



GUÍA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN CLIMÁTICA LOCAL



GRRIPP
Gender Responsive
Resilience & Intersectionality In
Policy & Practice



RED ARGENTINA DE
**MUNICIPIOS FRENTE AL
CAMBIO CLIMÁTICO**





Marzo 2022

Autoras:

Ab. María Laura Carrizo
Lic. Carolina Tamagnini

Coordinación, revisión editorial y aportes:

Ing. Valentina De Marco

Diseño y maquetación:

DG Luciana Farisello

1. Resumen

Esta guía fue elaborada específicamente para utilizar la perspectiva de género como herramienta descriptiva, de análisis y de transformación para los Planes Locales de Acción Climática (PLAC) elaborados por la Red Argentina de Municipios frente al Cambio Climático (RAMCC), en el marco del proyecto **“Inclusión del Enfoque de Género en los Planes Locales de Adaptación al Cambio Climático en la Región Neuquén-Río Negro”** financiado por la iniciativa ‘Gender, Resilience and Intersectionality in Policy and Practice (GRRIPP)’. GRRIPP es coordinada por University College London (UCL) y por la Pontificia Universidad Católica de Perú (PUCP).

En este documento se proponen diferentes instrumentos y acciones para que los municipios puedan avanzar en la integración de la perspectiva de género en los PLAC, de manera de que los mismos garanticen la igualdad de género y la autonomía de las mujeres, y aseguren la participación plena de las diversidades sexogénéricas como actores climáticos.

La presente *Guía para la transversalización del enfoque de género en la planificación de la acción climática local* está dirigida a las instituciones municipales interesadas en desarrollar políticas públicas locales de cambio climático, considerando su grado de relevancia al momento de brindar respuestas inmediatas ante cualquier tipo de emergencia o desastre. Asimismo, desarrolla en su contenido los temas básicos de la sensibilización y brinda ejemplos prácticos para la incorporación de una mirada de género en la lucha contra el cambio climático.

No obstante, la Guía no pretende ser exhaustiva sobre el análisis de brechas de género y sus impactos, sino que se requiere de un trabajo continuo de capacitación y concientización para una mejor implementación de los temas tratados en la misma, para lo cual se recomienda un listado de bibliografía complementaria.

Finalmente, los avances en materia de igualdad de género plantean el desafío de la actualización por los cambios en prácticas sociales y en los marcos legales que se desarrollan constantemente, por lo que la inclusión de la temática en los Planes de Acción Climática es sólo el punto de partida del recorrido de la transversalización.



Índice

1. Resumen	06
2. Introducción	08
2.1 ¿Qué es la perspectiva de género?	08
2.2 Cambio Climático y género	10
2.3 ¿Qué son los impactos diferenciados?	14
3. Marco legal	15
3.1 Marco legal Internacional	15
3.2 Marco legal Nacional	17
3.3 Marco legal Subnacional	18
4. Transversalización de enfoque de género en los PLAC	20
4.1 Ejes transversales de acción	20
4.2 Herramientas para la transversalización	21
5. Conclusión	35
6. Propuestas de medidas transformadoras de las brechas de género	37
6.1 Acciones de mitigación	37
6.2 Acciones de adaptación	38
7. Bibliografía recomendada sobre género y cambio climático	43

2. Introducción

2.1 ¿Qué es la perspectiva de género?

El término **género** se populariza en los años 60 a partir de investigaciones médicas vinculadas a la identidad sexual, ya que desde allí se dio paso a la distinción entre los conceptos **sexo** y **género**. El primero comprende los aspectos biológicos mientras que el segundo refiere a los factores culturales y sociales en la construcción de la identidad de las personas.

El **sexo**, entonces, alude a las características biológicas -anatómicas, fisiológicas y cromosómicas- de las personas, que las define como hombres, mujeres o intersexuales. Este último caso se refiere a personas que en su corporalidad tienen características físicas -de cualquier índole- tanto femeninas como masculinas.

El **género**, en cambio, nos permite comprender en qué consiste la construcción social y cultural que da sentido a las diferencias entre hombres y mujeres. Estas diferencias que históricamente fueron consideradas naturales o biológicas son en realidad rasgos atribuidos de modo comunitario a la feminidad y la masculinidad en un momento histórico o contextual determinado.

Asimismo, la **sexualidad**¹ humana representa un abanico de posibilidades y combinaciones mucho más complejo y plural de identidades, expresiones de género, y orientaciones sexuales, y son estas distinciones las que permiten decodificar la complejidad y comprenderla². Una persona puede no identificarse con su género asignado al nacer y autoperibirse trans, o bien puede tener una identidad no binaria y no identificarse con ningún género específico.

La **identidad de género**, de acuerdo a los principios de Yogyakarta, se define como *“la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo -que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida- y otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales³”*.

1 Según la Organización Mundial de la Salud (2018): “la sexualidad es un aspecto central del ser humano que está presente a lo largo de su vida. Abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. Se siente y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas, roles y relaciones. Si bien la sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no todas ellas se experimentan o expresan siempre. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales”

2 Maffia, Diana (2003). Sexualidades Migrantes. Género y Transgénero. Feminaria Editora. Buenos Aires, Argentina. Disponible en <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/52885>

3 Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de legislación internacional de los derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género, 2006, página 6, nota al pie 2.

La **orientación sexual**, en cambio, se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas⁴.

Es por esto, que para entender las brechas existentes es necesario abarcar las diversidades en los análisis de género, para ver más allá de las desigualdades entre varones y mujeres. Al momento de hablar de diversidad sexual, se suele utilizar la expresión LGBTIQ+, expresión que refiere a lesbianas, gays, bisexuales, trans (transexuales, transgéneros y travestis), intersexuales, queers, y el símbolo más (+) para dar cuenta de que esta enumeración no es exhaustiva.

Entonces, la perspectiva de género es una mirada que busca explicar cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad, dándole un sentido a lo que implica ser mujer, varón, no binario o trans, y a las relaciones que se desarrollarán entre las personas. Además de ser una herramienta descriptiva y analítica, es un instrumento político de transformación social en la medida en la que exista un compromiso por modificar las desigualdades en las relaciones de poder y en el acceso a recursos.

Para realizar un análisis de género es un requisito básico reconocer que las relaciones no se dan en un contexto aislado, sino en interrelación con otras variables como clase social, origen étnico, edad, preferencia sexual, religión, entre otras. El enfoque de género consiste entonces en un ejercicio de análisis que contemple cómo las construcciones sociales se articulan con la economía, la política, la cultura, la ecología y con la subjetividad de las personas, y a partir de esa evaluación se puede pensar en cómo lograr un equilibrio entre diversidades sexogenéricas.

La perspectiva de género es imprescindible como instrumento para entender la sociedad en que vivimos y los vínculos que se desarrollan en ella. En el desarrollo de políticas públicas y específicamente en la lucha contra el cambio climático, es una herramienta hacia la equidad y la igualdad de género para garantizar el mismo acceso a recursos, información, conocimiento, oportunidades, participación y propender a la eliminación de las bases de esas inequidades.

A la hora de hablar de género, debemos mencionar a su vez algunos conceptos clave:

- **Estereotipo:** es una idea preconcebida que define las características de cada sexo. En general, refleja las creencias populares de las actividades, los roles, rasgos y atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres⁵.

⁴ Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de legislación internacional de los derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género, 2006, página 6, nota al pie 2.

⁵ Instituto Nacional de las Mujeres México- INMA MEXICO- (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, pág. 22, México. Disponible en <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>

- **Roles:** son el conjunto de comportamientos, funciones, tareas y responsabilidades aprendidas en grupos, comunidades o sociedades y que a la vez generan expectativas y/o exigencias sociales y subjetivas. Los roles reproductivos tradicionalmente se asignaron y lo han asumido las mujeres. Incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de los hijos e hijas, mantenimiento del hogar y relaciones familiares. Estos roles por lo general no son reconocidos social ni económicamente⁶.
- **Interseccionalidad:** es una herramienta de análisis para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades, y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegios⁷. El análisis interseccional nos ayuda a entender y establecer el impacto de la convergencia de distintos tipos de discriminaciones (ejemplo ser mujer, joven, pobre, ciudadana extranjera) en situaciones de oportunidades y acceso a derechos, y a ver cómo las políticas, los programas, los servicios y las leyes que inciden sobre un aspecto de nuestras vidas están inexorablemente ligados a los demás⁸.

2.2 Cambio Climático y género

De acuerdo con el momento histórico y el contexto social, el género puede ser un factor condicionante -o determinante- del acceso, control, responsabilidades, información, conocimiento y administración que las personas pueden tener sobre los recursos naturales. Como consecuencia, debemos considerar que las múltiples identidades se ven afectadas de manera diferenciada por el cambio climático, profundizando muchas veces las brechas preexistentes que padecen las mujeres y las diversidades sexuales, lo que dificulta su capacidad para adaptarse a los efectos de este fenómeno o bien para una recuperación temprana en caso de desastres.

América Latina continúa siendo la región más desigual del mundo en cuanto a ingresos y crecimiento, lo cual impacta en ciertos aspectos sociales como el acceso a bienes y servicios, la concentración de poder, la violencia en todas sus formas y el diseño de políticas públicas⁹. En este contexto, el cambio climático pone en evidencia los problemas estructurales de la desigualdad y la pobreza, y los agrava. En la *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la agenda*

⁶ Instituto Nacional de las Mujeres México- INMA MEXICO- (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, pág. 22, México. Disponible en <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>

⁷ Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (2004). Interseccionalidad una herramienta para la justicia de género, la equidad y la justicia económica, Derechos de las mujeres y cambio económico, Nro. 9, pág. 1. Disponible en <https://www.awid.org/es/publicaciones/interseccionalidad-una-herramienta-para-la-justicia-de-genero-y-la-justicia-economica>

⁸ Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (2004). Interseccionalidad una herramienta para la justicia de género, la equidad y la justicia económica, Derechos de las mujeres y cambio económico, Nro. 9, pág. 2. Disponible en <https://www.awid.org/es/publicaciones/interseccionalidad-una-herramienta-para-la-justicia-de-genero-y-la-justicia-economica>

⁹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2021). Atrapados: Alta desigualdad y bajo crecimiento en América Latina, Informe Regional de Desarrollo Humano 2021. Disponible en https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/human_development/regional-human-development-report-2021.html

Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030¹⁰ se identificaron los cuatro pilares fundamentales de la desigualdad: la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza, la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, el predominio de la cultura del privilegio y los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos, y la desigual concentración del poder.

En este sentido, en nuestro continente persisten las brechas de género en el mercado laboral, los salarios, el empleo de calidad y el acceso a la protección y a la seguridad social, además de las dificultades ya existentes para que las mujeres accedan a recursos productivos, como el crédito, la tierra, el agua, capacitación, tecnologías y tiempo. En cuanto a la participación laboral, en Argentina un 58% de las mujeres trabaja o busca trabajo, mientras un 80% de los varones lo hace¹¹. Las mujeres que logran insertarse en el mercado laboral están más expuestas al desempleo, la subocupación y la informalidad laboral, lo cual implica que siguen experimentando grandes obstáculos para acceder a empleos decentes. Debe tenerse en cuenta además que la **feminización de la pobreza** es una tendencia creciente, las mujeres tienen mayor participación en los sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía. El cambio climático puede profundizar estas desigualdades y con ello ahondar las dificultades que la pobreza conlleva.

En Argentina¹², según un informe sobre **Trabajos e Ingresos** publicado por el gobierno nacional en 2018, 6 de cada 10 mujeres trabajan en el servicio doméstico, comercio, educación y salud, mientras 6 de cada 10 hombres lo hace en el comercio, la construcción, la industria y en actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler. Este mismo documento pone a la vista la brecha salarial, ya que en los sectores más masculinizados mencionados, el salario promedio es 58% mayor que en el caso de los 4 sectores feminizados¹³. La pobreza impide la adopción de decisiones rápidas y adecuadas debido a la falta de independencia económica; en muchos casos también implica la carencia de cobertura de salud, la imposibilidad de acceder a información y a estudios superiores, inseguridad alimentaria, entre otros aspectos. Todas estas situaciones constituyen factores que colocan a la mujer en una situación de desventaja para afrontar la crisis climática.

En cuanto a la brecha de género en el acceso a los puestos de decisión, en el sector privado el 72% de los puestos de toma de decisiones son ocupados por varones, aún cuando las mujeres

10 CEPAL, XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Disponible en <https://siteat.liep.unesco.org/investigacion/3277/estrategia-montevideo-implementacion-agenda-regional-genero-marco-desarrollo>.

11 Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento - CIPPEC -, Mujeres en el mercado de trabajo una deuda una oportunidad. Disponible en <https://www.cippec.org/proyecto/mujeres-en-el-mercado-de-trabajo/>

12 Ministerio de Hacienda de la Presidencia de la Nación, INDEC (2018). Mercado de Trabajo, Tasas e Indicadores Socioeconómicos. Disponible en https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_itrim21F7C133BA46.pdf.

13 Encuesta Permanente de Hogares (2018), Bases del tercer trimestre de 2018 - Indec, Argentina. Disponible en <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>.



representan el 42% del personal¹⁴. La lucha contra el cambio climático no ha sido ajena en cuanto a la escasa participación de mujeres y diversidades sexogenéricas en los procesos de toma de decisión tanto a nivel internacional, nacional y local. Esta sub-participación conlleva a que la visión femenina y los aportes de las personas LGBTIQ+ en el análisis de los problemas y los modos de solucionarlos sean desestimados, obstruyendo la posibilidad de construir espacios más inclusivos y sostenibles.

Respecto a las tareas de cuidado, en América Latina aún persiste una rígida división sexual del trabajo. Las mujeres tienen asignado socialmente el trabajo doméstico no remunerado y las tareas de cuidado. Esto influye directamente en el tiempo que disponen para dedicar al mercado laboral remunerado. Según un informe emitido por la Organización Internacional del Trabajo¹⁵ en el año 2016, las mujeres realizan 2,5 veces más trabajo de hogar y tareas de cuidado no remunerado que los hombres.

Asimismo, la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral y en el ámbito público no se ha visto acompañada de una mayor participación de los varones en el trabajo doméstico, y esto produce una sobrecarga de tareas. El cambio climático puede profundizar esta desigualdad en la organización social del cuidado, lo cual limita la autonomía de las mujeres, las priva de protección social, limita su intervención en los espacios de toma de decisiones públicas, además de verse cercenada la posibilidad de disfrute del tiempo libre.

En América Latina, puede observarse que –a pesar de los avanzados procesos de democratización de los Estados– continúan vigentes estructuras culturales, sociales e institucionales que condicionan el acceso de las mujeres a los espacios de poder y toma de decisiones, y, por consiguiente, éstos continúan siendo ámbitos masculinizados. Lo mismo sucede en la esfera del cambio climático, lo que las deja muy lejos de lograr un pleno acceso a la justicia climática. Estas pautas culturales también son la base de la brecha salarial, puesto que determinan la orientación vocacional hacia profesiones alineadas con los estereotipos de género, la organización social del cuidado y las tareas del hogar, y la violencia a la que se somete a mujeres y niñas.

A estos factores de desigualdad debe añadirse la existencia de comportamientos patriarcales violentos, discriminatorios, basados en la cultura del privilegio, que limitan el ejercicio personas LGBTIQ+. En nuestras sociedades aún persisten prácticas que invisibilizan y excluyen a las disidencias sexuales desde una edad muy temprana, por ejemplo, la expulsión o el rechazo en el hogar, la falta de reconocimiento en el ámbito escolar, hasta las dificultades para acceder al mercado de trabajo formal, además de la violencia, acoso y crímenes de odio.

¹⁴ Encuesta Permanente de Hogares (2018), Bases del tercer trimestre de 2018, Indec, Argentina. Disponible en <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

¹⁵ Oficina Internacional del Trabajo (OIT) Las Mujeres en el Trabajo OIT, Tendencias de 2016, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf



Para lesbianas, gays y bisexuales la problemática central está relacionada a la visibilidad de su orientación sexual, que les expone a la discriminación. Mientras que para las personas trans y no binaries el primer obstáculo se manifiesta con el desconocimiento o la negación que existe sobre sus identidades. Por ejemplo, de acuerdo a un relevamiento realizado en Argentina por la Organización Internacional del Trabajo¹⁶, las personas LGBTIQ+ se ven expuestas a actos discriminatorios en el mundo laboral en la admisión cuando se incluyen preguntas sobre la pareja y la familia en las entrevistas de trabajo, con comentarios y uso de lenguaje sexista, así como referencias insultantes a su orientación sexual o identidad de género. En los casos más graves, se incluyen el hostigamiento y el acoso sexual.

Asimismo, las personas LGBTIQ+ se encuentran con diversas barreras al acceso a la salud, debido a estructuras conservadoras y prejuicios que se trasladan a la atención sanitaria. Se puede mencionar, por ejemplo, la presunción de heterosexualidad en la consulta, las perspectivas patologizantes de las identidades trans en la formación profesionales de la salud, entre otras¹⁷.

Otro punto a resaltar, es el deber de los Estados de producir y contar con información sobre la violencia y discriminación hacia las personas LGBTIQ+. Históricamente, las identidades que se alejan de lo “normal” desde una perspectiva heterocispatriarcal no aparecen en el registro de datos estadísticos, lo que les invisibiliza y desprotege en el momento de diseñar políticas públicas.

Todas estas prácticas discriminatorias tienen impactos materiales en quienes las sufren, y pueden tener graves consecuencias para su salud mental y física. Mientras tanto, estos patrones patriarcales pueden verse profundizados por los efectos del cambio climático cuando éstos impacten negativamente en los modos de organización social, generando crisis en las comunidades, exponiendo así a mujeres, niñas y diversidades sexuales a situaciones de mayor violencia y desprotección.

Ante la creciente evidencia de que las mujeres y personas LGBTIQ+ sufren las consecuencias de los efectos del cambio climático de manera diferenciada debido a los roles de género construidos socialmente y a las brechas estructurales, es necesario y oportuno que los Estados, en todos sus niveles, adopten políticas públicas que integren el papel de las mujeres y disidencias sexuales en todo el proceso de diseño y aplicación del plan de acción.

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf

¹⁷ INADI (2016) Diversidad sexual y derechos humanos. Sexualidades libres de violencia y discriminación. Disponible en: <http://www.inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2017/06/Diversidad-Sexual-y-Derechos-Humanos-9-9-2016.pdf>

2.3 ¿Qué son los impactos diferenciados?

Los impactos diferenciados del cambio climático están directamente vinculados a la desigualdad socioeconómica y a la persistencia de la pobreza. Es apropiado situar los problemas de género y ambiente en un contexto social. Diversos factores como la pobreza, la falta de acceso a la información y a tecnologías, cuestiones étnicas, religiosas, geográficas, el acceso al sistema de salud, son todos determinantes del modo en que se afrontará la crisis climática. Es así que las mujeres y personas LGBTIQ+ en situación de vulnerabilidad socioeconómica tienen menos capacidad para paliar los riesgos climáticos.

Ante la escasez de alimentos y agua debido al impacto del cambio climático en los recursos naturales, las mujeres en su rol de abastecedoras de la familia, deben redoblar sus esfuerzos y tiempo en garantizar una alimentación saludable y segura, para velar además por la salud de quienes se encuentran bajo su cuidado. Especialmente las mujeres indígenas, campesinas, y rurales, en contextos de fragilidad y explotación de la tierra, tienen menos control sobre los bienes productivos, por lo que la escasez de recursos para la subsistencia las coloca en una situación de debilidad y dificulta su capacidad de adaptación ante este nuevo escenario, exponiéndolas a enfermedades, situaciones de violencia y migraciones forzadas. Además, ante el cambio climático se prevé que las enfermedades se propaguen más fácilmente con los aumentos de temperatura, las inundaciones, tornados y demás amenazas, colocando a las niñas y a las mujeres embarazadas en situaciones de mayor riesgo.

Otra consecuencia importante del cambio climático son las migraciones. En algunos casos, sólo los hombres migran, mientras que las mujeres quedan con sus responsabilidades en el hogar. Esto puede generar distintos tipos de problemas ya que en muchos lugares las mujeres no pueden acceder a los recursos y a la propiedad de la misma manera que los hombres. Asimismo, existe información que concluye que si bien los desastres naturales afectan a todas las personas, como promedio, se cobran más vidas de mujeres que de varones, sobre todo debido a las condiciones socioeconómicas que las exponen a vivir en condiciones habitacionales más precarias¹⁸.

Esta es una importante oportunidad para mejorar la equidad de género y la adaptación al cambio climático. **Las estrategias que tienen en cuenta las diferencias entre los géneros pueden mejorar la salud y el acceso a la misma, aumentar la eficiencia de las medidas de mitigación y atacar las causas estructurales de las desigualdades a través de las medidas de adaptación a las variaciones del clima.**

¹⁸ "Género, Cambio Climático y Salud", OMS. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/204178/9789243508184_spa.pdf



3. Marco legal

Existe un vasto marco normativo a nivel internacional que regula tanto los temas de género, como de cambio climático. A continuación, detallamos los instrumentos más importantes en estas materias.

3.1 Marco legal Internacional

- La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** -CEDAW-, creada en 1979, en nuestro país tiene jerarquía inconstitucional (art.75 inc. 22). La Convención insta a los países a tomar todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer.
- La **Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)** de 1992. Cuenta con 197 partes, es decir 196 países y la Unión Europea. A partir de esta declaración las acciones de cambio climático deben beneficiar a todas las personas sin ningún tipo de discriminación, aunque hubo una consideración específica de género en los últimos años de recorrido de esta estrategia internacional.
- La **Conferencia sobre Medio Ambiente y Desarrollo (CNUMAD)**, conocida también como la Conferencia de **Río de Janeiro en 1992**, fue la primera en hacer constar el papel fundamental que juegan las mujeres en la gestión ambiental y en el desarrollo, reconociendo su plena participación en el proceso como parte fundamental para lograr el desarrollo sostenible.
- El **Convenio sobre Diversidad Biológica (CBD, 1993)**, prevé entre sus objetivos la participación justa y equitativa de los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos genéticos. En su preámbulo, reconoce el rol decisivo de las mujeres en la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica y la necesidad de la participación plena de las mujeres en todos los niveles. Además, el CBD fue el primer acuerdo ambiental multilateral en desarrollar un plan de acción de género (adoptado en 2008).
- La **Plataforma Beijing** fue aprobada en 1995 por 189 Estados Miembros reunidos en China, y se ha constituido como una guía en la lucha mundial contra las restricciones y los obstáculos al empoderamiento de las mujeres, y para alcanzar la igualdad de género desde una perspectiva integrada.



- En el año 2007 se consagran los **Principios de Yogyakarta** “Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género”, estos principios fueron adoptados por un grupo de expertos en derechos humanos y transparentan la legislación internacional en torno a la orientación sexual y/o identidad de género. A pesar de que no son de carácter vinculante para los Estados, constituyen una herramienta de vital importancia en la lucha contra los distintos tipos de violencia, la discriminación, los abusos, las detenciones extrajudiciales, y demás innumerables formas de abusos que sufren las personas LGBTIQ+¹⁹.
- La **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** es un acuerdo histórico firmado por 193 Estados miembros de las Naciones Unidas, en la cual se incluyen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)²⁰. La Agenda 2030 prevé explícitamente en el ODS Nro.5 que debemos lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Más allá de esta mención específica, son varios los ODS que velan por el cuidado del medioambiente y el desarrollo sostenible con perspectiva de género.
- A nivel regional, la **Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030** reconoce la importancia de la integración de los derechos y la autonomía de las mujeres en la adaptación y mitigación al cambio climático.
- El **Programa de Trabajo de Lima sobre Género y Cambio Climático**, donde se trata de integrar las consideraciones de género en el trabajo de las Partes y del propio Secretariado de CMNUCC, además de lograr avanzar hacia la puesta en marcha de políticas de cambio climático que tengan en cuenta la variable de género. Se incorpora por primera vez el término género-responsivo, indicando que las políticas contra el cambio climático deben ser proactivas en la implementación de acciones para cerrar la brecha de género.
- El **Preámbulo del Acuerdo de París objeto de la COP21 de 2015**, es considerado el primer instrumento de lucha contra el cambio climático con claras referencias al género. Hace mención a la igualdad de género, al empoderamiento de la mujer y a la equidad intergeneracional, como algunos de los puntos que deben ser tomados en consideración en la lucha contra el cambio climático.

¹⁹ Los principales tratados internacionales de derechos humanos aún no reconocen explícitamente el derecho a la igualdad sobre la base de la orientación sexual y/o identidad de género, sin embargo, los Estados tienen el deber de proteger los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ establecidos en los diversos tratados de derechos humanos sobre la base de la Declaración Universal de Derechos Humanos. La principal preocupación por parte de los organismos internacionales, es la lucha contra la violencia y la discriminación por orientación sexual o identidad de género.

²⁰ La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Una oportunidad para América Latina y el Caribe, CEPAL, 2015.



- El **Plan de Acción sobre el Género (PAG), elaborado en la COP23** de 2017, contiene medidas concretas de actuación que tienen el objetivo de fomentar la participación plena, efectiva y justa de la mujer, de promover una política climática sensible a estas cuestiones y de incorporar una perspectiva de género en la aplicación de la Convención.
- En la posterior **COP24** se insiste en la necesidad de contemplar el mencionado impacto diferencial del cambio climático sobre hombres y mujeres. Se insta a las Partes y a los interesados que no son Partes a que incorporen las consideraciones de género en todas las fases de sus procesos de planificación de la adaptación, incluidos los planes nacionales de adaptación y las medidas de adaptación, teniendo en cuenta las orientaciones disponibles.
- En la **COP25** se decidió aprobar una extensión mejorada del programa de Trabajo de Lima así como también un nuevo Plan de Acción de Género.
- El **Compromiso de Santiago**, producto de la Decimocuarta Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2020), el cual logró tres acuerdos en materia de igualdad de género y cambio climático.
- El **Acuerdo de Escazú**, que entró en vigor el 22 de abril de 2021, promueve la democracia ambiental en América Latina y el Caribe. Materializa los tres derechos de acceso consagrados en el Principio 10 de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente, estos son los derechos a la participación ciudadana, el derecho a la información y el derecho a la justicia.
- Mención aparte merecen los **Fondos Verdes**, ya que la mayoría de los mecanismos de financiación climática han realizado esfuerzos considerables en la inclusión de la perspectiva de género en las políticas o programas de asignación de fondos. En la actualidad ya se cuenta con recursos financieros claves que han considerado la variable género, entre ellos el Fondo Verde para el Clima, el Fondo para el Medio Ambiente Mundial y el Fondo de Adaptación.

3.2 Marco legal Nacional

Argentina cuenta con un robusto marco legal sobre género y diversidad que abarca las siguientes normativas:

- **Ley N° 26.485** de Protección Integral de la Violencia contra las Mujeres en las Ámbitos en que se Desarrollan las Relaciones Interpersonales (2009).
- **Ley N° 26.618** de Matrimonio Igualitario (2010).



- **Ley Nº 26.743** de Identidad de Género (2012).
- **Ley Nº 27.412** de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (2017).
- **Decreto Nº 721/2020** que establece el Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público, garantizando un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos para personas travestis, transexuales y transgénero.
- **Decreto Nº 476/2021** que reconoce a las identidades no binarias.
- **Ley Nº 27.499**, conocida como “Ley Micaela”, que establece la obligatoriedad de capacitación en género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. A dicha normativa adhieren la totalidad de las provincias argentinas y 500 municipios.
- **Segunda Contribución Determinada a Nivel Nacional de la República Argentina** emitida en el año 2020 dentro del marco de la Convención Marco de las Naciones Unidas para el Cambio Climático. En este documento, Argentina transversaliza la perspectiva de género en las políticas de adaptación y mitigación al cambio climático. Dentro de su contenido, “género” es establecido entre los 15 principios rectores que guían el diseño, la implementación y el monitoreo de todas las acciones de adaptación y mitigación nacionales.

3.3 Marco legal Subnacional

Los marcos legales provinciales en materia de género y diversidad también son relevantes al momento de desarrollar compromisos de cambio climático que incluyan de manera transversal la perspectiva de género. A continuación, se menciona la normativa existente para las dos provincias abarcadas dentro del proyecto que da origen a esta Guía.

Provincia de Río Negro:

- **Ley Nº 5.258** Cartelería sobre prevención y asistencia a víctimas de violencia de género.
- **Decreto Nº 241/2019** Creación del “Área de Género” dentro del Programa “Río Negro Emergencias” creado por Decreto Nº 123/15.
- **Decreto Nº 1514/2019** Protocolo de actuación del Área de Género, perteneciente al Programa Río Negro Emergencias, para la implementación, entrega y seguimiento de dispositivos electrónicos.



- **Ley Nº 5.410** Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género –adhesión a través de Ley Nacional Nº 27.499–.
- **Decreto Nº 1026/2020**, crea el Comité Provincial para el abordaje Integral de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad.
- **Decreto Nº 521/2021** Programa de Fortalecimiento de Políticas Locales de Género y Diversidad “ConsolidaRNos”.
- **Ley Nº 5.528** Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para la totalidad de las autoridades y del personal que se desempeñe en las entidades deportivas de la Provincia de Río Negro.
- **Ley Nº 5.518** Comisión Interpoderes de diseño y elaboración del Digesto Normativo de Género²¹.

Provincia de Neuquén:

- **Ley Nº 2.785** y sus modificatorias Régimen de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Familiar.
- **Ley Nº 2.786** Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- **Ley Nº 3.250** “Cielo López” Educación para la No violencia.
- **Ley Nº 3.288** Administración Pública Provincial “Licencia por violencia por motivos de género, con goce de haberes”.
- **Ley Nº 3.233** crea el Registro Provincial de Violencia Familiar y de Género en el ámbito de la Subsecretaría de Derechos Humanos o el organismo que la reemplace.
- **Ley Nº 3.250** de Capacitación en materia de violencia de género y en el ejercicio de las masculinidades a las y los estudiantes y docentes de los establecimientos educativos de gestión pública y privada de la provincia, en el marco de diversa normativa nacional²².

Recomendamos en este punto asimismo tener en consideración e incluir la legislación municipal relacionada a cuestiones de género a la hora del armado de los planes de cambio climático.

²¹ Poder Judicial Provincia de Río Negro, Disponible en <https://servicios.jusrionegro.gov.ar/inicio/web/servicios/CDJ/genero.php?id=294>
²² Legislatura de la Provincia de Neuquén, Disponible en <https://www.legislaturaneuquen.gob.ar/>

4. Transversalización de enfoque de género en los PLAC

La integración de la perspectiva de género no es un “agregado” en las estrategias previamente diseñadas, al contrario, implica una inclusión lógica, razonada y coherente de este enfoque a lo largo de todo el proceso de diseño, implementación y monitoreo de las acciones de Mitigación y Adaptación al Cambio Climático, a partir de las cuales se definen las políticas públicas más adecuadas para el territorio.

Para los PLAC, se propone la integración de género en todo el proceso de construcción del plan, incluyendo las etapas de diagnóstico, definición de metas y establecimiento de acciones, lo cual además implica la articulación de actores externos y la participación equitativa de los distintos niveles e instancias de la administración pública.

En los párrafos siguientes, se ofrecen diferentes herramientas para la transversalización de género en los PLAC, y se verán ejemplos concretos de cómo cuatro municipios de las provincias de Río Negro y Neuquén han tomado acción para incluir esta perspectiva en sus PLAC.

4.1 Ejes transversales de acción

- **Fortalecimiento de capacidades:** Comprende la capacitación y formación necesaria para mejorar los conocimientos sobre género y cambio climático, destinada a todas las personas y áreas de gobierno pertinentes para el diseño, implementación y evaluación de los planes. Este eje contribuye a reducir las brechas en el acceso a educación e información en materia de género, que permita lograr una participación sustantiva.

Por ejemplo, previo al proceso de transversalización del enfoque de género en sus planes, los 4 municipios de Río Negro y Neuquén participaron de una serie de capacitaciones teórico-prácticas sobre la relación de esta perspectiva con la mitigación y la adaptación al cambio climático. También participan de estas capacitaciones todos los referentes de municipios con interés en la temática.

- **Gestión del conocimiento:** Comprende la compilación, sistematización, análisis, utilización y posterior difusión de los resultados de los proyectos climáticos con perspectiva de género, abarcando tanto sus documentos de soporte, los aprendizajes desarrollados y las buenas prácticas. La inclusión de género considera aquí las diferencias entre las capacidades, como acceso y uso de tecnología, alfabetismo, conocimiento de la lengua, y la forma adecuada de difusión para asegurar el acceso a la información desarrollada.

- **Monitoreo y evaluación:** Comprende la medición, comparación y corrección de datos, información y acciones vinculadas con género derivadas del PLAC. Permite evaluar la situación de partida del plan y los resultados alcanzados. En términos prácticos, la construcción de indicadores de género constituye el elemento clave para el monitoreo y la evaluación.

4.2 Herramientas para la transversalización

A los fines de realizar una incorporación integral de la perspectiva de género dentro de los PLAC, sugerimos tener en cuenta los elementos mencionados a continuación.

a. Decisión política

La decisión política de incluir el enfoque de género en el desarrollo de una política pública debe existir desde un primer momento, y debe ser correctamente comunicada a todos los niveles y actores. Se deben considerar en este punto las relaciones sociales y los vínculos de poder, ya que ellos están sesgados por las relaciones de género y los estereotipos.

Por ejemplo, los municipios de Villa El Chocón, Cipolletti, Neuquén y Catriel han demostrado su compromiso político en cuanto a la transversalización de la perspectiva de género en sus PLAC, al haber aceptado el desafío de participar del proyecto en cuestión, el cual fue aprobado desde un inicio por sus intendentes, quienes dispusieron de un equipo de referentes municipales para poder llevarlo adelante de manera exitosa.

b. Ámbito de implementación:

Esta etapa consiste en determinar las características del espacio territorial a intervenir, las dimensiones físicas y estructurales del lugar, así como también las particularidades de las relaciones sociales, económicas, culturales y productivas que se dan en el territorio.

Aquí resulta importante analizar estas relaciones en un contexto macro (políticas, instituciones, mercados) y en un contexto micro (hogares, cooperativas). Es necesario evaluar cómo estos contextos interactúan y atraviesan las identidades de género, y la división de trabajo por género, siendo particularmente relevante identificar la distribución entre géneros del trabajo remunerado y no remunerado.

c. Clasificación de medidas según su impacto en las brechas de género:

Definir el objetivo de la integración de género determina el tipo de enfoque a desarrollar durante el proceso de elaboración e implementación de las acciones de mitigación y adaptación al cambio climático propuestas en los PLAC. A estos fines, se proponen las siguientes clasificaciones:



- **c.1 Enfoque neutral al género:** medidas en las que, en principio, no se tienen en cuenta consideraciones de género y/o no se analiza o puntualiza su impacto sobre las relaciones sociales. Estas medidas suelen ser de carácter técnico o no incluyen trabajo directo con poblaciones.

Por ejemplo, la Municipalidad de Neuquén prevé como medida de adaptación en su PLAC el impulso de programas de arbolado urbano, consistente en plantar árboles en paradas del transporte público y taxis, considerando la proyección de la sombra hacia la parada y una baja en la temperatura del espacio público. Esta medida se identifica neutral por no incluir consideraciones de género en su diseño.

- **c.2 Enfoque sensible al género:** son medidas que identifican y reconocen las desigualdades de género existentes, pero en sus objetivos no se proponen transformar esas desigualdades. Estas medidas pueden incluir datos desagregados por género pero, por acción u omisión, no se abordan acciones positivas para reducir las brechas, ni se especifican directivas en ese sentido.

Por ejemplo, en el PLAC de Cipolletti, se define como medida de adaptación el “mejoramiento de conectividad” que implica incrementar el acceso a internet y el acceso a dispositivos tecnológicos, medida que se comenzó a implementar durante la pandemia para facilitar la nueva modalidad de clases a distancia. En la implementación de esta acción, el municipio ha identificado que son las mujeres las que mayoritariamente acompañan a los niños en su desarrollo escolar. Por lo tanto, esta acción es una medida sensible al género debido que, si bien no se trata de una acción tendiente a reducir la brecha de acceso a la educación e información, identifica la mayor participación de la mujer ya sea como docente o como acompañante para ayudar a los niños a realizar las tareas y tomar las clases.

- **c.3 Enfoque transformador de las brechas de género:** son medidas que buscan superar desigualdades de género para lograr la efectiva equidad entre varones, mujeres y diversidades sexuales. Son políticas que reconocen o identifican las desigualdades estructurales de género e implementan acciones concretas para reducir la brecha existente.

Por ejemplo, en el PLAC de la Municipalidad de Cipolletti, en las medidas de adaptación previstas en el Sector Planificación del Uso de la Tierra, se acoge un proyecto de regularización de asentamientos informales. El mismo, no sólo legitima la tenencia de las tierras, sino que prevé la provisión de servicios e infraestructura, los cuales generalmente son inexistentes o de baja calidad -como lo son los casos de la electricidad y del agua que sufren cortes frecuentes en periodos de gran demanda-. Considerando que existen grandes diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la tenencia de la tierra (a nivel mundial, menos del 20% de todos los propietarios de tierras son mujeres; PNUMA, 2020), y a que las mujeres están más en el hogar ya que suelen realizar las tareas domésticas y de cuidado de niños, esta medida se cataloga como transformadora.

d. Equipos de trabajo:

Debe garantizarse la participación equitativa en los grupos de trabajo para fortalecer la participación de mujeres y diversidades sexuales en los procesos de toma de decisiones. Esta participación equitativa, sin embargo, no es suficiente para asegurar la inclusión de género en el proyecto. Para esto es necesario que la participación sea sustantiva, es decir, de actores con competencias y capacidades en género.

e. Diagnóstico con perspectiva de género:

En esta etapa se genera el cuerpo de datos que constituye el contexto de la elaboración del plan de acción con perspectiva de género. Esta será una herramienta clave para desarrollar medidas que sean responsivas a las necesidades sociales, económicas, políticas y geográficas del territorio, y a las poblaciones afectadas por las acciones climáticas definidas en los PLAC.

En esta instancia, podemos identificar tres pasos claves:

- **e.1 Línea de base**

La línea de base es un conjunto de datos relevantes que permiten dar cuenta de la situación inicial del espacio a intervenir.

Para que un proceso de recopilación de datos sea sensible al género, es preciso que revele las desigualdades existentes entre varones y mujeres en sus relaciones con los componentes del ambiente²³. Los **datos desagregados por género** están agrupados por sexo, en los que la información se presenta en forma separada para hombres, mujeres, personas no binarias y trans.

Recomendamos obtener los siguientes datos:

²³ Sasvari, A. Aguilar, L., Khan, M. y Schmitt, F. (2010). Guía para la transversalización de género en las Estrategias Nacionales de Biodiversidad y Planes de Acción. Gland, Suiza: UICN.

Categoría	Preguntas a realizar
Roles de género	<p>¿Quiénes hacen qué? <i>(división del trabajo por género: datos sobre trabajo remunerado y trabajo no remunerado; datos desagregados por género por sectores: por ejemplo participación de varones, mujeres e identidades disidentes en turismo, comercio, industria, salud, educación, etc.)</i></p> <p>¿Quiénes cumplen qué rol en la familia o en la sociedad? <i>(jefas/jefes de hogar, cuidadoras y cuidadores, proveedores de recursos económicos, participación sociocomunitaria)</i></p> <p>¿Quiénes toman las decisiones en los hogares? <i>(gestión de recursos financieros y bienes, planificación familiar, educación de hijos e hijas, etc.)</i></p>
Acceso y control de recursos	<p>¿Quiénes tienen qué? <i>(acceso a recursos naturales, acceso a la tierra)</i></p> <p>¿Quiénes obtienen remuneración por el control de recursos?</p>
Intereses de género	<p>¿Qué tipo de intereses tiene cada actor?</p> <p>¿Qué necesidades tienen?</p> <p>¿Qué necesidades específicas no están satisfechas?</p> <p>¿Qué resistencias y conflictos hay?</p>
Participación en la toma de decisiones	<p>¿Qué tipo de intereses tiene cada actor?</p> <p>¿Qué necesidades tienen?</p> <p>¿Qué necesidades específicas no están satisfechas?</p> <p>¿Qué resistencias y conflictos hay?</p>

Tabla 1. Preguntas a realizar para desagregar datos en la Línea de Base.

En los PLAC es recomendable recolectar datos desagregados en la confección del Perfil Socioeconómico y Ambiental del municipio y en la construcción del Índice de Vulnerabilidad Social. En la medida en la que los datos demográficos y socioeconómicos disponibles se encuentren desagregados por género, se podrán visibilizar mejor las brechas de género existentes a través de los diferentes indicadores que se utilicen.

A continuación, se proponen datos incluidos en el **Perfil Socioeconómico y Ambiental** que deberían estar desagregados por género:

En **demografía y territorio**, por ejemplo, la distribución porcentual por género de la población. En **economía**, deben incluirse datos sobre la división de trabajo por género, como por ejemplo, la distribución porcentual por género de personas activas, inactivas y desocupadas, así como la participación de los géneros en las principales actividades productivas.

Un claro ejemplo de esto sucede en el Plan Local de Acción Climática de Neuquén en “Perfil Socioeconómico”, donde se recopilan datos desagregados que dan cuenta de la distribución porcentual por género de la población, demostrando que la población de la Ciudad de Neuquén se encuentra conformada por varones y mujeres casi equitativamente.

Pirámide poblacional - Ciudad de Neuquén

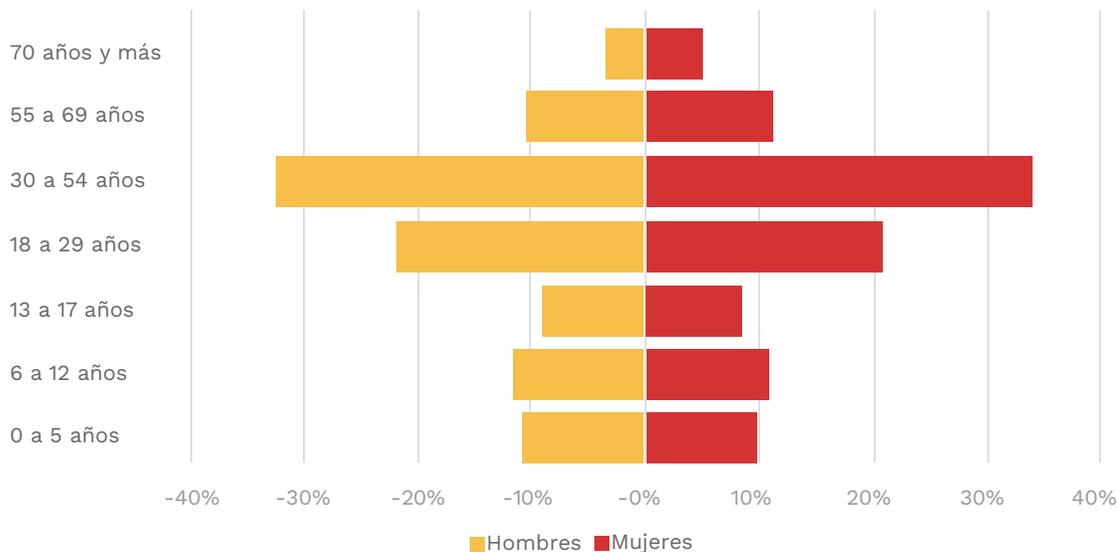


Figura 1. Pirámide poblacional desagregada por género. Fuente: Mapa de Poblaciones. Censo 2010. Municipalidad de Neuquén.



Es equitativa también la distribución de la población potencialmente activa de la ciudad de Neuquén.

Distribución porcentual de la población potencialmente activa por género en la Ciudad de Neuquén

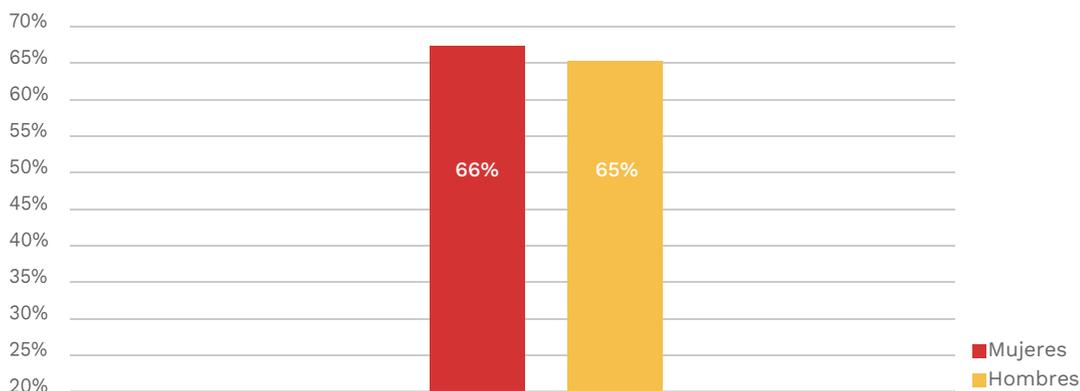


Figura 2. Distribución porcentual de la población potencialmente activa por género. Fuente: Municipalidad de Neuquén en base a datos de OIT.

En cambio, puede observarse en los gráficos siguientes que la población inactiva en Neuquén es mayoritariamente población femenina, lo cual evidencia la brecha de género en la participación laboral.

Distribución porcentual de la población potencialmente activa por género en la Ciudad de Neuquén

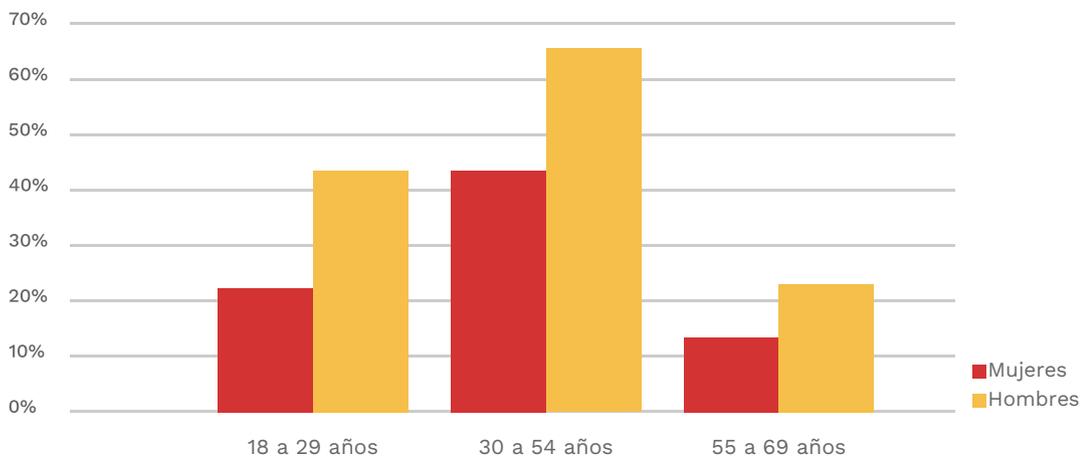


Figura 3. Distribución porcentual de la población potencialmente activa por género y grupo etario. Fuente: Municipalidad de Neuquén en base a datos de OIT.



Distribución de la población desocupada, por género y rango etario

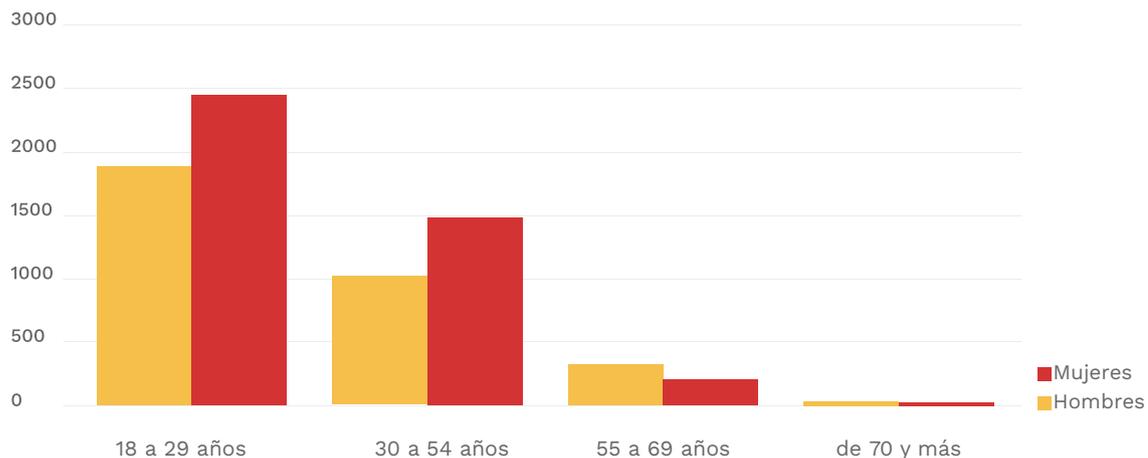


Figura 4. Número de personas desocupadas. Fuente: Mapa de poblaciones. Municipio de Neuquén.

Otro ejemplo de relevamiento de datos diferenciados lo encontramos en el PLAC de Cipolletti.

Cantidad de personas potencialmente activas ciudad de Cipolletti

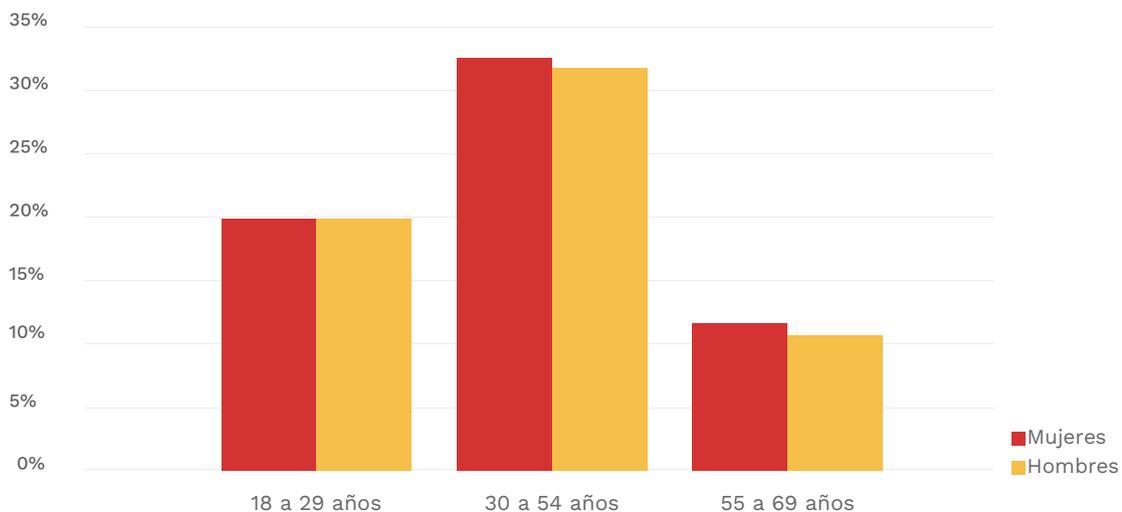
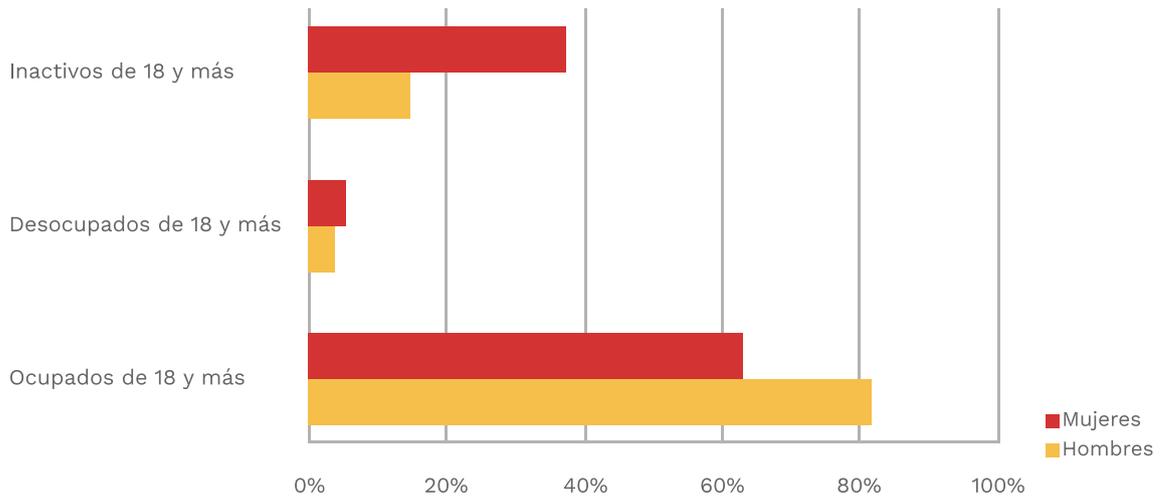


Figura 5. Distribución porcentual de la población potencialmente activa por género. Fuente: OIT. Municipio de Cipolletti.



Actividad laboral ciudad de Cipolletti



Cantidad de personas potencialmente activas ciudad de Cipolletti

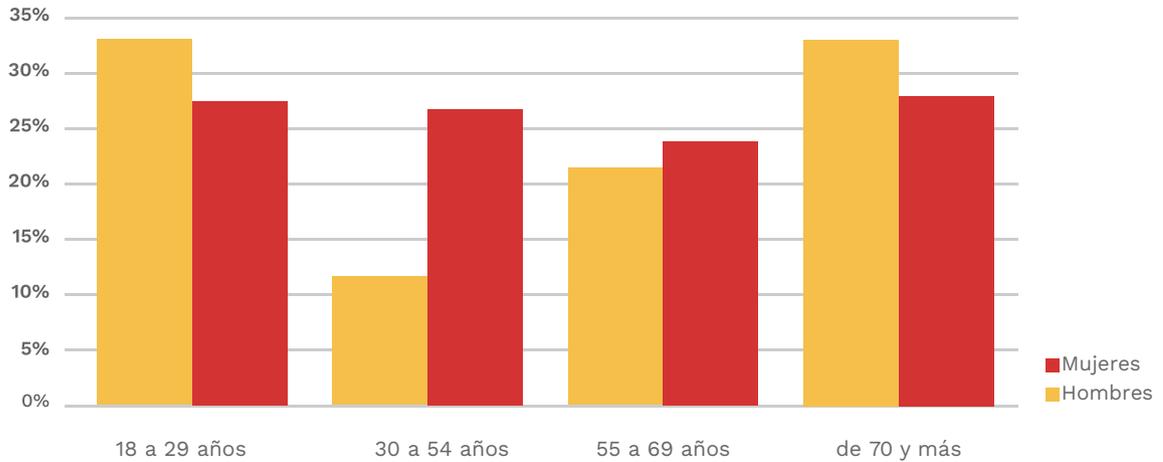


Figura 7. Número de personas potencialmente activas. Fuente: Mapa de poblaciones. Municipio de Cipolletti.



Por otro lado, en el **Índice de Vulnerabilidad Social** se recomienda incluir perspectiva de género a través de información como: porcentajes de hogares con jefatura femenina; población femenina, masculina, no binaria y trans en situación de pobreza; nivel educativo de las jefaturas de familia en hogares con niñas y niños, con foco en los hogares monomarentales; nivel de ocupación laboral de las madres en hogares con niñas y niños, entre otros que el municipio disponga y considere relevantes.

Por ejemplo, en el Plan de Acción Climática de Neuquén se recopila información desagregada por género sobre jefaturas de hogar femeninas, y sobre el nivel educativo alcanzado para hogares con jefatura femenina y niños y niñas a cargo.

Porcentajes de hogares con jefatura femenina

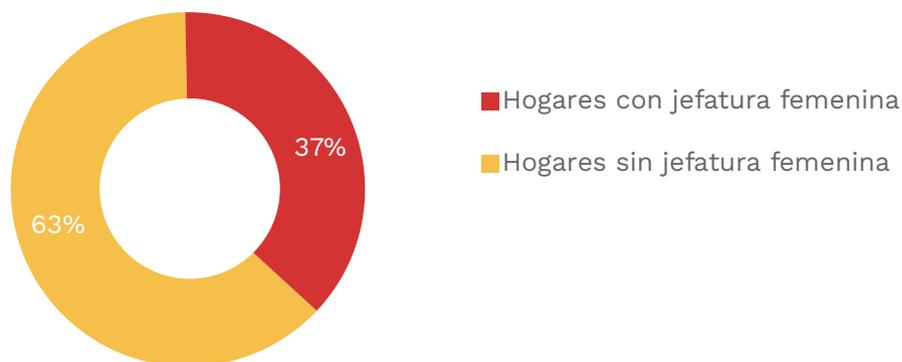


Figura 8. Porcentaje de hogares con y sin jefatura femenina. Fuente: Mapa de Poblaciones. Censo 2010. Municipio de Neuquén.

Nivel educativo de las madres jefes de hogar con niños

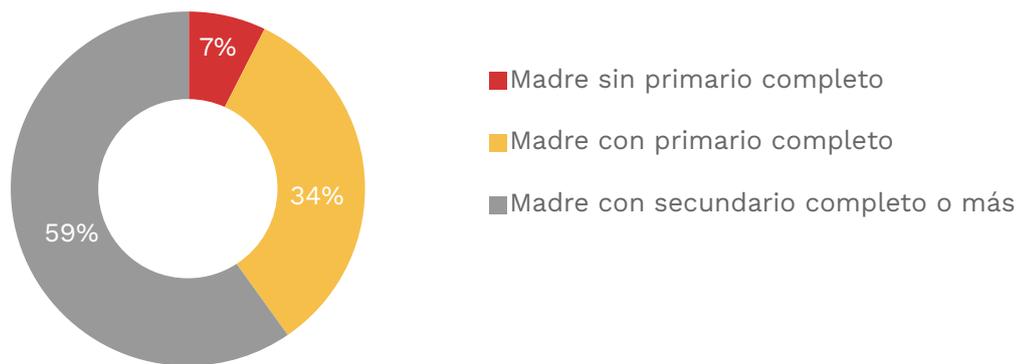


Figura 9. Porcentaje de madres según nivel educativo. Fuente: Mapa de Poblaciones. Censo 2010. Municipio de Neuquén.

Inactividad de madres jefe de hogar con niños

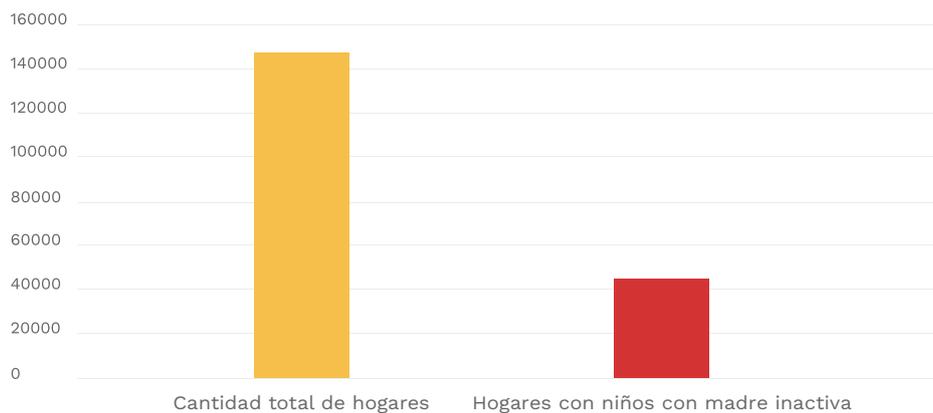
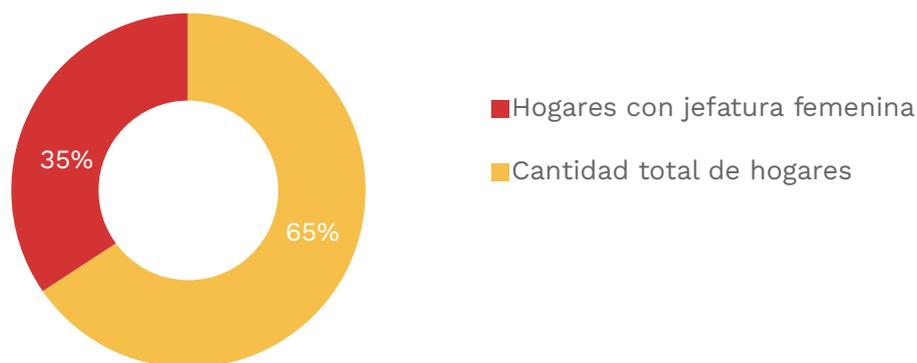


Figura 10. Nivel de ocupación de las madres en hogares con niños. Fuente: Mapa de Poblaciones. Censo 2010. Municipio de Neuquén.

Se relevan además en Neuquén otros indicadores muy útiles de vulnerabilidad social como lo son: Tasa de mortalidad infantil (por 1.000 nacidos vivos) y Razón de mortalidad materna (por 10.000 nacidos vivos). El valor para la provincia de Neuquén es de 6,9% y 1,9%, respectivamente. La tasa de mortalidad infantil para el departamento de Confluencia para el año 2019 es menor, 6,5%.

Otro ejemplo es el caso de la municipalidad de Cipolletti que en su PLAC destaca información diferenciada por género sobre hogares con jefatura femenina y sobre el nivel educativo de las mismas.

Cantidad de hogares con jefatura femenina ciudad de Cipolletti



Nivel educativo de jefes y jefas de hogares ciudad de Cipolletti

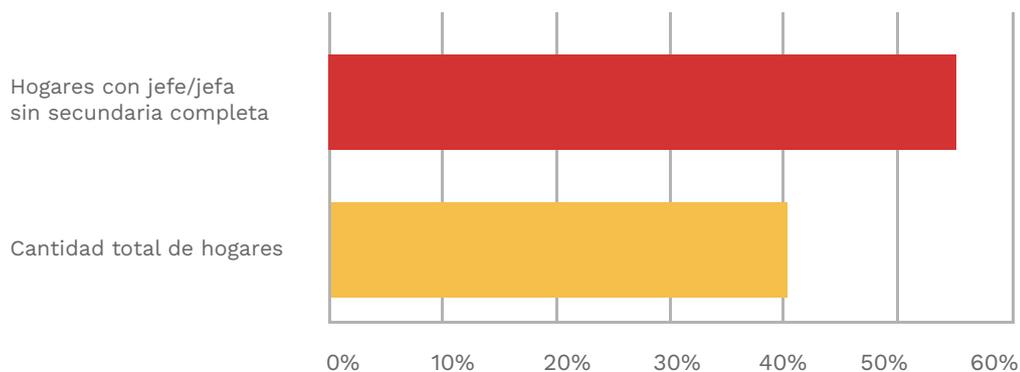


Figura 12. Número de hogares con jefes/jefas sin secundaria completa. Fuente: Mapa de Poblaciones. Censo 2010. Municipalidad de Cipolletti.



Estos datos son sumamente relevantes y deben ser recopilados siempre que estén disponibles, ya que brindan información acerca de quiénes llevan adelante determinadas tareas y quiénes tienen acceso a los bienes y servicios, dando cuenta de las relaciones de poder existentes en una determinada sociedad.

• **e.2 Mapeo de actores**

Es un proceso de identificación de los actores interesados y relevantes para los PLACs. Esta etapa es muy importante para identificar y lograr una participación sustantiva en todo el proceso de desarrollo del mismo.

En este punto es recomendable mapear:

- Grupos de mujeres y LGBTIQ+ organizados formal o informalmente vinculados a la gestión de bienes o recursos naturales.
- Líderes y lideresas del territorio.
- Personas LGBTIQ+ o mujeres técnicas o expertas involucradas en la temática.
- Organizaciones sociales con conocimientos en cuestiones de ambiente y cambio climático.
- Grupos o personas defensoras de derechos humanos.
- Sectores frecuentemente excluidos de los espacios de toma de decisión tales como mujeres campesinas, mujeres de pueblos originarios, mujeres en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

e.3 Análisis de género

Es una metodología específica para el procesamiento de datos que permite observar las relaciones de género, las formas de organización y el funcionamiento de un determinado grupo social.

Para la confección de los PLAC, recomendamos el análisis de género de los datos obtenidos en la línea de base, a través de la descripción de las relaciones de género existentes en un contexto específico. En este punto, debemos identificar en un determinado espacio físico (Municipalidad, Comuna) las diferencias por género en relación al conocimiento sobre cambio climático, participación, acceso y manejo de recursos, prácticas, necesidades y prioridades.

Para obtener mejoras en cuanto a la igualdad de género es importante avanzar en el análisis y desglose de la información, y no quedarnos sólo con los datos básicos. A continuación se lista información que puede resultar útil al momento de realizar el análisis de género:



- Características generales de las personas encuestadas. Identificar si hay algún grupo más representado que otro para advertir posibles sesgos.
- Diferencias significativas por motivos de género.
- Diferencias significativas entre los géneros en el acceso de bienes y servicios ambientales.
- Diferencias significativas en la participación y en la toma de decisiones relacionadas con el ambiente y el cambio climático.
- El impacto del cambio climático y sus repercusiones en el uso del tiempo para las diferentes identidades de género.
- Impactos diferenciados ante amenazas climáticas.

Por último, es muy importante el debate, validación y análisis de datos entre los actores clave. Una vez analizados los datos, los mismos deben ser comunicados y discutidos, primero entre el personal que participa en la elaboración del plan, y luego entre las personas identificadas en el mapeo de actores. Aquí, debemos buscar generar diálogo y debates en torno a la información obtenida, para lograr acuerdos comunes, soluciones y definir las metas más adecuadas y efectivas.

f. Participación Sustantiva

La participación sustantiva se refiere a la calidad de la intervención durante todo el proceso de toma de decisiones.

En el desarrollo de los PLAC, la participación sustantiva de mujeres y personas LGBTIQ+ favorece intercambios necesarios para la toma de decisiones inclusivas, por lo que debe garantizarse su inclusión en los diferentes espacios, así como también el acceso a la información y a condiciones adecuadas para permitir e impulsar su intervención.

De todas maneras, es necesario destacar que la presencia de mujeres y diversidades sexuales por sí sola no basta para garantizar que se obtengan beneficios del desarrollo participativo del plan, sino que es necesario que éstas participen activamente, y que sus necesidades, deseos, opiniones sean escuchados y tomados en consideración.

Algunas recomendaciones para garantizar la participación sustantiva son:

- Promover la mejora de los conocimientos acerca de lo que implica la perspectiva de género entre las personas que faciliten los procesos.
- incentivar las intervenciones de mujeres y grupos LGBTIQ+ durante los procesos participativos, principalmente en espacios mixtos.



- 
- Determinar un grupo objetivo a capacitar. Lo ideal es que estos procesos de capacitación estén “hechos a medida” y respondan a las necesidades específicas del sector.
 - Generar espacios de encuentros en horarios y espacios convenientes en los que las mujeres y personas LGBTQ+ puedan asistir.
 - Partir del supuesto de que las comunidades no están compuestas por un grupo homogéneo y que también existen diferencias entre las mujeres y los y las integrantes de la comunidad LGBTQ+.



5. Conclusión

Los Planes Locales de Acción Climática se encuentran conformados por tres etapas, una de **Diagnóstico**; en la cual se estudian las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) del municipio a través del inventario de GEI, y el perfil socio ambiental del territorio, las vulnerabilidades sociales y las amenazas climáticas presentes, pasadas y futuras a través de la evaluación de riesgos climáticos; una de definición de **Metas**; en la cual se establecen objetivos de reducción de emisiones de GEI y de adaptación al cambio climático a partir de la información evaluada en la etapa anterior; y una de **Estrategia**; en la que se especifican las acciones que se llevarán adelante para poder cumplir con los objetivos definidos.

En la presente Guía, se presentaron distintas herramientas con ejemplos de aplicación, que son aptas para utilizar durante todo el proceso de desarrollo de los PLAC, en particular las referidas a voluntad política, definición del ámbito de implementación, la capacitación de los equipos y la participación sustantiva. Asimismo, son elementos clave el diagnóstico con perspectiva de género para la primera etapa del PLAC, y la clasificación de medidas para las instancias de “Metas” y de “Estrategia”.

Para finalizar con este documento, se elaboraron dos tablas con el fin de clarificar y ejemplificar la transversalización del enfoque de género en los PLAC.

La primera, divide al PLAC en sus respectivas etapas y muestra cuál es el elemento clave que puede utilizar para incorporar género.

En la segunda, se proponen medidas concretas de mitigación y adaptación al cambio climático, con perspectiva de género, y se describe la brecha de género a la cual responden.

Etapas	Plan de Mitigación al Cambio Climático	Plan de Adaptación al Cambio Climático	Instrumentos para Incorporar Enfoque de Género
Diagnóstico	Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	Evaluación de Riesgos y Vulnerabilidades Climáticas	Diagnóstico con perspectiva de género
Meta	Objetivo de reducción de GEI	Objetivos de Adaptación	Clasificación de medidas
Estrategia	Acciones de Mitigación	Acciones de Adaptación	Clasificación de medidas Propuestas de medidas con perspectiva de género

Tabla 2. Elementos clave para incorporar género en las diferentes etapas del PLAC.

6. Propuestas de medidas transformadoras de las brechas de género

6.1 Acciones de mitigación

Sector	Acción transformadora de las brechas de género	Brecha de género a la que responde
Energía	Créditos para la adquisición de tecnología energéticamente eficiente.	Desigualdad económica
Transporte	Carpooling seguro: registro de conductores/as y pasajeros/as con verificación de identidad; seguimiento de trayectos con GPS.	Violencia contra las mujeres y personas LGBTQ+.
Residuos	Talleres sobre compost domiciliario en horarios donde las mujeres puedan asistir, y considerando un espacio disponible para el cuidado de niños.	Distribución desigual de tareas de cuidado. Participación en espacios de toma de decisión.

Tabla 3. Propuestas de medidas de mitigación transformadoras.



6.2 Acciones de adaptación

Sector	Acción transformadora de las brechas de género ante el evento climático	Brecha de género a la que responde
Transporte	<p>Garantizar el transporte público accesible</p> <p>Instalación de nuevas garitas y readecuación de las existentes. Considerar luminaria y materiales de construcción que protejan al usuario de las condiciones climáticas.</p> <p><i>Medida adoptada por el Municipio de Neuquén.</i></p> <p>Dictado de talleres/ capacitaciones sobre perspectiva de género al personal del transporte público</p>	<p>Desigualdad económica</p> <p>Desigualdad socioeconómica. Violencia contra las mujeres y personas LGBTIQ+.</p> <p>Violencia contra las mujeres y personas LGBTIQ+.</p>
Abastecimiento de Agua y Saneamiento	<p>Garantizar el acceso al agua y saneamiento</p>	<p>Desigualdad socioeconómica; distribución desigual de tareas de cuidado.</p>
Residuos	<p>Definición de una política estratégica para la disposición final de residuos inertes generados en obras de construcción, pavimentación, etc. con participación paritaria de géneros.</p>	<p>Desigualdad de acceso a los espacios de poder y toma de decisiones.</p>
Infraestructura	<p>Acondicionamiento de calles para mejorar la accesibilidad ante eventos climáticos.</p> <p><i>Medida adoptada por el Municipio de Neuquén.</i></p>	<p>Accesibilidad al espacio público. Distribución desigual de tareas de cuidado</p>



<p>Salud Pública</p>	<p>Políticas de prevención y asistencia diferenciada ante el aumento de enfermedades infecciosas, transmitidas por vectores.</p> <p><i>Medida adoptada por el Municipio de Neuquén.</i></p> <p>Desarrollar métodos de evaluación que tengan en cuenta los efectos del cambio climático en la salud en función del sexo, edad, nivel socioeconómico, educación, origen étnico, y ubicación geográfica, para optimizar las prestaciones y garantizar la equidad.</p> <p>Prever políticas diferenciadas de cuidado de salud de trabajadores masculinos, por tareas que implican mayores riesgos por exposición directa al clima.</p>	<p>Impactos diferenciados del cambio climático en la salud.</p> <p>Desigualdad socioeconómica. Distribución desigual de tareas de cuidado.</p> <p>División sexual del trabajo.</p>
<p>Servicios de Emergencias</p>	<p>Programas de capacitación para reacción a la emergencia dirigidos específicamente a mujeres.</p> <p>Albergues de emergencia amigables: espacios de lactarios, protocolos ante casos de acoso y/o violencia, baños neutrales al género</p> <p>Capacitar a la población en cómo responder ante situaciones de emergencia climática en cuanto al cuidado de sus instalaciones.</p> <p>Medida aportada por el Municipio de Neuquén.</p> <p>Definir un nivel de alerta para determinar la forma de actuación y comunicación para un manejo progresivo de eventos climáticos.</p> <p><i>Medida adoptada por el Municipio de Neuquén.</i></p> <p>Sistemas de alerta temprana para poblaciones en situación de vulnerabilidad.</p>	<p>Desigualdad socioeconómica, dificultad de acceso a bienes y servicios; acceso a la información.</p> <p>Impactos diferenciados del cambio climático en la salud. Violencia contra las mujeres y personas LGBTIQ+</p> <p>Dificultad de acceso a la información.</p> <p>Dificultad de acceso a la información.</p> <p>Desigualdad socioeconómica, dificultad de acceso a bienes y servicios; acceso a la información.</p>



<p>Vivienda y uso de la Tierra</p>	<p>Planes de créditos destinados al acceso a la vivienda con prioridad para hogares monomarentales.</p> <p>Planes de créditos destinados al acceso a la tierra para campesinas que habitan los cinturones verdes de las ciudades.</p> <p>I) Programas de mejoramiento de las instalaciones sanitarias de viviendas que carecen del servicio de cloacas.</p> <p>II) Capacitación para las personas de bajos recursos en la construcción de un Sistema de tratamiento domiciliario e instalación de biodigestores.</p> <p>III) Adquisición de biodigestores para familias de bajos recursos.</p> <p><i>Medida adoptada por el Municipio de Cipolletti.</i></p> <p>Capacitaciones en bioconstrucción para mujeres y provisión de materiales - o facilidades en la compra de materiales- para la construcción de viviendas.</p> <p><i>Medida adoptada por el Municipio de Catriel.</i></p>	<p>Desigualdad socioeconómica, dificultad en el acceso a bienes y servicios.</p> <p>Desigualdad socioeconómica, dificultad en el acceso a bienes y servicios.</p> <p>Desigualdad socioeconómica; dificultad de acceso de bienes y servicios; acceso a la información</p> <p>Desigualdad socioeconómica. Dificultad en el acceso a bienes y servicios. Acceso diferenciado a oportunidades laborales.</p>
---	--	--



<p>Educación</p>	<p>Garantizar el acceso de mujeres a la educación en todos los niveles. Promover el desarrollo de habilidades para el mundo del trabajo.</p> <p>Impulsar el desarrollo de capacidades en género y cambio climático para funcionarios/as públicos/as.</p> <p>Garantizar el acceso a internet (incluye el acceso a los dispositivos tecnológicos necesarios).</p> <p><i>Medida adoptada por el Municipio de Cipolletti.</i></p> <p>Garantizar el acceso a la información sobre desastres climáticos, sistemas de riesgos de desastres y sistemas de alerta temprana.</p>	<p>Acceso diferenciado a la educación.</p> <p>Impactos diferenciados por género del cambio climático.</p> <p>Dificultad de acceso a bienes y servicios. Acceso diferenciado a la educación</p> <p>Dificultad de acceso a la información.</p>
<p>Gobernanza</p>	<p>Crear un Observatorio Ambiental que permita mantener monitoreados parámetros de indicadores ambientales para poder registrar, vincular información y mantener una base de datos actualizada, con datos desagregados por género, que logre mejorar la gestión integral de las emergencias.</p> <p>Designar a un órgano municipal -o bien crear un órgano específico- dedicado al relevamiento de datos desagregados por género, para su posterior utilización en el desarrollo de PLAC.</p>	<p>Dificultad de acceso a datos desagregados por género.</p> <p>Acceso a la información.</p>



Alimentación y agricultura	<p>Identificar y otorgar participación activa a las mujeres y personas LGBTIQ+ campesinas en el diseño de las políticas de adaptación en esta materia</p> <p>Identificar e incentivar la participación sustantiva de lideresas ambientales, ONG, y grupos organizados que participen en el desarrollo de prácticas de producción agroecológica..</p> <p>Identificar e incentivar la participación de mujeres y personas LGBTIQ+ expertas en el manejo de bienes naturales en el diseño de políticas públicas.</p> <p>Incentivar la producción de huertas urbanas poniendo especial atención en el rol de la mujer, incluyendo espacios de cuidado y cuestiones de género en las capacitaciones relativas a huerta..</p>	<p>Desigualdad socioeconómica, dificultad de acceso a bienes y servicios. Desigualdad de acceso y participación en los espacios de poder y toma de decisiones.</p> <p>Desigualdad de acceso y participación en los espacios de poder y toma de decisiones.</p> <p>Desigualdad de acceso y participación en los espacios de poder y toma de decisiones.</p> <p>Desigualdad socioeconómica, dificultad de acceso a bienes y servicios.</p>
Silvicultura	<p>Impulsar modelos de gobernanza de bienes y recursos naturales que tengan el mayor impacto posible en términos de igualdad de género. Promover espacios de intercambio donde varones, mujeres y personas LGBTIQ+ exponen ideas, necesidades específicas y oportunidades.</p>	<p>Desigualdad de acceso a los espacios de poder y toma de decisiones.</p>
Comercial e industrial	<p>Fortalecimiento de las capacidades y actividades productivas que llevan adelante las mujeres y personas LGBTIQ+ para promover la autonomía e instalar capacidad.</p>	<p>Desigualdad de acceso a bienes y servicios. Desigualdad de acceso al ámbito laboral.</p>

Tabla 4. Propuestas de medidas de adaptación transformadoras.

7. Bibliografía recomendada sobre género y cambio climático

Aguilar Revelo, Lorena (2021) *La igualdad de género ante el cambio climático: ¿qué pueden hacer los mecanismos para el adelanto de las mujeres de América Latina y el Caribe? Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46996>

Casas Varez, Marina (2017). *La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/41101>

CITRID y Mesa de Trabajo en Gestión del Riesgo y Género (Eds.) (2020) *Género y reducción del riesgo de desastres. Acercamiento a nivel local. VID, Universidad de Chile. Santiago, Chile*. Disponible en: <https://www.uchile.cl/publicaciones/163263/genero-y-reduccion-de-riesgo-de-desastres-acercamiento-a-nivel-local>

Gonda, Noemí (2014). *Género y Adaptación al Cambio Climático Puesta en común y sistematización de experiencias sobre la integración de la perspectiva de género en la adaptación al cambio climático en el ámbito rural en Nicaragua. Managua, Nicaragua*. Disponible en: https://www.avsf.org/public/posts/1794/genero_cambio_climatico_nicaragua_avsf_2015.pdf

Gonzalez Martínez, Laura (2018) *El enfoque de género aplicado a la gestión integral de residuos en Perú. Lecciones aprendidas y herramientas para un desarrollo sostenible e inclusivo. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (ONU Medio Ambiente)*. Disponible en: https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/26000/EL_enfoque_de_g%C3%A9nero_aplicado_a_la_gestion_integral_de_residuos_peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Nacional de las Mujeres México- INMA MEXICO- (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, México*. Disponible en <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, República Argentina (2021). *Guía para la integración de la perspectiva de género en la gestión de bosques y cambio climático. Herramientas para la implementación de las salvaguardas de REDD+ en el terreno*. Disponible en: https://redd.unfccc.int/uploads/2_236_mays_2021_-_salvaguardas_redd_genero_final_web__281_29.pdf

Organización Mundial de la Salud (2016). *Género, cambio climático y salud*. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/204178/9789243508184_spa.pdf

Organización Mundial de la Salud (2018). *La salud sexual y su relación con la salud reproductiva: un enfoque operativo. Ginebra*. Disponible en: https://www.who.int/reproductivehealth/publications/sexual_health/sh-linkages-rh/es/





Perez, Gabriel (2019). *Políticas de movilidad y consideraciones de género en América Latina, serie Comercio Internacional, N° 152 (LC/TS.2019/108), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).* Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45042>

Silva Santisteban, Rocio, y el Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas (2019). *Mujeres indígenas frente al cambio climático. Perú.* Disponible en.: <https://www.iwgia.org/images/documentos/Libros/MujeresIndigenasCambioClimatico19.pdf>

Tramutola, María Julia (2019). *Adaptación al cambio climático ¿Con perspectiva de género? Policy Brief. Latino Adapta.* http://www.cambioclimaticoydecisiones.org/wp-content/uploads/2019/08/PolicyBrief-Genero_5_09_2019.pdf

Tramutola, María Julia (2019). *Género y cambio climático: la oportunidad de una transformación real. Informe Ambiental Anual 2019. Fundación Ambiente y Recursos Naturales (FARN).* Disponible en: https://farn.org.ar/iafonline2019/wp-content/uploads/2019/07/1.5_Tramutola-MJ_Genero-y-cambio-climatico-La-oportunidad-de-una-transformacion-real.pdf

Una Murray (2019) *Gender Responsive Indicators. Gender and NDC Planning for Implementation. United Nations Development Programme (UNDP).* Disponible en: <https://www.ndcs.undp.org/content/ndc-support-programme/en/home/impact-and-learning/library/gender-responsive-indicators-gender-and-ndc-planning-for-implementation.html>

Índice de figuras

Figura 1. Pirámide poblacional desagregada por género. [Pág 25.](#)

Fuente: Mapa de Poblaciones. Censo 2010. Municipalidad de Neuquén.

Figura 2. Distribución porcentual de la población potencialmente activa por género. [Pág 26.](#)

Fuente: Municipalidad de Neuquén en base a datos de OIT.

Figura 3. Distribución porcentual de la población potencialmente activa por género y grupo etario. [Pág 26.](#)

Fuente: Municipalidad de Neuquén en base a datos de OIT.

Figura 4. Número de personas desocupadas. [Pág 27.](#)

Fuente: Mapa de poblaciones. Municipio de Neuquén.

Figura 5. Distribución porcentual de la población potencialmente activa por género. [Pág 27.](#)

Fuente: OIT. Municipio de Cipolletti.

Figura 6. Actividad laboral diferenciada por género. [Pág 28.](#)

Fuente: Mapa de poblaciones. Municipio de Cipolletti.

Figura 7. Número de personas potencialmente activas. [Pág 28.](#)

Fuente: Mapa de poblaciones. Municipio de Cipolletti.

Figura 8. Porcentaje de hogares con y sin jefatura femenina. [Pág 29.](#)

Fuente: Mapa de Poblaciones. Censo 2010. Municipio de Neuquén.

Figura 9. Porcentaje de madres según nivel educativo. [Pág 30.](#)

Fuente: Mapa de Poblaciones. Censo 2010. Municipio de Neuquén.

Figura 10. Nivel de ocupación de las madres en hogares con niños. [Pág 30.](#)

Fuente: Mapa de Poblaciones. Censo 2010. Municipio de Neuquén.

Figura 11. Porcentaje de población con jefatura femenina. [Pág 31.](#)

Fuente: Mapa de Poblaciones. Censo 2010. Municipalidad de Cipolletti.

Figura 12. Número de hogares con jefes/jefas sin secundaria completa. [Pág 31.](#)

Fuente: Mapa de Poblaciones. Censo 2010. Municipalidad de Cipolletti.

Índice de Tablas

Tabla 1. Preguntas a realizar para desagregar datos en la Línea de Base. [Pág 24.](#)

Tabla 2. Elementos clave para incorporar género en las diferentes etapas del PLAC. [Pág 36.](#)

Tabla 3. Propuestas de medidas de mitigación transformadoras. [Pág 37.](#)

Tabla 4. Propuestas de medidas de adaptación transformadoras. [Pág 38.](#)





