminación, las diferencias culturales y lingüísticas, y otras vulnerabilidades normalmente interactúan y están interrelacionadas con los riesgos psicosociales, por lo que tienen un impacto en la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El [Convenio \(núm. 190\)](#) y la [Recomendación \(núm. 206\)](#) sobre la violencia y el acoso, 2019, de la OIT, instan a que la evaluación y la gestión de los lugares de trabajo tengan en cuenta todos los factores que pueden aumentar la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

1 CTIM se refiere a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

La protección social protege a las personas frente a los riesgos y las perturbaciones a lo largo del ciclo de vida, incluidos los asociados con el cambio climático y los cambios ambientales más en general, y frente a las repercusiones negativas que pueden estar asociadas con la transición a una economía más verde. Las mujeres, en particular en los países de ingresos bajos y medios, a menudo experimentan tasas de cobertura de la protección social más bajas, y niveles de prestaciones inferiores, ya que tienen más probabilidades de tener modalidades de empleo vulnerables e informales. Garantizar que las mujeres no queden atrás en la transición climática significa redoblar los esfuerzos para lograr el acceso a sistemas de protección social universales, integrales, adecuados y sostenibles, incluidos pisos de protección social que garanticen al menos la atención de salud materna e infantil y un nivel básico de seguridad del ingreso para todas las mujeres en torno a la maternidad.

Las políticas activas del mercado de trabajo, que actúan conjuntamente con la protección social, desempeñan un papel primordial al ayudar a las personas a afrontar las transiciones que encaran a lo largo de sus vidas, pero también al facilitar transiciones en toda la economía, como la transición climática. Varios instrumentos de las políticas activas del mercado de trabajo, si se diseñan bien, pueden generar resultados positivos para las mujeres en el mercado de trabajo. Estos incluyen, por ejemplo, medidas de mantenimiento del empleo para evitar que las mujeres pierdan sus empleos, subsidios salariales con requisitos específicos de paridad de género que fomentan la reinserción de las mujeres en el empleo, y políticas que fomentan la empleabilidad de las mujeres y su preparación para el trabajo.

El respeto, la promoción y la realización de los **derechos laborales y otros derechos humanos** son fundamentales para lograr una transición justa. Los derechos proporcionan una base esencial para hacer frente al impacto del cambio climático en el lugar de trabajo y para que la transición sea equitativa e inclusiva. Un enfoque basado en los derechos y con perspectiva de género para la acción climática es la base para un programa transformador encaminado a lograr la igualdad de género y la inclusión. Eliminar la discriminación por motivo de género (y otras formas interseccionales de discriminación) y combatir los obstáculos legales existentes que impiden a las mujeres participar en pie de igualdad en el mundo del trabajo son requisitos fundamentales para hacer realidad una transición justa.

La transición hacia economías sostenibles requiere un firme consenso social. **Un diálogo social** en el que participen las organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluida la negociación colectiva, debe formar parte integrante de los marcos institucionales para la negociación, la formulación y la aplicación de políticas a todos los niveles. Es esencial lograr un entendimiento común de la igualdad de género y de las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y de otros grupos. El diálogo social tripartito puede brindar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales una oportunidad para discutir estrategias encaminadas a incorporar la igualdad de género en las respuestas al cambio climático y los instrumentos de política pertinentes. Un reto importante en el ejercicio efectivo del diálogo social es la subrepresentación de las mujeres en las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en las instituciones nacionales de diálogo social. Las mujeres también están subrepresentadas en los ámbitos de la discusión y la negociación climática, así como en la formulación de políticas, la ejecución

de proyectos y las decisiones sobre la asignación de presupuestos. Se necesita representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos directivos – y una masa crítica de mujeres en puestos de poder – para que las políticas sobre el cambio climático reflejen las necesidades y perspectivas de las mujeres, sean transformadoras, y empoderen a las mujeres y a otros grupos subrepresentados.

3. Perspectivas sectoriales seleccionadas sobre una transición justa inclusiva y con perspectiva de género

Habida cuenta de los efectos sectoriales específicos del cambio climático, y de la dinámica sectorial de la transición en términos de género y trabajo decente, los enfoques sectoriales forman parte integrante de las políticas de transición justa. En esta sección de la guía se examinan los retos para la igualdad de género y la inclusión, y el camino a seguir para lograr una transición justa con perspectiva de género en sectores seleccionados, entre ellos la agricultura y la silvicultura, el trabajo de cuidados, la energía, el transporte y la gestión de residuos.

4. Disposiciones institucionales: un enfoque integrado y la coherencia de las políticas para lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género

Abordar la relación entre el género, el medio ambiente y el empleo requiere un enfoque integrado de la formulación y aplicación de políticas que abarque todas las instancias gubernamentales. En esta sección de la guía se explica la importancia de mecanismos institucionales para una coordinación interministerial intersectorial que cuestione los enfoques compartimentados de la gobernanza. También se reflexiona sobre la importancia fundamental del desarrollo de la capacidad del Gobierno, los interlocutores sociales y las principales partes interesadas para traducir los compromisos relacionados con la dimensión de género y una transición justa en la formulación y aplicación de políticas.

A fin de abordar la dimensión de género en las políticas de transición justa se necesita una base empírica, la cual debe apoyarse en información estadística cabal basado en las normas estadísticas internacionales. Por consiguiente, en esta sección de la guía también se examina la manera en que deben abordarse los déficits de datos relacionados con el sexo y otras características personales, como la discapacidad y el origen étnico, y se pone de relieve la importancia que reviste analizar los resultados en materia de empleo de las políticas climáticas que tienen en cuenta los efectos según el género.

5. Género y financiación de la transición justa

Una transición justa exige una financiación adecuada. La diversidad y la magnitud de las necesidades de financiación para lograr una transición justa, y las limitaciones del espacio fiscal y la creciente vulnerabilidad de muchos países en desarrollo frente al endeudamiento instan a combinar diversas fuentes de financiación: públicas y privadas, nacionales e internacionales. Diversos actores en el ecosistema de financiación son fundamentales con miras a garantizar la financiación para lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género. Para los Gobiernos, esto significa integrar los principios de una transición justa en sus estrategias de financiación e inversión y en sus procesos presupuestarios, asegurando al mismo tiempo que en este empeño se adopte una perspectiva

de género. Para el sector privado, esto significa incorporar progresivamente una lógica de transición justa en sus estrategias, operaciones y productos. El fortalecimiento de la estructura de financiación sostenible mediante el refuerzo de los componentes relacionados con la sostenibilidad social, como la igualdad de género y la inclusión, y su relación con el medio ambiente, puede intensificar los esfuerzos de financiación específicos. La financiación pública internacional y los fondos climáticos y ambientales puede desempeñar un papel crucial en la financiación de la transición justa y en el fortalecimiento de las dimensiones de la igualdad de género, al integrar una perspectiva de género en las estructuras de financiación y facilitar el acceso de las mujeres a procesos y/o fondos de financiación climática.

Para concluir, la ambición y la magnitud de la acción climática que el mundo necesita solo pueden lograrse si la transición es justa para todas las mujeres y todos los hombres. Esto exige maximizar los resultados positivos sociales y en materia de empleo, y reducir y combatir al mismo tiempo los posibles efectos negativos. Exige una transición justa que haga realidad el trabajo decente y no deje a nadie atrás, promoviendo sistemáticamente la igualdad de género y la inclusión en todos sus aspectos. Esta guía pone de relieve varios puntos de partida a fin de promover una transición justa con perspectiva de género que se apoye en políticas sólidas basadas en datos interseccionales y desglosados por sexo, en el diálogo social y la participación de las partes interesadas, y en la coherencia de las políticas en las que el género y la igualdad ocupen un lugar central.

Las políticas climáticas deberían considerar los efectos sociales y en el empleo desde una perspectiva de igualdad de género y de no discriminación, y deberían estar acompañadas de medidas complementarias en todos los ámbitos de política que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato en todos los procesos de transición justa. Esto incluye brindar protección social y laboral adecuada, y fomentar un entorno propicio y favorable para el empoderamiento y los derechos sociales y económico. Estos deben ser respaldados por un entorno que fomente la igualdad de género y la inclusión – también a través de la formulación, el establecimiento y la financiación de políticas y servicios de cuidados.

Se espera que la presente guía dote a los Gobiernos, las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y otras partes interesadas de las prácticas y conocimientos necesarios para contribuir a una transición justa en la que la justicia social para todos ocupe un lugar central. La OIT está dispuesta a redoblar sus esfuerzos para promover la consecución de una transición justa inclusiva y con perspectiva de género que no deje a nadie atrás.



► Introducción

El cambio climático tiene repercusiones de gran alcance para el mundo del trabajo. Por ejemplo, el aumento de las temperaturas mundiales está planteando amenazas para la seguridad y la salud de los trabajadores y causando pérdidas de productividad (OIT 2019e). Este impacto afectará en particular a los grupos y poblaciones que ya están en situaciones y regiones social y geográficamente vulnerables. El impacto observado y previsto del cambio climático y ambiental no mitigado constituye una amenaza para los logros obtenidos en lo que respecta a la reducción de la pobreza, el trabajo decente, la igualdad de género, la inclusión y la justicia social (IPCC 2022). **Si no se mitiga, el cambio climático podría sumir en la pobreza hasta a 132 millones de personas de aquí a 2030** (Jafino et al. 2020). **Las mujeres y los hombres se ven afectados de una manera diferente por el cambio climático** (Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos 2019; BID y OIT 2020, y Omer y Capaldo 2023). Esto es debido a la situación de desventaja histórica de las mujeres en las sociedades y las economías, ya que las mujeres tienen a menudo un acceso y un control limitados sobre los procesos de toma de decisiones y los recursos ambientales y económicos, así como derechos individuales limitados (Ghana, MESTI y MoGCSP 2021). Dado que 1 200 millones de empleos en todo el mundo dependen de los servicios ecosistémicos y de un clima estable (OIT 2018d), tomar medidas para hacer frente al cambio climático es esencial a fin de hacer realidad el Programa de Trabajo Decente y lograr el desarrollo sostenible y la igualdad de género.

A medida que los países en todas las regiones del mundo comiencen a adoptar medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y fortalecer la resiliencia al cambio climático, **tendrá lugar la pérdida de empleos, especialmente en los sectores de combustibles fósiles**, y no se generarán necesariamente nuevos empleos en los mismos lugares y al mismo tiempo. Los trabajadores que realicen la transición de antiguos a nuevos empleos requerirán cambios considerables en su conjunto de competencias. Las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) pueden experimentar dificultades para aprovechar las oportunidades que brinda la transición a economías más verdes. No obstante, la transición a economías con bajas emisiones de carbono y resilientes al cambio climático también ofrece muchas oportunidades. Se ha previsto que, **de aquí a 2030, se generarán 25 millones de empleos** solamente a través de medidas relacionadas con la energía (OIT 2018d). Las medidas encaminadas a aumentar la eficiencia energética y de los recursos pueden contribuir al aumento de la productividad y al ahorro de costos (CFI 2017).

Sin embargo, cabe el riesgo de que no todos los grupos se beneficien por igual de la transición, y de que algunos queden atrás. Si no tienen lugar intervenciones específicas y bien coordinadas, las mujeres tal vez no puedan acceder y beneficiarse de los empleos, y del aumento de los ingresos asociado con la transición, de la misma manera que los hombres, lo cual puede reforzar las desigualdades de género y la exclusión (OIT 2023b). Sin una acción climática inclusiva y con perspectiva de género, cabe el riesgo de que aumenten las disparidades, se reduzca la productividad y se generalice la injusticia social.

Muchas mujeres y hombres no podrán aprovechar por defecto los beneficios de la transición a economías con bajas emisiones de carbono y resilientes al cambio climático, a menos que **se elaboren y pongan en práctica estrategias y medidas deliberadas para obtener resultados sociales y económicos positivos**.

Reconocer que estas estrategias y medidas deben ser inclusivas y tener una perspectiva de género es eje central de la noción de **una transición justa**. Una transición justa significa promover economías ambientalmente sostenibles de una manera que sea inclusiva, mediante la creación de oportunidades de trabajo decente y la reducción de las desigualdades, sin dejar a nadie atrás (OIT 2023e). Una transición justa supone aprovechar al máximo las oportunidades sociales y económicas que brinda la acción climática y ambiental, incluida la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles y, al mismo tiempo, reducir al mínimo y gestionar debidamente las posibles dificultades. **Una transición justa debería basarse en un diálogo social efectivo y en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y estar de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos**. La consecución de una transición justa es un medio fundamental para lograr el desarrollo sostenible, y reúne sus dimensiones económicas, sociales y ambientales de una forma integrada. Una transición justa también contribuye de manera crucial a una acción climática ambiciosa, porque es una condición para garantizar el amplio apoyo para las transformaciones rápidas y de gran alcance que se necesitan a fin de estabilizar el clima y adaptarse a sus efectos.

El Acuerdo de París de 2015 indica metas y compromisos internacionales fundamentales en lo referente al cambio climático.² En su preámbulo, el Acuerdo reconoce “los imperativos de una transición justa de la fuerza laboral y de la creación de **trabajo decente y de empleos de calidad**, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional”. El Acuerdo también pone de relieve las dimensiones de **derechos humanos y de género e igualdad de la acción climática** cuando se refiere a la necesidad de que las Partes “[tengan] en cuenta sus respectivas obligaciones relativas a los derechos humanos, el derecho a la salud, los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades locales, los migrantes, los niños, las personas con discapacidad y las personas en situaciones vulnerables y el derecho al desarrollo, así como la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la equidad intergeneracional”.

El texto de la [Resolución y las Conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#), de la OIT, de 2023, adoptado por los 187 Estados Miembros de la OIT, hace hincapié en la necesidad de tomar **medidas urgentes para promover una transición justa**. La Resolución aprueba las [Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#) de la OIT (en adelante, “Directrices de la OIT para una transición justa”) como una referencia central para la formulación de políticas. Las Directrices presentan principios rectores y posibles puntos de partida para las políticas que sirven como base para promover una transición justa, poniendo de relieve la necesidad de abordar la dimensión de género y la igualdad en las políticas y programas.

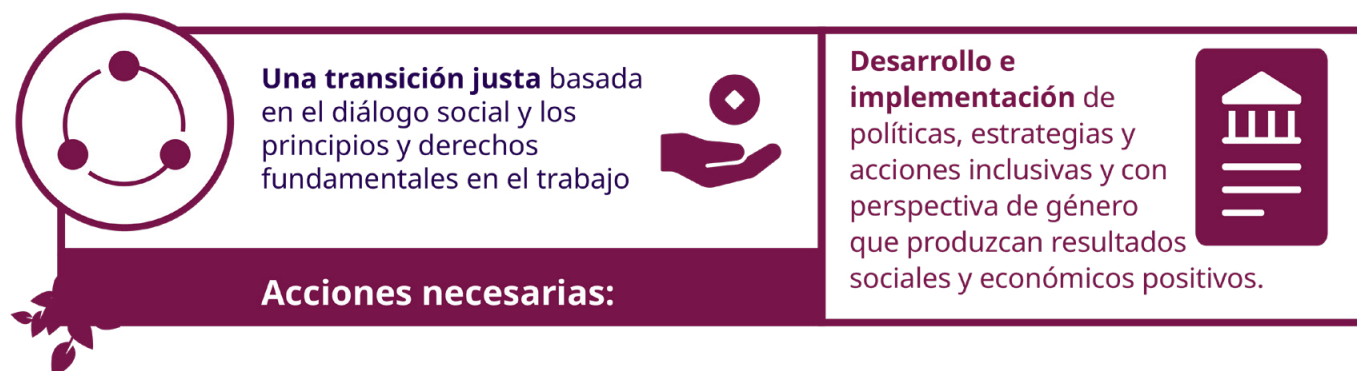
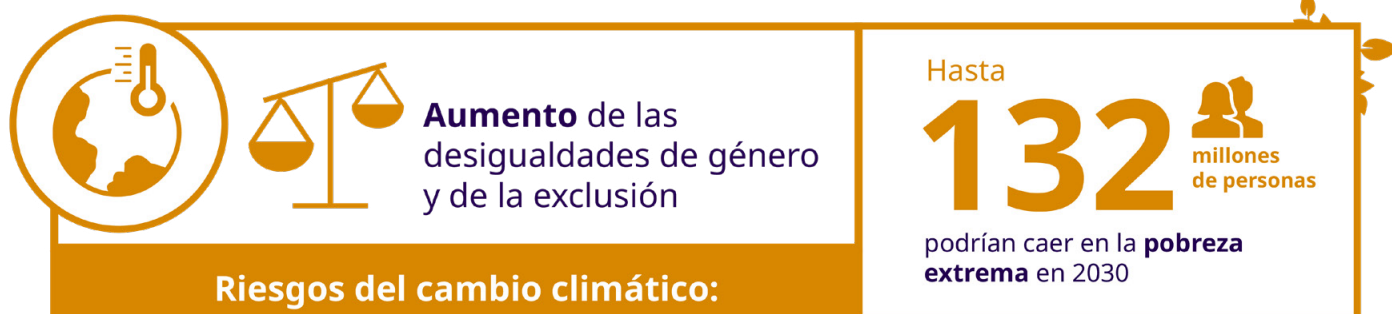
Si bien existe un creciente impulso en torno a la noción de una transición justa y al hecho de que la igualdad de género y la inclusión son aspectos integrales

2 El texto completo del Acuerdo de París está disponible en: https://unfccc.int/sites/default/files/spanish_paris_agreement.pdf.

de una transición justa, su integración sistemática en las respuestas de política sigue siendo desigual. Las profundas transformaciones que la acción climática puede causar en las estructuras económicas y los mercados de trabajo brindan una gran oportunidad para transformar las **desigualdades de género y otras desigualdades sociales interrelacionadas profundamente arraigadas**, pero esto solo puede suceder si la igualdad de género y la inclusión se abordan de una manera deliberada en la toma de decisiones y en la formulación y aplicación de políticas.

Esta guía de políticas tiene por objeto ayudar a comprender el vínculo entre **el cambio climático, la dimensión de género, la igualdad y la inclusión, y el trabajo decente**, y actuar al respecto. Se ha concebido para prestar apoyo a los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los grupos de mujeres y otras partes interesadas con ideas de política derivadas de prácticas que están contribuyendo a una transición justa inclusiva y con perspectiva de género.

Riesgos del cambio climático, oportunidades y acciones para una transición justa

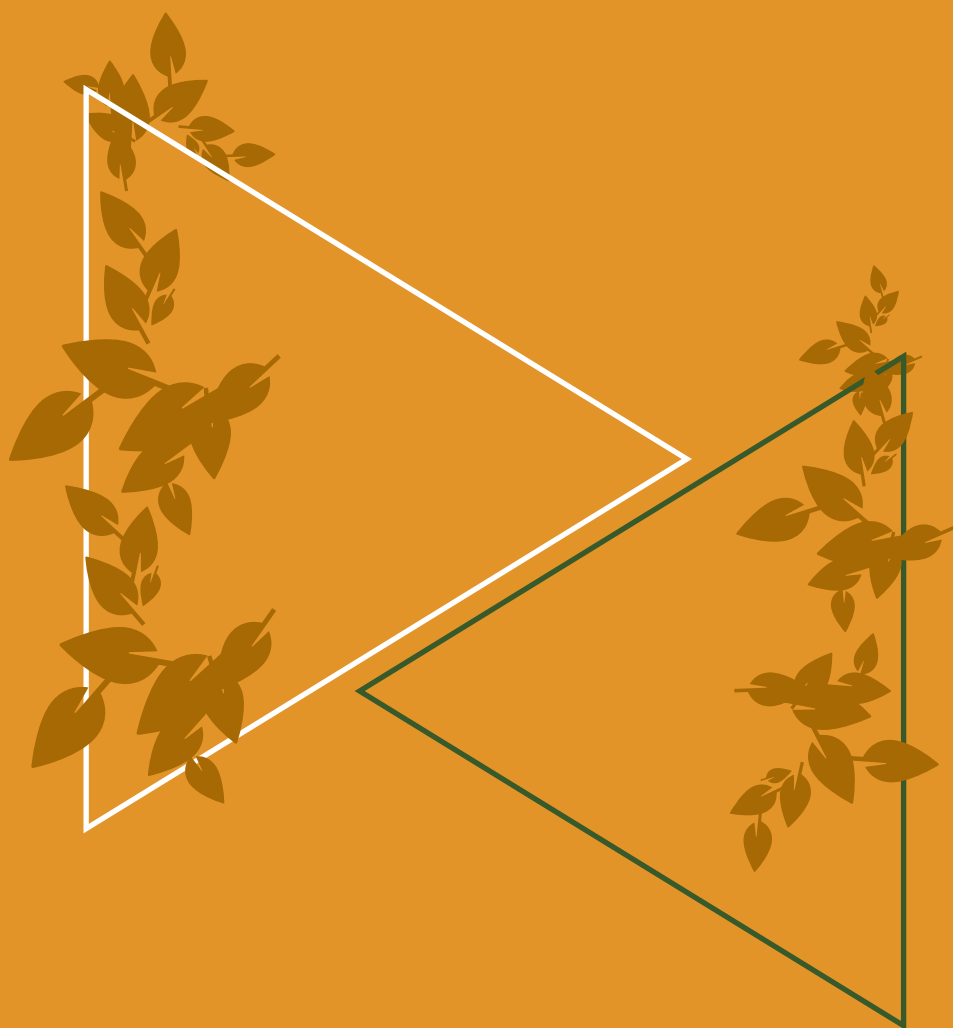


Pretende respaldar la formulación y aplicación de políticas encaminadas a lograr la igualdad de género en el trabajo a través de un programa transformador, explicado en la Declaración del Centenario de la OIT (2019) y apoyado más aún por la [Estrategia de la OIT integral e integrada para reducir y prevenir las desigualdades en el mundo del trabajo](#) (2021).

Esta guía se apoya en las [Directrices de la OIT para una transición justa](#) (OIT 2015a), que ponen de relieve la necesidad de tener en cuenta la fuerte dimensión de género de muchos retos y oportunidades ambientales, así como en el texto de [la Resolución y las Conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#) (OIT 2023i), que hace un llamamiento a favor de una transición justa inclusiva y con perspectiva de género. El enfoque adoptado en el análisis y en las soluciones propuestas en la presente guía se apoya en la necesidad fundamental de abordar las causas fundamentales de la desigualdad de género y otras dimensiones de la desigualdad en las sociedades, mediante la transformación de las normas y roles de género perjudiciales, los patrones de exclusión y las relaciones de poder desiguales, a fin de lograr la realización de las muchas dimensiones de la igualdad.

Cabe señalar que, si bien una transición justa está relacionada con la acción climática, así como con las respuestas a otros retos ambientales, tales como la pérdida de biodiversidad y la contaminación, esta guía se centra principalmente en la transición justa en relación con las medidas encaminadas a hacer frente al cambio climático. Algunas de las consideraciones y recomendaciones generales dimanantes de esta guía también serán válidas en lo que respecta a otras políticas ambientales; sin embargo, **cada reto ambiental específico tiene su propia dinámica específica de igualdad** – y esta dinámica específica debe tenerse en cuenta al afrontar cualquier reto ambiental.

En el capítulo 1, la guía pone de relieve algunos de los principales efectos del cambio climático en las sociedades y las economías. Explica el vínculo entre el cambio climático, el trabajo decente y la igualdad de género y la inclusión, y aboga por la necesidad de intervenciones intencionadas a fin de combatir las desigualdades en el proceso de transición hacia economías más verdes. El capítulo 1 también pone de relieve el papel que desempeñan las contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN), los marcos y estrategias de transición justa, y los enfoques de igualdad al garantizar que la transición sea realmente justa para todos. El capítulo 2 explica un conjunto de ámbitos de política incluidos en las Directrices de la OIT para una transición justa, presentando puntos de partida y ejemplos para generar instrumentos de política en estos ámbitos. El capítulo 3 proporciona información sobre los sectores económicos que son fundamentales en el proceso hacia una transición justa. Indica que los sectores del cuidado son un segmento económico importante para una transición justa, y tienen el potencial de crear oportunidades de empleo alternativas en la transición. Los capítulos 4 y 5 se centran en la necesidad de un enfoque coherente e integrado para lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género, y en la necesidad de priorizar las inversiones en dicha transición. Por último, el capítulo 6 presenta sucintamente las conclusiones generales.



1. Acción climática, trabajo decente e igualdad de género



El cambio climático – entendido como los cambios de larga duración de las temperaturas y los patrones climáticos que tienen consecuencias en los ecosistemas del planeta, las economías, y la salud y el bienestar de las personas – tiene efectos en todas las regiones y economías (Naciones Unidas, s.f.). En respuesta al cambio climático, están adoptándose una serie de medidas. La acción climática – entendida como cualquier política, medida o programa encaminados a combatir el cambio climático y su impacto – consiste generalmente en medidas de mitigación y adaptación, o en una combinación de ambas (PNUD 2023b).

La mitigación del cambio climático se refiere a intervenciones destinadas a reducir las fuentes de gases de efecto invernadero o a aumentar sus sumideros³ (IPCC 2001). En otras palabras, la mitigación significa evitar y reducir la emisión en la atmósfera de gases de efecto invernadero que retienen el calor, que son responsables del cambio climático. La mitigación incluye medidas encaminadas a:

- disociar la actividad económica de las emisiones, por ejemplo, mejorando la eficiencia energética;
- dejar de lado los combustibles fósiles y orientarse hacia la energía renovable;
- cambiar las prácticas agrícolas para reducir su huella de carbono, y
- frenar la deforestación y aumentar la forestación.

La adaptación al cambio climático se refiere a la realización de ajustes en los sistemas naturales o humanos en respuesta a los estímulos climáticos reales o previstos o a sus efectos, lo que modera los daños o permite el aprovechamiento de oportunidades beneficiosas (IPCC 2001). Esto incluye, entre otras cosas:

- la construcción de infraestructura, como diques o sistemas de protección contra las inundaciones;
- la diversificación económica que se adapte al cambio de las condiciones climáticas;
- medidas de conservación del agua para hacer frente a la escasez de agua, y
- cambios en los insumos agrícolas y las prácticas agrícolas a fin de responder a los patrones climáticos cambiantes.

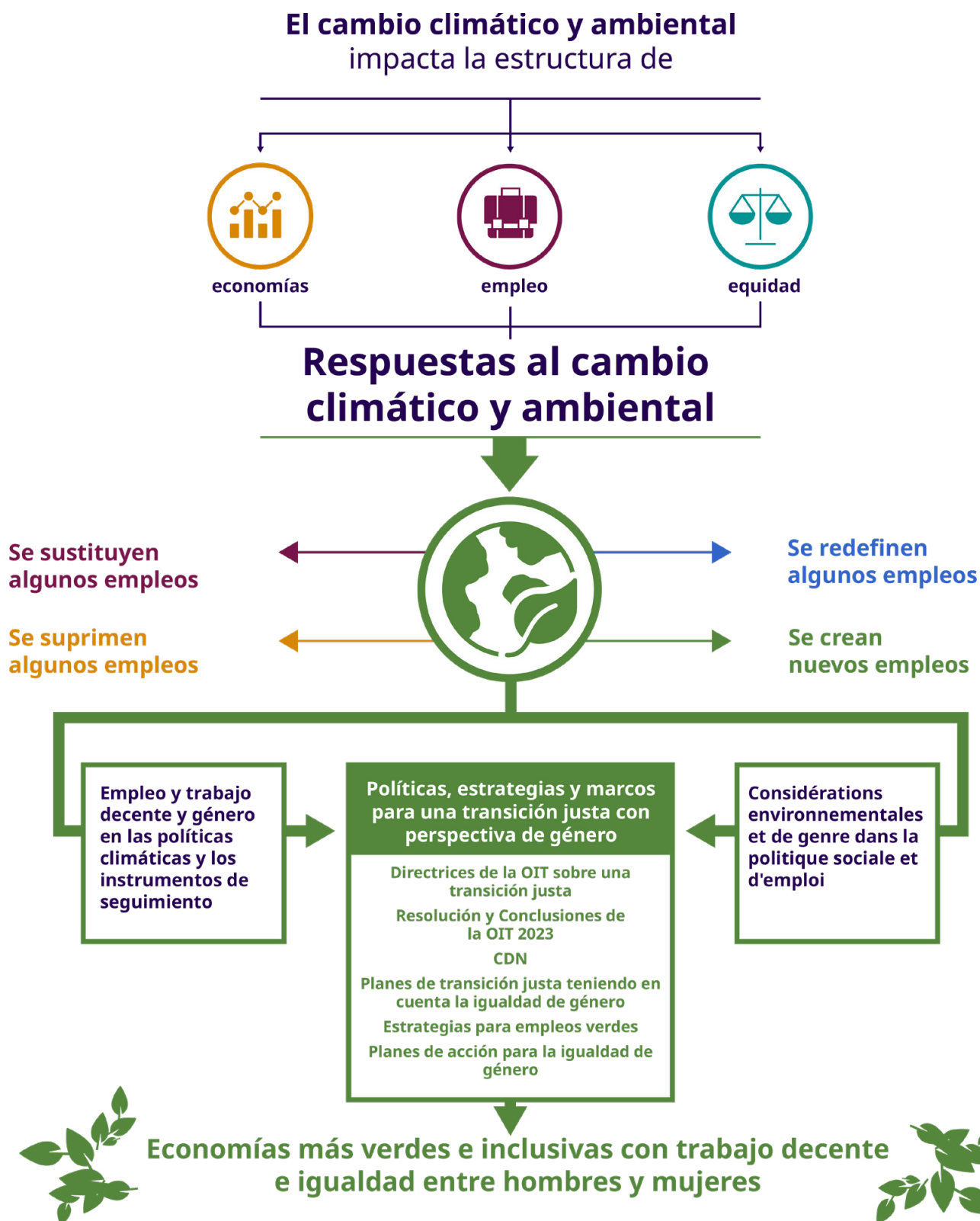
3 Los gases de efecto invernadero son gases en la atmósfera de la Tierra que retienen el calor del sol, manteniendo caliente nuestro planeta. Desde el inicio de la era industrial, las actividades humanas han conducido a la liberación de niveles peligrosos de gases de efecto invernadero, causando el calentamiento global y el cambio climático” (PNUD 2023b). Las emisiones de gases de efecto invernadero “provenientes de la extracción y la quema de combustibles fósiles contribuyen en gran medida tanto al cambio climático como a la contaminación de aire” (OMS, s.f.).

Las medidas de mitigación y adaptación exigen cambios profundos en la manera en que nuestras economías y sociedades producen y consumen. Conllevan cambios en la estructura de las economías, ya que algunos sectores crecerán, mientras que otros se contraerán. Estas medidas conllevarán cambios en los materiales y en los procesos de producción, incluidas las tecnologías utilizadas, por lo que conducirán a transformaciones en lo que referente al desarrollo de competencias. Los empleos que se generarán o cambiarán en la transición a economías resilientes y con bajas emisiones de carbono pueden presentar **déficits de trabajo decente**, también en relación con las medidas de protección social y laboral y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La manera en que las mujeres y los hombres – en toda su diversidad – se ven afectados por las medidas de mitigación y adaptación, y su capacidad para contribuir a las soluciones climáticas y beneficiarse de ellas, están determinadas por su posición social – por ejemplo, por su nivel de educación, su situación laboral y la división por género del trabajo remunerado y no remunerado.

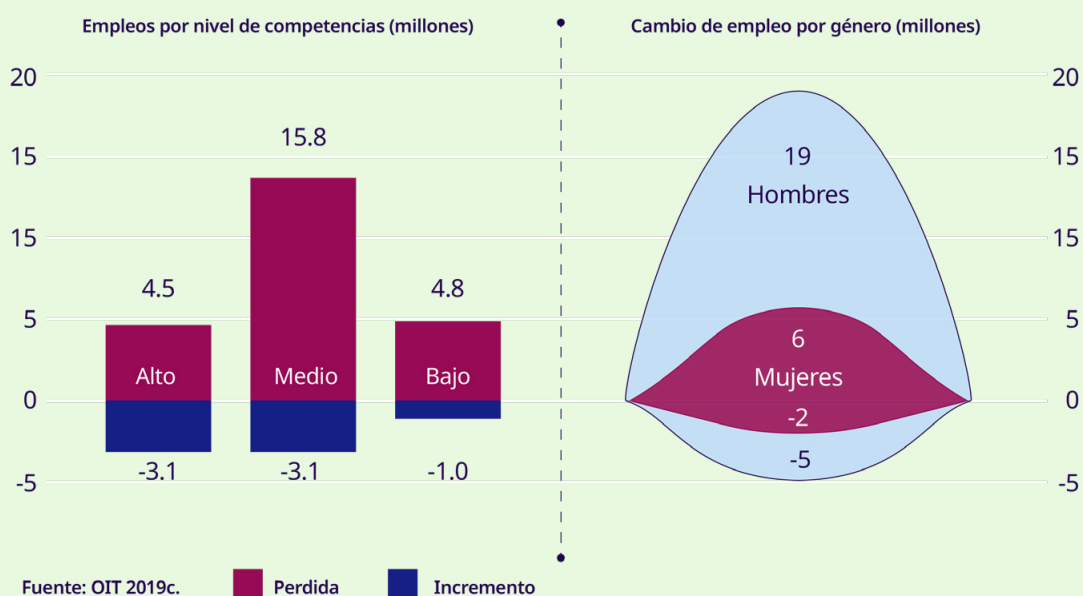


Impactos del cambio climático y marcos y estrategias de transición justa inclusivos y con perspectiva de género



Por ejemplo, la OIT (2019c) estima que, si se adoptan medidas sociales y económicas de apoyo, un cambio combinado hacia economías circulares y con bajas emisiones de carbono puede dar lugar a la creación de unos 100 millones de empleos de aquí a 2030, incluidos casi 25 millones de empleos en el escenario de la sostenibilidad energética y aproximadamente 78 millones de empleos en el escenario de la economía circular, pero el empleo también disminuirá en ciertos sectores. Esta pérdida y este incremento de empleos afectarán a las mujeres y los hombres de una manera diferente, y corren el riesgo de reproducir patrones de desigualdad, a menos que se adopten medidas específicas. El gráfico 1 indica que la mayoría de los empleos creados en la transición hacia la sostenibilidad energética se concentrarán en las ocupaciones de mediana cualificación y en aquellas en las que predominan los hombres, por lo que pueden dejar atrás a las mujeres y a otros grupos, a menos que se tengan en cuenta políticas inclusivas y con perspectiva de género de desarrollo de competencias y otros conjuntos de políticas de desarrollo.

► **Gráfico 1. Pérdida e incremento de empleos en el escenario de la sostenibilidad energética de aquí a 2030, por nivel de competencias y género (millones de personas)**



Para que esta transición haga realidad el trabajo decente y la justicia social, y sirva como un medio para reducir la pobreza para los hombres y las mujeres en toda su diversidad, las políticas de mitigación del cambio climático y de adaptación al mismo deben reflejar las preocupaciones por sus efectos en términos de trabajo decente, igualdad de género e inclusión – y su interrelación –, y estar complementadas por políticas adecuadas en los ámbitos del empleo, el trabajo, y el género y la igualdad, actuando todas ellas en sinergia.

En otras palabras, **las políticas de mitigación y adaptación deben formar parte de un esfuerzo integrado para lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género para todos**. Para que esto ocurra, se necesitan compromisos audaces que sitúen la dimensión de género y todas las dimensiones de la igualdad en el contexto de la acción climática. Las estrategias y marcos nacionales, incluidos los orientados a una transición justa, deben estar alineados con la igualdad de género y la inclusión, y proporcionar espacio y relevancia para ellas. Aunque los progresos han sido desiguales, se han observado algunos avances prometedores.

Un compromiso mundial con una transición justa inclusiva y con perspectiva de género

El texto de [la Resolución y las Conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#), de la OIT, de 2023, hace hincapié en la necesidad de tomar medidas urgentes para promover la transición a una economía más verde. Reconoce que la inacción ante el cambio medioambiental y climático exacerbará las desigualdades de género y otras formas de desigualdad y exclusión. La Resolución aprueba las Directrices de la OIT para una transición justa como una referencia central para la formulación de políticas.

En sus principios rectores para una transición justa, la Resolución reconoce que “[d]eberían promoverse la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y tribales y a los grupos en situación de vulnerabilidad” (párr. 17). La Resolución subraya asimismo la importancia de garantizar que las personas que pertenecen a uno o a varios grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad, incluidos los pueblos indígenas y tribales y las comunidades rurales, puedan participar en la elaboración de medidas inclusivas y con perspectiva de género para lograr una transición justa, y beneficiarse de ellas, y que **los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen un papel que desempeñar en la elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de marcos para una transición justa inclusivos, integrados, coherentes y con perspectiva de género** que estén coordinados con las políticas económicas, sociales y ambientales pertinentes (OIT 2023e).

Aprovechar las CDN para una transición justa más inclusiva y con mayor perspectiva de género

Las CDN son planes de acción climática que los países signatarios del Acuerdo de París de 2015 se comprometieron a llevar a cabo, y con arreglo a los cuales deben cumplir objetivos definidos a nivel nacional en los ámbitos de la mitigación y la adaptación (PNUD 2023b). Las CDN son instrumentos no vinculantes orientados a la reducción de las emisiones nacionales y a la adaptación a los efectos del cambio climático. Por lo general, incluyen objetivos y metas en todo el país, así como determinadas acciones en sectores clave de la economía. Desde la primera ronda de CDN, más de 100 países han actualizado sus CDN, se han elaborado nuevas CDN, y se han adoptado un número creciente de compromisos de cero emisiones netas, estrategias a largo plazo y leyes.

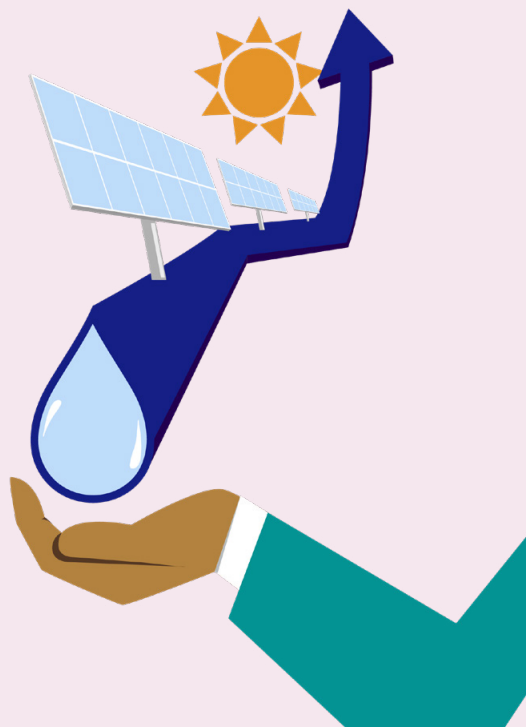
En la primera generación de CDN presentada en 2015, la mayoría de los países experimentaron dificultades para integrar las cuestiones de igualdad de género. Esta situación se debió en parte a la ausencia de datos desglosados por sexo, la comprensión limitada de la manera en que el cambio climático afecta de un modo diferente a las mujeres y a los hombres, y la falta de colaboración de los ministerios de Medio Ambiente y las unidades nacionales de cambio climático con las instituciones de género.

Una segunda generación de CDN muestra que se presta más atención a la igualdad de género, con más aspiraciones para la acción, y que se contraen compromisos para elaborar planes de acción de género. Un número creciente de países han demostrado un nivel más alto de compromiso con la integración de las cuestiones de género en ámbitos de política y sectores clave, incluida la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo, la sostenibilidad ambiental, el empleo, la energía, el transporte y la agricultura. Por ejemplo, 40 de los 41 países africanos que presentaron CDN actualizadas en 2023 incluyeron consideraciones de género; 34 consideraciones de género en relación con la adaptación, y 27 consideraciones de género relacionadas con la mitigación (PNUD 2023a).

Jordania: Transferencia de tecnología para soluciones con perspectiva de género

Las CDN de Jordania reconocen que el cambio transformador depende de la traducción de los compromisos en acciones prácticas que aborden las causas fundamentales de las desigualdades y la discriminación, así como la distribución transformadora desequilibrada de recursos, las relaciones desiguales de poder y la marginación. Las CDN reconocen el impacto diferente del cambio climático en las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, y la necesidad de adoptar soluciones con perspectiva de género a fin de mejorar la resiliencia de género al cambio climático. Las CDN también mencionan la necesidad de crear nuevas oportunidades de trabajo cualificado en la economía verde para las personas con discapacidad, a través del aprendizaje, la sensibilización, la educación y trayectorias profesionales en materia de gestión y oportunidades creadas por entornos de trabajo virtuales. Las medidas de adaptación y mitigación que tienen en cuenta a las personas con discapacidad deberían considerarse prioridades sociales, además de tener presente su naturaleza ecológica. Jordania pretende integrar la perspectiva de género en el ecoturismo, la energía solar y la gestión del agua, y presenta medidas concretas con perspectiva de género para prestar servicios resilientes al cambio climático.

Fuente: Jordania, Ministerio de Medio Ambiente 2021.



Abordar la igualdad de género en las CDN: situación mundial actual

Extracto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, *Nationally Determined Contributions under the Paris Agreement: Synthesis Report by the Secretariat*, 2023.

“Del 79 por ciento de las Partes que se refirieron a acuerdos formales establecidos para la consulta con las partes interesadas nacionales, el 93 por ciento indicó que había llevado a cabo procesos de consulta y colaboración de una manera inclusiva y participativa, y el 81 por ciento de ellas hizo referencia específicamente a consultas con perspectiva de género.

“Las Partes reconocen cada vez más que la integración de la perspectiva de género es una manera de aumentar la ambición y la eficacia de su acción climática: el 79 por ciento de las Partes proporcionó información relacionada con la perspectiva de género en sus CDN, y el 33 por ciento afirmó que la tendrá en cuenta al llevar a la práctica sus CDN ...

“En total, el 79 por ciento de las Partes hizo referencia a mecanismos formales establecidos para consultar a las partes interesadas, entre ellas el público en general, las comunidades locales, los pueblos indígenas, las entidades privadas, las empresas y las asociaciones comerciales, las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones de jóvenes, las asociaciones de mujeres, los asociados regionales para el desarrollo, el sector académico y las comunidades de investigación: el 93 por ciento de dichas Partes indicó que había llevado a cabo tales procesos de consulta y colaboración de una manera inclusiva y participativa, y el 59 por ciento hizo referencia específicamente a consultas con perspectiva de género, refiriéndose a directrices concretas para garantizar la sensibilidad con respecto a las cuestiones de género, por ejemplo, durante las consultas públicas, y poniendo de relieve la inclusión de mecanismos nacionales de género, grupos de género y de mujeres, u organizaciones no gubernamentales, en el proceso. (...)

“Si bien el 60 por ciento de las Partes hizo referencia a políticas y leyes pertinentes, el 37 por ciento afirmó un compromiso general con la igualdad de género. Otras también incluyeron información sobre la manera en que se había previsto o se preveía integrar la perspectiva de género en la puesta en práctica de las CDN; por ejemplo, el 40 por ciento sobre herramientas y métodos específicos, como análisis o evaluaciones de género, indicadores de género, datos desglosados por género, y establecimiento de presupuestos con perspectiva de género, y el 5 por ciento incluyó la perspectiva de género como un criterio para priorizar las actividades.

“De las Partes que hicieron referencia a la perspectiva de género en sus CDN, el 54 por ciento la consideró una cuestión transversal que debía abordarse en las medidas de adaptación y mitigación; el 12 por ciento se centró en la adaptación y el 10 por ciento consideró la perspectiva de género exclusivamente en el contexto de la adaptación.

“El 33 por ciento de las Partes se refirió a su acción climática prevista con perspectiva de género, y el 19 por ciento a su acción climática con perspectiva de género o elaborada en general teniendo en cuenta los aspectos de género en el contexto de sectores específicos, como la agricultura, la energía, la salud, el agua, la reducción del riesgo de desastres, el uso de la tierra, el cambio de uso de la tierra, la silvicultura, la ganadería, la gestión de residuos, la pesca y la educación.

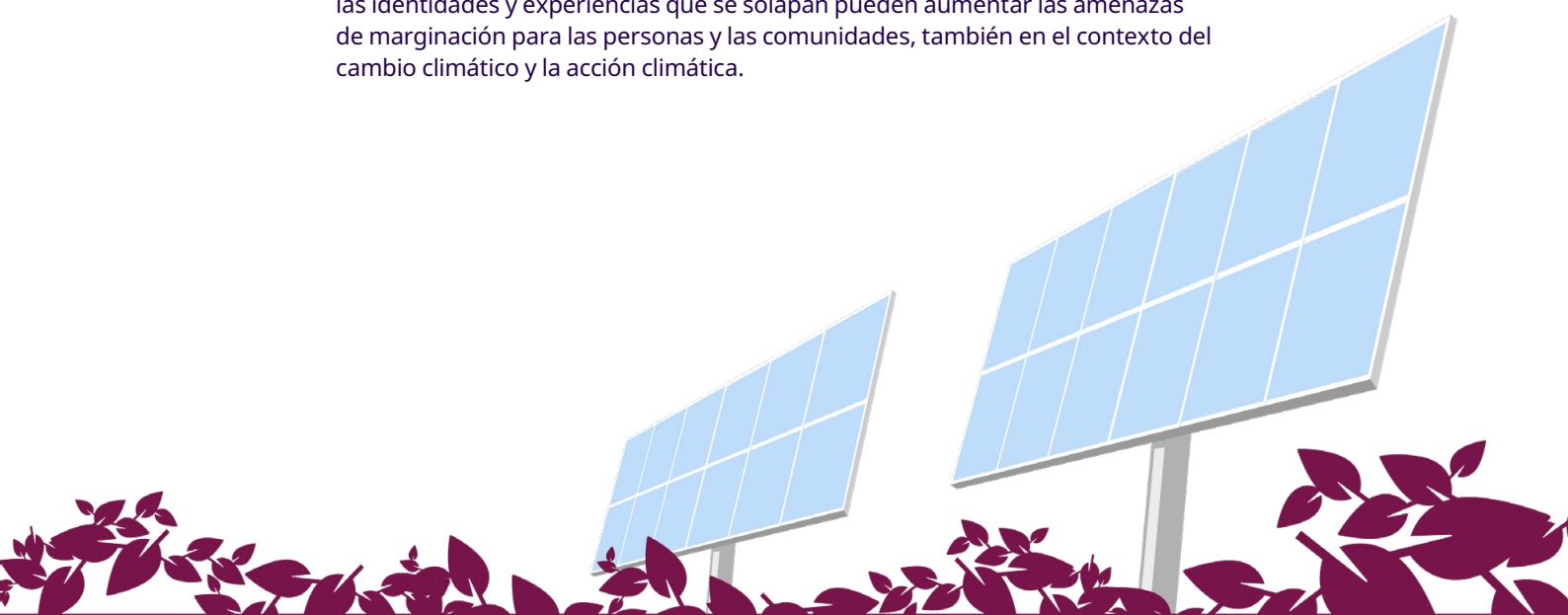
“Entretanto, el 34 por ciento de las Partes puso de relieve la importancia de proporcionar oportunidades de desarrollo de la capacidad, financiación y tecnología para la adopción de medidas concretas en materia de género, y de que estos medios de aplicación tengan una perspectiva de género.

“Además, el 10 por ciento de las Partes consideró la perspectiva de género de una manera implícita o explícita en la medida en que está relacionada con otros factores sociales; el 37 por ciento consideró explícitamente las necesidades y perspectivas específicas en función del género, y los efectos diferenciados por género del cambio climático y la acción climática y las contribuciones a los mismos; el 26 por ciento consideró que las mujeres eran vulnerables; el 19 por ciento consideró a las mujeres como partes interesadas o agentes del cambio, y el 7 por ciento consideró a las personas de otros géneros.”

Si bien las **CDN iniciales ignoraron en gran medida las consideraciones de empleo y de trabajo, las CDN nuevas o actualizadas están incluyendo cada vez más referencias al trabajo decente y a una transición justa**, proporcionando así una manera clave para abordar las repercusiones sociales de la acción climática y permitiendo una mayor coherencia de las políticas. Sin embargo, **un reto constante que persiste en la mayoría de las CDN es la conciliación de las consideraciones en materia de trabajo decente/transición justa y los objetivos de la paridad y la igualdad de género**, ya que a menudo se hace referencia a los mismos aislándolos unos de otros. El cambio climático y las políticas climáticas tienen efectos dispares en las mujeres y los hombres en los mercados de trabajo, y el empleo y el trabajo tienen una gran importancia en relación con las medidas de género. Por consiguiente, es primordial establecer estos vínculos entre el clima, el empleo/el trabajo, y el género en las propias CDN y en sus estrategias e instrumentos de aplicación.

La acción climática y la acción encaminada a lograr una transición justa pueden llegar a ser inclusivas y tener una perspectiva de género cuando tienen en cuenta sistemáticamente las diferencias en las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y los hombres en cada paso de su aplicación. Este proceso sistemático se conoce como **integración de la perspectiva de género**, y debería incluir la generación de criterios de referencia; procesos de diseño participativos; la identificación de objetivos, actividades e indicadores, y sistemas de seguimiento y evaluación (NDC Partnership 2021). La integración de las consideraciones de género en toda la labor relacionada con el clima puede ser delineada por las CDN de los países, vinculando sus compromisos con los derechos humanos y la igualdad de género, e incorporando estrategias para hacer frente al cambio climático en sus **planes de acción de género**.

El establecimiento de sistemas de seguimiento y de rendición de cuentas en lo que respecta a los compromisos de las CDN, incluidos los indicadores de la igualdad de género y de los derechos humanos, exigiría y promovería la integración de la perspectiva de género. En este proceso, es esencial incluir un **enfoque interseccional** que reconozca que todas las personas tienen sus experiencias únicas de la discriminación y la opresión, y debería tomarse en consideración cualquier aspecto que pueda conducir a la marginación de ciertos grupos de personas debido a sus características personales – como el género, la raza, el origen étnico, la clase social, la orientación sexual, la identidad de género y la situación de discapacidad (Womankind Worldwide 2019). Por consiguiente, un enfoque interseccional es importante a fin de comprender la manera en que las identidades y experiencias que se solapan pueden aumentar las amenazas de marginación para las personas y las comunidades, también en el contexto del cambio climático y la acción climática.



Elementos clave de un plan de acción de género en relación con una transición justa

- Colmar las brechas de conocimientos de las instituciones y organizaciones en relación con el vínculo entre la acción climática, la igualdad de género, la inclusión y el trabajo decente.
- Garantizar el equilibrio de género, la participación y el liderazgo de las mujeres en todos los procesos relacionados con la acción climática, con miras a representar a toda la diversidad de mujeres.
- Prestar apoyo al personal en los diversos sectores para que integren la igualdad de género y la inclusión en la ejecución y las operaciones de los programas.
- Sensibilizar en mayor grado acerca del cambio climático y de las consideraciones de género a todos los niveles.
- Aumentar el acceso a los recursos tanto para las mujeres como para los hombres.
- Promover la preparación de presupuestos, la supervisión y la presentación de informes con perspectiva de género.

Fuente: Adaptado de Ghana, MESTI y MoGCSP 2021.

¿Cómo se relaciona la interseccionalidad con una transición justa inclusiva?

Las formas interseccionales de discriminación – la manera en que confluyen diversas formas de desigualdad y se exacerbaban – aumentan los riesgos del cambio climático. **Las mujeres y niñas indígenas y tribales a menudo están particularmente expuestas a los efectos del cambio**

climático, debido a la pobreza extrema y a su dependencia directa de ecosistemas frágiles que están más expuestos a la variabilidad y los extremos climáticos (OIT 2017b). Las personas que históricamente son objeto de desigualdades sociales, económicas y políticas debido a la discriminación, la marginalidad o la exclusión por motivo de género, edad, origen étnico, clase social, idioma, estado serológico respecto del VIH, discapacidad y/u orientación sexual e identidad de género son desproporcionadamente más vulnerables a los efectos negativos del cambio climático (IPCC 2022).



Recomendaciones para aprovechar las CDN como puntos de partida clave para una transición justa inclusiva y con perspectiva de género

- Elaborar/actualizar las CDN a través de procesos de consulta, incluido el diálogo social con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la colaboración con grupos de mujeres, y la cooperación con otros representantes de la sociedad civil, tales como las organizaciones de personas con discapacidad y los representantes de los pueblos indígenas y tribales. Esto creará espacios para expresar y escuchar preocupaciones y soluciones que puedan reflejarse en las políticas, logrando que respondan en mayor grado a las realidades y necesidades de las personas. Esta consulta y este diálogo también pueden generar un amplio apoyo para una acción climática ambiciosa.
- Reconocer las necesidades concretas de las mujeres en el contexto de los efectos tanto del cambio climático como de las respuestas al cambio climático.
- Reconocer el papel que desempeñan las mujeres como agentes del cambio, así como en la formulación y puesta en práctica de soluciones climáticas.
- Incluir un lenguaje y compromisos claros en las CDN, que pongan de relieve de una manera más sistemática las dimensiones de género y las consideraciones relativas a la vulnerabilidad de una transición justa y del trabajo decente, con indicaciones claras de las medidas prácticas que deben adoptarse como parte de la ejecución de las CDN.
- Cumplir los compromisos relacionados con la igualdad de género y una transición justa a través de estrategias adecuadas, instrumentos de política y la asignación de presupuestos nacionales para apoyar la ejecución de las CDN.

Aprovechar las estrategias y marcos integrados para una transición justa inclusiva y con perspectiva de género

Además de las CDN y de los planes de acción de género, **las estrategias y marcos para una transición justa** inclusivos y con perspectiva de género son un medio importante para crear un entorno que permita que la igualdad de género y la inclusión estén en el centro de una transición justa. Son **medidas eficaces para apoyar la integración de las políticas en diferentes ámbitos de política y sectores, y para asegurar la aplicación coherente a diferentes niveles, en particular a nivel nacional, sectorial y del lugar de trabajo**. Si se conciben de una manera inclusiva y con perspectiva de género, dichas estrategias y marcos pueden ser un medio crucial para promover la igualdad de género y el trabajo decente para las mujeres y los hombres, también al proporcionar orientación para la elaboración de instrumentos de política en diferentes ámbitos de política y para el fortalecimiento o la creación de mecanismos institucionales inclusivos para el diálogo social y la participación. Las estrategias y marcos para una transición justa pueden conducir a resultados ambiciosos en materia de igualdad cuando reflejan la coherencia de las políticas y la coordinación entre los ministerios competentes que participan en su elaboración y puesta en práctica.

Si estas estrategias y marcos son apoyados **por políticas institucionales claras que incluyan la rendición de cuentas y las consecuencias por la falta de resultados en materia de igualdad de género**, los resultados en lo que respecta

a la igualdad de género y la inclusión pueden mejorarse. En la actualidad, los esfuerzos de rendición de cuentas se centran fundamentalmente en los procesos y resultados, en lugar de en la realización de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones. En efecto, la integración sistemática de la perspectiva de género debería potenciarse utilizando un marco de derechos humanos y de igualdad de género. Los esfuerzos de integración de la perspectiva de género deberían llegar a todos los sectores y niveles, integrar una perspectiva interseccional de las desigualdades sociales, y evaluar la rendición de cuentas en lo que respecta a los compromisos internacionales que tienen mandatos claros de abordar las consideraciones de género en la política climática, la transición justa y el trabajo decente (ONU-Mujeres 2021).

Experiencias de aprendizaje

Las mujeres como agentes del cambio en la Estrategia de Transición Justa de ámbito nacional en España. La Estrategia de Transición Justa en España pretende maximizar los beneficios sociales de la transición ecológica y mitigar sus efectos negativos. La estrategia integra el principio de que promover empleos verdes es necesario para garantizar que las mujeres puedan aprovechar las oportunidades que brinda la transición, e incluye entre sus objetivos estratégicos medidas encaminadas a reducir las desigualdades de género en la transición ecológica, tales como:



- medidas encaminadas a garantizar la incorporación de las mujeres en oportunidades de empleo en la economía verde a través de la integración de la perspectiva de género;
- la utilización de datos desglosados por género al realizar un seguimiento de la situación de la transición ecológica de los sectores de la economía, las tendencias de dicha transición y su evolución;
- apoyo específico para la creación de empleos verdes en las zonas rurales, prestando particular atención a la promoción del empleo de los jóvenes y las mujeres y de la iniciativa empresarial, y
- la facilitación de visibilidad a las contribuciones activas e iguales de las mujeres como agentes del cambio.

Las principales medidas son: i) realizar un análisis de género, centrándose en la tasa de actividad y la participación de las mujeres en las ocupaciones; ii) extender las oportunidades de formación existentes al empleo de las mujeres, e iii) integrar las propuestas de los colectivos de mujeres en las definiciones de acuerdos. Además, la financiación de una transición justa en el marco de la estrategia prioriza los proyectos para promover la igualdad de género, especialmente cuando fomentan el empleo de las mujeres y contribuyen a la revitalización de la economía dirigida por las mujeres, así como a la elaboración de proyectos de infraestructura que mejoren el acceso de las mujeres a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Otros aspectos de la estrategia son fomentar el empleo de las mujeres; exigir que entre el 25 y el 30 por ciento del empleo creado sea para mujeres desempleadas; impartir formación para promover la iniciativa empresarial de las mujeres, y subrayar la importancia de fomentar la igualdad de género en el marco de una transición justa.

En 2021, el Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad de España y el Instituto para la Transición Justa firmaron un protocolo a fin de elaborar conjuntamente medidas encaminadas a promover la iniciativa empresarial y a mejorar la empleabilidad y las condiciones de trabajo de las mujeres en los territorios afectados por la transición energética.

Hacer frente a la desigualdad estructural para lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género

El aprovechamiento de los marcos y compromisos nacionales sobre la igualdad de género, el clima y la transición justa significa que existe un reconocimiento de que las mujeres y los hombres, en toda su diversidad, siguen sin gozar y/o sin beneficiarse de igualdad de oportunidades y de trato en la sociedad (en el hogar y en la comunidad), en el mundo del trabajo (la economía formal e informal, en línea y fuera de línea, remunerada y no remunerada), y en las estructuras de gobernanza. Hacer frente a los obstáculos estructurales que limitan la capacidad de las mujeres y de otros grupos de prepararse para el mundo del trabajo y permanecer y progresar en él requiere un enfoque sistémico e integrado que utilice una combinación de políticas, leyes y prácticas cabales encaminadas intencionadamente a reducir las brechas de género y de desigualdad. Dichas intervenciones se complementan en última instancia. El cuadro que figura a continuación resume algunos de los principales obstáculos estructurales que limitan el pleno empoderamiento social y económico de las mujeres, por lo que tienen un impacto negativo en su capacidad para participar plenamente en procesos de transición justa y para gozar de igualdad de oportunidades y de trato. El cuadro propone asimismo ejemplos no exhaustivos de intervenciones que, si se adaptan al contexto específico, podrían ayudar a potenciar las intervenciones encaminadas a fomentar la igualdad de género y la inclusión, también en el contexto de una transición justa.

► Cuadro 1: Obstáculos estructurales e intervenciones para fomentar la igualdad de género y la inclusión

Obstáculos estructurales a nivel social:	Intervenciones para promover el empoderamiento y los derechos de las mujeres:
► Normas sociales, estereotipos de género, y actitudes y prácticas discriminatorias. ► Propiedad desigual y acceso desigual a la tierra, así como a otros bienes y recursos, y acceso desigual a la educación, la atención de salud y los servicios, incluida la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos. ► Relaciones de poder desiguales en el hogar, y conocimiento limitado de los propios derechos de las mujeres. ► Distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres y los hombres – y entre la familia y el Estado. ► Leyes y prácticas discriminatorias (por ejemplo, leyes de sucesión y de propiedad de la tierra). ► Violencia y acoso por motivo de género. <i>Aunque no son exhaustivos, todos estos factores refuerzan las desigualdades de género y otras desigualdades, y limitan las opciones de las mujeres, lo que conduce al menoscabo de sus derechos humanos.</i>	► Derogar las leyes y prácticas discriminatorias a través de reformas legales, actividades de sensibilización, actividades de promoción y la realización de campañas. ► Garantizar el acceso a la educación y los conocimientos; la atención de salud, incluida la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, y los bienes y recursos, incluida la tierra. ► Activar las políticas y prácticas encaminadas a cambiar la manera en que las personas entienden las funciones atribuidas a cada género en el contexto del trabajo de cuidados. Los servicios y políticas de protección social y de licencias para la prestación de cuidados (como los servicios de cuidado infantil y los cuidados de larga duración) tienen el potencial de reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres y los hombres y otros actores, permitiendo así a las mujeres ser más activas en el mercado de trabajo. ► Promover la dignidad y el respeto en todos los ámbitos de la vida. ► Lograr la participación de los hombres y los niños y movilizar a la sociedad civil, los interlocutores sociales y los medios de comunicación, para que fomenten una cultura de derechos de las mujeres y de mayor equidad e igualdad.

Obstáculos estructurales en el mundo del trabajo:	Intervenciones para promover la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres:
▶ Políticas macroeconómicas industriales y sectoriales que no abordan (o empeoran) las desigualdades de género y otras desigualdades. ▶ Acceso limitado y desigual a la infraestructura, la protección social y los servicios públicos de cuidado, incluidos los servicios de cuidado infantil y los cuidados de larga duración. ▶ Segregación laboral persistente por motivo de género en el mercado de trabajo. ▶ Condiciones de trabajo precarias (bajos salarios, violencia y acoso, oportunidades profesionales limitadas, y ausencia de políticas transformadoras de licencias para la prestación de cuidados, incluida la licencia de maternidad, de paternidad y parental). ▶ Alta prevalencia de las mujeres en la economía informal en algunas regiones. ▶ Aumento de los flujos migratorios relacionados con la situación económica, el clima y la guerra. ▶ Oportunidades desiguales de educación, desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, y acceso desigual a los mismos. ▶ Intervenciones específicas limitadas para apoyar a las mujeres durante las transiciones laborales, por ejemplo, abordando la brecha digital, fomentando la transición de la economía informal a la economía formal, y avanzando hacia una economía más verde con un mayor acceso a la información y la tecnología. ▶ Leyes y prácticas discriminatorias persistentes basadas en múltiples motivos de discriminación, tales como el sexo, el género, la raza, el color, la edad, la discapacidad, el origen étnico, la migración, el estado serológico respecto del VIH, la orientación sexual y la identidad de género. ▶ La débil representación y la escasa voz de las mujeres en los procesos de negociación, así como en la toma de decisiones y en los puestos de liderazgo. <i>Estos son los principales factores que dificultan que las mujeres y los hombres gocen de igualdad de condiciones en el mercado de trabajo. Estos factores determinan las brechas de remuneración persistentes por motivo de género, las penalizaciones vinculadas con la maternidad, los techos y muros de cristal, la exposición a la violencia y el acoso, las limitadas oportunidades profesionales y de formación, y la incapacidad para conciliar el trabajo con las responsabilidades de cuidado.</i>	▶ Garantizar la elaboración y aplicación de políticas macroeconómicas y sectoriales inclusivas y con perspectiva de género. ▶ Abogar por que se invierta en infraestructuras, políticas y servicios de cuidado. ▶ Proporcionar sistemas de protección social universales, adecuados, integrales y sostenibles. ▶ Garantizar condiciones de trabajo decentes en forma de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, medidas que permitan la conciliación de la vida laboral y la vida privada, así como oportunidades profesionales y el acceso a puestos de dirección y de liderazgo. ▶ Ayudar a las mujeres a tener acceso a oportunidades para el desarrollo de competencias en el ámbito de la CTIM, así como a oportunidades de aprendizaje permanente, inclusive en ámbitos relacionados con la economía verde. CTIM se refiere a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. ▶ Invertir en iniciativas empresariales y de desarrollo sostenibles orientadas al empoderamiento económico de las mujeres. ▶ Promover políticas para apoyar a las mujeres y los hombres a través de procesos de migración, así como las transiciones digitales y justas. ▶ Prestar apoyo a las mujeres en el proceso de transición de la economía informal a la economía formal, también a través de la economía social y solidaria. ▶ Promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, prestando particular atención a los C.100, C.111, C.156, C.183, C.189 y C.190.⁴ ▶ Promover la acción afirmativa a fin de potenciar la representación y la voz de las mujeres en las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

⁴ C.100 = Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); C.111 = Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); C.156 = Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); C.183 = Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); C.189 = Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); C.190 = Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Obstáculos estructurales al nivel de gobernanza:	Intervenciones para promover instituciones con perspectiva de género y el diálogo social:
▶ Débil voluntad política y capacidades institucionales insuficientes para responder a las necesidades de la sociedad y combatir las desigualdades de género y otras desigualdades. ▶ Falta de datos desglosados por sexo y de recopilación y análisis de datos interseccionales. ▶ Representación desigual de las mujeres en los puestos de liderazgo y en los procesos de toma de decisiones de naturaleza y económica a todos los niveles. ▶ Mecanismos débiles de diálogo social con perspectiva de género que son incapaces de promover de manera adecuada sociedades resilientes, sostenibles y equitativas. ▶ Capacidades limitadas de las organizaciones internacionales para fomentar alianzas e influir en un sistema mundial de gobernanza para promover la igualdad de género. <i>Estos son algunos de los factores que determinan las políticas y programas sin perspectiva de género que socavan la visibilidad y la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.</i>	▶ Promover la voz y la representación de las mujeres en los procesos políticos, sociales y económicos, incluidos los procesos relacionados con la acción climática y la transición justa, potenciando las capacidades de las organizaciones de mandantes para promover la inclusión de las mujeres como actores. ▶ Sistematizar la recopilación y el análisis de datos desglosados pormenorizados – y su difusión. ▶ Fortalecer la rendición de cuentas institucional a través de la preparación sistemática de presupuestos sociales y con perspectiva de género y del seguimiento de los resultados en materia de género. ▶ Promover sistemas de gobernanza y de justicia transformadores eficaces, que rindan cuentas y con perspectiva de género, también en el contexto de la acción climática. ▶ Garantizar procesos democráticos de toma de decisiones que permitan la participación transparente, inclusiva y sujeta a responsabilidad entre las organizaciones de mandantes. ▶ Fomentar las alianzas y realizar un seguimiento de los compromisos en lo que respecta a la igualdad de género a nivel mundial. ▶ Fortalecer la capacidad institucional de los mandantes en lo que respecta a la igualdad de género mediante la elaboración de políticas y servicios.

Fuente: Basado en OIT 2022k.

El trabajo de cuidados en la intersección de la igualdad y la transición justa

A pesar de estar en la intersección entre la igualdad de género, el cambio climático y el trabajo decente, **los aspectos relativos al trabajo de cuidados⁵ se han pasado por alto con frecuencia.** Las estrategias para la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo a menudo no han tenido en cuenta de manera adecuada el modo en que el trabajo de cuidados – tanto remunerado como no remunerado – se ve afectado por las repercusiones del cambio climático, ni si las intervenciones para hacer frente al cambio climático determinan (o modifican) el círculo “trabajo de cuidados no remunerado – trabajo de cuidados remunerado – trabajo de cuidados”, exacerbando las desigualdades de género e interseccionales (OIT 2018b).

⁵ El trabajo de cuidados consiste en dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar. El trabajo de cuidados no remunerado son los cuidados prestados por cuidadoras y cuidadores no remunerados sin recibir una retribución económica a cambio. La prestación de cuidados no remunerada se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo del trabajo. El trabajo de cuidados remunerado es realizado por trabajadores y trabajadoras del cuidado a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro. Estos comprenden una gran diversidad de trabajadores de los servicios personales, como el personal de enfermería, el personal médico, y los trabajadores y trabajadoras del cuidado personal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares, también integran la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados (OIT 2018b).

Tampoco han determinado el grado en que los trabajos de cuidados pueden impulsar la creación de “empleos verdes” tanto para las mujeres como para los hombres, lo cual puede promover la transición hacia economías y sociedades más verdes y en las que haya más igualdad entre hombres y mujeres. La acción inclusiva y con perspectiva de género para lograr una transición justa debería tener por objeto transformar las desigualdades existentes relacionadas con la distribución del trabajo de cuidados.

Se necesitan cambios en la organización de la prestación de cuidados para garantizar la eficacia de las medidas encaminadas a hacer frente al cambio climático. Esto incluye desglosar los estereotipos de género que han asociado tradicionalmente el trabajo de cuidados con las mujeres. Las mayores demandas para los hogares y las comunidades debido a las crisis climáticas son atendidas en su mayor parte por las mujeres y las niñas, a las que a menudo se insta a elaborar estrategias para compensar la falta de servicios públicos y las crecientes necesidades de cuidados de las familias. Esto puede tener un impacto en la disponibilidad para incorporarse al mercado de trabajo. Una transición justa a una economía con bajas emisiones de carbono es una oportunidad para reconocer el valor del trabajo de cuidados no remunerado y para invertir en infraestructura y servicios públicos de cuidado que, por una parte, apoyen la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado y, por otra, generen empleos en el sector del cuidado, que se caracteriza por bajas emisiones de carbono.

Experiencias de aprendizaje

Las CDN de Zimbabwe abordan las desigualdades de género, incluida la reducción de la carga que representa el trabajo de cuidados. En Zimbabwe, las mujeres constituyen el grueso de la fuerza de trabajo agrícola y son particularmente vulnerables al cambio climático, ya que tienen acceso limitado a los mercados y a la educación, lo cual limita su capacidad para diversificar sus ingresos en caso de verse afectada su principal fuente de ingresos. El impacto del cambio climático, también debido a fenómenos meteorológicos extremos, conduce a la migración estacional y forzada en búsqueda de oportunidades de medios de sustento. Los hombres y las personas sin discapacidad emigran, alterando la estructura social de las comunidades al dejar atrás a las mujeres, a cargo de la producción agrícola en las zonas rurales. El impacto del cambio climático aumenta la carga de cuidados para las mujeres, ya que se ven obligadas a recorrer distancias más largas y a dedicar más tiempo a la búsqueda de agua con fines domésticos.



En las CDN revisadas en 2021, Zimbabwe promoverá, entre otras cosas, la utilización y el despliegue de tecnologías y prácticas agrícolas con perspectiva de género y climáticamente inteligentes con miras a fortalecer la resiliencia de las cadenas de valor y los mercados agrícolas, así como medidas para afrontar directamente las desigualdades de género (como la prestación de apoyo a las mujeres para que accedan a garantías y a la financiación, la reducción de la carga de trabajo, etc.). Zimbabwe también desarrollará y promoverá la gestión resiliente de recursos hídricos. Mejorar la disponibilidad y el suministro de agua beneficiaría directamente a las mujeres al reducir su carga asociada con el acarreo de agua, concediéndoles más tiempo para acceder a otras actividades generadoras de ingresos.

El marco de las cinco “R” para centrar el trabajo de cuidados en el contexto del cambio climático y una transición justa

El marco de las cinco “R” de la OIT para el trabajo de cuidados decente puede proporcionar orientación sobre cómo lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género, y promover así el compromiso internacional con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, tal como se contempla en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. El marco reconoce que abordar las complejidades del trabajo de cuidados requiere una gran diversidad de políticas progresivas e integradas, en particular, políticas de cuidado inclusivas y con perspectiva de género (por ejemplo, la licencia de maternidad, de paternidad y parental, el cuidado infantil y los cuidados de larga duración), políticas macroeconómicas y de protección social, y políticas de migración y de protección laboral. Estas políticas, cuando se elaboran y financian debidamente, tienen el potencial de reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; de recompensar de manera justa a los trabajadores y trabajadoras del cuidado, y de generar suficientes trabajos de cuidado para atender las crecientes demandas de cuidado. Estas políticas también proporcionarían a los trabajadores del cuidado derechos, voz y representación en el diálogo social y la negociación colectiva, y fomentarían un cambio de mentalidad al valorar la prestación de cuidados como un bien público (OIT 2018b).

Para la OIT, la reorganización del trabajo de cuidados en consonancia con el marco de las cinco “R” representa uno de los principios del trabajo decente y la justicia social, ya que la organización social desigual de la prestación de cuidados contribuye a aumentar las brechas de género, la feminización de la pobreza y la exclusión social, así como los déficits de trabajo decente para las mujeres. A menos que el trabajo de cuidados no remunerado y remunerado se incluyan en las CDN y en los marcos y/o estrategias de transición justa, el potencial de las iniciativas de transición justa para promover la igualdad de género y la inclusión seguirá siendo limitado.

El marco de las cinco “R” para el trabajo de cuidados decente



Experiencias de aprendizaje

La economía del cuidado en marcos de transición justa:

El ejemplo de Sudáfrica. El Marco de Transición Justa en Sudáfrica, adoptado en 2022, reconoce la importancia de la prestación de cuidados en el contexto de una transición justa al mencionar la atención de salud y la educación en el contexto de la diversificación económica y la necesidad de crear nuevos empleos para sustituir los empleos perdidos durante la transición: “Se necesitarán nuevas agrupaciones económicas para crear nuevos empleos y sustituir los empleos donde puedan haberse perdido. Estas agrupaciones pueden estar concebidas para atender las necesidades locales, por ejemplo, produciendo necesidades locales tales como alimentos, materiales de construcción, y servicios de esparcimiento, de educación o de atención de salud”.



En el contexto de la acción colectiva, el Marco propone el compromiso de hallar “formas de integrar mejor a los niños, los jóvenes y las mujeres en la formulación de políticas para una transición justa a nivel nacional, provincial y local (p.ej., facilitación de servicios de cuidado infantil, apoyo en materia de viajes, múltiples idiomas)”.

Fuente: Sudáfrica, Comisión Presidencial sobre el Cambio Climático 2022.



El gráfico 2 que figura a continuación presenta una teoría del cambio simplificada con ejemplos concretos que pueden ser de utilidad al formular iniciativas de transición justa y relacionadas con el clima que sean inclusivas y tengan una perspectiva de género, utilizando el marco de las cinco “R”.

► Gráfico 2. Una teoría del cambio para centrar el trabajo de cuidados en el contexto del cambio climático y de una transición justa





2. Abordar la igualdad de género en los ámbitos de política de una transición justa



Las Directrices de la OIT para una transición justa (OIT 2015a) cubren nueve ámbitos de política y ponen de relieve la necesidad de abordar la igualdad de género y otras dimensiones de la igualdad en todos estos ámbitos. Estos ámbitos de política se refuerzan mutuamente a fin de hacer realidad el trabajo decente para todos. El presente capítulo examina los nueve ámbitos de política, explicando las maneras de lograr que tengan una perspectiva de género, y proporciona puntos de partida para la acción y experiencias de aprendizaje a fin de abordar las cuestiones relativas a la igualdad de género y la inclusión.

Ámbitos de política para una transición justa a economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos



Ámbito de política 1. Políticas macroeconómicas y de crecimiento

A fin de estar en consonancia con el Acuerdo de París y de garantizar una transición justa, las políticas macroeconómicas y de crecimiento deberían promover patrones de producción y de consumo sostenibles, y situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular los más marginados y vulnerables, en el centro. **Aprovechar las contribuciones existentes y potenciales de las mujeres y de otros grupos es esencial para estimular el crecimiento sostenible, intensivo en empleo e inclusivo** (OIT 2023a).

Las políticas macroeconómicas y de crecimiento ofrecen un mecanismo de dirección importante para lograr los objetivos relacionados con la reducción de las emisiones de carbono, la mejora de la resiliencia y la promoción de una transición justa. Dichas políticas pueden inducir a la inversión en energías renovables, nuevas tecnologías y prácticas de producción ecológicas, e incentivar las inversiones en el capital humano y las competencias que se precisan para la transición. Unas políticas macroeconómicas bien diseñadas, verdes, inclusivas y con perspectiva de género pueden aumentar la resiliencia de las economías a los efectos de las perturbaciones climáticas. También pueden proteger a las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad contra el impacto del cambio climático, y contra los posibles riesgos de reestructuración económica relacionada con la transición, promoviendo al mismo tiempo la igualdad de género (OIT 2023a).

Adoptar políticas macroeconómicas y de crecimiento inclusivas y con perspectiva de género para una transición justa

Las políticas macroeconómicas con perspectiva de género son políticas fiscales y monetarias que promueven explícitamente los resultados en materia de igualdad de género. Las políticas fiscales con perspectiva de género comprenden medidas concretas para apoyar a las mujeres y niñas en ámbitos de política esenciales, tales como los medios de vida, la protección social, la salud, la seguridad alimentaria, y la infraestructura pública y la vivienda (ONU-Mujeres y OIT 2021a). Idealmente, estas políticas se elaboran y aplican de una manera participativa, a fin de maximizar sus efectos. En el contexto de la acción climática, pueden proporcionar **inversiones necesarias en bienes públicos** (como redes inteligentes, restauración de ecosistemas, e infraestructura social y climática básica esencial) de las que las mujeres pueden beneficiarse en particular. Los impuestos sobre el carbono, por ejemplo, tienen efectos dispares en las mujeres y los hombres que deben considerarse, y los ingresos que generan pueden utilizarse para realizar inversiones que permitan obtener resultados transformadores (OIT, 2023a). **Uno de estos resultados es el gasto social, que puede financiar la protección social y las políticas y servicios de cuidado, permitiendo que un mayor número de mujeres participen en el mercado de trabajo,** y desempeñen así un papel importante en una transición más inclusiva y con perspectiva de género.

Dado que los Gobiernos son grandes consumidores de bienes y servicios, la promoción de **políticas de contratación sostenibles con perspectiva de género** es una manera de incentivar el crecimiento de sectores, modelos de negocio y actividades con bajas emisiones de carbono. Considerar los efectos diferenciales de los bienes y servicios contratados en las mujeres y los hombres, y elaborar y ejecutar contratos de maneras que reduzcan la desigualdad de género son maneras importantes de aumentar la perspectiva de género y la inclusividad de la transición climática. Conjuntamente, **la inversión y la contratación públicas, la fiscalidad y las subvenciones específicas forman parte del conjunto de herramientas de la política macroeconómica y de crecimiento** que se utilizan para fijar el precio de las externalidades climáticas y medioambientales. Al tiempo que fomentan la orientación hacia economías con menos emisiones de carbono, estas herramientas también pueden utilizarse para promover el mejor acceso a oportunidades económicas y a mercados de trabajo más inclusivos (OIT 2023a).

Algunos puntos de partida para la acción

A nivel de políticas:

- Formular políticas macroeconómicas que respondan de una forma más adecuada a: i) la naturaleza estructural de las desigualdades de género y de otras desigualdades que impiden a las mujeres y a otros grupos aprovechar las oportunidades para acceder al mundo del trabajo, y ii) los vínculos entre el trabajo productivo y reproductivo.
- Aumentar las inversiones en infraestructura y servicios públicos de cuidado y relacionados con el clima, a fin de beneficiar económica y socialmente a las mujeres, con efectos multiplicadores positivos para toda la sociedad.



Medidas concretas:

- Para todos los diseños de políticas, realizar análisis de género a fin de examinar las desigualdades estructurales existentes y cualquier discriminación directa o indirecta que tenga un impacto en el acceso a los recursos productivos.
- Aplicar herramientas de presupuestación que tengan en cuenta la dimensión de género y que propicien el empleo, con objeto de investigar el impacto diferencial de las asignaciones presupuestarias nacionales y locales en las mujeres, los hombres y otros grupos como un medio importante para elaborar políticas y presupuestos con perspectiva de género (Robalino y D'Achon 2023).
- Recopilar y analizar datos desglosados por sexo y más detallados, y realizar encuestas sobre el empleo del tiempo que comprendan consideraciones climáticas. Utilizar estas encuestas para concebir intervenciones inclusivas y con perspectiva de género.
- Fortalecer el diálogo y aumentar la representación de las mujeres y de otros grupos en la formulación de políticas macroeconómicas.

Ámbito de política 2. Políticas industriales y sectoriales

Cada vez se reconoce más que las políticas industriales y sectoriales deben contribuir, no solo al crecimiento económico, sino también a objetivos climáticos y de sostenibilidad, generando al mismo tiempo empleo con trabajo decente. Las políticas y estrategias industriales y sectoriales pueden aprovecharse para estimular la demanda, la inversión y el desarrollo de industrias y sectores pertinentes para la ecologización de las economías, así como para fomentar la resiliencia. Dichas políticas pueden permitir la innovación y contribuir al crecimiento, la diversificación económica y la creación de empleo en las regiones y comunidades en las que el cambio climático y la transición pueden tener el mayor impacto en los medios de vida de los trabajadores. Las políticas industriales y sectoriales pueden complementar las políticas macroeconómicas, ayudando a mejorar el comportamiento ambiental y en materia de empleo de las empresas existentes, además de impulsar el desarrollo de productos y servicios verdes (OIT 2022f).

Adoptar políticas industriales y sectoriales inclusivas y con perspectiva de género en una transición justa

Un gran reto para la transición justa en relación con las políticas y estrategias industriales y sectoriales es equilibrar el crecimiento económico con los principios de trabajo decente y de igualdad de género. Para ello es necesario conceder prioridad a los sectores económicos con el mayor potencial de creación de empleo sin causar una mayor degradación de los recursos naturales y del medio ambiente, garantizando asimismo que estos empleos sean decentes e igualmente accesibles para las mujeres y los hombres y otros grupos. **Las políticas industriales y sectoriales pueden fomentar vías para el cambio estructural y la generación de empleos decentes en la economía verde que sean equitativas en cuanto al género y aumenten la productividad,** proporcionando así trabajo decente para las mujeres y los hombres. Dichas políticas tienen el potencial de aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres en ámbitos clave de la economía, en particular en los sectores agrícola, del cuidado, de la energía, del transporte y de gestión de los residuos, y de la economía circular. También pueden abordar las características del mercado de trabajo segregadas en función del género que limitan la participación de las mujeres a trabajos mal remunerados (OIT 2022f).

Al elaborar dichas políticas, **debería prestarse atención a la composición sectorial de la fuerza de trabajo, que a menudo está muy segregada en función del género.** Una forma eficaz de avanzar es incluir las consideraciones sobre la igualdad de género al formular políticas que permitan que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de la creación de empleos, inclusive en las nuevas industrias verdes y en el ámbito de la CTIM. Esto puede lograrse, por ejemplo, estableciendo incentivos para contratar a mujeres y fomentando procesos de contratación sin sesgo de género (ONU-Mujeres y OIT 2021b), o adoptando medidas para que las culturas de trabajo y los entornos de trabajo sean inclusivos y respondan a las necesidades de diferentes grupos de trabajadores.

Otro ejemplo sería el establecimiento de políticas que promuevan el desarrollo de competencias para la producción y el crecimiento ecológicos y sostenibles, a fin de permitir la igualdad de acceso a los empleos y de aumentar la movilidad entre los sectores con miras a atender las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres en toda su diversidad. Si las estrategias de creación de empleos verdes establecen **el principio de igualdad de oportunidades y de trato** como un enfoque y un objetivo específicos desde el principio, existe un gran potencial para abordar las desigualdades de género de una manera integral y garantizar que se ponga fin a la segregación profesional y sectorial (OIT 2022f).

En los sectores relacionados con el medio ambiente que tienen un alto nivel de informalidad, como la gestión de residuos, se necesitarán medidas específicas a fin de **subsanan los déficits de trabajo decente en los empleos precarios e informales** en los que suelen predominar las mujeres y los grupos marginados. Las estrategias de formalización, incluidas las medidas de protección social y el apoyo a las empresas, desempeñan un papel crucial a este respecto, y deben prestar atención a las necesidades y prioridades específicas de diferentes grupos (OIT 2022f). Además, las mujeres asumen el grueso de las responsabilidades de cuidado, lo que también afecta a sus opciones de trabajo y su remuneración, y a menudo las impulsa a tener un empleo informal. Por consiguiente, las estrategias de formalización deberían tener una perspectiva de género e incluir servicios de cuidado infantil de calidad asequibles, y otros servicios de cuidado para los niños, las personas mayores y otros familiares dependientes o personas con discapacidad, a fin de promover la igualdad de género en las oportunidades de iniciativa empresarial y de empleo (OIT 2021e).

La participación en el diálogo social a nivel sectorial, a menudo caracterizada por instrumentos e instituciones de gobernanza específicos, brinda oportunidades para lograr objetivos económicos, ambientales y sociales de una manera efectiva. La inclusión de las personas con discapacidad, las minorías étnicas, los pueblos indígenas y tribales y otros grupos subrepresentados en el diálogo de política sobre la transición de los sectores es un factor clave para lograr que las políticas sectoriales sean equitativas y tengan una perspectiva de género. En el capítulo 3 se proporcionan ejemplos de puntos de partida para la acción y de medidas concretas sobre políticas inclusivas y con perspectiva de género en sectores seleccionados.

Políticas de empleo sectoriales con perspectiva de género que promuevan una transición justa a una economía equitativa en cuanto al género, intensiva en empleo y ambientalmente sostenible

Las políticas que conduzcan a una transformación estructural equitativa en cuanto al género variarán de un país a otro, pero lo que tendrán en común será el reconocimiento de las mujeres como productoras, asalariadas y cuidadoras, canalizando las inversiones para apoyarlas en esas funciones, también garantizando condiciones de trabajo decentes y el acceso a la protección social. Las políticas industriales deberían permitir a las mujeres y los hombres beneficiarse por igual de la creación de empleos, inclusive en las nuevas industrias verdes y en el ámbito de la CTIM.

Fuente: ONU-Mujeres y OIT 2021b.



Ámbito de política 3. Políticas relativas a las empresas

Las empresas desempeñan un papel esencial en una transición justa: impulsan enormemente el crecimiento de los sectores verdes; generan empleo y fomentan la innovación y el crecimiento de la productividad, y pueden contribuir a la mitigación del cambio climático y a la adaptación al mismo mediante la adopción de procesos de producción y modelos de negocio menos contaminantes y más resilientes. Tal como se indica en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en junio de 2007, un entorno favorable es crucial para que las empresas sostenibles realicen plenamente su potencial. A fin de promover y aprovechar el papel de las empresas sostenibles en una transición justa, es importante abordar los siguientes elementos:

- medidas reglamentarias e incentivos propicios y claros;
- servicios pertinentes de desarrollo empresarial, también sobre la tecnología verde;
- el acceso a la financiación, y
- consideraciones de las necesidades específicas de las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes).

Adoptar enfoques inclusivos y con perspectiva de género en el desarrollo de las empresas para una transición justa

Una amplia definición de “empresarios” (incluidos los trabajadores por cuenta propia) muestra que las mujeres representan el 43 por ciento de todos los empresarios (OIT 2019b). En todo el mundo, el porcentaje de empresarias suele ser más bajo que el de sus homólogos masculinos en las sociedades anónimas, ya sea como directoras de dichas empresas o como únicas propietarias (Banco Mundial 2023). Las empresas propiedad de hombres y las empresas propiedad de mujeres suelen realizar su actividad en diferentes sectores o lugares, sin gozar de igual acceso a los mismos recursos e instrumentos de comercialización, y sin tener el mismo control sobre ellos y utilizarlos en la misma medida. Las empresas pueden impulsar en gran medida una transición justa inclusiva y con perspectiva de género, pero para ello deben reconocerse y abordarse las limitaciones específicas en función del género.

La actividad comercial de las mujeres suele concentrarse en las mipymes más pequeñas, y se desarrolla en sectores climáticamente vulnerables, tales como la agricultura, la ganadería, la pesca, el comercio y el procesamiento (Banco Mundial 2019a). Las mujeres ocupadas en microempresas establecen a menudo operaciones impulsadas por la oferta, en lugar de por la demanda (lo que a menudo está vinculado con la segregación profesional). Con frecuencia, la tasa de fracaso de estas empresas es alta, debido a la saturación del mercado y a la segmentación de género (es decir, en algunos contextos las mujeres se concentran en empresas “orientadas a las mujeres”, porque estas empresas se consideran socialmente más aceptables por razones culturales) (OIT 2011).

Por lo general, las empresarias **tienen más dificultades que los empresarios para acceder a recursos como la financiación, la información y la tecnología, las competencias, y el apoyo necesarios para crear, mantener y desarrollar una empresa** (GEM 2022). Las desigualdades de género en diferentes ámbitos a menudo están vinculadas con patrones de exclusión y los refuerzan. Por ejemplo, las empresarias tienen más probabilidades de enfrentarse a limitaciones legales relacionadas con la propiedad y los derechos de sucesión, lo que dificulta su acceso a la financiación. Cuando logran acceder a financiamiento, podrían enfrentarse a tasas de interés más altas, se les podría exigir una garantía sobre un porcentaje mayor de los préstamos, y tener préstamos a más corto plazo debido a las limitaciones de activos. En algunas economías en desarrollo, las empresarias suelen realizar desproporcionadamente su actividad como trabajadoras por cuenta propia en empresas informales, lo que aumenta su vulnerabilidad y reduce su acceso a la protección social, los servicios y el diálogo social (OIT 2015c). Los elevados costos de inscripción y la complejidad de los procedimientos pueden ser obstáculos para que las mujeres formalicen sus mipymes, debido a brechas de alfabetización, brechas de accesibilidad o disponibilidad limitada de tiempo a causa de sus responsabilidades de cuidado. Dichas **limitaciones podrían impulsar a las mujeres a incorporarse a la economía informal o a permanecer en ella, en lugar de procurar formalizar sus empresas**, lo que a su vez limita las capacidades de adaptación de sus empresas y las posibilidades de que éstas se expandan en la economía verde.

En respuesta a estos patrones de exclusión y desigualdad, las políticas, los programas, los productos y los servicios deben diseñarse para responder a las necesidades concretas de una gran diversidad de empresarias, incluidas las provenientes de grupos desfavorecidos que se enfrentan a desigualdades interseccionales y a la discriminación, como las mujeres con discapacidad, las que viven con el VIH, o las pertenecientes a pueblos indígenas y tribales. También debe prestarse atención a las necesidades de los sectores en los que las empresas de mujeres realizan su actividad, y a la madurez de las empresas. Con este fin, pueden concebirse medidas encaminadas a:

- crear un entorno favorable para las empresas de las mujeres, y
- abordar los déficits estructurales – incluidas las brechas de alfabetización y de competencias, y las necesidades de cuidado y relacionadas con una discapacidad – que a menudo limitan las capacidades de adaptación de las empresarias y su capacidad para acceder y beneficiarse por igual de las oportunidades empresariales en la economía verde.

Al tratar de fomentar la capacidad de las mujeres para hacer frente a los riesgos del cambio climático para sus empresas y aprovechar las oportunidades que brinda la economía verde, **es primordial tener en cuenta que, para las empresarias, las limitaciones de tiempo relacionadas con el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado pueden ser notorias**, ya que están considerablemente excluidas de las políticas de protección de la maternidad y de las políticas de licencias para la prestación de cuidados (OIT 2022b). En 2020, el empleo por cuenta propia representó el 30 por ciento del empleo de las mujeres en todo el mundo. Sin embargo, solo el 13,8 por ciento de las mujeres vivían en un país que brindaba cobertura obligatoria de la licencia de maternidad, en forma de prestaciones monetarias, para las trabajadoras por cuenta propia (OIT 2022b).

Promover políticas y servicios de cuidado y apoyar al mismo tiempo a las empresas dirigidas por mujeres en la economía del cuidado son líneas de acción que tienen el potencial de reducir este desequilibrio, brindando al mismo tiempo oportunidades para la generación de empleo o la creación de alianzas público-privadas a medida que las economías avanzan hacia una mayor sostenibilidad.

Además de medidas específicas, es preciso integrar las consideraciones de género en las políticas e instrumentos de las empresas, por ejemplo, introduciendo explícitamente criterios de género en los objetivos y las mediciones del desempeño. Los mandatos que integran las consideraciones de género han demostrado tener un efecto importante en la financiación verde con perspectiva de género. Por ejemplo, el Fondo para el Medio Ambiente Mundial, que se trata de un fondo multilateral para el medio ambiente, ha aumentado considerablemente los proyectos con perspectiva de género tras la incorporación de un mandato que incorpora las consideraciones de género, y América Latina ha experimentado el mayor incremento, ya que, después de la introducción del mandato, el 75 por ciento de los proyectos tienen una perspectiva de género (Aguilar, Granat, y Owren 2015).

Experiencias de aprendizaje

Invertir en la iniciativa empresarial de las mujeres a través del acceso a la energía solar.

Solar Sister imparte formación y presta apoyo a las mujeres para que lleven la energía renovable directamente a los hogares de las comunidades rurales en la República Unida de Tanzania y Nigeria. A través de su red de 10 000 empresarias, Solar Sister proporciona energía a aquellas mujeres a las que no han llegado los modelos de energía habituales, tales como las mujeres de las zonas rurales, sin acceso a abastecimiento de energía o con ingresos bajos. Se ofrece a las empresarias herramientas destinadas a las empresas incipientes, acompañadas de sesiones de formación y orientación que les permiten establecer empresas que vendan luces solares, sistemas domésticos de energía solar y cocinas no contaminantes en sus comunidades. Desde 2010, Solar Sister ha proporcionado a más de 4,3 millones de personas productos de energía renovable. Esto ha conducido a una reducción de más de 1,1 millón de toneladas de emisiones equivalentes de dióxido de carbono.



Al proporcionar acceso a cocinas renovables y productos de iluminación solar, Solar Sister también reduce el trabajo de cuidados para las mujeres. Por ejemplo, al utilizar las cocinas más eficientes, las mujeres dedican menos horas a tareas relacionadas con la cocina, como buscar leña. Las empresarias han duplicado el ingreso de sus hogares, y las mujeres que compran lámparas solares para sustituir el keroseno para cocinar pueden reducir un 30 por ciento los gastos de su hogar. Esta es una necesidad generalizada, ya que el acceso a cocinas no contaminantes es fundamental para atender a los 2 300 millones de personas que en 2022 seguían dependiendo de tecnologías y combustibles nocivos y contaminantes (OIEA 2023).

Fuente: WE CAN International 2023; ONU-Mujeres y ONUDI 2023.

Algunos puntos de partida para la acción

A nivel de políticas:

- Fortalecer las capacidades institucionales para las políticas relativas a las empresas sean inclusivas y tengan una perspectiva de género, prestando atención a las consideraciones relativas a las necesidades de cuidado y las prácticas discriminatorias.
- Recopilar datos desglosados por sexo en las encuestas de las empresas, y realizar diagnósticos y evaluaciones con perspectiva de género sobre la economía verde, a fin de orientar la elaboración de políticas relativas a las empresas y la reforma.
- Combatir las normas sociales discriminatorias y los estereotipos de género que limitan el acceso de las mujeres a la formación, el desarrollo de competencias, el crédito, la tierra, la información, la tecnología, las redes sociales y otros recursos productivos a través de la legislación y de campañas de sensibilización.
- Fortalecer la voz colectiva de las empresarias y aumentar la representación de las mujeres en las instituciones de diálogo social que orientan los procesos de elaboración de políticas.
- Identificar y analizar la adopción de iniciativas verdes y de otros sistemas de apoyo entre las empresarias, a fin de identificar posibles obstáculos y buenas prácticas, evaluando al mismo tiempo los puntos de partida estratégicos para las mujeres en los análisis de las cadenas de valor.

Medidas concretas:

- Adoptar medidas para aumentar el acceso de las mujeres a los mercados y las cadenas de valor, incluidos los vinculados con productos y servicios verdes.
- Fortalecer las competencias de gestión y técnicas de las empresarias que son activas en los sectores verdes o que tienen interés en crear una empresa, y mejorar la comprensión y potenciar las capacidades de los proveedores de servicios de desarrollo empresarial al responder a las necesidades de las empresarias.
- Facilitar el acceso de las mujeres a la TIC y su utilización en sus empresas – por ejemplo, sobre los riesgos empresariales derivados del cambio climático y las oportunidades de mercado que puede brindar la economía verde, o sobre la manera de llegar a nuevos clientes y de realizar un seguimiento y responder a los efectos del cambio climático (como en la agricultura).
- Reducir los costos de las transacciones, y simplificar y hacer accesibles los procedimientos de inscripción de las empresas para las mujeres con un bajo nivel de alfabetización y para las mujeres con discapacidad, a fin de incentivar la formalización de las empresas informales.
- Facilitar el acceso de las empresarias a mecanismos formales de financiación y a instrumentos de financiación verdes.
- Incluir en el diseño de cualquier iniciativa de desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres un componente de cuidado en forma de instalaciones y servicios de cuidado infantil. Pueden tomarse en consideración diferentes modelos, incluida la utilización de cooperativas de cuidado.
- Establecer plataformas integradas de servicios de apoyo que combinen el desarrollo de la capacidad, el acceso a la financiación y el acceso a tecnologías verdes (PNUD 2010), garantizando al mismo tiempo que las políticas y programas de apoyo a las empresas, incluidos los servicios financieros y de desarrollo empresarial, respondan a las necesidades de las empresarias y puedan ofrecer productos y servicios específicos.

La economía social y solidaria para lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género

El modelo de la economía social y solidaria (ESS) brinda grandes oportunidades económicas y de crecimiento, hallando al mismo tiempo un equilibrio entre la eficiencia económica y la resiliencia social y ambiental. El modelo empodera a las personas a través de un mayor control sobre los procesos de toma de decisiones y los recursos, y promueve el dinamismo económico, la protección social y ambiental, y el empoderamiento sociopolítico (OIT 2014c). **La ESS puede contribuir a reducir las desigualdades y a promover la inclusión social**, ya que las entidades de la ESS a menudo son establecidas por, y para, los trabajadores que son objeto de discriminación, como los pertenecientes a pueblos indígenas y tribales y minorías étnicas y los migrantes. La participación activa de las personas vulnerables y marginadas en las entidades de la ESS contribuye a corregir la pobreza y las desigualdades arraigadas (OIT 2022o).

El modelo de la ESS puede ser muy eficaz al **promover la igualdad de género, y puede fomentar el empleo de las mujeres en la transición hacia una economía más verde, garantizando al mismo tiempo la calidad del empleo de las mujeres**. Según la OIT, en las entidades de la ESS existe un creciente interés por las cuestiones de género, un mayor reconocimiento del valor de las mujeres en las funciones de liderazgo y un aumento del número de unidades de la ESS propiedad de mujeres. La gobernanza democrática y participativa de las entidades de la ESS brindan a las mujeres la oportunidad de participar en la toma de decisiones y en el reparto del poder. Las mujeres que participan en las unidades de la ESS pueden estar mejor posicionadas para atender ciertas necesidades personales y mutuas, como el derecho a no ser objeto de discriminación, violencia y acoso, en particular la violencia y el acoso por motivo de género y la discriminación salarial (OIT 2022o).

Las unidades de la ESS creadas por y para las mujeres ayudan a superar las restricciones sociales y culturales, las cuales que podrían limitar su participación en la fuerza de trabajo. En algunos países existen cooperativas constituidas exclusivamente por mujeres dedicadas a la agricultura, la elaboración de alimentos, la artesanía y los servicios de cuidado, que ofrecen a sus miembros oportunidades de trabajo y una alternativa a las limitaciones sociales.

Aunque las unidades de la ESS tienen un gran potencial para promover la igualdad y la equidad, su efectividad puede verse limitada por disposiciones legales, normas sociales y desigualdades históricas. Las mujeres a menudo están en una situación de desventaja en términos de activos, educación y formación, lo que puede dificultar su acceso a los recursos y mercados necesarios para establecer, expandir o mantener una organización. También podrían estar en situación de desventaja debido a su pobreza de tiempo, ya que tienden a seguir asumiendo una gran parte de las responsabilidades de cuidado en ausencia de políticas y servicios de cuidados adecuados.

Empresas sociales colectivas para promover la igualdad de género en la India

La Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia de la India (SEWA), un sindicato nacional integrado por 1,8 millones de trabajadoras de la economía informal en 14 Estados indios, sirve de incubadora de empresas sociales colectivas incipientes en los sectores de la artesanía, los productos lácteos, la agricultura, el trabajo doméstico, la construcción, el reciclaje y la energía renovable, vinculándolas con otras empresas colectivas dedicadas a los servicios sanitarios, de cuidado infantil, de seguros y financieros. Se estima que el 80 por ciento de las cooperativas que han recibido el apoyo de SEWA han logrado la viabilidad económica (OIT 2018a).



Experiencias de aprendizaje

Prestación de cuidados a través de las cooperativas y de la economía social y solidaria más amplia como factor que impulsa la economía verde. Existe una necesidad creciente de cuidados a nivel mundial debido al crecimiento de la población, a los cambios demográficos, al aumento de las tasas de transmisión de enfermedades y al cambio climático. Al ser empresas caracterizadas por centrarse en las personas, basarse en principios y ser propiedad de sus miembros, las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria (ESS) han surgido como una forma innovadora de prestación de cuidados, en particular al no haber otras opciones públicas o privadas viables.



Las cooperativas prestan múltiples servicios (tales como guarderías, cuidado infantil, cuidado tutelar y atención de salud mental/para el desarrollo) a distintas poblaciones, incluidas las personas mayores, los niños y los jóvenes adolescentes, y las personas que viven con discapacidades o enfermedades (mentales y/o físicas). Estas empresas proporcionan mejores condiciones de trabajo, como horarios regularizados, empleo formal, acceso a prestaciones y poder de negociación, en comparación con otros modelos de empresas – en particular para las trabajadoras. De este modo, las cooperativas del cuidado brindan oportunidades de trabajo decente para las mujeres en toda su diversidad, permitiéndoles al mismo tiempo ser activas en el mercado de trabajo y prosperar en la economía, inclusive en la economía verde.

La OIT propone un modelo de intervención para alentar a los trabajadores del cuidado y a otros trabajadores en las comunidades locales a constituir entidades de la ESS, contribuyendo así a la creación de empleo y al desarrollo económico, promoviendo al mismo tiempo un reparto más equitativo del trabajo de cuidados no remunerado y el empoderamiento socioeconómico de las mujeres y los grupos marginados.

Algunos puntos de partida para la acción

A nivel de políticas:

- Abordar las disposiciones legales, las normas sociales y las desigualdades históricas que limitan la participación de las mujeres en la ESS.
- Incluir a las cooperativas y a los modelos más amplios de la ESS en los planes e inversiones, como una manera de brindar oportunidades de trabajo decente durante la transición, permitiendo asimismo que un mayor número de mujeres, en toda su diversidad, aprovechen las oportunidades que brinda la economía verde.

Medidas concretas:

- Sensibilizar acerca de las cuestiones de la igualdad de género, la inclusión y el empoderamiento de las mujeres en la ESS.
- Fomentar la participación de los hombres en las entidades de la ESS en los sectores del cuidado, la educación y la atención de salud, así como la participación de las mujeres en las entidades de la ESS en diversos sectores, como la energía renovable y la tecnología.
- Proporcionar orientación, formación y financiación a las mujeres para que emprendan sus propias iniciativas en materia de ESS.
- Mejorar la base de datos empíricos, recopilando datos desglosados por sexo para realizar un seguimiento de la participación y de las condiciones de trabajo de las mujeres en la ESS.
- Mejorar la calidad de los empleos y cerrar las brechas salariales y de liderazgo por motivo de género en las entidades de la ESS en las iniciativas sectoriales, regionales o nacionales.

Ámbito de política 4. Desarrollo de competencias

El desarrollo de competencias desempeña un papel clave en el logro de una transición justa de varias maneras. Es un factor crucial para el crecimiento económico y el aumento de la productividad; es un catalizador de las medidas de mitigación y adaptación, y del desarrollo y la adopción de tecnología verde; es un medio central para que las personas que acceden por primera vez al mercado de trabajo y los trabajadores afectados negativamente por la transición climática accedan a nuevos empleos generados en la transición hacia economías resilientes con bajas emisiones de carbono, y puede ser un medio para la inclusión social.

Las medidas para el desarrollo de competencias a fin de lograr una transición justa se basan en varios elementos:

- la coherencia entre las políticas y programas para el desarrollo de competencias, las políticas climáticas y otras políticas de transición justa;
- sistemas efectivos para prever y supervisar las necesidades en materia de competencias y de formación asociadas con la transición climática;
- respuestas de formación que aborden la formación y la educación a todos los niveles, en particular la educación y formación técnica y profesional (EFTP) y aprendizajes que se centren en la necesidad de competencias tanto técnicas como esenciales;
- la mejor correspondencia entre la oferta y la demanda de competencias, por ejemplo, a través de ferias de empleo, tutorías y orientación profesional, y
- el diálogo social, también a través de organismos sectoriales tripartitos, lo cual es fundamental para orientar la elaboración y aplicación de medidas de desarrollo de las competencias (OIT 2023a)⁶.

Las estrategias y políticas de aprendizaje de competencias con perspectiva de género conllevan:

- crear entornos de formación con perspectiva de género con tolerancia cero frente a la discriminación, la violencia y el acoso;
- fomentar oportunidades para las mujeres en competencias y ocupaciones con un fuerte componente tecnológico;
- lograr la participación de los hombres en el trabajo de cuidados a través de servicios de desarrollo profesional con perspectiva de género, y
- alentar y permitir a las mujeres que participen en oportunidades de desarrollo profesional continuo que permitan conciliar el trabajo, la formación y las responsabilidades de cuidado.



⁶ Para más información sobre el desarrollo de las competencias en el contexto de una transición justa, véase la nota de la OIT "[Skills Development for a Just Transition](#)" y recursos conexos.

Experiencias de aprendizaje

Empoderar a las mujeres para que participen en la transición

verde en el Senegal. En 2016, se elaboró en el Senegal una Estrategia nacional para la equidad y la igualdad de género.

Uno de sus objetivos es garantizar que las mujeres tengan las competencias técnicas y de gestión necesarias para participar en la vida económica. La meta de la estrategia es que, en 2026, al menos el 50 por ciento de las mujeres que hayan participado en actividades de formación tengan competencias técnicas y de gestión y contribuyan en mayor grado a la vida económica. Las actividades previstas con este fin son: evaluar las necesidades de creación de capacidad de las mujeres activas en los sectores de la economía en las zonas rurales y urbanas; definir las modalidades para fortalecer las capacidades de estas mujeres, y apoyar la adquisición y la mejora de sus competencias técnicas y de gestión. En 2022 se elaboró una Estrategia de género para el medio ambiente y el desarrollo sostenible. La estrategia sirve como un marco que orienta las políticas ambientales que promueven la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres para amentar la resiliencia al cambio climático, ya que sirven de modelos para el desarrollo ecológico y sostenible con un potencial considerable para inversiones verdes.



Fuente: Senegal, Ministerio de la Mujer, la Familia y la Infancia 2016; Senegal, Ministerio del Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible 2022.

Empoderamiento de las mujeres de las zonas rurales del

Perú. En el Perú, las mujeres de las zonas rurales son las

principales usuarias de la energía en los hogares, lo que les hace más vulnerables a la falta de acceso a energía limpia. Muchas mujeres utilizan calderas de combustible sólido y hogueras en el hogar para cocinar, lo que afecta a su salud y aumenta su carga de tiempo: las mujeres dedican tres veces más tiempo que los hombres a buscar agua y combustible para su hogar.

La Escuela Energética para Mujeres o e-Mujer, un proyecto experimental de dos años llevado a cabo por el Ministerio de Energía y Minas del Perú y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), impartió formación a 290 mujeres indígenas de las zonas rurales para que utilizaran, instalaran, mantuvieran y comercializaran sistemas de energía limpia, tales como paneles solares y mejores cocinas. En las zonas rurales del Perú, el 42 por ciento de las mujeres no obtienen ingresos, lo que dificulta su acceso a la propiedad y a préstamos. E-Mujer, una escuela flexible y móvil que llega a las mujeres en sus comunidades, ha logrado que las mujeres adquieran nuevas competencias para crear sus propias empresas de energía limpia, obtener ingresos y hacer su vida más fácil en el hogar. Ha infundido a las mujeres confianza en su capacidad y autoridad para realizar actividades tradicionalmente asociadas con los hombres. Las mujeres tienen más confianza para participar en los espacios sociales de sus comunidades, y valoran sus nuevas competencias prácticas, así como su mayor capacidad para expresarse públicamente.



Fuente: PNUD 2021.

Las embajadoras de la energía cuestionan las normas de género y promueven la transición energética de Jordania.

El proyecto SEED en Jordania adopta un enfoque integral y con perspectiva de género de la transición energética. Imparte formación técnica a las mujeres y empodera a las comunidades locales para que se adapten al cambio climático y aboguen por soluciones climáticas. El proyecto forma a las embajadoras de la energía para que instalen calentadores de agua solares y sistemas fotovoltaicos, cuestionando los estereotipos de género en este sector en el que predominan los hombres. A través de preparación individual, subvenciones para la innovación y oportunidades de empleo, SEED también facilita la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. El equipo de SEED realiza actividades de sensibilización y de promoción a nivel nacional para aumentar los efectos del proyecto.



Al fortalecer las competencias técnicas locales en materia de eficiencia energética y energía renovable, SEED ha contribuido a los objetivos climáticos nacionales de Jordania y a la justicia social mediante el empleo de soluciones de energía solar en zonas caracterizadas por la pobreza. También ha permitido el ahorro de energía en los hogares privados y en las instituciones públicas.

Fuente: Grupo de Mujeres y Género 2021.

Adoptar un desarrollo de competencias inclusivo y con perspectiva de género para una transición justa

En general, la creación y la redistribución de empleos asociadas con la transición a economías ambientalmente sostenibles se concentran en las ocupaciones semicualificadas en las que predominan los hombres, lo que plantea el riesgo de que se excluya de estos nuevos empleos a las mujeres y los grupos en situación de desventaja (OIT 2019c). **Definir las competencias para los empleos verdes y desglosarlas por género es complejo** y puede enfocarse de maneras diferentes; aun así, han surgido ideas sobre la brecha de género. Un estudio reciente en LinkedIn (2022) concluyó que, entre los 800 millones de usuarios de la plataforma, por cada 100 hombres considerados “grandes talentos” solo había 62 mujeres.

Las competencias tanto básicas como técnicas son esenciales para atender las necesidades derivadas de la transición verde. Las competencias en el ámbito de la CTIM se consideran particularmente pertinentes para las ocupaciones técnicas en la transición, y se ha demostrado que la escasez de estas competencias constituye un obstáculo para el crecimiento verde (OIT 2019d). La subrepresentación de las mujeres en el ámbito de la CTIM es un aspecto importante de la brecha de género en las competencias. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), solo el 35 por ciento de los estudiantes de CTIM en la educación superior son mujeres – y la brecha de género aumenta a medida que se avanza en los niveles de educación. La tasa mundial promedio de investigadoras en el ámbito de la CTIM apenas asciende al 29,3 por ciento (UNESCO 2019).

Las competencias pueden ser una causa de las desigualdades de género en el mercado de trabajo, pero también pueden ser un medio eficaz para invertir la situación, para que un mayor número de mujeres se beneficien de una manera más equitativa de los empleos y las oportunidades que brinda la transición climática (OIT 2019c). La consecución de este objetivo exige el establecimiento y la aplicación de medidas y mecanismos deliberados. La coordinación de políticas, con la participación de los Ministerios de Trabajo, Educación y de la Mujer, podría garantizar la formulación, la planificación, la aplicación y la evaluación efectivas de políticas sobre el desarrollo de competencias que promuevan la igualdad de género, los empleos verdes y la acción climática.

El diálogo social también puede ser fundamental para garantizar que se atiendan las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores durante las transiciones. Las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel al transferir información sobre la demanda cambiante de competencias, y comprometerse al mismo tiempo a lograr unas empresas más diversas e inclusivas en lo que respecta al género, aplicando una serie de políticas que tengan en cuenta la dimensión de género, también en relación con la igualdad de remuneración, la tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, modalidades de trabajo flexibles, oportunidades de carrera, y políticas y servicios de cuidado encaminados a conciliar mejor el trabajo y las responsabilidades familiares (OIT 2019d). Las organizaciones de trabajadores también podrían garantizar la facilitación de competencias para los empleos verdes a través de la inclusión de cláusulas de formación con perspectiva de género en los convenios colectivos, y como parte de los planes de transición justa.

En general, la transición a una economía más verde requiere un enfoque que permita a los trabajadores responder a la demanda de nuevas competencias. **El aprendizaje permanente puede ser fundamental al ayudar a evitar que las personas – en particular las mujeres y los grupos en situaciones de vulnerabilidad – queden atrás durante la transición.** El aprendizaje permanente es una opción de política inteligente que permite a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse. Además de las competencias relacionadas con el trabajo remunerado, el aprendizaje permanente abarca el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y la educación básica hasta el aprendizaje de los adultos. También combina las competencias básicas, como la lectura, la escritura, la resolución de problemas, aprender a aprender, la autoestima, la autogestión, las competencias sociales y cognitivas, y las competencias necesarias para determinados empleos, ocupaciones o sectores.

Sin embargo, el aprendizaje permanente no basta por sí solo si no se abordan al mismo tiempo las **barreras estructurales y los estereotipos de género persistentes**, a fin de garantizar que las mujeres y determinados grupos puedan participar en dicho aprendizaje y beneficiarse del mismo modo de él. La exclusión y los obstáculos pueden surgir en diversas fases del proceso de formación, ya sea en los requisitos de entrada y el acceso, la asistencia y los métodos de enseñanza, y los métodos de evaluación o certificación, o la transición final al trabajo. Muchos grupos vulnerables tal vez no puedan participar o colaborar al ritmo esperado si la participación conlleva un costo - financiero o en términos de tiempo lejos del trabajo remunerado y de la familia. Otros obstáculos para la participación que deben detectarse y superarse son el requisito de comprar dispositivos de formación digitales. Además, brindar oportunidades de aprendizaje en el lugar de

trabajo puede reforzar los patrones de segregación profesional por motivos de sexo, a menos que la formación esté diseñada específicamente para cuestionar esos patrones, por ejemplo, impartiendo formación específicamente a las mujeres en horarios de trabajo regulares para que ocupen puestos de dirección o supervisión.

Sin embargo, incluso cuando las mujeres y los hombres participan en el aprendizaje permanente a ritmos similares, existen diferencias considerables en el tipo de aprendizaje que siguen y en los beneficios que obtienen. A menos que las políticas relacionadas con el aprendizaje permanente formen parte de un ecosistema general que sitúe la igualdad en el centro del desarrollo y el progreso – orientándose por un análisis de género basado en datos desglosados por sexo – la aplicación de estas políticas no será beneficiosa y puede marginar más aún a las mujeres. Esto es particularmente importante en el contexto de la CTIM y de las competencias digitales, que son muy demandadas en la transición a una economía más verde.

Las inversiones destinadas a preparar a las mujeres para afrontar los retos asociados con una transición justa pueden adoptar la forma de pasantías y asesoramiento profesional, programas competitivos de becas, la remoción de las normas y estereotipos de género, y la sensibilización acerca de las carreras en el ámbito de la CTIM para las mujeres, por ejemplo, canalizadas a través de modelos de CTIM a seguir que rompan las normas, ferias de empleo de CTIM, y apoyo financiero y en especie para los programas relacionados con la CTIM. **Están aumentando las medidas proactivas que alientan a las mujeres jóvenes a cursar estudios y optar por trayectorias profesionales relacionados con la CTIM**, al igual que los programas de formación encaminados a facilitar el retorno al trabajo de las mujeres y los hombres, ya sea después del parto, tras un periodo de licencia parental, o como consecuencia del desempleo de larga duración debido a responsabilidades de cuidado de la familia no remunerado o a la pérdida del empleo como consecuencia de los procesos de transición. Estas medidas comprenden marcos que facilitan la incorporación de las mujeres al ámbito de la CTIM a través de incentivos con perspectiva de género en las instituciones de formación para la adquisición de competencias, tales como cuotas, metas, subvenciones, becas de estudio y modalidades flexibles de estudio compatibles con la vida familiar (Sakamoto y Sung 2018).

Las iniciativas de aprendizaje permanente con perspectiva de género también deben centrarse en cerrar la brecha digital de género, en particular en el contexto de una transición justa. A pesar de la creciente atención que se le presta, la brecha digital de género sigue extendiéndose en todos los países, regiones, sectores y grupos socioeconómicos. Este es particularmente el caso de las mujeres en los países de ingresos bajos y medios. Por consiguiente, es fundamental garantizar que se eliminen los obstáculos que contribuyen a esta brecha – como las limitaciones socioculturales a la utilización de la TIC por las mujeres y las niñas, y la falta de competencias básicas digitales y de alfabetización, incluida la alfabetización digital y financiera – a fin de lograr una representación más equitativa de las mujeres en el sector de la TIC.

Una tendencia positiva y destacada en los últimos decenios ha sido el reconocimiento por los Gobiernos y los responsables políticos de que el aprendizaje tiene lugar durante toda la vida, incluye los entornos formales

e informales, y fomenta el desarrollo de competencias profesionales y de la capacidad personal. **Comprender el ciclo vital del empleo es esencial para garantizar la igualdad de acceso a competencias para el aprendizaje permanente.** Esto significa garantizar que las niñas alcancen niveles básicos de alfabetización y aritmética, y estén expuestas a posibles ocupaciones muy diversas o se les aliente a considerarlas – y que las expectativas para sus vidas y oportunidades no se vean limitadas por expectativas familiares, culturales y sociales.

De manera análoga, cuando las ocupaciones se desglosan por sexo – y a menudo también por origen étnico y origen social – la formación profesional y posterior a la educación obligatoria debe tomar esto en consideración y garantizar que los resultados tengan por objeto lograr la igualdad sustantiva, en lugar de exacerbar más aún los patrones discriminatorios. Comprender el ciclo vital del empleo también exige tener en cuenta las consecuencias para toda la vida de los estereotipos de género cuando se trata de funciones, responsabilidades y obligaciones relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Se necesitan múltiples competencias para la transición climática, y estas incluyen conocimientos indígenas. En la región amazónica, por ejemplo, se ha perdido más del doble del carbono almacenado fuera de los territorios indígenas y protegidos en comparación con las zonas situadas en estos territorios. Los conocimientos y las competencias de las mujeres indígenas son esenciales para la acción climática en la agricultura y la silvicultura, y deberían utilizarse para orientar las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático resilientes al mismo. Esto puede incluir conocimientos relacionados con los cultivos y la flora locales, así como prácticas agrícolas sostenibles tradicionales (FAO 2017). Reconocer los conocimientos de las mujeres y los hombres indígenas y tribales, y promover y respetar los derechos de los pueblos indígenas y tribales, son aspectos centrales de una transición justa (OIT 2023d).



Algunos puntos de partida para la acción

A nivel de políticas:

- Garantizar la recopilación de datos sobre el mercado de trabajo desglosados por género y la evaluación y el seguimiento de las competencias.
- Adoptar medidas de acción afirmativa para combatir la segregación profesional por motivo de género y aumentar el acceso de las mujeres a empleos mejor remunerados a través de la diversificación de opciones para la adquisición de competencias para las mujeres jóvenes, en particular a través de la EFTP y aprendizajes en ocupaciones no tradicionales, y alentando a los jóvenes a participar en estudios de CTIM y en trayectorias profesionales en el ámbito de la CTIM.
- Promover el diálogo social para mejorar las demandas de competencias de los proyectos, y garantizar oportunidades de adquisición de competencias, perfeccionamiento de competencias y recualificación para los trabajadores, así como la protección durante la transición.
- Mejorar las condiciones de trabajo en términos de remuneración, dignidad y respeto, y la conciliación de la vida laboral y la vida privada a fin de atraer a más mujeres a los sectores en los que predominan los hombres.

Medidas concretas:

- Garantizar que la educación primaria y secundaria sea gratuita, obligatoria, universal y de calidad.
- Adoptar estrategias de acción afirmativa en las instituciones de formación para cerrar las brechas en el acceso a la formación para la adquisición de competencias, es decir, esforzarse en particular para llegar a las mujeres aprendices, también mediante la contratación de instructoras y garantizando que se imparta formación sobre las cuestiones de género a los instructores y las instructoras.
- Establecer objetivos en las instituciones de formación profesional para que los cursos de TIC, ciencias y economía verde resulten atractivos para las mujeres.
- Proporcionar orientación profesional y elaborar programas de estudios que alienten a las mujeres acceder a ocupaciones verdes y en el ámbito de la CTIM y la TIC. Garantizar que dicha orientación y estos programas de estudios estén libres de sesgos y obstáculos de género para que las mujeres puedan participar en pie de igualdad.
- Promover programas que alienten a las niñas y las mujeres a desarrollar competencias en el ámbito de la CTIM mediante la facilitación de pasantías y asesoramiento profesional, programas competitivos de becas, la sensibilización acerca de las carreras en el ámbito de la CITM para las mujeres, ferias de empleo y apoyo financiero y en especie para los programas relacionados con la CITM, y servicios de cuidado para que las trabajadoras con responsabilidades familiares puedan participar en pie de igualdad.
- Promover iniciativas de sensibilización a fin de evitar los estereotipos de género, a través de la colaboración con modelos a seguir para las mujeres en el ámbito de la CITM.
- Garantizar el reconocimiento de los conocimientos y los derechos de las mujeres y hombres indígenas y tribales, también en el contexto de las políticas y programas de mitigación del cambio climático y de adaptación al mismo.
- Elaborar programas de estudios específicos encaminados a empoderar a las mujeres y las niñas y a fomentar su preparación para participar en discusiones climáticas.
- Aprovechar la utilización de soluciones de aprendizaje digital, la prolongación de la financiación y las modalidades de formación flexible para aumentar la accesibilidad de los programas de desarrollo de competencias.

Ámbito de política 5. Seguridad y salud en el trabajo

El cambio climático exacerba los riesgos existentes y plantea nuevos riesgos en los lugares de trabajo. El aumento global de las temperaturas conduce al incremento del estrés térmico, y se prevé que las condiciones climáticas cambiantes estarán vinculadas con la creciente exposición profesional a diversas enfermedades. Si bien la adopción de ciertos procesos o insumos de trabajo más verdes puede aportar beneficios en términos de seguridad y salud en el trabajo (por ejemplo, al evitar sustancias nocivas a través de la química verde), la transición propiamente dicha puede plantear riesgos asociados con sectores y actividades en expansión, por ejemplo, la manufactura, la manipulación y el reciclaje de paneles solares o de residuos electrónicos. **Todos los empleos deben ser seguros y saludables para que la transición sea justa. Por consiguiente, las políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST) desempeñan un papel esencial en la consecución de una transición justa**, y deben basarse en una evaluación cabal de los riesgos que plantea el cambio climático y de los asociados con la transición.

Los trabajadores de muchas industrias están expuestos a sustancias químicas adictivas nocivas contenidas en los plásticos, que se han vinculado con la disfunción del sistema inmunológico, endocrino y reproductivo, así como con cánceres y defectos de nacimiento. Los microplásticos plantean sus propias amenazas únicas para la salud de los trabajadores; sin embargo, en la actualidad existen datos empíricos mínimos para evaluar este riesgo emergente. Los trabajadores se exponen a un mayor riesgo, ya que se enfrentan a concentraciones más altas de exposiciones durante periodos más largos. Las enfermedades a menudo se diagnostican años después de la exposición y no se reflejan en las mediciones de la carga global de las enfermedades. Es importante señalar que los trabajadores de muchas industrias están expuestos a los plásticos cada día, durante todas las etapas de su ciclo de vida: extracción de combustibles fósiles, producción de productos, transporte de los productos, y su eliminación (reciclaje o incineración). Muchos de estos trabajadores están ocupados en la economía informal, donde las normas de SST y las medidas de protección social son limitadas. De manera análoga, la pandemia de COVID-19 sirvió como recordatorio de que el cambio climático probablemente aumente la exposición de las personas a las epidemias y pandemias, lo que tendrá repercusiones en la salud de las personas y en su capacidad para participar en el mercado de trabajo. Las consideraciones de género deberían tenerse en cuenta a este respecto al diseñar sistemas de SST y establecer medidas de prevención, preparación y respuesta.

La reciente inclusión de un “entorno de trabajo seguro y saludable” como un principio y derecho fundamental en el trabajo de la OIT proporciona un marco para la acción con miras a afrontar los riesgos emergentes que la exposición nociva a los plásticos plantea a los trabajadores. La gestión efectiva de la SST adoptando un enfoque sistémico es esencial para proteger la salud de los trabajadores en todo el mundo. En años recientes, la OIT y sus mandantes han logrado negociar la inclusión de las cuestiones relativas a la SST en los marcos de política ambiental mundiales, incluido el Marco Mundial sobre Productos Químicos (GFC) y la Declaración de Bonn que lo complementa (octubre de 2023).

Adoptar un enfoque con perspectiva de género de las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo

Reconocer las diferencias de género en la fuerza de trabajo es esencial para garantizar la seguridad y la salud tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. Si bien se han realizado ciertos progresos en este ámbito, deberían redoblar los esfuerzos. Las diferencias de género deberían tenerse en cuenta en la elaboración de políticas y estrategias de prevención en materia de SST. Este enfoque reconoce y pone de relieve las diferencias que existen entre los trabajadores y las trabajadoras con miras a identificar los riesgos para la SST y establecer soluciones eficaces.

Un enfoque inclusivo y con perspectiva de género reconoce que, debido a los diferentes trabajos que realizan, sus diferentes funciones sociales, y las diferentes expectativas y responsabilidades que tienen, las mujeres y los hombres pueden estar expuestos a una diversidad única de riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, por lo que necesitan diferentes medidas de control. Al adoptarse este enfoque también se facilita la comprensión de que la división sexual del trabajo, las diferencias biológicas, los patrones de empleo, las funciones sociales y las estructuras sociales contribuyen a patrones de exposición propios de cada género a peligros y riesgos laborales. Para que las políticas y estrategias de prevención en materia de SST sean eficaces tanto para las mujeres como para los hombres, es preciso tener en cuenta esta dimensión de género, y las políticas de SST deben basarse en información más precisa sobre la relación entre la salud, la seguridad y las funciones atribuidas a cada género (OIT 2014a).

En muchos países, las mujeres están sobrerrepresentadas en la agricultura, tal como se indica en la sección sobre la agricultura contenida en el capítulo 3 más abajo, y este sector es particularmente vulnerable al cambio climático, incluida la mayor exposición al estrés térmico. Asimismo, las mujeres también están presentes en el sector de la recolección y el reciclaje de residuos, que presenta diversos riesgos laborales tal como se describe en la sección sobre la gestión de residuos y la economía circular contenida en el capítulo 3. Sin embargo, **la SST tiene una dimensión de género en prácticamente todos los sectores, ya que las mujeres y los hombres pueden enfrentarse a diferencias en su exposición a los riesgos físicos y psicosociales**. Por ello, las diferencias de género deberían tenerse en cuenta en la elaboración de políticas y estrategias de prevención en materia de SST conjuntamente con las políticas e iniciativas de transición justa (OIT 2014a).

Además, la discriminación, las diferencias culturales y lingüísticas, y otras vulnerabilidades normalmente interactúan y están interrelacionadas con los riesgos psicosociales, por lo que tienen un impacto en la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La discriminación puede obedecer a una serie de diferencias reales o percibidas, tales como – pero no exclusivamente – la raza, el color, el sexo o el género, la religión, la opinión política, la nacionalidad o el origen social, el embarazo o las responsabilidades familiares, la edad, la discapacidad, el estado serológico respecto del VIH real o percibido, la migración y la condición de pueblos indígenas o tribales. Por estos motivos, el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, de la OIT, instan a que la evaluación y la gestión de los lugares de trabajo tengan en cuenta todos los factores que pueden aumentar la probabilidad de violencia y acoso. De

hecho, el Convenio núm. 190 reconoce que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por motivo de género, y sus riesgos psicosociales asociados, no solo son una cuestión de discriminación y desigualdad, sino también un riesgo para el deterioro de la salud (OIT 2021a). Esto se reforzó en 2022, cuando los mandatos tripartitos de la OIT elevaron el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable a la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo, y designaron el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), como Convenios fundamentales.

En algunos países, la legislación sobre la SST ya aborda la obligación de los empleadores de evaluar los diversos riesgos para la seguridad y la salud asociados con su lugar de trabajo, con miras a identificarlos, reducirlos y, cuando sea posible, prevenirlos. Aunque la dirección es responsable de controlar los riesgos, los trabajadores también tienen un papel fundamental que desempeñar al ayudar a identificar y evaluar los riesgos en el lugar de trabajo. Muchos factores pueden contribuir a la violencia y el acoso en el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales y el estrés laboral (OIT 2021a).

Experiencias de aprendizaje

Una tecnología de ahumado de pescado más verde que mejora los ingresos y la SST de las procesadoras de pescado en Côte d'Ivoire.

La mayoría de los ahumadores de pescado en Côte d'Ivoire son mujeres, y obtienen sus medios de sustento preparando pescado ahumado y seco. En Abobodoumé, en lugar de utilizar equipo de ahumado tradicional consistente en hornos de barro y en barriles troceados, las procesadoras de pescado de Côte d'Ivoire utilizan una técnica de ahumado que fue concebida por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) junto con el Centro Nacional de Formación para Técnicos de la Pesca y la Acuicultura en Senegal (CNFTPA) en 2008, denominada tecnología de ahumado de pescado Thiaroye (FTT-Thiaroye).



Al exponer a los procesadores a menos calor, menos quemaduras y menos humo, la FTT-Thiaroye ha reducido los riesgos laborales, y para la seguridad y la salud, a los que estaban expuestos – especialmente los riesgos para los ojos y para los sistemas respiratorios. Los ingresos y los medios de sustento de las mujeres también han aumentado y, por consiguiente, su capacidad para mejorar la seguridad alimentaria de sus familias.

Esta tecnología ayuda a los pescadores y procesadores a pequeña escala a obtener beneficios adicionales de sus negocios en condiciones de trabajo más seguras, protegiendo al mismo tiempo el medio ambiente y adaptándose a los efectos del cambio climático. En los programas de la FTT-Thiaroye en los que ha participado la FAO, al menos el 80 por ciento de las personas a las que se impartió formación para construir, utilizar y mantener la FTT-Thiaroye son mujeres.

Además, la FTT-Thiaroye mejora la productividad económica y la seguridad alimentaria, al reducir las pérdidas posteriores a la cosecha, evitar la pérdida de calidad del pescado y al ser más eficiente desde el punto de vista energético que otras técnicas, ya que utiliza la biomasa (subproductos vegetales y orgánicos y estiércol de vaca) en lugar de carbón o madera. Al reducir el tiempo de secado y de ahumado, utilizando como combustible la biomasa que puede obtenerse fácilmente, y producir un producto que se vende con más facilidad y rapidez, la nueva tecnología aumenta el tiempo de que disponen las mujeres para otros fines.

Extraer lecciones de la pandemia de COVID-19 al considerar los problemas de salud mental y colaborar con las comunidades.

El cambio climático también planteará más amenazas para la salud pública relacionadas con las enfermedades infecciosas y transmitidas por vectores, como la malaria. La Comisión Presidencial sobre el Cambio Climático de Sudáfrica reconoce que esto incluye pandemias como la COVID-19, ya que el cambio climático, la biodiversidad y la pérdida de hábitat tienen factores comunes que los impulsan, y se refuerzan mutuamente. Por consiguiente, aconseja que el sistema de salud pública desempeñe un papel central al apoyar la capacidad de las personas para adaptarse al cambio climático.



La Comisión Presidencial sobre el Cambio Climático extrae lecciones importantes de la respuesta de Sudáfrica a la pandemia de COVID-19: la importancia de que las comunidades participen en las cuestiones relativas a los cambios y de garantizar el acceso a tratamientos de salud mental. La pandemia de COVID-19 puede estudiarse como un periodo prolongado de estrés social extremo a fin de comprender mejor las repercusiones de este tipo de crisis para una transición justa. Los estudios han mostrado que la ansiedad ante la perspectiva de contraer la COVID-19 habían aumentado los síntomas depresivos y los sentimientos de temor y de soledad. Esta experiencia refuerza la necesidad de centrarse más en comprender las realidades vividas por las sociedades, con objeto de fomentar la salud mental en una transición justa respondiendo al cambio climático.

Source: South Africa, Presidential Climate Commission 2022.



Algunos puntos de partida para la acción

A nivel de políticas:

- Incluir las consideraciones de género y en materia de SST en las políticas y estrategias nacionales de transición justa.
- Promover políticas de SST basadas en información más precisa sobre la relación entre la salud y las funciones atribuidas a cada género.
- Incluir en las políticas nacionales de SST una estrategia para la mejora de la seguridad y la salud de las trabajadoras.
- Proporcionar orientación para que los empleadores, los sindicatos y las autoridades nacionales identifiquen los problemas, establezcan los vínculos adecuados con las actividades generales de seguridad y salud para todos los trabajadores, y elaboren programas específicos para garantizar que se contemplen las necesidades de las trabajadoras en los procesos de reestructuración laboral e industrial a nivel nacional – especialmente en los ámbitos de la legislación, la información y la formación, la participación de los trabajadores, y la investigación aplicada.

Medidas concretas:

- Adoptar medidas adecuadas para prevenir o controlar los riesgos asociados con los peligros, a fin de reducir al mínimo sus efectos e impedir que ocurran incidentes similares en el futuro.
- Establecer protocolos de respuesta al prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo.
- Realizar evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo que tengan en cuenta todos los posibles riesgos para la SST vinculados con el cambio climático, incluida la probabilidad de violencia y acoso, y los peligros y riesgos psicosociales.
- Prestar atención a los peligros y riesgos que deriven de las condiciones y modalidades de trabajo; de la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos; de la discriminación; del abuso de las relaciones de poder, y de las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso (de conformidad con la Recomendación núm. 206 de la OIT).

Ámbito de política 6. Protección social

La protección social protege a las personas frente a los riesgos y las perturbaciones a lo largo del ciclo de vida, incluidos los asociados con el cambio climático y los cambios ambientales más en general, y frente a las repercusiones negativas que pueden estar asociadas con la transición a una economía más verde (OIT 2023f).

Las perturbaciones climáticas repentinas y de evolución lenta pueden conducir a:

- la inseguridad alimentaria, de los ingresos y de los medios de sustento;
- la reducción de la nutrición debido a la pérdida de cultivos o ganado;
- la pérdida de los hogares, del empleo o de bienes a causa de los desastres climáticos;

- el desplazamiento forzoso, el traslado o la migración inducidos por el cambio climático;
- riesgos para la salud;
- el abandono de los niños y las mujeres por los familiares que emigran;
- la interrupción de la educación de los niños;
- la mayor exposición de los niños y las mujeres a la violencia, y
- el aumento de la carga de las responsabilidades de cuidado para las mujeres y las niñas.

En este contexto, **la protección social desempeña un papel importante al proporcionar a las personas recursos y tiempo para hacer frente al impacto del cambio climático** (OIT 2023f). La protección social también desempeña un papel fundamental al mitigar los **posibles efectos adversos de la transición**, incluida la pérdida de empleos e ingresos y el posible incremento temporal de los precios de la energía o los alimentos. Los instrumentos de protección social pertinentes para una transición justa incluyen:

- la protección frente al desempleo;
- la protección social de la salud;
- prestaciones de enfermedad;
- la protección de la maternidad;
- regímenes de pensiones y de asistencia social, y
- algunos programas públicos de empleo.

El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), de la OIT, proporcionan orientaciones esenciales para elaborar y establecer políticas, sistemas y regímenes de protección social (OIT 2021c).

Las prestaciones de desempleo, ya sea a través del seguro social o de mecanismos financiados a través de impuestos, proporcionan apoyo inmediato cuando se pierden los ingresos o cuando se experimenta el desempleo parcial o total, inclusive debido a perturbaciones relacionadas con el clima (tales como el desplazamiento de los puestos de trabajo asociado con sectores en proceso de contracción, por ejemplo, en el sector de los combustibles fósiles y sus cadenas de valor) (OIT 2021b). Las prestaciones de desempleo forman parte integrante de la asistencia que se brinda para que los trabajadores accedan a oportunidades de empleo, en especial cuando las prestaciones se asocian con el desarrollo de competencias y con las políticas activas del mercado de trabajo. **Para las mujeres y otros grupos vulnerables, las prestaciones de desempleo también pueden representar una oportunidad para el perfeccionamiento de competencias y el acceso a nuevos empleos en los sectores emergentes de la transición ambiental.**

La protección social de la salud brinda acceso a la atención de salud sin experimentar dificultades financieras y proporciona seguridad del ingreso

en caso de enfermedad, desempeñando así un papel importante en la protección de las personas frente a los riesgos cambiantes para la salud vinculados con los desastres climáticos y las condiciones climáticas cambiantes. **Las pensiones** ofrecen seguridad del ingreso a las personas mayores, las personas con discapacidades graves y los supervivientes, que se exponen a un riesgo particularmente alto de sufrir los efectos adversos relacionados con el clima (OIT 2023f). Pueden utilizarse opciones tales como la jubilación anticipada o un puente hacia la jubilación a fin de apoyar a los trabajadores que pierden sus empleos en la transición, en caso de que no existan opciones para el empleo decente y la readaptación profesional, garantizando que la adecuación de los derechos de pensión de las mujeres y los hombres no se vea afectada negativamente.

Las prestaciones monetarias o en especie, incluidos los regímenes de asistencia social y de ingresos básicos, pueden garantizar los ingresos y las necesidades básicas de las personas vulnerables al cambio climático o las políticas climáticas, o afectadas negativamente por ellos – por ejemplo, al proteger a los hogares pobres contra los efectos del incremento de los precios de la energía vinculado con la reforma de las subvenciones a los combustibles fósiles. Dichas prestaciones también pueden servir como un medio para fomentar prácticas más sostenibles, por ejemplo, en la agricultura y la silvicultura.⁷ Al compensar los posibles efectos indirectos de las políticas verdes, la protección social contribuye a hacer dichas políticas aceptables y a fortalecer el consenso social (OIT 2021d).

Adoptar un enfoque con perspectiva de género de las políticas de protección social para una transición justa

Las mujeres a menudo experimentan tasas de cobertura de la protección social más bajas y niveles de prestaciones considerablemente inferiores, ya que tienen más probabilidades de tener modalidades de empleo vulnerables e informales, y este es particularmente el caso en los países de ingresos bajos y medios. En general, **la cobertura global de la protección de la maternidad sigue siendo baja**, ya que solo siete de cada diez madres potenciales viven en países en los que la licencia de maternidad es de al menos 14 semanas, tal como prevé el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000 (OIT 2022b). **Garantizar que las mujeres no queden atrás en la transición climática significa redoblar los esfuerzos para lograr el acceso a sistemas de protección social universales, integrales, adecuados y sostenibles**, incluido un piso de protección social que garantice al menos la atención de salud materna e infantil y un nivel básico de seguridad del ingreso para todas las mujeres en torno a la maternidad (OIT 2021c).

Extender la cobertura de las prestaciones periódicas de protección social a las mujeres que todavía no están cubiertas de una manera adecuada, incluidas las trabajadoras por cuenta propia y las ocupadas en la economía informal, es fundamental para reducir la vulnerabilidad climática (Koechlein et al. 2020, y OIT 2021b). Esto incluye la extensión de la cobertura del seguro social a las categorías de trabajadores aún no cubiertas, garantizando que los trabajadores, cualquiera que sea su empleo – incluido el empleo por cuenta propia – gocen de una cobertura adecuada. Además, estas prestaciones deberían combinarse con regímenes no contributivos para garantizar al menos un nivel básico de seguridad del ingreso y el acceso a la atención de salud a través de un piso de protección social definido a nivel nacional. De esta manera, los sistemas de protección social

7 Para más información sobre la protección social en el contexto de una transición justa, véase la nota de la OIT “[Social Protection for a Just Transition](#)” y los recursos conexos.

pueden desempeñar un papel central al apoyar a las personas vulnerables o afectadas negativamente por las políticas climáticas o el cambio climático.

A fin de garantizar una transición justa inclusiva, las políticas de protección social con perspectiva de género deberían considerar todo el sistema de protección social, incluidas tanto las prestaciones del seguro social como las financiadas a través de impuestos, como la asistencia social. Por ejemplo, puede conseguirse que las pensiones tengan una mayor perspectiva de género, aumentando la cobertura y su idoneidad para las mujeres, en particular reconociendo el tiempo destinado a cuidar de los niños o de otras personas y asegurando una pensión mínima garantizada (AISS 2017, y OIT, de próxima publicación).

Las prestaciones de protección social – tales como las prestaciones por hijos a cargo, los subsidios para el cuidado de los hijos, las prestaciones por discapacidad y las prestaciones por cuidados de larga duración – pueden lograr que un mayor número de mujeres tengan más tiempo para dedicarse a un trabajo decente remunerado (OIT 2021b). Estas prestaciones contribuyen a reconocer, reducir y redistribuir las responsabilidades del trabajo de cuidados no remunerado, a mejorar el nivel de educación y las competencias – especialmente la educación de las niñas, y a reducir la violencia contra las niñas y las mujeres (Nesbitt-Ahmed 2023). Cuando ocurren fenómenos climáticos extremos, las transferencias de efectivo de emergencia pueden ser cruciales para proteger la vida, los ingresos y los empleos, y si se conciben de forma adecuada, pueden tener una perspectiva de género al abordar los riesgos específicos de las mujeres y los hombres.

Los mecanismos de protección social pueden estar vinculados con programas públicos de empleo, empleos y formación/readaptación profesional para la adquisición de competencias, o servicios tales como la atención de salud o la prevención de la violencia y el acoso y la respuesta ante los mismos. Facilitar el acceso al desarrollo de competencias, y a servicios de formación y de empleo, es esencial para que las mujeres accedan a un empleo decente y aumenten sus ingresos, y puede ser particularmente eficaz si se combina con medidas encaminadas a cerrar las brechas de remuneración por motivo de género y facilitar el acceso al seguro social (OIT 2021b).

En las zonas rurales, existe un creciente interés en vincular la protección social con seguros agrícolas contra los fenómenos meteorológicos para hacer frente a los desastres, también para las mujeres. Además, el acceso a protección social adecuada puede coordinarse asimismo con intervenciones agrícolas y para garantizar los medios de vida rurales, tales como las subvenciones a los insumos, que pueden reducir más aún los riesgos y la vulnerabilidad al mejorar el ahorro o atenuar las restricciones crediticias, lo cual podría aumentar la productividad agrícola (OIT y FAO 2021; Tirivayi, Knowles, y Davis 2016).

Responder a los desastres climáticos a través del “ingreso básico de emergencia” con incrementos basados en el género

Después de los desastres climáticos, los hogares a menudo se enfrentan a más dificultades. Las privaciones pueden incluir necesidades básicas escasas y la falta de acceso a los empleos, así como el aumento de la mortalidad debido a lesiones y enfermedades. Tales desastres afectan de una manera desproporcionada y negativa a las mujeres y las niñas, por ejemplo, a través de mayores cargas de cuidado no remunerado, el incremento de la violencia y el acoso, en particular la violencia sexual y en el hogar, y la necesidad de abandonar la escuela para dedicarse al trabajo infantil.

Cuando las respuestas humanitarias lo permiten, dichos escenarios pueden mitigarse proporcionando seguridad básica del ingreso con un alto nivel de cobertura. Un enfoque es el pago de un ingreso mensual nominal sin condiciones, que actúa como ingreso básico de emergencia de duración determinada (o como “subvención de estabilidad”) en forma de transferencias de efectivo como ingreso básico pagadas a las personas a fin de ofrecerles estabilidad durante las crisis y en el periodo de recuperación. Estas transferencias de efectivo podrían realizarse en toda la región afectada geográficamente o incluso a nivel nacional, dependiendo de la magnitud del desastre. En los contextos de gran desigualdad o discriminación sistémica, pueden pagarse sumas más altas a las mujeres y las niñas para fortalecer su capacidad de acción y decisión y su valor percibido.

Algunos países han pagado mayores incrementos basados en el género para sus transferencias de efectivo de emergencia durante la pandemia de COVID-19. Además, garantizar pagos individualizados (y no pagos generales a los hogares) permite a las mujeres ejercer un mayor control sobre su dinero. Asimismo, si son suficientemente adecuados, estos pagos pueden reducir la dependencia de las mujeres de la garantía financiera proporcionada por su pareja, y ofrecer así a las mujeres una opción legítima para abandonar los hogares problemáticos sin temor a la miseria. A condición de que existan fondos, también se considera que dichas transferencias aumentan la libertad, ya que son menos costosas de administrar, conllevan un bajo riesgo de exclusión y son la manera más rápida de ayudar a las personas en tiempos de crisis.

Fuente: Cooke, de Wispelaere y Orton 2020; Gavrilovic et al. 2022; Orton, Markov, y Stern-Plaza 2024.

Experiencias de aprendizaje

Fomentar la resiliencia y la adaptación de las mujeres al cambio climático a través de políticas de protección social

El proyecto “Pobreza, reforestación, energía y cambio climático” (PROEZA) en el Paraguay. El proyecto PROEZA ayuda a unos 87 000 hogares rurales vulnerables pobres, y sumamente pobres, a aumentar su resiliencia al cambio climático participando en sistemas de producción agroforestal climáticamente inteligentes. Aproximadamente la mitad de los beneficiarios son mujeres, de las cuales 14 800 son indígenas. El Plan de Acción de Género de PROEZA incluye indicadores sobre la protección social de las mujeres – por ejemplo, garantizando que las mujeres provenientes de los hogares beneficiarios reciban apoyo financiero para garantizar su seguridad alimentaria.

Fuente: OIT 2022d



La Ley Nacional Mahatma Gandhi de Garantía del Empleo

Rural en la India. Esta Ley estableció uno de los mayores programas públicos de empleo del mundo, abarcando 128,5 millones de hogares en toda la India. A través de este programa, todos los adultos de las zonas rurales inscritos tienen derecho a solicitar legalmente hasta 100 días de trabajo anual en proyectos de obras públicas cobrando un salario mínimo, y si este trabajo no está disponible, reciben hasta 100 días de seguro por desempleo. El programa muestra ciertas cualidades con perspectiva de género: al menos una tercera parte de las oportunidades de trabajo se reservan para las mujeres; se ofrece a las mujeres igualdad de remuneración en las obras, y a menudo se asigna a las mujeres embarazadas y lactantes tareas que requieren menos esfuerzo físico. Sin embargo, el establecimiento del programa incita a formular algunas recomendaciones para seguir mejorando su diseño e impacto. Las defensoras de los derechos de las mujeres en la India han puesto de relieve la necesidad de que el programa garantice más sistemáticamente la facilitación de servicios de cuidado infantil en todas las obras. Además, convendría incluir más sistemáticamente a los trabajadores en regímenes de seguro social que protejan asimismo contra otros riesgos a lo largo del ciclo de vida. El programa contribuye a la adaptación al cambio climático a través de la conservación de recursos hídricos, la prevención de las sequías (reforestación) y el control de las inundaciones, lo cual ha contribuido a aumentar el nivel de las capas freáticas y la fertilidad del suelo, conduciendo a la mejora de la productividad de la tierra.



Fuente: OIT 2022d.

Bolsa Verde en el Brasil. Bolsa Verde es un programa de transferencias monetarias condicionadas que estuvo operativo en el Brasil de 2007 a 2016, proporcionando un pago mensual de 300 reales brasileños (unos 125 dólares de los Estados Unidos) a las familias que cumplieran los requisitos, a cambio de actividades que redujeran la reforestación o promovieran la conservación de los bosques y de los recursos naturales. El programa estaba destinado a las familias que vivían en situación de pobreza extrema en las zonas rurales prioritarias y que eran beneficiarios de “Bolsa Família” (un programa nacional de transferencias monetarias condicionadas para erradicar la pobreza extrema). Se estableció un contrato (renovable) por un periodo de hasta dos años, y las mujeres fueron las beneficiarias de la bonificación, como en el programa “Bolsa Família”. Se permitió a los beneficiarios de “Bolsa Verde” recoger los frutos, extraer el látex, llevar a cabo la pesca artesanal y producir objetos de artesanía utilizando recursos naturales. En las zonas ribereñas ocupadas por pueblos indígenas había Condiciones de autorización para el uso sostenible (TAUS). A través de Bolsa Verde, también se impartió formación sobre usos alternativos de la tierra, la producción sostenible, y estrategias de marketing y de desarrollo empresarial para los productos ecológicos. Entre 2011 y 2015, la deforestación en las zonas cubiertas por Bolsa Verde fue entre un 44 por ciento y un 53 por ciento inferior, y los beneficios generados por la reducción del carbono, estimados en 335 millones de dólares de los Estados Unidos, triplicaron el costo del programa.



Fuente: Schwarzer, van Panhuys, y Diekmann 2016.

Algunos puntos de partida para la acción

A nivel de políticas:

- Integrar las consideraciones climáticas y para la reducción de desastres en la elaboración y aplicación de medidas de protección social, a fin de evitar que los hogares caigan en la pobreza y de contribuir a la resiliencia a largo plazo al cambio climático, prestando particular atención a la reducción de la vulnerabilidad de los hogares pobres.
- Ampliar la cobertura de las prestaciones de protección social, como las prestaciones de desempleo, las prestaciones de enfermedad, la protección de la maternidad y el acceso a la atención de salud, así como los servicios públicos de calidad para todas las mujeres durante su ciclo de vida – incluidas las mujeres con empleos informales y rurales.
- Diseñar instrumentos y sistemas de protección social basados en datos desglosados por género y en un buen conocimiento del contexto sociocultural y de las realidades de las mujeres, incluidas las funciones y las responsabilidades atribuidas a cada género, las normas culturales, los estereotipos de género y las relaciones de poder.
- Priorizar el fortalecimiento de los sistemas nacionales de protección social, incluidos los pisos de protección social, que pueden brindar protección adecuada contra los riesgos sociales de la vida cotidiana, y ampliarse o complementarse con otros programas en consonancia con las normas internacionales de seguridad social.
- En el contexto de un desastre relacionado con el clima, evaluar sus efectos diferenciados en las mujeres y los hombres a fin de concebir respuestas adecuadas con perspectiva de género.
- Abogar por una financiación sostenible y equitativa de la protección social, basada en los principios integrados en las normas internacionales de seguridad social.
- Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal mediante la aplicación de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), de la OIT.



Medidas concretas:

- Examinar el sistema de protección social establecido en el país y emprender reformas – orientadas por el diálogo social inclusivo y evaluaciones de género – a fin de garantizar la igualdad de acceso de las mujeres y los hombres a las prestaciones y servicios, y que tanto el diseño como la administración respondan a las necesidades de todas las mujeres y niñas.
- Integrar las consideraciones de género en las medidas de apoyo a los ingresos, así como cualquier acceso gratuito o subsidiado a servicios básicos como la energía, el transporte y la vivienda durante la transición. Incluir mecanismos específicos para expandir los programas de protección social a fin de llegar a todas las mujeres, en particular las mujeres indígenas y otros grupos de mujeres y de personas en situaciones de vulnerabilidad y zonas remotas, que se verán particularmente afectados por el cambio climático.
- Fortalecer los vínculos entre las intervenciones de protección social y la educación, la salud, los cuidados y los servicios sociales.
- Desplegar una gran diversidad de intervenciones inclusivas y con perspectiva de género, a través de prestaciones de desempleo y otras transferencias sociales, vinculándolas con políticas activas del mercado de trabajo tales como programas y empleos en el sector de las obras públicas y actividades de formación/readaptación profesional para la adquisición de competencias, para que las mujeres puedan acceder a los nuevos empleos que generará la transición climática.
- Vincular las medidas de protección social con apoyo o servicios agrícolas complementarios, incluido el acceso a los mercados, en particular para respaldar y aprovechar oportunidades para alejarse de la agricultura de subsistencia (en la que predominan las mujeres) y orientarse hacia la agricultura productiva y el empleo de calidad en otros sectores.
- Cuando proceda, considerar vincular la protección social con seguros agrícolas contra los fenómenos meteorológicos para hacer frente a los desastres, también para las mujeres.
- Incluir metas y cuotas para las mujeres en los programas públicos de empleo, a fin de garantizar que estén representadas entre los beneficiarios de dichos programas.



Ámbito de política 7. Políticas activas del mercado de trabajo

Las políticas activas del mercado de trabajo, que actúan conjuntamente con la protección social, desempeñan un papel primordial al ayudar a las personas a afrontar las transiciones que encaran a lo largo de sus vidas, pero también al fomentar transiciones en toda la economía, como la transición climática. Las políticas activas del mercado de trabajo tienen por objeto prevenir y reducir el desempleo, y mejorar la eficiencia del mercado de trabajo a través de la asistencia en la búsqueda de empleo, la intermediación para lograr la adecuación entre los solicitantes de empleo y las vacantes, medidas de recualificación y de perfeccionamiento de las competencias, incentivos y subsidios de empleo, y empleo público. Las políticas activas del mercado de trabajo contribuyen a una transición justa al ayudar a los trabajadores que han perdido sus empleos a hallar nuevas oportunidades de empleo, prestando apoyo tras los desastres relacionados con el clima y generando empleo, y desarrollando al mismo tiempo la infraestructura climática o restaurando los ecosistemas por medio de programas públicos de empleo (OIT 2013a). Los programas públicos de empleo proporcionan seguridad del ingreso en tiempos de necesidad, y pueden orientarse al desarrollo de bienes públicos, incluida la gestión de la infraestructura relacionada con el clima y de los recursos naturales sostenibles, así como el apoyo a la empleabilidad y a las competencias de los trabajadores (OIT 2023g).

Adoptar un enfoque con perspectiva de género en las políticas activas del mercado de trabajo

Las políticas activas del mercado de trabajo pueden contribuir a reducir la desigualdad de género:

- promoviendo la inclusión y aumentando el acceso de las mujeres a oportunidades en la economía con bajas emisiones de carbono;
- combatiendo la segregación profesional por motivo de género, y
- promoviendo el desarrollo de competencias para los empleos verdes entre las mujeres y otros grupos vulnerables (OIT 2022f).

Las políticas activas del mercado de trabajo están relacionadas con la educación, el desarrollo de competencias, la protección social, el desarrollo empresarial y las políticas e instituciones de empleo, y deberían aplicarse en sinergia con las políticas ambientales y de igualdad de género (OIT 2022e). La elaboración y aplicación efectiva de las políticas activas del mercado de trabajo para una transición justa con igualdad de género exige que los ministerios de Trabajo y Empleo desempeñen un papel activo, pero también requiere la colaboración interministerial con los ministerios de Medio Ambiente, la Mujer, Hacienda, Planificación y Educación, así como con las oficinas de estadística y otras instancias gubernamentales. La participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a través del diálogo social y de la colaboración con las organizaciones de mujeres y otros grupos pertinentes de la sociedad civil es esencial para garantizar que los objetivos en materia de igualdad de género se hagan explícitos y se defiendan tanto en la formulación como en la aplicación de las políticas activas del mercado de trabajo (OIT 2023g).

Varios instrumentos de las políticas activas del mercado de trabajo pueden generar resultados positivos para las mujeres en el mercado de trabajo:

- **los servicios de empleo** facilitan el empleo de las mujeres y aumentan sus oportunidades profesionales;
- **los subsidios al empleo** fomentan la contratación de mujeres en empleos verdes, y
- **los programas públicos de empleo y los programas intensivos en empleo** con perspectiva de género pueden brindar oportunidades de trabajo decente, al tiempo que fomentan el desarrollo de las infraestructuras y servicios públicos que pueden lograr que las mujeres tengan más tiempo libre para participar en el mercado de trabajo.

Políticas activas del mercado de trabajo que fomentan la vinculación de las mujeres con el mercado de trabajo y garantizan su acceso al empleo productivo:

Estas comprenden, por ejemplo:

- medidas de mantenimiento del empleo para evitar que las mujeres pierdan sus empleos;
- subsidios salariales con requisitos específicos de paridad de género que fomentan la reinserción de las mujeres en el empleo, y
- políticas que fomentan la empleabilidad de las mujeres y su preparación para el trabajo, por ejemplo, ayudándoles a adquirir competencias digitales.

Fuente: OIT 2023g.



Los servicios públicos de empleo pueden ayudar a las mujeres – en particular las mujeres jóvenes – a incorporarse al mercado de trabajo o a reincorporarse a él, por ejemplo, tras un periodo de licencia relacionada con la prestación de cuidados. Los servicios públicos de empleo también pueden ayudar a las mujeres a obtener un empleo a través de servicios tales como la orientación profesional, la asistencia en la búsqueda de empleo y el asesoramiento individual. Además, son fundamentales para identificar y registrar los obstáculos en el mercado del trabajo a los que se enfrentan las personas, lo que permite centrarse en la situación de las mujeres, que a menudo afrontan obstáculos sociales, o relacionados con la información y el comportamiento, para acceder al empleo (Comisión Europea 2020).

Los servicios públicos de empleo también pueden ser un medio para sensibilizar acerca de la discriminación y promover la igualdad de género. Pueden contribuir a reducir la brecha de remuneración por motivo de género mediante la realización de evaluaciones de los empleos, y garantizando que las descripciones de los puestos de trabajo permitan contratar tanto a mujeres como a hombres al mismo nivel para realizar el mismo trabajo.

Los programas de formación profesional y en el empleo pueden mejorar la empleabilidad de las mujeres en la economía verde y mejorar sus competencias para adaptarse a nuevos perfiles profesionales. Es decir, los cursos personalizados vinculados con ocupaciones específicas y con oportunidades de iniciativa empresarial en la economía verde también pueden potenciar la capacidad de las mujeres para aprovechar las oportunidades asociadas con la transición. Los aprendizajes destinados a las mujeres jóvenes o a las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo pueden reducir la inadecuación de las competencias y garantizar que los sectores verdes hallen a trabajadores dotados de las nuevas competencias que se requieren (Comisión Europea 2020).

Pueden proporcionarse **subsidios a la contratación y subsidios salariales** a las empresas ecológicas que apoyan la acción climática, como los sistemas de energía eólica y solar, la gestión sostenible de residuos, o la contratación y la logística ecológicas. Si están bien orientados, estos subsidios pueden reducir los costos laborales y fomentar la contratación de más mujeres en los sectores en los que están subrepresentadas. Los subsidios también pueden contribuir a incentivar la creación de empleos verdes en lugares con altos niveles de desempleo o en las comunidades marginadas.

Junto con los **programas de obras públicas, los programas de inversiones intensivas en empleo (PIIE)** pueden desempeñar un papel importante al contribuir a la sostenibilidad ambiental, la igualdad de género y la reducción de la pobreza. Los PIIE vinculan los proyectos de desarrollo de la infraestructura con la creación de empleo, la reducción de la pobreza, y el desarrollo social y económico local, y pueden utilizarse para generar empleos temporales e ingresos para las personas en situaciones de vulnerabilidad durante las crisis, incluidos los desastres climáticos. Al margen de las situaciones de crisis, los proyectos de obras públicas pueden generar oportunidades de empleo para quienes las necesitan, fomentar el desarrollo de competencias y crear infraestructura y bienes comunitarios para mejorar la resiliencia local, por ejemplo, a través de medidas de protección frente a las inundaciones o la gestión de cuencas, y la mitigación del cambio climático, incluida la forestación. Para que los PIIE sean inclusivos y tengan una perspectiva de género, deben incluir medidas intencionadas a fin de atraer a las mujeres y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato.

Experiencias de aprendizaje

Iniciativa “Aumentar nuestra fuerza de trabajo de energía limpia” en Victoria (Australia).

En 2022, el Gobierno del Estado australiano de Victoria anunció medidas en el marco de la iniciativa “Aumentar nuestra fuerza de trabajo de energía limpia”, y se destinaron casi 7 millones de dólares de los Estados Unidos a subvencionar los aprendizajes, la orientación profesional y el acceso a la educación continua para las mujeres en el sector de la energía limpia. El Estado observó que las mujeres estaban subrepresentadas en la industria solar, al constituir menos del 1 por ciento de los electricistas, fontaneros, mecánicos de aire acondicionado y refrigeración, diseñadores e instaladores de sistemas solares, e inspectores habilitados de sistemas eléctricos. El objetivo de la iniciativa “Aumentar nuestra fuerza de trabajo de energía limpia” era incrementar el número de mujeres que trabajan en la industria de energía renovable. El Gobierno se comprometió a sufragar el 50 por ciento del costo de nuevos aprendizajes para fomentar la incorporación de mujeres a la industria, y a proporcionar un estipendio para herramientas, así como pagos de incentivos cada seis meses. Como parte de las medidas de la Iniciativa, la organización de la industria Tradeswomen Australia brindó apoyo específico a las mujeres que ya trabajaban, o contemplaban trabajar, en la industria solar, a través de talleres en línea, sesiones de información y oportunidades de orientación profesional.



Fuente: OIEA 2023.

Las estrategias para reducir la desigualdad de género en los servicios públicos de empleo incluyen:

- colaborar con los empleadores locales a fin de garantizar la contratación equilibrada con respecto al género;
- reducir la segregación profesional colaborando con los solicitantes de empleo;
- garantizar el equilibrio de género en las medidas de activación aplicadas por los servicios públicos de empleo, y
- adoptar enfoques tanto de integración como específicos de género.

Igualdad de género en las obras públicas y los PIIE

- Determinar las vulnerabilidades específicas de las mujeres en lo que respecta al cambio climático a fin de abordarlas en la elaboración y ejecución de programas, contribuyendo a la reducción de las desventajas de las mujeres en relación con los hombres.
- Reconocer las diferencias en el nivel de educación y la empleabilidad de las mujeres y los hombres, y el potencial de los PIIE para aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres.
- Adoptar una política de contratación inclusiva y con perspectiva de género para los PIIE, y supervisar el rendimiento, garantizando que las contratistas tengan acceso a oportunidades de contratación y que las contratistas seleccionadas cuenten con políticas con perspectiva de género establecidas.
- Determinar los factores que podrían limitar la participación de las mujeres en las obras públicas verdes y los PIIE, y elaborar estrategias afirmativas para abordar dichas limitaciones (como el establecimiento de objetivos para la contratación de mujeres o la colaboración con asociados a fin de garantizar que no se impongan restricciones a las mujeres, tales como no permitir que obtengan permisos de trabajo en el sector de la construcción).
- Proporcionar un entorno de trabajo respetuoso de la dimensión de género, que incluya instalaciones de cuidado infantil, licencia de maternidad y licencia relacionada con la prestación de cuidados, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y medidas de prevención de la violencia y el acoso y la respuesta ante ellos, y utilizar un lenguaje sensible a las cuestiones de género.
- Incluir indicadores que tengan en cuenta la dimensión de género para el seguimiento y la evaluación de los proyectos, realizando un seguimiento de los progresos en la ejecución de los mismos, y evaluando en última instancia el impacto del programa en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Lograr que las beneficiarias participen en la supervisión de los resultados.
- Adoptar la presupuestación con perspectiva de género durante el proceso de planificación (en particular proporcionando recursos destinados a la facilitación de instalaciones sanitarias separadas; la facilitación de servicios de cuidado infantil; la prestación de apoyo en materia de transporte desde y hasta la obra; el empleo de un experto en cuestiones de género; la sensibilización acerca de las cuestiones de género y el desarrollo de la capacidad en este ámbito, y la movilización comunitaria y la planificación participativa con perspectiva de género).
- Garantizar que quienes ejecutan los programas (el personal, los consultores y los contratistas) tengan las capacidades necesarias para ejecutarlos de una manera inclusiva y con perspectiva de género.
- Sensibilizar a las comunidades y al personal de los programas acerca de la igualdad de género y la inclusión.



Algunos puntos de partida para la acción

A nivel de políticas:

- Formular y aplicar políticas activas del mercado de trabajo para una transición justa con igualdad de género a través de esfuerzos coordinados de los ministerios de Trabajo y Empleo, Medio Ambiente, la Mujer, Hacienda, Planificación y Educación, así como con las oficinas de estadística y otras instancias gubernamentales.
- Lograr la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores por conducto del diálogo social, a fin de garantizar que los objetivos en materia de igualdad de género se hagan explícitos y se defiendan tanto en la formulación como en la aplicación de las políticas activas del mercado de trabajo. Consegir que participen las mujeres y otros grupos pertinentes de la sociedad civil para contribuir a la formulación y la aplicación efectivas de políticas activas del mercado de trabajo.

Medidas concretas:

- Aumentar la participación de las mujeres en los servicios públicos de empleo, a fin de ayudarles a identificar oportunidades de trabajo derivadas de la transición climática y a acceder a programas pertinentes de desarrollo de competencias.
- Diseñar servicios de empleo que respondan a las necesidades de las mujeres, por ejemplo, en términos de horarios de apertura.
- Considerar facilitar formación y asesoramiento profesional específicos para las mujeres, con objeto de ayudarles a acceder a oportunidades de trabajo en la economía verde, centrándose en las necesidades de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras la licencia de maternidad.
- Aprovechar los servicios públicos de empleo como un canal para sensibilizar acerca de la discriminación por motivo de género y promover la igualdad de género entre las empresas y los solicitantes de empleo.
- Considerar subsidios a la contratación para empleos verdes y subsidios salariales que fomenten la contratación de mujeres y de otros grupos vulnerables.
- Establecer medidas para que las obras públicas y los PIIE tengan una perspectiva de género.

Ámbito de política 8. Derechos

El respeto, la promoción y la realización de los derechos laborales y otros derechos humanos son fundamentales para lograr una transición justa. Los derechos proporcionan una base esencial para hacer frente al impacto del cambio climático en el lugar de trabajo y para que la transición sea equitativa e inclusiva. Su pertinencia está relacionada con diversas cuestiones, tales como la SST en el contexto del estrés térmico, la consulta y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, y la no discriminación al abordar las oportunidades y los retos asociados con la transición.

Adoptar un enfoque inclusivo y con perspectiva de género de los derechos para las mujeres y los hombres en toda su diversidad

Junto con los tratados de derechos humanos, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), las normas internacionales del trabajo proporcionan herramientas sólidas en el marco de una transición justa para abordar los derechos de las mujeres y los grupos que están en situaciones de vulnerabilidad. Un enfoque basado en los derechos y con perspectiva de género para la acción climática puede conducir a una transición justa y a un programa transformador para la igualdad de género y la inclusión, en el que las mujeres, en toda su diversidad, no soporten los efectos negativos de la transición a economías con bajas emisiones de carbono, y los efectos positivos contribuyan a la igualdad de género y al trabajo decente.

La eliminación de la discriminación por motivo de género y de los obstáculos legales existentes para que las mujeres participen en pie de igualdad en el mundo del trabajo es uno de los requisitos para lograr una transición justa. Muchas leyes que impiden a las mujeres tener la misma situación jurídica que los hombres se derivan de normas culturales profundamente arraigadas, y pueden incluir leyes laborales, de familia y de propiedad. Estas leyes plantean grandes obstáculos para el desarrollo sostenible y la justicia social. Los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo son un medio para abordar estas brechas y promover la igualdad y el trabajo decente.

Algunos puntos de partida para la acción

A nivel de políticas:

Con el tiempo, la OIT ha elaborado un sistema de normas internacionales del trabajo encaminado a promover oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. En las Conclusiones de la CIT de 2023, el respeto, la promoción y la realización de los derechos humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo se presentan como principios rectores para una transición justa (OIT 2023i). Existen diversas normas internacionales del trabajo que son pertinentes para diferentes aspectos y ámbitos de política de una transición justa (OIT 2015a).

Cuando se trata de promover la igualdad de género y otras dimensiones de la igualdad, existen algunas normas internacionales del trabajo que son importantes:

- Normas internacionales del trabajo relacionadas el género, en particular:
 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);
 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183);
 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y
 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- Normas internacionales del trabajo que afectan a determinados grupos de la población:
 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159);
 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169);
 - Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)
 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y
 - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

Medidas concretas:

- Abogar por que se reformen las leyes y políticas discriminatorias que permiten la discriminación por motivo de género.
- Preconizar la transformación de las normas sociales discriminatorias y los estereotipos de género nocivos en estructuras sociales y relaciones de poder más igualitarias para todos los hombres y mujeres.
- Llevar a cabo intervenciones encaminadas a prevenir y combatir la violencia y el acoso por motivo de género, también en el mundo del trabajo.
- Garantizar el disfrute de la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos por todas las personas.
- Proteger y ampliar el espacio cívico de las activistas.
- Facilitar la participación igualitaria de las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género en la vida civil, política, económica, social y cultural.
- Garantizar que el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres sea valorado en la sociedad y en la economía.

Ámbito de política 9. Diálogo social y tripartismo

La transición a economías sostenibles requiere un firme consenso social. Un diálogo social en el que participen los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores facilita el logro de un entendimiento conjunto de los retos y oportunidades que se plantean en la transición y de las estrategias para abordarlos. Por consiguiente, es esencial que el **diálogo social forme parte integrante de los marcos institucionales para la formulación y aplicación de políticas a todos los niveles**. Esto requiere un proceso de consulta informado con los interlocutores sociales y todas las partes interesadas pertinentes.

Adoptar un enfoque inclusivo y con perspectiva de género del diálogo social y el tripartismo en una transición justa

El diálogo social desempeña un papel crucial al formular políticas encaminadas a promover la igualdad de género y la inclusión. Puede proporcionar una plataforma para lograr un entendimiento común de la igualdad de género y de las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y de otros grupos, y para conseguir compromisos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de incluir las voces de las mujeres en este proceso. El diálogo social tripartito puede brindar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales una oportunidad para **discutir estrategias encaminadas a incorporar la igualdad de género en las respuestas al cambio climático y los instrumentos de política pertinentes** (OIT 2022d). Las consultas con organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores son necesarias para una transición justa con resultados en materia de trabajo decente, tanto en los sectores en los que se generarán empleos como en los sectores en los que desaparecerán empleos. También es importante celebrar consultas con las comunidades afectadas y con otras partes interesadas clave.

A través del diálogo social, pueden promoverse la igualdad de género y la inclusión a todos los niveles, desde la fase de la formulación de políticas hasta las fases de su aplicación y evaluación, así como hasta su difusión a través de mecanismos y estructuras de diálogo social existentes o creados recientemente a todos los niveles. Por ejemplo, el desarrollo de competencias requiere forjar pactos sociales, en los que los mandantes tripartitos puedan contribuir a la mejor integración de las políticas de desarrollo de competencias y de los sistemas de EFTP en las políticas ambientales, de una manera que sea pertinente para las necesidades tanto de los trabajadores como de las empresas.

Como parte del diálogo social, los convenios colectivos son herramientas de negociación importantes que pueden contribuir a eliminar la discriminación y a fomentar la diversidad en el lugar de trabajo, reducir las brechas de remuneración por motivo de género, y promover políticas y servicios de cuidado para los trabajadores con responsabilidades familiares. Esto incluye cláusulas que prohíban la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, origen étnico, discapacidad, estado serológico respecto del VIH, orientación sexual e identidad de género, entre otros. Algunos convenios también comprenden disposiciones sobre ajustes razonables para las personas con discapacidad, inclusive en la contratación, adaptaciones en la ordenación del tiempo de trabajo y el entorno de trabajo, y la asignación de funciones laborales que pueden ser más adecuadas

para estos trabajadores (OIT 2022p). Además, los procesos de negociación colectiva y de fijación de salarios mínimos pueden ser muy efectivos al abordar la brecha de remuneración por motivo de género en los niveles salariales más bajos (OIT 2018e). De conformidad con el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), que sigue siendo la norma para el establecimiento de sistemas de salarios mínimos, uno de los elementos que deben considerarse al determinar los salarios mínimos es la igualdad de género y la no discriminación: las políticas salariales y los mecanismos de fijación de salarios deberían promover la igualdad de género, la equidad y la no discriminación (OIT 1970).

Además, el diálogo social, incluida la negociación colectiva, también puede contribuir al proceso de política a través de la incorporación de cláusulas pertinentes para **estimular acuerdos concretos sobre la transición justa con perspectiva de género**. Podrían incluirse diversos temas ambientales y de género, tales como:

- la seguridad y salud en el trabajo;
- la igual remuneración por trabajo de igual valor;
- los servicios y políticas de licencia para la prestación de cuidados;
- la formación prioritaria de las mujeres con miras a la adquisición de competencias para empleos verdes;
- la readaptación profesional y la redistribución de las trabajadoras;
- el derecho de los trabajadores a negarse a realizar tareas que violen la legislación ambiental;
- la protección de los trabajadores durante desastres climáticos, y
- las prácticas de contratación verdes con perspectiva de género.

Experiencias de aprendizaje

El Grupo de Trabajo sobre la Transición Justa de la OIE.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) está participando activamente en la configuración del diálogo y la formulación de políticas para el cambio climático y la transición justa. Reconoce la importancia de la dimensión de género en el programa sobre el clima, e insta a formular políticas especiales para apoyar a las mipymes. A fin de promover el programa para las empresas, la OIE ha creado un Grupo de trabajo sobre la transición justa con miras a facilitar el intercambio de experiencias, crear alianzas y desarrollar la capacidad. Las cuestiones del cambio climático, la igualdad de género y el empleo también ocupan un lugar prioritario en el programa del Grupo de trabajo de políticas sobre desarrollo sostenible de la OIE y del Grupo de trabajo de políticas sobre igualdad de género y diversidad de la OIE.



El programa transformador en materia de género de la CSI para la recuperación y la resiliencia.

A través de su programa transformador en materia de género para la recuperación y la resiliencia, la Confederación Sindical Internacional (CSI) insta a elaborar planes para una transición justa que sean transformadores en materia de género, que incluyan inversiones públicas en la economía del cuidado, la infraestructura verde, y el acceso de las mujeres a la educación y a empleos relacionados con la CTIM. El programa reconoce la importancia del acceso de las mujeres al trabajo decente en sectores estratégicos para la descarbonización, pero también en otros sectores con bajas emisiones, como el sector del cuidado. En las Américas, la CSI aborda la cuestión de la transición justa en el marco de la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA), que incorpora la dimensión política de la sostenibilidad, entendiendo que es esencial abordar las estructuras de poder que han dado lugar a las crisis ambientales actuales, y poniendo énfasis en el papel que desempeña la democracia participativa para gestionar los procesos de transformación.



Fuente: CSI 2022.

Un reto importante en el ejercicio efectivo del diálogo social es la **subrepresentación de las mujeres en las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en las instituciones nacionales de diálogo social**. Los retos para la representación de las mujeres como partes interesadas pertinentes en el diálogo social impiden una mayor incorporación de la igualdad de género como prioridad. Existe una brecha de género evidente en los puestos directivos, también de alto nivel, en las empresas de los sectores verdes, así como en las organizaciones de empleadores. Según un estudio realizado en 2023 por la OIT y la OIE (2024), en cuyo marco se encuestó a 95 organizaciones de empleadores en 87 países, las mujeres solo presidían el 16 por ciento de los consejos de administración de las organizaciones de empleadores en todo el mundo. Sin embargo, en los dos últimos años, el 44 por ciento de las organizaciones de empleadores han aumentado la representación de las mujeres en sus consejos de administración. Además, existe una tendencia más positiva al nivel de director ejecutivo, ya que el 30 por ciento de las organizaciones de empleadores tienen una directora ejecutiva. Según la encuesta sobre igualdad de género de 2017 realizada por la CSI, las mujeres comprendían en promedio el 42,4 por ciento de todos sus miembros. Sin embargo, la tasa de representación promedio de las mujeres en los órganos sindicales de toma de decisiones de alto nivel entre los afiliados de la CSI era apenas del 28 por ciento. Las mujeres también están subrepresentadas en las instituciones nacionales de diálogo social, como los consejos económicos y sociales, las comisiones tripartitas y las juntas consultivas laborales. Los datos disponibles para 2018 muestran que las mujeres comprendían entre el 20 y el 35 por ciento de los miembros de las instituciones nacionales de diálogo social. A fin de cerrar estas brechas de género, la representación de las mujeres entre los afiliados y los dirigentes sindicales aún debe aumentar considerablemente.

Las mujeres también están **subrepresentadas en los ámbitos de la discusión y la negociación climática**, así como en la formulación de políticas, la ejecución de proyectos y las decisiones sobre la asignación de presupuestos, a pesar de que tienden a expresar una mayor preocupación por las cuestiones ambientales y por los efectos del cambio climático, y de que participan más activamente en las organizaciones ecologistas. Su presencia en las mesas de negociación sobre cuestiones climáticas sigue siendo escasa, pero cabe señalar un ligero progreso, ya que la presencia de las mujeres en cargos ministeriales relacionados con el medio ambiente es del 32 por ciento (UIP y ONU-Mujeres 2023). Se necesita una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos directivos – y una masa crítica de mujeres en puestos de poder – para que las políticas sobre el cambio climático reflejen las necesidades y perspectivas de las mujeres, sean transformadoras, y empoderen a las mujeres y a otros grupos subrepresentados.

Experiencias de aprendizaje

Aumentar la representación de las mujeres en la mesa de la Conferencia de las Partes (COP). La representación efectiva de las mujeres es el primer paso para cumplir los compromisos de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Desde 2012, la representación de las mujeres ha aumentado de manera gradual, pero se observa un techo de cristal persistente a través de la escasa participación de las mujeres en los órganos técnicos de la COP (el 38 por ciento en promedio en 2022), así como en las delegaciones nacionales (en 2022, el 37 por ciento de los delegados de las Partes en la COP27 eran mujeres). Al estar subrepresentadas, las necesidades e intereses de las mujeres apenas se incorporan en la definición de las cuestiones prioritarias y en las políticas formuladas para abordarlas. La ausencia de equilibrio en la representación de género también se manifiesta en los espacios locales. La ausencia de canales de información y de consulta a nivel comunitario excluye a las mujeres de la participación en la toma de decisiones sobre cuestiones importantes para sus vidas.



Fuente: OIT 2022a y Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático 2023d.

Participación de las mujeres en la gobernanza forestal comunitaria en la India y Nepal.

Basándose en datos primarios sobre las comunidades que gestionan sus bosques locales en regiones de la India y Nepal, un estudio realizado por Agarwal (2009) evaluó estadísticamente si la composición de género de un grupo de gestión forestal local afectaba los resultados en materia de conservación forestal. Después de verificar otras características del grupo de gestión – tales como los aspectos del funcionamiento institucional, las características forestales y de la población, y otros factores conexos – el estudio concluyó que los grupos que contaban con un alto porcentaje de mujeres en su comité ejecutivo registraban mejoras considerablemente más notorias en el estado de los bosques en ambas regiones. Los grupos con comités ejecutivos integrados exclusivamente por mujeres en la muestra de Nepal registraban una mejor regeneración forestal y un mayor crecimiento del dosel que otros grupos, a pesar de recibir bosques mucho más pequeños y más degradados. El impacto beneficioso de la presencia de mujeres en los resultados en materia de conservación puede atribuirse en particular a las contribuciones de las mujeres a la mayor protección forestal, y al mayor cumplimiento de las normas por las mujeres. Otros factores que probablemente también hayan contribuido son la existencia de más oportunidades para que las mujeres utilicen sus conocimientos sobre las especies de plantas y los métodos de extracción de productos, y la mayor cooperación entre las mujeres.

Fuente: Agarwal 2009.

**Mejorar el acceso a la energía limpia para los trabajadores de la economía informal por conducto del diálogo social en la India.**

La Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) organiza a las trabajadoras de la economía informal en varios Estados de la India, y en la actualidad cuenta con 2,1 millones de miembros, incluidas recolectoras de residuos, pequeñas agricultoras y agricultoras de salinas. Los agricultores de salinas son trabajadores independientes, y más del 95 por ciento son mujeres, cuyo trabajo está expuesto a variaciones climáticas y se ve muy afectado por las lluvias. Han sido ignorados durante mucho tiempo por las políticas públicas y se enfrentan a dificultades crecientes. El aumento de los precios de la energía tiene un impacto directo en la producción de sal, ya que los trabajadores deben bombear agua en los lagos para cosechar la sal. Tradicionalmente, los agricultores quemaban gasóleo para proporcionar energía a dichas bombas, lo que conducía a altos niveles de emisiones de dióxido de carbono. A través de las iniciativas de energía verde y de transición justa de SEWA, las costosas bombas de gasóleo han sido sustituidas por más de 4 500 bombas solares de más bajo costo, que generan energía verde. La iniciativa de las bombas solares ha permitido a las trabajadoras de salinas aumentar su productividad y sus ingresos al reducir los costos de producción y automatizar el proceso, lograr independencia económica, y garantizar mejores oportunidades de salud y educación para sus familias. El diálogo social ha desempeñado un papel crucial al asegurar que se atiendan las necesidades de los agricultores de salinas y se apliquen políticas adecuadas. Las mujeres han participado en el proceso de formulación de la respuesta al problema, así como en la puesta en práctica de la estrategia. SEWA ha facilitado una plataforma en la que las mujeres pueden entablar un diálogo con los responsables políticos y garantizar que puedan aprovecharse los parques solares a fin de reducir los costos y las emisiones en la producción de sal.

Fuente: OIT 2022d.



Algunos puntos de partida para la acción

A nivel de políticas:

- Ratificar y aplicar el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Medidas concretas:

- Establecer mecanismos para aumentar la participación y la representación de las mujeres en los sindicatos y las organizaciones de empleadores, así como en las instituciones de diálogo social como las Comisiones Nacionales de Trabajo o los Consejos Económicos y Sociales.
- Promover la paridad de género e instrumentos de cuotas a fin de garantizar las voces y el liderazgo de las mujeres en los espacios de acción climática para los procesos de discusión, negociación y toma de decisiones.
- Utilizar herramientas de paridad de género en la elaboración, la ejecución y el seguimiento de planes y programas de transición justa, y mediante la promoción de un enfoque interseccional de los derechos laborales y de la representación de las mujeres en toda su diversidad.
- Sensibilizar/concienciar acerca de las ventajas de la igualdad de género en la acción climática y abogar por ella, a través de campañas en los medios de comunicación.
- Organizar actividades de formación y compartir mejores prácticas sobre la integración de las cuestiones de género en el programa de los mecanismos de diálogo social.
- Fortalecer la voz de las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal, y de los más afectados por el cambio climático, a través de la sindicación por conducto de las organizaciones de trabajadores.



3. Perspectivas sectoriales seleccionadas sobre una transición justa inclusiva y con perspectiva de género



El cambio climático tiene repercusiones en toda la economía, y la transición climática conlleva respuestas en toda la economía en las que participarán casi todos los sectores. No obstante, algunos se verán particularmente afectados debido a su sensibilidad al clima, su papel en la transición o ambas cosas. Habida cuenta de los efectos sectoriales específicos del cambio climático, y de la dinámica sectorial de la transición en términos de género y trabajo decente, los enfoques sectoriales forman parte integrante de las políticas de transición justa. Sin embargo, el énfasis puesto en diferentes sectores variará de un país a otro en consonancia con sus condiciones climáticas, económicas y sociales. Por lo tanto, el presente capítulo no pretende proporcionar una cobertura exhaustiva de todos los sectores pertinentes, sino centrarse en algunos sectores a los que las políticas climáticas y de transición justa han prestado normalmente particular atención, indicando formas de garantizar que contribuyan al impacto con perspectiva de género y a la inclusión social.

El sector agrícola y forestal

El sector agrícola emplea a aproximadamente 892,4 millones de trabajadores en todo el mundo, lo que corresponde al 26,2 por ciento del empleo mundial total (Banco Mundial, s.f.). La agricultura es el sector más afectado por el cambio climático, y también la principal fuente de emisiones de gases de efecto invernadero en los países menos desarrollados. Los sectores agrícola y forestal, y otros sectores del uso de la tierra contribuyen a aproximadamente el 18,4 por ciento de las emisiones mundiales (Ritchie, Rosado y Roser 2020). Los efectos del cambio climático pueden incluir la escasez de alimentos y el aumento de los precios de los alimentos, además de retos en materia de SST, la pérdida de empleos, y la disminución de los ingresos tanto de los hogares como de las empresas.

Retos para la igualdad de género y la inclusión en el sector agrícola

- El salario de las mujeres suele ser más bajo que el de los hombres.
- A menudo se excluye a las mujeres de las actividades de formación agrícola y de otras actividades de formación, que suelen estar orientadas a los hombres agricultores debido a la infravaloración del trabajo de las mujeres y a la falta de perspectiva de género al concebir las actividades de formación, inclusive, por ejemplo, las consideraciones relacionadas con la programación y los modos de intervención.
- Las políticas en el sector a menudo se formulan teniendo en cuenta a los agricultores, sin reflejar los conocimientos y las perspectivas de las agricultoras.
- Las mujeres tienen más probabilidades de tener un trabajo informal, como la plantación o la cosecha estacional, que a menudo no está regulado y está fuera del ámbito de las leyes nacionales e internacionales que exigen a los empleadores garantizar condiciones de trabajo decentes y defender los derechos de los trabajadores a la licencia de enfermedad, la licencia de maternidad y otras prestaciones.

- Las mujeres tienen más probabilidades de enfrentarse a la discriminación sexual, así como a la violencia y el acoso en los campos y las fábricas, y carecen asimismo de acceso a mecanismos formales de presentación de quejas o a la protección que brindan los sindicatos (BRIDGE 2014).
- La seguridad del empleo es con frecuencia limitada, por lo que las mujeres que dependen de estas fuentes de ingresos son cada vez más vulnerables ante la disminución de las oportunidades y el surgimiento de nuevas amenazas, tales como el aumento del costo de la agricultura, que está obligando a muchos empleadores agrícolas a reducir los trabajos estacionales de los que dependen muchas mujeres.
- Las formas interseccionales de desventaja intensifican más aún estas relaciones de poder poco equitativas – por ejemplo, las mujeres pertenecientes a comunidades indígenas y tribales que emigran a zonas rurales o urbanas en busca de trabajo a menudo se concentran en los sectores más precarios de la economía informal.
- Las mujeres tienen menos probabilidades de ser terratenientes, fundamentalmente debido a limitaciones legales y culturales relativas a la sucesión, la propiedad y el uso de la tierra.
- Prevalen grandes brechas de género en lo que respecta a la voz y la representación de las mujeres. Las mujeres de las zonas rurales a menudo están subrepresentadas en las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como en otras organizaciones rurales, como los grupos y las cooperativas de agricultores, especialmente en puestos directivos y de liderazgo.
- Las mujeres a menudo tienen bienes escasos, por lo que son menos capaces de obtener un crédito para invertir en el cultivo y la comercialización de sus productos (FAO 2009).
- Las mujeres tienen un acceso sumamente limitado a los mercados en comparación con los hombres debido a exclusiones sociales, culturales y económicas, y a desigualdades por motivo de género.
- La falta de instalaciones y servicios de cuidado en las zonas rurales es un reto generalizado que conduce a que las mujeres tengan tiempo limitado, o a que los niños puedan estar expuestos a riesgos para la salud o a entornos peligrosos cuando sus madres los llevan consigo al trabajo.
- Las mujeres también están más expuestas a riesgos y peligros en materia de SST al realizar actividades agrícolas, y a menudo carecen de protección.

Algunos datos sobre las mujeres en la agricultura

Si bien las mujeres representan hasta el 43 por ciento de la fuerza de trabajo agrícola mundial, menos del 20 por ciento de todos los terratenientes son mujeres (FAO 2011).

En el sector agrícola de Myanmar, los hombres suelen recibir una remuneración de hasta 3 dólares de los Estados Unidos por día, mientras que las mujeres perciben entre 1 y 2,50 dólares de los Estados Unidos por día (BAD et al. 2016).



Hacia una transición justa inclusiva y con perspectiva de género en el sector agrícola

Las mujeres en todo el mundo desempeñan un papel central en la agricultura y en las economías rurales, ya que son responsables de más de la mitad de la producción de alimentos de pequeña escala y desempeñan una función importante al preservar la biodiversidad y la seguridad alimentaria a través de la producción de alimentos saludables (OIT 2022i, OIT y FAO 2021). Las agricultoras tienen conocimientos locales sobre los pequeños cultivos, los alimentos del bosque y las plantas medicinales, lo cual representa una vía de acceso a estrategias de mitigación y adaptación, pero a menudo no se reconoce y se subutiliza. Su presencia en el sector es notoria, ya que representan hasta el 80 por ciento de los trabajadores en algunos países de África Subsahariana (FAO 2023).

Al mismo tiempo, **las agricultoras están más expuestas que sus homólogos masculinos a la variabilidad del clima y a condiciones climáticas extremas** debido a sus bienes limitados y a su acceso limitado a los recursos necesarios para la adaptación y la resiliencia. Además, suelen tener un acceso limitado a la propiedad de la tierra,⁸ al trabajo, a las tecnologías inteligentes, a los insumos agrícolas y a las redes sociales e institucionales (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático 2022b). En los países menos desarrollados, las agricultoras no tienen el mismo poder de decisión que los agricultores. Las normas socioculturales pueden impedirles emigrar o buscar refugio cuando ocurre un desastre, lo que crea un ciclo vicioso de exclusión y pobreza (Oxfam, s.f.).

⁸ Las mujeres poseen menos del 20 por ciento de las tierras del mundo, ya que las restricciones legales y consuetudinarias menoscaban los derechos de sucesión de las mujeres. A escala mundial, aproximadamente el 20 por ciento de las mujeres no gozan de los mismos derechos de sucesión que los hombres (en 37 países en África y Asia), y en más de la mitad de los países de todo el mundo (95 de 178), las leyes informales crean diferentes derechos o capacidades entre los hijos y las hijas, o entre los viudos y las viudas (OCDE 2023).

Asimismo, la naturaleza considerablemente informal de la participación de las mujeres en la agricultura, unida al escaso reconocimiento de las funciones que desempeñan, significa que corren el riesgo de ser excluidas o ignoradas en el contexto de los cambios en la industria relacionados con el clima o el medio ambiente.

Los trabajos que realizan las mujeres en la agricultura suelen ser más precarios, **y tienen más probabilidades de que sus condiciones de trabajo sean peores que las de los hombres** (OIT 2022l; FAO 2023). A menudo, las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo estacional, informal, a tiempo parcial y mal remunerado, y carecen de acceso a regímenes de protección social basados en el trabajo (OIT y FAO 2021). Estas desigualdades estructurales se ven agravadas por el acceso poco equitativo de las mujeres a recursos naturales productivos como el agua, la tierra y los productos forestales, que están disminuyendo ante el cambio climático.

Además, más de 1 600 millones de personas dependen en mayor o menor medida de los bosques para sus medios de sustento; **aproximadamente 350 millones de personas que viven en bosques densos o en zonas aledañas a ellos dependen de los mismos para sus medios de sustento y sus ingresos. Además, aproximadamente 60 millones de indígenas dependen casi totalmente de los bosques** (Banco Mundial 2004). El aumento de la desertificación y la deforestación, impulsado por la transformación de los bosques en tierras agrícolas o ganaderas para obtener un mayor rendimiento económico, está afectando en particular a las mujeres y a las personas en situación de pobreza (Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación 2021). Si bien los bosques y el sector forestal también son una fuente importante de empleo e ingresos para las personas en todo el mundo, las mujeres están considerablemente subrepresentadas en el sector forestal y tienen más probabilidades de tener empleos informales que los hombres (Lippe et al. 2022).

El cambio climático está dando lugar a que el trabajo agrícola sea mucho más precario en todo el mundo, y en muchos casos las mujeres asumen cada vez más la carga del trabajo adicional. Sin embargo, dado que el cambio climático aumenta la probabilidad de pérdida de cosechas, las mujeres a menudo se enfrentan a las consecuencias económicas más negativas, ya que suelen tener menos bienes en los que apoyarse y un acceso más limitado a fuentes alternativas de ingresos o medios de sustento. Al abordar la desigualdad de género y promover el empoderamiento de las mujeres de las zonas rurales, pueden tomarse medidas significativas al fomentar una transición justa en la agricultura y hacerla más atractiva para las generaciones actuales y futuras de mujeres y hombres.

Experiencias de aprendizaje

Reducir la deforestación y la degradación forestal en

Costa Rica. El Plan de Acción de Género del país de la Estrategia nacional para reducir las emisiones debidas a la deforestación y la degradación forestal (ENREDD+) es uno de los primeros del mundo de este sector. Contiene seis objetivos encaminados a lograr la igualdad de género (uno por cada política de la ENREDD+), y define acciones específicas, indicadores de seguimiento e instituciones responsables. La metodología participativa del Plan de Acción de Género, lograda mediante la celebración de consultas con grupos de mujeres en todo el país, observó que **las tasas de pobreza son más altas entre las productoras que**

entre los productores, y que las primeras reciben asimismo menos apoyo técnico y financiero.

Las mujeres también señalaron que las **responsabilidades de cuidado** son un obstáculo importante para su participación en proyectos forestales, que se suma a los obstáculos que representan los **estereotipos de género** y el **escaso acceso a la información y a la toma de decisiones**. Este diagnóstico inicial identificó el potencial del país para desarrollar la reforestación a través de algunas de las actividades en las que ya participaban las mujeres, por ejemplo, en los ámbitos del ecoturismo, el cultivo de cacao, el cuidado infantil, la mejora de los huertos familiares, y la recolección de productos forestales no madereros (plantas medicinales, semillas o especies para la construcción), y de las actividades encaminadas a desarrollar los sistemas agroforestales. El diagnóstico mostró que muchas áreas con un alto porcentaje de explotaciones agrícolas propiedad de mujeres coincidían con zonas caracterizadas por la pobreza y con zonas prioritarias para la conservación forestal y la gestión sostenible. Sin embargo, la participación de las mujeres no se había contemplado, o simplemente se las había excluido. El Plan de Acción de Género y el enfoque participativo de ENREDD+ brindó oportunidades para la generación de nuevos empleos destinados a las mujeres, reduciendo al mismo tiempo la deforestación y la degradación forestal.



Fuente: Banco Mundial 2019c, PNUD 2017 y Banco Mundial 2019a.



Reformar la legislación discriminatoria en Sierra Leona.

En 2022, el Gobierno de Sierra Leona adoptó la Ley sobre los Derechos Consuetudinarios de Tenencia de la Tierra ("Customary Land Rights Act") y la Ley sobre la Comisión de Tierras ("Land Commission Act"), que otorgaron igualdad de derechos a las mujeres y los hombres para poseer, arrendar, comprar y utilizar tierras. Ambas leyes promueven la igualdad de género, permitiendo a las parejas casadas registrar conjuntamente la propiedad de la tierra.

Las nuevas leyes permiten que las mujeres sean nombradas jefas supremas, exigiendo una representación del 30 por ciento en las oficinas públicas y privadas. Cualquier persona que discrimine por motivo de género al proporcionar acceso a los recursos de la tierra comete un delito, y se le podrá imponer una multa de 110 dólares de los Estados Unidos, o una pena de prisión de no menos de cinco años de duración, o ambas cosas. Además del desarrollo de los derechos de las mujeres en Sierra Leona, la posesión de tierras por las mujeres también es un paso positivo en el sector agrícola del país. Según la FAO, Sierra Leona depende enormemente de la agricultura, que representa casi la mitad de su PIB. Las mujeres de Sierra Leona constituyen el 70 por ciento de la fuerza de trabajo del sector agrícola del país. Ahora que hay más mujeres terratenientes, existen más oportunidades para el surgimiento de mercados de la tierra y para la comercialización agrícola en Sierra Leona y, por extensión, en África.



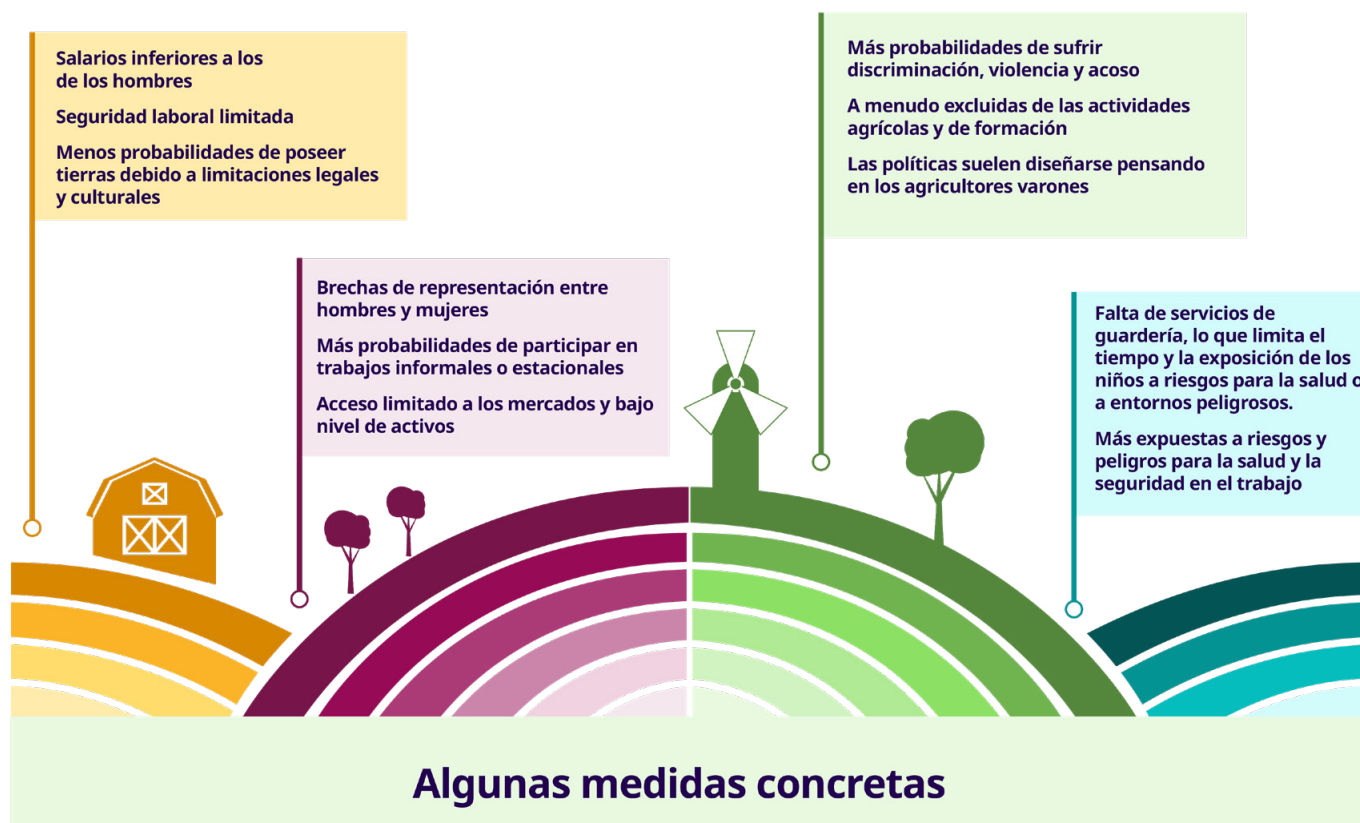
Fuente: OCDE 2023, y Ventures Africa, s.f.



Cuadro 2. Medidas concretas para lograr un sector agrícola más inclusivo y con mayor perspectiva de género

► Proporcionar a las mujeres competencias, información y tecnología para que compitan ante los rápidos cambios en el sector agrícola derivados de la necesidad de adaptarse al cambio climático y de mitigar su impacto. ► Garantizar que las mujeres reciban formación en materia de agricultura climáticamente inteligente y tengan acceso a la misma para ayudar a afrontar y mitigar el impacto del cambio climático. ► Garantizar el acceso de las agricultoras a información, educación y competencias relacionadas con la producción y la tecnología adaptadas para complementar su nivel de educación y sus conocimientos técnicos preexistentes. ► Garantizar el acceso de las mujeres a tecnologías digitales que pueden ofrecer un mejor acceso a la información meteorológica y sobre el mercado, las redes de distribución y las oportunidades de financiación. ► Proporcionar subsidios específicos para que los insumos y la tecnología sean asequibles para las mujeres y los grupos de ingresos más bajos.	► Fomentar nuevos marcos jurídicos para garantizar los derechos de propiedad de la tierra de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. ► Garantizar que los trabajadores agrícolas estén cubiertos por las leyes laborales. ► Armonizar las leyes consuetudinarias con las leyes nacionales, en consonancia con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos, con miras a fortalecer la tenencia de la tierra de las mujeres, para asegurar el acceso a los alimentos, la energía y el trabajo. ► Remediar la falta de acceso de las agricultoras a recursos financieros y al crédito a través de enfoques innovadores, por ejemplo, asegurando las pequeñas explotaciones agrícolas contra los fenómenos meteorológicos a través de seguros basados en índices, que pagan prestaciones basadas en un índice predeterminado por la pérdida de bienes y de inversiones como consecuencia de fenómenos meteorológicos y catastróficos, sin exigir los servicios de peritos (Banco Mundial 2015). ► Reconocer y valorar los conocimientos locales de las mujeres y de otros grupos sobre los pequeños cultivos, los alimentos del bosque y las plantas medicinales, lo cual representa una vía de acceso a estrategias de mitigación y adaptación. ► Garantizar la representación de las mujeres en los comités de SST a fin de incorporar sus preferencias y necesidades. ► Incluir medidas de prevención y protección específicas en materia de SST para las mujeres embarazadas y lactantes.
---	--

Retos a los que se enfrentan las mujeres y medidas concretas para un sector agrícola más sensible a las cuestiones de género y la inclusión



Proporcionar a las mujeres competencias, información y tecnología para adaptarse al cambio climático y de mitigar su impacto

Garantizar el acceso de las mujeres agricultoras a la formación y a herramientas sobre agricultura climáticamente inteligente, tecnología digital e información

Garantizar el acceso de las mujeres a la educación y a los conocimientos relacionados con la producción y la tecnología

Proporcionar subsidios para que los insumos y la tecnología sean asequibles para las mujeres y los grupos de ingresos más bajos y remediar la falta de acceso de las mujeres agricultoras a los recursos financieros y al crédito

Fomentar nuevos marcos jurídicos que garanticen los derechos de las mujeres a la tierra, aseguren que los trabajadores agrícolas están cubiertos por la legislación laboral y armonicen el derecho consuetudinario con la legislación nacional, en consonancia con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos

Reconocer y valorar los conocimientos locales de las mujeres y otros grupos sobre agricultura y silvicultura

Garantizar la representación de las mujeres en los comités de SST para incorporar sus preferencias y necesidades e incluir medidas específicas de SST para mujeres embarazadas y lactantes

Los sectores del cuidado

Los sectores del cuidado son una **fuentes importante de empleo** en todo el mundo, en particular para las mujeres. En total, 381 millones de trabajadores (249 millones de mujeres y 132 millones de hombres) integran la fuerza de trabajo mundial dedicada a la prestación de cuidados. Los sectores – que consisten en la educación, la atención de salud, el trabajo social y el trabajo doméstico – están muy feminizados, y a menudo se caracterizan por déficits de trabajo decente y modalidades de trabajo informal (OIT 2018b). Además, las emisiones de gases de efecto invernadero de los trabajos de cuidados son bajas: considerando únicamente el sector de atención de salud, el sistema mundial de atención de salud representa casi el 10 por ciento del PIB mundial, pero tan solo representa el 4,4 por ciento de las emisiones netas mundiales (Health Care Without Harm 2019). Women's Budget Group y Wen (2022) estiman que, en el Reino Unido, los trabajos en el sector de la atención de salud y de la prestación de cuidados producen en promedio 26 veces menos gases de efecto invernadero que un trabajo en el sector manufacturero, más de 200 veces menos que un trabajo en el sector agrícola, y casi 1 500 veces menos que un trabajo en el sector del petróleo y el gas. Por consiguiente, concluyeron que los trabajos de cuidados son una inversión que contribuye a la ecologización de la economía, así como al incremento del trabajo decente remunerado, especialmente para las mujeres. Además, los trabajos de cuidados pueden contribuir asimismo a conservar, restaurar y aumentar la calidad ambiental al fomentar actividades que son esenciales para la vida y el bienestar de los seres humanos y el planeta (Consejo Nórdico de Ministros 2023). Por ejemplo, los trabajos en el sector de la educación pueden sensibilizar en mayor grado a las nuevas generaciones y aumentar su conciencia ambiental. Esto significa que, para garantizar el éxito de cualquier medida de sostenibilidad, es preciso aumentar las inversiones en los trabajos de cuidados y el valor conferido tanto a la prestación de cuidados como a la educación (Novello y Carlock 2019)

Además, los sectores del cuidado tienen el potencial de **obtener importantes beneficios y de orientarlos** hacia la prosperidad de la economía, el bienestar de sociedades más igualitarias, y la preservación del medio ambiente y de los recursos naturales. Según la OIT (2022b), los sectores del cuidado podrían generar casi 300 millones de empleos de aquí a 2035 si se realizan grandes inversiones. De estos nuevos empleos, el 78 por ciento serán ocupados por mujeres y el 84 por ciento serán empleos formales, por lo que aumentarán los ingresos fiscales. En el contexto de una **transición justa**, los sectores del cuidado podrían brindar oportunidades de trabajo para los hombres que dejan empleos con alta intensidad de emisiones, y seguir brindando **oportunidades de empleo a las mujeres**. Si se presta la debida atención a modernizar los sectores del cuidado y las ocupaciones conexas; combatir las normas y estereotipos sociales y culturales; mejorar el acceso a las competencias, la acreditación, las oportunidades de carrera y la progresión profesional, y las condiciones de trabajo decente (incluida una mejor remuneración y un entorno de trabajo seguro y respetuoso), y a la organización y el diálogo social, incluida la negociación colectiva, estos sectores tienen el potencial de ser más atractivos tanto para las mujeres como para los hombres.

Retos para la igualdad de género y la inclusión en los sectores del cuidado

- Los sectores del cuidado tienen una alta concentración de mujeres y grupos vulnerables, tales como los migrantes, los trabajadores domésticos, las mujeres racializadas y los pueblos indígenas, y presentan graves déficits de trabajo decente (como contratos temporales o a tiempo parcial, bajos salarios con grandes brechas de remuneración por motivo de género, sobrecarga de trabajo y largas jornadas de trabajo, exposición a la violencia y el acoso, e informalidad).
- Las inversiones limitadas en los sectores del cuidado conducen a déficits en las políticas, infraestructuras y servicios de cuidado, a condiciones de trabajo precarias, y a la falta de voz, representación y diálogo social.
- La escasa prioridad concedida a los sectores del cuidado aumenta el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres, refuerza la distribución injusta del trabajo de cuidados no remunerado que mantiene la desigualdad de género, y no contribuye a cambiar las normas de género, a mejorar la calidad del empleo de las mujeres o a producir reducciones sostenibles de las brechas de empleo por motivo de género.
- El cambio climático aumenta los retos que plantea la prestación de cuidados a escala mundial, al imponer una mayor carga de prestación de cuidados a los hogares y las comunidades – asumida fundamentalmente por las mujeres y las niñas, que deben elaborar estrategias para compensar la ausencia de servicios públicos y las crecientes necesidades de cuidado de las familias.

Hacia una transición inclusiva y con perspectiva de género en los sectores del cuidado

Unos sectores del cuidado eficientes y de calidad son catalizadores esenciales de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, inclusive en la economía verde. La facilitación de políticas y servicios de cuidado es fundamental para que las mujeres y los hombres **redistribuyan mejor el trabajo de cuidados no remunerado** (como el cuidado de los niños, las personas mayores y las personas con discapacidad), **y para conciliar mejor el trabajo y las responsabilidades familiares**. Esto conduce a que más mujeres se incorporen a la fuerza de trabajo y permanezcan y progresen en ella. En la actualidad, 606 millones de mujeres en edad de trabajar en todo el mundo siguen sin estar disponibles para el empleo o no buscan un trabajo debido al trabajo de cuidados no remunerado que asumen, mientras que 41 millones de hombres están inactivos por la misma razón (OIT 2018b).

Además, en el contexto del cambio climático, **se necesitarán más infraestructuras y servicios de cuidado**. Por ejemplo, el aumento de las lesiones y de las enfermedades infecciosas como consecuencia de la intensificación de los desastres o perturbaciones relacionados con el clima **exigirá más trabajadores del cuidado**.

En el futuro, **los trabajos de cuidados deberían gozar de un mayor reconocimiento en el contexto de la transición justa**. Algunos países, como el Reino Unido, están incluyendo la educación, la salud humana y el trabajo social en sus clasificaciones de los empleos verdes y de los sectores verdes (LeBlanc y McIvor 2020).

Por consiguiente, para lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género, **es esencial incluir los sectores del cuidado en las políticas de transición justa y en las estrategias e inversiones complementarias**, ya que los sectores del cuidado generarían empleos decentes que pueden utilizarse para aliviar la presión que representa la pérdida de empleos como consecuencia de la transición a una economía más verde. Unos mejores sectores del cuidado contribuirían asimismo a economías más verdes, resilientes y climáticamente neutras, y a economías y sociedades más igualitarias e inclusivas y con mayor perspectiva de género.

Ventajas de los sectores del cuidado dinámicos en la transición justa

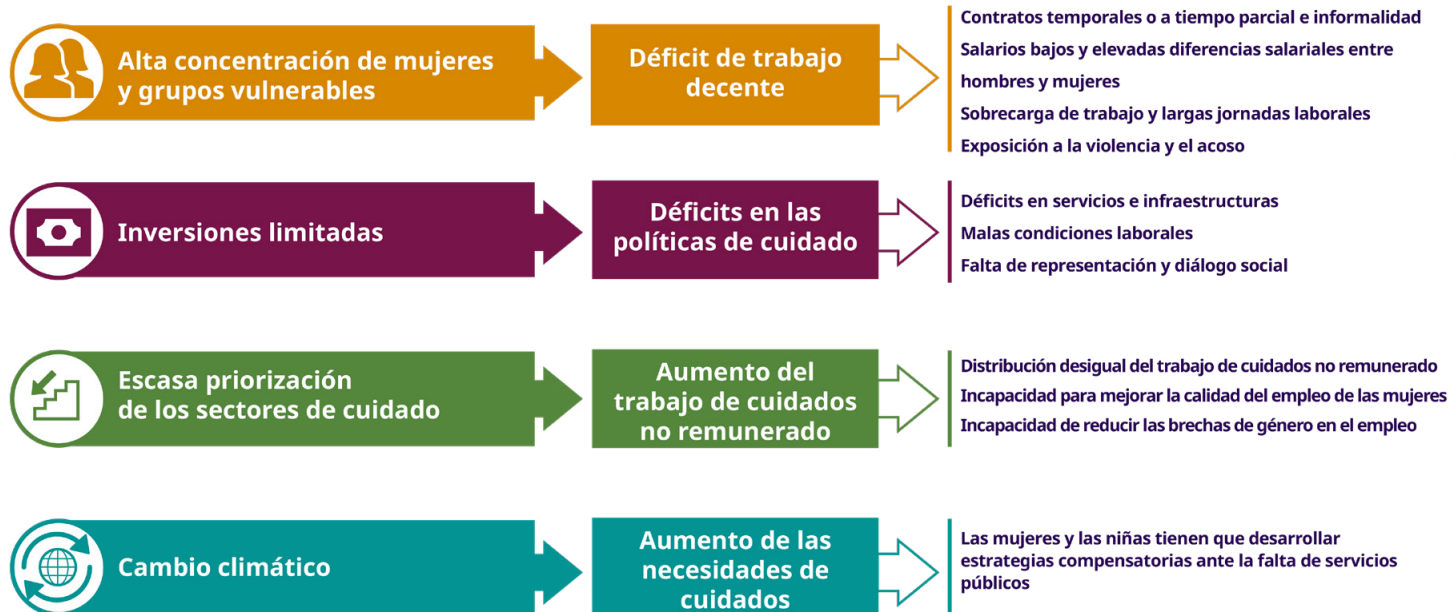
- Un enorme potencial para generar empleos para las mujeres y los hombres al realizar la transición a una economía más verde.
- Catalizadores del reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado y de la mejora de la conciliación de la vida laboral y la vida privada, conduciendo así a que más mujeres y hombres participen en el mercado de trabajo.
- Generación de actividades con bajas emisiones de carbono y de gases de efecto invernadero, y encaminadas a conservar, restaurar y promover la vida y el bienestar.
- Catalizadores de sociedades más respetuosas del medio ambiente.



Cuadro 3. Medidas concretas para lograr sectores del cuidado más inclusivos y con mayor perspectiva de género

► Considerar la inclusión de los sectores del cuidado en las políticas e inversiones para lograr una transición justa.	► Considerar incluir los sectores del cuidado en las CDN y en otras políticas y estrategias relacionadas con una transición justa. ► Incluir los sectores del cuidado en los mecanismos de género y en otros mecanismos de financiación.
► Lograr que los sectores del cuidado sean más atractivos, mejorando las condiciones de trabajo.	► Combatir la segregación profesional horizontal y vertical por motivo de género en los sectores del cuidado, aumentando la participación de los hombres en el trabajo de cuidados remunerado. ► Reducir la brecha de remuneración por motivo de género en los sectores del cuidado, valorando y formalizando los trabajos de cuidados con mejores salarios, igualdad salarial, y protección laboral y social. ► Profesionalizar el trabajo de cuidados con formación, acreditación y un nivel más alto de cualificaciones para los trabajadores del cuidado.
► Invertir en la economía del cuidado como un catalizador de la igualdad de género y de economías y sociedades más inclusivas.	► Lograr que los sectores se apoyen en el diálogo social, la representación y la negociación colectiva de los trabajadores del cuidado, incluidas las mujeres en toda su diversidad. ► Garantizar el establecimiento de políticas en el lugar de trabajo en los sectores del cuidado que aborden la violencia y el acoso en el trabajo y garanticen la conciliación de la vida laboral y la vida privada. ► Fortalecer las capacidades de los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores para reconocer y valorar el trabajo de cuidados. ► Financiar conjuntos de derechos, políticas de licencias, prestaciones de protección social e infraestructuras y servicios de calidad con perspectiva de género, tales como los servicios de cuidado infantil, a fin de reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres y los hombres, la familia y el Estado. ► Desarticular las normas de género que sitúan a las mujeres en los sectores del cuidado y a los hombres en los sectores de los combustibles fósiles, y valorar y respetar los trabajos de cuidados en todas sus formas acabando con los estigmas en torno al trabajo de cuidados a través de actividades de sensibilización encaminadas a cambiar las mentalidades (Feminist New Green Deal Coalition 2021).

Retos a los que se enfrentan las mujeres y medidas concretas para sectores de cuidados más sensibles a las cuestiones de género y la inclusión



Algunas medidas concretas



Inclusión de los sectores del cuidado en las políticas e inversiones de transición justa:

- En las CDN y otras políticas y estrategias relacionadas con la transición justa
- En los mecanismos de género y otros mecanismos de financiación



Lograr que los sectores del cuidado sean más atractivos, mejorando las condiciones de trabajo:

- Abordar** la segregación ocupacional aumentando la participación de los hombres en el trabajo de cuidados remunerado
- Reducir** la brecha de remuneración por motivo de género en los sectores del cuidado mediante salarios más altos, igualdad salarial, protección laboral y social
- Profesionalizar** el trabajo de cuidados



Investir en la economía de los cuidados como un catalizador de la igualdad de género y la inclusión:

- Garantizar** el diálogo social, la representación y la negociación colectiva
- Garantizar** lugares de trabajo libres de violencia y acoso
- Garantizar** la conciliación de la vida laboral y la vida privada
- Fortalecer** las capacidades de los Gobiernos y los interlocutores sociales para reconocer y valorar el trabajo de cuidados
- Financiar** paquetes de derechos, políticas de licencias, prestaciones de protección social y servicios de calidad con perspectiva de género
- Deconstruir** las normas de género en el sector de los cuidados

El sector de la energía

Los combustibles fósiles, tales como el carbón, el petróleo y el gas, son responsables de más del 70 por ciento de las emisiones de gases de efecto invernadero del mundo (OIEA 2023). Una profunda transformación del sector de suministro de energía hacia la eficiencia energética, y la facilitación del acceso a todas las personas a la energía limpia, pueden brindar grandes oportunidades para mejorar los entornos de trabajo para las mujeres y los hombres. De aquí a 2050, el sector de las energías renovables puede generar aproximadamente 43 millones de empleos directos e indirectos (IRENA y OIT 2021). Sin embargo, se estima que, de aquí a 2030, podrían desaparecer 8 millones de empleos en los sectores de producción de carbón, petróleo y gas (OIT 2023a). Estos efectos de la transición energética no son neutros en cuanto al género. Las mujeres y los hombres se enfrentarán a repercusiones específicas asociadas con la contracción de los sectores de los combustibles fósiles, y a menos que las políticas y estrategias energéticas se orienten intencionadamente hacia la igualdad y la justicia, las mujeres y otros grupos tal vez no se beneficien de nuevas oportunidades de trabajo asociadas con el sector de las energías renovables.

Retos para la igualdad de género y la inclusión en el sector de la energía

- Las mujeres y las niñas, especialmente en las zonas rurales, dedican tiempo considerable a recolectar biomasa (como leña, estiércol animal, residuos agrícolas y carbón) para su utilización como fuentes de energía, pero dado que estas son cada vez más escasas y poco limpias, se ven obligadas a desplazarse más lejos, lo que aumenta su pobreza de tiempo. A su vez, esto perjudica su participación en la educación y/o el empleo, y las expone a riesgos en materia de SST, en particular la violencia y el acoso por motivo de género (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático 2022b).
- La falta de acceso a recursos energéticos tiene un impacto considerable en la carga que representan para las mujeres el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados no remunerados, lo que reduce más aún sus opciones para participar en actividades generadoras de ingresos y oportunidades educativas (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático 2022b y WECAN 2023).
- El acceso universal a la energía renovable está fuera del alcance de las mujeres en los contextos de ingresos bajos.
- Las mujeres están menos representadas que los hombres en el sector formal de la energía. Sin embargo, en el sector del carbón, por ejemplo, las mujeres representan un mayor porcentaje que los hombres en los elementos informales, artesanales y de pequeña escala del sector, y en las cadenas de suministro que dependen de los ingresos en el sector del carbón (Banco Mundial 2022).
- En algunas economías avanzadas, las mujeres apenas representan entre el 20 y el 25 por ciento del empleo en el sector de la energía (OIT 2018d). Por ejemplo, en 2022, las mujeres solo constituían el 24 por ciento de la fuerza de trabajo en el sector de la energía de la Unión Europea, y solo el 30 por ciento de los responsables de la toma de decisiones en los comités parlamentarios de la Unión Europea encargados de abordar las cuestiones ambientales y del cambio climático eran mujeres (EIGE 2023).

Hacia una transición justa inclusiva y con perspectiva de género en el sector de la energía

La energía limpia es un vector clave del desarrollo, y puede desempeñar un papel transformador en las vidas de las mujeres al aumentar su productividad y efectividad en el hogar y en el trabajo. La adopción y la utilización de sistemas de energía renovable en el hogar pueden reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y sus familias, y aliviar al mismo tiempo su carga de trabajo doméstico no remunerado (IRENA 2019). Además, **el rápido crecimiento del sector de las energías renovables proporciona un enorme potencial para la inclusión de muchas más mujeres en la provisión de energía renovable** que en los sectores del carbón, el petróleo y el gas, donde al menos el 88 por ciento de los trabajadores son hombres. Esta evolución exige perfiles profesionales muy diversos, y cubrir estos puestos de trabajo requiere la acción concertada para garantizar la educación y el desarrollo de competencias, inclusive en el ámbito de la CTIM. Las nuevas demandas de trabajadores cualificados podrían brindar una oportunidad única para promover la igualdad de acceso de las mujeres a la formación profesional, redes de contratación y oportunidades de carrera, y para readaptar profesionalmente y cualificar a una fuerza de trabajo de la transición variada y equilibrada. En todas las acciones que se emprendan, **potenciar la participación de las mujeres como agentes del cambio climático puede fomentar y acelerar la transformación energética**, respondiendo a sus necesidades concretas, integrando sus conocimientos y promoviendo su liderazgo (IRENA 2022).

Sin embargo, la contratación en el sector de las energías renovables ha seguido estando dominada por los hombres, y apenas ha habido cambios en la representación de las mujeres. En 2019, las mujeres solo representaban el 32 por ciento de los trabajadores del sector (IRENA 2019). Esto obedece, entre otras cosas, a las percepciones – a menudo de las propias mujeres – de que las mujeres no son aptas para puestos más técnicos. Las mujeres jóvenes y las niñas tienen menos probabilidades de elegir asignaturas relacionadas con la CTIM en la educación secundaria y superior, y estas decisiones a menudo se ven influidas por estereotipos de género injustificados que consideran que estas asignaturas son “inadecuadas” para las niñas o están más allá de su capacidad natural. Entretanto, aunque las mujeres tengan competencias en el ámbito de la CTIM, no es infrecuente que se planteen dejar los sectores relacionados con la CTIM debido a la **cultura de trabajo masculina predominante**, lo que se refleja en impedimentos para progresar y en otros obstáculos, como la exposición a la violencia y el acoso y los salarios más bajos (OIT 2022h).

La promoción del empleo de las mujeres en el sector de las energías renovables tiene **beneficios considerables tanto para las mujeres como para el sector de la energía, y también para la economía en general**. Además de ser económicamente autosuficientes, estas mujeres adquieren conocimientos técnicos; mejoran su empleabilidad, confianza y dotes de liderazgo, y sus competencias y talento se utilizan de una manera racional, lo que contribuye a un sector más verde, más productivo y de alto crecimiento. Sin embargo, para que esto suceda, se necesitan estrategias deliberadas, como establecer objetivos para que un mayor número de mujeres trabajen en el sector de la energía – inclusive en puestos técnicos y a nivel directivo –, y prestar apoyo a más niñas y mujeres jóvenes para que elijan asignaturas relacionadas con la CTIM. Dichas medidas

deberían ser integrales, y exigir la creación de un entorno de trabajo favorable que combata la desigualdad de oportunidades y de trato de que son objeto las mujeres en los lugares de trabajo en el ámbito de la CTIM y más allá (Sakamoto y Sung 2018). Esto puede lograrse cambiando las mentalidades y consiguiendo que los sectores relacionados con la CTIM respondan más a las necesidades de las mujeres, entre otras cosas garantizando condiciones de trabajo decentes con apoyo a los cuidados, igual remuneración por trabajo de igual valor, y tolerancia cero frente a la violencia y el acoso.

El impacto de género de la transición también debe tenerse en cuenta al abordar el declive de los sectores de combustibles fósiles, como el asociado con el cierre de las minas de carbón y de las centrales eléctricas. En el contexto del cierre de las minas de carbón y de las centrales eléctricas, las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas (Banco Mundial 2022). Esto obedece a varios factores. En primer lugar, tienen muchas menos probabilidades que los hombres de tener empleos directos formales en las minas de carbón y las centrales eléctricas, lo que normalmente conduce a un menor acceso a oportunidades de reconversión profesional y de perfeccionamiento de las competencias y a regímenes de jubilación anticipada que pueden ofrecerse a los trabajadores empleados directamente. En segundo lugar, en determinados contextos, las mujeres están excesivamente representadas en los empleos indirectos informales asociados con las minas de carbón y las centrales eléctricas. La naturaleza informal de sus empleos a menudo conduce a su incapacidad para acceder a regímenes de asistencia social y a otras formas de protección social. En tercer lugar, la pérdida de empleos entre los trabajadores de sexo masculino se asocia con el aumento de la violencia doméstica y la inseguridad alimentaria (Banco Mundial 2022). Por último, tal como se ha señalado más arriba, las mujeres a menudo están en situación de desventaja para aprovechar las oportunidades de trabajo emergentes asociadas con las energías renovables, por lo que corren el riesgo de quedar atrás a medida que se diversifican las economías y el sector de la energía.

Experiencias de aprendizaje

Lograr que el sector de las energías renovables en las Islas Marshall tenga una mayor perspectiva de género.

El Plan nacional de acción sobre el cambio climático en las Islas Marshall estableció una Hoja de Ruta Nacional de la Energía Eléctrica, que pretende lograr el 100 por ciento de producción de energía renovable de aquí a 2050, y que, de aquí a 2030, al menos el 20 por ciento de los electricistas cualificados sean mujeres. El proyecto “Island Eco” imparte formación a las técnicas jóvenes para que ensamblen, instalen, manejen y mantengan luces, neveras y congeladores que funcionen con energía solar en diferentes islas, promoviendo condiciones de trabajo decentes. El proyecto adopta un enfoque contextual, sustituyendo los generadores diésel contaminantes en los atolones remotos, donde el acceso a los combustibles fósiles es costoso y escaso, por equipo solar sostenible. Este proyecto con perspectiva de género aborda los retos interrelacionados del clima y de los estereotipos de género en el ámbito de la CTIM, aumentando al mismo tiempo la independencia y la participación política de las mujeres, y fomentando actividades que tienen efectos multiplicadores en la población local. El proyecto también beneficia a los miembros de las comunidades, al permitir la venta de bienes refrigerados. Los resultados y las mejores prácticas se incorporan en las políticas nacionales, aumentando más aun el impacto sistémico del proyecto.



Más mujeres en el sector de la energía geotérmica en

Islandia. Reykjavík Energy es el mayor productor público de energía geotérmica de Islandia. La empresa genera ingresos suministrando electricidad, proporcionando agua caliente y fría, tratando las aguas residuales, y facilitando infraestructura de telecomunicaciones. Su área de servicio se extiende a 20 municipios, cubriendo al 67 por ciento de la población islandesa. Tras haberse caracterizado durante muchos años por tener una cultura del lugar de trabajo dominada por los hombres, por sus frecuentes largas jornadas de trabajo y el trabajo por turnos, en 2011 sus directivos decidieron abordar diversas brechas de género, incluida la brecha de remuneración por motivo de género de aproximadamente el 7 por ciento en favor de los hombres, pero también cuestiones relativas a la mejor conciliación de los horarios de trabajo y las responsabilidades de cuidado. El objetivo fue crear un entorno de trabajo más equitativo y atraer a más mujeres a la empresa, lo que condujo a una mayor satisfacción tanto para las trabajadoras como para los trabajadores – sin que disminuyera la productividad. En 2017, la empresa cerró la brecha de remuneración por motivo de género, y desde entonces ha logrado mantenerla a prácticamente el 0 por ciento. En 2018, Islandia introdujo la primera política del mundo que exige que las empresas e instituciones con más de 25 asalariados demuestren que sus trabajadoras y trabajadores reciben igual remuneración por trabajo de igual valor.



Fuente: Consejo Nórdico de Ministros 2023.

Cuadro 4. Medidas concretas para lograr un sector de la energía más inclusivo y con mayor perspectiva de género

► Promover la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres, también poniendo fin a todas las prácticas con sesgo de género que limitan el acceso de las mujeres al empleo o dificultan su progresión profesional en el sector de la energía. ► Promover el empleo de las mujeres en el sector de la energía. Esto puede conllevar a establecer objetivos para la inclusión de más mujeres en diversos subsectores de la energía – en particular en puestos técnicos y a nivel directivo – y prestar apoyo a más niñas y mujeres jóvenes para que elijan asignaturas relacionadas con la CTIM. ► Garantizar condiciones de trabajo decentes en el sector de la energía con apoyo a los cuidados, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y tolerancia cero frente a la violencia y el acoso.	► Promover políticas de empleo inclusivas y con perspectiva de género a fin de combatir las desigualdades de género y de fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. ► Fomentar políticas de empleo igualitarias e inclusivas en la industria; la igualdad de trato en la contratación, la promoción y la formación, y la eliminación de todas las formas de discriminación. ► Recopilar datos desglosados por sexo, realizar estudios, y difundir estadísticas e investigaciones para proporcionar orientación con base empírica sobre el trabajo decente y una transición justa en el sector de la energía.
---	--

Retos a los que se enfrentan las mujeres y medidas concretas para un sector energético más sensible a las cuestiones de género y la inclusión



Algunas medidas concretas

Promover la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres: fomentar el acceso de las mujeres al empleo y la progresión profesional

Promover el empleo de las mujeres en el sector de la energía: entre otras cosas, establecer objetivos para la inclusión de más mujeres en el sector y apoyando a las niñas y jóvenes para que elijan asignaturas relacionadas con la CTIM

Promover políticas de empleo inclusivas y con perspectiva de género a fin de combatir las desigualdades de género y de fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo

Garantizar condiciones de trabajo decentes en el sector de la energía con apoyo a los cuidados, igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y tolerancia cero frente a la violencia y el acoso

Fomentar políticas de empleo igualitarias e inclusivas en la industria; la igualdad de trato en la contratación, la promoción y la formación, y la eliminación de todas las formas de discriminación

Recopilar, analizar y difundir datos desglosados por sexo para proporcionar orientación con base empírica sobre el trabajo decente y una transición justa

El sector del transporte

El transporte – en particular el transporte público y privado por carretera – es una **fuentes importante de contaminación del aire** (OIT 2023a). Las emisiones de gases de efecto invernadero del transporte representan casi una cuarta parte del total de emisiones de gases de efecto invernadero en el mundo. Además de los automóviles y los vehículos, el transporte marítimo y la aviación consumen grandes cantidades de combustibles fósiles. Este patrón requiere un amplio conjunto de políticas para orientarse hacia opciones de transporte con menos emisiones de carbono, así como el establecimiento de modelos de eficiencia energética para reducir la intensidad de carbono de todos los medios de transporte. Los viajes en **transporte público utilizan menos energía y producen menos contaminación** que los realizados en vehículos privados. Un viaje en transporte público emite entre 6 y 118 gramos de dióxido de carbono por pasajero/kilómetro en el caso de los trenes y autobuses, en comparación con 57–322 gramos por pasajero/kilómetro en el caso de los automóviles, lo que significa que viajar en tren o en autobús en lugar de en automóvil reduciría las emisiones de dióxido de carbono entre un 10 y un 60 por ciento (MIT Climate Portal, s.f.). Por consiguiente, el transporte público puede mejorar las vidas de las personas y contribuir al mismo tiempo al **desarrollo sostenible**.

Las mujeres son las principales usuarias del **transporte público, pero el transporte público como sector no tiene un equilibrio de género**. Asimismo, la utilización y distribución más amplias de automóviles eléctricos y los subsidios para automóviles eléctricos pueden beneficiar en mayor grado a los hombres que a las mujeres, ya que los hombres tienen más probabilidades de poseer un automóvil y tienen el poder adquisitivo necesario para asumir los altos costos iniciales de un automóvil eléctrico (S&P Global Mobility 2022).

Retos para la igualdad de género y la inclusión en el sector del transporte

- En lo que respecta a la utilización del transporte, las mujeres tienen más probabilidades de realizar viajes más cortos, más complejos y más frecuentes, así como “viajes en cadena”, que conllevan varios viajes con múltiples fines en el marco de un viaje más largo para responder a diferentes responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y el cuidado de familiares. Esto da lugar a que las mujeres dediquen más tiempo y más esfuerzos en sus traslados, lo cual aumenta su pobreza de tiempo.
- Los hombres suelen realizar viajes más lineales y directos entre el domicilio y el trabajo, lo que refleja la división tradicional del trabajo basada en el género.
- Los patrones de los viajes están influidos por el acceso a los recursos, los entornos rurales-urbanos y las normas sociales relativas a la movilidad de las mujeres (ECOSOC 2009).
- Las mujeres también están más expuestas a la violencia y el acoso al utilizar el transporte público, por lo que se exponen a riesgos para su seguridad personal.

- El transporte es un sector muy segregado en el que los hombres predominan en puestos de ingeniería, conducción y directivos, mientras que la mayoría de las mujeres realizan trabajos mal remunerados de carácter administrativo y centrados en la prestación de servicios.
- Las decisiones sobre las políticas y servicios de transporte público son tomadas en su mayor parte por los hombres en el sector, por lo que a menudo se basan inconscientemente en normas, necesidades y comportamientos masculinos que difieren de los de las mujeres.

Existen múltiples motivos de la subrepresentación de las mujeres en el transporte. En muchos países, no se considera un sector adecuado para las mujeres, por lo que a menudo se desalienta a las niñas y a las mujeres jóvenes a estudiar con el fin de ocupar puestos más técnicos en la industria. Aquellas que no trabajan en el sector del transporte suelen concentrarse en puestos poco cualificados y peor remunerados con pocas oportunidades de progresión profesional. Las mujeres se enfrentan asimismo a determinados obstáculos una vez se incorporan al sector, en particular un alto nivel de exposición a la violencia y los abusos en el lugar de trabajo, horarios de trabajo inflexibles y la falta de equipo e instalaciones adaptados a las mujeres, como instalaciones sanitarias para mujeres. Dado que suelen ser una minoría, las voces de las mujeres a menudo no se escuchan o se ignoran en términos de planificación del transporte y de trabajo decente en la industria (OIT 2013b).

Hacia una transición justa inclusiva y con perspectiva de género en el sector del transporte

La participación de las mujeres en el sector del transporte tiene un enorme valor potencial, en términos tanto de su empoderamiento económico a través de su acceso a puestos técnicos bien remunerados como de su contribución a sistemas de transporte accesibles, verdes y con mayor perspectiva de género. **Se necesita un cambio cultural fundamental para diseñar sistemas de transporte de una manera inclusiva y participativa, y es preciso que las mujeres y otros grupos participen en la toma de decisiones y que se integren sus perspectivas y necesidades.** Esto conlleva hacer que los espacios públicos sean más seguros, con inclusión de la infraestructura y mejoras operativas; emprender campañas de sensibilización para cambiar las actitudes y mentalidades; impartir mejor formación a los trabajadores del sector del transporte, y garantizar la existencia de sistemas de notificación con un enfoque de tolerancia cero ante la violencia y el acoso.

En general, un gran reto al que se enfrenta el sector es aprovechar la innovación para brindar nuevas oportunidades de empleo para las mujeres. Aunque la innovación puede facilitar una fuerza de trabajo más diversa, pueden persistir impedimentos considerables, como la segregación por motivo de género. Además, dado que existen más probabilidades de que los empleos de las mujeres se pierdan a raíz de la aplicación de nuevas tecnologías a los servicios básicos en los que las mujeres suelen predominar (pago automatizado, limpieza, información, etc.), las mujeres deberán ser un grupo destinatario especial de las políticas y programas de transición justa en este sector.

Aunque las ventas de vehículos eléctricos se triplicaron entre 2020 y 2022, solo el 28 por ciento de los registros de vehículos eléctricos son firmados por mujeres. Este porcentaje es muy inferior al promedio del 41,2 por ciento registrado en la industria de nuevos automóviles (S&P Global Mobility 2022). La representación de las mujeres en el mundo de los vehículos eléctricos sigue siendo desproporcionadamente baja, no solo como consumidoras, sino también como trabajadoras.

Aumentar la representación de las mujeres en todos los sectores de la industria de vehículos eléctricos, desde el diseño y la ingeniería hasta el marketing y las ventas, podría ayudar a identificar estrategias para que los vehículos eléctricos se conviertan en un producto que resulte atractivo y sea asequible tanto para los hombres como para las mujeres.

Cuadro 5. Medidas concretas para lograr un sector del transporte más inclusivo y con mayor perspectiva de género

► Lograr que un mayor número de mujeres participen en la toma de decisiones y ocupen puestos técnicos en la industria del transporte, a fin de incorporar las perspectivas y necesidades de las mujeres en la planificación y prestación de servicios de transporte. ► La planificación de la infraestructura de transporte, asociada con la transición hacia la electromovilidad, brinda una oportunidad para rediseñar sistemas de transporte justos y no contaminantes, y para abordar los retos que encaran las mujeres como usuarias del transporte. ► Identificar y afrontar los retos encarados por las mujeres como usuarias del transporte. ► Diseñar sistemas de transporte teniendo en cuenta a las mujeres, haciendo que sean espacios públicos seguros en los que haya tolerancia cero frente al acoso, y que un mayor número de mujeres tengan empleos en el sector del transporte.	► Aumentar la representación de las mujeres en todos los sectores de la industria de vehículos eléctricos. ► Impartir formación a las mujeres para que trabajen en los servicios y sistemas de transporte, y lograr que sean un grupo destinatario especial de las políticas de transición justa en este sector. ► La realización de un seguimiento del transporte público podría reducir el tiempo de espera, hacer las rutas nocturnas más seguras y permitir el establecimiento de gasolineras automatizadas. La utilización de aplicaciones tecnológicas podría reducir la inseguridad en el transporte público. El alumbrado público y el sistema de televisión de circuito cerrado podrían mejorar la seguridad tanto percibida como real (ITF 2018). ► Además, la tendencia de las mujeres a centrarse más que los hombres en cuestiones como la seguridad y la sostenibilidad ambiental puede contribuir de una manera positiva a la consecución de una transición verde y de iniciativas de conducción segura (Kronsell, Rosqvist y Hiselius 2016).
--	---

Experiencias de aprendizaje

Responder a las necesidades de cuidado de las mujeres a través de empleos verdes en el sector del transporte en Bangalore (India).

El Banco Europeo de Inversiones ha elaborado una hoja de ruta para un banco climático denominada “Climate Bank Roadmap” con un fuerte componente de género. El banco climático ha financiado dos líneas de metro en Pune y Bangalore (India), contribuyendo a metas con bajas emisiones de carbono al reducir las emisiones y mejorar la calidad del aire en ambas ciudades, y ahorrar 29 millones de horas en términos de tiempo de desplazamiento. Se han incluido disposiciones para lograr que el metro sea un lugar de trabajo más inclusivo. Se ha establecido una cuota del 33 por ciento de mujeres para los puestos de trabajo que incluyen a los conductores y los controladores de las estaciones de zona. Las capacidades de las mujeres se desarrollan a través de la formación para la adquisición de competencias adecuadas, y se han adoptado medidas para que puedan conciliar este trabajo con las responsabilidades de cuidado. Se han proporcionado guarderías para los trabajadores, y las conductoras son trasladadas a estaciones próximas a sus hogares para reducir el tiempo de desplazamiento. Los calendarios de trabajo flexible también respetan las necesidades de las mujeres. Se concede prioridad a las mujeres con niños pequeños para los turnos de mañana o de tarde, para que no se vean obligadas a trabajar de noche.

Fuente: OIT 2022d.



Mujeres formadas para ser conductoras de autobuses eléctricos en Chile.

A través de la Agenda para la Política de Equidad de Género en Transportes, los Ministerios de Transporte y Telecomunicaciones, de Trabajo y de la Mujer han creado una alianza público-privada estratégica con el sector del transporte. Se ha impartido formación a las mujeres a través de becas financiadas por el Gobierno para obtener permisos de conducir profesionales, y las seis empresas que gestionan el Sistema de Transporte Público Metropolitano han comenzado a contratar a conductoras. En 2022, las conductoras de autobuses representaron el 7 por ciento de todos los conductores, lo que constituye un incremento de 5,5 puntos porcentuales en diez años (partiendo del 1,5 por ciento en 2012). Las conductoras indican un aumento del 75 por ciento de sus ingresos en comparación con su empleo anterior, y el 50 por ciento de ellas destinan la mayor parte o la totalidad de este incremento a atender las necesidades del hogar. En 2021, los municipios de los barrios más pobres de la región metropolitana de Santiago se incorporaron a esta alianza. Las empresas de transporte, en coordinación con estos municipios, convocaron a los residentes para formarlos como profesionales del transporte público. Se impartió formación a los mejores conductores para que condujeran autobuses eléctricos. Casi el 25 por ciento de los conductores seleccionados eran mujeres, y las evaluaciones de su desempeño muestran que estas eran más puntuales que los hombres, que su absentismo era menor, y que la tasa de quejas era un 42 por ciento inferior en comparación con sus homólogos masculinos.

Fuente: Chile, MTT, Subsecretaría de Transporte 2018, y Guevara y Álvarez 2019.



Crear oportunidades de empleo para las mujeres a través de iniciativas de transporte seguro y con bajas emisiones de carbono en el Pakistán.

Con un presupuesto de casi 600 millones de dólares de los Estados Unidos y en colaboración con el Banco Asiático de Desarrollo (BAD) y el Fondo Verde para el Clima, el Gobierno del Pakistán se ha propuesto reducir las emisiones y mejorar la calidad del aire en la ciudad de Karachi a través de un sistema de transporte rápido en autobús con cero emisiones. Se espera que esto tenga un impacto positivo en el número de mujeres que pueden incorporarse a la fuerza de trabajo formal, ya que – debido a factores sociales, culturales y religiosos – las mujeres tienden a no tener un empleo remunerado. Una evaluación inicial sobre las cuestiones de género concluyó que el 40 por ciento de las mujeres encuestadas consideraban que la falta de transporte seguro disponible era un gran obstáculo, ya que el transporte suele estar abarrotado de hombres y se percibe como “inseguro”. La iniciativa tiene por objeto integrar a las mujeres en la fuerza de trabajo, crear oportunidades de empleo y educar tanto a los trabajadores como a los usuarios de los servicios acerca de la importancia de la seguridad, incluida la prevención de la violencia y el acoso por motivo de género. Se incluyó un plan de acción de género en la iniciativa con objetivos concretos:



- La contratación de al menos el 10 por ciento de proveedoras/contratistas/trabajadoras para terceros para encargarse de las operaciones y el mantenimiento, como el cobro de tarifas y los servicios de conserjería y seguridad.
- El nombramiento de una miembro del Consejo de Administración y la creación de puestos con un enfoque de género encargados de aumentar la contratación de las mujeres.
- La elaboración y aplicación de políticas y prácticas sociales y con perspectiva de género integradas en los planes empresariales y en los manuales de procedimientos operativos.
- La formación de todo el personal sobre códigos de prácticas y de comportamiento con perspectiva de género, contemplando cursos de actualización cada tres años.

Fuente: Fondo Verde para el Clima 2019.

Retos a los que se enfrentan las mujeres y medidas concretas para un sector de transporte más sensible a las cuestiones de género y la inclusión

Las mujeres son las principales usuarias del transporte público, es más probable que realicen trayectos más cortos, complejos y frecuentes, así como "viajes en cadena"

Las mujeres también están más expuestas a la violencia y el acoso en el transporte público

Las decisiones sobre políticas y servicios de transporte las toman en gran medida los hombres del sector



Los patrones de los viajes están influenciados por el acceso a los recursos y las normas sociales que rodean la movilidad de las mujeres

El sector transporte está muy segregado: los hombres predominan en los puestos técnicos y mejor remunerados, mientras que las mujeres ocupan puestos administrativos y mal remunerados

Algunas medidas concretas

Involucrar a más mujeres en la toma de decisiones y en puestos técnicos para incorporar las perspectivas y necesidades de las mujeres en la planificación y prestación de servicios de transporte

La planificación de la infraestructura de transporte ecológico brinda la oportunidad de **rediseñar sistemas de transporte justos y no contaminantes** y de abordar los retos a los que se enfrentan las mujeres como usuarias del transporte

Identificar y afrontar los retos encarados por las mujeres como usuarias del transporte

Diseñar sistemas de transporte pensando en las mujeres, convirtiéndolos en espacios públicos seguros con tolerancia cero frente al acoso y con más mujeres en puestos de trabajo en el transporte

Aumentar la representación de las mujeres en todos los sectores de la industria del vehículo eléctrico

Formar a las mujeres para trabajar en servicios y sistemas de transporte, y lograr que sean un grupo destinatario especial de las políticas de transición justa en este sector

El seguimiento del transporte público podría reducir los tiempos de espera, hacer más seguras las rutas nocturnas y permitir estaciones automatizadas. La iluminación de las calles y los circuitos cerrados de televisión (CCTV) podrían mejorar la seguridad

La tendencia de las mujeres a centrarse más en cuestiones como la seguridad y la sostenibilidad medioambiental puede contribuir positivamente al logro de una transición verde y de iniciativas de conducción segura

El sector de gestión de los residuos y la economía circular

El sistema económico actual puede considerarse una “economía lineal”, basada en un modelo de extracción de materias primas de la naturaleza y su transformación en productos, desechándolas posteriormente como residuos. En cambio, una economía circular propone un modelo regenerativo que pretende “desvincular el crecimiento del consumo de recursos finitos”, y se basa en la eliminación de residuos y de la contaminación, en la circulación de productos y materiales, y en la regeneración de la naturaleza (Fundación Ellen MacArthur, s.f.).

En la actualidad, solo el 7,2 por ciento de los materiales utilizados son reciclados (Circle Economy 2023). El sector de gestión de los residuos es el cuarto sector con más emisiones, y representa el 3 por ciento de las emisiones de gases de efecto invernadero. El metano es un importante subproducto de los residuos y es responsable del 16 por ciento de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero (Ritchie, Rosado y Roser 2020).

La OIT estima que **una transición mundial hacia una economía más circular podría generar un total neto de entre 7 y 8 millones de empleos nuevos de aquí a 2030**, en comparación con un escenario sin cambios (se crearían casi 78 millones de empleos, inclusive en ocupaciones semicualificadas en los sectores de las ventas, la reparación y el reciclaje, y se perderían casi 71 millones de empleos) (OIT 2023c).

Retos para la igualdad de género y la inclusión en el sector de gestión de los residuos y la economía circular

- Las mujeres están desproporcionadamente representadas en actividades poco cualificadas y de bajo valor añadido del sector de gestión de los residuos, tales como la recolección de residuos, barrer y la separación de residuos.
- Las mujeres suelen trabajar en condiciones precarias, como unos salarios bajos y el acceso limitado o inexistente a la negociación colectiva y a regímenes de protección social, y un alto nivel de informalidad.
- Las mujeres tienen más probabilidades de enfrentarse a riesgos en materia de SST y de estar expuestas a accidentes, infecciones, y sustancias nocivas y tóxicas.

Hacia un sector de gestión de los residuos y una economía circular más inclusivos y con mayor perspectiva de género

Las mujeres son las más excluidas de las actividades circulares de mayor valor añadido, tales como el diseño ecológico industrial, el desarrollo de productos circulares y otras actividades que conllevan la mayor utilización de tecnologías avanzadas (Albaladejo, Arribas y Mirazo 2022). En Viet Nam, por ejemplo, más del 60 por ciento de los trabajadores informales del sector de gestión de los residuos son mujeres. Trabajan en condiciones precarias y están expuestas a sustancias, incluidas sustancias químicas, y a gases nocivos procedentes de la quema de residuos (PNUD 2022a).

Las desigualdades de género están integradas en casi todos los aspectos del reciclaje, la reutilización y la gestión de residuos. Por ejemplo, si bien los hombres tienden a gestionar la compra y reventa de productos reciclables, las mujeres a menudo se limitan a tareas con niveles de remuneración más bajos, tales como barrer y la recolección y separación de residuos. Asimismo, las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en el sector informal, y a menudo se las excluye una vez se formalizan las actividades de gestión de los residuos (PNUMA y CITA 2022). En Mongolia, por ejemplo, se empleó a más hombres cuando se profesionalizaron las actividades de limpieza de las calles, aunque las mujeres habían desempeñado un papel más activo cuando las actividades eran voluntarias o informales (PNUMA 2019). Si no se toman medidas explícitas para subsanar las desigualdades arraigadas en el sector de los residuos, se corre el riesgo de que la transición a una economía circular reproduzca las desigualdades existentes. En un estudio sobre las intervenciones de la economía circular en el sector de la confección en los Países Bajos, España y la India, se concluyó que estas intervenciones están **imitando en última instancia la feminización de la pobreza y las condiciones de trabajo precarias** de la cadena de valor lineal del sector de la confección (OIT, Circle Economy y S4YE 2023).

Los residuos electrónicos, definidos por las Naciones Unidas como todo producto desechado dotado de una pila o un enchufe, es el flujo de residuos que experimenta el crecimiento más rápido. **En el sector de los residuos electrónicos, las mujeres están menos presentes y se concentran en puestos no especializados y mal remunerados, trabajando en la parte inferior de la cadena de valor del sector, y exponiéndose a graves riesgos para su seguridad y salud** (OIT 2019b). La OIT estima que millones de mujeres y de niños que trabajan en el sector informal del reciclaje en todo el mundo son vulnerables a los riesgos ambientales y para la salud relacionados con la exposición a residuos electrónicos (OIT 2014b, OIT y UNICEF 2021). Dado que los residuos electrónicos son una fuente secundaria de metales sumamente valorada, y que sus volúmenes aumentan de forma continua, la cadena de valor inversa puede ser un espacio lucrativo para las personas y las empresas. La presión cada vez mayor para regular y formalizar la cadena de valor del sector de los residuos electrónicos está permitiendo la creación de un entorno de política que puede brindar oportunidades empresariales y de trabajo para las mujeres, a lo cual podrían contribuir notablemente los programas de formación profesional, los incentivos financieros, los recursos y la orientación profesional.

El fortalecimiento de la participación de las mujeres en el sector de los residuos y en la economía circular puede conducir a operaciones más eficientes de gestión de los residuos. Como principales usuarias de los servicios de gestión de residuos en los hogares y al participar en diversos tipos de trabajo en el sector de los residuos, **las mujeres tienen tanto conocimientos generales como especializados**. Pueden ser agentes efectivos del cambio al avanzar hacia una gestión de los residuos más eficiente, sostenible y justa.

Experiencias de aprendizaje

Reciclaje y trabajo decente en Colombia. En Colombia se han creado varias cooperativas para garantizar el trabajo decente en el sector del reciclaje. En el Oriente Antioqueño, se organizó la cooperativa Planeta Verde a fin de crear empleos para las poblaciones vulnerables y de mitigar el impacto ambiental de los residuos. Después de 18 años de trabajo, se reconoce legalmente a los recicladores como proveedores de un servicio público y se les paga un salario mensual. La formación impartida a la cooperativa sobre la gestión de recursos naturales, las desigualdades de género, las funciones atribuidas a cada género, las políticas públicas locales y las iniciativas de los ciudadanos ha conducido a que se empodere a los beneficiarios y a que estos ejerzan sus derechos democráticos, y a que se proteja su entorno y su patrimonio cultural. Este proyecto ha allanado el camino hacia una política sostenible y con perspectiva de género a través del empoderamiento económico de las recicladoras y la promoción del trabajo decente. La disponibilidad de fondos fortalece las actividades de promoción, la iniciativa empresarial y las capacidades de gestión en general. La cooperativa Planeta Verde ha participado activamente en la Asociación Nacional de Recicladores de Colombia (ANR), la Red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores (de la que fue fundadora), y la Alianza Global. Estas organizaciones han desempeñado un papel importante en el reconocimiento del valor del reciclaje para el bienestar de la sociedad.



Fuente: Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático 2023b, WECF, s.f. y OIT 2018c.

Formalizar el papel de los recolectores de residuos, incluidos los residuos electrónicos. La Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) es un sindicato creado en 1972 en Ahmedabad (India), que representa a más de dos tercios de los recolectores de residuos en Ahmedabad y mantiene una red de más de 40 000 recolectoras de residuos. Desde la década de 1990, SEWA ha apoyado el establecimiento de algunas cooperativas de recolectoras de residuos, como la Cooperativa Karyasiddhi Mahila, la Cooperativa Saundarya Mahila y la Cooperativa Gitanjali. SEWA también ha garantizado el derecho de las recolectoras de residuos a ir de puerta en puerta para recolectar residuos del hogar, y ha ejercido presión sobre el Gobierno municipal local para que realice una inversión inicial a fin de cubrir los gastos administrativos y el equipo, y pague a las trabajadoras un salario mensual. SEWA ha impartido asimismo formación a las mujeres sobre cómo utilizar el equipo de protección y cómo interactuar con los hogares. En 2008, el sector del reciclaje de residuos se hundió a escala internacional, y la ciudad decidió privatizar la recolección de residuos de puerta en puerta. En respuesta, la Cooperativa Gitanjali decidió establecer una unidad de producción para fabricar productos con valor añadido a partir de residuos reciclados, y pasó de ser una empresa informal a ser una empresa social formal propiedad de mujeres y dirigida por mujeres. Con el apoyo de asociados clave, Gitanjali ha generado valor social, proporcionando a sus miembros un trabajo seguro y digno, y aumentando al mismo tiempo sus ingresos.



Fuente: OIT 2019f, Buvinic, Jaluka, y O'Donnell 2017.

Empresas de gestión de los residuos y de la economía circular dirigidas por mujeres en Indonesia.

Las asociaciones de bancos de residuos representan una iniciativa empresarial social sobre la economía circular y la gestión de residuos en Indonesia. Las asociaciones procesan los residuos para producir materias primas secundarias y bienes de consumo final, transformando los residuos en energía (combustible, biodiesel y bioetanol), alimento para ganado y fertilizante. Estas asociaciones dirigidas por mujeres están integrando conocimientos tradicionales con nueva tecnología, reduciendo, clasificando, reutilizando, reciclando y transformando los residuos. El 80 por ciento de los más de 8 000 bancos de residuos operativos en Indonesia están dirigidos por mujeres. Los bancos de residuos están proporcionando empoderamiento económico y educación a las mujeres locales, en particular a las que solían realizar actividades informales de recolección de residuos, y les ha permitido convertirse en empresarias, y proporcionar beneficios económicos a las comunidades locales. El enfoque sistemático y de ámbito nacional de la iniciativa ha sido aprobado por las comunidades locales y por el Gobierno, por lo que tiene un gran potencial de aplicarse a mayor escala.

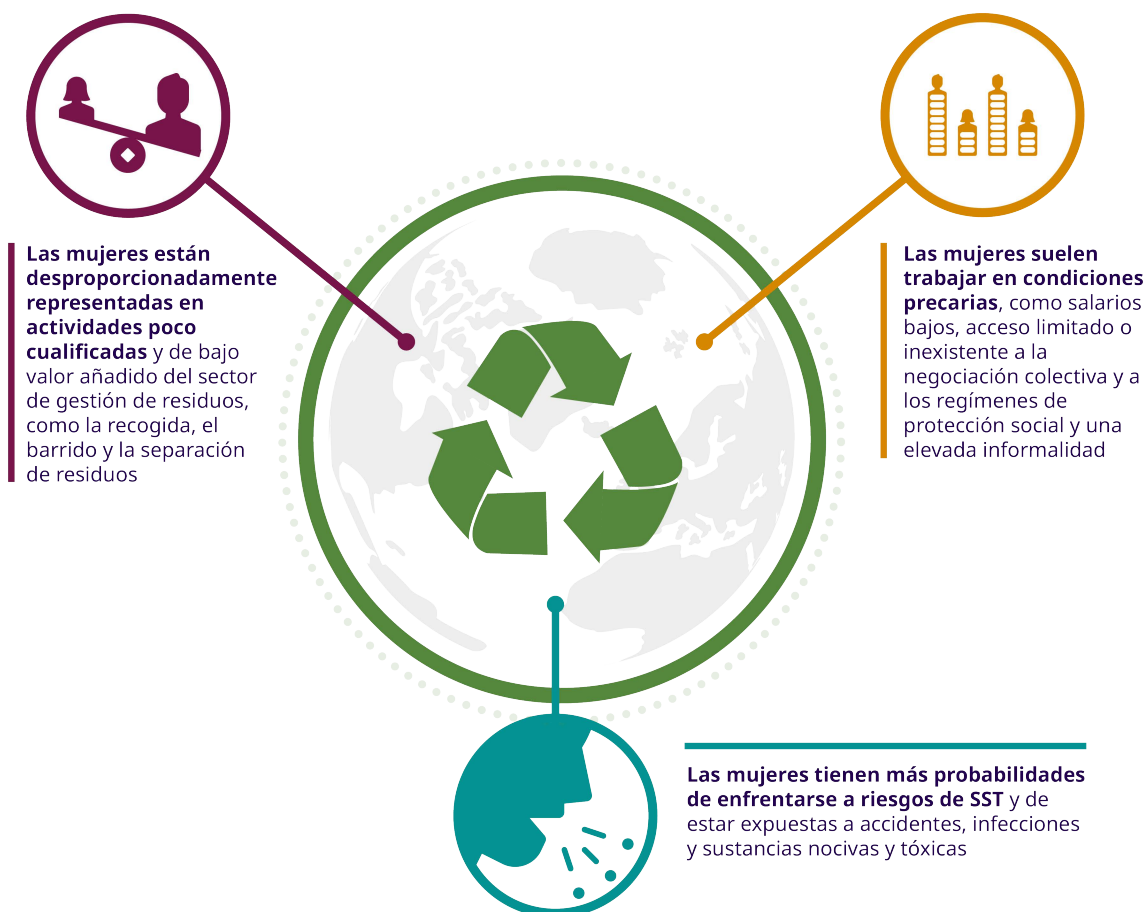


Fuente: OCDE 2021.

Cuadro 6. Medidas concretas para lograr un sector de gestión de los residuos y una economía circular más inclusivos y con mayor perspectiva de género

► Promover la mayor participación de las mujeres en todo el espectro de la economía circular.	► Formalizar y potenciar las actividades de las mujeres asociadas con la economía informal y con los bajos niveles de productividad y la tecnología, también a través de la ESS. ► Invertir esfuerzos en mejorar las competencias de las mujeres, brindándoles oportunidades de aprendizaje permanente con programas de formación profesional específicos en el sector de gestión de los residuos, incluidos los residuos electrónicos, y en la economía circular. ► Promover el acceso a apoyo e incentivos financieros en forma de recursos y orientación profesional que puedan impulsar la participación en el trabajo decente y formal. ► Garantizar que se tomen en consideración las medidas de SST.
--	---

Retos a los que se enfrentan las mujeres y medidas concretas para un sector de gestión de residuos y una economía circular más sensibles a las cuestiones de género y la inclusión



Algunas medidas concretas



Promover la mayor participación de las mujeres en todo el espectro de la economía circular:

- **Formalizar y potenciar las actividades de las mujeres** asociadas con la economía informal y con bajos niveles de productividad y tecnología
- Invertir esfuerzos en **mejorar las habilidades de las mujeres** brindándoles aprendizaje permanente con programas de formación en el sector de los residuos
- **Promover el acceso a apoyo e incentivos financieros** en forma de recursos y orientación profesional que puedan impulsar la participación en el trabajo decente y formal
- **Garantizar que se tomen en consideración las medidas de SST**

4. Disposiciones institucionales: un enfoque integrado y la coherencia de las políticas para lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género



La transición justa, el desarrollo sostenible y la igualdad de género están fundamentalmente interrelacionados, aunque no siempre se reconocen como tales. Los responsables políticos siguen sin prestar atención al nexo entre la dimensión de género y el medio ambiente, especialmente en lo que respecta al mundo del trabajo. Integrar la perspectiva de género y la inclusión en la acción climática y ambiental es crucial para establecer sus vínculos de una manera coherente en la política nacional, lo cual, junto con disposiciones institucionales efectivas, fomenta un terreno de entendimiento común para la acción. Un enfoque integrado debería garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, para que las políticas y las iniciativas de inversión aborden las consideraciones tanto ambientales como de género, así como la promoción del trabajo decente (OCDE 2021). En este capítulo se examinan las disposiciones institucionales para lograr una transición inclusiva y con perspectiva de género, poniendo de relieve el papel que desempeñan los enfoques integrados y la coherencia de las políticas.

La integración exige un enfoque que abarque todas las instancias gubernamentales para permitir la acción transversal. Deben establecerse mecanismos institucionales estatales para la coordinación intersectorial e interministerial que tengan poder de decisión y recursos financieros, cuestionando el tradicional enfoque compartimentado del desarrollo. Los ministerios de Trabajo y los interlocutores sociales pueden realizar una importante contribución al integrar las consideraciones relacionadas con el cambio climático en las políticas laborales y de empleo, centrándose en la igualdad de género. Esto podría brindar una oportunidad para determinar la manera en que las políticas laborales deben adaptarse, y poner de relieve el papel que desempeñan dichas políticas en el establecimiento de compromisos climáticos nacionales (como en las CDN). Los ministerios de Medio Ambiente pueden abordar la transición justa en las políticas climáticas, reconociendo la dimensión de género clave del empleo y los efectos sociales. La coordinación entre los ministerios de Trabajo, Medio Ambiente y de la Mujer proporcionaría sinergias y mejores resultados. Al mismo tiempo, los ministerios de la Mujer pueden revisar sus planes de igualdad de género, incorporando la acción climática y el trabajo decente como prioridades para el empoderamiento de las mujeres.



Experiencias de aprendizaje

Esfuerzos de coordinación para integrar la dimensión de género en las políticas de cambio climático. El **Uruguay** creó un Grupo de Trabajo de Género en el Sistema Nacional de Respuesta al Cambio Climático, a fin de realizar contribuciones al diseño y el establecimiento de CDN en sectores pertinentes como el transporte, el turismo y la ganadería. En **Rwanda**, la dimensión de género se ha considerado un tema transversal a nivel nacional, y el Ministerio de Género y de Promoción de la Familia ha apoyado un marco jurídico que exige su coordinación institucional en todas las instancias gubernamentales y sectores. El cambio climático y la dimensión de género están integrados en la Estrategia para el Desarrollo Económico: Visión 2050, y en la primera Estrategia Nacional para la Transformación. En **Côte d'Ivoire**, varias consultas han conducido al establecimiento de una plataforma sobre la dimensión de género y el cambio climático, así como a la firma de un memorando de entendimiento entre el ministerio encargado del Medio Ambiente y el ministerio encargado de las cuestiones de la Mujer, la Familia y la Infancia, a fin de integrar las cuestiones de género en las políticas y estrategias relacionadas con el clima.



Fuente: Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático 2022b y Commonwealth Secretariat 2022.

Las experiencias de integración de diversos países ponen de relieve el papel fundamental que desempeñan unos marcos sólidos institucionales y de coordinación en el logro de acciones, estrategias y planes específicos con respecto a la dimensión de género, el cambio climático y la transición justa. **El desarrollo de la capacidad de todas las partes es un componente determinante en la elaboración y aplicación de iniciativas de transición justa con perspectiva de género en la acción climática.** Los principales objetivos del desarrollo de la capacidad son fortalecer la capacidad humana, organizativa e institucional para determinar las intersecciones entre la desigualdad y el cambio climático, y concebir y aplicar soluciones a todas las escalas (Khan et al. 2018), inclusive en el contexto de una transición justa. Un enfoque integral del desarrollo de la capacidad en los ámbitos de la dimensión de género y del cambio climático y en el mundo del trabajo debería abarcar:

- el desarrollo de conocimientos, competencias y actitudes relacionados con la dimensión de género y los efectos del cambio climático, también en los procesos de transición justa;
- el establecimiento de estructuras y procedimientos adecuados para integrar competencias y conocimientos combinados, y
- el desarrollo de capacidades para aplicar políticas, estrategias y planes con perspectiva de género a nivel nacional, inclusive en el contexto de la acción climática.

El fortalecimiento de las capacidades para incorporar la dimensión de género en los órganos gubernamentales puede incluir:

- Establecer indicadores de género y de trabajo decente en cada sector que sea pertinente para el cambio climático y la transición justa.
- Elaborar una metodología para la gestión, planificación, financiación, seguimiento y evaluación de metas y objetivos de género.
- Abordar las normas y estereotipos culturales, sociales y discriminatorios sobre las funciones atribuidas a cada género en los entornos públicos y privados.
- Elaborar directrices para la adopción de una perspectiva interseccional de la transición justa y la acción climática.
- Nombrar puntos focales de género con capacidad técnica en cada ámbito pertinente (energía, transporte, agricultura, etc.).
- Sensibilizar e impartir formación a los equipos sectoriales encargados de la formulación y aplicación de políticas nacionales en ámbitos pertinentes de la acción climática.
- Impartir formación a los equipos en materia de igualdad de género a fin de proporcionar asistencia técnica con perspectiva de género.

Elaboración de datos y desarrollo de los conocimientos para la inclusión de la igualdad de género en una transición justa

Las políticas de transición justa deben apoyarse en información estadística cabal basada en las normas estadísticas internacionales. **Deberían subsanarse las lagunas de datos relacionados con el sexo y otras características personales como la discapacidad y el origen étnico, y deberían realizarse análisis de datos sobre los resultados de los empleos verdes teniendo en cuenta los efectos desde una perspectiva de género**, a fin de garantizar que la acción climática brinde oportunidades inclusivas y apoye a las trabajadoras y los trabajadores y a las empresas en las economías verde y azul (OIT 2022d). Concretamente, los análisis de datos deberían tomar en consideración el desglose de los sectores de producción, las características de los trabajadores y las condiciones de trabajo. Esta información puede proporcionar un punto de referencia útil para comprender los efectos directos e indirectos en materia de empleo que tienen el cambio climático y las políticas encaminadas a lograr cero emisiones de carbono en las mujeres y los hombres en toda su diversidad.

Es preciso identificar y subsanar las lagunas de datos relacionadas con la igualdad, el medio ambiente y el empleo, especialmente porque las **desigualdades no notificadas, inclusive en el mundo del trabajo, ocultan su existencia, impulsando a los responsables políticos a adoptar enfoques de la acción climática no inclusivos y sin perspectiva de género.**

Mientras sigan siendo invisibles, estas desigualdades no notificadas no pueden ser abordadas por políticas públicas, y tampoco se asignarán recursos a la mitigación de sus efectos y/o su resolución. La cuestión de la recopilación de datos en relación con las **triples dimensiones de la igualdad de género, el medio ambiente y el empleo representa un nuevo reto conceptual y metodológico para las instituciones de recopilación de datos**, y exigirá esfuerzos y cooperación a diversos niveles, con inclusión del Gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los organismos internacionales, el sector académico, los medios de comunicación y la sociedad civil. Subsanan las brechas de información sobre estas tres dimensiones debería ser una prioridad para que los países mejoren la formulación y aplicación de políticas de trabajo decente, y para sensibilizar a los responsables políticos acerca de la necesidad de políticas climáticas inclusivas y con perspectiva de género.

Las encuestas para recabar información sobre el uso del tiempo son esenciales para la recopilación de datos desglosados por sexo relacionados con el medio ambiente y con la manera en que el cambio climático afecta al tiempo de las personas. Estas encuestas proporcionan información sobre el tipo de trabajos realizados por las mujeres y los hombres, mostrando la división del trabajo y las contribuciones económicas del mercado en los hogares. En las encuestas de la fuerza de trabajo pueden añadirse módulos sobre la medición del uso del tiempo.



A fin de lograr este objetivo, se necesitan nuevos indicadores que reflejen las relaciones multidimensionales e interseccionales entre los factores socioeconómicos, de género y climáticos, con miras a proporcionar información útil y oportuna para la formulación de políticas públicas basadas en datos concretos (PNUMA 2018). Dichos indicadores deberían elaborarse junto con estrategias encaminadas a proporcionar los datos necesarios. Esto podría incluir su incorporación en censos nacionales, datos administrativos y estadísticas específicas de los sectores (encuestas de la fuerza de trabajo, encuestas de los hogares y de los niveles de vida, encuestas de las empresas) y encuestas sobre el uso del tiempo, entre otras. También puede exigir la utilización de otras fuentes de datos, tales como las fuentes de datos masivos, cuando sea pertinente.

El marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible proporciona algunos indicadores pertinentes para el nexo entre la dimensión de género y el medio ambiente (PNUMA 2019). Los principales ámbitos son, por ejemplo:

- el derecho a la propiedad de la tierra;
- los recursos naturales y la biodiversidad;
- el acceso a los alimentos, la energía, el agua y las instalaciones sanitarias;
- el cambio climático;
- la producción y el consumo sostenibles;
- la salud y el bienestar, y
- la toma de decisiones ambientales a todos los niveles.

Además de lo anterior, debería ponerse énfasis en la recopilación y el análisis de datos que aborden **los efectos del cambio climático y de los desastres en las mujeres y los hombres en relación con los diferentes tipos de trabajo realizados, con inclusión del empleo, la producción de bienes para el autoconsumo, la producción de servicios para el autoconsumo, y el trabajo voluntario y el tiempo dedicado a la prestación de cuidados**, tal como se definió en la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Además, también se deberían recopilar y analizar datos sobre el impacto tanto del cambio climático como del programa de transición justa en los empleos directos e indirectos para las mujeres y los hombres, en particular en las economías rural e informal y de conformidad con su ocupación y su nivel de cualificación. También deberían incluirse datos sobre la violencia y el acoso por motivo de género en relación con fenómenos climáticos.

Si no se dispone de estadísticas adecuadas, no pueden detectarse los obstáculos al acceso de las mujeres a empleos decentes, y no puede identificarse o realizarse un seguimiento de los progresos realizados hacia la igualdad de género y la inclusión. Por ejemplo, los indicadores del empleo desglosados por género brindan una oportunidad para evaluar la situación actual relativa al empleo y a la dimensión de género, y para detectar los obstáculos para la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo e identificar su progresión hacia puestos de más alto nivel. La supervisión frecuente y regular de datos también puede ayudar a comprender mejor las tendencias en una transición justa, en particular la dinámica del empleo y los obstáculos para la incorporación de las mujeres a diferentes sectores verdes.

Medición de la igualdad, el medio ambiente y el empleo

El camino a seguir:

- Se alienta a los proveedores nacionales de datos a utilizar normas estadísticas internacionales como las adoptadas por la CIET, ya que esto facilita la elaboración de estadísticas del trabajo internacionalmente comparables, y aumenta la comparabilidad y la coherencia de los datos en un país a lo largo del tiempo.
- Incorporar variables relacionadas con el género, el empleo y medio ambiente en las encuestas de estadísticas nacionales, y mostrar sistemáticamente datos desglosados por sexo y por otras características personales, tales como la pertenencia a pueblos indígenas y la discapacidad, entre otras, cuando sea pertinente y posible.
- Garantizar que los datos permitan la evaluación de las experiencias de las mujeres en la intersección de las desigualdades sociales en términos de clase social, raza, nacionalidad e identidad sexual, entre otras, y ponderar las realidades de las mujeres que viven en situaciones de mayor riesgo.
- Utilizar datos ya existentes al recopilar y elaborar nuevos datos e indicadores, con miras a identificar: i) los aspectos de la degradación ambiental relacionados con el género; ii) los efectos diferenciados del cambio climático en los hombres y las mujeres; iii) las diferencias de género en cuanto a la vulnerabilidad y la capacidad para afrontar las situaciones, y iv) las contribuciones de las mujeres a la conservación del medio ambiente y a las políticas de mitigación y adaptación.

Centrarse en:

- Evaluar el impacto que puede tener el medio ambiente en las mujeres y los hombres que realizan diferentes tipos de trabajo, con inclusión del empleo, la producción de bienes para el autoconsumo, la producción de servicios para el autoconsumo, y el trabajo voluntario y el tiempo dedicado a la prestación de cuidados, tal como se definió en la 19ª CIET.
- Determinar los efectos del cambio climático en los empleos directos e indirectos para las mujeres y los hombres, en particular en las economías rural e informal, y de conformidad con su ocupación y su nivel de cualificación.
- Recopilar y analizar datos sobre las funciones que desempeñan las mujeres y su acceso a la propiedad de la tierra, la energía, el agua y las instalaciones sanitarias, la gestión de desastres y el empleo.
- Recopilar y analizar datos sobre la violencia y el acoso por motivo de género, y otras consideraciones basadas en la discriminación en relación con fenómenos relacionados con el cambio climático.
- Crear sistemas de información que permitan evaluar y realizar un seguimiento de los progresos en lo que respecta al empoderamiento de las mujeres a través de políticas ambientales y climáticas, y movilizar los recursos financieros necesarios para lograr este objetivo.

Ejemplos de preguntas que deben abordar las estadísticas de los países en los ámbitos de la igualdad de género, el medio ambiente y el empleo

Igualdad de género – Medio ambiente

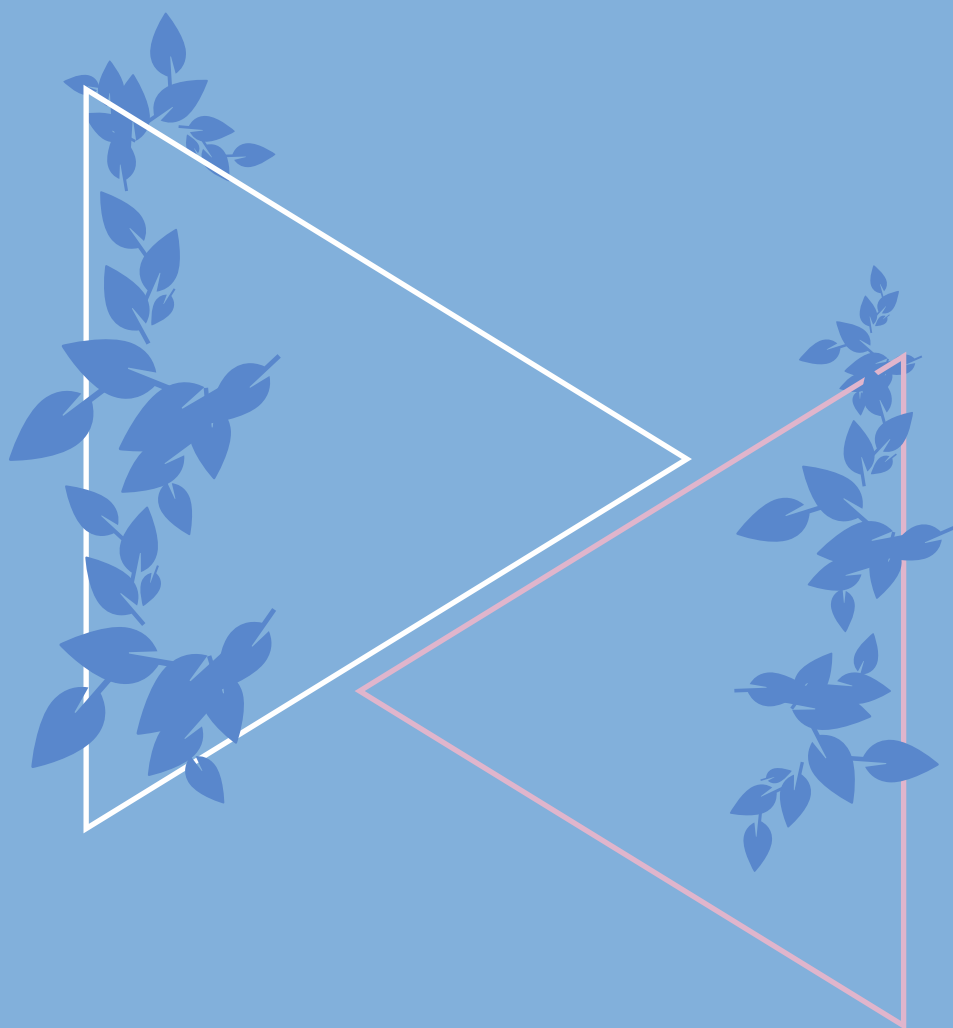
- ¿Las mujeres y los hombres tienen igualdad de derechos de sucesión y de propiedad de la tierra de conformidad con el derecho consuetudinario y la legislación convencional?
- ¿Los datos sobre la propiedad de la tierra se desglosan por propiedad exclusiva y conjunta?
- ¿Los datos se recopilan a nivel individual, además de a nivel de los hogares?
- ¿Los datos sobre el acceso a los alimentos, la energía, el agua y las instalaciones sanitarias, desglosados por sexo, se recopilan a nivel nacional y local?
- ¿Los datos sobre el ingreso promedio de los productores de alimentos en pequeña escala se recopilan y desglosan por sexo, condición de indígena y/u otras variables interrelacionadas pertinentes, como la discapacidad?
- ¿Se recopilan datos sobre el uso del crédito por los hogares encabezados por mujeres y por hombres en las zonas rurales?
- ¿Los datos sobre el consumo de alimentos se recopilan a nivel de los individuos, en lugar de a nivel de los hogares? Si se recopilan a nivel de los individuos, ¿los datos se desglosan por sexo?
- ¿Se evalúan los efectos de los desastres y los fenómenos meteorológicos extremos sobre la base del número de muertes, personas desaparecidas y personas afectadas, y las pérdidas económicas?
- ¿Se miden los efectos indirectos de los desastres y los fenómenos meteorológicos extremos, como la disminución de la productividad agrícola o la pérdida de biodiversidad debido a las sequías?
- ¿Se miden a todos los niveles las funciones que desempeñan las mujeres en la toma de decisiones ambientales?

Igualdad de género – Medio ambiente – Empleo

- ¿Se estiman los datos sobre la base del número y el porcentaje de mujeres y de hombres que tienen acceso al empleo o cuyos ingresos aumentan como consecuencia de las actividades de adaptación al cambio climático o de mitigación del cambio climático?
- ¿Se recopilan datos sobre los empleos que se ven amenazados debido a los ecosistemas cambiantes y sobre el impacto que tienen los ecosistemas en los empleos de las mujeres y de los hombres?
- ¿Se recopilan datos sobre los cambios en lo que respecta a condiciones de trabajo seguras, saludables y decentes?
- ¿Qué grupos de trabajadores son los más afectados por la degradación ambiental?
- ¿Los datos sobre el empleo directo e indirecto vinculado con el cambio climático se estiman por sexo y nivel de cualificación?
- ¿Cuál es el porcentaje de tiempo dedicado al trabajo doméstico y al trabajo de cuidados no remunerados por sexo, edad y lugar geográfico?
- ¿Se recopilan datos sobre la participación de las mujeres y hombres pobres en la elaboración y gestión de planes locales de adaptación y mitigación?
- ¿Las mujeres en toda su diversidad están representadas en los procesos de toma de decisiones relacionados con una transición justa en comités ambientales específicos de los sectores, organizaciones de empleadores y de trabajadores, y comités del sector privado?

Un enfoque integrado para una transición justa inclusiva y con perspectiva de género





5. Género y financiación de la transición justa



Una transición justa exige políticas bien formuladas y aplicadas efectivamente, así como una financiación adecuada. La diversidad y la magnitud de las necesidades de financiación para lograr una transición justa, y las limitaciones del espacio fiscal y la creciente vulnerabilidad de muchos países en desarrollo frente al endeudamiento instan a combinar diversas fuentes de financiación: públicas y privadas, nacionales e internacionales (OIT 2023a).

Diversos actores en los **ecosistemas de financiación son fundamentales con miras a garantizar la financiación para lograr una transición justa inclusiva y con perspectiva de género**. Para los Gobiernos, esto significa integrar los principios de una transición justa en sus estrategias de financiación e inversión y en sus procesos presupuestarios, asegurando al mismo tiempo que en este empeño se adopte una perspectiva de género. Para el sector privado, esto significa incorporar progresivamente una lógica de transición justa en sus estrategias, operaciones y productos. El fortalecimiento de la estructura de financiación sostenible mediante el refuerzo de los componentes relacionados con la sostenibilidad social, como la igualdad de género y la inclusión, y su relación con el medio ambiente, puede intensificar los esfuerzos de financiación específicos.⁹

La financiación pública internacional puede desempeñar un papel crucial en la financiación de la transición justa y en el fortalecimiento de las dimensiones de la igualdad de género. Por ejemplo, varios bancos de desarrollo multilaterales están comenzando a abordar la transición justa a través de iniciativas o estrategias específicas. Esto puede potenciarse reforzando los vínculos con sus estrategias e instrumentos de igualdad de género, y **prestando atención a los efectos e indicadores relacionados con el género en lo referente a la financiación climática y la financiación sostenible más en general**, y considerando la ampliación de los esfuerzos para lograr la inclusión financiera, también mediante la colaboración con instituciones de microfinanzas, compañías de seguros inclusivas y soluciones de financiación mixtas.

Los fondos climáticos y ambientales desempeñan un papel esencial en la financiación de las políticas e inversiones climáticas, y podrían contribuir de una manera clave a la financiación de la transición justa. Para ello, es preciso fortalecer su capacidad para responder a las necesidades de igualdad de género. A pesar de los progresos realizados, **persisten grandes retos al tratar de integrar una perspectiva de género en las estructuras de financiación, así como al garantizar el acceso de las mujeres a procesos y/o fondos de financiación climática**. Si bien se ha observado un fuerte incremento de los fondos asignados a programas que integran objetivos de igualdad de género, en el periodo 2018-2019 los fondos climáticos destinados a lograr la igualdad de género como el objetivo “principal” apenas representaron el 2,4 por ciento de toda la asistencia oficial para el desarrollo relacionada con el clima (OCDE 2022). La integración de la igualdad de género en la gobernanza de la financiación y el establecimiento de prioridades centradas en la dimensión de género contribuirían a aumentar la participación de los grupos representativos de mujeres. **Si no se adopta un enfoque con perspectiva de género, la sostenibilidad de las intervenciones financiadas puede verse socavada, y los instrumentos de financiación climática podrían, en efecto, exacerbar los patrones de discriminación contra las mujeres y otros grupos vulnerables.**

9 Para más información, véase [Género e inclusión financiera \(ilo.org\)](https://ilo.org)

Las instituciones financieras del sector privado, que se prevé que cubrirán hasta dos tercios de las necesidades de financiación de la transición con bajas emisiones de carbono (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático 2021), también tienen un importante papel que desempeñar al empoderar a las mujeres y abordar los efectos desproporcionados del cambio climático en ellas, y para combatir las desigualdades preexistentes en el acceso a soluciones financieras y de gestión de riesgos. Integrar las consideraciones de género en las prácticas de financiación sostenibles de los bancos, los inversores y las compañías de seguros es fundamental para promover la igualdad de género y aumentar la eficacia y los efectos sociales de su inversión, y complementaría los esfuerzos de los actores de la financiación climática y del desarrollo para que los productos financieros sean más accesibles para las mujeres y se adapten mejor a sus necesidades. Este enfoque integral fortalece la capacidad de los ecosistemas financieros para apoyar una transición justa que sea inclusiva y tenga una perspectiva de género. La incorporación de los principios de igualdad de género en la financiación climática significa asignar recursos inclusivos y equitativos, y lograr que las mujeres participen en la gobernanza de la financiación y en los procesos de financiación.

Algunas medidas concretas que fomentan la integración de la dimensión de género en la financiación climática son:

- establecer mandatos transversales para la igualdad de género en todos los instrumentos de financiación climática;
- apoyar la inclusión financiera, en particular centrándose en las necesidades y prioridades de las mujeres, y asegurando que la financiación llegue a las mujeres como beneficiarias finales;
- fomentar los seguros inclusivos centrados en las mujeres;
- incorporar los criterios de género en las mediciones de los resultados y las evaluaciones del desempeño;
- garantizar un equilibrio de género en los órganos de toma de decisiones, así como entre los beneficiarios de la financiación, y
- realizar auditorías regulares de los efectos de las asignaciones de fondos desde una perspectiva de género (Schalatek 2022).



Ejemplos de fuentes de financiación relacionadas con el clima con mandatos que incorporan las consideraciones de género

El Fondo Verde para el Clima. El Fondo Verde para el Clima se estableció de conformidad con la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático para ayudar a los países en desarrollo a responder a los múltiples retos que plantea el cambio climático. En el marco de sus objetivos de financiación y sus principios rectores, el Fondo establece un mandato que integra las consideraciones de género, y cuenta con una representación equilibrada de hombres y mujeres en su personal y su Consejo de Administración. La política de género revisada del Fondo (2020–2023) aumenta el apoyo para la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo para que cumplan mandatos que incorporen las consideraciones de género, y exige la inclusión de actividades con perspectiva de género en los proyectos y la facilitación de indicadores de resultados en materia de género y de objetivos desglosados por sexo, con presupuestos adecuados en relación con cada actividad propuesta.

El Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM). En 2017, el FMAM aprobó una política de igualdad de género que exige un enfoque que integre la perspectiva de género, y una mejor notificación de los objetivos y resultados desglosados (FMAM 2017). La Estrategia de aplicación de la política de género del FMAM, aprobada en 2018, proporciona directrices para realizar un seguimiento de los progresos en materia de igualdad de género y notificarlos, y para integrar mejor las consideraciones de género en todo el ciclo del proyecto del FMAM.

Fondo de Adaptación. El Fondo de Adaptación financia iniciativas encaminadas a ayudar a los países en desarrollo a adaptarse a los efectos adversos del cambio climático. El Fondo pone de relieve la igualdad de género como una cuestión transversal para lograr su misión. La política de género del Fondo de Adaptación reconoce explícitamente la importancia de los enfoques interseccionales de la integración de las cuestiones de género en las intervenciones climáticas, así como la necesidad de aumentar el apoyo para la creación de capacidad, a fin de que las entidades de ejecución puedan abordar la interseccionalidad del género con otras vulnerabilidades sociales.

Fondos de Inversión Climática. Los Fondos de Inversión Climática tienen por objeto acelerar la acción climática aumentando las transformaciones en las tecnologías limpias, el acceso a la energía, la resiliencia al cambio climático, y los bosques sostenibles en los países de ingresos bajos y medios. Los esfuerzos encaminados a integrar los requisitos de género han mostrado avances, ya que el nuevo Plan de acción de género de los Fondos de Inversión Climática aprobado en 2020 aumenta la asistencia técnica en cuestiones de género prestada a los países para que mejoren la supervisión y la notificación en este ámbito.

Experiencias de aprendizaje

La transformación de las normas de género existentes conduce a la reducción de la carga que representa el trabajo doméstico para las mujeres en Etiopía. Como parte del programa de red de seguridad del Gobierno de Etiopía, el proyecto “Graduación con resiliencia para lograr el desarrollo sostenible” (GRAD) colabora con 65 000 hogares, y aplica enfoques de adaptación y de medios de sustento para constituir activos y crear vínculos con los servicios y mercados financieros. GRAD combina los mensajes sobre la igualdad de género con la creación de oportunidades económicas, utilizando grupos localizados de las Asociaciones Rurales de Ahorro Económico (VESA).



Las VESA se utilizan como una plataforma para crear conciencia y organizar diálogos encaminados a lograr la participación de ambos cónyuges a través de la utilización de modelos a seguir masculinos y femeninos. En el marco del proyecto se realizaron análisis de la capacidad y la vulnerabilidad climática a nivel tanto de los hogares como comunitario, y se concluyó que los patrones meteorológicos cada vez más imprevisibles estaban teniendo un efecto negativo en la producción agrícola y los ingresos de los hogares. Por lo tanto, el objetivo del proyecto era identificar estrategias de adaptación que no socavaran los principales activos productivos. Los análisis de la cadena de valor incluyeron los riesgos relacionados con el clima y con los fenómenos meteorológicos y las diferencias por motivo de género en esos riesgos.

El proyecto estableció que todos los miembros del hogar deben participar por igual en las actividades de subsistencia, mejorar sus capacidades de adaptación, y transformar las normas sociales. Al sensibilizar y organizar diálogos en las comunidades, estas comunidades ahora están mejor equipadas para adaptarse al cambio climático. Las mujeres tienen acceso a las microfinanzas a través de la plataforma de las VESA, que ha permitido más medidas de adaptación y ha aumentado el capital social.

Una evaluación a mitad del periodo mostró que las VESA proporcionan un punto de partida efectivo para generar debates y transformar las normas y valores de género existentes. Esto, junto con los beneficios económicos derivados de las actividades de ahorro y de crédito, ha brindado a las mujeres la oportunidad de asumir nuevas funciones en el hogar y la comunidad. En los casos en que ambos cónyuges participan regularmente en las VESA, se acelera la transformación que empodera a las mujeres y cuestiona las normas sociales y las prácticas tradicionales nocivas. La toma de decisiones de las mujeres en el hogar ha aumentado, no solo debido a su empoderamiento, sino también a la participación de los hombres en el proceso de cambio. En la actualidad, los hombres realizan tareas domésticas, y están liberando a sus esposas de una parte de la carga de trabajo que ellas asumen. Esto ha permitido que las mujeres tengan más tiempo para dedicarse a actividades generadoras de ingresos, y ha reducido asimismo la presión sobre los hombres de mantener ellos solos a su familia. La evaluación final del proyecto puso de relieve el incremento de los ingresos promedio de los hogares, que habían pasado de 418 a 771 dólares de los Estados Unidos (lo que representa un crecimiento del 84 por ciento), y un aumento del ahorro promedio de los hogares, que había pasado de 12 a 141 dólares de los Estados Unidos (lo que representa un crecimiento del 1,075 por ciento).

Fuente: CARE 2019

La Norma W+: Conceder un valor monetario al trabajo no remunerado de las mujeres y a su contribución a las medidas para hacer frente al cambio climático.

La red Mujeres organizadas para el cambio en la agricultura y la gestión de los recursos naturales (WOCAN) es una red internacional de mujeres y hombres profesionales y de asociaciones de mujeres basada en la afiliación y dirigida por mujeres. WOCAN creó la Norma W+, que es la primera norma específica para las mujeres que mide su empoderamiento de una manera transparente y cuantificable – al conceder un valor monetario a los resultados – y crea un nuevo canal para orientar recursos financieros hacia las mujeres.



La Norma W+ se elaboró en respuesta a la necesidad de medir el impacto de los proyectos en el empoderamiento de las mujeres, y de acelerar las inversiones en ellas. La Norma W+ aborda esta cuestión alentando a los proyectos y las empresas a proporcionar nuevos recursos a las mujeres en las comunidades afectadas, con miras a atender sus intereses prácticos y estratégicos.

La Norma W+ puede acelerar las inversiones en las mujeres, ya que “recompensa” proyectos que combinan la acción climática con el empoderamiento de las mujeres, y de esta manera reconoce y valora el papel primordial que estas desempeñan al hacer frente al cambio climático. La Norma W+ mide el empoderamiento de las mujeres en seis ámbitos: i) el tiempo; ii) los ingresos/activos; iii) la salud; iv) el liderazgo; v) la educación/los conocimientos, y vi) la seguridad alimentaria. La medición de los progresos conduce a unidades de beneficios para las mujeres (unidades W+) que los compradores pueden adquirir. Estas unidades pueden ser compradas por personas de todo el mundo, y la venta de unidades genera ingresos que se comparten con las mujeres beneficiarias y sus grupos, lo que aporta dinero a las mujeres.

Por ejemplo, en los distritos de Kavre y Sindhuli de Nepal, el trabajo de las mujeres ha permitido el funcionamiento y mantenimiento de digestores de biogas, lo que conduce a la mitigación del cambio climático y a la conservación forestal. Al medir el tiempo ahorrado por las mujeres al pasar de la leña al biogas, la Norma W+ concede un valor monetario al trabajo no remunerado de las mujeres y a su contribución a las medidas encaminadas a hacer frente al cambio climático. Antes de utilizar los sistemas de biogas, las mujeres de estas comunidades dedicaban varias horas cada día a recolectar y procesar leña para cocinar. El proyecto experimental de la Norma W+ ha medido el tiempo ahorrado para las 7 200 mujeres nepalesas de las zonas rurales que sustituyeron sus cocinas de leña por cocinas de biogas, librándoles de la necesidad de recolectar leña del bosque, lo cual ha representado para ellas un ahorro de 2,26 horas por día. Al eliminar esta tarea que tanto tiempo y trabajo requiere, las mujeres disponen de más tiempo de ocio y para mejorar sus competencias, y para realizar asimismo actividades comunitarias y generadoras de ingresos. Once grupos de mujeres que recibieron ingresos a raíz de la venta de unidades W+ han establecido actividades de diseño propio, con objeto de utilizar el tiempo ahorrado para emprender actividades generadoras de ingresos y mejorar el acceso al agua, entre otras cosas. Este cambio al biogas no solo ha transformado la vida de las mujeres, sino que también ha reducido la presión sobre los bosques. La Norma W+ se ha aplicado asimismo a proyectos de biogas similares en Indonesia, a proyectos de fogones de cocina en la República Democrática Popular Lao y en Honduras, a proyectos agroforestales y de medios de sustento en Kenya, y a un proyecto de agua y saneamiento en Camboya.

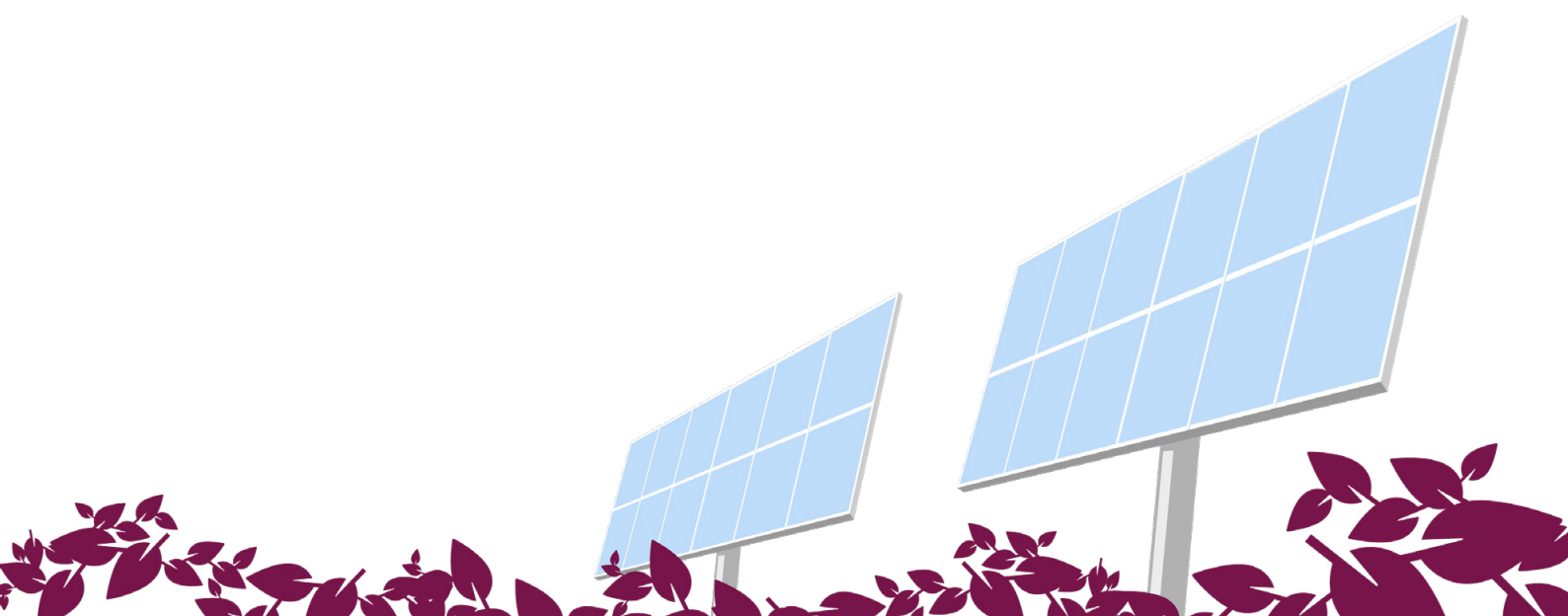
Fuente: WOCAN, s.f.

Colaboración de grupos locales de mujeres con el Fondo Verde para el Clima en Nigeria.

Al impartir formación a las mujeres sobre los fundamentos de la financiación climática y el mecanismo del Fondo Verde para el Clima, este proyecto llevado a cabo por el Centre for 21st Century Issues (C21st) ha desarrollado las capacidades de los grupos locales de mujeres en Nigeria a fin de abogar por una financiación climática con perspectiva de género y de participar activamente en los procesos de evaluación del Fondo Verde para el Clima. El proyecto facilita la colaboración de los grupos de mujeres con la Autoridad Nacional Designada de Nigeria, Entidades de Acceso Directo, y programas de apoyo a la preparación del Fondo Verde para el Clima. Ha contribuido al procedimiento de no objeción del Fondo Verde para el Clima, que pretende garantizar que los proyectos sean coherentes con las estrategias climáticas nacionales y se elaboren adoptando enfoques impulsados por los países. No solo se reconocen las organizaciones de mujeres de la sociedad civil como observadoras en el mecanismo de financiación del Fondo Verde para el Clima, sino que esto también ha brindado oportunidades a las mujeres locales para beneficiarse de la financiación climática.



Fuente: Grupo de Mujeres y Género 2021.





6. Conclusiones



El cambio climático tiene efectos diferenciados en los hombres y en las mujeres, al igual que la transición a economías resilientes con bajas emisiones de carbono. El mundo del trabajo es una dimensión esencial de estos efectos. Las mujeres y los hombres, en toda su diversidad, normalmente están representados de una manera diferente en el empleo en los sectores sensibles al clima, lo que refleja patrones persistentes de segregación profesional. A menudo tienen un acceso desigual a los recursos para hacer frente al cambio climático; con frecuencia, tienen niveles desiguales de protección como trabajadores, y suelen enfrentarse a limitaciones y oportunidades específicas en la economía verde. La transición climática ofrece una vía única para promover la igualdad de género y la inclusión, pero esto no sucederá por defecto. Si no existen políticas y mecanismos institucionales deliberados, la transición corre el riesgo de reproducir, e incluso aumentar, las desigualdades de género y los patrones de exclusión.

La ambición y la magnitud de la acción climática que el mundo necesita solo pueden lograrse si la transición es justa. En otras palabras, esto exige maximizar los resultados positivos sociales y en materia de empleo, y reducir y combatir al mismo tiempo los posibles efectos negativos. Exige una transición justa que haga realidad el trabajo decente y no deje a nadie atrás, promoviendo sistemáticamente la igualdad de género y la inclusión en todos sus aspectos.

Como pone de relieve la presente guía, existen algunas experiencias prometedoras en diferentes regiones del mundo, pero los progresos al abordar explícitamente la igualdad de género y la inclusión en relación con el mundo del trabajo y la transición climática siguen siendo desiguales – y es preciso intensificar y acelerar los esfuerzos. Existen varios puntos de partida clave para promover una transición justa con perspectiva de género.

- Las políticas sólidas se basan en **datos concretos: los datos interseccionales y desglosados por sexo, la evaluación y el diagnóstico** son una base esencial para elaborar políticas y programas que sean inclusivos y tengan una perspectiva de género.
- Las políticas y programas de transición justa se basan en el **diálogo social y en la participación de las partes interesadas**. Las preocupaciones, prioridades y aspiraciones de las mujeres y los hombres en toda su diversidad solo pueden reflejarse si **tienen voz y están presentes en la mesa de negociación**.
- La promoción de una transición justa exige la toma de medidas en los diversos ámbitos de política – desde la política climática y la política económica hasta la política social. Es esencial contar con **marcos y disposiciones institucionales que apoyen la coherencia de las políticas** y la coordinación, y **que reflejen la igualdad de género y otras dimensiones de la igualdad de una manera estructurada y sistémica en la planificación** y en los instrumentos de política, con un claro apoyo de alto nivel.
- Es preciso abordar la igualdad de género y otras dimensiones de la igualdad en las **políticas climáticas**. Dichas políticas deberían **enunciar claramente todas las dimensiones de la igualdad, también en relación con el empleo y los efectos sociales** en las medidas de transición justa. El trabajo decente debe reconocerse como un aspecto esencial de la igualdad de género y la inclusión en los planes de acción de género y los instrumentos conexos.
- Promover una transición justa que sea inclusiva y tenga una perspectiva de género exige garantizar la **no discriminación en lo que respecta a las oportunidades y el trato** en todos los procesos de transición justa; brindar

protección social y laboral adecuada, y fomentar un entorno propicio y favorable para el empoderamiento y los derechos sociales y económicos. Las personas con discapacidad, las que viven con el VIH, y las pertenecientes a pueblos indígenas y tribales, entre otras, deberían beneficiarse por igual de la transición.

- Combatir las **barreras estructurales** que impiden que las mujeres, en toda su diversidad, formen parte del mercado de trabajo en pie de igualdad con los hombres exige el compromiso de cerrar las brechas de género en el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado, los salarios, la seguridad y salud en el trabajo, la violencia y el acoso, y el acceso a oportunidades para el desarrollo de competencias. Esto es particularmente importante en el contexto de la economía informal y en aquellos sectores que probablemente experimenten grandes transformaciones durante la transición. También exige combatir los estereotipos sociales y las normas sociales negativas que siguen impidiendo a muchas mujeres beneficiarse plenamente de la igualdad y la equidad en el mundo del trabajo.

La consecución de una transición justa depende de **las medidas que se adopten en diferentes ámbitos de política**, tal como se indica en las Directrices de la OIT para una transición justa. Garantizar que la transición sea justa para todos exige fomentar sistemáticamente la igualdad de género y la inclusión en todos los ámbitos de política que son esenciales para hacer realidad un mundo del trabajo resiliente, productivo y más igualitario. Estos incluyen políticas macroeconómicas y de crecimiento; políticas industriales y sectoriales; políticas relativas a las empresas; políticas activas del mercado de trabajo; la seguridad y salud en el trabajo; la protección social; los derechos, y el diálogo social.

Las políticas en estos ámbitos deben estar apuntaladas por un **entorno que propicie la igualdad de género y la inclusión** – también a través de la formulación, el establecimiento y la financiación de políticas y servicios **de cuidados** encaminados a permitir que las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares formen parte de la transición, brindando al mismo tiempo posibles oportunidades de trabajo en el sector del cuidado para algunos de los trabajadores más afectados por la transición.

La financiación es una condición esencial para una transición justa. **Movilizar la financiación** a escala y apoyar la **armonización de los flujos financieros con los objetivos de la transición justa y la igualdad de género** es fundamental para lograr un impacto en el terreno y conseguir que los compromisos se transformen en cambios sostenibles. Promover una transición justa para todos exige situar la igualdad de género y todas las dimensiones de la igualdad en el centro de las políticas e inversiones.

La OIT está firmemente comprometida a prestar apoyo a los interlocutores sociales y otras partes interesadas al aplicar la Resolución y las Conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. La OIT está dispuesta a redoblar sus esfuerzos para promover la consecución de una transición justa inclusiva y con perspectiva de género que no deje a nadie atrás. Se espera que la presente guía brinde a los Gobiernos, las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y otras partes interesadas, de prácticas y conocimientos necesarios para contribuir a una transición justa en la que la justicia social para todos ocupe un lugar central.

► Referencias

Agarwal, Bina. 2009. "Gender and Forest Conservation: The impact of Women's Participation in Community Forest Governance." *Ecological Economics* vol. 68, núm. 11: págs. 2785–2799.

Aguilar, Lorena, Margaux Granat, y Cate Owren. 2015. *Roots for the Future: The Landscape and Way Forward on Gender and Climate Change*. IUCN y GGCA.

AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social). 2017. *Megatrends and Social Security: Family and Gender*.

Albaladejo, Manuel, Virginia Arribas, y Paula Mirazo. 2022. "Why Adopting a Gender-Inclusive Approach towards Circular Economy Matters". *UNIDO Industrial Analytics Platform Blog*, marzo.

BAD (Banco Asiático de Desarrollo), PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas) y ONU-Mujeres. 2016. *Gender Equality and Women's Rights in Myanmar: A Situation Analysis*.

Banco Mundial. 2004. *Sustaining Forests: A Development Strategy*.

———. 2015. "Index-Insurance: Protective Women Farmers against Weather Risk", disponible en: <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2015/03/06/index-insurance-protecting-women-farmers-against-weather-risk>.

———. 2019a. *Reducing Deforestation and Forest Degradation with a Focus on Women*.

———. 2019b. *Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform*.

———. 2019c. *Costa Rica: Gender Action Plan of the National REDD+ Strategy*.

———. 2021. *Climate Smart Agriculture*.

———. 2022. *Just Transition for All: A Feminist Approach for the Coal Sector*.

———. 2023. *La mujer, la empresa y el derecho 2023* (solo disponible en español el resumen ejecutivo)

———. s.f. "Employment in Agriculture, Female (% of Female Employment)", *World Development Indicators database*. Disponible en: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS>.

Banco Mundial, FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura) y FIDA (Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola). 2015. *Gender in Climate-Smart Agriculture*.

BID (Banco Interamericano de Desarrollo) y OIT. 2020. *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe*.

BRIDGE. 2014. *Gender and Food Security: Towards Gender-Just Food and Nutrition Security*. IDS.

Buvinic, Mayra, Tanvi Jaluka, y Megan O'Donnell. 2017. *SEWA Gitanjali Cooperative: A Social Enterprise in the Making*. Center for Global Development.

CARE. 2019. *Gender-Transformative Adaptation: From Good Practice to Better Policy*.

CFI (Corporación Financiera Internacional). 2017. *Creating Markets for Climate Business: An IFC Climate Investment Opportunities Report*.

Chile, MTT (Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones), Subsecretaría de Transporte. 2018. *Agenda para la Política de Equidad de Género en Transportes 2018-2022*.

Cooke, Jamie, Jurgen de Wispelaere, e Ian Orton. 2020. "COVID-19 and Basic Income: the Pandemic Is Opening up a Policy Window for the Introduction of a Basic Income". *Policy Network Blog*, 12 de octubre de 2021.

Comisión Europea. 2020. *European Network of Public Employment Services: PES Approaches to the Promotion of Gender Equality – Gender Equality, Underemployment and Involuntary Part-Time Work*.

Consejo Nórdico de Ministros. 2023. *Bridging the Green Jobs Divide: Nordic Gender Barriers and Opportunities in the Spotlight*.

Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. 2021. *Zero Financing Roadmaps, Key Messages*.

———. 2022a. *Nationally Determined Contributions under the Paris Agreement: Synthesis Report by the Secretariat*.

———. 2022b. *Dimensions and Examples of the Gender-Differentiated Impacts of Climate Change, the Role of Women as Agents of Change and Opportunities for Women*, FCCC/SBI/2022/7.

———. 2023a. *Implementation of Just Transition and Economic Diversification Strategies: A Compilation of Best Practices from Different Countries*.

———. 2023b. *Women Engage for a Common Future (WECF)*.

———. 2023c. *Nationally Determined Contributions under the Paris Agreement: Synthesis Report by the Secretariat*, FCCC/PA/CMA/2023/12.

———. 2023d. *Gender Composition: Report by the Secretariat*, FCCC/CP/2023/4.

Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación. 2021. "Gender and Land Restoration", Global Land Outlook Working Paper.

CSI (Confederación Sindical Internacional). 2022. *ITUC's Gender-Transformative Agenda for Recovery and Resilience*.

ECOSOC (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas). 2009. *The Inland Transport Committee and Gender Issues in Transport*, ECE/TRANS/2009/7.

EIGE (Instituto Europeo de la Igualdad de Género). 2023. *Gender Equality Index 2023: Towards a Green Transition in Transport and Energy*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

España, Gobierno de España. 2020. *Estrategia de transición justa*, disponible en: https://www.miteco.gob.es/content/dam/mitesco/es/ministerio/planes-estrategias/transicion-justa/Estrategia_Transicion_Justa_Def.PDF.

FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2009. *Cerrar la brecha: El programa de la FAO para la igualdad de género en la agricultura y el desarrollo rural*.

———. 2011. *El estado mundial de la agricultura y la alimentación: Las mujeres en la agricultura – Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo*.

———. 2017. *Libro de consulta sobre la agricultura climáticamente inteligente*.

———. 2023. *La situación de las mujeres en los sistemas agroalimentarios*.

Feminist Green New Deal Coalition. 2021. “Care & Climate: Understanding the Policy Intersection”, Feminist Green New Deal Coalition Brief, abril.

FMAM (Global Entrepreneurship Monitor). 2022. *GEM 2021/22 Women’s Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity*.

Fondo Verde para el Clima. 2019. *Gender Assessment – FP085: Green BRT Karachi*.

Foro Internacional de Transporte. 2018. *Women’s Safety and Security: A Public Transport Priority*. OCDE.

Fundación Ellen MacArthur. s.f. “The Circular Economy in Detail”, disponible en: <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/the-circular-economy-in-detail-deep-dive>.

Gavrilovic, Maya, Mónica Rubio, Francesca Bastagli, Roopa Hinton, Silke Staab, Ruth Graham Goulder, Charlotte Jilo, Ruby Khan, Amber Peterman, Bobo Diallo, Laura Alfes, Aroa Santiago, Zehra Rizvi, Rebecca Holmes, Juan Gonzalo Jaramillio Mejía, y Constanza Tabbush. 2022. “Gender-Responsive Social Protection post-COVID-19: Investment in Gender-Responsive Social Protection Systems and Evidence Is Key to a More Equal Future Post-COVID-19.” *Science* vol. 375 (6585): págs. 1111–1113.

Ghana, MESTI (Ministerio del Medio Ambiente, Ciencia, Tecnología e Innovación) y MoGCSP (Ministerio de Género, Infancia y Protección Social). 2021. *Climate Change Gender Action Plan*.

Globalagriculture.org. s.f. “Women in Agriculture”, disponible en: <https://www.globalagriculture.org/report-topics/women-in-agriculture.html>.

Grupo de Mujeres y Género. 2021. *Gender Just Climate Solutions*, 6ª edición.

- Guevara, Catalina y Lorena Álvarez. 2019. "Public Transport System Design: A Gender Perspective from Chile." *En Transport Connectivity. A Gender Perspective* (ITF).
- Health Care Without Harm. 2019. *Health Care's Climate Footprint: How the Health Sector Contributes to the Global Climate Crisis and Opportunities for Action*.
- Honduras, Gobierno de Honduras. 2021. *Actualización de la Contribución Nacional Determinada de Honduras*.
- IBE-UNESCO (Oficina Internacional de Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2017. *A Resource Pack for Gender-Responsive STEM Education*.
- IPCC (Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático). 2001. *TAR Climate Change 2001: The Scientific Basis*.
- . 2014. *Climate Change 2014: Impacts, Adaptation and Vulnerability* (Nueva York: Cambridge University Press).
- . 2022. *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation, and Vulnerability* (Nueva York, Cambridge University Press).
- IRENA (Agencia Internacional de Energías Renovables). 2019. *Renewable Energy: A Gender Perspective*.
- . 2022. *World Energy Transitions Outlook 2022: 1.5°C Pathway*.
- IRENA (Agencia Internacional de Energías Renovables) y OIT. 2021. *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2021*.
- . 2023. *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2023*.
- Jafino, Bramka Arga, Brian Walsh, Julie Rozenberg, y Stephane Hallegatte. 2020. "Revised Estimates of the Impact of Climate Change on Extreme Poverty by 2030", World Bank Policy Research Working Paper No. 9417.
- Jordania, Ministerio del Medio Ambiente. 2021. *Updated Submission of Jordan's 1st Nationally Determined Contribution (NDC)*, octubre.
- Juhász, Réka, Nathan Lane, y Dani Rodrik. 2023. "The New Economics of Industrial Policy", documento preparado para la *Annual Review of Economics*.
- Khalid, Sayed Mohammad Naim, y Shukrullah Sherzad. 2019. *Agricultural Extension Manual for Extension Workers*. FAO.
- Khan, Micheline, y Eliza Northrop. 2022. "Analysis of Ocean-Based Climate Action in Nationally Determined Contributions", World Resources Institute Technical Note.
- Kronsell, Annica, Lena Smidfelt Rosqvist, y Lena Winslott Hiselius. 2016. "Achieving Climate Objectives in Transport Policy by Including Women and Challenging Gender Norms: The Swedish Case." *International Journal of Sustainable Transportation*, vol. 10, núm. 8: págs. 703–711.

Kwauk, Christina, y Olivia Casey. 2021. *A New Green Learning Agenda: Approaches to Quality Education for Climate Action*. Center for Universal Education at the Brookings Institution.

LeBlanc, Jillian, y Charles McIvor. 2020. "Gender and the Green Transition", Nesta Project Update, 22 de septiembre.

LinkedIn. 2022. *Global Green Skills Report 2022*.

Lippe, R.S., J. Schweinle, S. Cui, Y. Gurbuzer, W. Katajamäki, M. Villarreal-Fuentes, y S. Walter. 2022. *Contribution of the Forest Sector to Total Employment in National Economies: Estimating the Number of People Employed in the Forest Sector*. FAO y OIT.

MIT Climate Portal. s.f. "Public Transportation Explainer", disponible en: <https://climate.mit.edu/explainers/public-transportation>.

Naciones Unidas. 2015. Acuerdo de París.

———. s.f. "¿Qué es el cambio climático?", disponible en: <https://www.un.org/es/climatechange/what-is-climate-change>

Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos. 2019. *Estudio analítico sobre una acción climática que responda a las cuestiones de género para el disfrute pleno y efectivo de los derechos de la mujer*, A/HRC/41/26.

NDC Partnership. 2021. *Developing Gender-Responsive NDC Action Plans: A Practical Guide*.

Nesbitt-Ahmed, Zahrah. 2023. *How Gender-responsive Age-sensitive Social Protection is Related to the Climate Crisis: A Summary of the Evidence*. UNICEF.

Novello, Amanda, y Greg Carlock. 2019. *Redefining Green Jobs for a Sustainable Economy*. The Century Foundation.

OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2021. *Gender and the Environment, Building Evidence and Policies to Achieve the SDGs*.

———. 2022. *Development Finance for Gender-Responsive Climate Action*.

———. 2023. *Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide*.

OIE (Organización Internacional de Empleadores). s.f.-a. "Cambio climático y transición justa", disponible en: <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/cambio-climatico-y-transicion-justa>.

———. s.f.-b. "Grupo de trabajo de políticas sobre igualdad de género y diversidad", disponible en: <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/igualdad-de-genero-y-diversidad/grupo-de-trabajo-de-politicas-sobre-igualdad-de-genero-y-diversidad>.

OIEA (Organismo Internacional de Energía Atómica). 2023. "Access to Clean Cooking", disponible en: <https://www.iea.org/reports/sdg7-data-and-projections/access-to-clean-cooking>.

OIT. 1970. *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (núm. 131)*.

———. 2001. *Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global*, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, Ginebra

———. 2011. *Gendered review of SME policy*.

———. 2013a. "The Role of Active Labour Market Policies for a Just Transition", ILO Just Transition Policy Brief, junio.

———. 2013b. "Women in the Transport Sector: Promotion Employment by Preventing Violence against Women Workers", ILO Transport Policy Brief.

———. 2014a. "La dimensión de género: integración de la perspectiva de género en las políticas de SST", disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/governance/labadmin-osh/news/WCMS_353481/lang-es/index.htm.

———. 2014b. *Combatiendo la informalidad en la gestión de residuos eléctricos y electrónicos: el potencial de las empresas cooperativas*.

———. 2014c. "The Social and Solidarity Economy", disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_175515.pdf.

———. 2015a. *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*.

———. 2015b. *Directrices Ilustrativas para Programas de Inversiones Intensivas en Empleo con perspectiva de géneros*.

———. 2015c. "Engaging Informal Women Entrepreneurs in East Africa: Approaches to Greater Formality", ILO-WED Issue Brief.

———. 2017a. "Gender, Labour and a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All", ILO Green Jobs Programme Brief.

———. 2017b. *Los pueblos indígenas y el cambio climático: De víctimas a agentes del cambio por medio del trabajo decente*.

———. 2018a. *Fomentar la cooperación entre las mujeres trabajadoras de la economía informal: el método de SEWA* (solo disponible en español el Resumen ejecutivo).

———. 2018b. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.

———. 2018c. "Cooperativa de trabajo asociado Planeta Verde. Mejorando las condiciones de vida de los recicladores en Colombia", disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/news/WCMS_638967/lang-es/index.htm.

———. 2018d. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*.

———. 2018e. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

———. 2019a. “Construir un futuro con equidad de género mediante programas de inversiones intensivas en empleo”, Reseña de políticas de empleo de la OIT.

———. 2019b. “From Waste to Jobs: Decent Work Challenges and Opportunities in the Management of e-Waste in Nigeria”, Documento de trabajo núm. 322 del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT.

———. 2019c. “Competencias para un futuro más verde: Desafíos y factores propicios para el logro de una transición justa”, Competencias para el empleo – Orientaciones de política.

———. 2019d. *Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio.*

———. 2019e. *Trabajar en un planeta más caliente: El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente.*

———. 2019f. “Waste Pickers’ Cooperatives and Social and Solidarity Economy Organizations”, ILO Cooperatives and the World of Work No 12.

———. 2021a. *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206.*

———. 2021b. *Extending Social Security Coverage to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience.*

———. 2021c. Resolución y Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión, Ginebra.

———. 2021d. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada – en busca de un futuro mejor.*

———. 2021e. *Transición de la economía informal a la economía formal – Teoría del Cambio*

———. 2022a. “América Latina y el Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia”, Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, Nota Técnica.

———. 2022b. *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo.*

———. 2022c. “Licencias y servicios para el cuidado infantil desde la perspectiva del desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer”, Nota de la OIT, diciembre.

———. 2022d. *Just Transition: An Essential Pathway to Achieving Gender Equality and Social Justice.*

———. 2022e. “Gender Equality, Labour and a Just Transition for All”, ILO Just Transition Policy Brief, octubre.

- . 2022f. “Sectoral Policies for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All”, ILO Just Transition Policy Brief, agosto.
- . 2022g. “Skills Development for a Just Transition”, ILO Just Transition Policy Brief, octubre.
- . 2022h. “Preparing Future Generations of Women for New Job Demands: Skilling, Re-Skilling, Digitalization and Automation”, documento preparado para la Reunión del Grupo de Expertos de las Naciones Unidas sobre las Mujeres: Innovación y cambio tecnológico, y educación en la era digital para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, 10-13 de octubre.
- . 2022j. *Women Entrepreneurs Leading the Way: Promoting a Circular Economy and More Sustainable Practices in the Garment Sector*.
- . 2022k. “Teoría del Cambio hacia un programa transformador por la igualdad de género en el mundo del trabajo”, Nota de la OIT, septiembre.
- . 2022l. “Promover la justicia social y el trabajo decente en las economías rurales”, Nota de la OIT, octubre.
- . 2022m. *Guide on Gender-Responsive Procurement for Employment-Intensive Investment Programmes (EIIPs): Creating Decent Jobs and Generating Equal Labour and Business Opportunities for Women and Men*.
- . 2022n. “The Role of Social Dialogue and Tripartism in a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All”, ILO Just Transition Policy Brief, agosto.
- . 2022o. *El trabajo decente y la economía social y solidaria*, ILC.110/VI.
- . 2022p. *Informe sobre el diálogo social*
- . 2023a. *Lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, ILC.111/Informe VI.
- . 2023b. *Creating a Conducive Environment for Women’s Entrepreneurship Development: Taking Stock of ILO Efforts and Looking Ahead in a Changing World of Work*.
- . 2023d. *Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina: Cambio climático, género y transición justa*.
- . 2023e. Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, ILC.111/Resolución V.
- . 2023f. “Social Protection for a Just Transition”, ILO Just Transition Policy Brief, enero.
- . 2023g. “The Role of Active Labour Market Policies for a Just Transition”, ILO Just Transition Policy Brief, junio.

———. 2023h. “Cooperative Care Provision as a Gender-Transformative Decent Work Solution”.

———. 2023i. Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción, ILC.111/Actas núm.7ª.

———. De próxima publicación. “Gender-Responsive Social Protection: An ILO Perspective”, Documento de trabajo.

OIT, Circle Economy y S4YE (Soluciones para el Empleo de los Jóvenes). 2023. *Decent work in the Circular Economy: An Overview of the Existing Evidence Base*.

OIT y OIE (Organización Internacional de Empleadores). 2024. *La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales*.

OIT y FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). 2021. *Extender la protección social a las poblaciones rurales: perspectivas para un enfoque común de la FAO y la OIT*.

OIT y UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia). 2021. *Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir*.

Omer, Ozlem, y Jeronim Capaldo. 2023. “The Risks of the Wrong Climate Policy for Developing Countries: Scenarios for South Africa.” *Ecological Economics* 2111: 107874.

OMS (Organización Mundial de la Salud). s.f. “Climate Change”, disponible en: https://www.who.int/health-topics/climate-change#tab=tab_1.

ONU-Mujeres. 2009. “Women, Gender Equality and Climate Change”, UN WomenWatch Fact Sheet.

———. 2021. *Gender in Climate Action Training Pack: A Resource for Practitioners*.

ONU-Mujeres y OIT. 2021a. “Cómo evaluar los paquetes de estímulo fiscal desde una perspectiva de género”, Herramienta de política, marzo.

———. 2021b. “Evaluar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y los hombres, y apoyar una recuperación con perspectiva de género”, Herramienta de política, marzo.

ONU-Mujeres y ONUDI (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial). 2023. *Gender Equality in the Sustainable Energy Transition*.

Orton, Ian; Kroum Markov, y Maya Stern-Plaza. 2024. “What Role for Emergency Basic Income in Building and Strengthening Rights-Based Universal Social Protection Systems?” *Revista Internacional de Seguridad Social*, vol. 77 (núms. 1–2).

Oxfam. 2020. “Protecting People and the Forest: Bolsa Verde, Brazil”.

———. s.f. “Empowering Women Farmers to End Hunger and Poverty”, disponible en: <https://www.oxfam.org/en/empowering-women-farmers-end-hunger-and-poverty>.

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2010. *Women's Green Business Initiative: Turning Climate Change Challenges into Economic Opportunities for Women*.

———. 2017. Gender and REDD+.

———. 2021. "Press Release on Empowered Women: Meet the Women Training to Become Clean Energy Entrepreneurs in Peru", 8 de marzo de 2021.

———. 2022. "Inclusion of Informal Waste Workers (IWWs) in the Transition to Sustainable Waste Management", UNDP Issue Brief, junio.

———. 2023a. *Gender-Responsive Climate Change Actions in Africa*.

———. 2023b. "The Climate Dictionary: an Everyday Guide to Climate Change". *UNDP Climate Promise Blog*, 2 de febrero.

PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente). 2018. *Annual Report 2018: Putting the Environment at the Heart of People's Lives*.

———. 2019. *Gender and Waste Nexus: Experiences from Bhutan, Mongolia and Nepal*.

PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente) y CITA (Centro Internacional de Tecnología Ambiental). 2022. "The Role and Experience of Women in E-waste Management"

Razavi, Shahra, Christina Behrendt, Ian Orton, Lou Tessier, Veronika Wodsak, Alix Machiels y Krithi Dakshina Ramaswamy. 2024. "Making Protection Work for Gender Equality: What Does It Look Like? How Do We Get There?", ILO Working Paper.

Ritchie, Hannah, Pablo Rosado, y Max Roser. 2020. "Emissions by Sector: Where Do Global Greenhouse Gases Come From?", disponible en: <https://ourworldindata.org/emissions-by-sector>.

Ritchie, Hannah. 2023. "Global Inequalities in CO2 Emissions", disponible en: <https://ourworldindata.org/inequality-co2>.

Robalino, David, y Eléonore D'Achon. 2023. *Improving the Impact of Public Policies and Budgets on Employment Outcomes: Guide for the Review of Employment-Related Public Expenditures and Application to Six Pilot Countries*. OIT.

S&P Global Mobility. 2022. "CY 2022 Vehicle Registration Data".

Sakamoto, Akiko, y Johnny Sung (eds.). 2018. *Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific*. OIT.

Schalatek, Liane. 2022. "Género y financiamiento para el clima", Heinrich Böll Stiftung Climate Funds Update.

Schwarzer, Helmut, Clara van Panhuys, y Katharina Diekmann. 2016. "Protecting People and the Environment: Lessons Learnt from Brazil's Bolsa Verde, China, Costa Rica, Ecuador, Mexico, South Africa and 56 Other Experiences", ILO Extension of Social Security Working Paper No. 54.

Secretaría del *Commonwealth*. 2022. *Gender Integration for Climate Action: A Review of Commonwealth Member Country Nationally Determined Contributions*.

Senegal, Ministerio del Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible. 2022. *Stratégie Genre de l'Environnement et du Développement Durable*.

Senegal, Ministerio de la Mujer, la Familia y la Infancia. 2016. *Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de genre 2016-2026*.

Serrano, Melisa R., y Verna Dinah Q. Viajar. 2022. *Transformative Strategies Towards Gender Equality in Trade Unions: A Handbook*. FES.

Sudáfrica, Comisión Presidencial sobre el Cambio Climático. 2022. *A Framework for a Just Transition in South Africa*.

Tirivayi, Nyasha, Marco Knowles, y Benjamin Davis. 2016. "The interaction between social protection and agriculture: A review of evidence". *Global Food Security*, núm. 10, págs. 52-62.

UIP (Unión Interparlamentaria) y ONU-Mujeres. 2023. "Women in Politics 2023", infografía.

UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2019. "Educación en STEM con perspectiva de género: empoderar a las niñas y las mujeres para los trabajos de hoy y de mañana", Nota Educación 2030.

Ventures Africa, s.f. "What is the significance of women owning lands in Sierra Leone", disponible en: <https://venturesafrica.com/what-is-the-significance-of-women-owning-lands-in-sierra-leone/#:~:text=Sierra%20Leone%20is%20the%20latest,women's%20empowerment%20bill%20into%20law.>

WECAN (Women's Earth and Climate Action Network) International. 2023. *Prioritizing Care Work Can Unlock a Just Transition for All*.

WECF (Women Engage for a Common Future). s.f. "WECF", disponible en: <https://www.wecf.org/>.

WEDO (Women's Environment and Development Organization). 2016. *Gender and Climate Change: Analysis of Intended Nationally Determined Contributions (INDCs)*.

Women's Budget Group y Wen. 2022. *A Green and Caring Economy: Final Report*.

Womankind Worldwide. 2019. "Intersectionality 101: What Is It and Why Is It Important?". Womankind Worldwide News, 24 de noviembre de 2019.

WOCAN (Mujeres organizadas para el cambio en la agricultura y la gestión de los recursos naturales). s.f. "The W+ Standard", disponible en: <https://www.wocan.org/learning/the-wplus-standard/>.

Zimbabwe, Gobierno de Zimbabwe. 2021. *Zimbabwe Revised Nationally Determined Contribution*.

**Advancing social justice,
promoting decent work**

The International Labour Organization is the United Nations agency for the world of work. We bring together governments, employers and workers to drive a human-centred approach to the future of work through employment creation, rights at work, social protection and social dialogue.

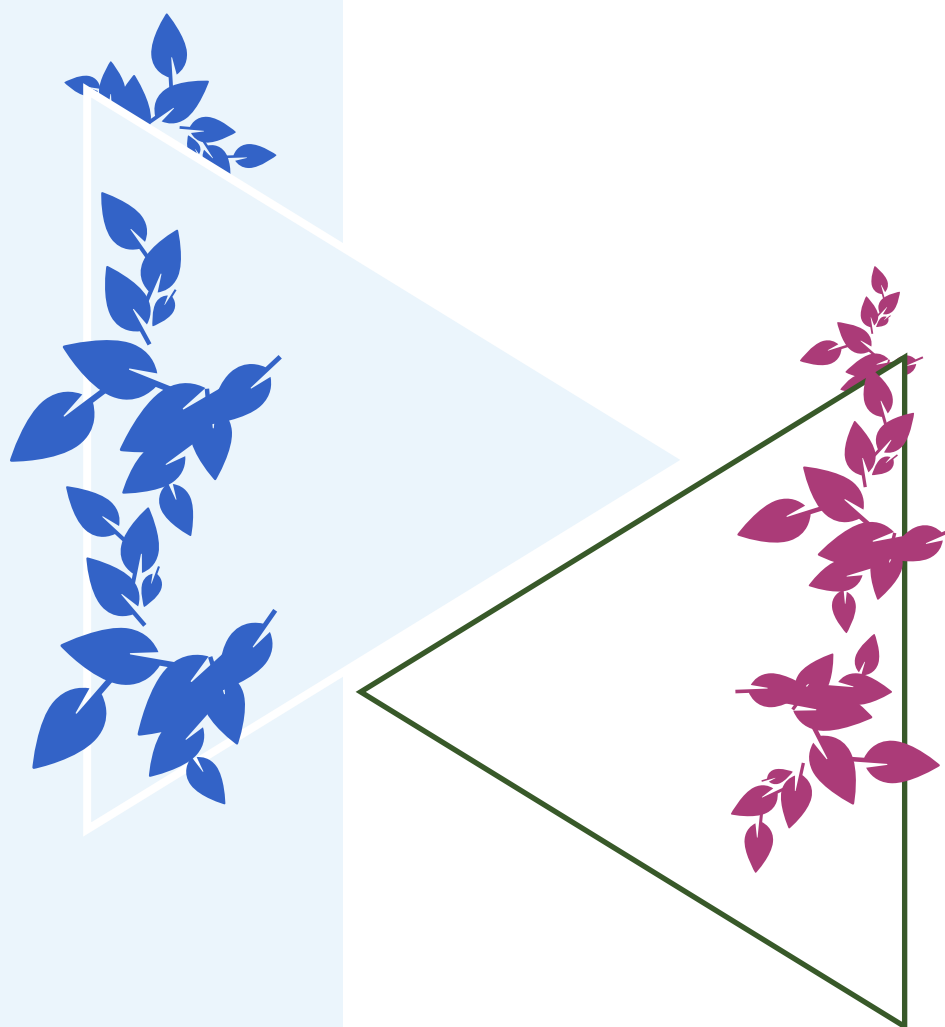
Con fondos del



Ministerio Federal de
Cooperación Económica
y Desarrollo



Suecia
Sverige



ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland