



Organização
Internacional
do Trabalho

► Gênero, igualdade e inclusão para uma transição justa na ação climática

Um guia de políticas



► **Gênero, igualdade
e inclusão para uma
transição justa na ação
climática**

Um guia de políticas



Esta obra está sujeita a uma licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional. Para consultar uma cópia da licença, use o link <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. O usuário poderá reproduzir, compartilhar (copiar e redistribuir), adaptar (combinar, transformar e desenvolver o conteúdo da obra original), de acordo com os termos especificados na licença. O usuário deverá citar claramente a OIT como fonte do material e indicar se forem feitas mudanças no conteúdo original. O emblema, o nome ou o logotipo da OIT não podem ser reproduzidos em traduções, adaptações ou outras obras derivadas.

Atribuição de propriedade – O usuário deverá indicar se forem feitas mudanças e citar a obra da seguinte forma: Gênero, igualdade e inclusão para uma transição justa na ação climática - Um guia de políticas, Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2024, © OIT.

Traduções – Se esta obra for traduzida deverá ser acrescentada, além da atribuição da propriedade, a seguinte isenção de responsabilidade: “Esta publicação é uma tradução de uma obra protegida por direitos autorais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT não realizou, revisou ou aprovou esta tradução e não deve ser considerada uma tradução oficial da OIT. A OIT declina toda responsabilidade em relação a seu conteúdo ou precisão. A responsabilidade cabe exclusivamente ao autor ou aos autores da tradução.”

Adaptações – Se esta obra for adaptada deverá ser acrescentada, além da atribuição da propriedade, a seguinte isenção de responsabilidade: “Esta publicação é uma adaptação de uma obra protegida por direitos autorais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT não realizou, revisou ou aprovou esta adaptação e não deve ser considerada uma adaptação oficial da OIT. A OIT declina toda responsabilidade em relação a seu conteúdo ou precisão. A responsabilidade cabe exclusivamente ao autor ou aos autores da adaptação.”

Materiais de terceiros – Esta licença Creative Commons não se aplica aos materiais incluídos na presente publicação que, mesmo não sendo da OIT, estão protegidos por direitos autorais. Se o material for atribuído a um terceiro, o usuário que fizer uso desse material será o único responsável em obter as autorizações necessárias do proprietário dos direitos e de responder perante qualquer reclamação por violação dos direitos de autorais.

Qualquer controvérsia derivada da presente licença que não puder ser resolvida de forma amigável será submetida à arbitragem de acordo com as Regras de Arbitragem da Comissão das Nações Unidas para o Direito Comercial Internacional (UNCITRAL). As partes ficarão vinculadas pelo laudo arbitral resultante dessa arbitragem, que resolverá a controvérsia em caráter definitivo.

Para qualquer consulta sobre direitos e licenças dirija-se à Unidade de Publicações da OIT (Direitos autorais e licenças), em rights@ilo.org. Para obter informação sobre as publicações e os produtos digitais da OIT use o link: www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220408049 (pdf web)

As denominações usadas nas publicações e nos bancos de dados da OIT, que estão de acordo com a prática que as Nações Unidas seguem, e a forma em que os dados aparecem apresentados não implicam nenhuma opinião por parte da OIT sobre a condição jurídica de nenhum país, zonas ou territórios citados ou de suas autoridades, nem em relação à delimitação de suas fronteiras ou limites.

As opiniões e pontos de vista expressos nesta publicação cabem somente a seu autor ou autores e não refletem necessariamente as opiniões, pontos de vista ou políticas da OIT.

As referências a empresas, processos ou produtos comerciais não implicam aprovação pela OIT, e o fato de que não sejam mencionados empresas, processos ou produtos comerciais não implica nenhum tipo de desaprovação.

► Agradecimentos

Este guia de políticas é o resultado da colaboração entre o Departamento de Gênero, Igualdade, Diversidade e Inclusão e o Programa de Ação Prioritária sobre Transições Justas para Economias e Sociedades Ambientalmente Sustentáveis da OIT. Em ordem alfabética, este guia foi coordenado por Emanuela Pozzan e Camilla Roman, que também são as principais autoras. Está baseado em pesquisas realizadas por Alyson Brody, Claudia Mora do Valle, Janet Robinson e María Elena Valenzuela Ponce de León. Além disso, foi reforçado pelas valiosas contribuições, revisões e pelo apoio de Ira Postolachi e Dirkje Schaaf. O guia foi elaborado sob a supervisão geral de Chidi King e Moustapha Kamal Gueye.

Houve também contribuições e revisões substantivas de colegas que representam uma grande diversidade de departamentos na sede da OIT, bem como de colegas dos escritórios regionais e de país da Organização:

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 Kyeong 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 e Kieran Walsh.

Por último, este guia de políticas não teria sido possível sem o apoio financeiro da Agência Sueca de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (Asdi) e da Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) em nome do Governo da República Federal da Alemanha.

► Prólogo

Por nos encontrarmos na interseção entre as mudanças climáticas, as mudanças ambientais e a dinâmica socioeconômica mundial, é indispensável reconhecer os efeitos profundos e de grande alcance que esses fenômenos — complexos e sem fronteiras — estão produzindo no mundo do trabalho.

Os efeitos das mudanças climáticas podem exacerbar as desigualdades e os déficits de trabalho decente existentes e podem transformar-se em um novo fator que impulsiona a injustiça social e econômica.

Partindo de uma perspectiva social e econômica, é necessário adotar medidas urgentes e ambiciosas para enfrentar as mudanças climáticas. A transição para economias com baixas emissões de carbono e resilientes às mudanças climáticas pode acelerar o crescimento econômico e a realização do trabalho decente. No entanto, a criação e a perda de empregos afetarão de maneira distinta as mulheres, os homens e outros grupos e, longe de reduzir os padrões de desigualdade existentes, podem reproduzi-los e agravá-los. As mulheres já enfrentam diferenças persistentes em relação ao emprego, à proteção social, à remuneração, às condições de trabalho e aos espaços de tomada de decisões, além de uma sobrecarga de trabalho de cuidados não remunerado.

A transição rumo a uma economia mais verde não soluciona automaticamente as atuais desigualdades de gênero. É fundamental que a ecologização das economias considere as questões de gênero; as políticas climáticas e de transição justa devem integrá-las em sua formulação para que sejam intencionalmente inclusivas. Governos, empregadores e trabalhadores devem aproveitar essa oportunidade para garantir a inclusão.

Este guia de políticas tem por objetivo preencher a lacuna de conhecimentos ao abordar as dimensões de gênero e de igualdade nas políticas e programas de transição justa, com a finalidade de reduzir ao mínimo os riscos sociais, econômicos e ambientais, apoiando, ao mesmo tempo, o trabalho decente, a maior inclusão e a equidade. O guia baseia-se nas normas internacionais do trabalho e integra uma abordagem de transição justa centrada nas pessoas e fundamentada nos direitos e necessidades. Explica em detalhe os nove âmbitos de política da transição justa da OIT e apresenta exemplos concretos de pontos de partida para a ação. De modo geral, incentiva a adoção de uma abordagem integral e a garantia da coerência das políticas, com a plena participação das mulheres nos processos de tomada de decisões e na implementação.

Chidi King,
*Chefe,
Divisão de Gênero, Igualdade,
Diversidade e Inclusão, OIT*

Moustapha Kamal Gueye,
*Diretor,
Programa de Ação Prioritária
sobre Transições Justas para
Economias e Sociedades
Ambientalmente Sustentáveis,
OIT*

► Índice

Agradecimentos	iii
Prólogo	iv
Abreviaturas	vi
Resumo executivo	vii
Introdução	xiv
1. Ação climática, trabalho decente e igualdade de gênero	1
Um compromisso mundial com uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero	5
Aproveitar as NDCs para fortalecer a inclusão e a perspectiva de gênero na transição justa	5
Aproveitar as estratégias e os marcos integrados para uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero	10
Enfrentar as desigualdades estruturais para uma transição justa inclusiva e com perspectiva de gênero	12
O trabalho de cuidados na interseção da igualdade e da transição justa	14
O marco dos cinco “R” para centralizar o trabalho de cuidados no contexto das mudanças climáticas e de uma transição justa	16
2. Abordar a igualdade de gênero nos âmbitos de política de uma transição justa	19
Âmbito de política 1. Políticas macroeconômicas e de crescimento	21
Âmbito de política 2. Políticas industriais e setoriais	23
Âmbito de política 3. Políticas relativas às empresas	25
Âmbito de política 4. Desenvolvimento de competências	31
Âmbito de política 5. Segurança e Saúde no Trabalho (SST)	38
Âmbito de política 6. Proteção social	42
Âmbito de política 7. Políticas ativas do mercado de trabalho	50
Âmbito de política 8. Direitos	55
Âmbito de política 9. Diálogo social e tripartismo	57
3. Perspectivas setoriais selecionadas sobre uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero	63
O setor agrícola e florestal	64
Os setores do cuidado	70
O setor da energia	75
O setor do transporte	80
O setor de gestão dos resíduos e da economia circular	86
4. Disposições institucionais: uma abordagem integrada e a coerência das políticas para alcançar uma transição justa inclusiva e com perspectiva de gênero	91
5. Gênero e financiamento da transição justa	99
6. Conclusões	107
Referências	110

► Abreviaturas

NDCs	Contribuições Nacionalmente Determinadas (Nationally Determined Contributions)
CSI	Confederação Sindical Internacional
STEM	Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (Science, Technology, Engineering and Mathematics)
EFTP	Educação e Formação Técnica e Profissional
ESS	Economia Social e Solidária
MPMEs	Micro, Pequenas e Médias Empresas
OIE	Organização Internacional de Empregadores
PIIE	Programa de Investimento Intensivo em Emprego
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação

► Resumo executivo

As mudanças climáticas têm repercussões amplas sobre o mundo do trabalho, causando perda de empregos e renda, elevando riscos à segurança e à saúde e reduzindo a produtividade. Seus impactos variam entre mulheres e homens, bem como entre grupos em situação de vulnerabilidade, exclusão ou desvantagem — os quais tendem a ser os mais afetados.

Adotar medidas para enfrentar essa crise é essencial ao desenvolvimento sustentável e aos esforços em curso para promover o trabalho decente e a redução da pobreza. A transição para economias resilientes e de baixa emissão de carbono oferece oportunidades de geração de emprego e inclusão social, ainda que também implique desafios significativos.

Resultados sociais e laborais equitativos podem ser alcançados quando sustentados por políticas públicas deliberadas. Uma transição justa significa promover economias ambientalmente sustentáveis de maneira inclusiva e com perspectiva de gênero, criando trabalho decente, reduzindo desigualdades e assegurando que ninguém seja deixado para trás.

Uma transição justa deve basear-se no diálogo social efetivo, respeitar os princípios e direitos fundamentais no trabalho e estar alinhada às normas internacionais do trabalho e aos direitos humanos.

A [Resolução e as conclusões relativas a uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos](#), da OIT, adotadas em 2023, afirmam a necessidade de agir com urgência para promover uma transição justa e confirmam que as [Diretrizes de Política para uma Transição Justa para Economias e Sociedades Ambientalmente Sustentáveis para Todos](#) (Diretrizes da OIT para uma Transição Justa) constituem uma referência central para a formulação de políticas. A igualdade de gênero e a inclusão são princípios orientadores que devem estar integrados em todas as ações e medidas.

1. Ação climática, trabalho decente e igualdade de gênero

A OIT estima que, com a adoção de medidas sociais e econômicas adequadas de apoio a esse processo, a transição para economias circulares e de baixa emissão de carbono poderá gerar cerca de 100 milhões de novos postos de trabalho até 2030, dos quais aproximadamente 25 milhões estarão no setor de energia sustentável e cerca de 78 milhões na economia circular. Entretanto, também haverá redução de empregos em certos setores, especialmente naqueles com altos níveis de emissões.

Sem políticas deliberadas e inclusivas que integrem a perspectiva de gênero, as mulheres poderão não se beneficiar igualmente das oportunidades de emprego e do aumento de renda decorrentes dessa transformação, o que tende a reforçar desigualdades existentes e perpetuar a exclusão.

As NDCs do Acordo de Paris representam os compromissos dos países para enfrentar a crise climática. Elas são um ponto de partida para orientar objetivos e medidas que viabilizem uma transição justa com perspectiva de gênero.

Contudo, a maioria das NDCs ainda enfrenta dificuldades em articular as considerações de trabalho decente com as dimensões de gênero e igualdade, frequentemente tratadas de forma isolada. Para que as NDCs realmente impulsionem uma transição justa e inclusiva, é necessário:

- compreender os efeitos diferenciados por gênero que as mudanças climáticas e a ação climática podem ter no mercado de trabalho;
- assumir um compromisso explícito com uma transição justa que reconheça dimensões de gênero e igualdade;
- garantir o monitoramento contínuo, o diálogo social e a participação efetiva das mulheres nos processos de decisão, nos fóruns de negociação e nos processos de consulta com as partes interessadas.

Planos de ação de gênero, bem como marcos e estratégias nacionais para uma transição justa, constituem instrumentos importantes para operacionalizar as NDCs e cumprir os compromissos assumidos. Eles também são mecanismos eficazes para garantir a integração da perspectiva de gênero nos diversos âmbitos de política e assegurar a responsabilização dos atores envolvidos.

O trabalho de cuidados, remunerado ou não remunerado, situa-se na interseção entre ação climática, trabalho decente e igualdade de gênero — mas sua relevância ainda é frequentemente negligenciada. Essa omissão ignora tanto os impactos das mudanças climáticas sobre o trabalho de cuidados quanto o potencial do setor para impulsionar a criação de empregos — para mulheres e homens — e fomentar a transição para economias e sociedades mais verdes e mais igualitárias em termos de gênero.

A transição justa para um modelo de baixo carbono representa, portanto, uma oportunidade para reconhecer o valor do trabalho de cuidados e investir em infraestrutura e serviços públicos de cuidados. Esses esforços devem estar plenamente integrados aos processos de transformação econômica, de modo a promover a equidade de gênero no mundo do trabalho.

O Marco dos Cinco “R” da OIT para o trabalho de cuidados decente oferece diretrizes valiosas para construir políticas e estratégias inclusivas, com perspectiva de gênero, com potencial para reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidado não remunerado; recompensar de forma justa os profissionais do setor; e garantir a representação adequada de trabalhadoras e trabalhadores do cuidado. Essa abordagem é fundamental para gerar empregos decentes no setor e atender às crescentes demandas de cuidados.

2. Abordar a igualdade de gênero nos âmbitos de política de uma transição justa

Neste guia, são analisados os nove âmbitos de política apresentados nas [Diretrizes da OIT para uma transição justa](#), e são indicadas as formas de abordar a igualdade de gênero e a inclusão por meio de experiências de aprendizagem e de pontos de partida práticos para a ação.

As políticas macroeconômicas e de crescimento podem impulsionar o desenvolvimento sustentável e o pleno emprego produtivo. Também são capazes de estimular o avanço da infraestrutura de energia renovável e das tecnologias verdes, apoiar estruturas resilientes às variações do clima e promover investimentos em capital humano e em competências necessárias para a transição.

As políticas macroeconômicas com perspectiva de gênero são políticas fiscais e monetárias que promovem, de forma intencional e explícita, resultados em matéria de igualdade de gênero. Compreendem medidas concretas para respaldar as mulheres e as meninas em âmbitos de política essenciais, tais como meios de vida, proteção social, saúde, segurança alimentar, habitação e infraestrutura pública. Além de favorecer economias de baixo carbono, tais instrumentos contribuem para ampliar o acesso das mulheres a oportunidades econômicas e a mercados de trabalho mais inclusivos.

As políticas e estratégias industriais e setoriais, por sua vez, podem estimular a demanda, o investimento e o fortalecimento de indústrias voltadas à ecologização, fomentando a resiliência. Elas podem favorecer a inovação, contribuir para o crescimento e permitir a diversificação econômica, sobretudo em comunidades nas quais a transição tem maior impacto sobre os meios de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras. Tais medidas podem fomentar caminhos de mudança estrutural verde, que sejam equitativos em relação ao gênero, promovam a produtividade e o trabalho decente para todas as pessoas.

Ao considerar a composição setorial da força de trabalho, essas políticas têm o potencial de aumentar as oportunidades de emprego das mulheres em áreas-chave da economia ao abordar a segregação de gênero no mercado de trabalho, que, muitas vezes, relega as mulheres a trabalhos mal remunerados. Em setores relacionados com o meio ambiente marcados pela informalidade, como a gestão de resíduos, torna-se imprescindível adotar medidas específicas para corrigir o déficit de trabalho decente, que costuma afetar predominantemente as mulheres e outros grupos marginalizados. A participação em um diálogo social inclusivo no âmbito setorial fornece oportunidades para alcançar políticas setoriais equitativas e que tenham uma perspectiva de gênero.



As empresas são motores essenciais para o crescimento nos setores verdes: geram empregos, fomentam a inovação, aumentam a produtividade e podem contribuir para a mitigação e a adaptação às mudanças climáticas por meio da adoção de processos de produção e modelos de negócio menos poluentes e mais resilientes. As empresárias costumam se concentrar nas MPMEs e realizam sua atividade em setores muito expostos ao clima, tais como agricultura, pecuária e pesca.

Por isso, é fundamental que as políticas empresariais atendam às necessidades específicas das empresárias, eliminando barreiras de acesso a recursos como financiamento, informação, tecnologia e qualificação. Além disso, devem promover um ambiente propício, que responda às demandas de cuidado e previna a violência e o assédio. A ESS tem potencial de contribuir para reduzir desigualdades, fortalecer a inclusão social e fomentar o emprego feminino na transição para uma economia verde — garantindo, ao mesmo tempo, a qualidade do emprego e facilitando a transição da economia informal para a economia formal.

O desenvolvimento de competências é outro pilar essencial para o crescimento econômico e o aumento da produtividade. Atua como catalisador das medidas de mitigação e adaptação e é um meio importante de entrada no mercado de trabalho. Também oferece novas oportunidades para trabalhadores e trabalhadoras impactados pela mudança do clima, geradas na transição para economias resilientes com baixas emissões de carbono. É, portanto, um meio para a inclusão social. As competências em STEM¹ são particularmente estratégicas para a transição, pois sua escassez é vista como um obstáculo para o crescimento verde.

Entretanto, a baixa participação feminina nessa área revela uma importante lacuna. O investimento em aprendizagem contínua — especialmente em STEM — pode reduzir desigualdades e ampliar a presença das mulheres e de grupos vulneráveis nos empregos emergentes da economia verde. A sub-representação das mulheres na STEM é um aspecto importante da desigualdade de gênero no que tange às competências, pois pode ampliar as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho, mas também constitui um meio eficaz para inverter essa situação, garantindo que mais mulheres se beneficiem — de maneira mais equitativa — dos empregos e das oportunidades que a transição climática oferece. A aprendizagem permanente, inclusive em STEM, é fundamental para evitar que as pessoas — em particular as mulheres e os grupos em situação de vulnerabilidade — fiquem para trás durante a transição.

As mudanças climáticas exacerbam os riscos já existentes e introduzem novos riscos nos ambientes de trabalho. O aumento das temperaturas agrava o estresse térmico, e as condições climáticas mutáveis elevam a exposição a doenças profissionais. As diferenças de gênero devem ser consideradas na elaboração de **políticas de SST e de estratégias de prevenção** que levem em conta o clima. É essencial reconhecer as diferenças que existem entre os trabalhadores e as trabalhadoras para identificar os riscos em matéria de SST e adotar soluções eficazes. Além disso, aspectos como discriminação, barreiras culturais e linguísticas interagem e estão interrelacionados com riscos psicossociais, tendo um impacto na violência e no assédio no mundo do trabalho.

1 STEM é uma sigla em inglês e significa ciência, tecnologia, engenharia e matemática.

A [Convenção \(nº 190\)](#) e a [Recomendação \(nº 206\)](#) sobre [Violência e Assédio](#) da OIT, de 2019, instam para que esses fatores sejam considerados nas avaliações e na gestão dos ambientes de trabalho.

A proteção social é um alicerce fundamental para enfrentar riscos e transtornos ao longo da vida, incluindo aqueles associados à mudança climática e às mudanças ambientais em geral. Ela também ampara os impactos negativos que podem advir da transição para uma economia verde. Em particular nos países de renda baixa e média, as mulheres ainda estão menos cobertas pela seguridade social e acessam menos auxílios econômicos do que os homens, uma vez que é mais provável que elas tenham modalidades de emprego mais vulneráveis e informais. Garantir que as mulheres não fiquem para trás na transição climática significa dobrar os esforços para assegurar sistemas de proteção social universais, integrais, adequados e sustentáveis, incluindo pisos de proteção social que garantam, pelo menos, a atenção de saúde materna e infantil e um nível básico de segurança de renda para todas as mulheres em relação à maternidade.

As políticas ativas de mercado de trabalho, articuladas à proteção social, têm um papel primordial no apoio às pessoas em seus ciclos de transição. Também são importantes porque facilitam transições em toda a economia, como a transição climática. Quando dispõem de instrumentos bem desenhados, podem gerar resultados positivos para as mulheres. Esses instrumentos incluem, por exemplo, medidas que evitem demissões, incentivos salariais com requisitos de paridade de gênero que fomentem a reinserção das mulheres no mercado de trabalho e programas que ampliem sua empregabilidade e acesso a postos qualificados.

Em relação à promoção e à realização dos **direitos trabalhistas e outros direitos humanos**, estes são fundamentais para alcançar uma transição justa, enfrentar o impacto das mudanças climáticas nos locais de trabalho e garantir que a transição seja equitativa e inclusiva. Uma abordagem baseada em direitos e com perspectiva de gênero para a ação climática é a base para um programa transformador orientado para alcançar a igualdade de gênero e a inclusão. Eliminar a discriminação devido ao gênero (e outras formas interseccionais de discriminação) e combater os obstáculos legais existentes que impedem que as mulheres participem de forma igualitária do mundo do trabalho são requisitos essenciais para tornar a transição justa uma realidade.

A transição para economias sustentáveis requer um firme consenso social. O **diálogo social entre governos**, organizações de empregadores e de trabalhadores deve integrar os marcos institucionais para a negociação, a formulação e a implementação de políticas em todos os níveis. É indispensável alcançar um entendimento comum sobre a igualdade de gênero e sobre as necessidades práticas e estratégicas das mulheres e de outros grupos. O diálogo social tripartite pode oferecer aos governos e aos interlocutores sociais uma oportunidade para discutir estratégias orientadas para incorporar a igualdade de gênero nas respostas às mudanças climáticas e nos instrumentos de política pertinentes.

Um desafio importante no exercício efetivo do diálogo social é a sub-representação das mulheres nas organizações de empregadores e de trabalhadores e nas instituições nacionais de diálogo social. As mulheres também estão sub-representadas nos âmbitos da discussão e da negociação climática, bem como na formulação de políticas, na execução de projetos e na definição

da alocação de recursos. É necessária a representação equilibrada de homens e mulheres nos cargos de direção — e uma massa crítica de mulheres em cargos de poder — para que as políticas sobre as mudanças climáticas reflitam as suas necessidades e perspectivas, sejam transformadoras e empoderem as mulheres e outros grupos sub-representados.

3. Perspectivas setoriais selecionadas sobre uma transição justa inclusiva e com perspectiva de gênero

Considerando os efeitos específicos das mudanças climáticas sobre cada setor, bem como a dinâmica setorial da transição no que diz respeito ao gênero e ao trabalho decente, as abordagens setoriais constituem parte essencial das políticas voltadas para a transição justa. Esta seção do guia analisa os principais desafios à inclusão e à igualdade de gênero, além de apresentar caminhos para promover uma transição justa sob uma perspectiva de gênero. A análise contempla setores selecionados — como agricultura e silvicultura, trabalho de cuidados, energia, transporte e gestão de resíduos.

4. Disposições institucionais: uma abordagem integrada e coerente para uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero

É necessário adotar um enfoque integrado para a formulação e a implementação de políticas que envolva todas as instâncias governamentais e trate, de maneira articulada, as inter-relações entre gênero, meio ambiente e emprego. Esta seção destaca a importância de mecanismos institucionais que promovam a coordenação interministerial e intersetorial, superando abordagens fragmentadas de governança. Também são apresentadas reflexões sobre a centralidade do desenvolvimento de capacidades estatais, dos interlocutores sociais e das principais partes interessadas, a fim de transformar os compromissos relacionados à igualdade de gênero e à transição justa em ações concretas.

Para incorporar efetivamente a dimensão de gênero nas políticas de transição, é indispensável uma base empírica sólida, sustentada por dados completos, abrangentes e alinhados às normas estatísticas internacionais. Assim, esta seção também discute como enfrentar a escassez de dados relacionados com gênero, deficiência, origem étnica, entre outros fatores. Destaca, ainda, a importância de avaliar os impactos das políticas climáticas sobre o emprego, considerando seus efeitos segundo o gênero.

5. Gênero e financiamento da transição justa

Uma transição justa requer financiamento adequado. A diversidade e a dimensão das necessidades financeiras, somadas às restrições fiscais e à crescente vulnerabilidade de muitos países em desenvolvimento diante do endividamento, tornam essencial combinar diferentes fontes de recursos — públicas e privadas, nacionais e internacionais. Para garantir os recursos necessários para alcançar uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero, diversos atores devem compor o ecossistema de financiamento.

Para os governos, isso implica integrar os princípios de uma transição justa com perspectiva de gênero em suas estratégias de financiamento e investimento, bem como em seus processos orçamentários. Para o setor privado, significa incorporar progressivamente uma lógica de transição justa em suas estratégias, operações

e produtos. O fortalecimento da estrutura de financiamento sustentável — por meio do reforço dos componentes relacionados com a sustentabilidade social, como a igualdade de gênero e a inclusão, e sua relação com o meio ambiente — pode intensificar os esforços de financiamento específicos.

Ao integrar a perspectiva de gênero nas estruturas de financiamento e facilitar o acesso das mulheres aos processos e/ou fundos de financiamento climático, o financiamento público internacional e os fundos climáticos e ambientais podem desempenhar um papel-chave tanto no financiamento da transição justa como no fortalecimento das dimensões da igualdade de gênero.

Para concluir, só será possível alcançar a escala de ação climática que o mundo necessita se a transição for justa para todas as pessoas. Isso requer maximizar os impactos sociais positivos e os impactos em matéria de emprego, ao mesmo tempo em que se mitigam os possíveis efeitos adversos. Exige, ainda, uma transição justa que torne realidade o trabalho decente e não deixe ninguém para trás, promovendo de forma sistemática a igualdade de gênero e a inclusão.

Este guia evidencia vários pontos de partida para promover uma transição justa com perspectiva de gênero, apoiada em políticas sólidas e fundamentadas em dados que permitam uma análise interseccional, no diálogo social, na participação das partes interessadas e na coerência das políticas que situem o gênero e a igualdade no centro. As políticas climáticas, por sua vez, devem considerar seus efeitos sociais e trabalhistas sob a ótica de gênero e não discriminação, e estar acompanhadas de medidas complementares em todos os âmbitos de política que garantam a igualdade de oportunidades e de tratamento na transição justa.

Isso inclui estruturar sistemas de proteção social e trabalhista adequados e fomentar um ambiente favorável ao empoderamento e à realização dos direitos sociais e econômicos. Também deve ser respaldado por um ambiente que promova a igualdade de gênero e a inclusão, apoiado, entre outros fatores, pela formulação e pelo financiamento de políticas e serviços de cuidado.

Espera-se que este guia ofereça aos governos, às organizações de empregadores, às organizações de trabalhadores e às demais partes interessadas as práticas e os conhecimentos necessários para contribuir com uma transição justa na qual a justiça social ocupe um lugar central. A OIT reafirma seu compromisso em intensificar os esforços para promover uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero que não deixe ninguém para trás.



► Introdução

As mudanças climáticas têm amplas repercussões sobre o mundo do trabalho. O aumento das temperaturas globais ameaça a segurança e a saúde de trabalhadores e trabalhadoras, além de provocar perdas de produtividade (OIT, 2019e). Esses efeitos incidem com maior intensidade sobre grupos e regiões já em situação de vulnerabilidade social e geográfica. O impacto observado e previsto das mudanças climáticas e ambientais, quando não mitigado, compromete avanços obtidos na redução da pobreza, na promoção do trabalho decente, na igualdade de gênero, na inclusão e na justiça social (IPCC, 2022). **Estima-se que, se não forem mitigadas, as mudanças climáticas podem levar até 132 milhões de pessoas à pobreza até 2030** (Jafino et al., 2020).

As consequências das mudanças climáticas não afetam mulheres e homens da mesma maneira (Nações Unidas, Conselho de Direitos Humanos, 2019; BID e OIT, 2020; Omer e Capaldo, 2023). Essa diferença decorre, em grande parte, das desigualdades históricas e estruturais, sociais e econômicas, que limitam o acesso e o controle das mulheres sobre a tomada de decisões, os recursos econômicos e ambientais e os seus próprios direitos (Gana, MESTI e MoGCSP, 2021). Considerando que 1,2 bilhão de empregos dependem diretamente dos serviços ecossistêmicos e de um clima estável (OIT, 2018d), enfrentar as mudanças climáticas é essencial para concretizar o Programa de Trabalho Decente e alcançar o desenvolvimento sustentável e a igualdade de gênero.

À medida que os países adotam medidas para reduzir emissões de gases de efeito estufa e fortalecer a resiliência climática em todas as regiões do mundo, inevitavelmente **ocorrerão perdas de empregos, sobretudo no setor de combustíveis fósseis**. Além disso, os novos empregos nem sempre surgirão nas mesmas regiões ou com a mesma velocidade. Trabalhadores e trabalhadoras que migrarem entre setores precisarão adaptar e ampliar consideravelmente suas competências. As MPMEs também poderão enfrentar barreiras para aproveitar as oportunidades que a transição para economias verdes oferece.

Por outro lado, essa transformação proporciona muitas possibilidades. **Estima-se que, até 2030, somente as medidas ligadas ao setor de energia possam gerar cerca de 25 milhões de novos empregos** (OIT, 2018d). Medidas para aumentar a eficiência energética e o uso racional de recursos podem elevar a produtividade e reduzir custos (CFI, 2017).

Ainda assim, há o risco de que os benefícios não sejam distribuídos entre todas as pessoas e que alguns grupos sejam deixados para trás. Sem intervenções específicas e coordenadas, as mulheres podem ter acesso limitado às oportunidades de emprego e ao aumento da renda gerados pela transição, diferentemente dos homens, o que perpetuaria desigualdades de gênero e exclusão (OIT, 2023b). Uma ação climática verdadeiramente inclusiva e com perspectiva de gênero é, portanto, indispensável para evitar o agravamento das disparidades e fortalecer a justiça social.

Muitas mulheres e homens não poderão aproveitar, de forma automática, os benefícios da transição para economias com baixas emissões de carbono e resilientes às mudanças climáticas, a menos que **sejam elaboradas e**

implementadas estratégias e medidas intencionais que assegurem resultados sociais e econômicos positivos para todas as pessoas. Reconhecer a necessidade de que essas estratégias sejam inclusivas e incorporem a perspectiva de gênero é o cerne da noção de **transição justa** — entendida como o processo de promoção de economias ambientalmente sustentáveis de uma maneira inclusiva, por meio da geração de oportunidades de trabalho decente, da redução das desigualdades e do princípio de não deixar ninguém para trás (OIT, 2023e).

Essa abordagem busca maximizar os benefícios sociais e econômicos da ação climática e ambiental, inclusive mediante a criação de um ambiente favorável às empresas sustentáveis, ao mesmo tempo que administra os impactos adversos. **Uma transição justa deve apoiar-se no diálogo social efetivo, no respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e estar alinhada às normas internacionais do trabalho e aos direitos humanos.** Trata-se de um meio essencial para alcançar o desenvolvimento sustentável, integrando de forma equilibrada as dimensões econômica, social e ambiental.

A transição justa é um meio fundamental para alcançar o desenvolvimento sustentável e reúne suas dimensões econômica, social e ambiental de forma integrada. Ela também é fundamental para uma ação climática ambiciosa, porque é condição para garantir amplo apoio às transformações rápidas e de grande alcance que são necessárias para estabilizar o clima e adaptar-se a seus efeitos.

O Acordo de Paris (2015)² estabelece metas e compromissos globais fundamentais nesse sentido. Seu preâmbulo reconhece “os imperativos de uma transição justa da força de trabalho e da criação de **trabalho decente e de empregos de qualidade**, em conformidade com as prioridades de desenvolvimento definidas no âmbito nacional”. O texto também ressalta as **dimensões de direitos humanos e igualdade de gênero na ação climática**, ao afirmar a necessidade de que as Partes “[levem] em conta as suas respectivas obrigações relativas aos direitos humanos, ao direito à saúde, aos direitos dos povos indígenas, das comunidades locais, dos migrantes, das crianças, das pessoas com deficiência e das pessoas em situações vulneráveis e ao direito ao desenvolvimento, bem como à igualdade de gênero, ao empoderamento da mulher e à equidade intergeracional”.

A [Resolução e as Conclusões da OIT relativas a uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos](#), adotadas pelos 187 Estados-membros da OIT em 2023, reforçam a necessidade de **medidas urgentes para promover a transição justa**. A Resolução aprova as [Diretrizes de Política para uma Transição Justa para Economias e Sociedades Ambientalmente Sustentáveis para Todos](#), da OIT, como referência central para a formulação de políticas. Esse documento apresenta princípios orientadores e pontos de partida para políticas que promovam uma transição justa e inclusiva, com destaque para a necessidade de abordar a dimensão de gênero e a igualdade de oportunidades.

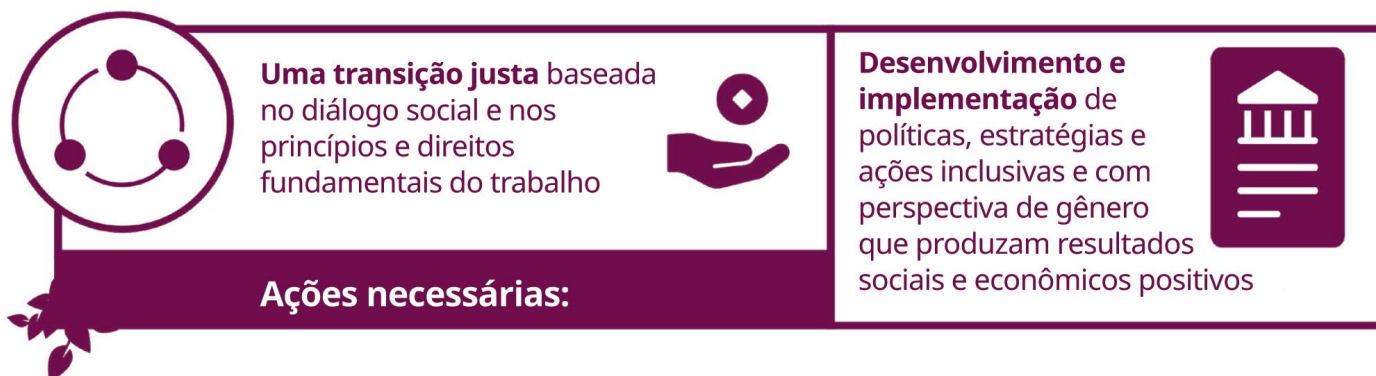
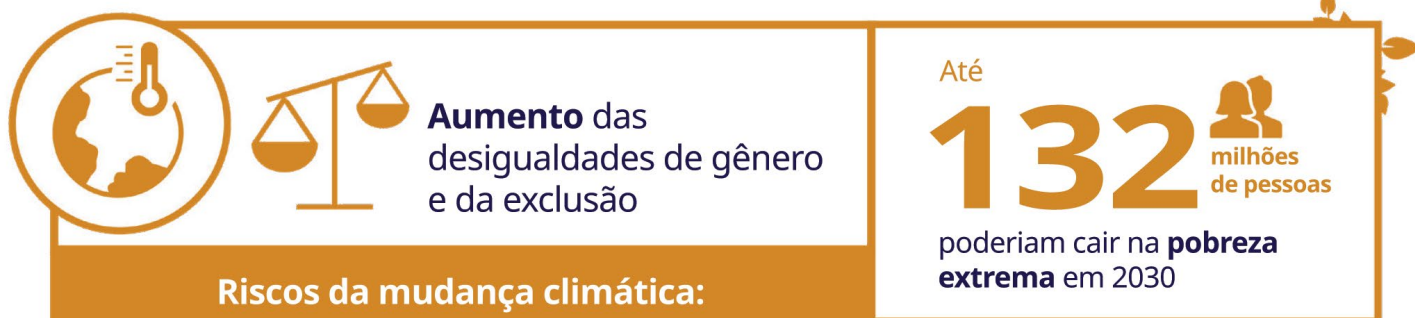
Apesar do crescente reconhecimento da importância de uma transição justa e da aceitação de sua relação intrínseca com a igualdade de gênero e a inclusão, a integração sistemática desses aspectos nas políticas ainda é desigual. As profundas transformações que a ação climática pode provocar nas estruturas

2 O texto do Acordo de Paris está disponível em: https://unfccc.int/files/essential_background/convention/application/pdf/english_paris_agreement.pdf.

econômicas e nos mercados de trabalho oferecem uma oportunidade ímpar de reconfigurar **desigualdades históricas de gênero e outras interseccionalidades**. No entanto, isso só será possível se tais dimensões forem abordadas de forma intencional e transversal nos processos de tomada de decisão e implementação de políticas.

Este guia de políticas tem por objetivo apoiar a compreensão do vínculo entre **mudanças climáticas, dimensão de gênero, igualdade e inclusão e trabalho decente**, além de oferecer caminhos de ação. Foi concebido para apoiar governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, grupos de mulheres e demais partes interessadas com ideias derivadas de práticas que contribuem para uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero.

Riscos das mudanças climáticas, oportunidades e ações para uma transição justa



Além disso, pretende respaldar a formulação e a aplicação de políticas orientadas para alcançar a igualdade de gênero no trabalho por meio de um programa transformador, alinhando-se à Declaração do Centenário da OIT (2019) e à [Estratégia Integral da OIT para Reduzir e Prevenir as Desigualdades no Mundo do Trabalho](#) (2021).

Este guia baseia-se nas [Diretrizes da OIT para uma Transição Justa](#) (2015a), que ressaltam a necessidade de considerar a forte dimensão de gênero de muitos desafios e oportunidades ambientais; e na [Resolução e Conclusões relativas a uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos](#) (OIT, 2023i), que fazem um apelo por uma transição justa inclusiva e com perspectiva de gênero.

Embora o conceito de transição justa esteja vinculado principalmente à ação climática, ele também se aplica a outros desafios ambientais, como a perda de biodiversidade e a poluição. Este guia, no entanto, concentra-se nas medidas voltadas para o enfrentamento das mudanças climáticas, ainda que suas considerações e recomendações possam ser adaptadas a outros contextos ambientais. **Cada desafio ambiental específico, porém, apresenta uma dinâmica própria de igualdade** que deve ser considerada.

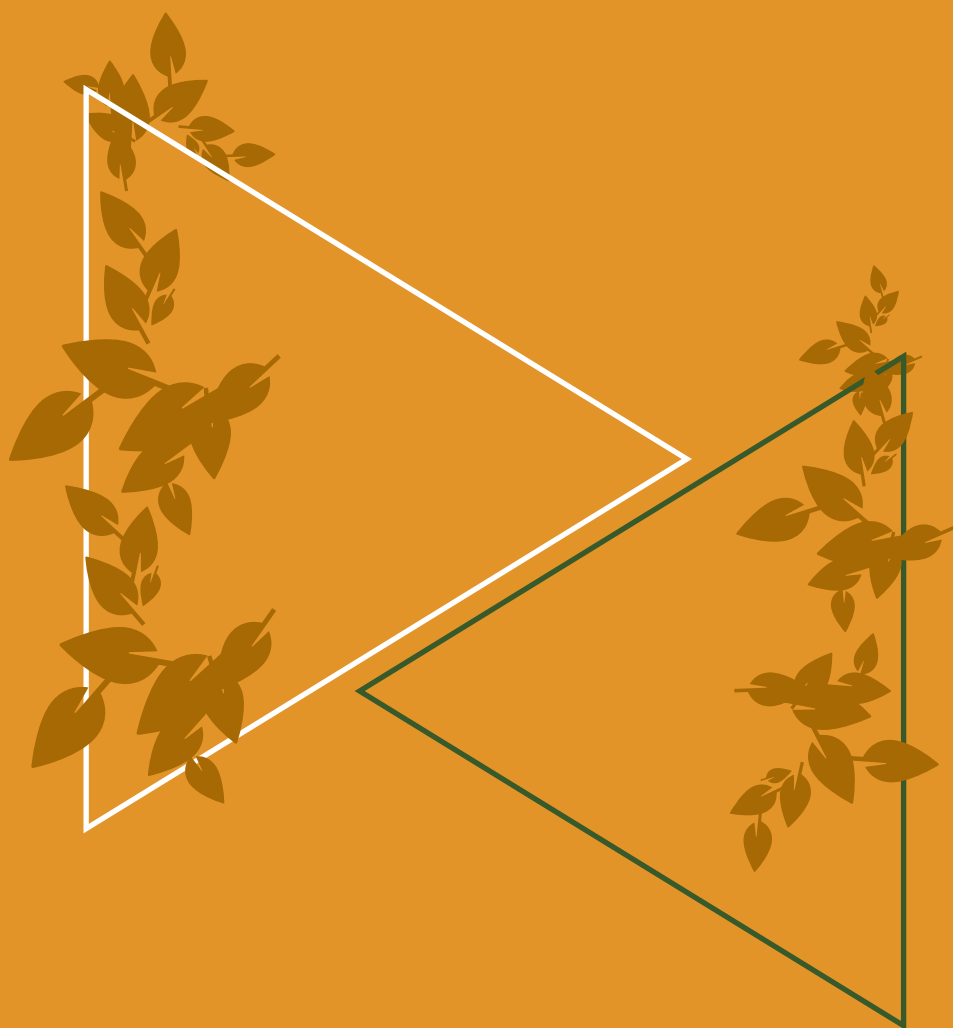
O **Capítulo 1** apresenta os principais impactos das mudanças climáticas sobre sociedades e economias, articulando suas conexões com o trabalho decente, a igualdade de gênero e a inclusão. Também destaca o papel das NDCs, dos marcos e estratégias para uma transição justa e das abordagens de igualdade para garantir que a transição seja realmente justa.

O **Capítulo 2** aborda o conjunto de âmbitos de política previstos nas Diretrizes da OIT para uma Transição Justa, oferecendo exemplos e pontos de partida para a construção de instrumentos de políticas nesses âmbitos.

O **Capítulo 3** destaca os setores econômicos estratégicos para uma transição justa. Indica a importância do setor de cuidados neste processo e seu potencial de gerar novas oportunidades de emprego ao longo da transição.

Os **Capítulos 4 e 5** estão centrados na necessidade de uma abordagem coerente e integrada para alcançar uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero, e na priorização dos investimentos necessários.

Por fim, o **Capítulo 6** sintetiza as conclusões e recomendações gerais.



1. Ação climática, trabalho decente e igualdade de gênero



As mudanças climáticas — compreendidas como mudanças de longo prazo nas temperaturas e nos padrões climáticos, com consequências sobre os ecossistemas, as economias, a saúde e o bem-estar humano — afetam todas as regiões e economias (Nações Unidas, s.f.). Em resposta a esse fenômeno global, uma série de medidas tem sido implementada. A ação climática, entendida como qualquer medida, política ou programa orientado para enfrentar as mudanças climáticas e seus impactos, normalmente consiste em medidas de mitigação e adaptação, aplicadas de forma isolada ou combinada (PNUD, 2023b).

A mitigação diz respeito às iniciativas destinadas a reduzir as emissões de gases de efeito estufa³ ou aumentar os seus sumidouros (IPCC, 2001). Em outras palavras, trata-se de evitar ou reduzir a liberação na atmosfera de gases de efeito estufa, que retêm calor e ocasionam as mudanças climáticas. A mitigação inclui medidas destinadas a:

- dissociar a atividade econômica das emissões, aprimorando a eficiência energética, por exemplo;
- substituir os combustíveis fósseis por fontes de energia renováveis;
- alterar práticas agrícolas para reduzir a pegada de carbono; e
- frear o desmatamento e promover o florestamento.

A adaptação às mudanças climáticas consiste em ajustar os sistemas naturais ou humanos aos efeitos observados ou previstos do clima, de modo a minimizar prejuízos e potencializar benefícios (IPCC, 2001). Isso envolve, entre outras coisas:

- a construção de infraestrutura, como diques e sistemas de proteção contra enchentes;
- a diversificação econômica frente à mudança das condições climáticas;
- ações de conservação para enfrentar a escassez hídrica; e
- mudanças nos insumos agrícolas e nas práticas agrícolas com a finalidade de responder às variações nos padrões climáticos.

As medidas de mitigação e adaptação exigem mudanças profundas na maneira pela qual nossas economias e sociedades produzem e consomem. Levam a mudanças na estrutura das economias, já que alguns setores crescerão, enquanto outros se retrairão. Essas medidas acarretarão mudanças nos materiais e nos processos de produção, inclusive nas tecnologias utilizadas, induzindo transformações no que se refere ao desenvolvimento de competências.

Os empregos que serão gerados ou que mudarão na transição para economias resilientes e com baixas emissões de carbono podem apresentar **déficits de trabalho decente**. O mesmo pode ocorrer em relação às medidas de proteção social e trabalhista e aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

3 Os gases de efeito estufa são gases na atmosfera da Terra que retêm o calor do sol, mantendo o nosso planeta quente. Desde o início da era industrial as atividades humanas conduziram à liberação de níveis perigosos de gases de efeito estufa, causando o aquecimento global e as mudanças climáticas” (PNUD, 2023b). As emissões de gases de efeito estufa “provenientes da extração e da queima de combustíveis fósseis contribuem em grande medida tanto para as mudanças climáticas como para a poluição do ar” (OMS, s.f.).

Os impactos e as oportunidades decorrentes dessas medidas de mitigação e adaptação não afetam mulheres e homens — em toda a sua diversidade — da mesma forma. Além disso, a sua capacidade de contribuir com as soluções climáticas e de beneficiar-se delas está determinada por sua **posição social** — por exemplo, por seu nível de escolaridade, por sua situação trabalhista e pela divisão de gênero do trabalho remunerado e não remunerado.

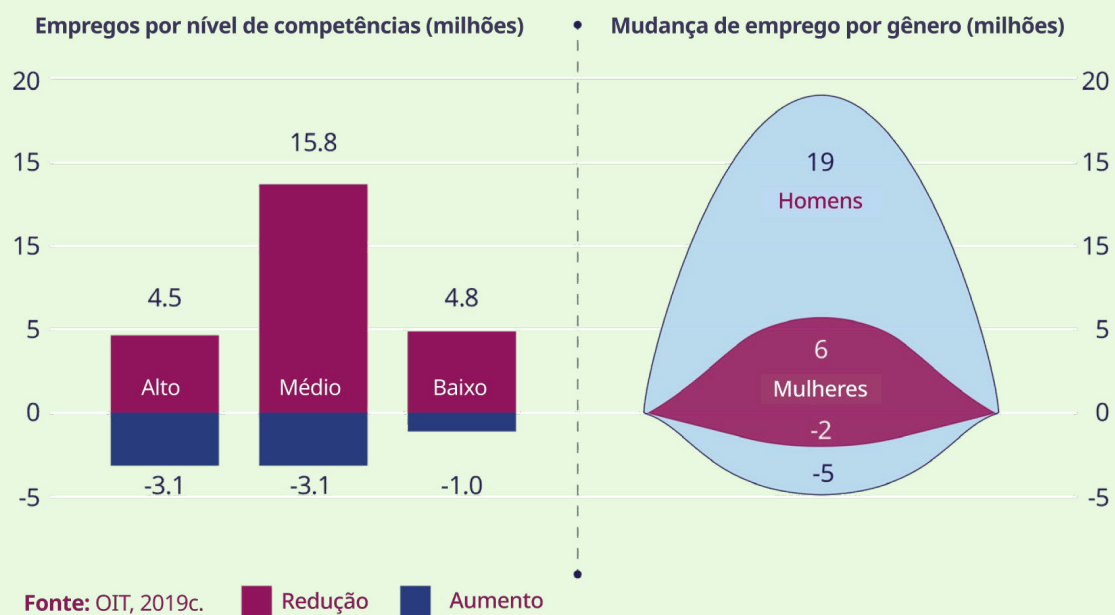
Impactos das mudanças climáticas e marcos e estratégias de transição justa inclusivos e com perspectiva de gênero



A OIT (2019c) estima que, se forem adotadas políticas adequadas de apoio social e econômico, a transição para economias de baixo carbono e circulares poderá criar cerca de 100 milhões de empregos até 2030 — aproximadamente 25 milhões na sustentabilidade energética e 78 milhões na economia circular. No entanto, também prevê perdas em setores tradicionais. Essa reconfiguração do emprego tende a afetar mulheres e homens de maneiras distintas e pode reproduzir desigualdades, a menos que sejam adotadas medidas específicas.

O Gráfico 1 indica que a maioria dos empregos criados na transição para a sustentabilidade energética estará concentrada nas ocupações de qualificação média, nas quais predominam os homens. Dessa forma, poderá deixar para trás as mulheres e outros grupos, a menos que sejam levadas em conta políticas inclusivas e com perspectiva de gênero, de desenvolvimento de competências e de outros conjuntos de políticas públicas.

► Gráfico 1: Redução e aumento de empregos no cenário da sustentabilidade energética até 2030, por nível de competências e gênero (milhões de pessoas)



Para que a transição justa promova trabalho decente e justiça social — e sirva como meio para reduzir a pobreza de homens e mulheres em toda a sua diversidade —, as políticas de mitigação e adaptação climáticas devem considerar seus efeitos sobre o trabalho decente, a igualdade de gênero e a inclusão, bem como sua inter-relação. Ou seja, é importante que elas sejam complementadas por políticas adequadas nos âmbitos do emprego, do trabalho, do gênero e da igualdade, todas agindo em sinergia.

Em outras palavras, **as políticas de mitigação e adaptação devem fazer parte de um esforço integrado para alcançar uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero para todos.** Para que isso ocorra, são necessários compromissos firmes que situem a dimensão de gênero e todas as dimensões da igualdade no contexto da ação climática. As estratégias e marcos nacionais, incluindo os orientados para uma transição justa, devem estar alinhados com a igualdade de gênero e a inclusão, e devem oferecer espaço e estabelecer relevância para essas perspectivas. Embora os avanços ainda sejam desiguais, há sinais promissores de progresso.

Um compromisso mundial com uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero

O texto da [Resolução e das Conclusões relativas a uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos](#), da OIT, adotadas em 2023, insiste na necessidade de tomar medidas urgentes para promover a transição para uma economia mais verde. Reconhece-se que a inação diante da mudança climática e da degradação ambiental exacerbará as desigualdades de gênero e outras formas de desigualdade e exclusão. A Resolução aprova as Diretrizes da OIT para uma transição justa como referência central para a formulação de políticas.

Em seus princípios orientadores para uma transição justa, a Resolução reconhece que “[d]everia ser promovida a igualdade de gênero, a inclusão social e a equidade, prestando especial atenção aos povos indígenas e tribais e aos grupos em situação de vulnerabilidade” (parágrafo 17).

Ressalta ainda a importância da participação de pessoas que pertencem a um ou vários grupos em situação de vulnerabilidade, incluindo povos indígenas e comunidades rurais, de modo que possam participar na elaboração de medidas inclusivas e com perspectiva de gênero para alcançar uma transição justa e beneficiar-se delas.

Além disso, enfatiza que os **governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores têm um papel fundamental a desempenhar na elaboração, aplicação, acompanhamento e avaliação de marcos inclusivos, integrados, coerentes e com perspectiva de gênero para uma transição justa**, assegurando a coordenação com as políticas econômicas, sociais e ambientais pertinentes (OIT, 2023e).

Aproveitar as NDCs para fortalecer a inclusão e a perspectiva de gênero na transição justa

As NDCs são planos de ação climática que os países signatários do Acordo de Paris (2015) se comprometem a executar. Em conformidade com esses planos, os países devem cumprir suas metas próprias de mitigação e adaptação (PNUD, 2023b). Elas são instrumentos não vinculantes orientados para a redução das emissões nacionais e para a adaptação aos efeitos das mudanças climáticas. De modo geral, incluem objetivos e metas para todo o país, bem como ações em setores específicos e fundamentais para a economia. Desde a primeira rodada de NDCs, elas já foram atualizadas em mais de 100 países; ao longo do tempo, foi adotado um número crescente de compromissos de zero emissões líquidas, estratégias de longo prazo e legislações.

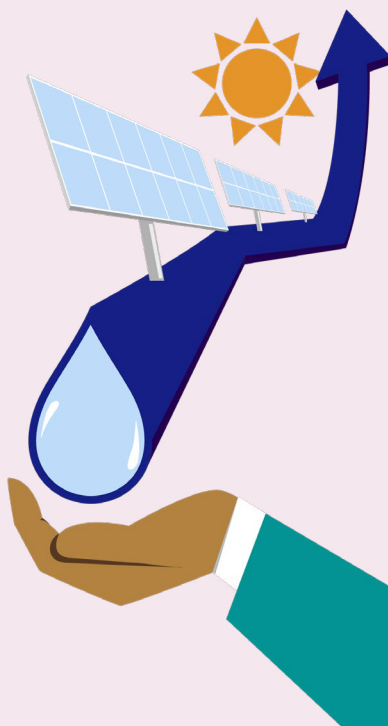
Na primeira geração de NDCs (2015), a maioria dos países enfrentou dificuldades para integrar as questões de gênero. Isso ocorreu, em parte, devido à escassez de dados desagregados, à compreensão insuficiente dos diferentes impactos das mudanças climáticas sobre mulheres e homens e à falta de articulação entre ministérios ou outros órgãos ambientais e de clima e os órgãos responsáveis pela pauta de gênero.

A segunda geração de NDCs mostra avanços no que se refere à atenção à igualdade de gênero, com mais aspirações para a ação e compromissos para elaborar planos de ação de gênero. Um número crescente de países demonstrou maior compromisso com a integração das questões de gênero em âmbitos de política e setores-chave, incluindo a mitigação das emissões, a adaptação às mudanças climáticas, a sustentabilidade ambiental, o emprego, a energia, o transporte e a agricultura. Por exemplo, 40 dos 41 países africanos que apresentaram NDCs atualizadas em 2023 incluíram considerações de gênero; 34 incluíram considerações de gênero em relação à adaptação, e 27 incluíram considerações de gênero relacionadas com a mitigação (PNUD, 2023a).

Jordânia: Transferência de tecnologia para soluções com perspectiva de gênero

As NDCs da Jordânia reconhecem que, para alcançar uma mudança transformadora, os compromissos precisam ser traduzidos em ações práticas que abordem as causas fundamentais das desigualdades e da discriminação, da distribuição desequilibrada de recursos, das relações desiguais de poder e da marginalização. As NDCs também reconhecem que os impactos das mudanças climáticas afetam de maneira distinta as mulheres, os homens, as meninas e os meninos, e destacam a necessidade de soluções com perspectiva de gênero para aumentar a resiliência frente às mudanças climáticas. Além disso, as NDCs mencionam a necessidade de criar novas oportunidades de trabalho qualificado nas economias verdes para as pessoas com deficiência, por meio da aprendizagem, da sensibilização, do ensino e de trajetórias profissionais em gestão e nas oportunidades criadas por ambientes de trabalho virtuais. As medidas de adaptação e mitigação que levem em conta as pessoas com deficiência devem ser consideradas prioridades sociais. Além de considerar sua natureza ecológica, a Jordânia pretende integrar a perspectiva de gênero no ecoturismo, na energia solar e na gestão da água. O país também apresenta medidas concretas com perspectiva de gênero para prestar serviços resilientes às mudanças climáticas.

Fonte: Jordânia, Ministério do Meio Ambiente, 2021.



Abordar da igualdade de gênero nas NDCs: situação mundial atual

Extrato da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, NDCs sob o Acordo de Paris: Relatório Síntese do Secretariado, 2023.

“De 79% das Partes que fizeram referência a acordos formais estabelecidos para a consulta com as partes nacionais interessadas, 93% indicou que tinha executado processos de consulta e colaboração de uma maneira inclusiva e participativa, e 81% delas fizeram referência especificamente a consultas com perspectiva de gênero.”

“As Partes reconhecem cada vez mais que a integração da perspectiva de gênero é uma maneira de aumentar a ambição e a eficácia de sua ação climática: 79% das Partes proporcionaram informação relacionada com a perspectiva de gênero em suas NDCs, e 33% afirmou que vão levar em conta na prática de suas NDCs.” (...)

“No total, 79% das Partes fez referência a mecanismos formais estabelecidos para consultar as partes interessadas, entre elas o público em geral, as comunidades locais, os povos indígenas, as entidades privadas, as empresas e as associações comerciais, as organizações da sociedade civil, as associações de jovens, as associações de mulheres, os associados regionais para o desenvolvimento, o setor acadêmico e as comunidades de pesquisa: 93% dessas Partes indicou que havia executado esses processos de consulta e colaboração de uma maneira inclusiva e participativa, e 59% fez referência especificamente a consultas com perspectiva de gênero, referindo-se a diretrizes concretas para garantir a sensibilidade a respeito das questões de gênero, por exemplo, durante as consultas públicas, e colocando em destaque a inclusão de mecanismos nacionais de gênero, grupos de gênero e de mulheres, ou organizações não governamentais, no processo.” (...)

“Embora 60% das Partes tenha feito referência a políticas e leis pertinentes, 37% afirmou um compromisso geral com a igualdade de gênero. Outras também incluíram informação sobre a maneira na qual havia sido previsto ou estava previsto integrar a perspectiva de gênero na colocação em prática das NDCs; por exemplo, 40% sobre ferramentas e métodos específicos, como análises ou avaliações de gênero, indicadores de gênero, dados desagregados por gênero e estabelecimento de verbas com perspectiva de gênero, e 5% incluiu a perspectiva de gênero como um critério para priorizar as atividades.”

“Das Partes que fizeram referência à perspectiva de gênero em suas NDCs, 54% a consideraram uma questão transversal que deveria ser abordada nas medidas de adaptação e mitigação; 12% focou na adaptação e 10% consideraram a perspectiva de gênero exclusivamente no contexto da adaptação.”

“33% das Partes se referiram à sua ação climática prevista com perspectiva de gênero, e 19% a sua ação climática com perspectiva de gênero ou elaborada em geral levando em conta os aspectos de gênero no contexto de setores específicos, como a agricultura, a energia, a saúde, a água, a redução do risco de desastres, o uso da terra, a mudança de uso da terra, a silvicultura, a pecuária, a gestão de resíduos, a pesca e a educação.”

“Entretanto, 34% das Partes ressaltou a importância de proporcionar oportunidades de desenvolvimento de capacidades, financiamento e tecnologia para a adoção de medidas concretas em matéria de gênero, e de que esses meios de aplicação tivessem uma perspectiva de gênero.”

“Além disso, 10% das Partes considerou a perspectiva de gênero de uma maneira implícita ou explícita, já que está relacionada com outros fatores sociais; 37% considerou explicitamente as necessidades e perspectivas específicas em função do gênero, os efeitos diferenciados por gênero das mudanças climáticas e da ação climática e as suas contribuições; 26% considerou que as mulheres eram vulneráveis; 19% considerou as mulheres como partes interessadas ou agentes da mudança, e 7% considerou as pessoas de outros gêneros.”

Fonte: Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, 2023c.

Embora as primeiras NDCs tenham, de modo geral, negligenciado as dimensões relacionadas ao emprego e ao trabalho, as versões mais recentes vêm incorporando, de forma crescente, referências ao trabalho decente e à transição justa. Assim, tornam-se instrumentos centrais para abordar as repercussões sociais da ação climática e permitem maior coerência das políticas.

Ainda assim, **um desafio recorrente que permanece na maioria das NDCs é conciliar as considerações em matéria de trabalho decente e transição justa com os objetivos de paridade e igualdade de gênero.** Em muitos casos, esses temas são tratados de maneira isolada, sem conexão entre si. No entanto, as mudanças climáticas — e as políticas voltadas a enfrentá-las — impactam mulheres e homens de formas distintas no mercado de trabalho. Por isso, é essencial estabelecer vínculos diretos entre clima, emprego e gênero nas NDCs, bem como em suas estratégias e instrumentos de implementação.

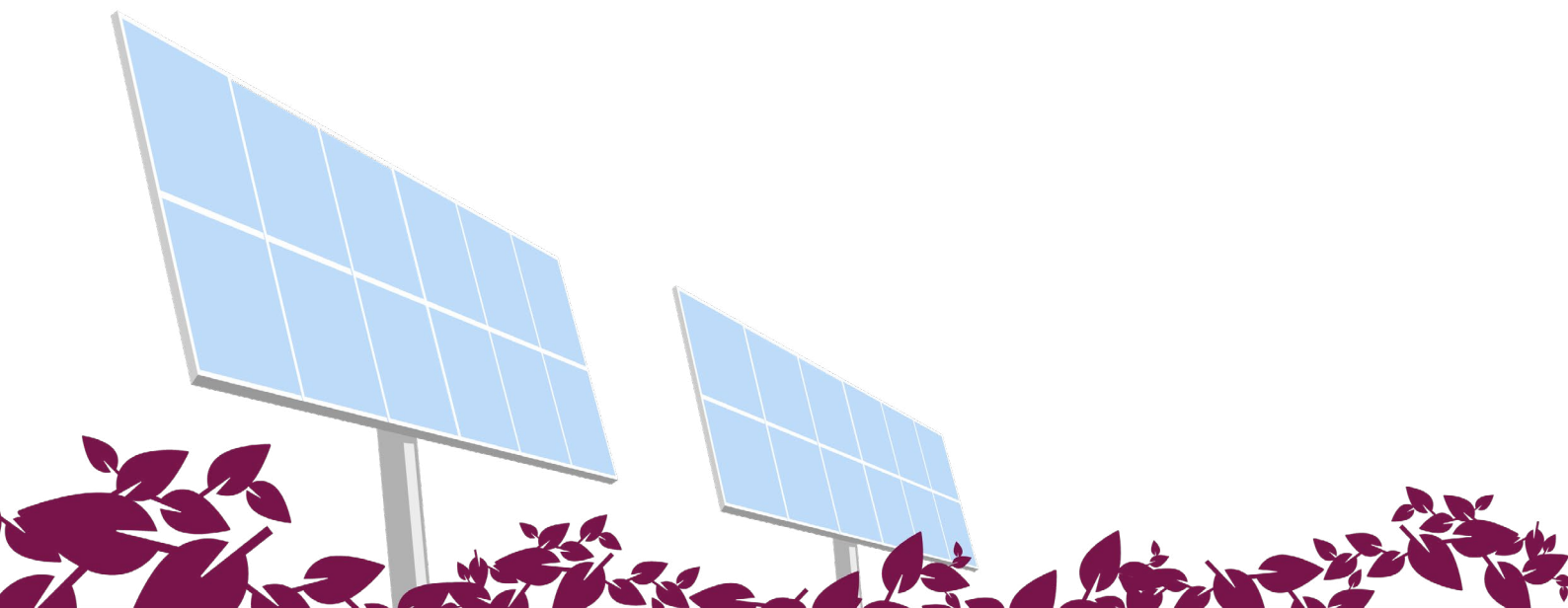
A ação climática e as ações voltadas à transição justa podem ser inclusivas e ter perspectiva de gênero quando consideram, de modo sistemático, as diferentes condições, situações e necessidades de mulheres e homens em todas as etapas de execução.

Esse processo sistemático é conhecido como **integração da perspectiva de gênero** e deve contemplar a definição de critérios de referência, o desenvolvimento de projetos participativos, a identificação de objetivos e indicadores, além da criação de mecanismos de monitoramento e avaliação (NDC Partnership, 2021). A integração da perspectiva de gênero em todo o trabalho relacionado com o clima pode ser delineada pelas NDCs dos países, vinculando seus compromissos com os direitos humanos e a igualdade de gênero, e incorporando estratégias para enfrentar as mudanças climáticas em seus **planos de ação de gênero**.

O estabelecimento de sistemas de acompanhamento e de prestação de contas no que diz respeito aos compromissos das NDCs, incluindo indicadores de igualdade de gênero e de direitos humanos, cria exigências em relação ao tema e promove a integração da perspectiva de gênero.

Nesse processo, é essencial adotar uma **abordagem interseccional**, que reconheça que todas as pessoas têm as suas próprias experiências e que diferentes formas de discriminação e de opressão afetam indivíduos e grupos. Devem ser considerados aspectos como gênero, raça, origem étnica, classe social, orientação sexual, deficiência, entre outros (Womankind Worldwide, 2019).

Tal abordagem é essencial para compreender como a sobreposição dessas identidades pode ampliar situações de vulnerabilidade — inclusive no contexto das mudanças climáticas e da ação climática.



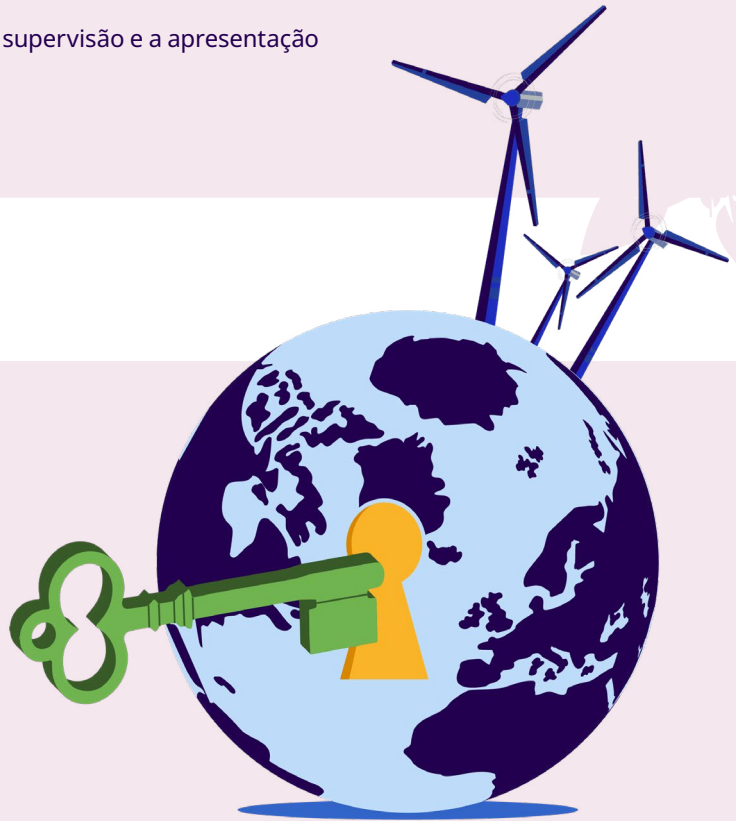
Elementos fundamentais de um plano de ação de gênero em relação a uma transição justa

- Preencher as lacunas de conhecimento das instituições e organizações sobre o vínculo entre a ação climática, a igualdade de gênero, a inclusão e o trabalho decente.
- Garantir o equilíbrio de gênero, a participação e a liderança das mulheres em todos os processos relacionados com a ação climática, buscando representar toda a diversidade de mulheres.
- Dar apoio às equipes dos diversos setores para integrar a igualdade de gênero e a inclusão na execução e nas operações dos programas.
- Aumentar a sensibilização sobre as mudanças climáticas e as considerações de gênero em todos os níveis.
- Ampliar o acesso aos recursos tanto para as mulheres como para os homens.
- Promover a elaboração de orçamentos, a supervisão e a apresentação de relatórios com perspectiva de gênero.

Fonte: Adaptado de Gana, MESTI e MoGCSP, 2021.

Como a interseccionalidade se relaciona com uma transição justa inclusiva?

As formas interseccionais de discriminação — a maneira como confluem diversas formas de desigualdade e se exacerbam — aumentam os riscos das mudanças climáticas. As mulheres e meninas indígenas e tribais, muitas vezes, estão particularmente expostas aos efeitos das mudanças climáticas, devido à pobreza extrema e a sua dependência direta de ecossistemas frágeis que são mais vulneráveis à variabilidade e aos extremos climáticos (OIT, 2017b). As pessoas que historicamente são objeto de desigualdades sociais, econômicas e políticas devido à discriminação, à marginalidade ou à exclusão por motivo de gênero, idade, origem étnica, classe social, idioma, estado sorológico em relação ao HIV, deficiência e/ou orientação sexual e identidade de gênero são mais vulneráveis, de forma desproporcional, aos efeitos negativos das mudanças climáticas (IPCC, 2022).



Recomendações para aproveitar as NDCs como pontos de partida chave para uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero

- Elaborar ou atualizar as NDCs por meio de processos de consulta, incluindo o diálogo social com as organizações de empregadores e de trabalhadores, a colaboração com grupos de mulheres e a cooperação com outros representantes da sociedade civil, tais como organizações de pessoas com deficiência e representantes de povos indígenas e tribais. Isso criará espaços para expressar e ouvir preocupações e soluções que possam ser refletidas nas políticas, garantindo que respondam melhor às realidades e necessidades das pessoas. Esses processos de consulta e diálogo também podem gerar amplo apoio para uma ação climática ambiciosa.
- Reconhecer as necessidades concretas das mulheres no contexto tanto dos efeitos das mudanças climáticas como das respostas às mudanças climáticas.
- Reconhecer o papel das mulheres como agentes da mudança, bem como sua participação na formulação e na implementação de soluções climáticas.
- Incluir linguagem e compromissos claros nas NDCs, que ressaltem de maneira sistemática as dimensões de gênero e as considerações relativas à vulnerabilidade, à transição justa e ao trabalho decente, com indicações claras das medidas práticas que devem ser adotadas como parte da execução das NDCs.
- Cumprir os compromissos relacionados à igualdade de gênero e à transição justa por meio de estratégias adequadas, instrumentos de política e alocação de verbas nacionais para apoiar a execução das NDCs.

Aproveitar as estratégias e os marcos integrados para uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero

Além das NDCs e dos planos de ação de gênero, **os marcos e as estratégias para uma transição justa**, inclusiva e com perspectiva de gênero são um meio importante para criar um ambiente que permita que a igualdade de gênero e a inclusão sejam o foco da transição justa.

Essas **medidas são eficazes para apoiar a integração de políticas em diferentes âmbitos e setores e para garantir a sua aplicação coerente em diversos níveis: nacional, setorial e no local de trabalho.**

Quando concebidas com uma ótica inclusiva e com perspectiva de gênero, essas estratégias e marcos podem ser um meio fundamental para promover a igualdade de gênero e o trabalho decente para mulheres e homens.

Além disso, ao oferecer orientações para a elaboração de instrumentos de política em diferentes âmbitos e para o fortalecimento ou a criação de mecanismos institucionais inclusivos para o diálogo social e a participação, as estratégias e os marcos para uma transição justa podem conduzir a resultados ambiciosos em matéria de igualdade quando refletem a coerência das políticas e a coordenação entre os ministérios competentes envolvidos na sua elaboração e implementação.

Quando amparadas por **políticas institucionais claras, que incluam mecanismos de prestação de contas e responsabilização por resultados insuficientes em matéria de igualdade de gênero**, as estratégias de transição justa podem gerar avanços concretos na promoção da igualdade e da

inclusão. Atualmente, os esforços de prestação de contas focam, fundamentalmente, nos processos e nos resultados, em vez de na realização dos direitos e no cumprimento das obrigações. De fato, a integração sistemática da perspectiva de gênero deveria ser potencializada mediante um marco de direitos humanos e de igualdade de gênero.

Os esforços de integração da perspectiva de gênero devem alcançar todos os setores e níveis, incorporar uma perspectiva interseccional das desigualdades sociais e avaliar a prestação de contas no que diz respeito aos compromissos internacionais, que têm mandatos claros para abordar as considerações de gênero na política climática, na transição justa e no trabalho decente (ONU-Mulheres, 2021).

Experiências de aprendizagem

As mulheres como agentes da mudança na Estratégia de Transição Justa no âmbito nacional na Espanha.

A Estratégia de Transição Justa da Espanha pretende maximizar os benefícios sociais da transição ecológica e mitigar seus efeitos negativos. A estratégia integra o princípio de que é necessário promover empregos verdes para garantir que as mulheres possam aproveitar as oportunidades que a transição oferece e inclui, entre seus objetivos estratégicos, medidas orientadas para reduzir as desigualdades de gênero na transição ecológica, tais como:



- medidas orientadas para garantir a incorporação das mulheres em oportunidades de emprego na economia verde, por meio da integração da perspectiva de gênero;
- a utilização de dados desagregados por gênero para acompanhar a situação da transição ecológica nos setores da economia, as tendências dessa transição e a sua evolução;
- apoio específico para a criação de empregos verdes nas zonas rurais, com particular atenção à promoção do emprego de jovens, mulheres e da iniciativa empresarial; e
- a facilitação da visibilidade das contribuições ativas e equitativas das mulheres como agentes da mudança.

As principais medidas são: (i) realizar uma análise de gênero, com foco na taxa de atividade e na participação das mulheres nas ocupações; (ii) ampliar as oportunidades de formação existentes para o emprego das mulheres; e (iii) integrar as propostas dos coletivos de mulheres na definição de acordos. Além disso, o financiamento de uma transição justa, no marco da estratégia, prioriza projetos destinados a promover a igualdade de gênero — especialmente aqueles que fomentam o emprego das mulheres e contribuem para revitalizar a economia liderada por elas — bem como a elaboração de projetos de infraestrutura que melhorem o acesso das mulheres às tecnologias da informação e da comunicação (TIC).

Outros aspectos da estratégia incluem fomentar o emprego das mulheres; exigir que entre 25% e 30% dos empregos criados sejam destinados a mulheres desempregadas; ofertar formação para promover a iniciativa empresarial das mulheres; e destacar a importância de promover a igualdade de gênero no marco de uma transição justa.

Em 2021, o Instituto da Mulher do Ministério da Igualdade da Espanha e o Instituto para a Transição Justa assinaram um protocolo para elaborar, em conjunto, medidas destinadas a promover a iniciativa empresarial e melhorar a empregabilidade e as condições de trabalho das mulheres nos territórios afetados pela transição energética.

Enfrentar as desigualdades estruturais para uma transição justa inclusiva e com perspectiva de gênero

O aproveitamento dos marcos e compromissos nacionais sobre a igualdade de gênero, o clima e a transição justa significa reconhecer que mulheres e homens, em toda a sua diversidade, ainda não desfrutam das mesmas oportunidades e condições de tratamento — seja na sociedade, na vida doméstica e comunitária, no mundo do trabalho (abrangendo a economia formal e informal, on-line e presencial, remunerada ou não) ou nas instâncias de governança.

Enfrentar os obstáculos estruturais que limitam a capacidade das mulheres e de outros grupos de se preparar para o mundo do trabalho, nele permanecer e progredir, exige uma **abordagem sistêmica e integrada**, baseada na articulação entre **políticas públicas, marcos legais e boas práticas**. Essas ações devem se complementar e ser intencionalmente orientadas à **redução das disparidades de gênero e de outras formas de desigualdade**, atuando de maneira coordenada e complementar.

O quadro a seguir resume alguns dos **principais entraves estruturais** que dificultam o empoderamento social e econômico das mulheres, limitando sua capacidade de participar ativamente dos processos de transição justa e de experimentar igualdade de oportunidades e de tratamento. Também sugere **exemplos não exaustivos de intervenções** que, quando adaptadas ao contexto, podem fortalecer iniciativas voltadas à promoção da **inclusão e da igualdade de gênero**, especialmente no âmbito de uma transição justa.

► Quadro 1: Obstáculos estruturais e intervenções para fomentar a igualdade de gênero e a inclusão

Obstáculos estruturais no âmbito social:	Intervenções para promover o empoderamento e os direitos das mulheres:
► Normas sociais, estereótipos de gênero, atitudes e práticas discriminatórias. ► Acesso desigual à terra e à propriedade, bem como a outros bens e recursos; acesso desigual à educação e à saúde, incluindo a saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos. ► Relações de poder desiguais no domicílio e conhecimento limitado sobre os direitos das mulheres. ► Distribuição desigual do trabalho de cuidados não remunerado entre mulheres e homens — e entre a família e o Estado. ► Leis e práticas discriminatórias (por exemplo, leis de sucessão e de propriedade da terra). ► Violência e assédio por motivo de gênero. <i>Ainda que não seja uma lista exaustiva, todos esses fatores reforçam as desigualdades de gênero e outras desigualdades, limitam as opções das mulheres e resultam na violação de seus direitos humanos.</i>	► Derrogar leis e práticas discriminatórias por meio de reformas legais, ações de sensibilização, iniciativas de promoção da igualdade e campanhas públicas. ► Garantir o acesso à educação e ao conhecimento, à atenção à saúde — incluindo a saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos —, bem como aos bens e recursos, como a terra. ► Ativar políticas e práticas voltadas para transformar a forma como as funções de gênero são compreendidas no contexto do trabalho de cuidados. ► Os serviços e políticas de proteção social, incluindo licenças para a prestação de cuidados — como os serviços de cuidado infantil e os cuidados de longa duração —, têm o potencial de reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidados não remunerado entre mulheres, homens e outros atores sociais, promovendo maior participação das mulheres no mercado de trabalho. ► Promover a dignidade e o respeito em todos os âmbitos da vida. ► Engajar homens e meninos, bem como a sociedade civil, os interlocutores sociais e os meios de comunicação, para fomentar uma cultura de promoção e garantia dos direitos das mulheres e de maior igualdade de gênero.

Obstáculos estruturais no mundo do trabalho:	Intervenções para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento para as mulheres:
▶ Políticas macroeconômicas, industriais e setoriais que não abordem — ou agravem — as desigualdades de gênero e outras formas de desigualdade. ▶ Acesso limitado e desigual à infraestrutura, à proteção social e aos serviços públicos de cuidado, incluindo os serviços de cuidado infantil e os cuidados de longa duração. ▶ Segregação ocupacional persistente por motivo de gênero no mercado de trabalho. ▶ Condições de trabalho precárias (baixos salários, violência e assédio, oportunidades profissionais limitadas e ausência de políticas transformadoras de licenças para a prestação de cuidados, como as licenças maternidade, paternidade e parental). ▶ Alta prevalência de mulheres na economia informal em diversas regiões. ▶ Aumento dos fluxos migratórios relacionados a fatores econômicos, climáticos e a conflitos armados. ▶ Oportunidades desiguais de acesso à educação, ao desenvolvimento de competências e à aprendizagem ao longo da vida. ▶ Poucas intervenções específicas para apoiar as mulheres durante as transições no mundo do trabalho — por exemplo, abordando a brecha digital, fomentando a transição da economia informal para a economia formal e avançando para uma economia mais verde, com maior acesso à informação e à tecnologia. ▶ Persistência de leis e práticas discriminatórias baseadas em múltiplos fatores, como sexo, gênero, raça, cor, idade, deficiência, origem étnica, situação migratória, estado sorológico em relação ao HIV, orientação sexual e identidade de gênero. ▶ Representação frágil e baixa participação das mulheres em processos de negociação, de tomada de decisão e em cargos de liderança. <i>Esses são alguns dos principais fatores que impedem que as mulheres desfrutem de igualdade de condições no mercado de trabalho em comparação com os homens. Tais fatores contribuem para a persistência das desigualdades salariais por motivo de gênero, penalizações associadas à maternidade, situações de vulnerabilidade, exposição à violência e ao assédio, oportunidades profissionais e de formação limitadas, além da dificuldade de conciliar o trabalho com as responsabilidades de cuidado.</i>	▶ Garantir a elaboração e a implementação de políticas macroeconômicas e setoriais inclusivas e com perspectiva de gênero. ▶ Pleitear investimentos em infraestrutura, políticas e serviços de cuidado. ▶ Proporcionar sistemas de proteção social universais, adequados, integrais e sustentáveis. ▶ Assegurar condições de trabalho decentes, com igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, tolerância zero à violência e ao assédio, medidas que favoreçam a conciliação entre a vida profissional e pessoal, além de oportunidades de desenvolvimento profissional e acesso a cargos de liderança. ▶ Apoiar o acesso das mulheres ao desenvolvimento de competências nas áreas de STEM, bem como à aprendizagem permanente, inclusive em setores relacionados à economia verde. ▶ Investir em iniciativas empresariais e de desenvolvimento sustentável voltadas ao empoderamento econômico das mulheres. ▶ Promover políticas para apoiar mulheres e homens durante processos de migração, bem como nas transições digitais e justas. ▶ Oferecer apoio às mulheres na transição da economia informal para a formal, inclusive por meio da ESS. ▶ Promover a ratificação e a aplicação das normas internacionais do trabalho, com particular atenção às Convenções nº 100, 111, 156, 183, 189 e 190⁴. ▶ Implementar ações afirmativas para ampliar a representação e a voz das mulheres nas organizações de empregadores e de trabalhadores.

⁴ Convenção nº 100 – Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951; Convenção nº 111 – Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958; Convenção nº 156 – Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981; Convenção nº 183 – Convenção sobre Proteção à Maternidade, 2000; Convenção nº 189 – Convenção sobre Trabalhadores Domésticos, 2011; Convenção nº 190 – Convenção sobre Violência e Assédio, 2019.

Obstáculos estruturais no âmbito de governança:	Intervenções para promover instituições com perspectiva de gênero e o diálogo social:
► Vontade política frágil e capacidades institucionais insuficientes para responder às necessidades da sociedade e combater as desigualdades de gênero e outras formas de desigualdade. ► Ausência de dados desagregados por sexo e de coleta e análise de dados interseccionais. ► Representação desigual das mulheres nos cargos de liderança e nos processos de tomada de decisão de natureza econômica, em todos os níveis. ► Mecanismos frágeis de diálogo social com perspectiva de gênero, incapazes de promover sociedades resilientes, sustentáveis e equitativas. ► Capacidades limitadas das organizações internacionais para fomentar alianças e influenciar o sistema de governança global para promover a igualdade de gênero. <i>Esses são alguns dos fatores que contribuem para a formulação e a implementação de políticas e programas sem perspectiva de gênero, enfraquecendo a visibilidade e a participação das mulheres nos processos de tomada de decisão.</i>	► Promover a voz e a representação das mulheres nos processos políticos, sociais e econômicos, incluindo aqueles relacionados à ação climática e à transição justa, fortalecendo as capacidades das organizações de mandantes para incluir as mulheres como protagonistas. ► Sistematizar a coleta, a análise e a disseminação de dados desagregados por sexo e por outros marcadores interseccionais pormenorizados, bem como a sua difusão. ► Fortalecer a prestação de contas institucional por meio da elaboração sistemática de orçamentos sociais e com perspectiva de gênero, e do acompanhamento dos resultados em matéria de igualdade de gênero. ► Promover sistemas de governança e de justiça transformadores, eficazes, responsáveis e com perspectiva de gênero, também no contexto da ação climática. ► Garantir processos democráticos de tomada de decisão que permitam a participação transparente, inclusiva e com responsabilização entre as organizações de mandantes. ► Fomentar alianças e acompanhar compromissos assumidos em nível global no que diz respeito à igualdade de gênero. ► Fortalecer a capacidade institucional dos mandantes em relação à igualdade de gênero, por meio da elaboração de políticas e serviços.

Fonte: Baseado na OIT, 2022k.

O trabalho de cuidados na interseção da igualdade e da transição justa

Embora situados na interseção entre a igualdade de gênero, as mudanças climáticas e o trabalho decente, **com frequência os aspectos relativos ao trabalho de cuidados⁵ são tratados de forma superficial**. As estratégias de mitigação e adaptação muitas vezes não levam em conta, de forma adequada, o modo como o trabalho de cuidados — tanto remunerado como não remunerado — é afetado pelas repercussões das mudanças climáticas. Tampouco se avalia adequadamente se as intervenções para enfrentar as mudanças climáticas

⁵ O trabalho de cuidados consiste em dois tipos de atividades superpostas: as atividades de cuidado direto, pessoal e relacional, como alimentar um bebê ou cuidar de um cônjuge doente, e as atividades de cuidado indireto, como cozinhar e limpar. O trabalho de cuidados não remunerado são os cuidados prestados por cuidadoras e cuidadores não remunerados; eles não recebem uma retribuição econômica em troca. A prestação de cuidados não remunerada é considerada um trabalho, de forma que é uma dimensão fundamental do mundo do trabalho. O trabalho de cuidados remunerado é realizado por trabalhadoras e trabalhadores do cuidado em troca de uma remuneração ou visando lucro. Estes compreendem uma grande diversidade de trabalhadoras e trabalhadores dos serviços pessoais, como os profissionais de enfermagem, profissionais médicos, e as trabalhadoras e trabalhadores do cuidado pessoal. As trabalhadoras e trabalhadores domésticos, que prestam cuidados tanto diretos como indiretos nos domicílios, também integram a força de trabalho dedicada à prestação de cuidados (OIT, 2018b).

determinam (ou modificam) o ciclo “trabalho de cuidados não remunerado — trabalho de cuidados remunerado — trabalho de cuidados”, exacerbando as desigualdades de gênero e interseccionais (OIT, 2018b).

Também não foi determinado o grau em que o setor de cuidados pode promover a criação de “empregos verdes”, tanto para as mulheres como para os homens, o que impactaria positivamente a transição para economias e sociedades mais verdes e mais igualitárias em termos de gênero. Uma ação verdadeiramente inclusiva e com perspectiva de gênero deve buscar transformar as desigualdades estruturais existentes na distribuição do trabalho de cuidados.

Mudanças na organização da prestação de cuidados são fundamentais para garantir a eficácia das medidas de enfrentamento das mudanças climáticas. Isso implica desconstruir os estereótipos que tradicionalmente associam essa função às mulheres. Em contextos de crise climática, são as mulheres e as meninas que, em geral, assumem a maior parte das novas e crescentes demandas que se impõem aos domicílios e às comunidades, elaborando estratégias para suprir a falta de serviços públicos e responder ao aumento das necessidades familiares — o que reduz seu tempo e disponibilidade para participar do mercado de trabalho.

Uma transição justa para uma economia com baixas emissões de carbono é uma oportunidade para reconhecer o valor do trabalho de cuidados não remunerado e para investir em infraestrutura e serviços públicos de cuidado que, por um lado, apoiem a redução e a redistribuição do trabalho de cuidados não remunerado e, por outro, gerem empregos no setor do cuidado, caracterizado por baixas emissões de carbono.

Experiências de aprendizagem

As NDCs do Zimbábue abordam as desigualdades de gênero, incluindo a redução da carga representada pelo trabalho de cuidados. No Zimbábue, as mulheres constituem a maior parte da força de trabalho agrícola e são particularmente vulneráveis aos impactos das mudanças climáticas, já que têm acesso limitado ao comércio e à educação.

Esse fato limita a sua capacidade de diversificar as formas de obtenção de recursos financeiros, o que pode ser crucial caso a sua principal fonte de renda seja afetada pela ação do clima. O impacto das mudanças climáticas, devido a fenômenos meteorológicos extremos, conduz à migração sazonal e forçada em busca de novas oportunidades de meios de subsistência. Os homens e as pessoas sem deficiência migram, alterando a estrutura social das comunidades ao deixar para trás as mulheres. Elas se tornam responsáveis pela produção agrícola nas zonas rurais. Adicionalmente, o impacto das mudanças climáticas aumenta a carga de cuidados para as mulheres, já que elas são obrigadas a percorrer distâncias mais longas e a dedicar mais tempo à busca de água para fins domésticos.

Nas NDCs, revistas em 2021, o Zimbábue se comprometeu a promover, entre outras ações, a utilização de tecnologias e práticas agrícolas com perspectiva de gênero e climaticamente inteligentes, visando fortalecer a resiliência das cadeias de valor e dos mercados agrícolas. Também serão tomadas medidas para enfrentar diretamente as desigualdades de gênero, como dar apoio às mulheres para que tenham acesso a garantias, ao financiamento e à redução da carga de trabalho, entre outros aspectos. O Zimbábue, além disso, desenvolverá e promoverá a gestão resiliente de recursos hídricos. A melhoria da disponibilidade e do fornecimento de água beneficiaria diretamente as mulheres, por reduzir a carga associada ao transporte de água e conceder-lhes mais tempo para acessar outras atividades geradoras de renda.

Fonte: Zimbábue, Governo do Zimbábue, 2021.



O marco dos cinco “R” para centralizar o trabalho de cuidados no contexto das mudanças climáticas e de uma transição justa

O marco dos cinco “R” da OIT para o trabalho de cuidados decente oferece uma referência importante para alcançar uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero, fortalecendo o compromisso internacional com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e das meninas.

Em consonância com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, esse marco reconhece que enfrentar as complexidades do trabalho de cuidados exige um conjunto amplo e diverso de políticas progressivas e integradas, em particular políticas de cuidado inclusivas e com perspectiva de gênero (por exemplo, licença-maternidade, licença-paternidade e licença parental, cuidado infantil e cuidados de longa duração), além de políticas macroeconômicas e de proteção social, políticas de migração e de proteção trabalhista.

Quando devidamente elaboradas e financiadas, essas políticas têm o potencial de reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidados não remunerado. Paralelamente, permitem recompensar de maneira justa as trabalhadoras e os trabalhadores do cuidado e gerar postos de trabalho no setor de cuidados que sejam suficientes para atender às demandas crescentes. Elas também asseguram direitos, voz e representação no diálogo social e na negociação coletiva às trabalhadoras e aos trabalhadores do cuidado.

Por fim, tais medidas podem estimular uma mudança de mentalidade, valorizando a prestação de cuidados como um bem público (OIT, 2018b). Para a OIT, a reorganização do trabalho de cuidados, em consonância com o marco dos cinco “R”, representa um dos princípios do trabalho decente e da justiça social, uma vez que a organização social desigual da prestação de cuidados contribui para aumentar as lacunas de gênero, a feminização da pobreza e a exclusão social, além de reforçar os déficits de trabalho decente entre as mulheres.

A menos que o trabalho de cuidados não remunerado e o remunerado seja incluído nas NDCs e nos marcos e/ou estratégias de transição justa, o potencial das iniciativas de transição justa para promover a igualdade de gênero e a inclusão continuará sendo limitado.

O marco dos cinco “R” para o trabalho de cuidados decente



Experiências de aprendizagem

A economia do cuidado em marcos de transição justa: o exemplo da África do Sul. O Marco da Transição Justa na África do Sul, adotado em 2022, reconhece a importância da prestação de cuidados no contexto de uma transição justa, ao mencionar a atenção à saúde e à educação no contexto da diversificação econômica e da necessidade de criar novos empregos para substituir aqueles perdidos durante a transição: “Serão necessárias novas agrupações econômicas para criar novos empregos e substituir os empregos que forem perdidos. Essas agrupações podem estar concebidas para atender às necessidades locais, por exemplo, produzindo alimentos, materiais de construção, serviços de lazer, de educação ou de atenção à saúde”.



No contexto da ação coletiva, o Marco propõe o compromisso de encontrar “formas de integrar melhor as crianças, os jovens e as mulheres na formulação de políticas para uma transição justa no âmbito nacional, provincial e local (por exemplo, facilitação de serviços de cuidado infantil, apoio em matéria de viagens e múltiplos idiomas)”.

Fonte: África do Sul, Comissão Presidencial sobre as Mudanças Climáticas, 2022.



O Gráfico 2 a seguir ilustra uma teoria da mudança simplificada, com exemplos concretos que podem ser úteis para orientar a formulação de iniciativas de transição justa e ações climáticas inclusivas, com perspectiva de gênero e alinhadas ao marco dos cinco “R”.

► Gráfico 2: Uma teoria da mudança para centrar o trabalho de cuidados no contexto das mudanças climáticas e de uma transição justa



2. Abordar a igualdade de gênero nos âmbitos de política de uma transição justa



As Diretrizes da OIT para uma Transição Justa (OIT, 2015a) cobrem nove âmbitos de política e reafirmam a necessidade de incorporar a igualdade de gênero e outras dimensões da inclusão em cada um deles. Esses âmbitos são interdependentes e se reforçam mutuamente, com o objetivo de concretizar o trabalho decente para todas as pessoas. O presente capítulo examina os nove âmbitos de política, destacando formas de integrar a eles a perspectiva de gênero, além de apresentar pontos de partida para a ação e experiências de aprendizagem para abordar as questões relativas à igualdade de gênero e à inclusão.

Âmbitos de política para uma transição justa a economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos



Âmbito de política 1. Políticas macroeconômicas e de crescimento

Com o objetivo de alinhar-se ao Acordo de Paris e garantir uma transição justa, as políticas macroeconômicas e de crescimento devem promover padrões sustentáveis de produção e consumo, priorizar o emprego pleno e produtivo e assegurar o trabalho decente para todas as pessoas, especialmente os grupos em maior situação de vulnerabilidade. **Aproveitar as contribuições existentes e potenciais das mulheres e de outros grupos sociais é essencial para estimular o crescimento sustentável, intensivo em emprego e verdadeiramente inclusivo** (OIT, 2023a).

As políticas macroeconômicas e de crescimento oferecem um mecanismo estratégico essencial para alcançar os objetivos relacionados à redução das emissões de carbono, ao fortalecimento da resiliência e à promoção de uma transição justa. Essas políticas podem estimular o investimento em energias renováveis, novas tecnologias e práticas de produção ecológicas, além de incentivar os investimentos em capital humano e no desenvolvimento das competências necessárias para a transição justa.

Políticas macroeconômicas bem projetadas — verdes, inclusivas e com perspectiva de gênero — podem fortalecer a resiliência das economias frente aos efeitos das perturbações climáticas. Além disso, têm o potencial de proteger pessoas em situação de vulnerabilidade contra os impactos das mudanças climáticas e os possíveis riscos associados à reestruturação econômica decorrente da transição. Ao mesmo tempo, essas políticas podem promover a igualdade de gênero (OIT, 2023a).

Adotar políticas macroeconômicas e de crescimento inclusivas e com perspectiva de gênero para uma transição justa

As políticas macroeconômicas com perspectiva de gênero são políticas fiscais e monetárias que promovem, de forma explícita e intencional, resultados em matéria de igualdade de gênero. As políticas fiscais com essa abordagem envolvem medidas concretas para apoiar as mulheres e as meninas em âmbitos de política essenciais, tais como meios de subsistência, proteção social, saúde, segurança alimentar, moradia e infraestrutura (ONU-Mulheres e OIT, 2021a).

Idealmente, essas políticas devem ser elaboradas e implementadas de forma participativa, a fim de maximizar os seus efeitos. No contexto da ação climática, elas podem viabilizar **investimentos** necessários em **bens públicos** (como redes inteligentes, restauração de ecossistemas, infraestrutura social e climática básica), dos quais as mulheres podem beneficiar-se particularmente. Tributos como os impostos sobre o carbono, por exemplo, têm efeitos diferenciados para mulheres e homens, que devem ser considerados nas políticas. Além disso, a receita gerada por esses impostos pode ser direcionada a investimentos com potencial transformador (OIT, 2023a). **Um dos resultados dessa medida é o aumento do gasto social, que pode financiar a proteção social e as políticas e serviços de cuidado, permitindo que mais mulheres participem do mercado de trabalho e desempenhem um papel ativo em uma transição mais inclusiva e com perspectiva de gênero.**

Dado que os governos são grandes consumidores de bens e serviços, a promoção de políticas de contratação pública sustentáveis com perspectiva de gênero representa uma estratégia eficaz para incentivar o crescimento de setores, modelos de negócio e atividades com baixas emissões de carbono. Considerar os efeitos diferenciais dos bens e serviços contratados de mulheres e de homens e elaborar e executar contratos que reduzam a desigualdade de gênero são maneiras importantes de aumentar a perspectiva de gênero e a inclusão na transição climática justa. De forma integrada, o investimento público, as contratações públicas, a política fiscal e as subvenções específicas compõem um conjunto de ferramentas macroeconômicas e de crescimento que podem ser usadas para precificar as externalidades climáticas e ambientais. Ao mesmo tempo em que orientam as economias para trajetórias de baixo carbono, essas ferramentas também podem ser mobilizadas para ampliar o acesso a oportunidades econômicas e promover mercados de trabalho mais inclusivos (OIT, 2023a).

Alguns pontos de partida para a ação

No âmbito de política:

- Formular políticas macroeconômicas que respondam de forma mais eficaz: (i) à natureza estrutural das desigualdades de gênero e de outras formas de desigualdade que impedem as mulheres e outros grupos de acessar as oportunidades no mundo do trabalho; e (ii) aos vínculos entre o trabalho produtivo e reprodutivo.
- Aumentar os investimentos em infraestrutura e em serviços públicos de cuidado e relacionados ao clima, com o objetivo de gerar benefícios econômicos e sociais para as mulheres, com efeitos multiplicadores positivos para toda a sociedade.

Medidas concretas:

- Realizar análises de gênero em todos os projetos de políticas, com o objetivo de examinar as desigualdades estruturais existentes e identificar qualquer forma de discriminação direta ou indireta que afete o acesso aos recursos produtivos.
- Aplicar ferramentas de orçamentação sensíveis ao gênero que promovam o emprego, permitindo avaliar o impacto diferencial das alocações orçamentárias — nacionais e locais — sobre mulheres, homens e outros grupos. Essa abordagem é fundamental para a formulação de políticas e orçamentos com perspectiva de gênero (Robalino e D'Achon, 2023).
- Compilar e analisar dados desagregados por sexo e outros marcadores interseccionais, além de realizar pesquisas sobre o uso do tempo que incorporem considerações climáticas. Esses dados devem servir de base para o desenho de intervenções inclusivas e com perspectiva de gênero.
- Fortalecer o diálogo social e aumentar a representação das mulheres e de outros grupos em situação de vulnerabilidade na formulação de políticas macroeconômicas.



Âmbito de política 2. Políticas industriais e setoriais

Cada vez mais se reconhece que as políticas industriais e setoriais devem contribuir não apenas para o crescimento econômico, mas também para objetivos climáticos e de sustentabilidade, gerando empregos com trabalho decente. Essas políticas e estratégias podem ser aproveitadas para estimular a demanda, o investimento e o desenvolvimento de indústrias e setores estratégicos para a ecologização das economias, além de fomentar a resiliência. Elas podem permitir a inovação e contribuir para o crescimento, para a diversificação econômica e para a criação de empregos nas regiões e comunidades nas quais as mudanças climáticas e a transição têm maior impacto sobre os meios de subsistência dos trabalhadores. As políticas industriais e setoriais podem complementar as políticas macroeconômicas, ajudando a melhorar o desempenho ambiental e laboral das empresas existentes, além de promover o desenvolvimento de produtos e serviços verdes (OIT, 2022f).

Adotar políticas industriais e setoriais inclusivas e com perspectiva de gênero em uma transição justa

Um grande desafio para garantir uma transição justa no âmbito das políticas industriais e setoriais é equilibrar o crescimento econômico com os princípios do trabalho decente e da igualdade de gênero. Para isso, é fundamental priorizar setores econômicos com alto potencial de geração de empregos, que não agravem a degradação dos recursos naturais e do meio ambiente, assegurando que esses empregos sejam decentes e igualmente acessíveis para homens e mulheres. **As políticas industriais e setoriais podem ser vias para promover mudanças estruturais e gerar empregos decentes na economia verde, com equidade de gênero e aumento da produtividade.** Dessa forma, contribuem para ampliar as oportunidades de trabalho decente para mulheres e homens. Essas políticas também têm o potencial de aumentar as oportunidades de emprego das mulheres em setores estratégicos da economia, como agricultura, cuidado, energia, transporte, gestão de resíduos e economia circular. Além disso, podem enfrentar as características segregadas do mercado de trabalho que limitam a atuação das mulheres a ocupações mal remuneradas (OIT, 2022f).

Ao elaborar políticas industriais e setoriais para uma transição justa, **é fundamental considerar a composição setorial da força de trabalho, que, frequentemente, apresenta forte segregação de gênero.** Uma forma eficaz de avançar é incorporar considerações sobre igualdade de gênero desde a formulação das políticas, garantindo que as mulheres e os homens se beneficiem por igual da criação de empregos, inclusive nas novas indústrias verdes e nas áreas de STEM. Isso pode ser alcançado, por exemplo, mediante incentivos para a contratação de mulheres, processos seletivos sem viés de gênero (ONU-Mulheres e OIT, 2021b) e medidas que tornem os ambientes e as culturas de trabalho mais inclusivos, atendendo às necessidades de diferentes grupos de trabalhadores e trabalhadoras.

Outro exemplo consiste na criação de políticas que promovam o desenvolvimento de competências para a produção e o crescimento ecológicos e sustentáveis. Essas políticas devem garantir a igualdade de acesso aos empregos e facilitar

a mobilidade entre setores, atendendo às diferentes necessidades de mulheres e homens em toda a sua diversidade. Se as estratégias de criação de empregos verdes incorporarem, desde o início, o **princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento** como abordagem e objetivo específicos, haverá grande potencial para enfrentar as desigualdades de gênero de maneira integrada. Isso contribuirá para eliminar a segregação profissional e setorial (OIT, 2022f).

Nos setores relacionados ao meio ambiente, que apresentam alto nível de informalidade, como a gestão de resíduos, serão necessárias medidas específicas para **enfrentar os déficits de trabalho decente, especialmente nos empregos precários e informais** em que predominam as mulheres e grupos em situação de vulnerabilidade. As estratégias de formalização, incluindo medidas de proteção social e de apoio às empresas, desempenham papel fundamental nesse processo e devem considerar as necessidades e prioridades específicas de diferentes grupos (OIT, 2022f). Além disso, as mulheres continuam assumindo a maior parte das responsabilidades de cuidado, o que afeta diretamente suas opções de trabalho e remuneração e, muitas vezes, as leva à informalidade. Por isso, as estratégias de formalização devem incorporar uma perspectiva de gênero e incluir serviços de cuidado infantil acessíveis e de qualidade, bem como outros serviços de cuidados para crianças, pessoas idosas, familiares dependentes e pessoas com deficiência. Essas medidas são essenciais para promover a igualdade de gênero nas oportunidades de empreendedorismo e de emprego (OIT, 2021e).

A participação no diálogo social no âmbito setorial, frequentemente caracterizada por instrumentos e instituições de governança específicos, oferece uma oportunidade para alcançar objetivos econômicos, ambientais e sociais de maneira efetiva. A inclusão de pessoas com deficiência, minorias étnicas, povos indígenas e tribais e outros grupos sub-representados nos processos de diálogo político sobre a transição setorial é um fator-chave para garantir que as políticas setoriais sejam equitativas e incorporem uma perspectiva de gênero. O Capítulo 3 apresenta exemplos de pontos de partida para a ação e medidas concretas voltadas à formulação de políticas inclusivas e com perspectiva de gênero em setores selecionados.

Políticas de emprego setoriais com perspectiva de gênero para uma transição justa rumo a uma economia com igualdade de gênero, intensiva em emprego e ambientalmente sustentável

As políticas que promovem uma transformação estrutural equitativa em relação ao gênero variam de acordo com o país, mas compartilham o reconhecimento das mulheres como produtoras, assalariadas e cuidadoras, canalizando investimentos para apoiá-las nessas funções, além de garantir condições de trabalho decentes e acesso à proteção social. As políticas industriais devem ser desenhadas de forma a assegurar que mulheres e homens se beneficiem igualmente da criação de empregos, inclusive nas novas indústrias verdes e nas áreas de STEM.

Fonte: ONU-Mulheres e OIT, 2021b.



Âmbito de política 3. Políticas relativas às empresas

As empresas desempenham um papel essencial em uma transição justa, ao impulsionar o crescimento dos setores verdes, gerar empregos, fomentar a inovação e aumentar a produtividade. Além disso, podem contribuir significativamente para a mitigação e a adaptação às mudanças climáticas por meio da adoção de processos produtivos e modelos de negócio menos poluentes e mais resilientes. Tal como indicado nas conclusões relativas à promoção de empresas sustentáveis, adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) em junho de 2007, um ambiente favorável é fundamental para que as empresas sustentáveis realizem plenamente o seu potencial. Para promover e aproveitar o papel das empresas sustentáveis em uma transição justa, é importante considerar os seguintes elementos:

- medidas regulatórias e incentivos claros e adequados;
- serviços relevantes de desenvolvimento empresarial, incluindo apoio à adoção de tecnologias verdes;
- acesso ao financiamento; e
- considerações sobre as necessidades específicas das MPMEs.

Adotar abordagens inclusivas e com perspectiva de gênero no desenvolvimento das empresas para uma transição justa

Uma ampla definição de “empresários” — que inclui trabalhadores autônomos — revela que as mulheres representam 43% de todos os empreendedores (OIT, 2019b). No entanto, em todo o mundo, a proporção de empresárias costuma ser mais baixa do que a dos empresários homens nas sociedades anônimas, seja como diretoras dessas empresas ou como únicas proprietárias (Banco Mundial, 2023). Além disso, as empresas lideradas por homens e as lideradas por mulheres tendem a atuar em setores ou localidades diferentes, com acesso desigual a recursos e instrumentos de comercialização. Elas também não têm o mesmo controle sobre esses recursos e instrumentos, e não os utilizam da mesma forma. As empresas podem promover, em grande medida, uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero, mas, para isso, devem reconhecer e abordar as limitações específicas decorrentes do gênero.

A atividade comercial das mulheres tende a se concentrar nas MPMEs de menor porte, frequentemente em setores climaticamente vulneráveis, tais como a agricultura, a pecuária, a pesca, o comércio e o processamento (Banco Mundial, 2019a). As mulheres que atuam em microempresas geralmente estabelecem operações impulsionadas pela oferta, em vez da demanda (o que muitas vezes está vinculado à segregação profissional). Frequentemente, essas empresas enfrentam altas taxas de fracasso devido à saturação do mercado e à segmentação de gênero. Em diversos contextos, as mulheres se concentram em negócios “orientados para as mulheres”, porque essas empresas são consideradas socialmente mais aceitáveis por razões culturais (OIT, 2011).

De modo geral, as empresárias **enfrentam mais dificuldades do que os empresários para acessar recursos essenciais, como financiamento, informação, tecnologia, competências e apoio institucional para criar, manter e desenvolver uma empresa** (GEM, 2022). As desigualdades de gênero em diversos âmbitos estão frequentemente associadas a padrões de exclusão que se reforçam mutuamente. Por exemplo, as mulheres empreendedoras têm maior probabilidade de enfrentar restrições legais relacionadas à propriedade e aos direitos de sucessão, o que dificulta o acesso ao crédito. Mesmo quando conseguem financiamento, podem ser submetidas a condições menos favoráveis, como taxas de juros mais altas, exigência de garantias sobre uma porcentagem maior dos empréstimos e prazos mais curtos, devido à limitação de ativos. Em algumas economias em desenvolvimento, as empresárias atuam de forma desproporcional como trabalhadoras autônomas em empresas informais, o que aumenta a sua vulnerabilidade e reduz o acesso à proteção social, aos serviços públicos e ao diálogo social (OIT, 2015c). Os elevados custos de registro e a complexidade dos procedimentos podem representar obstáculos para que as mulheres formalizem as suas MPMEs, especialmente devido a lacunas de alfabetização, barreiras de acessibilidade ou disponibilidade limitada de tempo em razão das responsabilidades de cuidado. Essas **limitações frequentemente levam as mulheres à economia informal, em vez de buscar a formalização de seus negócios**. Por sua vez, isso limita as capacidades de adaptação de suas empresas e as possibilidades de que se expandam na economia verde.

Em resposta aos padrões persistentes de exclusão e desigualdade, as políticas, programas, produtos e serviços devem ser projetados para responder às necessidades concretas de uma ampla diversidade de empresárias, incluindo aquelas provenientes de grupos desfavorecidos, que enfrentam desigualdades interseccionais e discriminação. Isso inclui, por exemplo, mulheres com deficiência, mulheres vivendo com HIV ou aquelas pertencentes a povos indígenas. Além disso, é fundamental considerar as necessidades específicas dos setores em que essas empresárias atuam, bem como o estágio de maturidade de suas empresas. Com esse objetivo, podem ser concebidas medidas orientadas para:

- criar um ambiente favorável para as empresas de mulheres; e
- abordar os déficits estruturais — incluindo lacunas de alfabetização, de competências, necessidades de cuidado e barreiras relacionadas à deficiência — que, com frequência, limitam as capacidades de adaptação das empresárias e a sua possibilidade de acessar e se beneficiar, de maneira igualitária, das oportunidades empresariais na economia verde.

Ao fomentar a capacidade das mulheres para enfrentar os riscos das mudanças climáticas para as suas empresas e aproveitar as oportunidades que a economia verde oferece, **é primordial levar em conta que, para as empresárias, as limitações de tempo relacionadas ao trabalho de cuidados remunerado e não remunerado podem ser significativas**, uma vez que estão consideravelmente excluídas das políticas de proteção à maternidade e das políticas de licenças para a prestação de cuidados (OIT, 2022b). Em 2020, o emprego autônomo representou 30% do emprego das mulheres em todo o mundo. No entanto,



somente 13,8% das mulheres viviam em um país que fornecia cobertura obrigatória de licença-maternidade, na forma de benefício monetário, para as trabalhadoras autônomas (OIT, 2022b).

Promover políticas e serviços de cuidado e, ao mesmo tempo, apoiar as empresas dirigidas por mulheres na economia do cuidado são linhas de ação que têm o potencial de reduzir esse desequilíbrio, fornecendo também oportunidades para a geração de emprego ou para a criação de alianças público-privadas à medida que as economias progridem para uma maior sustentabilidade.

Além de medidas específicas, é necessário integrar as considerações de gênero nas políticas e instrumentos das empresas, por exemplo, introduzindo explicitamente critérios de gênero nos objetivos e nas medições de desempenho. Os mandatos que integram considerações de gênero demonstraram ter um efeito importante no financiamento verde com perspectiva de gênero. Por exemplo, o Fundo para o Meio Ambiente Mundial, que é um fundo multilateral para o meio ambiente, aumentou consideravelmente os projetos com perspectiva de gênero após a incorporação de um mandato que inclui essas considerações. A América Latina experimentou o maior aumento, já que, depois da introdução do mandato, 75% dos projetos passaram a ter uma perspectiva de gênero (Aguilar, Granat e Owren, 2015).

Experiências de aprendizagem

Investir na iniciativa empresarial das mulheres por meio do acesso à energia solar. A Solar Sister oferece formação e presta apoio às mulheres para que levem energia renovável diretamente aos domicílios das comunidades rurais na República Unida da Tanzânia e na Nigéria. Por meio de sua rede de 10.000 empresárias, a Solar Sister proporciona energia às mulheres cujos modelos habituais de fornecimento ainda não chegaram, tais como as mulheres das zonas rurais sem acesso ao abastecimento de energia ou com baixa renda. São oferecidas às empresárias ferramentas destinadas a empresas incipientes, acompanhadas de sessões de formação e orientação que lhes permitem estabelecer negócios que vendam energia solar, sistemas domésticos de energia solar e fogões não poluentes em suas comunidades. Desde 2010, a Solar Sister proporcionou a mais de 4,3 milhões de pessoas produtos de energia renovável. Isso levou à redução de mais de 1,1 milhão de toneladas de emissões de dióxido de carbono.



Ao proporcionar acesso a fogões renováveis e produtos de iluminação solar, a Solar Sister também reduz o trabalho de cuidados das mulheres. Por exemplo, ao utilizarem fogões mais eficientes, as mulheres dedicam menos horas a tarefas relacionadas à preparação das refeições, como buscar lenha. As empresárias dobraram a renda de seus domicílios, e as mulheres que utilizam energia solar para substituir o querosene no preparo dos alimentos podem reduzir seus gastos domiciliares em 30%. Essa é uma necessidade generalizada, já que o acesso a fogões não poluentes é fundamental para atender às 2,3 bilhões de pessoas que, em 2022, continuavam dependendo de tecnologias e combustíveis nocivos e poluentes (OIEA, 2023).

Alguns pontos de partida para a ação

No âmbito de política:

- Fortalecer as capacidades institucionais para que as políticas voltadas às empresas sejam inclusivas e tenham uma perspectiva de gênero, considerando as necessidades de cuidado e enfrentando práticas discriminatórias.
- Compilar dados desagregados por sexo nas pesquisas das empresas e realizar diagnósticos e avaliações com enfoque de gênero sobre a economia verde, a fim de orientar a elaboração de políticas relativas às empresas e às reformas.
- Combater as normas sociais discriminatórias e os estereótipos de gênero que limitam o acesso das mulheres à formação, ao desenvolvimento de competências, ao crédito, à terra, à informação, à tecnologia, às redes sociais e a outros recursos produtivos, por meio de legislação e campanhas de sensibilização.
- Fortalecer a voz coletiva das empresárias e ampliar a representação das mulheres nas instituições de diálogo social que orientam os processos de elaboração de políticas.
- Identificar e analisar a adoção de iniciativas verdes e de outros sistemas de apoio entre empresárias, com o objetivo de detectar obstáculos e boas práticas, avaliando pontos de partida estratégicos para as mulheres nas análises das cadeias de valor.

Medidas concretas:

- Adotar medidas para ampliar o acesso das mulheres aos mercados e às cadeias de valor, incluindo aquelas vinculadas a produtos e serviços verdes.
- Fortalecer as competências de gestão e as competências técnicas das empresárias que atuam nos setores verdes ou que desejem criar uma empresa, além de aprimorar a compreensão e as capacidades dos fornecedores de serviços de desenvolvimento empresarial ao responder às necessidades das empresárias.
- Facilitar o acesso das mulheres às TIC e sua utilização em suas empresas — por exemplo, para atuar sobre os riscos empresariais derivados das mudanças climáticas e as oportunidades de mercado na economia verde, ou sobre a maneira de alcançar novos clientes e de realizar um acompanhamento dos efeitos das mudanças climáticas (como na agricultura).
- Reduzir os custos de transação e simplificar os procedimentos de registro empresarial, tornando-os acessíveis para as mulheres com baixo nível de alfabetização e para as mulheres com deficiência, incentivando a formalização das empresas informais.
- Facilitar o acesso das empresárias a mecanismos formais de financiamento e a instrumentos de financiamento verdes.
- Incluir um componente de cuidado em iniciativas de desenvolvimento empresarial para mulheres, na forma de instalações e serviços de cuidado infantil, considerando diferentes modelos — inclusive cooperativas de cuidado.
- Estabelecer plataformas integradas de serviços de apoio que combinem o desenvolvimento de capacidades e o acesso a financiamento e a tecnologias verdes (PNUD, 2010), garantindo que as políticas e programas de apoio às empresas — incluindo os serviços financeiros e de desenvolvimento empresarial — respondam às necessidades das empresárias e ofereçam produtos e serviços específicos.

A ESS para alcançar uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero

O modelo da ESS oferece grandes oportunidades econômicas e de crescimento, ao mesmo tempo em que busca equilibrar a eficiência econômica com a resiliência social e ambiental. O modelo empodera as pessoas por meio de maior controle sobre os processos de tomada de decisões e sobre os recursos, promovendo dinamismo econômico, proteção social e ambiental, além do empoderamento sociopolítico (OIT, 2014c). **A ESS pode contribuir para reduzir as desigualdades e promover a inclusão social**, já que suas entidades, muitas vezes, são estabelecidas por — e para — trabalhadores sujeitos à discriminação, como povos indígenas e tribais, minorias étnicas e migrantes. A participação ativa de pessoas vulneráveis e marginalizadas nas entidades da ESS ajuda a combater a pobreza e as desigualdades estruturais (OIT, 2022o).

O modelo da ESS pode ser muito eficaz na **promoção da igualdade de gênero e no fomento ao emprego das mulheres durante a transição para uma economia mais verde, garantindo também a qualidade desses empregos**. De acordo com a OIT, as entidades da ESS têm demonstrado maior interesse pelas questões de gênero, pelo reconhecimento do valor das mulheres em funções de liderança e pelo aumento do número de unidades da ESS de propriedade de mulheres. A governança democrática e participativa dessas entidades oferece às mulheres oportunidades de participar da tomada de decisões e da divisão do poder. Além disso, as mulheres que atuam em unidades da ESS podem estar melhor posicionadas para atender necessidades pessoais e coletivas, como o direito de não sofrer discriminação, violência ou assédio — em particular por motivo de gênero —, e como o combate à desigualdade salarial (OIT, 2022o).

As unidades da ESS criadas por e para as mulheres ajudam a superar as restrições sociais e culturais que poderiam limitar a sua participação na força de trabalho. Em alguns países, existem cooperativas constituídas exclusivamente por mulheres, dedicadas à agricultura, à produção de alimentos, ao artesanato e aos serviços de cuidado, oferecendo às suas integrantes oportunidades de trabalho e alternativas diante das limitações sociais.

Embora as unidades da ESS tenham grande potencial para promover igualdade e equidade, sua efetividade pode ser limitada por disposições legais, normas sociais e desigualdades históricas. As mulheres, muitas vezes, enfrentam desvantagens em termos de ativos, educação e formação, o que pode dificultar seu acesso a recursos e mercados necessários para estabelecer, expandir ou manter uma organização. Além disso, podem estar em situação de desvantagem devido à pobreza de tempo, já que tendem a assumir grande parte das responsabilidades de cuidado na ausência de políticas e serviços de cuidado adequados.

Empresas sociais coletivas para promover a igualdade de gênero na Índia

A Associação de Trabalhadoras Autônomas da Índia (SEWA), um sindicato nacional integrado por 1,8 milhão de trabalhadoras da economia informal em 14 estados indianos, atua como incubadora de empresas sociais coletivas incipientes nos setores de artesanato, produtos lácteos, agricultura, trabalho doméstico, construção, reciclagem e energia renovável, conectando-as a outras empresas coletivas voltadas para os serviços de saúde, cuidado infantil, seguros e financeiros. Estima-se que 80% das cooperativas que receberam apoio da SEWA alcançaram a viabilidade econômica (OIT, 2018a).



Experiências de aprendizagem

A prestação de cuidados por meio das cooperativas e da ESS mais ampla funciona como um fator de promoção da economia verde. Há uma necessidade crescente de serviços de cuidado em escala mundial devido ao crescimento populacional, às mudanças demográficas, ao aumento das taxas de transmissão de doenças e às mudanças climáticas. Por serem empresas focadas nas pessoas, baseadas em princípios e cujos membros são seus proprietários, as cooperativas e outras entidades da ESS surgiram como uma forma inovadora de prestação de cuidados, em particular em contextos em que não existem opções públicas ou privadas viáveis.



As cooperativas prestam múltiplos serviços, como creches, cuidado infantil, cuidado tutelar e atenção à saúde mental e ao desenvolvimento de distintos grupos populacionais, incluindo pessoas idosas, crianças, adolescentes e pessoas com deficiência ou doenças mentais ou físicas. Essas organizações proporcionam melhores condições de trabalho — como horários regularizados, emprego formal, acesso a benefícios e maior poder de negociação — em comparação com outros modelos empresariais, especialmente para as trabalhadoras. Assim, as cooperativas de cuidado criam oportunidades de trabalho decente para as mulheres em toda a sua diversidade, permitindo que elas participem ativamente do mercado de trabalho e prosperem na economia, inclusive na economia verde.

A OIT propõe um modelo de intervenção para estimular trabalhadoras e trabalhadores do setor de cuidados e outros profissionais nas comunidades locais a constituírem entidades da ESS, contribuindo para a geração de emprego e para o desenvolvimento econômico, promovendo também uma divisão mais equitativa do trabalho de cuidados não remunerado e o empoderamento socioeconômico das mulheres e dos grupos marginalizados.

Fonte: OIT, 2023h.

Alguns pontos de partida para a ação

No âmbito de política:

- Abordar disposições legais, normas sociais e desigualdades históricas que limitam a participação das mulheres na ESS.
- Incluir cooperativas e modelos mais amplos da ESS nos planos e investimentos como forma de oferecer oportunidades de trabalho decente durante a transição, permitindo que um maior número de mulheres, em toda a sua diversidade, aproveite as oportunidades da economia verde.

Medidas concretas

- Sensibilizar sobre igualdade de gênero, inclusão e empoderamento das mulheres na ESS.
- Fomentar a participação dos homens nas entidades da ESS nos setores de cuidado, educação e saúde, bem como a participação das mulheres nas entidades da ESS em diversos setores, como energia renovável e tecnologia.
- Oferecer orientação, formação e financiamento para que as mulheres empreendam suas próprias iniciativas no âmbito da ESS.
- Aprimorar bancos de dados, compilando dados desagregados por sexo para monitorar a participação e as condições de trabalho das mulheres na ESS.
- Melhorar a qualidade dos empregos e reduzir as desigualdades salariais e de liderança por motivo de gênero nas entidades da ESS, em iniciativas setoriais, regionais ou nacionais.

Âmbito de política 4. Desenvolvimento de competências

O desenvolvimento de competências desempenha um papel-chave para alcançar uma transição justa de diversas maneiras. É um fator essencial para o crescimento econômico e o aumento da produtividade; atua como catalisador de medidas de mitigação e adaptação, bem como do desenvolvimento e da adoção de tecnologias verdes; é um meio central para que as pessoas que ingressem no mercado de trabalho pela primeira vez e para que os trabalhadores afetados negativamente pela transição climática tenham acesso a novos empregos gerados na transição para economias resilientes e de baixa emissão de carbono; além disso, pode ser um instrumento para a inclusão social.

As medidas voltadas ao desenvolvimento de competências, com o objetivo de alcançar uma transição justa, baseiam-se em vários elementos:

- coerência entre políticas e programas de desenvolvimento de competências, políticas climáticas e outras políticas de transição justa;
- sistemas eficazes para prever e monitorar as necessidades em matéria de competências e de formação associadas à transição climática;
- respostas educacionais e de formação abrangentes, contemplando todos os níveis, em particular a Educação e a Formação Técnica e Profissional (EFTP) e aprendizagens que atendam tanto às necessidades de competências técnicas quanto às essenciais;
- melhor alinhamento entre oferta e demanda de competências, por exemplo, por meio de feiras de emprego, tutorias e orientação profissional;
- diálogo social, inclusive por meio de organismos setoriais tripartites, fundamental para orientar a elaboração e a aplicação de medidas de desenvolvimento de competências (OIT, 2023a)⁶.

As estratégias e as políticas de aprendizagem de competências com perspectiva de gênero:

- criam ambientes de formação com perspectiva de gênero, com tolerância zero à discriminação, à violência e ao assédio;
- fomentam oportunidades para as mulheres em competências e ocupações com forte componente tecnológico;
- promovem a participação dos homens no trabalho de cuidado, por meio de serviços de desenvolvimento profissional com perspectiva de gênero;
- estimulam e permitem que as mulheres participem de oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo, conciliando trabalho, formação e responsabilidades de cuidado.



⁶ Para mais informações sobre o desenvolvimento de competências no contexto de uma transição justa, veja a nota da OIT “Skills Development for a Just Transition” e recursos relacionados.

Experiências de aprendizagem

Empoderar as mulheres para que participem da transição verde no Senegal.

Em 2016, foi elaborada no Senegal uma estratégia nacional para a equidade e a igualdade de gênero. Um de seus objetivos é garantir que as mulheres tenham as competências técnicas e de gestão necessárias para participar da vida econômica. A meta da estratégia é que, em 2026, pelo menos 50% das mulheres que participaram das atividades de formação possuam competências técnicas e de gestão e contribuam em maior grau para a vida econômica. As atividades previstas com esse fim são: avaliar as necessidades de desenvolvimento de capacidades das mulheres ativas nos setores da economia nas zonas rurais e urbanas; definir as modalidades para fortalecer as capacidades dessas mulheres; e apoiar a aquisição e a melhoria de suas competências técnicas e de gestão.



Em 2022, foi elaborada uma estratégia de gênero para o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável. Essa estratégia serve como marco que orienta as políticas ambientais que promovem a equidade e a igualdade entre homens e mulheres, a fim de aumentar a resiliência às mudanças climáticas, já que serve de modelo para o desenvolvimento ecológico e sustentável, com um potencial considerável para investimentos verdes.

Fonte: Senegal, Ministério da Mulher, Família e Infância, 2016; Senegal, Ministério do Meio Ambiente e do Desenvolvimento Sustentável, 2022.

Empoderamento das mulheres nas zonas rurais do Peru.

No Peru, as mulheres das zonas rurais são as principais usuárias de energia nos domicílios, o que as torna mais vulneráveis à falta de acesso à energia limpa. Muitas mulheres utilizam caldeiras de combustível sólido e fogueiras em seus domicílios para cozinhar, o que afeta a sua saúde e aumenta a sua carga de tempo dedicada ao trabalho de cuidado: as mulheres dedicam três vezes mais tempo que os homens à busca de água e combustível para o seu domicílio.

A Escola Energética para Mulheres, ou e-Mujer, um projeto experimental de dois anos executado pelo Ministério de Minas e Energia do Peru e pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), ofereceu formação para 290 mulheres indígenas das zonas rurais, para que utilizassem, instalassem, mantivessem e comercializassem sistemas de energia limpa, tais como painéis solares e fogões melhorados.

Nas zonas rurais do Peru, 42% das mulheres não obtêm renda, o que dificulta o seu acesso à propriedade e a empréstimos. O e-Mujer, uma escola flexível e móvel que chega às mulheres em suas comunidades, possibilitou que elas adquirissem novas competências para criar as suas próprias empresas de energia limpa, obter renda e tornar a vida mais fácil em seus domicílios.

A escola deu às mulheres confiança em sua capacidade e autoridade para realizar atividades tradicionalmente associadas aos homens. As mulheres têm mais segurança para participar nos espaços sociais de suas comunidades e valorizam as suas novas competências práticas, bem como a sua maior capacidade para expressar-se publicamente.



Fonte: PNUD, 2021.

As embaixadoras da energia questionam as normas de gênero e promovem a transição energética na Jordânia.

O projeto SEED na Jordânia adota uma abordagem integral e com perspectiva de gênero para a transição energética. Oferece formação técnica para as mulheres e empodera as comunidades locais para que se adaptem às mudanças climáticas e defendam soluções sustentáveis. O projeto forma as embaixadoras da energia para que instalem aquecedores solares de água e sistemas fotovoltaicos, questionando os estereótipos de gênero nesse setor, no qual predominam os homens. Por meio de preparação individual, subvenções para inovação e oportunidades de emprego, o SEED facilita a participação das mulheres na força de trabalho. A equipe do SEED realiza atividades de sensibilização e de promoção em âmbito nacional para ampliar os efeitos da iniciativa.



Ao fortalecer as competências técnicas locais em matéria de eficiência energética e energia renovável, o SEED contribui para os objetivos climáticos nacionais da Jordânia e para a justiça social mediante o uso de soluções de energia solar em zonas caracterizadas pela pobreza. Também possibilitou a economia de energia em domicílios privados e instituições públicas.

Fonte: Grupo de Mulheres e Gênero, 2021.

Adotar um desenvolvimento de competências inclusivo e com perspectiva de gênero para uma transição justa

Em geral, a criação e a redistribuição de empregos associadas à transição para economias ambientalmente sustentáveis concentram-se nas ocupações semiquualificadas, nas quais predominam os homens, o que gera o risco de exclusão das mulheres e de grupos em situação de vulnerabilidade desses novos empregos (OIT, 2019c). **Definir as competências para os empregos verdes e desagregá-las por gênero é complexo**, mas pode ser abordado de diferentes formas. Ainda assim, têm surgido evidências sobre a desigualdade de gênero. Um estudo recente do LinkedIn (2022) concluiu que, entre os 800 milhões de usuários da plataforma, para cada 100 homens considerados “grandes talentos”, havia apenas 62 mulheres.

As competências, tanto as básicas quanto as técnicas, são essenciais para atender às necessidades decorrentes da transição verde. As competências no âmbito da STEM são consideradas particularmente relevantes para as ocupações técnicas nesse processo, e já foi demonstrado que a escassez dessas competências constitui um obstáculo ao crescimento verde (OIT, 2019d). A sub-representação das mulheres no campo da STEM é um aspecto central da desigualdade de gênero nas competências. De acordo com a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), somente 35% dos estudantes de STEM no ensino superior são mulheres — e essa lacuna de gênero aumenta à medida que se avança nos níveis de escolaridade. A taxa média mundial de pesquisadoras no âmbito da STEM corresponde a apenas 29,3% (UNESCO, 2019).

As competências podem ser tanto uma causa das desigualdades de gênero no mercado de trabalho quanto um meio eficaz para revertê-las, garantindo que um maior número de mulheres se beneficie de forma equitativa dos empregos e das oportunidades que a transição climática oferece (OIT, 2019c). A consecução desse objetivo exige o estabelecimento e a aplicação de medidas e mecanismos deliberados. A coordenação de políticas, com a participação dos Ministérios do Trabalho, da Educação e da Mulher, poderia assegurar a formulação, o planejamento, a implementação e a avaliação efetivas de políticas de desenvolvimento de competências que promovam a igualdade de gênero, os empregos verdes e a ação climática.

O diálogo social também pode desempenhar um papel fundamental para garantir que sejam atendidas as necessidades de empregadores e de trabalhadores durante as transições. As organizações de empregadores podem contribuir ao compartilhar informações sobre a demanda mutável por competências e ao comprometer-se com a promoção de empresas mais diversas e inclusivas em termos de gênero. Isso pode ser realizado por meio da implementação de políticas que considerem a dimensão de gênero, incluindo igualdade de remuneração, tolerância zero à violência e ao assédio, modalidades de trabalho flexíveis, oportunidades de carreira e políticas e serviços de cuidado que favoreçam a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares (OIT, 2019d). As organizações de trabalhadores também podem contribuir para o desenvolvimento de competências para os empregos verdes por meio da inclusão de cláusulas de formação com perspectiva de gênero nas convenções coletivas e como parte dos planos de transição justa.

Em geral, a transição para uma economia mais verde requer uma abordagem que permita aos trabalhadores responder à demanda por novas competências.

A aprendizagem permanente pode ser fundamental para evitar que as pessoas — especialmente as mulheres e os grupos em situação de vulnerabilidade — fiquem para trás durante a transição. Trata-se de uma opção de política inteligente que possibilita às pessoas adquirir, aperfeiçoar e requalificar competências. Além das competências relacionadas ao trabalho remunerado, a aprendizagem permanente abrange processos formais e informais, desde a primeira infância e a educação básica até a aprendizagem de adultos. Ela combina competências básicas, como leitura, escrita, resolução de problemas, aprender a aprender, autoestima, autogestão, competências sociais e cognitivas, e competências necessárias para determinados empregos, ocupações ou setores.

No entanto, a aprendizagem permanente não basta por si só se não forem abordadas as **barreiras estruturais e os estereótipos de gênero persistentes**, a fim de garantir que as mulheres e determinados grupos possam participar e beneficiar-se igualmente desse processo. A exclusão e os obstáculos podem surgir em diversas fases da formação — seja nos requisitos de entrada, no acesso, na frequência, nos métodos de ensino, avaliação ou certificação, ou ainda na transição final para o trabalho. Muitos grupos vulneráveis talvez não possam participar no ritmo esperado quando a participação implica um custo — financeiro ou de tempo longe do trabalho remunerado e da família. Outros obstáculos incluem a exigência de aquisição de dispositivos digitais para a formação. Além disso, oferecer oportunidades de aprendizagem no local de trabalho pode reforçar os padrões de segregação profissional por motivo

de gênero, a menos que a formação seja desenhada especificamente para questionar esses padrões, por exemplo, oferecendo formação específica para as mulheres em horários regulares, visando sua ascensão a cargos de direção ou supervisão.

Mesmo quando mulheres e homens participam da aprendizagem permanente em ritmos similares, existem diferenças consideráveis no tipo de aprendizagem que realizam e nos benefícios que obtêm. A menos que as políticas relacionadas à aprendizagem permanente façam parte de um ecossistema mais amplo que situe a igualdade no centro do desenvolvimento e do progresso — orientando-se por uma análise de gênero baseada em dados desagregados por sexo — a aplicação dessas políticas não será plenamente benéfica e pode marginalizar ainda mais as mulheres. Isso é particularmente importante no contexto da STEM e das competências digitais, altamente demandadas na transição para uma economia mais verde.

Os investimentos destinados a preparar as mulheres para enfrentar os desafios associados a uma transição justa podem assumir diversas formas: estágios e assessoramento profissional, programas competitivos de bolsas, ações para eliminar normas e estereótipos de gênero e iniciativas de sensibilização sobre as carreiras no âmbito da STEM para as mulheres. Esses investimentos podem, por exemplo, ser canalizados por meio de modelos da STEM que tenham rompido normas tradicionais, feiras de emprego voltadas para a STEM, além de apoio financeiro e em espécie para os programas relacionados à área. **Medidas proativas vêm crescendo para incentivar jovens mulheres a estudar e optar por trajetórias profissionais relacionadas à STEM**, assim como os programas de formação voltados a facilitar o retorno ao trabalho de mulheres e homens após o parto, períodos de licença parental, desemprego prolongado devido a responsabilidades de cuidado não remunerado ou perda de emprego decorrente dos processos de transição. Essas medidas incluem marcos que favorecem a inserção das mulheres na STEM por meio de incentivos com perspectiva de gênero nas instituições de formação, tais como cotas, metas, subvenções, bolsas de estudo e modalidades flexíveis de aprendizagem compatíveis com a vida familiar (Sakamoto e Sung, 2018).

As iniciativas de aprendizagem permanente com perspectiva de gênero também devem focar em reduzir a lacuna digital de gênero, em particular no contexto de uma transição justa. Apesar da crescente atenção ao tema, essa lacuna continua a se ampliar em todos os países, regiões, setores e grupos socioeconômicos — especialmente entre as mulheres de países de baixa e média renda. É fundamental eliminar os obstáculos que contribuem para essa desigualdade — como as limitações socioculturais à utilização das TIC pelas mulheres e meninas, bem como a falta de competências digitais básicas e de alfabetização, incluindo a alfabetização digital e financeira — com o objetivo de alcançar uma representação mais equitativa das mulheres no setor de TIC.

Uma tendência positiva observada nas últimas décadas foi o reconhecimento, por parte dos governos e representantes políticos, de que a aprendizagem deve ocorrer ao longo de toda a vida, abrangendo ambientes formais e informais e promovendo o desenvolvimento de competências profissionais e da capacidade pessoal. **Compreender o ciclo de vida profissional é essencial para garantir a igualdade de acesso às competências e à aprendizagem permanente.** Isso

significa assegurar que as meninas alcancem níveis básicos de alfabetização e aritmética, sejam expostas a uma ampla variedade de ocupações e estimuladas a considerá-las — evitando que as expectativas para suas vidas e as oportunidades que aproveitam sejam limitadas por expectativas familiares, culturais e sociais.

De maneira análoga, quando as ocupações são desagregadas por sexo — e, com frequência, também por origem étnica e social —, a formação profissional e a pós-educação obrigatória devem considerar essas diferenças e garantir que os resultados tenham por objetivo alcançar a igualdade substantiva, em vez de reforçar padrões discriminatórios. Compreender o ciclo de vida profissional também exige levar em conta as consequências duradouras dos estereótipos de gênero quando se trata de funções, responsabilidades e obrigações relacionadas ao trabalho doméstico e de cuidados não remunerado.

São necessárias múltiplas competências para a transição climática, e estas incluem conhecimentos indígenas. Na região amazônica, por exemplo, foi perdido mais do que o dobro do carbono armazenado fora dos territórios indígenas e protegidos, em comparação com as áreas situadas nesses territórios. Os conhecimentos e as competências das mulheres indígenas são essenciais para a ação climática na agricultura e na silvicultura, devendo orientar medidas de mitigação e adaptação às mudanças climáticas resilientes. Isso pode incluir conhecimentos relacionados aos cultivos e à flora locais, bem como práticas agrícolas sustentáveis tradicionais (FAO, 2017). Reconhecer os conhecimentos de mulheres e homens indígenas e tribais, além de promover e respeitar os direitos dos povos indígenas e tribais, são aspectos centrais de uma transição justa (OIT, 2023d).



Alguns pontos de partida para a ação

No âmbito de política:

- Garantir a compilação de dados sobre o mercado de trabalho desagregados por gênero, bem como a avaliação e o acompanhamento das competências.
- Adotar medidas de ação afirmativa para combater a segregação ocupacional por gênero e ampliar o acesso das mulheres a empregos melhor remunerados, diversificando opções para a aquisição de competências pelas jovens, em particular por meio da EFTP e de aprendizagens em ocupações não tradicionais, além de estimular jovens a participarem de estudos e trajetórias profissionais nas áreas de STEM.
- Promover o diálogo social para melhorar a identificação das demandas de competências dos projetos e garantir oportunidades de desenvolvimento, aperfeiçoamento e requalificação de competências para os trabalhadores e as trabalhadoras, bem como a proteção durante a transição.
- Melhorar as condições de trabalho em termos de remuneração, dignidade e respeito, além de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, a fim de atrair mais mulheres para os setores nos quais predominam os homens.

Medidas concretas:

- Garantir que o ensino básico e o ensino médio sejam gratuitos, obrigatórios, universais e de qualidade.
- Adotar estratégias de ação afirmativa nas instituições de formação para reduzir as lacunas no acesso à formação para o desenvolvimento de competências; ou seja, empenhar-se, em particular, em alcançar as mulheres aprendizes, também mediante a contratação de instrutoras e garantindo que seja oferecida formação sobre as questões de gênero a instrutores e instrutoras.
- Estabelecer metas nas instituições de formação profissional para que os cursos de TIC, ciências e economia verde se tornem mais atraentes para as mulheres.
- Proporcionar orientação profissional e elaborar programas de ensino que incentivem as mulheres a acessarem ocupações verdes e no âmbito da STEM e da TIC, garantindo que esses programas estejam livres de vieses e obstáculos de gênero.
- Promover programas que estimulem crianças e mulheres a desenvolverem competências em STEM, mediante a facilitação de estágios e assessoramento profissional, programas competitivos de bolsas, sensibilização sobre as carreiras no âmbito da STEM para as mulheres, feiras de emprego e apoio financeiro e em espécie para os programas relacionados à STEM, além de serviços de cuidado que permitam que trabalhadoras com responsabilidades familiares possam participar de forma igualitária.
- Promover iniciativas de sensibilização para combater estereótipos de gênero, por meio da colaboração com mulheres que sirvam de modelos a seguir no campo da STEM.
- Garantir o reconhecimento dos conhecimentos e dos direitos das mulheres e dos homens indígenas e tribais, inclusive no contexto de políticas e programas de mitigação e de adaptação às mudanças climáticas.
- Elaborar programas educacionais específicos voltados para empoderar as mulheres e as meninas e fomentar sua preparação para participar de discussões climáticas.
- Aproveitar soluções de aprendizagem digital, ampliar o financiamento e oferecer modalidades de formação flexíveis para aumentar a acessibilidade dos programas de desenvolvimento de competências.

Âmbito de política 5. Segurança e Saúde no Trabalho (SST)

As mudanças climáticas exacerbam os riscos existentes e geram novos riscos nos locais de trabalho. O aumento global das temperaturas intensifica o estresse térmico, e há previsão de que as mudanças do clima estejam associadas à maior exposição ocupacional a diversas doenças. Embora a adoção de processos ou insumos de trabalho mais verdes possa fornecer benefícios para a SST (por exemplo, ao evitar substâncias nocivas por meio da química verde), a própria transição pode gerar riscos associados a setores e atividades em expansão, como a manufatura, a manipulação e a reciclagem de painéis solares ou de resíduos eletrônicos. **Todos os empregos devem ser seguros e saudáveis para que a transição seja justa. Por isso, as políticas de SST desempenham um papel essencial para alcançar uma transição justa** e devem basear-se em uma avaliação abrangente dos riscos decorrentes das mudanças climáticas e daqueles associados à transição.

Os trabalhadores de muitas indústrias estão expostos a substâncias químicas nocivas presentes nos plásticos, associadas à disfunção dos sistemas imunológico, endócrino e reprodutivo, além de cânceres e problemas congênitos. Os microplásticos apresentam ameaças adicionais específicas à saúde dos trabalhadores. No entanto, atualmente existem dados empíricos limitados para avaliar esse risco emergente. Os trabalhadores estão em maior risco, pois são expostos a concentrações mais elevadas e durante períodos mais longos. As doenças, muitas vezes, são diagnosticadas anos após a exposição e não se refletem nas medições da carga global das doenças. É importante destacar que os trabalhadores de muitas indústrias estão expostos aos plásticos diariamente, durante todas as etapas de seu ciclo de vida: extração de combustíveis fósseis, produção, transporte e descarte de produtos (reciclagem ou incineração). Muitos desses trabalhadores atuam na economia informal, na qual as normas de SST e as medidas de proteção social são limitadas. De forma análoga, a pandemia de COVID-19 serviu como lembrete de que as mudanças climáticas provavelmente aumentarão a exposição das pessoas às epidemias e pandemias, com repercussões na saúde e na capacidade das pessoas de participar do mercado de trabalho. As considerações de gênero devem ser integradas ao projetar sistemas de SST e ao estabelecer medidas de prevenção, preparação e resposta.

A recente inclusão de um “entorno de trabalho seguro e saudável” como um princípio e direito fundamental no trabalho pela OIT proporciona um marco para enfrentar os riscos emergentes que a exposição nociva aos plásticos apresenta para os trabalhadores. A gestão eficaz da SST, com uma abordagem sistêmica, é essencial para proteger a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores em todo o mundo. Em anos recentes, a OIT e seus mandantes conseguiram negociar a inclusão das questões relativas à SST nos marcos de política ambiental globais, incluindo o Marco Mundial sobre Produtos Químicos (GFC) e a Declaração de Bonn que o complementa (outubro de 2023).

Adotar uma abordagem com perspectiva de gênero nas questões relativas à SST

Reconhecer as diferenças de gênero na força de trabalho é essencial para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. Embora tenham ocorrido certos avanços nesse campo, os esforços precisam ser intensificados. As diferenças de gênero devem ser consideradas na elaboração de políticas e estratégias de prevenção em matéria de SST. Essa abordagem reconhece e destaca as diferenças existentes entre trabalhadores e trabalhadoras, visando identificar os riscos específicos para a SST e estabelecer soluções eficazes.

Uma abordagem inclusiva e com perspectiva de gênero reconhece que mulheres e homens, devido aos diferentes tipos de trabalho que realizam, às diferentes funções sociais, expectativas e responsabilidades que lhes são atribuídas, podem estar expostos a uma diversidade de riscos para a segurança e a saúde no local de trabalho. Por isso, necessitam de diferentes medidas de controle. Ao ser adotada essa abordagem, também se torna mais fácil compreender que a divisão por gênero do trabalho, as diferenças biológicas, os padrões de emprego, as funções sociais e as estruturas sociais contribuem para padrões específicos de exposição próprios de cada gênero a perigos e riscos ocupacionais. Para que as políticas e estratégias de prevenção em matéria de SST sejam eficazes para as mulheres e para os homens, é preciso levar em conta essa dimensão de gênero. As políticas de SST devem ser baseadas em informações precisas sobre a relação entre a saúde, a segurança e as funções atribuídas a cada gênero (OIT, 2014a).

Em muitos países, há uma sobrerrepresentação das mulheres na agricultura, conforme indicado na seção sobre a agricultura no capítulo 3, e esse setor é particularmente vulnerável às mudanças climáticas, incluindo maior exposição ao estresse térmico. Além disso, as mulheres também estão presentes no setor de coleta e reciclagem de resíduos, que apresenta diversos riscos ocupacionais, como descrito na seção sobre a gestão de resíduos e a economia circular contida no capítulo 3. **A SST possui uma dimensão de gênero em praticamente todos os setores, já que as mulheres e os homens podem enfrentar diferenças na exposição a riscos físicos e psicossociais.** Por isso, o gênero deve ser considerado na elaboração de políticas e estratégias de prevenção em matéria de SST, em conjunto com as políticas e iniciativas de transição justa (OIT, 2014a).

Além disso, a discriminação, as diferenças culturais e linguísticas e outras vulnerabilidades costumam interagir e se relacionar com os riscos psicossociais, de forma que têm um impacto sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho. A discriminação pode estar associada a uma série de diferenças reais ou percebidas, tais como — mas não exclusivamente — a raça, a cor, o sexo ou o gênero, a religião, a opinião política, a nacionalidade ou a origem social, a gravidez ou as responsabilidades familiares, a idade, a deficiência, o estado sorológico em relação ao HIV (real ou percebido), a migração e o pertencimento a povos indígenas ou tribais. Por esses motivos, a Convenção (nº 190) e a Recomendação (nº 206) sobre a Violência e o Assédio, 2019, da OIT, instam para que a avaliação e a gestão dos locais de trabalho considerem todos os fatores que podem aumentar a probabilidade de violência e assédio. De fato, a Convenção nº 190 reconhece que a violência e o assédio, em particular a violência e o assédio por motivo de gênero, e seus riscos psicossociais associados, não são apenas uma questão de discriminação e desigualdade, mas também um risco para a deterioração da saúde (OIT, 2021a). Isso foi reforçado em 2022, quando os mandantes tripartites

da OIT elevaram o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável à categoria de princípio e direito fundamental no trabalho e estabeleceram a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (nº 155), e a Convenção sobre o Marco Promocional para a SST, 2006 (nº 187), como Convenções Fundamentais.

Em alguns países, a legislação sobre SST já aborda a obrigação dos empregadores de avaliar os diversos riscos para a segurança e para a saúde associados ao local de trabalho, visando identificá-los, reduzi-los e, sempre que possível, preveni-los. Embora a gestão dos riscos seja responsabilidade da direção, os trabalhadores também desempenham um papel fundamental ao ajudar a identificar e avaliar os riscos no local de trabalho. Muitos fatores podem contribuir para a violência e o assédio no trabalho, incluindo os riscos psicossociais e o estresse laboral (OIT, 2021a).

Experiências de aprendizagem

Uma tecnologia de defumação de pescado mais condizente com a economia verde, que melhora a renda e a SST das processadoras de pescado na Costa do Marfim.

A maioria dos defumadores de pescado na Costa do Marfim é composta por mulheres, que obtêm seus meios de vida preparando pescado defumado e seco. Em Abobodoumé, em vez de utilizarem um equipamento de defumação tradicional consistente em fornos de barro e barris cortados em pedaços, as processadoras de pescado utilizam uma técnica de defumação concebida pela Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO), juntamente com o Centro Nacional de Formação para Técnicos da Pesca e da Aquicultura no Senegal (CNFTPA), em 2008, denominada tecnologia de defumação de pescado Thiaroye (FTT-Thiaroye).



Por submeter as processadoras a menos calor, menos queimaduras e menos fumaça, a FTT-Thiaroye reduziu os riscos trabalhistas e os riscos para a segurança e a saúde aos quais elas estavam expostas, especialmente os riscos para os olhos e para os sistemas respiratórios. A renda e os meios de vida das mulheres também aumentaram e, por conseguinte, ampliou-se a sua capacidade de melhorar a segurança alimentar de suas famílias.

Essa tecnologia ajuda pescadores e processadoras de pequena escala a obter benefícios adicionais em seus negócios, em condições de trabalho mais seguras, protegendo também o meio ambiente e adaptando-se aos efeitos das mudanças climáticas. Nos programas da FTT-Thiaroye dos quais a FAO participou, pelo menos 80% das pessoas que receberam formação para construir, utilizar e manter a FTT-Thiaroye eram mulheres.

Além disso, a FTT-Thiaroye melhora a produtividade econômica e a segurança alimentar, por reduzir as perdas posteriores à coleta, evitar a perda de qualidade do pescado e ser mais eficiente do ponto de vista energético do que outras técnicas, já que utiliza biomassa (subprodutos vegetais e orgânicos e esterco bovino) no lugar de carvão ou madeira. Ao reduzir o tempo de secagem e de defumação, ao utilizar biomassa como combustível — que pode ser obtida facilmente — e ao produzir um produto que é vendido com mais facilidade e rapidez, a nova tecnologia aumenta o tempo de que as mulheres dispõem para outros fins.

Extrair lições da pandemia de COVID-19 ao considerar os problemas de saúde mental e colaborar com as comunidades. As mudanças climáticas também trarão mais ameaças para a saúde pública relacionadas a doenças infecciosas e transmitidas por vetores, como a malária. A Comissão Presidencial sobre as Mudanças Climáticas da África do Sul reconhece que isso inclui pandemias como a COVID-19, já que a mudança climática, a biodiversidade e a perda de habitat têm fatores comuns que as impulsionam e que se reforçam mutuamente. Por conseguinte, recomenda que o sistema de saúde pública desempenhe um papel central no apoio à capacidade das pessoas para se adaptarem à mudança climática.



A Comissão Presidencial sobre as Mudanças Climáticas extrai lições importantes da resposta da África do Sul à pandemia de COVID-19: a importância de que as comunidades participem das questões relativas às mudanças climáticas e de garantir o acesso a tratamentos de saúde mental. A pandemia de COVID-19 pode ser estudada como um período prolongado de estresse social extremo, permitindo compreender melhor as repercussões desse tipo de crise para uma transição justa. Estudos mostraram que a ansiedade diante da possibilidade de contrair COVID-19 aumentou os sintomas depressivos e os sentimentos de temor e solidão. Essa experiência reforça a necessidade de concentrar esforços na compreensão das realidades vividas pelas sociedades, com o objetivo de fomentar a saúde mental em uma transição justa que responda às mudanças climáticas.

Fonte: África do Sul, Presidential Climate Commission, 2022.



Alguns pontos de partida para a ação

No âmbito de política:

- Incluir considerações de gênero e de SST nas políticas e estratégias nacionais de transição justa.
- Promover políticas de SST baseadas em informações precisas sobre a relação entre saúde e funções atribuídas a cada gênero.
- Incorporar, nas políticas nacionais de SST, estratégias específicas para melhorar a segurança e a saúde das trabalhadoras.
- Fornecer orientação para que os empregadores, sindicatos e autoridades nacionais identifiquem os problemas, estabeleçam vínculos adequados com as atividades gerais de segurança e saúde para todas e todos os trabalhadores e elaborem programas específicos que contemplem as necessidades das trabalhadoras nos processos nacionais de reestruturação trabalhista e industrial — especialmente nos âmbitos da legislação, da informação, da formação, da participação dos trabalhadores e da investigação aplicada.

Medidas concretas:

- Adotar medidas adequadas para prevenir ou controlar os riscos associados a perigos, reduzindo seus efeitos ao mínimo e evitando que ocorram incidentes similares no futuro.
- Estabelecer protocolos de resposta para prevenir e combater a violência e o assédio no trabalho.
- Realizar avaliações dos riscos no local de trabalho, considerando todos os possíveis riscos para a SST relacionados às mudanças climáticas, incluindo a probabilidade de violência e assédio e os perigos e riscos psicossociais.
- Atentar para os riscos que derivem das condições e modalidades de trabalho; da organização do trabalho e da gestão dos recursos humanos; da discriminação; do abuso das relações de poder; e das normas de gênero, culturais e sociais que fomentem a violência e o assédio (de acordo com a Recomendação nº 206 da OIT).

Âmbito de política 6. Proteção social

A proteção social ampara as pessoas diante dos riscos e vulnerabilidades ao longo da vida, incluindo os associados às mudanças climáticas e ambientais em geral, bem como as repercussões negativas que podem estar associadas à transição para uma economia mais verde (OIT, 2023f).

As perturbações climáticas, tanto repentinas quanto de evolução lenta, podem resultar em:

- insegurança alimentar, da renda e dos meios de subsistência;
- redução da nutrição devido à perda de cultivos ou gado;
- perda dos domicílios, empregos ou bens em decorrência de desastres climáticos;

- deslocamento forçado, traslado ou migração induzida pelas mudanças climáticas;
- riscos à saúde;
- abandono de crianças e mulheres pelos familiares que migram;
- interrupção da educação infantil;
- maior exposição de crianças e mulheres à violência; e
- aumento da carga de cuidados para mulheres e meninas.

Nesse contexto, a proteção social desempenha um papel fundamental ao proporcionar às pessoas recursos e tempo para enfrentar os impactos das mudanças climáticas (OIT, 2023f). A proteção social também desempenha um papel-chave ao mitigar os **possíveis efeitos adversos da transição**, como a perda de empregos e renda e o possível aumento temporário dos preços de energia ou alimentos.

Os instrumentos de proteção social relevantes para uma transição justa incluem:

- proteção contra o desemprego;
- proteção social da saúde;
- auxílio-doença;
- proteção da maternidade;
- regimes de pensões e de assistência social;
- programas públicos de emprego.

A Convenção sobre Normas Mínimas da Seguridade Social, 1952 (nº 102), e a Recomendação sobre Pisos de Proteção Social, 2012 (nº 202), da OIT, fornecem orientações essenciais para a formulação e a implementação de políticas, sistemas e regimes de proteção social (OIT, 2021c).

Os auxílios-desemprego, seja por meio da seguridade social ou de mecanismos financiados por impostos, proporcionam apoio imediato diante da perda de renda ou do desemprego parcial ou total. Isso também é verdade quando são acessados devido a perturbações relacionadas ao clima, como o deslocamento dos postos de trabalho em setores em processo de contração, por exemplo, no setor dos combustíveis fósseis e suas cadeias de valor (OIT, 2021b).

Os auxílios-desemprego integram a assistência fornecida para que os trabalhadores tenham acesso a oportunidades de emprego, em especial quando estão associados ao desenvolvimento de competências e às políticas ativas do mercado de trabalho. **Para as mulheres e outros grupos em situação de vulnerabilidade, os auxílios-desemprego também podem representar uma oportunidade para o aperfeiçoamento de competências e para o acesso a novos empregos nos setores emergentes da transição ambiental.**

A proteção social no que se refere à saúde garante acesso aos serviços de saúde sem impor dificuldades financeiras e assegura a segurança da renda no caso de doença, desempenhando, dessa forma, um papel importante na proteção das pessoas diante da mudança nos riscos para a saúde associados aos desastres climáticos e às variações do clima.

As pensões oferecem segurança de renda para as pessoas idosas, as pessoas com deficiências graves e os sobreviventes, que estão particularmente expostos aos efeitos adversos relacionados ao clima (OIT, 2023f). Podem ser adotadas opções como aposentadoria antecipada ou mecanismos de transição para a aposentadoria, a fim de apoiar os trabalhadores que venham a perder seus empregos na transição, quando não existirem alternativas de emprego decente ou de requalificação profissional, garantindo, dessa forma, que a adequação dos direitos de pensão das mulheres e dos homens não seja prejudicada.

Os auxílios financeiros ou em espécie, incluindo os regimes de assistência social e de renda básica, podem garantir a renda e atender às necessidades essenciais das pessoas vulneráveis às mudanças climáticas ou às políticas climáticas, ou afetadas negativamente por elas — por exemplo, protegendo os domicílios de mais baixa renda contra os efeitos do aumento dos preços da energia derivado da reforma das subvenções aos combustíveis fósseis. Esses auxílios também podem servir como instrumento para promover práticas mais sustentáveis, por exemplo, na agricultura e na silvicultura⁷. Ao compensar os possíveis efeitos indiretos das políticas verdes, a proteção social contribui para tornar essas políticas aceitáveis e para fortalecer o consenso social (OIT, 2021d).

Adotar uma abordagem com perspectiva de gênero nas políticas de proteção social para uma transição justa

As mulheres, frequentemente, apresentam taxas mais baixas de cobertura de proteção social e de acesso a auxílios e benefícios, devido a maiores probabilidades de estarem em modalidades de emprego precárias e informais — e esse é particularmente o caso nos países de baixa e média renda. Em geral, **a cobertura global da proteção da maternidade continua baixa**: apenas sete em cada dez mães potenciais vivem em países nos quais a licença-maternidade é de pelo menos 14 semanas, como prevê a Convenção (nº 183) e a Recomendação (nº 191) sobre a Proteção da Maternidade, 2000 (OIT, 2022b). **Garantir que as mulheres não fiquem para trás na transição climática implica redobrar os esforços para alcançar sistemas de proteção social universais, integrais, adequados e sustentáveis**, incluindo um piso de proteção social que assegure, no mínimo, atenção à saúde materna e infantil e um nível básico de segurança de renda relacionado à maternidade (OIT, 2021c).

Estender a cobertura de proteção social para as mulheres que ainda não estão cobertas adequadamente, inclusive as trabalhadoras autônomas e as ocupadas na economia informal, é fundamental para reduzir a vulnerabilidade climática (Koechlein et al., 2020; OIT, 2021b). Isso inclui a ampliação da cobertura do seguro social para as categorias de trabalhadoras ainda não cobertas, garantindo o direito a todas, independentemente de qual seja o seu emprego. Além disso, esses auxílios devem ser combinados com regimes não contributivos, assegurando um nível básico de segurança de renda e acesso à atenção à saúde por meio de um piso de proteção social definido no âmbito nacional. Dessa forma, os sistemas de proteção social podem desempenhar um

⁷ Para mais informação sobre a proteção social no contexto de uma transição justa, veja a nota da OIT "[Social Protection for a Just Transition](#)" e os recursos relacionados.

papel-chave no apoio às pessoas vulneráveis ou afetadas negativamente pelas políticas climáticas ou pelas mudanças climáticas.

Com a finalidade de garantir uma transição justa e inclusiva, as políticas de proteção social com perspectiva de gênero devem considerar todo o sistema de proteção social, incluindo tanto os auxílios e benefícios da seguridade social como aqueles financiados por meio de impostos, como a assistência social. Por exemplo, é possível que os regimes de pensões tenham uma maior perspectiva de gênero, ampliando a sua cobertura e adequação para as mulheres — em particular por meio do reconhecimento do tempo destinado ao cuidado de crianças ou de outras pessoas e da garantia de uma pensão mínima (AISS, 2017; OIT, publicação em breve).

Os auxílios de proteção social — tais como os auxílios por filhos dependentes, os subsídios para cuidados infantis, os auxílios por deficiência e os auxílios por cuidados de longa duração — podem permitir que um maior número de mulheres disponha de mais tempo para dedicar-se a um trabalho decente remunerado (OIT, 2021b). Esses auxílios contribuem para reconhecer, reduzir e redistribuir as responsabilidades do trabalho de cuidados não remunerado, melhorar o nível de escolaridade e as competências — especialmente o nível de educação das meninas — e reduzir a violência contra as meninas e as mulheres (Nesbitt-Ahmed, 2023). Frente a fenômenos climáticos extremos, as transferências de renda de emergência podem ser cruciais para proteger a vida, a renda e os empregos e, se concebidas de forma adequada, podem ter uma perspectiva de gênero, abordando os riscos específicos das mulheres e dos homens.

Os mecanismos de proteção social podem estar vinculados a programas públicos de emprego, iniciativas de formação e requalificação profissional para o desenvolvimento de competências ou serviços como a atenção à saúde, a prevenção da violência e do assédio e a resposta a esses problemas. Facilitar o acesso ao desenvolvimento de competências e aos serviços de formação e emprego é essencial para que as mulheres tenham acesso a empregos decentes e aumentem sua renda. Essa abordagem pode ser particularmente eficaz se for combinada com medidas orientadas para reduzir as desigualdades salariais por motivo de gênero e facilitar o acesso à proteção social (OIT, 2021b).

Nas zonas rurais, há um interesse crescente em garantir proteção social, inclusive com seguros agrícolas contra fenômenos meteorológicos para enfrentar desastres, também para as mulheres. Além disso, o acesso à proteção social adequada pode ser coordenado com intervenções agrícolas para garantir os meios de vida rurais, como subvenções para insumos, que podem reduzir riscos e vulnerabilidades, melhorar a economia e atenuar as restrições ao crédito, aumentando a produtividade agrícola (OIT e FAO, 2021; Tirivayi, Knowles e Davis, 2016).

Responder aos desastres climáticos por meio da “renda básica emergencial” com incrementos baseados no gênero

Depois dos desastres climáticos, os domicílios frequentemente enfrentam mais dificuldades. As privações podem incluir necessidades básicas não atendidas, falta de acesso a empregos ou aumento da mortalidade devido a lesões e doenças. Esses desastres afetam de maneira desproporcional as mulheres e as meninas, por exemplo, por meio de maiores cargas de trabalho de cuidados não remunerado, pelo aumento da violência e do assédio — inclusive no domicílio — e pela necessidade de abandonar a escola para realizar trabalho infantil.

Quando as respostas humanitárias permitem, esses cenários podem ser mitigados por meio de uma segurança básica de renda com cobertura ampla. Uma abordagem consiste no pagamento de uma renda mensal nominal, sem condicionalidades, que funciona como uma renda básica emergencial de duração determinada (ou como “subvenção de estabilidade”), na forma de transferências monetárias destinadas a oferecer estabilidade durante as crises e no período de recuperação. Essas transferências monetárias podem ser implementadas em uma região afetada ou nacionalmente, dependendo da magnitude do desastre. Em contextos de grande desigualdade ou discriminação sistêmica, podem ser aplicados valores mais altos para as mulheres e as meninas, a fim de fortalecer sua capacidade de ação, de tomada de decisão e sua autopercepção de valor.

Alguns países adotaram pagamentos diferenciados por gênero em suas transferências monetárias emergenciais durante a pandemia de COVID-19. Garantir transferências individualizadas (e não transferências gerais para os domicílios) permite que as mulheres exerçam maior controle sobre seus recursos financeiros. Além disso, quando suficientemente adequados, esses pagamentos podem reduzir a dependência das mulheres em relação a seus parceiros, oferecendo-lhes a possibilidade de sair de domicílios problemáticos sem o risco de cair em situação de vulnerabilidade extrema. Desde que haja disponibilidade de recursos, essas transferências ampliam a liberdade, pois são menos custosas para administrar, apresentam baixo risco de exclusão e constituem a forma mais rápida de apoiar as pessoas em tempos de crise.

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

Experiências de aprendizagem

Fomentar a resiliência e a adaptação das mulheres às mudanças climáticas por meio de políticas de proteção social — O projeto “Pobreza, Reflorestamento, Energia e Mudanças Climáticas” (PROEZA) do Paraguai. O projeto PROEZA apoia cerca de 87 mil domicílios rurais em situação de vulnerabilidade, pobreza e extrema pobreza a aumentar sua resiliência às mudanças climáticas, participando de sistemas de produção agroflorestal climaticamente inteligentes. Aproximadamente metade das pessoas beneficiárias são mulheres, das quais 14.800 são indígenas. O Plano de Ação de Gênero do PROEZA inclui indicadores sobre a proteção social das mulheres — por exemplo, garantindo que as mulheres provenientes dos domicílios beneficiários recebam apoio financeiro para assegurar a sua segurança alimentar.

Fonte: OIT, 2022d.



A Lei Nacional Mahatma Gandhi de Garantia do Emprego Rural na Índia estabeleceu um dos maiores programas públicos de emprego do mundo, abrangendo 128,5 milhões de domicílios em todo o país. Por meio desse programa, todos os adultos das zonas rurais inscritos têm o direito de solicitar legalmente até 100 dias de trabalho anual em projetos de obras públicas, recebendo um salário mínimo. Se esse trabalho não estiver disponível, recebem até 100 dias de seguro-desemprego.

O programa apresenta uma perspectiva de gênero: pelo menos um terço das oportunidades de trabalho é reservado para as mulheres; é oferecida igualdade de remuneração às mulheres nas obras e, muitas vezes, às mulheres grávidas e em período de amamentação são atribuídas tarefas que exigem menor esforço físico.

No entanto, a implementação do programa motiva a formulação de algumas recomendações para sua melhoria contínua e para ampliar seu impacto. As defensoras dos direitos das mulheres na Índia ressaltaram a necessidade de que o programa garanta, de forma mais sistemática, a oferta de serviços de cuidado infantil em todas as obras. Além disso, seria importante incluir os trabalhadores em regimes de proteção social que lhes garantam cobertura também contra outros riscos ao longo do ciclo de vida.

O programa contribui para a adaptação às mudanças climáticas por meio da conservação de recursos hídricos, da prevenção das secas (reflorestamento) e do controle das enchentes, o que tem contribuído para aumentar o nível das camadas freáticas e a fertilidade do solo, conduzindo à melhoria da produtividade da terra.

Fonte: OIT, 2022d.



Bolsa Verde no Brasil. O Bolsa Verde foi um programa de transferência de renda condicionada que operou no Brasil entre 2007 e 2016, proporcionando um pagamento mensal de 300 reais (cerca de 125 dólares dos Estados Unidos) para as famílias que cumpriam os requisitos de mudança de atividades que reduziam o desmatamento para aquelas que promoviam a conservação das florestas e dos recursos naturais. O programa destinava-se às famílias que viviam em situação de pobreza extrema nas zonas rurais prioritárias e que eram beneficiárias do Bolsa Família (programa nacional de transferência de renda condicionada para erradicar a pobreza extrema).

Foi estabelecido um contrato renovável por um período de até dois anos, e as mulheres foram as beneficiárias principais, a exemplo do que ocorria no Bolsa Família. Permitiu-se que os beneficiários do Bolsa Verde colhessem frutos, extraíssem látex, praticassem pesca artesanal e produzissem objetos de artesanato utilizando recursos naturais. Nas zonas ribeirinhas ocupadas por povos indígenas, existia o Termo de Autorização de Uso Sustentável (TAUS).

Por meio do Bolsa Verde, também foi oferecida formação sobre usos alternativos da terra, produção sustentável e estratégias de marketing e de desenvolvimento empresarial para produtos ecológicos. Entre 2011 e 2015, o desmatamento nas zonas cobertas pelo Bolsa Verde diminuiu entre 44% e 53%, e os benefícios gerados pela redução do carbono, estimados em 335 milhões de dólares dos Estados Unidos, foram três vezes maiores que os custos do programa.

Fonte: Schwarzer, van Panhuys e Diekmann, 2016.



Alguns pontos de partida para a ação

No âmbito de política:

- Integrar considerações climáticas e de redução de desastres na formulação e na implementação de medidas de proteção social, para evitar que os domicílios sejam empurrados para a pobreza e para fortalecer a resiliência às mudanças climáticas no longo prazo, prestando particular atenção à redução da vulnerabilidade dos domicílios de baixa renda.
- Ampliar a cobertura dos benefícios de proteção social, como os auxílios-desemprego, os auxílios-doença, a proteção da maternidade e o acesso ao atendimento de saúde, bem como os serviços públicos de qualidade para todas as mulheres ao longo de seu ciclo de vida — incluindo aquelas em empregos informais e em áreas rurais.
- Projetar instrumentos e sistemas de proteção social baseados em dados desagregados por gênero e em análises do contexto sociocultural e das realidades das mulheres, considerando as funções e as responsabilidades atribuídas a cada gênero, as normas culturais, os estereótipos de gênero e as relações de poder.
- Priorizar o fortalecimento dos sistemas nacionais de proteção social, incluindo pisos de proteção social, que assegurem proteção adequada contra riscos sociais da vida cotidiana e possam ser ampliados e complementados com outros programas, em conformidade com as normas internacionais de seguridade social.
- Avaliar os impactos diferenciados de desastres climáticos sobre mulheres e homens, para formular respostas adequadas com perspectiva de gênero.
- Defender mecanismos de financiamento sustentável e equitativo da proteção social, alinhados aos princípios integrados nas normas internacionais de seguridade social.
- Facilitar a transição da economia informal para a economia formal por meio da aplicação da Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015 (nº 204), da OIT.



Medidas concretas:

- Examinar o sistema nacional de proteção social e implementar reformas orientadas pelo diálogo social inclusivo e por avaliações de gênero, para garantir a igualdade de acesso de mulheres e homens aos benefícios e serviços, assegurando que tanto o desenho quanto a gestão respondam às necessidades de todas as mulheres e meninas.
- Integrar considerações de gênero nas medidas de apoio à renda, bem como em qualquer acesso gratuito ou subsidiado a serviços básicos, como energia, transporte e moradia durante a transição. Incluir mecanismos específicos para ampliar os programas de proteção social, garantindo cobertura a todas as mulheres — em especial às mulheres indígenas e a outros grupos de mulheres e de pessoas em situações de vulnerabilidade e em zonas remotas —, que serão particularmente afetadas pela mudança climática.
- Fortalecer os vínculos entre as intervenções de proteção social e educação, saúde, cuidados e serviços sociais.
- Implementar uma ampla gama de intervenções inclusivas e com perspectiva de gênero, por meio de auxílios-desemprego e outras transferências sociais, vinculando-os a políticas ativas do mercado de trabalho — incluindo programas de obras públicas e iniciativas de formação e requalificação profissional — para garantir que as mulheres tenham acesso aos novos empregos gerados pela transição climática.
- Articular medidas de proteção social com apoio ou serviços agrícolas complementares, incluindo acesso ao comércio, para criar oportunidades que permitam às mulheres migrar da agricultura de subsistência (onde são maioria) para atividades agrícolas produtivas e empregos de qualidade em outros setores. Considerar a vinculação da proteção social a seguros agrícolas contra fenômenos climáticos, quando pertinente, garantindo que essa cobertura também contemple as mulheres.
- Estabelecer metas e cotas para mulheres nos programas públicos de emprego, assegurando sua representação entre os beneficiários dessas iniciativas.



Âmbito de política 7. Políticas ativas do mercado de trabalho

As políticas ativas do mercado de trabalho, que atuam conjuntamente com a proteção social, desempenham um papel primordial no apoio às pessoas que enfrentam transições ao longo de suas vidas. Ao mesmo tempo, elas podem fomentar transições em toda a economia, como a transição climática. As políticas ativas do mercado de trabalho têm como objetivo prevenir e reduzir o desemprego, além de melhorar a eficiência do mercado por meio da assistência na busca de emprego, da intermediação para adequação entre candidatos e vagas, de medidas de requalificação e de aperfeiçoamento de competências, incentivos e subsídios de emprego e programas de emprego público. Essas políticas contribuem para uma transição justa ao apoiar trabalhadoras e trabalhadores que perderam seus empregos, oferecendo novas oportunidades de inserção laboral, assistência após desastres relacionados ao clima e gerando novos postos de trabalho. Além disso, podem promover o desenvolvimento da infraestrutura climática e a restauração de ecossistemas por meio de programas públicos de emprego (OIT, 2013a). Os programas públicos de emprego proporcionam segurança de renda em períodos de necessidade e podem ser orientados para a criação de bens públicos, incluindo a gestão da infraestrutura relacionada ao clima e aos recursos naturais sustentáveis, além de apoiar a empregabilidade e o desenvolvimento de competências dos trabalhadores (OIT, 2023g).

Adotar uma abordagem com perspectiva de gênero nas políticas ativas do mercado de trabalho

As políticas ativas do mercado de trabalho podem contribuir para reduzir a desigualdade de gênero:

- promovendo a inclusão e ampliando o acesso das mulheres a oportunidades na economia com baixas emissões de carbono;
- combatendo a segregação ocupacional por motivo de gênero; e
- promovendo o desenvolvimento de competências para os empregos verdes entre as mulheres e outros grupos em situação de vulnerabilidade (OIT, 2022f).

Essas políticas estão intrinsecamente relacionadas com a educação, o desenvolvimento de competências, a proteção social, o desenvolvimento empresarial e as políticas e instituições de emprego, devendo ser aplicadas em sinergia com políticas ambientais e de igualdade de gênero (OIT, 2022e). A formulação e a implementação eficaz das políticas ativas do mercado de trabalho para uma transição justa com igualdade de gênero requerem que os Ministérios do Trabalho e Emprego desempenhem um papel ativo e que haja colaboração interministerial com os Ministérios do Meio Ambiente, da Mulher, da Fazenda, do Planejamento e da Educação, além dos escritórios de estatística e demais instâncias governamentais. A participação das organizações de empregadores e de trabalhadores por meio do diálogo social, bem como a colaboração com as organizações de mulheres e outros grupos pertinentes da sociedade civil, também são essenciais para garantir que os objetivos de igualdade de gênero sejam explícitos e incorporados tanto na formulação quanto na execução das políticas ativas do mercado de trabalho (OIT, 2023g).

Vários instrumentos das políticas ativas do mercado de trabalho podem gerar resultados positivos para as mulheres:

- **os serviços de emprego** facilitam o emprego das mulheres e ampliam as suas oportunidades profissionais;
- **os subsídios ao emprego** fomentam a contratação de mulheres em empregos verdes; e
- **os programas públicos de emprego e os programas intensivos em emprego** com perspectiva de gênero podem oferecer oportunidades de trabalho decente, ao mesmo tempo que fomentam o desenvolvimento de infraestrutura e serviços públicos que permitem que as mulheres tenham mais tempo livre para participar do mercado de trabalho.

Políticas ativas do mercado de trabalho que fomentam a vinculação das mulheres com o mercado de trabalho e garantem o seu acesso ao emprego produtivo

Estas compreendem, por exemplo:

- medidas de manutenção do emprego, para evitar que as mulheres percam seus postos de trabalho;
- subsídios salariais com requisitos específicos de paridade de gênero, que fomentam a reinserção das mulheres no mercado de trabalho; e
- políticas que promovam a empregabilidade e a preparação das mulheres para o trabalho, por exemplo, apoiando-as na aquisição de competências digitais.



Fonte: OIT, 2023g.

Os serviços públicos de emprego podem ajudar as mulheres — especialmente as mulheres jovens — a serem incorporadas ou reincorporadas no mercado de trabalho, por exemplo, após um período de licença para prestação de cuidados. Os serviços públicos de emprego também podem apoiar as mulheres por meio de serviços como orientação profissional, apoio na busca de emprego e assessoramento individual. Além disso, são fundamentais para identificar e registrar os obstáculos que as pessoas enfrentam no mercado de trabalho, permitindo analisar a situação das mulheres, que frequentemente enfrentam barreiras sociais, informacionais ou comportamentais para acessar oportunidades de emprego (Comissão Europeia, 2020).

Os serviços públicos de emprego também podem ser um instrumento para sensibilizar sobre a discriminação e promover a igualdade de gênero. Dessa forma, podem contribuir para reduzir a desigualdade salarial por motivo de gênero — seja por meio da realização de avaliações, seja garantindo que as descrições dos postos de trabalho permitam contratar mulheres e homens no mesmo nível para desempenhar funções equivalentes.

Os programas de formação profissional e no emprego podem melhorar a empregabilidade das mulheres na economia verde e fortalecer suas competências para adaptação a novos perfis profissionais. Cursos personalizados, vinculados a ocupações específicas e a oportunidades de empreendedorismo na economia verde, também podem ampliar a capacidade das mulheres de aproveitar as oportunidades associadas à transição. Programas de aprendizagem destinados às mulheres jovens ou àquelas que retornam ao mercado de trabalho podem reduzir a inadequação de competências e garantir que os setores verdes contem com trabalhadoras qualificadas para atender às novas demandas (Comissão Europeia, 2020).

Podem ser concedidos **subsídios para a contratação e subsídios salariais** para as empresas verdes que apoiam a ação climática, como as que atuam em sistemas de energia eólica e solar, gestão sustentável de resíduos ou contratação e logística ecológicas. Quando bem direcionados, esses subsídios podem reduzir os custos trabalhistas e incentivar a contratação de mais mulheres nos setores nos quais elas estão sub-representadas. Os subsídios também podem contribuir para incentivar a criação de empregos verdes em regiões com altos níveis de desemprego ou em comunidades em situação de vulnerabilidade.

Junto com os **programas de obras públicas**, os **Programas de Investimentos Intensivos em Emprego (PIIE)** podem desempenhar um papel estratégico ao promover a sustentabilidade ambiental, a igualdade de gênero e a redução da pobreza. Os PIIE vinculam os projetos de desenvolvimento de infraestrutura à criação de emprego, à redução da pobreza e ao desenvolvimento social e econômico local, podendo ser utilizados para gerar postos de trabalho temporários e renda para as pessoas em situações de vulnerabilidade durante crises, incluindo os desastres climáticos. Fora dos contextos de crise, os projetos de obras públicas podem gerar oportunidades de emprego para quem mais necessita, fomentar o desenvolvimento de competências e criar infraestrutura e bens comunitários que aumentem a resiliência local — por exemplo, por meio de medidas de proteção contra enchentes, gestão de bacias hidrográficas, mitigação das mudanças climáticas e reflorestamento. Para que os PIIE sejam inclusivos e tenham uma perspectiva de gênero, devem incluir medidas específicas e intencionais para atrair as mulheres e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento.

Experiências de aprendizagem

Iniciativa “Aumentar a nossa força de trabalho de energia limpa” em Vitória (Austrália). Em 2022, o Governo do Estado australiano de Vitória anunciou medidas no marco da iniciativa “Aumentar a nossa força de trabalho de energia limpa” e destinou quase sete milhões de dólares dos Estados Unidos para subvencionar aprendizagens, orientação profissional e o acesso à educação contínua para as mulheres no setor da energia limpa. O Estado observou que as mulheres estavam sub-representadas na indústria solar e que correspondiam a menos de 1% dos eletricitistas, bombeiros hidráulicos, mecânicas e mecânicos de ar-condicionado e refrigeração, projetistas e instaladoras e instaladores de sistemas solares, além de inspetoras e inspetores habilitados de sistemas elétricos. O objetivo da iniciativa “Aumentar a nossa força de trabalho de energia limpa” era aumentar o número de mulheres que trabalham na indústria de energia renovável. O Governo comprometeu-se a financiar 50% do custo de novas aprendizagens para fomentar a incorporação de mulheres na indústria e oferecer uma verba para a compra de ferramentas, bem como pagamentos de incentivos a cada seis meses. Como parte das medidas da iniciativa, a organização da indústria Tradeswomen Australia forneceu apoio específico para as mulheres que já trabalhavam — ou pensavam em trabalhar — na indústria solar, por meio de oficinas on-line, sessões informativas e oportunidades de orientação profissional.



Fonte: OIEA, 2023.

As estratégias para reduzir a desigualdade de gênero nos serviços públicos de emprego incluem:

- colaborar com os empregadores locais a fim de garantir contratações equilibradas em termos de gênero;
- reduzir a segregação ocupacional, colaborando com os candidatos e as candidatas a emprego;
- garantir o equilíbrio de gênero nas medidas de ativação aplicadas pelos serviços públicos de emprego;
- adotar abordagens integradas e específicas de gênero.

Igualdade de gênero nas obras públicas e nos PIIE

- Identificar vulnerabilidades específicas das mulheres frente às mudanças climáticas e incorporá-las na elaboração e na execução de programas, reduzindo desvantagens das mulheres em relação aos homens.
- Reconhecer as diferenças nos níveis de educação e de empregabilidade entre mulheres e homens e aproveitar o potencial dos PIIE para aumentar as oportunidades de emprego para mulheres.
- Adotar políticas de contratação inclusivas e com perspectiva de gênero para os PIIE e monitorar os resultados, garantindo que as candidatas tenham acesso a oportunidades de contratação e que as trabalhadoras contratadas contem com políticas internas com perspectiva de gênero estabelecidas.
- Determinar os fatores que limitam a participação das mulheres nas obras públicas verdes e nos PIIE e elaborar estratégias afirmativas, como o estabelecimento de metas para a contratação de mulheres ou a colaboração para eliminar as restrições impostas às mulheres (por exemplo, barreiras para obtenção de licenças no setor da construção). Proporcionar ambientes de trabalho sensíveis à dimensão de gênero, que incluam instalações de cuidado infantil, licença-maternidade e outras licenças relacionadas com a prestação de cuidados, igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e medidas de prevenção e resposta à violência e ao assédio, além de linguagem sensível às questões de gênero.
- Incluir indicadores de gênero para o acompanhamento e a avaliação dos projetos, acompanhando progressos e avaliando os impactos do programa na igualdade de gênero e no empoderamento das mulheres, com participação ativa das beneficiárias nessas atividades.
- Adotar orçamento com perspectiva de gênero durante o processo de planejamento, prevendo recursos para a oferta de instalações sanitárias separadas e de serviços de cuidado infantil; para apoio ao transporte “de” e “para” a obra; para a contratação de uma especialista em questões de gênero; para a sensibilização sobre as questões de gênero e o desenvolvimento de capacidades nesse âmbito; e para a mobilização comunitária e o planejamento participativo com perspectiva de gênero.
- Garantir que as pessoas que executam os programas (a equipe, as consultoras, os consultores e as contratistas) tenham as capacidades necessárias para implementá-los de maneira inclusiva e com perspectiva de gênero.
- Sensibilizar comunidades e equipes dos programas sobre igualdade de gênero e inclusão.



Fonte: OIT, 2015b; OIT, 2019a; e OIT, 2022m.

Alguns pontos de partida para a ação

No âmbito de política:

- Formular e implementar políticas ativas do mercado de trabalho para uma transição justa com igualdade de gênero por meio de esforços coordenados dos Ministérios do Trabalho e Emprego, do Meio Ambiente, da Mulher, da Fazenda, do Planejamento e da Educação, bem como dos escritórios de estatística e outras instâncias governamentais.
- Garantir que as organizações de empregadores e de trabalhadores participem, por meio do diálogo social, assegurando que os objetivos de igualdade de gênero sejam explícitos e incorporados tanto na formulação quanto na aplicação das políticas ativas do mercado de trabalho. **Promover a participação das mulheres e de outros grupos relevantes da sociedade civil**, contribuindo para a elaboração e implementação eficaz dessas políticas.

Medidas concretas:

- Aumentar a participação das mulheres nos serviços públicos de emprego, para apoiá-las na identificação de oportunidades de trabalho derivadas da transição climática e no acesso a programas relevantes de desenvolvimento de competências.
- Projetar serviços de emprego que respondam às necessidades das mulheres, por exemplo, fazendo ajustes de horários.
- Facilitar a formação e o assessoramento profissional direcionados para as mulheres, com foco na economia verde, observando as necessidades das mulheres que retornam ao mercado de trabalho após a licença-maternidade.
- Aproveitar os serviços públicos de emprego como um canal para sensibilizar sobre a discriminação por motivo de gênero e para promover a igualdade de gênero entre as empresas e candidatas a empregos.
- Considerar subsídios para a contratação em empregos verdes e subsídios salariais que fomentem a contratação de mulheres e de outros grupos em situação de vulnerabilidade.
- Estabelecer medidas para que as obras públicas e os PIIE incorporem a perspectiva de gênero.



Âmbito de política 8. Direitos

Os direitos trabalhistas e outros direitos humanos são fundamentais para alcançar uma transição justa, pois proporcionam uma base essencial para enfrentar o impacto das mudanças climáticas nos ambientes de trabalho e para que a transição seja equitativa e inclusiva. A sua pertinência está relacionada a diversas questões, como a SST no contexto do estresse térmico, a consulta e a participação dos trabalhadores na tomada de decisões e a não discriminação ao abordar as oportunidades e os desafios associados com a transição.

Adotar uma abordagem inclusiva e com perspectiva de gênero dos direitos para as mulheres e homens em toda a sua diversidade

Junto com os tratados de direitos humanos, tais como a Declaração Universal de Direitos Humanos (1948) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), as normas internacionais do trabalho proporcionam ferramentas sólidas para abordar os direitos das mulheres e dos grupos em situação de vulnerabilidade no contexto de uma transição justa. Uma abordagem baseada em direitos e com perspectiva de gênero para a ação climática pode conduzir a uma transição justa e a um programa transformador de igualdade de gênero e inclusão, no qual as mulheres, em toda a sua diversidade, não tenham que enfrentar os efeitos negativos da transição para economias com baixas emissões de carbono, e os efeitos positivos contribuam para a igualdade de gênero e para o trabalho decente.

A eliminação da discriminação por motivo de gênero e dos obstáculos legais existentes para que as mulheres participem de forma igualitária do mundo do trabalho é um dos requisitos para alcançar uma transição justa. Muitas leis que impedem as mulheres de ter a mesma situação jurídica que os homens são resultado de normas culturais profundamente arraigadas e podem incluir leis trabalhistas, de família e de propriedade. Essas leis apresentam grandes obstáculos para o desenvolvimento sustentável e para a justiça social. Os direitos humanos e as normas internacionais do trabalho são um meio para abordar essas lacunas e promover a igualdade e o trabalho decente.

Alguns pontos de partida para a ação

No âmbito de política:

Ao longo do tempo, a OIT desenvolveu um sistema de normas internacionais do trabalho voltado para promover oportunidades de trabalho decente e produtivo para mulheres e homens, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Nas Conclusões da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) de 2023, o respeito, a promoção e a realização dos direitos humanos e dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, bem como a ratificação e a aplicação efetiva das normas internacionais do trabalho, foram reafirmados como princípios orientadores para uma transição justa (OIT, 2023i). Diversas normas internacionais do trabalho são pertinentes para diferentes aspectos e âmbitos de política de uma transição justa (OIT, 2015a).

Quando se trata de promover a igualdade de gênero e outras dimensões da igualdade, algumas normas internacionais do trabalho que são fundamentais:

► **Normas internacionais do trabalho relacionadas com temas de gênero:**

- Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (nº 100)
- Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958 (nº 111)
- Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (nº 156)
- Convenção sobre a Proteção da Maternidade, 2000 (nº 183)
- Convenção sobre Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, 2011 (nº 189)
- Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (nº 190)

► **Normas internacionais do trabalho relacionadas a determinados grupos da população:**

- Convenção sobre Readaptação Profissional e Emprego (Pessoas com Deficiência), 1983 (nº 159)
- Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989 (nº 169)
- Recomendação sobre HIV e AIDS, 2010 (nº 200)
- Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015 (nº 204)
- Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para a Paz e a Resiliência, 2017 (nº 205)

Medidas concretas:

- Reformar leis e políticas discriminatórias que permitem a discriminação de gênero.
- Transformar normas sociais discriminatórias e estereótipos de gênero nocivos, promovendo estruturas sociais e relações de poder mais igualitárias para mulheres e homens, em sua diversidade.
- Executar intervenções para prevenir e combater a violência e o assédio por motivo de gênero, incluindo medidas específicas para o mundo do trabalho.
- Garantir o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e aos direitos reprodutivos para todas as pessoas.
- Proteger e ampliar o espaço cívico das ativistas.
- Facilitar a participação igualitária de mulheres, homens e pessoas com diversas identidades de gênero na vida civil, política, econômica, social e cultural.
- Reconhecer e valorizar o trabalho de cuidados não remunerado das mulheres na sociedade e na economia.

Âmbito de política 9. Diálogo social e tripartismo

A transição para economias sustentáveis requer um consenso social sólido. Um diálogo social envolvendo governos, organizações de empregadores e de trabalhadores é essencial para um entendimento conjunto sobre os desafios e oportunidades da transição e sobre as estratégias para enfrentá-los. Por isso, é fundamental que o **diálogo social seja parte integrante dos marcos institucionais para a formulação e a implementação de políticas em todos os níveis**. Esse processo deve basear-se em consultas informadas com os interlocutores sociais e com todas as partes interessadas pertinentes.

Adotar uma abordagem inclusiva e com perspectiva de gênero para o diálogo social e o tripartismo em uma transição justa

O diálogo social desempenha um papel crucial na formulação de políticas voltadas para promover a igualdade de gênero e a inclusão. Ele oferece uma plataforma para alcançar um entendimento comum da igualdade de gênero e das necessidades práticas e estratégicas das mulheres e de outros grupos, além de garantir compromissos das organizações de empregadores e de trabalhadores para incluir as vozes das mulheres nesse processo. O **diálogo social tripartite proporciona aos governos e aos interlocutores sociais a oportunidade de discutir estratégias para incorporar a igualdade de gênero nas respostas às mudanças climáticas e nos instrumentos de política pertinentes** (OIT, 2022d). Consultas com organizações representativas de trabalhadores e empregadores são indispensáveis para uma transição justa com resultados em matéria de trabalho decente, tanto nos setores que gerarão empregos quanto naqueles nos quais desaparecerão postos de trabalho. Também é importante consultar as comunidades afetadas e outras partes fundamentais interessadas.

Por meio do diálogo social, é possível promover a igualdade de gênero e a inclusão em todos os níveis — desde a formulação de políticas, passando pela implementação e avaliação, até a sua difusão por meio de mecanismos e estruturas de diálogo social existentes ou criados recentemente. Por exemplo, o desenvolvimento de competências requer a construção de pactos sociais nos quais os mandantes tripartites possam contribuir para integrar as políticas de desenvolvimento de competências e os sistemas de EFTP às políticas ambientais, garantindo que respondam às necessidades dos trabalhadores e das empresas.

Como parte do diálogo social, as convenções coletivas são ferramentas de negociação importantes que podem contribuir para eliminar a discriminação, fomentar a diversidade no local de trabalho, reduzir as desigualdades salariais por motivo de gênero e promover políticas e serviços de cuidado para trabalhadores com responsabilidades familiares. Podem incluir cláusulas que proíbam a discriminação por motivos de raça, cor, sexo, religião, origem étnica, deficiência, estado sorológico em relação ao HIV, orientação sexual e identidade de gênero, entre outros. Algumas convenções também incorporam disposições sobre ajustes razoáveis para pessoas com deficiência, abrangendo processos de contratação, adaptações na organização do tempo de trabalho e no ambiente laboral, bem como a designação de funções adequadas a esses trabalhadores (OIT, 2022p).

Os processos de negociação coletiva e de fixação de salários mínimos podem ser altamente eficazes para abordar a desigualdade salarial por motivo de gênero, especialmente nos níveis salariais mais baixos (OIT, 2018e). De acordo com a Convenção sobre a Fixação de Salários Mínimos, 1970 (nº 131) — que continua sendo a norma internacional para o estabelecimento de sistemas de salários mínimos — um dos elementos que devem ser considerados ao determinar salários mínimos é a igualdade de gênero e a não discriminação. Assim, as políticas salariais e os mecanismos de fixação de salários devem promover a igualdade de gênero, a equidade e a não discriminação (OIT, 1970).

Além disso, o diálogo social, incluindo a negociação coletiva, pode contribuir para os processos políticos por meio da incorporação de cláusulas específicas que **estimulem acordos concretos sobre uma transição justa com perspectiva de gênero**. Poderiam ser incluídos diversos temas ambientais e de gênero, tais como:

- SST;
- igualdade de remuneração por trabalho de igual valor;
- serviços e políticas de licença para cuidados;
- formação prioritária de mulheres para o desenvolvimento de competências voltadas a empregos verdes;
- requalificação profissional e redistribuição das trabalhadoras;
- direito dos trabalhadores de recusar tarefas que violem a legislação ambiental;
- proteção dos trabalhadores durante desastres climáticos;
- práticas de contratação verdes com perspectiva de gênero.

Experiências de aprendizagem

O Grupo de Trabalho sobre a Transição Justa da OIE. A OIE participa ativamente da configuração do diálogo e da formulação de políticas relacionadas às mudanças climáticas e à transição justa. Reconhece a importância da dimensão de gênero no programa sobre o clima e insta a formular políticas específicas para apoiar as MPMEs. A fim de promover o programa para as empresas, a OIE criou um grupo de trabalho sobre a transição justa com o objetivo de facilitar o intercâmbio de experiências, criar alianças e desenvolver capacidades. As questões das mudanças climáticas, da igualdade de gênero e do emprego também ocupam um lugar prioritário no programa do Grupo de Trabalho de Políticas sobre Desenvolvimento Sustentável da OIE e do Grupo de Trabalho de Políticas sobre Igualdade de Gênero e Diversidade da OIE.

Fonte: OIE, s.f.-a; OIE, s.f.-b.



O programa transformador em matéria de gênero da**CSI para a recuperação e a resiliência.**

Por meio de seu programa transformador em matéria de gênero para a recuperação e a resiliência, a CSI insta à elaboração de planos para uma transição justa que sejam transformadores em matéria de gênero e que incluam investimentos públicos na economia do cuidado, na infraestrutura verde e no acesso das mulheres à educação e aos empregos relacionados à STEM. O programa reconhece a importância do acesso das mulheres ao trabalho decente em setores estratégicos para a descarbonização, mas também em outros setores com baixas emissões, como o setor do cuidado. Nas Américas, a CSI aborda a questão da transição justa no marco da Plataforma de Desenvolvimento das Américas (PLADA), que incorpora a dimensão política da sustentabilidade, entendendo que é essencial abordar as estruturas de poder que levaram às crises ambientais atuais e dando ênfase ao papel que a democracia participativa desempenha na administração dos processos de transformação.



Fonte: CSI, 2022.

Um desafio importante no exercício efetivo do diálogo social é a **sub-representação das mulheres nas organizações de empregadores e de trabalhadores e nas instituições nacionais de diálogo social**. A limitada representação das mulheres como partes interessadas no diálogo social limita a incorporação da igualdade de gênero como prioridade. Existe uma lacuna de gênero evidente nos cargos diretivos e nos de alto nível nas empresas dos setores verdes, assim como nas organizações de empregadores. De acordo com um estudo realizado em 2023 pela OIT e pela OIE (2024), no qual foram pesquisadas 95 organizações de empregadores em 87 países, as mulheres presidiam apenas 16% dos conselhos de administração das organizações de empregadores em todo o mundo. No entanto, nos dois últimos anos, 44% das organizações de empregadores aumentaram a representação das mulheres em seus conselhos de administração. Além disso, em uma tendência positiva, 30% das organizações de empregadores têm uma diretora executiva.

De acordo com a pesquisa sobre igualdade de gênero de 2017 realizada pela CSI, as mulheres compreendiam, em média, 42,4% de seus membros. No entanto, a taxa de representação média das mulheres nos órgãos sindicais de tomada de decisões de alto nível entre os afiliados da CSI era de apenas 28%. As mulheres também estão sub-representadas nas instituições nacionais de diálogo social, como os conselhos econômicos e sociais, as comissões tripartites e os conselhos consultivos trabalhistas. Os dados disponíveis para 2018 mostram que as mulheres compreendiam entre 20% e 35% dos membros das instituições nacionais de diálogo social. Com o objetivo de fechar essas lacunas de gênero, a representação das mulheres entre os afiliados e os dirigentes sindicais ainda deve aumentar consideravelmente.

As mulheres também estão **sub-representadas nos âmbitos da discussão e da negociação climática**, bem como na formulação de políticas, na implementação de projetos e nas decisões sobre a alocação de orçamentos — apesar de demonstrarem maior preocupação com questões ambientais e com os efeitos das mudanças climáticas, além de participarem mais ativamente nas organizações ecologistas. Sua presença nas mesas de negociação sobre clima continua sendo escassa, mas cabe assinalar um leve progresso: atualmente, as mulheres ocupam 32% dos cargos ministeriais relacionados com o meio ambiente (UIP e ONU-Mulheres, 2023). É necessária uma representação equilibrada de homens e mulheres nos cargos diretivos — e uma massa crítica de mulheres em posições de poder — para que as políticas sobre as mudanças climáticas reflitam as necessidades e as perspectivas das mulheres, sejam transformadoras e empoderem as mulheres e outros grupos sub-representados.

Experiências de aprendizagem

Aumentar a representação das mulheres na mesa da Conferência das Partes (COP). A representação efetiva das mulheres é o primeiro passo para cumprir os compromissos da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima. Desde 2012, a representação das mulheres aumentou de maneira gradual, mas observa-se uma vulnerabilidade persistente devido à escassa participação das mulheres nos órgãos técnicos da COP (38% em média em 2022), bem como nas delegações nacionais (em 2022, 37% dos delegados das Partes na COP27 eram mulheres). Por estarem sub-representadas, as necessidades e os interesses das mulheres são incorporados apenas parcialmente na definição das questões prioritárias e nas políticas formuladas para abordá-las. A ausência de equilíbrio na representação de gênero também se manifesta nos espaços locais. A falta de canais de informação e de consulta no âmbito comunitário exclui as mulheres da participação na tomada de decisões sobre questões importantes para as suas vidas.



Fonte: OIT, 2022a; Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, 2023d.

Participação das mulheres na governança florestal

comunitária na Índia e no Nepal. Baseando-se em dados primários sobre as comunidades que administram as suas florestas locais em regiões da Índia e do Nepal, um estudo realizado por Agarwal (2009) avaliou estatisticamente se a composição de gênero de um grupo de gestão florestal local afetava os resultados em matéria de conservação florestal. Depois de verificar outras características do grupo de gestão — tais como os aspectos do funcionamento institucional, as características florestais e da população, e outros fatores conexos — o estudo concluiu que os grupos que contavam com uma alta porcentagem de mulheres em seu comitê executivo registravam melhoras consideravelmente mais altas no estado das florestas em ambas as regiões. Os grupos com comitês executivos integrados exclusivamente por mulheres na amostra do Nepal registravam uma melhor regeneração florestal e um maior crescimento da cobertura florestal do que outros grupos, apesar de receberem florestas muito menores e mais degradadas. O impacto benéfico da presença de mulheres nos resultados de conservação pode ser atribuído, em particular, às contribuições das mulheres para uma maior proteção florestal e ao maior cumprimento das normas por parte das mulheres. Outros fatores que provavelmente também contribuíram são a existência de mais oportunidades para que as mulheres utilizem os seus conhecimentos sobre as espécies de plantas e os métodos de extração de produtos, bem como a maior cooperação entre as mulheres.

Fonte: Agarwal, 2009.

**Melhorar o acesso à energia limpa para os trabalhadores da economia informal por meio do diálogo social na Índia.**

A Associação de Mulheres Trabalhadoras Autônomas (SEWA) organiza as trabalhadoras da economia informal em vários estados da Índia, e atualmente conta com 2,1 milhões de membros, incluindo coletoras de resíduos, pequenas agricultoras e trabalhadoras de salinas. Os trabalhadores de salinas são trabalhadores independentes, e mais de 95% são mulheres, cujo trabalho está exposto a variações climáticas e é fortemente afetado pelas chuvas. Durante muito tempo, não foram atendidas pelas políticas públicas e enfrentaram um aumento das dificuldades. O incremento dos preços da energia tem um impacto direto na produção de sal, já que as trabalhadoras precisam bombear água para os lagos a fim de produzir sal. Tradicionalmente, utilizavam a queima de diesel para fornecer energia às bombas, o que levava a altos níveis de emissões de dióxido de carbono. Por meio das iniciativas de energia verde e de transição justa da SEWA, as bombas movidas a diesel foram substituídas por mais de 4.500 bombas solares de menor custo, que geram energia limpa. A iniciativa das bombas solares permitiu que as trabalhadoras de salinas aumentassem a sua produtividade e renda ao reduzir os custos de produção, automatizar o processo, alcançar independência econômica e garantir melhores oportunidades de saúde e educação para suas famílias. O diálogo social desempenhou um papel crucial ao garantir que fossem atendidas as necessidades das trabalhadoras de salinas e implementadas políticas adequadas. As mulheres participaram do processo de formulação da resposta ao problema, bem como da implementação da estratégia. A SEWA facilitou uma plataforma na qual as mulheres podem dialogar com os responsáveis políticos e garantir que os parques solares sejam aproveitados para reduzir os custos e as emissões na produção de sal.

Fonte: OIT, 2022d.



Alguns pontos de partida para a ação

No âmbito de política:

- Ratificar e aplicar a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, 1948 (nº 87), e a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 (nº 98).

Medidas concretas:

- Estabelecer mecanismos para aumentar a participação e a representação das mulheres nos sindicatos, nas organizações de empregadores e nas instituições de diálogo social, como as Comissões Nacionais de Trabalho ou os Conselhos Econômicos e Sociais.
- Promover a paridade de gênero e instrumentos de cotas para garantir que as mulheres tenham voz e liderança nos espaços de ação climática, incluindo processos de discussão, negociação e tomada de decisões.
- Aplicar ferramentas de paridade de gênero na elaboração, implementação e monitoramento de planos e programas de transição justa, incorporando uma abordagem interseccional dos direitos trabalhistas e da representação das mulheres em toda a sua diversidade.
- Sensibilizar e conscientizar sobre os benefícios da igualdade de gênero na ação climática por meio de campanhas de comunicação e *advocacy*.
- Organizar atividades de formação e compartilhar boas práticas sobre a integração das questões de gênero nos mecanismos de diálogo social.
- Fortalecer a voz das trabalhadoras e dos trabalhadores da economia informal e dos mais afetados pelas mudanças climáticas por meio da sindicalização com o apoio das organizações de trabalhadores.



3. Perspectivas setoriais selecionadas sobre uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero



As mudanças climáticas têm impactos em toda a economia, e a transição climática gera respostas que envolvem praticamente todos os setores. No entanto, alguns serão particularmente afetados devido à sua sensibilidade ao clima, ao seu papel na transição ou a ambos. Levando em conta os efeitos setoriais específicos das mudanças climáticas e a dinâmica setorial da transição em termos de gênero e trabalho decente, as abordagens setoriais formam parte integrante das políticas de transição justa. No entanto, a ênfase colocada em diferentes setores vai variar de um país para outro, de acordo com as suas condições climáticas, econômicas e sociais. Portanto, o presente capítulo não pretende proporcionar uma cobertura exaustiva de todos os setores relevantes, mas sim focar em alguns setores nos quais as políticas climáticas e de transição justa já têm prestado particular atenção, indicando formas de garantir que contribuam para resultados com perspectiva de gênero e inclusão social.

O setor agrícola e florestal

O setor agrícola emprega aproximadamente 892,4 milhões de trabalhadores em todo o mundo, o que corresponde a 26,2% do emprego mundial total (Banco Mundial, s.f.). A agricultura é o setor mais afetado pelas mudanças climáticas e também é a principal fonte de emissões de gases de efeito estufa nos países menos desenvolvidos. Os setores agrícola, florestal e outros setores do uso da terra contribuem com aproximadamente 18,4% das emissões mundiais (Ritchie, Rosado e Roser, 2020). Os efeitos das mudanças climáticas podem incluir a escassez de alimentos, o aumento dos preços dos alimentos, desafios em matéria de SST, perda de empregos e redução da renda tanto para domicílios quanto para empresas.

Desafios para a igualdade de gênero e a inclusão no setor agrícola

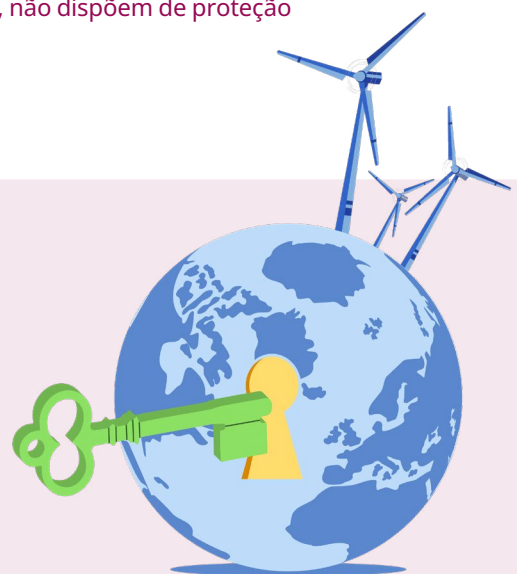
- O salário das mulheres costuma ser mais baixo do que o dos homens.
- Muitas vezes, as mulheres são excluídas das atividades de formação agrícola e de outras capacitações, frequentemente orientadas para os homens agricultores, devido à subvalorização do trabalho das mulheres e à falta de perspectiva de gênero ao conceber essas atividades, inclusive em relação à programação e aos modos de intervenção.
- As políticas no setor, com frequência, são formuladas levando em conta os agricultores, sem refletir os conhecimentos e as perspectivas das agricultoras.
- As mulheres têm mais probabilidades de ter um trabalho informal, como a plantação ou a colheita sazonal, que, com frequência, não está regulamentado e está fora do âmbito das leis nacionais e internacionais que exigem que os empregadores garantam condições de trabalho decentes, incluindo os direitos à licença por doença e à licença-maternidade, entre outros.
- As mulheres têm mais probabilidades de enfrentar a discriminação sexual, a violência e o assédio nos campos e nas fábricas, e têm acesso limitado a mecanismos formais de apresentação de queixas ou à proteção oferecida pelos sindicatos (BRIDGE, 2014).

- A segurança do emprego é frequentemente limitada, de forma que as mulheres que dependem dessas fontes de renda tornam-se cada vez mais vulneráveis diante da diminuição das oportunidades e do surgimento de novas ameaças, tais como o aumento do custo da agricultura, que está obrigando muitos empregadores a reduzirem os trabalhos sazonais dos quais muitas mulheres dependem.
- As formas interseccionais de desvantagem intensificam ainda mais essas relações de poder pouco equitativas — por exemplo, as mulheres pertencentes a comunidades indígenas e tribais que emigram para zonas rurais ou urbanas em busca de trabalho, com frequência, concentram-se nos setores mais precários da economia informal.
- As mulheres têm menos probabilidades de ser proprietárias da terra, fundamentalmente devido às limitações legais e culturais relativas à sucessão, à propriedade e ao uso da terra.
- Prevalcem grandes lacunas de gênero no que diz respeito à voz e à representação das mulheres. As mulheres das zonas rurais, muitas vezes, estão sub-representadas nas organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como em outras organizações rurais, como os grupos e as cooperativas de agricultores, especialmente em cargos diretivos e de liderança.
- As mulheres, com frequência, têm poucos bens, de forma que são menos capazes de obter crédito para investir no cultivo e na comercialização de seus produtos (FAO, 2009).
- As mulheres têm acesso muito limitado aos mercados em comparação com os homens devido a exclusões sociais, culturais e econômicas e a desigualdades por motivo de gênero.
- A falta de instalações e serviços de cuidado nas zonas rurais é um desafio generalizado, que leva a que as mulheres tenham tempo limitado ou a que as crianças fiquem expostas a riscos para a saúde ou a ambientes perigosos quando suas mães as levam para o trabalho.
- As mulheres também estão mais expostas a riscos e perigos relacionados à SST ao realizar atividades agrícolas e, com frequência, não dispõem de proteção adequada.

Alguns dados sobre as mulheres na agricultura

Embora as mulheres representem até 43% da força de trabalho agrícola mundial, menos de 20% de todos os proprietários de terra são mulheres (FAO, 2011).

No setor agrícola de Mianmar, os homens costumam receber uma remuneração de até 3 dólares dos Estados Unidos por dia, enquanto as mulheres recebem entre 1 e 2,50 dólares dos Estados Unidos por dia (BAD et al., 2016).



Rumo a uma transição justa inclusiva e com perspectiva de gênero no setor agrícola

As mulheres em todo o mundo desempenham um papel-chave na agricultura e nas economias rurais, pois são responsáveis por mais da metade da produção de alimentos em pequena escala e desempenham um papel fundamental na preservação da biodiversidade e da segurança alimentar por meio da produção de alimentos saudáveis (OIT, 2022l; OIT e FAO, 2021). As agricultoras possuem conhecimentos locais sobre pequenos cultivos, alimentos provenientes das florestas e plantas medicinais, o que representa uma via de acesso a estratégias de mitigação e adaptação, mas, com frequência, esses conhecimentos não são reconhecidos e são subutilizados. A presença das mulheres no setor é expressiva, chegando a representar até 80% da força de trabalho agrícola em alguns países da África Subsaariana (FAO, 2023).

As agricultoras também estão mais expostas do que os agricultores à variabilidade climática e às condições extremas do clima devido a seus ativos limitados e ao acesso reduzido aos recursos necessários para a adaptação e a resiliência. Além disso, enfrentam restrições significativas ao acesso à propriedade da terra⁸, ao trabalho, às tecnologias inteligentes, aos insumos agrícolas e às redes sociais e institucionais (Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, 2022b). Nos países menos desenvolvidos, as agricultoras não têm o mesmo poder de decisão que os agricultores. As normas socioculturais podem impedir que migrem ou busquem refúgio durante desastres, perpetuando um ciclo de exclusão e pobreza (Oxfam, s.f.).

Além disso, a natureza consideravelmente informal da participação das mulheres na agricultura, somada ao escasso reconhecimento das funções que desempenham, significa que correm o risco de serem excluídas ou ignoradas no contexto das mudanças na indústria relacionadas com o clima ou com o meio ambiente.

Os trabalhos realizados pelas mulheres na agricultura costumam ser mais precários, e **há grandes chances de que suas condições de trabalho sejam piores que as dos homens** (OIT, 2022l; FAO, 2023). Muitas vezes, as mulheres têm maior representação no trabalho sazonal, informal, em tempo parcial e mal remunerado, e carecem de acesso a regimes de proteção social (OIT e FAO, 2021). Essas desigualdades estruturais são agravadas pelo acesso pouco equitativo das mulheres a recursos naturais produtivos, como a água, a terra e os produtos florestais, que estão diminuindo devido às mudanças climáticas.

Além disso, mais de 1,6 bilhão de pessoas dependem, em maior ou menor medida, das florestas para seus meios de subsistência; **aproximadamente 350 milhões de pessoas vivem em florestas densas ou em zonas vizinhas e dependem delas para sustento e renda. Ademais, cerca de 60 milhões de indígenas dependem quase totalmente das florestas** (Banco Mundial, 2004). O avanço da desertificação e o desmatamento, impulsionados pela

8 As mulheres possuem menos de 20% das terras do mundo, já que as restrições legais e consuetudinárias diminuem os direitos de sucessão das mulheres. Na escala mundial, aproximadamente 20% das mulheres não desfrutam dos mesmos direitos de sucessão que os homens (em 37 países da África e da Ásia), e em mais da metade dos países de todo o mundo (95 de 178), as leis informais criam diferentes direitos ou capacidades entre os filhos e as filhas, ou entre os viúvos e as viúvas (OCDE, 2023).

conversão de florestas em terras agrícolas ou de pecuária para aumentar a rentabilidade econômica, afetam de forma desproporcional as mulheres e as pessoas em situação de pobreza (Convenção das Nações Unidas de Luta contra a Desertificação, 2021). Embora as florestas e o setor florestal também sejam fontes importantes de emprego e renda globalmente, as mulheres permanecem consideravelmente sub-representadas no setor florestal e têm maior probabilidade de ter empregos informais do que os homens (Lippe et al., 2022).

As mudanças climáticas estão tornando o trabalho agrícola cada vez mais precário em todo o mundo e, em muitos casos, as mulheres assumem uma carga de trabalho adicional. No entanto, como as mudanças climáticas aumentam a probabilidade de perda de colheitas, as mulheres frequentemente enfrentam as consequências econômicas mais severas, pois dispõem de menos ativos nos quais se apoiar e têm acesso mais limitado a fontes alternativas de renda ou meios de subsistência. Para enfrentar a desigualdade de gênero e promover o empoderamento das mulheres das zonas rurais, é essencial adotar medidas significativas que fomentem uma transição justa na agricultura, tornando o setor mais atraente para as gerações atuais e futuras de mulheres e homens.

Experiências de aprendizagem

Reduzir o desmatamento e a degradação florestal na Costa Rica. O Plano de Ação de Gênero do país, parte da Estratégia Nacional para Reduzir as Emissões Causadas pelo Desmatamento e pela Degradação Florestal (ENREDD+), é um dos primeiros do mundo nesse setor. Contém seis objetivos orientados para alcançar a igualdade de gênero (um para cada política da ENREDD+) e define ações específicas, indicadores de monitoramento e instituições responsáveis.

A metodologia participativa do Plano de Ação de Gênero, construída por meio de consultas com grupos de mulheres em todo o país, observou que **as taxas de pobreza são mais altas entre as produtoras do que entre os produtores e que as primeiras recebem também menos apoio técnico e financeiro.** As mulheres também assinalaram que as **responsabilidades de cuidado** são um obstáculo importante para a sua participação em projetos florestais, somando-se aos obstáculos representados pelos **estereótipos de gênero e pelo escasso acesso à informação e à tomada de decisões.** Esse diagnóstico inicial identificou o potencial do país para desenvolver o reflorestamento por meio de algumas das atividades nas quais as mulheres já participavam, por exemplo, nos âmbitos do ecoturismo, do cultivo de cacau, do cuidado infantil, da melhoria das hortas familiares, da coleta de produtos florestais não madeireiros (plantas medicinais, sementes ou materiais para a construção) e das atividades orientadas para desenvolver sistemas agroflorestais.

O diagnóstico mostrou que muitas áreas com alta porcentagem de explorações agrícolas nas quais as mulheres eram proprietárias coincidiam com zonas caracterizadas pela pobreza e com zonas prioritárias para a conservação florestal e a gestão sustentável. No entanto, a participação das mulheres não tinha sido contemplada ou simplesmente elas haviam sido excluídas.

O Plano de Ação de Gênero e a abordagem participativa da ENREDD+ deram oportunidades para a geração de novos empregos destinados às mulheres, reduzindo também o desmatamento e a degradação florestal.



Reformar a legislação discriminatória em Serra Leoa. Em 2022, o Governo de Serra Leoa adotou a Lei sobre os Direitos Consuetudinários de Posse da Terra ("Customary Land Rights Act") e a Lei sobre a Comissão de Terras ("Land Commission Act"), que outorgam igualdade de direitos para mulheres e homens possuírem, arrendarem, comprarem e utilizarem terras. Ambas as leis promovem a igualdade de gênero, permitindo que pessoas casadas registrem conjuntamente a propriedade da terra.

As novas leis também permitem que as mulheres sejam nomeadas para o cargo de chefia mais alto, exigindo uma representação mínima de 30% nos escritórios públicos e privados. Qualquer pessoa que discrimine por motivo de gênero ao proporcionar acesso aos recursos da terra comete um crime e poderá ser sancionada com uma multa de 110 dólares ou uma pena de prisão de, no mínimo, cinco anos, ou ambas as penalidades. Além de representar um avanço para os direitos das mulheres em Serra Leoa, a ampliação da posse da terra por mulheres também é um passo positivo para o setor agrícola do país.

De acordo com a FAO, Serra Leoa depende fortemente da agricultura, que representa quase metade do seu PIB. As mulheres constituem 70% da força de trabalho do setor agrícola. Com mais mulheres titulares da propriedade da terra, ampliam-se as oportunidades para o desenvolvimento dos mercados de terra e para a comercialização agrícola no país e, por extensão, na África.

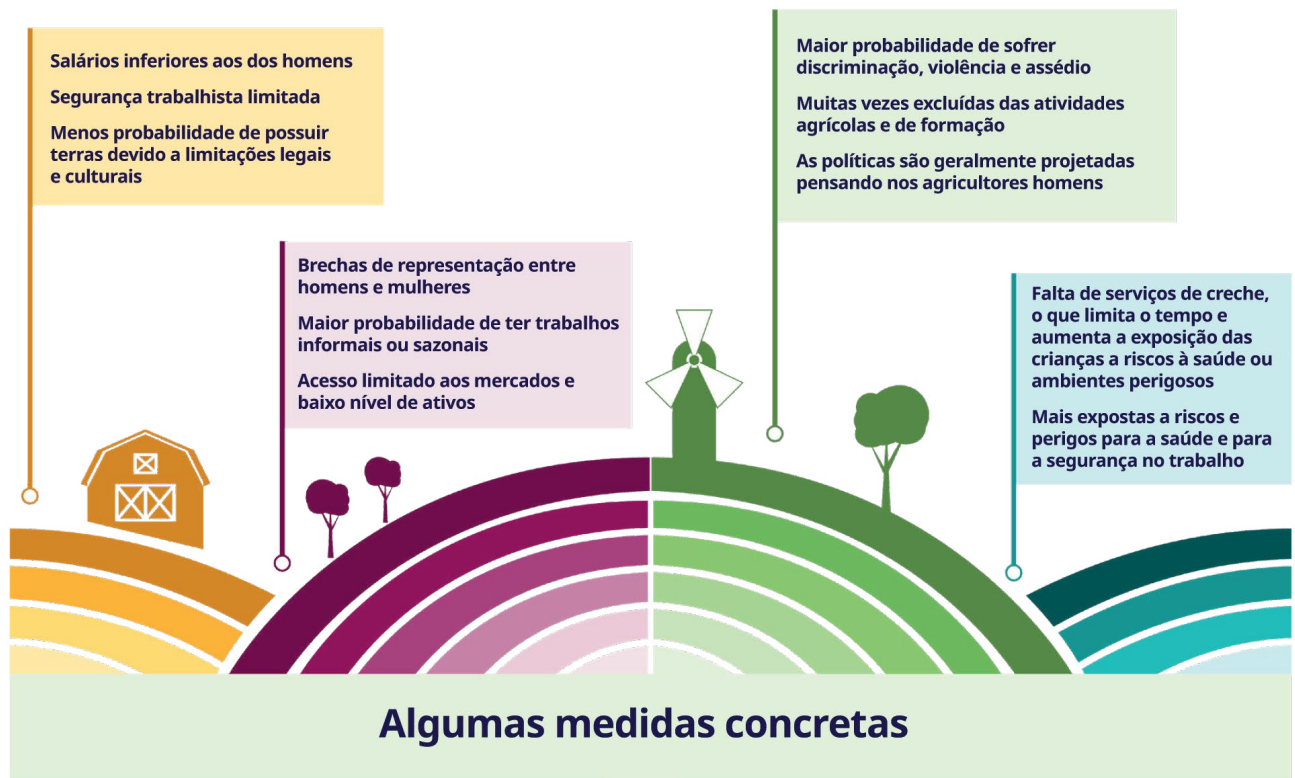
Fonte: OCDE, 2023; Ventures África, s.f.



► Quadro 2. Medidas concretas para alcançar um setor agrícola mais inclusivo e com maior perspectiva de gênero

► Proporcionar competências, informação e tecnologia para as mulheres competirem diante das rápidas mudanças no setor agrícola, decorrentes da necessidade de adaptação às mudanças climáticas e de mitigação de seus impactos. ► Garantir que as mulheres recebam formação em agricultura climaticamente inteligente e tenham acesso a práticas que ajudem a enfrentar e mitigar os impactos das mudanças climáticas. ► Garantir o acesso das agricultoras à informação, à educação e às competências relacionadas com a produção e a tecnologia adaptada, para complementar seu nível de escolaridade e seus conhecimentos técnicos pré-existentes. ► Garantir o acesso das mulheres a tecnologias digitais que possam oferecer melhor acesso à informação meteorológica, dados de mercado, redes de distribuição e oportunidades de financiamento. ► Proporcionar subsídios específicos para que os insumos e a tecnologia sejam acessíveis às mulheres e aos grupos de renda mais baixos.	► Fomentar novos marcos jurídicos para garantir os direitos de propriedade da terra das mulheres em igualdade de condições com os homens. ► Garantir que os trabalhadores agrícolas estejam cobertos pelas leis trabalhistas. ► Harmonizar as leis consuetudinárias com as leis nacionais, em conformidade com os compromissos internacionais de direitos humanos, para fortalecer a posse da terra pelas mulheres e garantir o acesso aos alimentos, à energia e ao trabalho. ► Remediar a falta de acesso das agricultoras a recursos financeiros e ao crédito por meio de abordagens inovadoras, como garantias para pequenas explorações agrícolas frente a fenômenos meteorológicos, ou seguros que paguem valores baseados em um índice pré-determinado para perdas de bens e de investimentos como consequência de fenômenos meteorológicos e catastróficos, sem exigir os serviços de peritos (Banco Mundial, 2015). ► Reconhecer e valorizar os conhecimentos locais das mulheres e de outros grupos sobre os pequenos cultivos, os alimentos da floresta e as plantas medicinais, o que representa uma via de acesso a estratégias de mitigação e adaptação. ► Garantir a representação das mulheres nos comitês de SST, a fim de incorporar as suas preferências e necessidades. ► Incluir medidas de prevenção e proteção específicas em matéria de SST para as mulheres grávidas e lactantes.
---	--

Desafios enfrentados pelas mulheres e medidas concretas para um setor agrícola mais sensível às questões de gênero e à inclusão



Oferecer às mulheres acesso à competências, informação e tecnologia para adaptar-se à mudança climática e mitigar seu impacto

Garantir o acesso das mulheres agricultoras à formação e à ferramentas sobre agricultura climaticamente inteligente, tecnologia digital e informação

Garantir o acesso das mulheres à educação e à conhecimentos relacionados à produção e à tecnologia

Ofertar subsídios para que os insumos e a tecnologia sejam acessíveis para as mulheres e para os grupos de ingresso mais baixos e remediar a falta de acesso das mulheres agricultoras aos recursos financeiros e ao crédito

Fomentar novos marcos jurídicos que garantam os direitos das mulheres à terra, assegurem que os trabalhadores agrícolas estejam abrangidos pela legislação trabalhista e harmonizem o direito consuetudinário com a legislação nacional, em conformidade com os compromissos internacionais de direitos humanos

Reconhecer e valorizar os conhecimentos locais das mulheres e outros grupos sobre agricultura e silvicultura

Garantir a representação das mulheres nos comitês de SST para incorporar suas preferências e necessidades e incluir medidas específicas de SST para mulheres gestantes e lactantes

Os setores do cuidado

Os setores do cuidado são uma **fonte importante de emprego** em todo o mundo, em particular para as mulheres. No total, 381 milhões de trabalhadores (249 milhões de mulheres e 132 milhões de homens) integram a força de trabalho mundial dedicada à prestação de cuidados. Os setores — que abarcam a educação, a saúde, a assistência social e o trabalho doméstico — são muito feminizados e, muitas vezes, caracterizam-se por déficits de trabalho decente e por modalidades de trabalho informal (OIT, 2018b).

Além disso, as emissões de gases de efeito estufa dos trabalhos de cuidados são baixas: considerando somente o setor da saúde, o sistema mundial de atenção à saúde representa quase 10% do PIB mundial, enquanto responde por somente 4,4% das emissões líquidas do planeta (Health Care Without Harm, 2019).

Women's Budget Group e Wen (2022) estimam que, no Reino Unido, os trabalhos no setor da atenção à saúde e da prestação de cuidados produzem, em média, 26 vezes menos gases de efeito estufa que um trabalho no setor manufatureiro, mais de 200 vezes menos que um trabalho no setor agrícola, e quase 1.500 vezes menos que um trabalho no setor de petróleo e gás. Por conseguinte, concluíram que os trabalhos de cuidados são um investimento que contribui para a ecologização da economia, bem como para o incremento do trabalho decente remunerado, especialmente para as mulheres.

Ademais, os trabalhos de cuidados também podem contribuir para conservar, restaurar e aumentar a qualidade ambiental ao fomentar atividades que são essenciais para a vida e para o bem-estar dos seres humanos e do planeta (Conselho Nórdico de Ministros, 2023). Por exemplo, os trabalhos no setor da educação podem sensibilizar em maior grau as novas gerações e aumentar sua consciência ambiental. Isso significa que, para garantir o sucesso de qualquer medida de sustentabilidade, é preciso aumentar os investimentos nos trabalhos de cuidados e o valor conferido tanto à prestação de cuidados como à educação (Novello e Carlock, 2019).

Os setores do cuidado têm potencial de **gerar benefícios significativos, impulsionando a prosperidade da economia, o bem-estar de sociedades mais igualitárias e a preservação do meio ambiente e dos recursos naturais**.

De acordo com a OIT (2022b), esses setores podem gerar quase 300 milhões de empregos até 2035, caso sejam realizados investimentos substanciais. Desses novos empregos, 78% seriam ocupados por mulheres e 84% seriam empregos formais, aumentando a arrecadação tributária. No contexto de uma transição justa, os setores do cuidado poderiam oferecer oportunidades para os homens que deixam empregos intensivos em emissões, além de continuar proporcionando **oportunidades de emprego para as mulheres**.

Esses setores têm o potencial de ser mais atraentes tanto para as mulheres como para os homens se forem modernizados; se forem combatidas as normas e estereótipos sociais e culturais; se houver acesso às competências, à certificação, às oportunidades de carreira e à progressão profissional, e condições de trabalho decente (incluindo melhor remuneração e um ambiente de trabalho seguro e respeitoso); e se houver fortalecimento da organização e do diálogo social, incluindo a negociação coletiva.

Desafios para a igualdade de gênero e para a inclusão nos setores do cuidado

- Os setores do cuidado têm uma alta concentração de mulheres e de grupos em situação de vulnerabilidade, tais como migrantes, trabalhadores domésticos, mulheres racializadas e povos indígenas, e apresentam graves déficits de trabalho decente (como contratos temporários ou em tempo parcial, baixos salários com grandes desigualdades salariais por motivo de gênero, sobrecarga de trabalho e longas jornadas, exposição à violência e ao assédio, e informalidade).
- Os investimentos limitados nos setores do cuidado conduzem a déficits nas políticas, infraestruturas e serviços de cuidado, a condições de trabalho precárias e à falta de voz, representação e diálogo social.
- A baixa prioridade concedida aos setores do cuidado aumenta o trabalho de cuidados não remunerado das mulheres, reforça a distribuição desigual desse trabalho, mantém a desigualdade de gênero e não contribui para transformar normas sociais nem reduzir de forma sustentável as lacunas de emprego por motivo de gênero.
- As mudanças climáticas aumentam os desafios enfrentados pela prestação de cuidados em escala mundial, ao impor uma maior carga de cuidado aos domicílios e às comunidades — assumida fundamentalmente pelas mulheres e pelas meninas, que devem elaborar estratégias para compensar a ausência de serviços públicos e o aumento das necessidades de cuidado das famílias.

Rumo a uma transição inclusiva e com perspectiva de gênero nos setores do cuidado

Setores de cuidado eficientes e de qualidade são catalisadores essenciais da participação das mulheres no mercado de trabalho, inclusive na economia verde. A facilitação de políticas e serviços de cuidado é fundamental para que **mulheres e homens redistribuam melhor o trabalho de cuidados não remunerado** (como o cuidado de crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência) **e conciliem melhor o trabalho e as responsabilidades familiares**. Isso permite que mais mulheres sejam incorporadas à força de trabalho e permaneçam e progridam nela. Atualmente, 606 milhões de mulheres em idade economicamente ativa em todo o mundo não podem procurar trabalho devido às suas responsabilidades de cuidados não remunerados, enquanto 41 milhões de homens estão inativos pela mesma razão (OIT, 2018b).

Além disso, no contexto das mudanças climáticas, **são necessárias mais infraestruturas e serviços de cuidado**. Por exemplo, o aumento das lesões e das doenças infecciosas como consequência da intensificação dos desastres ou perturbações relacionadas ao clima **exigirá mais trabalhadores do cuidado**.

Os **trabalhos de cuidados deveriam ter maior reconhecimento no contexto da transição justa**. Alguns países, como o Reino Unido, estão incluindo a educação, a saúde humana e o trabalho social em suas classificações de empregos verdes e setores verdes (LeBlanc e McIvor, 2020).

Por conseguinte, para alcançar uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero, **é essencial incluir os setores do cuidado nas políticas de transição justa e nas estratégias e investimentos complementares**. Esses setores têm potencial para gerar empregos decentes que podem compensar a perda de postos decorrente da transição para uma economia mais verde. Setores do cuidado mais robustos também contribuiriam para economias mais verdes, resilientes, climaticamente neutras e para sociedades mais igualitárias, inclusivas e com perspectiva de gênero

Vantagens de ter setores do cuidado dinâmicos na transição justa

- Um enorme potencial para gerar empregos para as mulheres e para os homens na transição para uma economia mais verde.
- Catalisadores do reconhecimento, da redução e da redistribuição do trabalho de cuidados não remunerado e da melhoria da conciliação entre o trabalho e a vida privada, permitindo que mais mulheres e homens participem do mercado de trabalho.
- Geração de atividades com baixas emissões de carbono e de gases de efeito estufa, orientadas para conservar, restaurar e promover a vida e o bem-estar.
- Impulso para sociedades mais respeitosas com o meio ambiente.



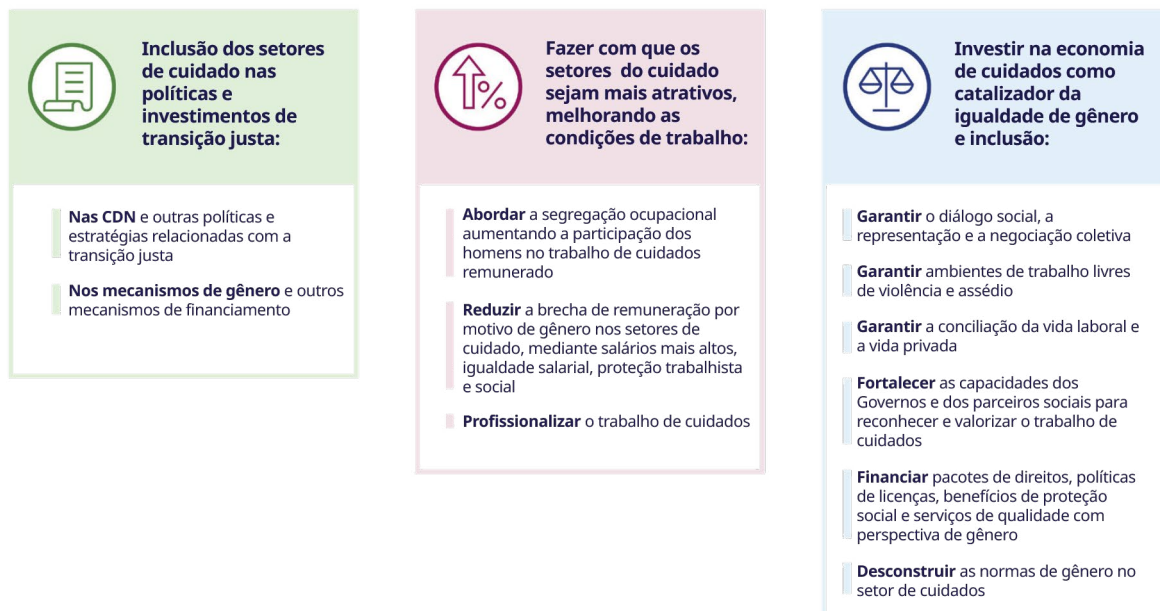
►Quadro 3. Medidas concretas para conseguir setores do cuidado mais inclusivos e com maior perspectiva de gênero

► Considerar a inclusão dos setores do cuidado nas políticas e nos investimentos para alcançar uma transição justa.	► Considerar a inclusão dos setores do cuidado nas CDN e em outras políticas e estratégias relacionadas com uma transição justa. ► Incluir os setores do cuidado nos mecanismos de gênero e em outros mecanismos de financiamento.
► Conseguir que os setores do cuidado sejam mais atraentes, melhorando as condições de trabalho.	► Combater a segregação ocupacional horizontal e vertical por motivo de gênero nos setores do cuidado, aumentando a participação dos homens no trabalho de cuidados remunerado. ► Reduzir a desigualdade salarial por motivo de gênero nos setores do cuidado, valorizando e formalizando os trabalhos de cuidados com melhores salários, igualdade salarial e proteção trabalhista e social. ► Profissionalizar o trabalho de cuidados por meio de formação, certificação e níveis mais altos de qualificação para as trabalhadoras e os trabalhadores do cuidado.
► Investir na economia do cuidado como um catalisador da igualdade de gênero e de economias e sociedades mais inclusivas.	► Conseguir que os setores do cuidado se apoiem no diálogo social, na representação e na negociação coletiva das trabalhadoras e dos trabalhadores do cuidado, incluindo as mulheres em toda a sua diversidade. ► Garantir o estabelecimento de políticas no ambiente de trabalho nos setores do cuidado que abordem a violência e o assédio e que assegurem a conciliação entre o trabalho e a vida privada. ► Fortalecer as capacidades dos governos, das organizações de empregadores e das organizações de trabalhadores para reconhecer e valorizar o trabalho de cuidados. ► Financiar conjuntos de direitos, políticas de licenças, prestações de proteção social e infraestruturas e serviços de qualidade com perspectiva de gênero, como os serviços de cuidado infantil, a fim de reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho de cuidados não remunerado entre mulheres e homens, família e Estado. ► Desarticular as normas de gênero que situam as mulheres nos setores do cuidado e os homens nos setores dos combustíveis fósseis, valorizando e respeitando os trabalhos de cuidados em todas as suas formas e enfrentando os estigmas associados ao trabalho de cuidados por meio de atividades de sensibilização orientadas para mudar mentalidades (Feminist New Green Deal Coalition, 2021).

Desafios que as mulheres enfrentam e medidas concretas para setores de cuidados mais sensíveis às questões de gênero e inclusão



Algumas medidas concretas



O setor da energia

Os combustíveis fósseis, tais como o carvão, o petróleo e o gás, são responsáveis por mais de 70% das emissões de gases de efeito estufa do mundo (OIEA, 2023). Uma profunda transformação do setor de fornecimento de energia, orientada para a eficiência energética e para a facilitação do acesso de todas as pessoas à energia limpa, pode fornecer grandes oportunidades para melhorar os ambientes de trabalho para as mulheres e para os homens. Até 2050, o setor das energias renováveis pode gerar aproximadamente 43 milhões de empregos diretos e indiretos (IRENA e OIT, 2021). No entanto, estima-se que, até 2030, poderiam desaparecer 8 milhões de empregos nos setores de produção de carvão, petróleo e gás (OIT, 2023a). Esses efeitos da transição energética não são neutros em relação ao gênero. As mulheres e os homens vão enfrentar repercussões específicas associadas à contração dos setores dos combustíveis fósseis e, a menos que as políticas e estratégias energéticas se orientem intencionalmente para a igualdade e a justiça, as mulheres e outros grupos talvez não sejam beneficiados pelas novas oportunidades de trabalho associadas ao setor das energias renováveis.

Desafios para a igualdade de gênero e a inclusão no setor da energia

- As mulheres e as meninas, especialmente nas zonas rurais, dedicam um tempo considerável à coleta de biomassa (como lenha, esterco animal, resíduos agrícolas e carvão) para sua utilização como fonte de energia, mas, sendo essas energias cada vez mais escassas e pouco limpas, elas são obrigadas a percorrer distâncias maiores, o que aumenta a sua pobreza de tempo. Ao mesmo tempo, isso prejudica a sua participação na educação e/ou no emprego e as expõe a riscos de SST, em particular à violência e ao assédio por motivo de gênero (Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, 2022b).
- A falta de acesso a recursos energéticos tem um impacto considerável na carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerados das mulheres, reduzindo ainda mais as suas opções de participar em atividades que geram renda e em oportunidades educacionais (Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, 2022b; WECAN, 2023).
- O acesso universal à energia renovável permanece fora do alcance das mulheres em contextos de baixa renda.
- As mulheres estão sub-representadas no setor formal de energia. No entanto, no setor do carvão, por exemplo, elas representam uma proporção maior que os homens nos segmentos informais, artesanais e de pequena escala do setor e nas cadeias de fornecimento que dependem da renda do carvão (Banco Mundial, 2022).
- Em algumas economias avançadas, as mulheres representam apenas entre 20% e 25% do emprego no setor de energia (OIT, 2018d). Por exemplo, em 2022, as mulheres constituíam apenas 24% da força de trabalho no setor de energia da União Europeia. Além disso, somente 30% dos responsáveis pela tomada de decisões nos comitês parlamentares da União Europeia encarregados de abordar as questões ambientais e climáticas eram mulheres (EIGE, 2023).

Rumo a uma transição justa inclusiva e com perspectiva de gênero no setor de energia

A energia limpa é um vetor-chave para o desenvolvimento e pode desempenhar um papel transformador na vida das mulheres ao aumentar sua produtividade e efetividade no domicílio e no trabalho. A adoção e utilização de sistemas de energia renovável nos domicílios podem reduzir as emissões de gases de efeito estufa, melhorar a saúde e o bem-estar das mulheres e de suas famílias e também aliviar a sua carga de trabalho doméstico não remunerado (IRENA, 2019). Além disso, **o rápido crescimento do setor das energias renováveis oferece um grande potencial para a inclusão de muito mais mulheres trabalhando na provisão desse tipo de energia** do que nos setores do carvão, petróleo e gás, onde pelo menos 88% dos trabalhadores são homens.

Essa evolução exige perfis profissionais diversos, e preencher esses postos requer ação coordenada para garantir educação e desenvolvimento de competências, inclusive no âmbito da STEM. As novas demandas por trabalhadoras e trabalhadores qualificados podem oferecer uma oportunidade única para promover a igualdade de acesso das mulheres à formação profissional, às redes de contratação e às oportunidades de carreira. Também representam uma oportunidade para readaptá-las profissionalmente e qualificar uma força de trabalho da transição mais diversa e equilibrada. Em todas as ações empreendidas, **potencializar a participação das mulheres como agentes das mudanças climáticas pode acelerar a transformação energética**, respondendo às suas necessidades concretas, integrando seus conhecimentos e promovendo sua liderança (IRENA, 2022).

No entanto, a contratação no setor das energias renováveis continua sendo dominada pelos homens, e houve poucas mudanças na representação das mulheres. Em 2019, elas representavam apenas 32% dos trabalhadores do setor (IRENA, 2019). Isso se deve, entre outros fatores, às percepções — muitas vezes das próprias mulheres — de que elas não seriam aptas para cargos técnicos. As jovens e as meninas têm menor probabilidade de escolher matérias relacionadas à STEM no ensino médio e superior, decisões frequentemente influenciadas por estereótipos de gênero que consideram essas áreas “inadequadas” ou além da “capacidade natural” feminina. Mesmo quando possuem competências no âmbito da STEM, muitas mulheres pensam em deixar esses setores devido à **cultura de trabalho predominantemente masculina**, refletida em barreiras à progressão na carreira e em outros obstáculos, como exposição à violência, ao assédio e aos salários mais baixos (OIT, 2022h).

A promoção do emprego das mulheres no setor das energias renováveis gera **benefícios consideráveis para elas, para o setor energético e para a economia em geral**. Além de alcançarem autonomia econômica, essas mulheres adquirem conhecimentos técnicos, ampliam sua empregabilidade, confiança e habilidades de liderança, e seus talentos são utilizados de forma mais plena, contribuindo para um setor mais verde, produtivo e de alto crescimento. Para que isso ocorra, é necessário adotar estratégias deliberadas, como estabelecer metas para ampliar o número de mulheres no setor energético — inclusive em postos técnicos e de direção — e apoiar meninas e jovens para que escolham matérias relacionadas à STEM. Essas medidas devem ser integradas e acompanhadas da criação de ambientes de trabalho favoráveis, que combatam desigualdades de

oportunidades e de tratamento enfrentadas pelas mulheres na STEM e além (Sakamoto e Sung, 2018). Isso inclui promover condições de trabalho decentes, com apoio aos cuidados, remuneração igual por trabalho de igual valor e tolerância zero à violência e ao assédio.

O impacto de gênero da transição também deve ser considerado ao abordar o declínio dos setores de combustíveis fósseis, com o fechamento de minas de carvão e de centrais elétricas. Nesse contexto, as mulheres são afetadas de maneira desproporcional (Banco Mundial, 2022). Em primeiro lugar, há menor probabilidade de que elas tenham empregos diretos e formais nesses setores, o que geralmente significa menos acesso a oportunidades de reconversão profissional, aperfeiçoamento de competências ou regimes de aposentadoria antecipada. Em segundo lugar, em alguns contextos, as mulheres estão super-representadas em empregos indiretos e informais associados a esses setores. A informalidade tende a impedir o acesso a regimes de assistência social e a outras formas de proteção social. Em terceiro lugar, a perda de empregos entre os trabalhadores homens está associada ao aumento da violência doméstica e à insegurança alimentar (Banco Mundial, 2022). Por fim, como mencionado anteriormente, as mulheres frequentemente estão em desvantagem para aproveitar oportunidades emergentes nas energias renováveis, correndo o risco de serem deixadas para trás à medida que as economias se diversificam.

Experiências de aprendizagem

Conseguir que o setor das energias renováveis nas Ilhas Marshall tenha uma maior perspectiva de gênero.

O Plano Nacional de Ação sobre as Mudanças Climáticas nas Ilhas Marshall estabeleceu um Roteiro Nacional de Energia Elétrica, que pretende alcançar 100% de produção de energia renovável até 2050 e garantir que, até 2030, pelo menos 20% dos eletricistas qualificados sejam mulheres.

O projeto “Island Eco” oferece formação para jovens técnicas para que elas montem, instalem, operem e mantenham luzes, geladeiras e congeladores movidos a energia solar em diferentes ilhas, promovendo condições de trabalho decentes. O projeto adota uma abordagem contextual, substituindo os geradores a diesel poluentes nos atóis remotos — onde o acesso aos combustíveis fósseis é caro e limitado — por equipamentos solares sustentáveis. Esse projeto com perspectiva de gênero aborda os desafios inter-relacionados do clima e dos estereótipos de gênero no âmbito da STEM, além de aumentar a independência e a participação política das mulheres, fomentando atividades que têm efeitos multiplicadores na população local. O projeto também beneficia os membros das comunidades ao permitir a venda de bens refrigerados. Os resultados e as melhores práticas são incorporados às políticas nacionais, ampliando ainda mais o impacto sistêmico do projeto.



Fonte: Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, 2023a.

Mais mulheres no setor da energia geotérmica na Islândia.

Reykjavík Energy é o maior produtor público de energia geotérmica da Islândia. A empresa gera renda fornecendo eletricidade, água quente e fria, tratando as águas residuais e facilitando a infraestrutura de telecomunicações. A sua área de serviço se estende a 20 municípios, cobrindo 67% da população islandesa. Após ter se caracterizado, durante muitos anos, por uma cultura de local de trabalho dominada pelos homens, por frequentes longas jornadas de trabalho e por trabalho em turnos, em 2011 os seus diretores decidiram abordar diversas lacunas de gênero, incluindo a lacuna de remuneração de aproximadamente 7% a favor dos homens, além de questões relativas à melhor conciliação entre horários de trabalho e responsabilidades de cuidado. O objetivo foi criar um ambiente de trabalho mais equitativo e atrair mais mulheres para a empresa, o que levou a uma maior satisfação tanto das trabalhadoras quanto dos trabalhadores — sem redução da produtividade. Em 2017, a empresa eliminou a lacuna de remuneração por motivo de gênero e, desde então, conseguiu mantê-la praticamente em zero. Em 2018, a Islândia introduziu a primeira política do mundo que exige que empresas e instituições com mais de 25 assalariados demonstrem que suas trabalhadoras e seus trabalhadores recebem a mesma remuneração.



Fonte: Conselho Nórdico de Ministros, 2023.

►Quadro 4. Medidas concretas para alcançar um setor da energia mais inclusivo e com maior perspectiva de gênero

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ► Promover a igualdade de oportunidades e de tratamento para as mulheres, pondo fim a todas as práticas com viés de gênero que limitem o acesso das mulheres ao emprego ou dificultem a sua progressão profissional no setor da energia. ► Promover o emprego das mulheres no setor da energia. Isso pode incluir o estabelecimento de metas para a inclusão de mais mulheres em diversos subsetores — em particular em cargos técnicos e de direção — e o apoio para que mais meninas e mulheres jovens escolham matérias relacionadas com a STEM. ► Garantir condições de trabalho decentes no setor da energia, com apoio aos cuidados, igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e tolerância zero diante da violência e do assédio. | <ul style="list-style-type: none"> ► Promover políticas de emprego inclusivas e com perspectiva de gênero, a fim de combater as desigualdades de gênero e fomentar a participação das mulheres no mercado de trabalho. ► Fomentar políticas de emprego igualitárias e inclusivas na indústria; promover a igualdade de tratamento na contratação, na promoção, na formação e eliminar todas as formas de discriminação. ► Compilar dados desagregados por sexo, realizar estudos e difundir estatísticas e investigações para proporcionar orientação com base empírica sobre o trabalho decente e sobre uma transição justa no setor da energia. |
|---|--|

Desafios que as mulheres enfrentam e medidas concretas para um setor energético mais sensível às questões de gênero e à inclusão



Algumas medidas concretas

Promover a igualdade de oportunidades e tratamento para as mulheres: fomentar o acesso das mulheres ao emprego e à progressão profissional

Promover o emprego das mulheres no setor energético: entre outras coisas, estabelecer objetivos para a inclusão de mais mulheres no setor e apoiar as meninas e jovens para que escolham carreiras ligadas a STEM

Promover políticas de emprego inclusivas e com perspectiva de gênero a fim de combater desigualdades de gênero e de fomentar a participação de mulheres no mercado de trabalho

Garantir condições de trabalho decentes no setor energético com apoio aos cuidados, igualdade de remuneração por trabalho de mesmo valor, e tolerância zero frente à violência e ao assédio

Fomentar políticas de emprego igualitárias e inclusivas na indústria; a igualdade de tratamento na contratação, a promoção e a formação, e a eliminação de todas as formas de discriminação

Coletar, analisar e divulgar dados desagregados por sexo para proporcionar orientação com base empírica sobre o trabalho decente e uma transição justa

O setor do transporte

O transporte — em particular o transporte público e privado por rodovia — é uma **fonte significativa de poluição do ar** (OIT, 2023a). As emissões de gases de efeito estufa provenientes do setor representam quase um quarto do total mundial. Além dos automóveis e dos veículos, o transporte marítimo e a aviação consomem grandes quantidades de combustíveis fósseis. Esse padrão exige um conjunto abrangente de políticas voltadas para opções de transporte com menor emissão de carbono, bem como para a implementação de modelos de eficiência energética que reduzam a intensidade de carbono em todos os meios de transporte.

As viagens em **transporte público utilizam menos energia e produzem menos poluição** que as realizadas em veículos privados. Uma viagem em transporte público emite entre 6 e 118 gramas de dióxido de carbono por passageiro/quilômetro, no caso dos trens e ônibus, em comparação com 57–322 gramas por passageiro/quilômetro no caso dos automóveis, o que significa que viajar de trem ou de ônibus no lugar de usar o automóvel reduziria as emissões de dióxido de carbono entre 10 e 60% (MIT Climate Portal, s.f.). Por conseguinte, o transporte público pode melhorar a vida das pessoas e também contribuir para o **desenvolvimento sustentável**.

As mulheres são as principais usuárias do **transporte público, mas o transporte público como setor não tem um equilíbrio de gênero**. Além disso, a utilização e a distribuição ampla de automóveis elétricos, bem como os subsídios para adquiri-los, podem beneficiar em maior grau os homens do que as mulheres, já que os homens têm mais probabilidades de possuir um automóvel e de ter o poder aquisitivo necessário para assumir os altos custos iniciais de um automóvel elétrico (S&P Global Mobility, 2022).

Desafios para a igualdade de gênero e a inclusão no setor do transporte

- Em relação à utilização do transporte, as mulheres têm mais probabilidades de fazer viagens mais curtas, mais complexas e mais frequentes, bem como “viagens em cadeia”, que levam a várias viagens com múltiplos fins dentro de um deslocamento mais longo para responder a diferentes responsabilidades relacionadas com o trabalho doméstico e o cuidado de familiares. Devido a isso, as mulheres dedicam mais tempo e mais esforços em seus deslocamentos, o que aumenta a sua pobreza de tempo.
- Os homens costumam fazer viagens mais lineares e diretas entre o domicílio e o trabalho, o que reflete a divisão tradicional do trabalho baseada no gênero.
- Os padrões das viagens são influenciados pelo acesso aos recursos, pelos ambientes rurais e urbanos e pelas normas sociais relativas à mobilidade das mulheres (ECOSOC, 2009).
- As mulheres também estão mais expostas à violência e ao assédio ao utilizar o transporte público.

- O transporte é um setor muito segregado, no qual os homens predominam em cargos como engenheiros, motoristas e diretores, enquanto a maioria das mulheres realiza trabalhos mal remunerados de caráter administrativo e centrados na prestação de serviços.
- As decisões sobre as políticas e os serviços de transporte público são tomadas, em sua maior parte, pelos homens no setor, de forma que, muitas vezes, se baseiam — ainda que de forma inconsciente — em normas, necessidades e comportamentos masculinos, diferentes dos das mulheres.

Existem múltiplos fatores que explicam a sub-representação das mulheres no setor de transporte. Em muitos países, esse setor não é considerado adequado para mulheres, o que leva meninas e jovens a serem desestimuladas a seguir carreiras técnicas na área. As mulheres que trabalham no setor do transporte costumam se concentrar em cargos pouco qualificados e pior remunerados, com poucas oportunidades de progressão profissional. Além disso, enfrentam obstáculos significativos ao ingressar no setor, incluindo a alta exposição à violência e ao assédio no local de trabalho, horários inflexíveis e a ausência de instalações adequadas, como sanitários femininos. Dado que elas costumam ser uma minoria, as vozes das mulheres, com frequência, não são ouvidas ou são ignoradas no planejamento do transporte e nas discussões sobre trabalho decente na indústria (OIT, 2013b).

Rumo a uma transição justa inclusiva e com perspectiva de gênero no setor do transporte

A participação das mulheres no setor do transporte tem um enorme valor potencial, tanto para seu empoderamento econômico — por meio do acesso a postos técnicos bem remunerados — quanto para a construção de sistemas de transporte acessíveis, verdes e com maior perspectiva de gênero. **É necessária uma mudança cultural fundamental que assegure o desenho de sistemas de transporte de maneira inclusiva e participativa, garantindo que as mulheres e outros grupos participem da tomada de decisões e que suas perspectivas e necessidades sejam consideradas.** Isso implica tornar os espaços públicos mais seguros, incluindo melhorias na infraestrutura e na operação; promover campanhas de sensibilização para transformar atitudes e mentalidades; oferecer melhor formação para trabalhadoras e trabalhadores do setor; e garantir sistemas de denúncia eficazes, com abordagem de tolerância zero à violência e ao assédio.

Um dos grandes desafios do setor é aproveitar a inovação para criar novas oportunidades de emprego para as mulheres. Embora a inovação possa favorecer uma força de trabalho mais diversa, persistem barreiras significativas, como a segregação ocupacional por motivo de gênero. Além disso, há maior probabilidade de que os empregos ocupados por mulheres sejam eliminados com a introdução de novas tecnologias nos serviços básicos em que elas predominam — como pagamento automatizado, limpeza e atendimento —, tornando essencial que as mulheres sejam um grupo prioritário nas políticas e programas de transição justa para esse setor.

Embora as vendas de veículos elétricos tenham triplicado entre 2020 e 2022, somente 28% dos registros de veículos elétricos são de propriedade de mulheres. Essa porcentagem é muito inferior à média de 41,2% registrada na indústria de automóveis novos (S&P Global Mobility, 2022). A representação das mulheres no setor de veículos elétricos continua sendo desproporcionalmente baixa, não apenas como consumidoras, mas também como trabalhadoras.

Aumentar a representação das mulheres em todos os segmentos da indústria de veículos elétricos, desde o projeto e a engenharia até o marketing e as vendas, poderia ajudar a identificar estratégias que tornem esses veículos mais acessíveis e atraentes para homens e mulheres.

► Quadro 5. Medidas concretas para alcançar um setor do transporte mais inclusivo e com maior perspectiva de gênero

► Conseguir que um maior número de mulheres participe da tomada de decisões e ocupe postos técnicos na indústria do transporte, com a finalidade de incorporar as perspectivas e as necessidades das mulheres no planejamento e na prestação de serviços de transporte. ► O planejamento da infraestrutura de transporte, associado à transição para a eletromobidade, cria uma oportunidade para reprojeter sistemas de transporte mais justos e menos poluentes, além de abordar os desafios enfrentados pelas mulheres como usuárias do transporte. ► Identificar e enfrentar os desafios vivenciados pelas mulheres como usuárias do transporte. ► Projetar sistemas de transporte que considerem as necessidades das mulheres, garantindo espaços públicos seguros, com tolerância zero ao assédio, e promovendo a inserção de um maior número de mulheres em empregos no setor do transporte.	► Aumentar a representação das mulheres em todos os setores da indústria de veículos elétricos. ► Oferecer formação para as mulheres para que trabalhem nos serviços e sistemas de transporte, garantindo que sejam um grupo destinatário prioritário das políticas de transição justa nesse setor. ► Realizar o monitoramento do transporte público pode reduzir o tempo de espera, tornar as rotas noturnas mais seguras e permitir o estabelecimento de postos de abastecimento automatizados. O uso de aplicações tecnológicas pode reduzir a insegurança no transporte público. A iluminação pública e os sistemas de televisão em circuito fechado podem melhorar a segurança tanto percebida quanto real (ITF, 2018). ► Além disso, a tendência das mulheres de dar maior atenção do que os homens a questões como segurança e sustentabilidade ambiental pode contribuir positivamente para a consecução da transição verde e para iniciativas de condução segura (Kronsell, Rosqvist e Hiselius, 2016).
--	---

Experiências de aprendizagem

Responder às necessidades de cuidado das mulheres por meio de empregos verdes no setor do transporte em Bangalore (Índia).

O Banco Europeu de Investimentos elaborou um roteiro para um banco climático denominado Climate Bank Roadmap, com um forte componente de gênero. O banco climático financiou duas linhas de metrô em Pune e Bangalore (Índia), contribuindo para as metas de baixas emissões de carbono ao reduzir as emissões e melhorar a qualidade do ar em ambas as cidades, além de economizar 29 milhões de horas em tempo de deslocamento. Foram incluídas disposições para tornar o metrô um local de trabalho mais inclusivo. Foi estabelecida uma cota de 33% de mulheres para os postos de trabalho, incluindo condutoras e controladoras de estações. As capacidades das mulheres são desenvolvidas por meio de formação para a aquisição de competências adequadas, e foram adotadas medidas para que elas possam conciliar esse trabalho com as responsabilidades de cuidado. Foram disponibilizadas creches para as trabalhadoras, e as condutoras são deslocadas para as estações próximas de seus domicílios a fim de diminuir o tempo de deslocamento. Os calendários de trabalho flexíveis também respeitam as necessidades das mulheres. É dada prioridade às mulheres com crianças pequenas para os turnos da manhã ou da tarde, evitando que tenham de trabalhar à noite.

Fonte: OIT, 2022d.



Mulheres formadas para serem motoristas de ônibus elétricos no Chile.

Por meio da Agenda para a Política de Equidade de Gênero em Transportes, os Ministérios de Transportes e Telecomunicações, do Trabalho e da Mulher criaram uma aliança público-privada estratégica com o setor do transporte. Foi oferecida formação para as mulheres por meio de bolsas financiadas pelo Governo para obter carteiras de motorista profissional, e as seis empresas que administram o Sistema de Transporte Público Metropolitano começaram a contratar essas motoristas. Em 2022, as motoristas de ônibus representavam 7% de todos os motoristas, o que constitui um aumento de 5,5 pontos percentuais em dez anos (partindo de 1,5% em 2012). As motoristas indicam um aumento de 75% de sua renda em comparação com o emprego anterior, e 50% delas destinam a maior parte ou a totalidade desse incremento para atender às necessidades do domicílio. Em 2021, os municípios dos bairros mais pobres da região metropolitana de Santiago foram incorporados a essa aliança. As empresas de transporte, em coordenação com esses municípios, convocaram residentes para formá-los como profissionais do transporte público. Foi oferecida formação aos melhores motoristas para que dirigissem ônibus elétricos. Quase 25% dos motoristas selecionados eram mulheres, e as avaliações de desempenho mostraram que elas eram mais pontuais que os homens, faltavam menos ao trabalho e apresentavam uma taxa de queixas 42% inferior à dos motoristas do sexo masculino.

Fonte: Chile, MTT e Subsecretaria de Transporte, 2018; Guevara e Álvarez, 2019.



Criar oportunidades de emprego para as mulheres por meio de iniciativas de transporte seguro e com baixas emissões de carbono no Paquistão. Com um orçamento de quase 600 milhões de dólares dos Estados Unidos e em colaboração com o Banco Asiático de Desenvolvimento (BAD) e o Fundo Verde para o Clima, foi proposto ao Governo do Paquistão reduzir as emissões e melhorar a qualidade do ar na cidade de Carachi por meio de um sistema de transporte rápido em ônibus com zero emissões. Espera-se que isso tenha um impacto positivo no número de mulheres que possam ser incorporadas à força de trabalho formal, já que — devido a fatores sociais, culturais e religiosos — as mulheres tendem

a não ter um emprego remunerado. Uma avaliação inicial sobre as questões de gênero concluiu que 40% das mulheres pesquisadas consideravam que a falta de transporte seguro era um grande obstáculo, já que o transporte costuma estar lotado de homens e é percebido como “inseguro”. A iniciativa tem por objetivo integrar as mulheres na força de trabalho, criar oportunidades de emprego e educar tanto os trabalhadores como os usuários dos serviços sobre a importância da segurança, incluindo a prevenção da violência e do assédio por motivo de gênero. Foi incluído um plano de ação de gênero na iniciativa, com objetivos concretos:

- A contratação de pelo menos 10% de fornecedoras/contratistas/trabalhadoras terceirizadas para encarregar-se das operações e da manutenção, como a cobrança de tarifas e os serviços de portaria e segurança.
- A nomeação de um membro do Conselho de Administração e a criação de postos com uma abordagem de gênero encarregados de aumentar a contratação de mulheres.
- A elaboração e a aplicação de políticas e práticas sociais e com perspectiva de gênero integradas nos planos empresariais e nos manuais de procedimentos operacionais.
- A formação de toda a equipe sobre códigos de práticas e de comportamento com perspectiva de gênero, contemplando cursos de atualização a cada três anos.



Fonte: Fundo Verde para o Clima, 2019.

Desafios aos quais as mulheres enfrentam e medidas concretas para um setor de transporte mais sensível para as questões de gênero e a inclusão.

As mulheres são as principais usuárias de transporte público. É mais provável que façam trajetos mais curtos, complexos e frequentes, no estilo “viagens em cadeia”



As mulheres também estão mais expostas à violência e ao assédio no transporte público



As decisões sobre políticas e serviços de transporte são tomadas geralmente pelos homens do setor



Os padrões das viagens são influenciados pelo acesso aos recursos e às normas sociais que rodeiam a mobilidade das mulheres



O setor do transporte é muito segregado: os homens predominam em posições técnicas e melhor remuneradas, enquanto as mulheres ocupam posições administrativas e mal remuneradas



Algumas medidas concretas

Envolver mais mulheres na tomada de decisões e em posições técnicas para incorporar as perspectivas e necessidades das mulheres no planejamento e prestação de serviços de transporte

O planejamento da infraestrutura de transporte ecológico fornece a oportunidade de **redesenhar sistemas de transporte justos e não poluentes**, e de abordar os desafios que as mulheres enfrentam como usuárias do transporte

Identificar e enfrentar os desafios encarados pelas mulheres como usuárias do transporte

Projetar sistemas de transporte pensando nas mulheres, convertendo-os em espaços públicos seguros com tolerância zero frente ao assédio, e com mais mulheres em postos de trabalho no transporte

Aumentar a representação das mulheres em todos os setores **da indústria de veículos elétricos**

Formar mulheres para trabalhar nos serviços e sistemas de transporte, e torná-las um grupo alvo especial das políticas de transição justa neste setor

O segmento do transporte público poderia reduzir os tempos de espera, tornar as rotas noturnas mais seguras e permitir estações automatizadas. A iluminação pública e os circuitos fechados de televisão (CCTV) poderiam melhorar a segurança.

A tendência de as mulheres focarem mais em questões como a segurança e a sustentabilidade do meio ambiente pode contribuir positivamente para a conquista de uma transição verde e de iniciativas de condução segura

O setor de gestão dos resíduos e da economia circular

O sistema econômico atual pode ser caracterizado como uma “economia linear”, baseada na extração de matérias-primas da natureza, na sua transformação em produtos e no posterior descarte como resíduos. Em contrapartida, uma economia circular propõe um modelo regenerativo que pretende “desvincular o crescimento do consumo de recursos finitos”, fundamentando-se na eliminação de resíduos e poluição, na circulação contínua de produtos e materiais e na regeneração da natureza (Fundação Ellen MacArthur, s.f.).

Atualmente, apenas 7,2% dos materiais utilizados são reciclados (Circle Economy, 2023). O setor de gestão dos resíduos é o quarto maior emissor de gases de efeito estufa, representando cerca de 3% das emissões globais. O metano é um importante subproduto dos resíduos e responde por 16% das emissões mundiais (Ritchie, Rosado e Roser, 2020).

A OIT estima que **uma transição global para uma economia mais circular poderia gerar um total líquido entre 7 e 8 milhões de novos empregos até 2030**, em comparação com um cenário sem mudanças. Seriam criados quase 78 milhões de empregos, inclusive em ocupações semiquantificadas nos setores de vendas, reparação e reciclagem, e seriam eliminados aproximadamente 71 milhões de empregos (OIT, 2023c).

Desafios para a igualdade de gênero e a inclusão no setor de gestão dos resíduos e na economia circular

- As mulheres estão representadas de maneira desproporcional em atividades pouco qualificadas e de baixo valor agregado no setor de gestão dos resíduos, tais como a coleta de resíduos, a tarefa de varrer e a separação de resíduos.
- As mulheres costumam trabalhar em condições precárias, com salários baixos e acesso limitado ou inexistente à negociação coletiva e aos regimes de proteção social, além de um alto nível de informalidade.
- As mulheres têm mais probabilidades de enfrentar riscos em matéria de SST e de estar expostas a acidentes, infecções e substâncias nocivas e tóxicas.

Rumo a um setor de gestão dos resíduos e a uma economia circular mais inclusivos e com maior perspectiva de gênero

As mulheres são amplamente excluídas das atividades circulares de maior valor agregado, como o projeto ecológico industrial, o desenvolvimento de produtos circulares e outras tarefas que exigem maior utilização de tecnologias avançadas (Albaladejo, Arribas e Mirazo, 2022). No Vietnã, por exemplo, mais de 60% dos trabalhadores informais no setor de gestão dos resíduos são mulheres, que atuam em condições precárias e estão expostas a substâncias químicas e gases nocivos provenientes da queima de resíduos (PNUD, 2022a).

As desigualdades de gênero permeiam quase todos os aspectos da reciclagem, reutilização e gestão de resíduos. Enquanto os homens tendem a administrar a compra e a revenda de produtos recicláveis, as mulheres muitas vezes se limitam a tarefas com níveis de remuneração mais baixos, como varrer, coletar e separar os resíduos. Além disso, as mulheres costumam ter grande presença no setor informal e, frequentemente, são excluídas assim que as atividades de gestão dos resíduos são formalizadas (PNUMA e CITA, 2022). Na Mongólia, por exemplo, foram empregados mais homens quando as atividades de limpeza das ruas foram profissionalizadas, embora as mulheres tenham desempenhado um papel mais ativo quando as atividades eram voluntárias ou informais (PNUMA, 2019).

Se não forem tomadas medidas explícitas para solucionar as desigualdades estruturais no setor dos resíduos, corre-se o risco de que a transição para uma economia circular reproduza as desigualdades existentes. Em um estudo sobre intervenções da economia circular no setor da confecção nos Países Baixos, na Espanha e na Índia, concluiu-se que essas iniciativas **tendem a replicar a feminização da pobreza e as condições precárias presentes na cadeia linear do setor de confecção** (OIT, Circle Economy e S4YE, 2023).

Os resíduos eletrônicos, definidos pelas Nações Unidas como todo produto descartado dotado de uma pilha ou de uma tomada, constituem o fluxo de resíduos de crescimento mais rápido. **No setor dos resíduos eletrônicos, as mulheres são sub-representadas e se concentram em postos não especializados e mal remunerados, trabalhando na parte inferior da cadeia de valor e expondo-se a graves riscos para sua saúde e segurança** (OIT, 2019b). A OIT estima que milhões de mulheres e crianças que trabalham no setor informal da reciclagem em todo o mundo são vulneráveis aos riscos ambientais e de saúde relacionados com a exposição a resíduos eletrônicos (OIT, 2014b; OIT e UNICEF, 2021).

Como os resíduos eletrônicos são uma fonte secundária de metais muito valorizada, e considerando que seus volumes aumentam de forma contínua, a cadeia de valor inversa pode ser um espaço lucrativo para as pessoas e para as empresas. A pressão crescente pela regularização e formalização dessa cadeia está criando um ambiente político favorável à geração de oportunidades empresariais e de trabalho para as mulheres, ao qual podem contribuir notavelmente os programas de formação profissional, os incentivos financeiros, os recursos e a orientação profissional.

O fortalecimento da participação das mulheres no setor dos resíduos e na economia circular pode tornar as operações mais eficientes. Como principais usuárias dos serviços de gestão de resíduos nos domicílios e participantes de diversas atividades do setor, as **mulheres possuem conhecimentos gerais e especializados**. Elas podem ser agentes efetivas da mudança rumo a uma gestão dos resíduos mais eficiente, sustentável e justa.

Experiências de aprendizagem

Reciclagem e trabalho decente na Colômbia. Na Colômbia, foram criadas várias cooperativas para garantir o trabalho decente no setor de reciclagem. No leste de Antioquia, foi organizada a cooperativa Planeta Verde com o objetivo de criar empregos para populações vulneráveis e mitigar o impacto ambiental dos resíduos. Depois de 18 anos de trabalho, os recicladores foram reconhecidos legalmente como fornecedores de um serviço público e passaram a receber um salário mensal.



A formação oferecida à cooperativa sobre a gestão de recursos naturais, as desigualdades de gênero, as funções atribuídas a cada gênero, as políticas públicas locais e as iniciativas cidadãos contribuiu para o empoderamento dos beneficiários, para o exercício dos seus direitos democráticos e para a proteção do ambiente e do patrimônio cultural.

Esse projeto encontrou o caminho para uma política sustentável e com perspectiva de gênero por meio do empoderamento econômico das recicladoras e da promoção do trabalho decente. A disponibilidade de fundos fortalece as atividades de promoção, a iniciativa empresarial e as capacidades de gestão em geral.

A cooperativa Planeta Verde participou ativamente da Associação Nacional de Recicladores da Colômbia (ANR), da Rede Latino-Americana e do Caribe de Recicladores (da qual foi fundadora) e da Aliança Global. Essas organizações desempenharam um papel importante no reconhecimento do valor da reciclagem para o bem-estar da sociedade.

Source: UNFCCC 2023b; WECF, n.d.; ILO 2018c.

Formalizar o papel dos coletores de resíduos, incluindo os resíduos eletrônicos.

A Associação de Mulheres Trabalhadoras Autônomas (SEWA) é um sindicato criado em 1972 em Ahmedabad (Índia), que representa mais de dois terços dos coletores de resíduos na cidade e mantém uma rede de mais de 40.000 coletoras de resíduos. Desde a década de 1990, a SEWA apoiou o estabelecimento de diversas cooperativas de coletoras de resíduos, como a Cooperativa Karyasiddhi Mahila, a Cooperativa Saundarya Mahila e a Cooperativa Gitanjali.



A SEWA também garantiu o direito das coletoras de resíduos de realizar a coleta porta a porta nos domicílios e exerceu pressão sobre o governo municipal para que realizasse um investimento inicial destinado a cobrir os gastos administrativos e a aquisição de equipamentos, além de assegurar o pagamento de um salário mensal às trabalhadoras. A SEWA ofereceu ainda formação para as mulheres sobre como utilizar os equipamentos de proteção e como interagir com os domicílios.

Em 2008, o setor de reciclagem de resíduos sofreu uma queda no mercado internacional e a cidade decidiu privatizar a coleta de resíduos porta a porta. Em resposta, a Cooperativa Gitanjali decidiu estabelecer uma unidade de produção para fabricar produtos com valor agregado a partir de resíduos reciclados e deixou de ser uma empresa informal para se tornar uma empresa social formal, pertencente e dirigida por mulheres. Com o apoio de parceiros estratégicos, a cooperativa gerou valor social ao proporcionar trabalho seguro e digno para suas integrantes e ao aumentar a renda das trabalhadoras.

Source: ILO 2019f; Buvinic, Jaluka, and O'Donnell 2017.

Empresas de gestão de resíduos e da economia circular dirigidas por mulheres na Indonésia.

As associações de bancos de resíduos representam uma iniciativa empresarial social voltada para a economia circular e a gestão de resíduos na Indonésia. As associações processam os resíduos para produzir matérias-primas secundárias e bens de consumo final, transformando-os em energia (combustível, biodiesel e bioetanol), alimento para gado e fertilizante. Essas associações dirigidas por mulheres estão integrando conhecimentos tradicionais com novas tecnologias, reduzindo, classificando, reutilizando, reciclando e transformando os resíduos.



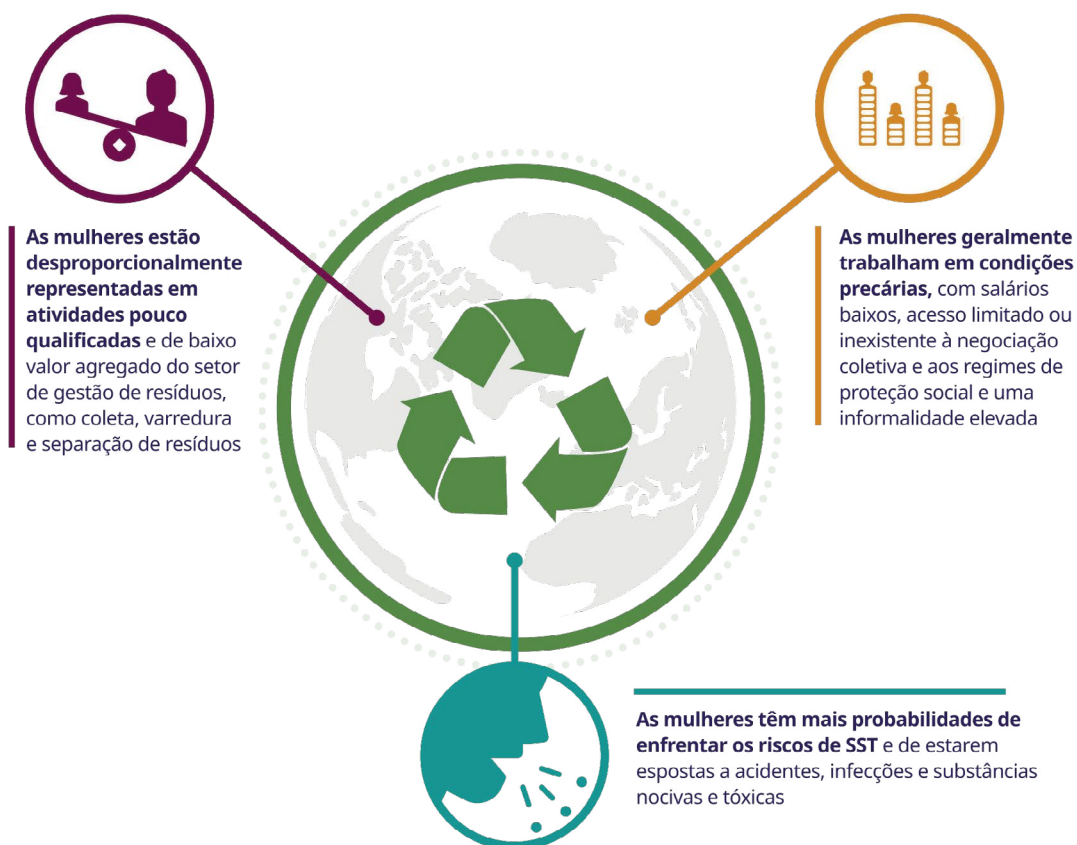
As mulheres dirigem 80% dos mais de 8.000 bancos de resíduos operativos na Indonésia. Os bancos de resíduos estão proporcionando empoderamento econômico e educação para as mulheres locais, em particular para aquelas que costumavam realizar atividades informais de coleta de resíduos. A iniciativa também permitiu que elas se transformassem em empresárias e proporcionou benefícios econômicos para as comunidades locais. A abordagem sistemática e de âmbito nacional foi aprovada pelas comunidades locais e pelo governo, o que indica grande potencial para a sua aplicação em maior escala.

Fonte: OCDE, 2021.

► Quadro 6. Medidas concretas para alcançar um setor de gestão dos resíduos e uma economia circular mais inclusivos e com maior perspectiva de gênero

► Promover a maior participação das mulheres em todo o espectro da economia circular.	► Formalizar e fortalecer as atividades das mulheres na economia informal e com baixos níveis de produtividade e de tecnologia, inclusive por meio da ESS. ► Investir na melhoria das competências das mulheres, oferecendo oportunidades de aprendizagem permanente, com programas de formação profissional específicos no setor de gestão de resíduos — incluindo os resíduos eletrônicos — e na economia circular. ► Promover o acesso a apoio e incentivos financeiros, disponibilizando recursos e orientação profissional para ampliar a participação das mulheres no trabalho decente e formal. ► Garantir a inclusão de medidas de SST.
--	---

Desafios enfrentados pelas mulheres e as medidas concretas para um setor de gestão de resíduos e uma economia circular mais sensíveis às questões de gênero e de inclusão



Algumas medidas concretas



Promover a maior participação das mulheres em todo o espectro da economia circular:

- Formalizar e potencializar as atividades das mulheres associadas com a economia informal e com baixos níveis de produtividade e tecnologia
- Investir esforços para **melhorar as habilidades das mulheres**, fornecendo aprendizagem permanente com programas de formação no setor de resíduos
- Promover o acesso a apoio e a incentivos financeiros em forma de recursos e orientação profissional que possam impulsionar a participação no trabalho decente e formal
- Garantir que sejam consideradas as medidas de SST

4. Disposições institucionais: uma abordagem integrada e a coerência das políticas para alcançar uma transição justa inclusiva e com perspectiva de gênero



A transição justa, o desenvolvimento sustentável e a igualdade de gênero estão fundamentalmente inter-relacionados, embora nem sempre sejam vistos dessa forma. Muitos ainda negligenciam o nexo entre gênero e meio ambiente, especialmente no que diz respeito ao mundo do trabalho. Integrar a perspectiva de gênero e a inclusão na ação climática e ambiental é crucial para garantir coerência nas políticas nacionais e, juntamente com disposições institucionais efetivas, criar uma base comum para a ação. Uma abordagem integrada deve assegurar a participação das mulheres na tomada de decisões, para que políticas e iniciativas de investimento abordem considerações ambientais e de gênero, bem como a promoção do trabalho decente (OCDE, 2021). Neste capítulo, são examinadas as disposições institucionais necessárias para alcançar uma transição justa inclusiva e com perspectiva de gênero, colocando em destaque o papel que desempenham as abordagens integradas e a coerência das políticas.

A integração exige uma abordagem que envolva todas as instâncias governamentais para permitir a ação transversal. Devem ser estabelecidos mecanismos institucionais para a coordenação intersetorial e interministerial que tenham poder de decisão e recursos financeiros, superando a tradicional fragmentação das políticas de desenvolvimento. Os Ministérios do Trabalho e os interlocutores sociais podem desempenhar um papel importante ao integrar as considerações climáticas nas políticas trabalhistas e de emprego, com foco na igualdade de gênero. Isso cria uma oportunidade para adaptar políticas laborais e reforçar seu papel no cumprimento dos compromissos climáticos nacionais (como nas CDNs). Os Ministérios do Meio Ambiente devem incorporar a transição justa nas políticas climáticas, reconhecendo a dimensão de gênero como elemento-chave para o emprego e para os impactos sociais. A coordenação entre os Ministérios do Trabalho, do Meio Ambiente e da Mulher proporcionaria sinergias e melhores resultados. Ao mesmo tempo, os Ministérios da Mulher devem revisar seus planos de igualdade de gênero, incorporando a ação climática e o trabalho decente como prioridades para o empoderamento das mulheres.

Experiências de aprendizagem

Esforços de coordenação para integrar a dimensão de gênero nas políticas de mudanças climáticas.

O **Uruguai** criou um Grupo de Trabalho de Gênero no Sistema Nacional de Resposta às Mudanças Climáticas, com o objetivo de fazer contribuições para o projeto e o estabelecimento de CDNs em setores pertinentes, como o transporte, o turismo e a pecuária. Em **Ruanda**, a dimensão de gênero foi considerada um tema transversal no âmbito nacional, e o Ministério de Gênero e de Promoção da Família apoiou um marco jurídico que exige sua coordenação institucional em todas as instâncias governamentais e setores. As mudanças

climáticas e a dimensão de gênero estão integradas na Estratégia para o Desenvolvimento Econômico: Visão 2050 e na primeira Estratégia Nacional para a Transformação. Na **Costa do Marfim**, várias consultas conduziram ao estabelecimento de uma plataforma sobre a dimensão de gênero e as mudanças climáticas, bem como à assinatura de um memorando de entendimento entre o ministério encarregado do Meio Ambiente e o ministério encarregado das questões da Mulher, da Família e da Infância, para integrar as questões de gênero nas políticas e estratégias relacionadas com o clima.



As experiências de integração de diversos países destacam o papel-chave que marcos institucionais sólidos e mecanismos de coordenação possuem no alcance de ações, estratégias e planos específicos em relação à dimensão de gênero, às mudanças climáticas e à transição justa. **O desenvolvimento de capacidade é um componente determinante na elaboração e na aplicação de iniciativas de transição justa com perspectiva de gênero na ação climática.** Os principais objetivos são fortalecer a capacidade humana, organizacional e institucional para determinar as interseções entre a desigualdade e as mudanças climáticas, e conceber e aplicar soluções em todas as escalas (Khan et al., 2018), inclusive no contexto de uma transição justa.

Uma abordagem integral para o desenvolvimento de capacidade nos âmbitos das dimensões de gênero, mudanças climáticas e mundo do trabalho deveria abranger:

- o desenvolvimento de conhecimentos, competências e atitudes relacionadas à dimensão de gênero e aos efeitos das mudanças climáticas, também nos processos de transição justa;
- o estabelecimento de estruturas e procedimentos adequados para integrar competências e conhecimentos combinados; e
- o fortalecimento de capacidades para aplicar políticas, estratégias e planos com perspectiva de gênero no âmbito nacional, inclusive no contexto da ação climática.

O fortalecimento das capacidades para incorporar a dimensão de gênero nos órgãos governamentais pode incluir:

- estabelecer indicadores de gênero e de trabalho decente em cada setor relevante para as mudanças climáticas e para a transição justa;
- elaborar metodologias para gestão, planejamento, financiamento, monitoramento e avaliação de metas e objetivos de gênero;
- abordar as normas sociais e os estereótipos culturais discriminatórios sobre as funções atribuídas a cada gênero nos ambientes públicos e privados;
- elaborar diretrizes para a adoção de uma perspectiva interseccional na transição justa e na ação climática;
- nomear pontos focais de gênero com capacidade técnica em setores estratégicos (energia, transporte, agricultura etc.);
- sensibilizar e dar formação para as equipes setoriais encarregadas da formulação e da implementação de políticas nacionais em âmbitos relacionados à ação climática;
- dar formação para as equipes sobre igualdade de gênero, a fim de proporcionar assistência técnica com perspectiva de gênero.

Elaboração de dados e desenvolvimento dos conhecimentos para a inclusão da igualdade de gênero em uma transição justa

As políticas de transição justa devem ser fundamentadas em informações estatísticas completas, alinhadas às normas internacionais. **É necessário resolver as lacunas de dados relacionados com o sexo e com outras características, como deficiência e etnia, e realizar análises sobre os resultados dos empregos verdes sob uma perspectiva de gênero**, garantindo que a ação climática gere oportunidades inclusivas e apoie trabalhadoras, trabalhadores e empresas nas economias verde e azul (OIT, 2022d). Concretamente, essas análises de dados devem considerar a desagregação dos setores produtivos, as características dos trabalhadores e as condições de trabalho. Essas informações fornecem uma base essencial para compreender os impactos diretos e indiretos em matéria de emprego das mudanças climáticas e das políticas de descarbonização sobre mulheres e homens em toda a sua diversidade.

É preciso identificar e corrigir as lacunas de dados relacionadas com a igualdade, o meio ambiente e o emprego, especialmente porque as **desigualdades não registradas, inclusive no mundo do trabalho, permanecem invisíveis, levando a abordagens da ação climática não inclusivas e sem perspectiva de gênero**.

Enquanto essas desigualdades não forem visíveis, não poderão ser abordadas por políticas públicas, nem receberão recursos para mitigação ou solução. A coleta de dados que integrem as **três dimensões — igualdade de gênero, meio ambiente e emprego — representa um desafio conceitual e metodológico para as instituições que realizam esse trabalho**, exigindo esforços coordenados e cooperação entre governo, organizações de empregadores e de trabalhadores, organismos internacionais, setor acadêmico, meios de comunicação e sociedade civil. Solucionar as lacunas de informação sobre essas três dimensões deve ser uma prioridade para que os países melhorem a formulação e a implementação de políticas de trabalho decente e para sensibilizar os responsáveis políticos sobre a necessidade de políticas climáticas inclusivas e com perspectiva de gênero.

As pesquisas para obter informação sobre o uso do tempo são essenciais para a compilação de dados desagregados por sexo relacionados com o meio ambiente e com a maneira como as mudanças climáticas afetam o tempo das pessoas. Essas pesquisas proporcionam informação sobre o tipo de trabalho realizado pelas mulheres e pelos homens, mostrando a divisão do trabalho e as contribuições econômicas e não econômicas do mercado e dos domicílios. Nas pesquisas sobre a força de trabalho, podem ser acrescentados módulos sobre a medição do uso do tempo.



Para alcançar esse objetivo, são necessários novos indicadores que reflitam as relações multidimensionais e interseccionais entre os fatores socioeconômicos, de gênero e climáticos, visando proporcionar informação útil e oportuna para a formulação de políticas públicas baseadas em dados concretos (PNUMA, 2018). Esses indicadores devem ser acompanhados de estratégias orientadas para garantir a coleta dos dados necessários. Isso poderia incluir a sua incorporação em censos nacionais, dados administrativos e estatísticas específicas dos setores (pesquisas sobre a força de trabalho, pesquisas sobre os domicílios, pesquisas sobre as empresas) e pesquisas sobre o uso do tempo, entre outras. Também pode ser necessário recorrer a fontes alternativas de dados, como as fontes de dados massivos, quando for pertinente.

O marco dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável já oferece indicadores relevantes para o nexo entre gênero e meio ambiente (PNUMA, 2019), abrangendo áreas como:

- **direito à propriedade da terra;**
- **recursos naturais e biodiversidade;**
- **acesso a alimentos, energia, água e saneamento;**
- **mudanças climáticas;**
- **produção e consumo sustentáveis;**
- **saúde e bem-estar;**
- **participação na tomada de decisões ambientais em todos os níveis.**

Além do exposto anteriormente, deveria ser dada ênfase à compilação e à análise de dados que abordem **os efeitos das mudanças climáticas e dos desastres nas mulheres e nos homens em relação aos diferentes tipos de trabalho realizados, como o emprego, a produção de bens para autoconsumo, a produção de serviços para autoconsumo, o trabalho voluntário e o tempo dedicado à prestação de cuidados**, conforme definido na 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (CIET). Além disso, também deveriam ser compilados e analisados dados sobre o impacto tanto das mudanças climáticas como do programa de transição justa nos empregos diretos e indiretos para as mulheres e para os homens, em particular nas economias rural e informal e de acordo com a ocupação e o nível de qualificação. Também deveriam ser incluídos dados sobre a violência e o assédio por motivo de gênero em relação aos fenômenos climáticos.

Sem estatísticas adequadas, os obstáculos ao acesso das mulheres a empregos decentes não podem ser identificados, nem será possível monitorar avanços em igualdade de gênero e inclusão. Indicadores de emprego desagregados por gênero, por exemplo, permitem avaliar a situação atual, identificar barreiras à inserção das mulheres no mercado de trabalho e acompanhar sua progressão para cargos de maior nível. A coleta frequente e sistemática de dados também é essencial para compreender tendências na transição justa, especialmente a dinâmica do emprego e os obstáculos à incorporação das mulheres em diferentes setores verdes.

Medição da igualdade, do meio ambiente e do emprego

O caminho a ser seguido:

- Estimular os fornecedores nacionais de dados a utilizarem normas estatísticas internacionais, como as adotadas pela CIET, o que aumenta a comparabilidade e a coerência dos dados em um país ao longo do tempo e garante estatísticas do trabalho internacionalmente comparáveis.
- Incorporar variáveis relacionadas a gênero, emprego e meio ambiente nas pesquisas de estatísticas nacionais e apresentar sistematicamente dados desagregados por sexo e outras características, como etnia e deficiência, quando for pertinente e possível.
- Garantir que os dados permitam avaliar experiências interseccionais, considerando desigualdades sociais relacionadas à classe social, raça, nacionalidade e identidade de gênero, entre outras, e ponderar as realidades das mulheres que vivem em situações de maior risco e vulnerabilidade.
- Utilizar os dados existentes para compilar e elaborar novos dados e indicadores, visando identificar: (i) os aspectos da degradação ambiental relacionados ao gênero; (ii) os efeitos diferenciados das mudanças climáticas nos homens e nas mulheres; (iii) as diferenças de gênero em relação à vulnerabilidade e à capacidade de adaptação; e (iv) as contribuições das mulheres para a conservação do meio ambiente e para as políticas de mitigação e adaptação.

Colocar o foco em:

- Avaliar o impacto que o meio ambiente pode ter sobre as mulheres e os homens que realizam diferentes tipos de trabalho, incluindo o emprego, a produção de bens para autoconsumo, a produção de serviços para autoconsumo, o trabalho voluntário e o tempo dedicado à prestação de cuidados, conforme definido na 19ª CIET.
- Determinar os efeitos das mudanças climáticas nos empregos diretos e indiretos das mulheres e dos homens, em particular nas economias rural e informal, e de acordo com a ocupação e o nível de qualificação.
- Compilar e analisar dados sobre as funções desempenhadas pelas mulheres e seu acesso à terra, à energia, à água e ao saneamento, à gestão de desastres e ao emprego.
- Compilar e analisar dados sobre a violência e o assédio por motivo de gênero e outras formas de discriminação relacionadas a fenômenos climáticos. Criar sistemas de informação que permitam monitorar e avaliar os progressos no empoderamento das mulheres por meio de políticas ambientais e climáticas, e mobilizar os recursos financeiros necessários para alcançar esse objetivo.



Exemplos de perguntas que as estatísticas dos países devem abordar sobre as dimensões de igualdade de gênero, meio ambiente e emprego

Igualdade de gênero – Meio ambiente

- As mulheres e os homens têm os mesmos direitos de sucessão e de propriedade da terra de acordo com a legislação nacional e o direito consuetudinário?
- Os dados sobre a propriedade da terra estão desagregados por propriedade exclusiva e conjunta?
- Os dados são coletados no nível individual, além do nível dos domicílios?
- Existem dados sobre o acesso aos alimentos, à energia, à água e ao saneamento, desagregados por sexo, nos níveis nacional e local?
- Os dados sobre a renda média de produtores de alimentos em pequena escala são desagregados por sexo, etnia e/ou outras variáveis interseccionais, como a deficiência?
- Há dados sobre o uso do crédito pelos domicílios liderados por mulheres e por homens em áreas rurais?
- Os dados sobre consumo de alimentos são compilados no nível dos indivíduos e desagregados por sexo?
- São avaliados os efeitos dos desastres e dos fenômenos climáticos extremos com base no número de mortes, pessoas desaparecidas, pessoas afetadas e perdas econômicas?
- São medidos os efeitos indiretos desses fenômenos, como a redução da produtividade agrícola ou a perda de biodiversidade devido às secas?
- São medidos todos os níveis das funções desempenhadas pelas mulheres na tomada de decisões ambientais?
- São medidos todos os níveis das funções que as mulheres desempenham na tomada de decisões ambientais?

Igualdade de gênero – Meio ambiente – Emprego

- São estimados o número e a porcentagem de mulheres e de homens que têm acesso a emprego ou aumentam sua renda como resultado de atividades de adaptação ou mitigação das mudanças climáticas? Há dados sobre os empregos ameaçados devido aos ecossistemas mutáveis e sobre os impactos diferenciados nos empregos das mulheres e dos homens?
- São coletados dados sobre mudanças nas condições de trabalho seguras, saudáveis e decentes?
- Quais grupos de trabalhadores são os mais afetados pela degradação ambiental?
- Os dados sobre o emprego direto e indireto vinculado às mudanças climáticas são desagregados por sexo e nível de qualificação?
- Qual é a porcentagem de tempo dedicado ao trabalho doméstico e ao trabalho de cuidados não remunerados por sexo, idade e localização geográfica?
- Existem dados sobre a participação de mulheres e homens de baixa renda na elaboração e gestão de planos locais de adaptação e mitigação?
- As mulheres, em toda a sua diversidade, estão representadas nos processos decisórios relacionados com a transição justa, em comitês ambientais setoriais, organizações de empregadores e de trabalhadores e instâncias do setor privado?

Uma abordagem integrada para uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero



5. Gênero e financiamento da transição justa



Uma transição justa requer políticas bem formuladas, implementadas efetivamente e com financiamento adequado. A diversidade e a magnitude das necessidades financeiras para alcançar uma transição justa, somadas às limitações fiscais e ao aumento da vulnerabilidade de muitos países em desenvolvimento diante do endividamento, exigem a combinação de múltiplas fontes de financiamento — públicas e privadas, nacionais e internacionais (OIT, 2023a).

Diversos atores nos **ecossistemas de financiamento são fundamentais para garantir os recursos necessários para alcançar uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero**. Para os governos, isso significa integrar os princípios de uma transição justa em suas estratégias de financiamento e investimento, bem como em seus processos orçamentários, garantindo também que esse empenho incorpore uma perspectiva de gênero. Para o setor privado, isso significa incorporar progressivamente a lógica da transição justa em suas estratégias, operações e produtos. O fortalecimento da estrutura de financiamento sustentável, por meio da ampliação dos componentes relacionados com a sustentabilidade social — como a igualdade de gênero e a inclusão — e sua relação com o meio ambiente, pode intensificar os esforços de financiamento específicos⁹.

O financiamento público internacional pode exercer um papel crucial para a transição justa e para o fortalecimento das dimensões da igualdade de gênero. Vários bancos multilaterais de desenvolvimento começaram a abordar a transição justa por meio de iniciativas e estratégias específicas. Esse movimento pode ser potencializado reforçando os vínculos entre suas políticas e instrumentos de igualdade de gênero, **monitorando resultados e indicadores relacionados ao gênero, ao financiamento climático e ao financiamento sustentável em geral**, além de considerar a ampliação dos esforços para promover a inclusão financeira, inclusive por meio da colaboração com instituições de microfinanças, companhias de seguros inclusivas e soluções de financiamento misto.

Os fundos climáticos e ambientais desempenham um papel essencial no financiamento das políticas e dos investimentos climáticos e podem contribuir de maneira significativa para o financiamento da transição justa. Para isso, é necessário fortalecer sua capacidade de responder às necessidades de igualdade de gênero. Apesar dos progressos realizados, **persistem grandes desafios para integrar a perspectiva de gênero nas estruturas de financiamento e garantir o acesso das mulheres a processos e fundos de financiamento climático**. Embora tenha sido observado um forte incremento dos fundos destinados a programas que integram objetivos de igualdade de gênero, no período 2018–2019 os fundos climáticos voltados a alcançar a igualdade de gênero como objetivo “principal” representaram apenas 2,4% de toda a assistência oficial ao desenvolvimento relacionada ao clima (OCDE, 2022). A integração da igualdade de gênero na governança do financiamento e no estabelecimento de prioridades focadas na dimensão de gênero contribuiria para aumentar a participação dos grupos representativos de mulheres. **Se não for adotada uma abordagem com perspectiva de gênero, a sustentabilidade das intervenções financiadas pode ser prejudicada, e os instrumentos de financiamento climático podem, de fato, exacerbar padrões de discriminação contra mulheres e outros grupos vulneráveis**.

9 Para mais informação, veja [Gênero e Inclusão Financeira](#).

As instituições financeiras do setor privado estimam que cobrirão até dois terços das necessidades de financiamento da transição para economias com baixas emissões de carbono (Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, 2021). Essas instituições também têm um papel importante no empoderamento das mulheres, na mitigação dos efeitos desproporcionais das mudanças climáticas sobre elas e no enfrentamento das desigualdades preexistentes no acesso a soluções financeiras e a mecanismos de gestão de riscos. Integrar considerações de gênero nas práticas de financiamento sustentável de bancos, investidores e companhias de seguros é fundamental para promover a igualdade de gênero e aumentar a eficácia e os impactos sociais dos investimentos. Além disso, essa integração complementa os esforços dos atores do financiamento climático e do desenvolvimento para tornar os produtos financeiros mais acessíveis às mulheres e adaptados às suas necessidades. Essa abordagem integral fortalece a capacidade dos ecossistemas financeiros para apoiar uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero.

Incorporar os princípios de igualdade de gênero no financiamento climático significa alocar recursos de forma inclusiva e equitativa e garantir a participação das mulheres na governança e nos processos decisórios relacionados ao financiamento. **Algumas medidas concretas que fomentam a integração da dimensão de gênero no financiamento climático incluem:**

- estabelecer mandatos transversais para a igualdade de gênero em todos os instrumentos de financiamento climático;
- apoiar a inclusão financeira, com foco nas necessidades e prioridades das mulheres, garantindo que os recursos cheguem a elas como beneficiárias finais;
- fomentar seguros inclusivos com foco nas mulheres;
- incorporar critérios de gênero nas medições de resultados e avaliações de desempenho;
- garantir equilíbrio de gênero nos órgãos de tomada de decisões e entre os beneficiários do financiamento;
- realizar auditorias regulares sobre os efeitos da alocação de fundos com perspectiva de gênero (Schalatek, 2022).



Exemplos de fontes de financiamento relacionadas ao clima com mandatos que incorporam considerações de gênero

O Fundo Verde para o Clima. O Fundo Verde para o Clima foi estabelecido em conformidade com a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima para ajudar os países em desenvolvimento a responder aos múltiplos desafios apresentados pelas mudanças climáticas. No marco de seus objetivos de financiamento e de seus princípios orientadores, o Fundo estabelece um mandato que integra as considerações de gênero e conta com uma representação equilibrada de homens e mulheres em sua equipe e em seu Conselho de Administração. A política de gênero revisada do Fundo (2020/2023) aumenta o apoio à criação de capacidades para que os países em desenvolvimento cumpram mandatos que incorporem considerações de gênero, além de exigir a inclusão de atividades com perspectiva de gênero nos projetos e a facilitação de indicadores de resultados em matéria de gênero e de objetivos desagregados por sexo, com orçamentos adequados para cada atividade proposta.

O Fundo para o Meio Ambiente Mundial (FMAM). Em 2017, o FMAM aprovou uma política de igualdade de gênero que exige uma abordagem que integre a perspectiva de gênero e que melhore a notificação dos objetivos e resultados desagregados (FMAM, 2017). A Estratégia de Aplicação da Política de Gênero do FMAM, aprovada em 2018, fornece diretrizes para acompanhar e relatar os progressos em matéria de igualdade de gênero, bem como para integrar de forma mais consistente as considerações de gênero em todo o ciclo dos projetos do FMAM.

Fundo de Adaptação. O Fundo de Adaptação financia iniciativas orientadas a apoiar os países em desenvolvimento na adaptação aos efeitos adversos das mudanças climáticas. O Fundo destaca a igualdade de gênero como uma questão transversal essencial para o cumprimento de sua missão. A política de gênero do Fundo de Adaptação reconhece explicitamente a importância de abordagens interseccionais na integração das questões de gênero nas intervenções climáticas, bem como a necessidade de ampliar o apoio à criação de capacidades, permitindo que as entidades de execução abordem a interseccionalidade de gênero e outras vulnerabilidades sociais.

Fundos de Investimento Climático. Os Fundos de Investimento Climático têm como objetivo acelerar a ação climática, promovendo transformações nas tecnologias limpas, o acesso à energia, a resiliência às mudanças climáticas e a gestão sustentável das florestas nos países de baixa e média renda. Os esforços para integrar requisitos de gênero têm mostrado avanços, uma vez que o novo Plano de Ação de Gênero dos Fundos de Investimento Climático, aprovado em 2020, amplia a assistência técnica em questões de gênero prestada aos países para melhorar a supervisão e a notificação nesse âmbito.

Experiências de aprendizagem

A transformação das normas de gênero existentes levou à redução da carga representada pelo trabalho doméstico para as mulheres na Etiópia. Como parte do programa de rede de segurança do Governo da Etiópia, o projeto “Graduação com Resiliência para Alcançar o Desenvolvimento Sustentável” (GRAD) colabora com 65.000 domicílios e aplica abordagens de adaptação e de meios de subsistência para constituir ativos e criar vínculos com os serviços e mercados financeiros. O GRAD combina mensagens sobre a igualdade de gênero com a criação de oportunidades econômicas, utilizando grupos das Associações Rurais de Poupança Econômica (VESA).



As VESA servem como plataforma para criar consciência e promover diálogos orientados a alcançar a participação de ambos os cônjuges, com modelos masculino e feminino como referência. No marco do projeto, foram realizadas análises de capacidade e de vulnerabilidade climática tanto no âmbito dos domicílios como no comunitário, concluindo-se que os padrões meteorológicos cada vez mais imprevisíveis estavam impactando negativamente a produção agrícola e a renda dos domicílios. O objetivo do projeto, portanto, era identificar estratégias de adaptação que não comprometessem os principais ativos produtivos. As análises da cadeia de valor incluíram os riscos relacionados ao clima e aos eventos meteorológicos, bem como as diferenças de gênero associadas a esses riscos.

O projeto estabeleceu que todos os membros do domicílio deveriam participar igualmente das atividades de subsistência, melhorar suas capacidades de adaptação e contribuir para a transformação das normas sociais. Com ações de sensibilização e diálogo, as comunidades tornaram-se mais preparadas para adaptar-se às mudanças climáticas. As mulheres passaram a ter acesso às microfinanças por meio das VESA, o que possibilitou novas medidas de adaptação e ampliou o capital social.

Uma avaliação intermediária mostrou que as VESA constituem um ponto de partida eficaz para gerar debates e transformar normas e valores de gênero. Associadas aos benefícios econômicos das atividades de poupança e crédito, essas mudanças permitiram que as mulheres assumissem novas funções no domicílio e na comunidade. Nos casos em que ambos os cônjuges participam regularmente das VESA, o processo de empoderamento das mulheres e de questionamento das normas sociais e práticas tradicionais nocivas é acelerado. A capacidade de tomada de decisão das mulheres no domicílio aumentou, tanto pelo fortalecimento de sua autonomia quanto pela participação dos homens no processo de mudança. Atualmente, muitos homens realizam tarefas domésticas e aliviam suas esposas de parte da carga de trabalho, permitindo que elas dediquem mais tempo a atividades geradoras de renda e reduzindo a pressão sobre os homens como únicos provedores.

A avaliação final do projeto destacou o aumento da renda média dos domicílios, que passou de 418 para 771 dólares dos Estados Unidos (crescimento de 84%), e o aumento da poupança média, que passou de 12 para 141 dólares dos Estados Unidos (crescimento de 1.075%).

Fonte: CARE, 2019.

A Norma W+: Conceder um valor monetário ao trabalho não remunerado das mulheres e à sua contribuição para as medidas de enfrentamento das mudanças climáticas. A Rede Mulheres Organizadas para a Mudança na Agricultura e na Gestão dos Recursos Naturais (WOCAN) é uma rede internacional composta por mulheres e homens profissionais e por associações de mulheres, baseada na afiliação e dirigida por mulheres. A WOCAN criou a Norma W+, a primeira norma específica para as mulheres que mede o seu empoderamento de forma transparente e mensurável — ao atribuir um valor monetário aos resultados — e cria um novo canal para direcionar recursos financeiros às mulheres.



A Norma W+ foi elaborada em resposta à necessidade de medir o impacto dos projetos no empoderamento das mulheres e de acelerar os investimentos nelas. A Norma trata dessa questão estimulando projetos e empresas a proporcionarem novos recursos às mulheres nas comunidades afetadas, visando atender a seus interesses práticos e estratégicos.

A Norma W+ pode acelerar os investimentos nas mulheres, pois “recompensa” projetos que combinam a ação climática com o empoderamento feminino e, assim, reconhece e valoriza o papel primordial desempenhado por elas no enfrentamento das mudanças climáticas. A Norma W+ mede o empoderamento das mulheres em seis âmbitos: i) tempo; ii) renda/ativos; iii) saúde; iv) liderança; v) educação/conhecimentos; e vi) segurança alimentar. A medição dos progressos gera unidades de benefícios para as mulheres (unidades W+), que podem ser adquiridas por compradores em todo o mundo. A venda dessas unidades gera renda compartilhada com as mulheres beneficiárias e seus grupos, contribuindo para ampliar seus recursos financeiros.

Por exemplo, nos distritos de Kavre e Sindhuli, no Nepal, o trabalho das mulheres permitiu o funcionamento e a manutenção de digestores de biogás, contribuindo para a mitigação das mudanças climáticas e para a conservação florestal. Ao medir o tempo economizado pelas mulheres ao substituírem a lenha pelo biogás, a Norma W+ atribui um valor monetário ao trabalho não remunerado das mulheres e à sua contribuição para medidas de enfrentamento das mudanças climáticas. Antes da introdução dos sistemas de biogás, as mulheres dessas comunidades dedicavam várias horas por dia à coleta e ao processamento de lenha para cozinhar. O projeto-piloto da Norma W+ mediu o tempo economizado por 7.200 mulheres nepalesas de zonas rurais que substituíram fogões a lenha por fogões de biogás, liberando-as da necessidade de coletar lenha, o que representou uma economia de 2,26 horas por dia. Ao eliminar essa tarefa que exigia tanto tempo e esforço, as mulheres passaram a dispor de mais tempo para o lazer, para melhorar suas competências e para realizar atividades comunitárias e geradoras de renda.

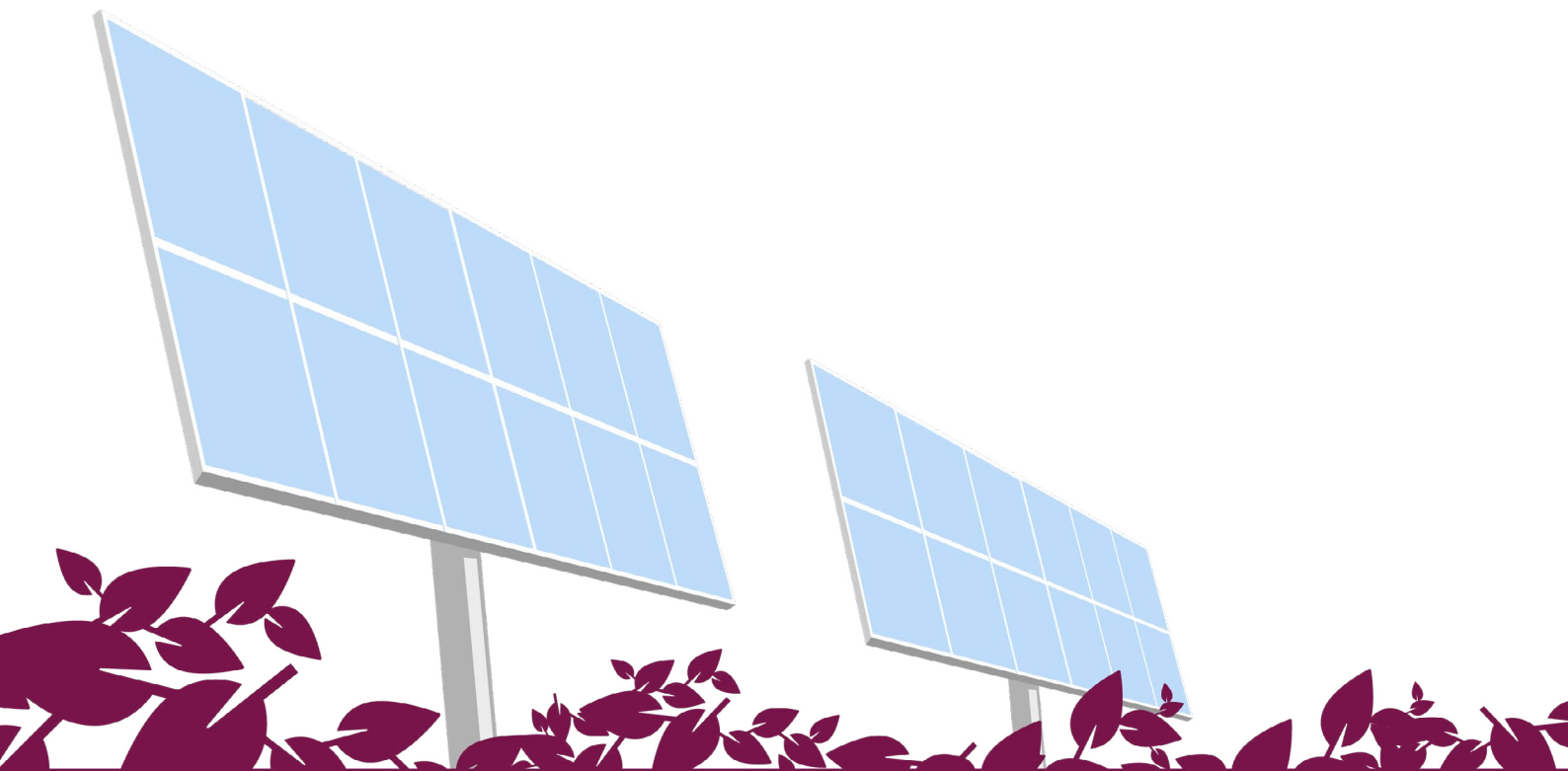
Onze grupos de mulheres que receberam renda pela venda de unidades W+ estabeleceram atividades próprias de geração de renda, buscando utilizar o tempo economizado para empreender, melhorar o acesso à água e desenvolver outras iniciativas. Essa mudança para o biogás não apenas transformou a vida das mulheres, mas também reduziu a pressão sobre as florestas. A Norma W+ também foi aplicada em projetos similares de biogás na Indonésia; em projetos de fogões de cozinha na República Democrática Popular Lao e em Honduras; em projetos agroflorestais e de meios de subsistência no Quênia; e em um projeto de água e saneamento no Camboja.

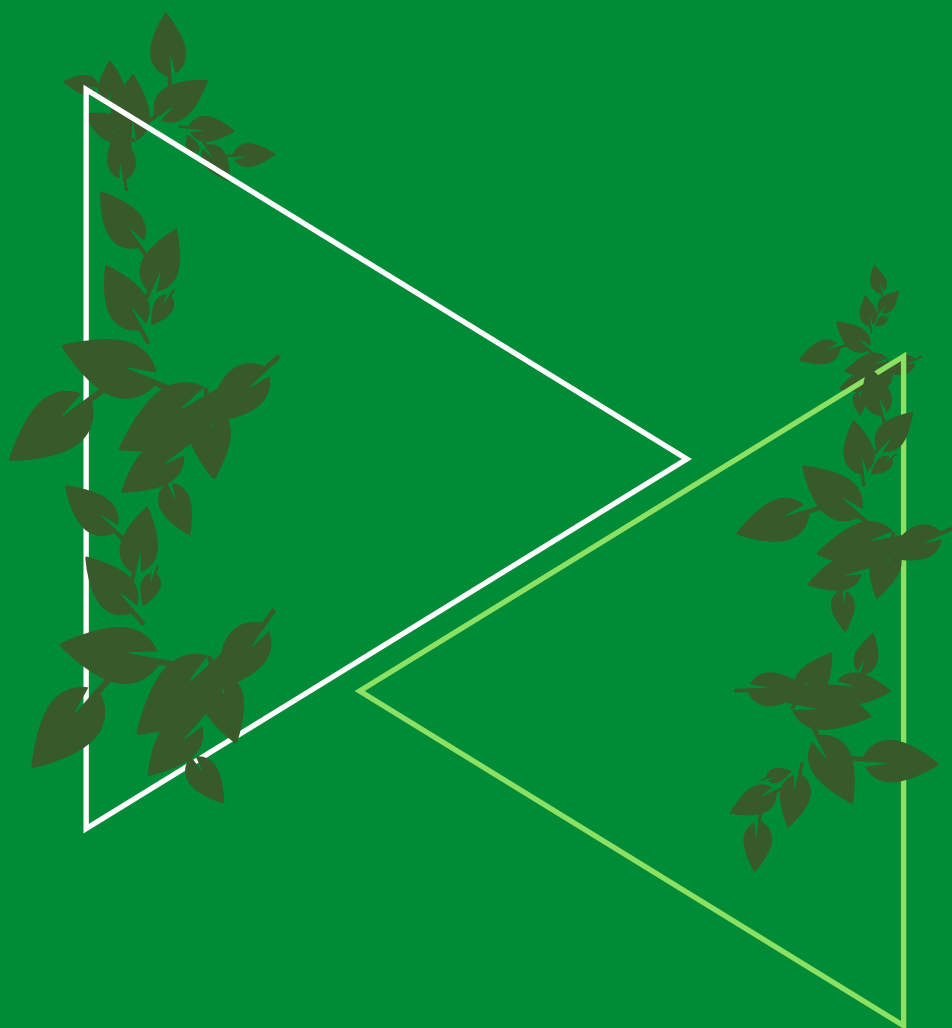
Colaboração de grupos locais de mulheres com o Fundo Verde para o Clima na Nigéria. Ao oferecer formação às mulheres sobre os fundamentos do financiamento climático e sobre o mecanismo do Fundo Verde para o Clima, este projeto, executado pelo Centre for 21st Century Issues (C21st), desenvolveu as capacidades dos grupos locais de mulheres na Nigéria para pleitear financiamento climático com perspectiva de gênero e participar ativamente nos processos de avaliação do Fundo Verde para o Clima. O projeto facilita a colaboração dos grupos de mulheres com a Autoridade Nacional Designada da Nigéria, com as Entidades de Acesso Direto e com os programas de apoio para a preparação ao Fundo Verde para o Clima.



O projeto também contribuiu para o procedimento de não objeção do Fundo Verde para o Clima, cujo objetivo é garantir que os projetos sejam coerentes com as estratégias climáticas nacionais e elaborados de acordo com abordagens definidas pelos países. As organizações de mulheres da sociedade civil não apenas são reconhecidas como observadoras no mecanismo de financiamento do Fundo Verde para o Clima, mas também passaram a ter a oportunidade de beneficiar-se do financiamento climático.

Fonte: Grupo de Mulheres e Gênero, 2021.





6. Conclusões



As mudanças climáticas têm efeitos diferenciados para homens e mulheres, assim como a transição para economias resilientes e com baixas emissões de carbono. O mundo do trabalho é uma dimensão essencial desses impactos. Mulheres e homens, em toda a sua diversidade, costumam estar representados de maneira distinta nos setores sensíveis ao clima, refletindo padrões persistentes de segregação ocupacional. Com frequência, as mulheres têm acesso desigual aos recursos necessários para enfrentar as mudanças climáticas; muitas vezes contam com níveis inferiores de proteção como trabalhadoras e enfrentam limitações e oportunidades específicas na economia verde. A transição climática oferece uma oportunidade única para promover a igualdade de gênero e a inclusão, mas isso não ocorrerá automaticamente. Se não existirem políticas e mecanismos institucionais deliberados, a transição corre o risco de reproduzir — e até ampliar — as desigualdades de gênero e os padrões de exclusão.

A ambição e a magnitude da ação climática que o mundo necessita só podem ser alcançadas se a transição for justa. Em outras palavras, isso exige maximizar os resultados sociais positivos e em matéria de emprego, além de reduzir e enfrentar os possíveis efeitos negativos. É necessário garantir uma transição justa que torne realidade o trabalho decente e não deixe ninguém para trás, promovendo sistematicamente a igualdade de gênero e a inclusão em todos os seus aspectos.

Como ressalta este guia, existem experiências promissoras em diferentes regiões do mundo, mas os avanços na abordagem explícita da igualdade de gênero e da inclusão no mundo do trabalho e na transição climática continuam sendo desiguais — e é preciso intensificar e acelerar os esforços. Há vários pontos de partida fundamentais para promover uma transição justa com perspectiva de gênero:

- As políticas sólidas devem se basear em **dados concretos. Dados interseccionais e desagregados por sexo, acompanhados de avaliações e diagnósticos**, são fundamentais para elaborar políticas e programas inclusivos e com perspectiva de gênero.
- As políticas e programas de transição justa devem apoiar-se no **diálogo social e na participação das partes interessadas**. As preocupações, prioridades e aspirações de mulheres e homens, em toda a sua diversidade, só poderão ser refletidas se **tiverem voz e estiverem presentes na mesa de negociação**.
- A promoção de uma transição justa exige medidas em diversos âmbitos de política — desde a política climática e econômica até as políticas sociais. É essencial contar com **marcos e disposições institucionais que assegurem a coerência das políticas e a coordenação, refletindo a igualdade de gênero e outras dimensões da igualdade de forma estruturada e sistêmica no planejamento** e nos instrumentos de política, com apoio claro de alto nível.
- É necessário abordar a igualdade de gênero e outras dimensões da igualdade nas **políticas climáticas**. **Essas políticas devem enunciar claramente todas as dimensões da igualdade, incluindo aquelas relativas ao emprego e aos efeitos sociais** das medidas adotadas para uma transição justa. O trabalho decente deve ser reconhecido como aspecto essencial da igualdade de gênero e incluído nos planos de ação de gênero e nos instrumentos correlatos. Promover uma transição justa que seja inclusiva e tenha perspectiva de

gênero implica garantir a **não discriminação quanto às oportunidades e ao tratamento em todos os processos da transição justa**; oferecer proteção social e trabalhista adequada; e fomentar um ambiente propício e favorável ao empoderamento e aos direitos sociais e econômicos. As pessoas com deficiência, as que vivem com HIV e aquelas pertencentes a povos indígenas e tribais, entre outras, também devem beneficiar-se da transição.

- Combater as **barreiras estruturais** que impedem mulheres, em toda a sua diversidade, de integrar-se ao mercado de trabalho em condições de igualdade com os homens exige o compromisso de eliminar as desigualdades de gênero no trabalho de cuidados remunerado e não remunerado, nos salários, na SST, na violência e no assédio, e no acesso a oportunidades para o desenvolvimento de competências. Isso é particularmente importante no contexto da economia informal e nos setores que provavelmente experimentarão grandes transformações durante a transição. Também requer combater estereótipos e normas sociais negativas que continuam impedindo muitas mulheres de beneficiar-se plenamente da igualdade e da equidade no mundo do trabalho.

O alcance de uma transição justa depende **das medidas adotadas em diferentes âmbitos de política**, tal como indicado nas Diretrizes da OIT para uma Transição Justa. Garantir que a transição seja justa para todos exige promover sistematicamente a igualdade de gênero e a inclusão em todos os âmbitos de política essenciais para tornar realidade um mundo do trabalho resiliente, produtivo e mais igualitário, incluindo políticas macroeconômicas e de crescimento; políticas industriais e setoriais; políticas relativas às empresas; políticas ativas do mercado de trabalho; SST; proteção social; direitos e diálogo social.

Essas políticas devem criar um ambiente favorável à igualdade de gênero e à inclusão. Isso também deve ser feito por meio da formulação, do estabelecimento e do financiamento de políticas e serviços de cuidados que permitam que mulheres e homens com responsabilidades familiares participem da transição, oferecendo ao mesmo tempo oportunidades de trabalho no setor do cuidado para trabalhadoras e trabalhadores mais afetados.

O financiamento é uma condição essencial para uma transição justa. **Mobilizar recursos em escala e harmonizar fluxos financeiros com os objetivos da transição justa e da igualdade de gênero é fundamental para gerar impacto e transformar compromissos em mudanças sustentáveis.** Promover uma transição justa para todos exige situar a igualdade de gênero e todas as dimensões da igualdade no centro das políticas e dos investimentos.

A OIT está firmemente comprometida em apoiar os interlocutores sociais e demais partes interessadas na aplicação da Resolução e das Conclusões relativas a uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos. A Organização está disposta a redobrar seus esforços para promover e alcançar uma transição justa, inclusiva e com perspectiva de gênero, que não deixe ninguém para trás. Espera-se que este guia forneça aos governos, às organizações de empregadores, às organizações de trabalhadores e a outras partes interessadas as práticas e os conhecimentos necessários para contribuir com uma transição justa em que a justiça social para todos ocupe um lugar central.

► Referências

Agarwal, Bina. 2009. "Gender and Forest Conservation: The impact of Women's Participation in Community Forest Governance." *Ecological Economics* vol. 68, nº 11: páginas 2785–2799.

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

AISS (Associação Internacional de Seguridade Social). 2017. *Megatrends and Social Security: Family and Gender*.

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

BAD (Banco Asiático de Desenvolvimento), PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), UNFPA (Fundo de População das Nações Unidas) e ONU-Mulheres. 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", disponível em: <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* (resumo executivo disponível somente em espanhol)

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

Banco Mundial, FAO (Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura) e FIDA (Fundo Internacional de Desenvolvimento Agrícola). 2015. *Gender in Climate-Smart Agriculture*.

BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) e 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, e Megan OU'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 (Corporação Financeira Internacional). 2017. Creating Markets for Climate Business: An IFC Climate Investment Opportunities Report.

Chile, MTT (Ministério de Transportes e Telecomunicações), Subsecretaria 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 outubro de 2021.

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

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

Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima. 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.

Convenção das Nações Unidas para o Combate à Desertificação. 2021. "Gender and Land Restoration", Global Land Outlook Working Paper.

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

ECOSOC (Conselho Econômico e Social das Nações Unidas). 2009. The Inland Transport Committee and Gender Issues in Transport, ECE/TRANS/2009/7.

EIGE (Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero). 2023. Gender Equality Index 2023: Towards a Green Transition in Transport and Energy. Serviço de Publicações da União Europeia.

Espanha, Governo da Espanha. 2020. Estrategia de transición justa, disponível em: https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/ministerio/planes-estrategias/transicion-justa/Estrategia_Transicion_Justa_Def.PDF.

FAO (Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a 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.

Fundo Verde do Clima. 2019. Gender Assessment – FP085: Green BRT Karachi.

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

Fundação Ellen MacArthur. s.f. “The Circular Economy in Detail”, disponível em: <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 e 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): páginas 1111–1113.

Gana, MESTI (Ministério do Meio Ambiente, Ciência, Tecnologia e Inovação) e MoGCSP (Ministério de Gênero, Infância e Proteção Social). 2021. Climate Change Gender Action Plan.

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

Grupo de Mulheres e Gênero. 2021. Gender Just Climate Solutions, 6ª edição.

Guevara, Catalina e 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, Governo de Honduras. 2021. *Actualización de la Contribución Nacional Determinada de Honduras*.

IBE-UNESCO (Escritório Internacional de Educação da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura). 2017. *A Resource Pack for Gender-Responsive STEM Education*.

IPCC (Painel Intergovernamental sobre Mudança do Clima). 2001. *TAR Climate Change 2001: The Scientific Basis*.

———. 2014. *Climate Change 2014: Impacts, Adaptation and Vulnerability* (Nova York: Cambridge University Press).

———. 2022. *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation, and Vulnerability* (Nova York, Cambridge University Press).

IRENA (Agência Internacional de Energia Renovável). 2019. *Renewable Energy: A Gender Perspective*.

———. 2022. *World Energy Transitions Outlook 2022: 1.5°C Pathway*.

IRENA (Agência Internacional de Energia Renovável) e OIT. 2021. *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2021*.

———. 2023. *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2023*.

Jafino, Bramka Arga, Brian Walsh, Julie Rozenberg e Stephane Hallegatte. 2020. "Revised Estimates of the Impact of Climate Change on Extreme Poverty by 2030", *World Bank Policy Research Working Paper N° 9417*.

Jordânia, Ministério do Meio Ambiente. 2021. *Updated Submission of Jordan's 1st Nationally Determined Contribution (NDC)*, outubro.

Juhász, Réka, Nathan Lane e Dani Rodrik. 2023. "The New Economics of Industrial Policy", documento preparado para a *Annual Review of Economics*.

Khalid, Sayed Mohammad Naim e Shukrullah Sherzad. 2019. *Agricultural Extension Manual for Extension Workers*. FAO.

Khan, Micheline e Eliza Northrop. 2022. "Analysis of Ocean-Based Climate Action in Nationally Determined Contributions", *World Resources Institute Technical Note*.

Kronsell, Annica, Lena Smidfelt Rosqvist e 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, nº 8: páginas 703–711.

Kwauk, Christina e 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, e Charles McIvor. 2020. "Gender and the Green Transition", *Nesta Project Update*, 22 de setembro.

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

Lippe, R.S., J. Schweinle, S. Cui, E. Gurbuzer, W. Katajamäki, M. Villarreal-Fuentes, e 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 e OIT.

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

Nações Unidas. 2015. *Acordo de Paris*.

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

Nações Unidas, Conselho de Direitos 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, e Greg Carlock. 2019. *Redefining Green Jobs for a Sustainable Economy*. The Century Foundation.

OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico). 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 (Organização Internacional de Empregadores). s.f.-a. "Cambio climático y transición justa", disponível em: <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”, disponível em: <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/igualdad-de-genero-y-diversidad/grupo-de-trabajo-de-politicas-sobre-igualdadde-genero-y-diversidad>.

OIEA (Agência Internacional de Energia Atômica). 2023. “Access to Clean Cooking”, disponível em: <https://www.iea.org/reports/sdg7-data-and-projections/access-to-clean-cooking>.

OIT. 1970. Convenção sobre a fixação de salários mínimos (nº 131).

———. 2001. Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global, Relatório do Diretor-Geral, Conferência Internacional do Trabalho, 89ª reunião, Genebra

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

———. 2013a. “The Role of Active Labour Market Policies for a Just Transition”, ILO Just Transition Policy Brief, junho.

———. 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”, disponível em: https://www.ilo.org/global/aboutthe-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”, disponível em: 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 (disponível em espanhol somente o Resumo executivo).

———. 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. Relatório Mundial sobre Salários 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”, Resenha de políticas de emprego da OIT.

———. 2019b. “From Waste to Jobs: Decent Work Challenges and Opportunities in the Management of e-Waste in Nigeria”, Documento de trabalho nº 322 do Departamento de Políticas Setoriais da OIT.

———. 2019c. “Competencias para un futuro más verde: Desafíos y factores propicios para el logro de una transición justa”, Competências para o emprego – Orientações 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 N° 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), Conferência Internacional do Trabalho, 109ª reunião, 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 na América Latina e no 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 da OIT, dezembro.
- . 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, outubro.
- . 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, outubro.
- . 2022h. “Preparing Future Generations of Women for New Job Demands: Skilling, Re-Skilling, Digitalization and Automation”, documento preparado para a Reunião do Grupo da Comissão das Nações Unidas sobre a condição das Mulheres: Inovação e mudança tecnológica, educação na era digital para alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, 10–13 de outubro.
- . 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 da OIT, setembro.
- . 2022l. “Promover la justicia social y el trabajo decente en las economías rurales”, Nota da OIT, outubro.
- . 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/Resolução V.

———. 2023f. “Social Protection for a Just Transition”, ILO Just Transition Policy Brief, janeiro.

———. 2023g. “The Role of Active Labour Market Policies for a Just Transition”, ILO Just Transition Policy Brief, junho.

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

———. 2023i. Proposta de resolução e conclusões apresentadas na Conferência para adoção, ILC.111/Atas nº 7ª.

———. Publicação em breve. “Gender-Responsive Social Protection: An ILO Perspective”, Documento de trabalho.

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

OIT e OIE (Organização Internacional de Empregadores). 2024. La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales.

OIT e FAO (Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura). 2021. Extender la protección social a las poblaciones rurales: perspectivas para un enfoque común de la FAO y la OIT.

OIT e UNICEF (Fundo das Nações Unidas para a Infância). 2021. Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir.

Omer, Ozlem, e Jeronim Capaldo. 2023. “The Risks of the Wrong Climate Policy for Developing Countries: Scenarios for South Africa.” Ecological Economics 211: 107874.

OMS (Organização Mundial da Saúde). s.f. “Climate Change”, disponível em: https://www.who.int/health-topics/climate-change#tab=tab_1.

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

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

ONU-Mulheres e OIT. 2021a. “Cómo evaluar os paquetes de estímulo fiscal desde una perspectiva de género”, Ferramenta de política, março.

———. 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”, Ferramenta de política, março.

ONU-Mulheres e ONUDI (Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial). 2023. Gender Equality in the Sustainable Energy Transition.

Orton, Ian; Kroum Markov, e Maya Stern-Plaza. 2024. "What Role for Emergency Basic Income in Building and Strengthening Rights-Based Universal Social Protection Systems?" Revista Internacional de Seguridade Social, vol. 77 (nº 1-2).

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

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

PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento). 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 março de 2021.

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

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

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

PNUMA (Programa das Nações Unidas para o Meio 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 das Nações Unidas para o Meio Ambiente) e CITA (Centro Internacional de Tecnologia Ambiental). 2022. "The Role and Experience of Women in E-waste Management"

Razavi, Shahra, Christina Behrendt, Ian Orton, Lou Tessier, Veronika Wodsak, Alix Machiels e 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, e Max Roser. 2020. "Emissions by Sector: Where Do Global Greenhouse Gases Come From?", disponível em: <https://ourworldindata.org/emissions-by-sector>.

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

Robalino, David e 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, e 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, e 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 N° 54.

Secretaria do Commonwealth. 2022. Gender Integration for Climate Action: A Review of Commonwealth Member Country Nationally Determined Contributions.

Senegal, Ministério do Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável. 2022. Stratégie Genre de l'Environnement et du Développement Durable.

Senegal, Ministério da Mulher, Família e Infância. 2016. Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de genre 2016–2026.

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

África do Sul, Comissão Presidencial sobre as Mudanças Climáticas. 2022. A Framework for a Just Transition in South Africa.

Tirivayi, Nyasha, Marco Knowles, e Benjamin Davis. 2016. "The interaction between social protection and agriculture: A review of evidence". Global Food Security, n° 10, páginas. 52–62.

UIP (União Interparlamentar) e ONU-Mulheres. 2023. "Women in Politics 2023", infografia.

UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a 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 de Educação 2030.

Ventures Africa, s.f. "What is the significance of women owning lands in Sierra Leone", disponível em: <https://venturesafrica.com/what-is-the-significance-ofwomen-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", disponível em: <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 e 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 novembro de 2019.

WOCAN (Mulheres organizadas para a mudança na agricultura e na gestão de recursos naturais). s.f. "The W+ Standard", disponível em: <https://www.wocan.org/learning/the-wplus-standard/>.

Zimbábue, Governo do Zimbábue. 2021. Zimbabwe Revised Nationally Determined Contribution.

Avançando a justiça social, promovendo trabalho decente

A Organização Internacional do Trabalho é a agência das Nações Unidas para o mundo do trabalho. Reunimos governos, empregadores e trabalhadores para impulsionar uma abordagem centrada no ser humano para o futuro do trabalho, por meio da criação de empregos, direitos no trabalho, proteção social e diálogo social.

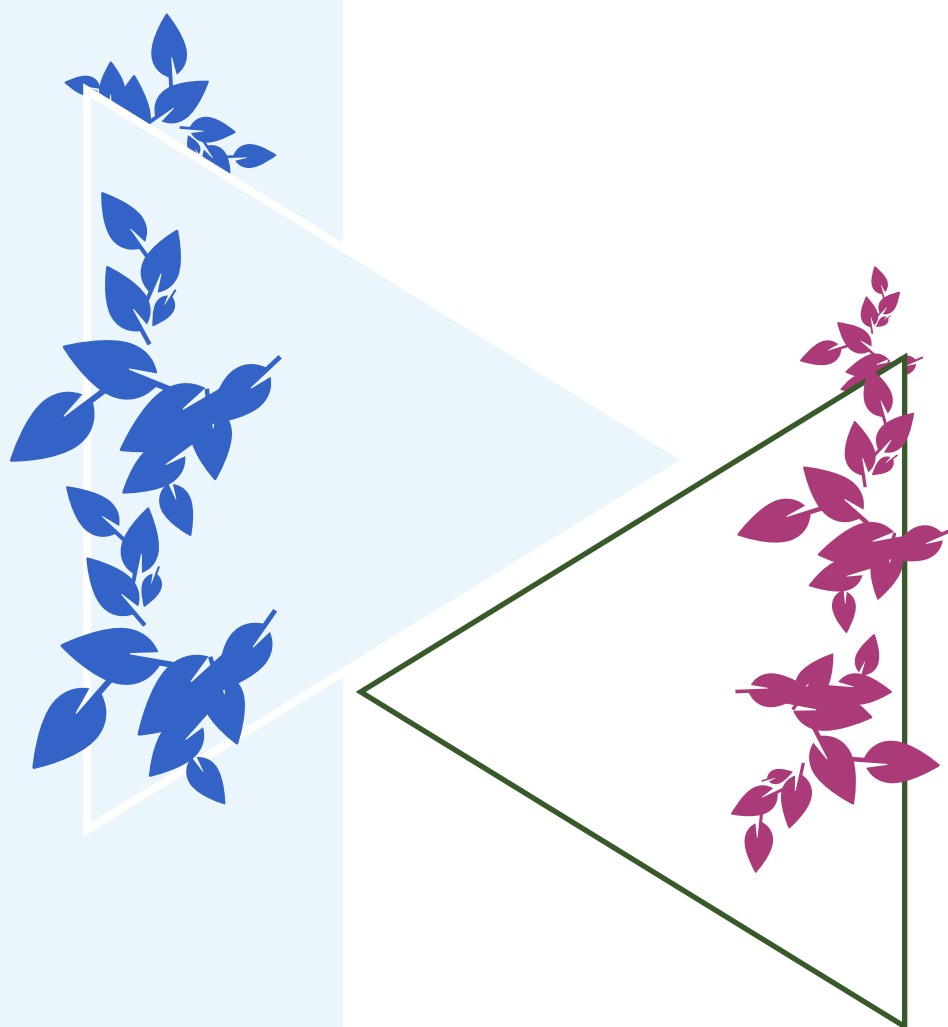
Financiamento:



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development



Sweden
Sverige



ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland