



© Shutterstock

Estudio sobre acceso de las mujeres al empleo verde en América Latina

Serie de Estudios Temáticos EUROCLIMA

21

informe final

Comisión Europea

Dirección General de Asociaciones Internacionales
América Latina y el Caribe.
1049 Bruselas, Bélgica
Tel: + 32 (0)2 299 11 11
Correo electrónico: info@euroclimaplus.org

Internet

<https://ec.europa.eu/international-partnerships>

Puede consultar el Estudio Temático en Internet en:

<https://ec.europa.eu/international-partnerships/documents-library>
<http://euroclimaplus.org>

Informe Final

Estudio sobre acceso de las mujeres
al empleo verde en América Latina

**Serie de Estudios Temáticos
EUROCLIMA**

21



Financiado por
la Unión Europea



FIIAPP
COOPERACIÓN ESPAÑOLA



Créditos

La serie de Estudios Temáticos es financiada por la Unión Europea, en el marco del programa EUROCLIMA de la Comisión Europea. La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de los autores y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Redacción del Estudio Temático 21

Lourdes Fernández Felipe-Morales y Lourdes Álvarez Chávez

Coordinación y revisión

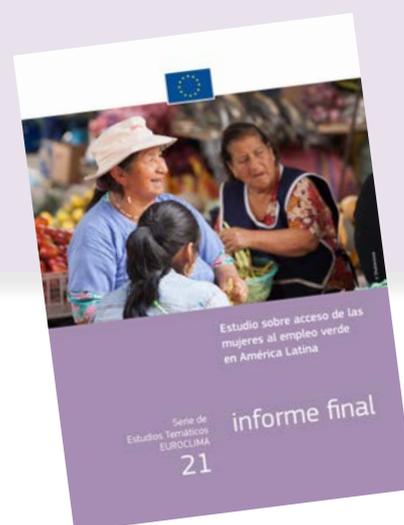
Equipo FIIAPP

Diseño

Alexandra Cortés

Maquetación

www.espaisimbiosi.com



Citación:

Comisión Europea (2022). *Estudio sobre acceso de las mujeres al empleo verde en América Latina*. Serie de Estudios Temáticos EUROCLIMA+, nº. 21. Programa EUROCLIMA, Dirección General de Asociaciones Internacionales. Comisión Europea. Bruselas, Bélgica. 134 pp.

Linguistic version	Catalogue number	ISBN	ISSN	DOI
ES PDF	MN-AL-22-001-EN-N	978-92-76-49639-7	2363-2585	10.2841/791227

© Unión Europea, 2022

Bruselas, Bélgica, 2022

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

Contenido

Siglas y acrónimos.....	8
Agradecimientos.....	9
Prólogo de la Dirección Nacional de Empleo de Uruguay.....	10
Prólogo de la Dirección General de Asociaciones Internacionales.....	12
Prólogo de FIIAPP.....	14
Resumen ejecutivo.....	16
Introducción.....	17
1. Marco conceptual.....	19
1.1. Principales conceptos.....	19
1.2. Relación entre trabajo decente, igualdad de género y transición justa.....	21
1.3. Empleo verde.....	25
2. Síntesis del estado del arte.....	29
2.1. Políticas climáticas y género.....	29
2.2. Planes de acción sobre género y cambio climático con vínculos de transición justa.....	31
2.3. Diversidad y perspectiva de género.....	35
2.4. Análisis de las NDCs: perspectiva de género y empleo verde.....	36
3. Análisis regional de las NDC a nivel sectorial.....	41
4. Caracterización y determinantes de la participación de la mujer en los empleos verdes de los países meta 2016-2020.....	45
4.1. La participación de la mujer en los sectores económicos priorizados y en el empleo verde de los países meta.....	45
4.2. Caracterización de la participación de la mujer en los empleos verdes de los países meta.....	47
4.3. Determinantes que impactan en la participación de la mujer en los empleos verdes de los países meta.....	55
4.4. Las economías del cuidado y la inserción laboral de la mujer.....	63
4.4.1. Importancia y efectos de economía del cuidado en las mujeres para conciliar el trabajo y la familia.....	63
5. Priorización del enfoque de género y empleos verdes en sectores verdes y compromisos derivados de las políticas ambientales (NDC) al 2030 en los países meta.....	69

6. Experiencias y buenas prácticas relacionadas con el fomento del acceso de las mujeres al empleo verde en la región latinoamericana y España	83
6.1. Argentina, programa de Créditos para la Recuperación Productiva, con perspectiva de género...	83
6.2. Colombia, medidas para atender el grave impacto económico del COVID-19 sobre las mujeres.....	84
6.3. Colombia, Experiencia de la mujer como eje principal en la sostenibilidad del sector floricultor..	84
6.4. Costa Rica, mujeres acceso al mercado laboral	85
6.5. Costa Rica, Estrategia Nacional de Bioeconomía con proyectos liderados por mujeres.....	85
6.6. Chile, Emprender Conectadas.....	85
6.7. Uruguay, promoción del trabajo decente para mujeres.....	86
6.8. América Latina y el Caribe, Creciendo juntas en las Américas.....	86
6.9. España, experiencia en transición energética con perspectiva de género	86
7. Conclusiones y recomendaciones.....	89
7.1. Conclusiones	89
7.2. Recomendaciones	90
8. Informes país	95
8.1. Argentina	95
8.2. Costa Rica	102
8.3. Uruguay	108
Anexos	119
Anexo 1. Metodología para el cálculo de empleos verdes	120
Anexo 2. Metodología de cálculo de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres	123
Anexo 3. Metodología de cálculo para medir los efectos en el empleo del sector ganadero ante la adopción de medidas de control de reproducción para alcanzar los objetivos de las NDC al 2025	123
Referencias.....	125

Lista de Figuras

Figura 1. Tipos de empleos verdes.....	122
----------------------------------------	-----

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Distribución de los empleos verdes femeninos en los sectores económicos priorizados en Argentina, Uruguay y Costa Rica, 2015-2020.....	48
Gráfico 2. Tasa de informalidad de la mano de obra femenina en cada sector priorizado de los países meta, 2020.....	52
Gráfico 3. Participación de los Trabajadores Familiares No Remunerados en la Agricultura en Uruguay ...	57
Gráfico 4. Participación de los Trabajadores Familiares No Remunerado en la Agricultura en Costa Rica	58
Gráfico 5. Brecha de ingresos en los empleos verdes para la mujer trabajadora en los sectores priorizados en Argentina, Costa Rica y Uruguay.....	60
Gráfico 6. Porcentaje de trabajadoras con cobertura de protección social en los sectores económicos priorizados por país meta, 2020.....	62
Gráfico 7. Intensidad de empleo permanente en el sector ganadero según control de reproducción, por calificación de la ocupación y sexo, 2011	79
Gráfico 8. Potencial de cada intervención para reducir la intensidad de las emisiones de CH ₄ entérico con respecto a la intensidad de referencia	80

Lista de Tablas

Tabla 1. Resumen de Planes de acción sobre género y cambio climático con vínculos de transición justa en América Latina.....	34
Tabla 2. Resumen de NDCs con perspectiva de género, empleo verde y transición justa en América Latina.....	39
Tabla 3. Matriz de sectores verdes priorizados a nivel de políticas y programas con enfoque de género y empleo verde	43
Tabla 4. Obstáculos y Oportunidades que enfrentan las mujeres para acceso al empleo verde en los países meta a nivel sectorial	70
Tabla 5. <i>Ranking</i> de los subsectores a priorizar por su efecto potencial de la inclusión del enfoque de género en la generación de empleos verdes en los países meta	76
Tabla 6. Distribución de la mano de obra promedio de establecimientos ganaderos de vacunos según control de reproducción por tipo de ocupación.....	78
Tabla 7. Estimación del cambio en el empleo del sector ganadero ante la adopción de medidas de control de reproducción para alcanzar los objetivos del NDC al 2025.....	81
Tabla 8. Matriz de sistematización de experiencias y buenas prácticas para el acceso de la mujer a empleos verdes en la región latinoamericana y España	87

Lista de Boxes

Box 1. La mujer rural y la agricultura en Uruguay y Costa Rica.....	56
Box 2. El impacto de la adopción de medidas para alcanzar los objetivos de la NDC al 2025 sobre los empleos de la mujer trabajadora en el sector ganadero en Uruguay.....	77
Box 3. Lecciones Aprendidas.....	92

Siglas y acrónimos

ALC	América Latina y el Caribe
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en inglés)
COP	Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático
CMNUCC	La Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CSI	Confederación Sindical Internacional
CTIM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (en inglés)
ECE	Encuesta Continua de Empleo de Costa Rica
ECH	Encuesta Continua de Hogares de Uruguay
EPH	Encuesta Permanente de Hogares de Argentina
FAO	Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIIAPP	Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas
GEI	Gases de Efecto Invernadero
GLEAM	Modelo de Evaluación Ambiental de la Ganadería Mundial (en inglés)
LAC	América Latina y el Caribe (en inglés)
MAYDS	Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible de Argentina
MGAP	Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca de Uruguay
MYPE	Micro y Pequeñas empresas
MIPYME	Micro, pequeña y mediana empresa
NDC	Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (en inglés)
OCDE	Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo
ODS	Objetivos del Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OIE	Organización Internacional de Empleadores
PAG	Plan de Acción sobre el Género
PIEG	Plan de Acción de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género
PNCC	Plan Nacional de Cambio Climático
PEA	Población Económicamente Activa
PIB/PBI	Producto Interno Bruto/Producto Bruto Interno
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
RMV	Remuneración Mínima Vital
UE	Unión Europea
UNFCCC	La Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (en inglés)
STEM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (en inglés)

Agradecimientos

Por las entrevistas realizadas a expertos del sector público, especialistas internacionales y representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores en especial a Alejandra García, Sofía Rojo, Natalia Benites, Gabriela Estrella, Joaquín Etoarena, Cecilia Lavena, Ana Laura Conde, Gerson Martínez, Álvaro Ramírez, Ester Zaha, Federico Araya, Esteban Bogani, Ricardo Bertolini, Suiyen Ramírez, Daniel Pérez, Maikol Hernández, José Salas Carrillo, Julio Sosa, Laura Marrero, Adrián Cardona y Raquel Coello-Cremades.

A las contribuciones y valiosos aportes para este informe efectuados por Beatriz García-Pozuelo, Técnica Senior, Programa EUROCLIMA+ de FIIAPP; Teresa Aguilar Serrano, Técnica Especialista, Programa EUROCLIMA+ de FIIAPP; Carolina Ferreira, Oficial Técnica del Programa de Empleos Verdes de la OIT; Paz Arancibia Román, Especialista Regional Género y No Discriminación de la OIT y Ana Belén Sánchez, Especialista Regional en Empleos Verdes de la OIT.



Prólogo de la Dirección Nacional de Empleo de Uruguay

Daniel Pérez

Director Nacional de Empleo de Uruguay

Mirar la economía verde desde un enfoque de transición justa, tiene el potencial de generar trabajo decente, con diferentes niveles de cualificación profesional y porque implica una amplia gama de sectores, actividades y procesos productivos. En este marco, **la transición justa es un concepto fundamental para promover el crecimiento con equidad**. Es un enfoque sistémico de características multidimensionales y multiactores cuyo propósito fundamental es **maximizar los beneficios del proceso de descarbonización**, y **minimizar los aspectos negativos sobre la actividad económica**, las estructuras productivas, los trabajadores y las trabajadoras, las comunidades y los territorios.

En tal sentido supone, *por un lado*, un camino a recorrer hacia una economía baja en carbono y resiliente, y, *por otro*, la misma debe ser justa con foco en los colectivos y territorios afectados por el proceso de transición. Al respecto, se observa que **los principios de la transición justa retoman diferentes dimensiones: ambiental, económica y social**, el encuentro de estos factores busca incorporar el componente de equidad a las políticas de transición y cambio climático. Asimismo, es imperioso, considerar un enfoque transversal de largo plazo, y, por tanto, multisectorial, que, si bien inicialmente puede tener énfasis en sectores estratégicos, **el alcance esperado**

es hacia toda la estructura productiva de un país, además de incorporar el encuentro de diversos actores, para promover la participación de todo el tejido institucional, en el marco del diálogo social y protección social.

Este trabajo aborda la importancia de comprender de manera igualitaria los factores económicos, ambientales y sociales, haciendo especial énfasis en el nexo género-medio ambiente, no solo para analizar las diferentes barreras que operan en las desigualdades sociales y ambientales y en el propio desarrollo sostenible, sino también, para emprender acciones transformadoras de la agenda pública en materia de Derechos Humanos fundamentales, con **igualdad de género para no agudizar inequidades y brechas existentes**. En este marco, desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se han profundizado distintas estrategias hacia la recuperación económica y se ha articulado con iniciativas para conocer el potencial de los empleos verdes, con el objetivo de continuar avanzando hacia una recuperación con crecimiento verde e inclusivo.

Para lograr una transición gradual donde mujeres y varones tengan las mismas oportunidades de acceso a empleos decentes a través de un proceso de transición justa, es fundamental tener presente la agenda 2030, que sirve de guía para tomar



Este trabajo aborda la importancia de comprender de manera igualitaria los factores económicos, ambientales y sociales, haciendo especial énfasis en el nexo género-medio ambiente

lineamientos de conformidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, fundamentalmente, se destaca el N.º 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, el N.º 10 “Reducción de las desigualdades”, fomentando la igualdad de género para frenar este aumento de las disparidades, el N.º 11 “Ciudades y Comunidades sostenibles”, entre otros.

En este proceso de elaboración de los Estudios Temáticos de EUROCLIMA+, en el marco del Programa de EUROCLIMA+ inicia el proceso de **análisis del acceso de las mujeres al empleo verde en los sectores relevantes para la transición justa en la región** y en Uruguay. Los resultados generados proporcionan un marco conceptual y analítico, que identifica las iniciativas innovadoras y lecciones aprendidas para incentivar el acceso al empleo verde de las mujeres. Además, proporciona importante información desde el análisis sectorial para la realidad de los países de Argentina, Costa Rica y Uruguay. Asimismo, retoma la importancia de la incorporación del enfoque de género en el abordaje de los empleos verdes y la política climática, para superar los obstáculos, brechas y aumentar las existentes, con el propósito de fomentar la cohesión social y territorial protegiendo a los colectivos más vulnerados.

De esta manera, los resultados generados por el presente estudio son un insumo de relevancia para

contribuir con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, armonizar el tejido institucional para generar redes de políticas públicas, que fortalezcan la articulación y coordinación entre los actores con competencia en la materia. Asimismo, **evidencia la necesidad de adoptar políticas públicas que empoderen a las personas más vulneradas** para fomentar la inclusión socio económica para todos y todas, independientemente de su género, raza o etnia.

En tal sentido, resulta imperioso considerar el vínculo género–cambio climático al momento de analizar, diseñar e implementar políticas que busquen impulsar el desarrollo sostenible. Esto supone, **fomentar la transición justa y el enverdecimiento de la economía, para promover un crecimiento más igualitario e inclusivo**, que busque superar las brechas en el acceso al empleo y contribuir al aumento de las oportunidades de inserción laboral para las mujeres en el marco de los empleos verdes y los sectores estratégicos para nuestro país.

Daniel Pérez
República Oriental de Uruguay



Prólogo de la Dirección General de Asociaciones Internacionales

Horst Pilger

Jefe de Sector

La igualdad de género es un derecho universalmente reconocido. **Para la Unión Europea es un valor fundamental el trabajar en materia de igualdad**, siendo un líder mundial en la promoción de la igualdad de género como objetivo político clave en su acción exterior y de cooperación con el fin de acelerar el progreso hacia objetivos globales, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

Específicamente, desde la Unión Europea apoyamos a la igualdad de género mediante la **Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025** y el **Plan de Acción de Género de la UE para 2021-2025** (GAP III), que exige la inclusión de igualdad de género en las acciones y proyectos apoyados desde la Unión Europea.

Los desafíos para la igualdad de género son tan variados como los contextos en los que emergen y exigen respuestas específicas a cada contexto. Sin embargo, no hay un solo país

en el mundo que esté cerca de lograr para 2030 la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

Si bien es cierto **se han logrado avances muy importantes** con relación al logro de la igualdad de género, persisten desigualdades basadas en género, entre ellas el acceso a la educación y empleo.

La transición ecológica que apoya la Unión Europea desde el programa EUROCLIMA+ apuesta por el acceso de las mujeres a empleos verdes. Para ello se ha llevado a cabo el presente Estudio Temático, que analiza los retos y oportunidades de los sectores prioritarios en adaptación y mitigación al cambio climático en América Latina.

Horst Pilger

Dirección General de
Asociaciones Internacionales (INTPA)
Comisión Europea

“*Los desafíos para la igualdad de género son tan variados como los contextos en los que emergen y exigen respuestas específicas a cada contexto*”





Prólogo de FIIAPP

Anna Terrón Cusí

Directora de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas. Cooperación Española

Una transición verde que quiera ser justa deberá tener muy en cuenta a las mujeres. En realidad, ninguna de las transiciones que ocupan en este momento la agenda global debería producirse sin una mirada de género: para vigilar atentamente que no acen-túan las diferencias de oportunidades entre mu- jeres y hombres y, mejor aún, para potenciar ac- ciones transformadoras que contribuyan a cerrar esas brechas y permitan a las mujeres incorporar su mirada y sus aportaciones a las mismas.

Han corrido ríos de tinta sobre las oportunidades del empleo verde para: 1) cerrar el paso a la crisis cli- mática; 2) contribuir a la recuperación económica. Pero **hoy apenas una de cada cuatro muje- res en los países analizados en este estudio ocupa un empleo verde**. ¿Qué políticas públicas necesitamos para revertir esta situación y conseguir que el empleo verde contribuya también a la igual- dad entre hombres y mujeres? ¿Por dónde empezar?

América Latina es una región altamente expuesta a los impactos de la crisis climática, debido a sus propias características geográficas y socioeconó- micas y a la falta de recursos para implementar medidas de adaptación y mitigación. Las activida- des productivas básicas sobre las que se susten- ta la actividad humana, especialmente aquellas vinculadas a la economía de los cuidados en las

áreas rurales, están comenzando a sufrir los peo- res efectos. Es en este punto en el que **debemos entender el impacto diferencial que el cam- bio climático confiere en función del géne- ro**: en la medida en que las tareas de producción y reproducción de la vida son realizadas mayori- tariamente por las mujeres, **son ellas las que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad ante los cambios en las con- diciones ambientales**. También son las mujeres las que presentan mayores tasas de analfabetis- mo, un serio inconveniente a la hora de encontrar un nuevo empleo.

El presente estudio, centrado en Costa Rica, Uruguay y Argentina, **ilustra las prioridades de género y empleo verde en la agenda cli- mática de la región**, así como las barreras que enfrenta la mujer para entrar en el mercado la- boral de empleos verdes formales. Hace hincapié en buenas prácticas relacionadas con la reducción de la brecha de género y el acceso de la mujer al empleo facilitando su autonomía económica, tan necesaria para la igualdad. También insiste en la necesidad de abordar la economía de cuidados, para que las mujeres puedan acceder tanto a pro- grama formativos, educación y, por ende, a empleo verde. Mientras sean socialmente las encargadas del cuidado del hogar, menores y enfermos, difícilmente podrán acceder en igualdad de condicio-

“El presente estudio ilustra las prioridades de género y empleo verde en la agenda climática de la región

nes a estos empleos, y seguirán teniendo empleos con **una tasa de informalidad abismalmente mayor que la de los hombres.**

Desde la FIIAPP queremos apostar por el acceso de las mujeres a empleo verde para **aumentar su autonomía económica al tiempo que contribuyen a la mitigación y adaptación del cambio climático** e incorporan su mirada en este proceso.

Entendemos las políticas públicas como el eje fundamental para disminuir las desigualdades y avanzar hacia la cohesión social. El fortalecimiento de la institucionalidad, las políticas y la generación de capacidades son algunas de las palancas que movemos en los programas y proyectos de cooperación en los que participamos. Lo hacemos, entre otros, desde la línea de actuación sobre “Género y Grupos en situación de Vulnerabilidad” en el marco del programa EUROCLIMA+ que acompaña el fortalecimiento institucional en la integración de la perspectiva de género en las políticas, planes de acción y otras medidas relacionadas con las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC), mandato fundamental de la política de cooperación de la Unión Europea.

Esperamos que este estudio pueda ser **recurso de guía y consejo** para quienes tienen la responsabilidad de diseñar políticas públicas para las personas y el planeta.

Anna Terrón Cusí
FIIAPP



Resumen ejecutivo

Este trabajo de investigación presenta un análisis del acceso de las mujeres al empleo verde en los sectores relevantes para la transición justa en la región. Se efectúa una revisión y análisis de la literatura definiendo el marco conceptual que se ha desarrollado en relación al empleo verde y al género. Asimismo, se analizan los planes de acción de género que proporcionen respuestas desde la política climática a las cuestiones de género, identificando cuáles de ellos podrían tener un vínculo con la transición justa, así como la adopción de decisiones sobre la aplicación de las políticas climáticas que abordan las brechas de género existentes. Finalmente, se realiza una revisión y sistematización del estado del arte sobre la información relevante acerca de las prioridades de género, empleo verde y la transición justa en la agenda climática de la región latinoamericana.

Mediante el análisis de las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC) presentadas el 2020 y 2021 por los países de América Latina, se puede aproximar cuáles son las características del empleo de la mujer trabajadora en los sectores económicos verdes que son relevantes para la intersección de las políticas ambientales en la región y determinar las posibles brechas de género que pudieran tener lugar en los empleos verdes, en especial cuáles son los obstáculos y desafíos que enfrentan las mujeres y cuál es la calidad del empleo generado en estos mercados.

Se reconoce que la participación de la mujer en los empleos verdes de los países meta representa apenas el 24,1% del total de empleos verdes existentes en los sectores económicos priorizados en este estudio. La evolución de la participación de la mujer en los empleos verdes de los sectores económicos priorizados ha decrecido en el periodo 2017-2020, incluso más desde el inicio de la pandemia. Las mujeres son las que tienen un menor ingreso laboral, mayor informalidad, menor protección social, bajos niveles educativos y constituyen el mayor porcentaje de las personas con menores

recursos y en condición de vulnerabilidad. Asimismo, una barrera significativa que enfrenta la mujer frente a la inserción laboral viene dada por los servicios derivados del cuidado de dependientes y del trabajo doméstico no remunerado.

Considerando las barreras y obstáculos que enfrenta la mujer para insertarse al mercado de empleos verdes, se presenta una priorización de subsectores verdes considerando cualitativamente el efecto potencial de la inclusión del enfoque de género en la generación de empleos verdes para Argentina, Costa Rica y Uruguay. Asimismo, se indican cuáles son las experiencias y buenas prácticas reveladas en América Latina y España que están relacionadas a reducir las brechas de género para fortalecer y privilegiar el empleo de las mujeres y su empoderamiento económico.

En el documento se presentan también recomendaciones y lecciones aprendidas que son de vital relevancia considerando que el empleo es un ámbito central a tomar en consideración para definir medidas género responsivas, ya que es donde se registran brechas a nivel territorial y sectorial. La igualdad de género propicia la creación de puestos de trabajo y una mayor productividad, un potencial que se debe materializar para la aplicación del enfoque de transición justa a una economía ambientalmente sostenible y hacer frente a los retos demográficos.

De esta manera armonizar las políticas públicas, así como fortalecer la articulación y coordinación permanente entre actores relevantes en los países meta es determinante para poder diseñar y formular políticas de género que coadyuven al cierre de brechas en el acceso igualitario de las mujeres a los empleos verdes, lo cual puede representar una oportunidad para promover el crecimiento verde e inclusivo en la región.

Introducción

El presente informe elaborado por encargo de la FIIAPP y coordinado con OIT (Oficina Regional para América Latina), forma parte de los estudios temáticos de EUROCLIMA+. El propósito de este informe es analizar la situación sobre el acceso de las mujeres al empleo verde en los sectores priorizados en los planes de cambio climático y recuperación verde de la región latinoamericana, identificar las iniciativas innovadoras y lecciones aprendidas para incentivar el acceso al empleo verde de las mujeres, así como un análisis sectorial para Argentina, Costa Rica y Uruguay.

El punto de partida del documento es una revisión y análisis de la literatura a nivel países de América Latina para definir el marco conceptual sobre empleo verde y principales conceptos, la relación entre empleo, género y transición justa, los principios rectores y principales áreas de política relacionadas en la agenda de transición justa, considerando los sectores clave.

En la segunda sección se presenta una síntesis del estado del arte sobre la información relevante acerca de las prioridades de género y empleo verde en la agenda climática de la región latinoamericana, las políticas climáticas y género, precisando los planes de acción sobre género y cambio climático con vínculos de transición justa y lo avanzado en los países meta sobre diversidad y perspectiva de género. Por otro lado, se realizó un análisis de las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC) sobre las perspectivas de género y empleo verde y transición justa en América Latina.

La tercera parte del informe analiza las NDC de los países de la región, que están actualizadas al 2020-2021, a nivel sectorial y aproxima cuáles son las características del empleo de la mujer trabajadora en los sectores económicos verdes que son relevantes para la intersección de las políticas ambientales en la región y determinar las brechas de género en los empleos verdes, en especial cuáles son los obstáculos que enfrentan las mujeres

para acceder a los empleos verdes y cuál es el tipo de empleo en el cual se insertan las mujeres, en términos de calidad del empleo.

En la cuarta sección se presentan la caracterización y determinantes de la participación de la mujer en los empleos verdes de los países meta. Se incluye un análisis de la mujer rural y la agricultura en Uruguay y Costa Rica. Esta sección termina con una revisión sobre las economías del cuidado y la inserción laboral de la mujer.

En la quinta parte, sobre la base de las entrevistas e información proporcionada por los actores claves, se elaboró un listado de los obstáculos y oportunidades que enfrentan las mujeres para acceso al empleo verde en los sectores priorizados en los países meta, lo cual se complementa con un *ranking* de los subsectores verdes que se recomiendan priorizar considerando cualitativamente el efecto potencial de la inclusión del enfoque de género en la generación de empleos verdes. Esta sección concluye con un análisis del impacto de la adopción de medidas para alcanzar los objetivos de la NDC al 2025 sobre los empleos de la mujer trabajadora en el sector ganadero en Uruguay.

La sexta parte del informe está encaminada hacia las experiencias y buenas prácticas relacionadas con el fomento del acceso de las mujeres al empleo verde en la región latinoamericana y España.

El informe incluye conclusiones sobre el acceso de las mujeres al empleo verde en la región de América Latina en el marco de la recuperación verde, recomendaciones orientadas a facilitar el acceso igualitario y las lecciones aprendidas para incentivarlas.

La relación entre trabajo decente y género se basa en la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, es decir un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana



1. Marco conceptual

En este apartado, se realiza una revisión y análisis de la literatura para definir el marco conceptual, es decir los conceptos, argumentos e ideas que se han desarrollado en relación al empleo verde y al género, cuáles son los principios rectores y las principales áreas de política relacionadas considerando los sectores económicos verdes priorizados para la agenda de transición justa. Por lo cual es necesario primero mencionar algunos conceptos relevantes relacionados al género y al empleo.

1.1. Principales conceptos

Perspectiva de género, es “el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”¹.

Enfoque de interseccionalidad, es una herramienta analítica para estudiar, entender y res-

ponder a las maneras en que el género se cruza con otras variables de exclusión y desigualdades producto de la discriminación estructural contra las personas en su diversidad por múltiples situaciones de opresión basadas en el género, la edad, la identidad, la clase social, discapacidad, situación migratoria, orientación sexual, pertenencia a un grupo étnico racial y otras situaciones de vulnerabilidad que colocan a las mujeres y hombres en desventaja. Nos ayuda a entender el impacto de dicha convergencia de discriminaciones respecto al acceso a derechos y cómo las políticas públicas deben responder a estas situaciones. La interseccionalidad de género en las políticas públicas puede practicarse aplicando un enfoque de análisis y planeación a partir de las características particulares de vida de las personas hacia lo más general, pensando de manera diferente la identidad, igualdad y poder, ya no como categorías predeterminadas o aisladas, sino con puntos de convergencia, complejidad y en procesos dinámicos (AWID 2004).

Igualdad de género, es el “objetivo de desarrollo general y a largo plazo, mientras que la incorporación de una perspectiva de género es un conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar este objetivo. La incorporación de una perspectiva de género integra la igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas de un país, en políticas centrales o locales, y en programas de servicios y sectoriales. Con la vista puesta en el futuro, se propone

1 <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

transformar instituciones sociales, leyes, normas culturales y prácticas comunitarias que son discriminatorias, por ejemplo, aquellas que limitan el acceso de las mujeres a los derechos sobre la propiedad o restringen su acceso a los espacios públicos”².

Segregaciones horizontales y verticales³.

La segregación ocupacional puede ser horizontal o vertical. En la segregación horizontal se verifica el predominio femenino en ciertos sectores de la actividad económica y en cierto tipo de ocupaciones; es decir, las mujeres y los varones se distribuyen de manera diferente entre ramas de la actividad económica y ocupaciones del mismo nivel. Esta característica permite explicar una parte de la brecha salarial de género. La segregación vertical se refiere a una distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional, que da lugar a la subrepresentación de un grupo de las personas trabajadoras, las mujeres, en la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones.

Trabajo decente⁴, es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno⁵. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente

el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

El concepto de trabajo decente está caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Los cuatro derechos fundamentales en el trabajo son: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, los cuales están cometidos en la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo⁶ y en sus ocho convenios fundamentales⁷, que son la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social.

2 <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf

4 <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

5 Los términos “empleo” y “trabajo” se usan como sinónimos. Sin embargo, el trabajo alude a una categoría de actividad humana más amplia que el empleo. El Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado o independiente-autoempleo).

6 En 1998, la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo decente.

7 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

1.2. Relación entre trabajo decente, igualdad de género y transición justa

La relación entre trabajo, género y transición justa se basa en la igualdad de género, oportunidades para que las mujeres y hombres accedan a trabajos decentes a través de un proceso de transición justa. En lo cual la perspectiva de género tiene un papel importante sobre todo en la segregación del mercado laboral y la división del trabajo. También el cambio climático es uno de los factores de cambio decisivo para el futuro del trabajo. Esta correspondencia se puede manifestar mediante la creación de empleos verdes con igualdad de género a través de un proceso de transición justa en actividades económicas priorizadas para alcanzar una economía baja en carbono.

La relación entre trabajo decente y género⁸ se basa en la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, es decir un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Para la OIT, la igualdad de género constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a cumplir cuatro objetivos estratégicos: promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo; generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos; mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos; y fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Aplicar un enfoque integrado de la igualdad de género y el trabajo decente equivale, según la OIT, es lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo mediante la adopción de medidas, que también mejoran el acceso de la mujer a la educación, la formación profesional y la atención de salud. También se considera el rol femenino de la economía de la prestación de cuidados mediante medidas para armonizar la vida laboral y familiar

8 <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/IL0andgenderequality/lang--es/index.htm>

e incentivos en el ámbito laboral para la prestación de servicios de guardería y las licencias parentales, entre otras.

Cabe mencionar, que la **igualdad de género** está establecida en una amplia gama de instrumentos de las Naciones Unidas, entre otros, como la propia Carta de las Naciones Unidas, numerosas resoluciones de la Asamblea General, las Conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en relación con la integración de la perspectiva de género, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (por sus siglas en inglés, CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio. **La relación entre trabajo, género y transición justa** está presente en la Nota Conceptual⁹ de la CSW66¹⁰ (2022) referida a Reunión del grupo de expertos sobre “Lograr la **igualdad de género** y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en el contexto del cambio climático, el medio ambiente y las políticas y programas de reducción del riesgo de desastres”, se menciona que se necesita una **transición justa** hacia economías azules y verdes netas cero, orientadas hacia el bienestar ecológico y social a través de la estabilización del clima, la conservación de la biodiversidad y, al mismo tiempo, el **trabajo decente** y la protección social para todos junto con inversiones en la economía del cuidado. En áreas específicas, como la energía, los sistemas alimentarios o el transporte, se deben tomar acciones sensibles al género para revertir décadas de degradación ambiental y tendencias que empeoran los impactos de género del cambio climático y los desastres, al mismo tiempo que se crean oportunidades de empleo y medios de vida para las mujeres, facilitando acceso a bienes y servicios esenciales, y logro de un nivel de vida adecuado y una mayor igualdad de ingresos para el pleno e igual disfrute de los derechos humanos.

9 <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/66/EGM/CSW66%20EGM%20Concept%20Note.pdf>

10 Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del 66° período de sesiones tendrá lugar del 14 al 25 de marzo de 2022.

El mandato de la OIT es promover **la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo** lo cual está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes, como el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). La OIT integra la perspectiva de género a través de muchos otros instrumentos sobre el tiempo de trabajo, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a domicilio, la seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo (OIT 2021). Esto queda reforzado por las resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo. La más reciente de ellas es la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente adoptada en junio de 2009; y la resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad adoptada en junio de 2004. En ese sentido, la OIT proporciona herramientas y recursos que pueden ayudar a los gobiernos a priorizar la **igualdad de género en el trabajo**, como la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que pide la inclusión de una perspectiva de género en todo el diseño, la implementación y el seguimiento de las respuestas a las crisis y evaluación, lo cual es de mucha utilidad en el contexto de la pandemia COVID-19.

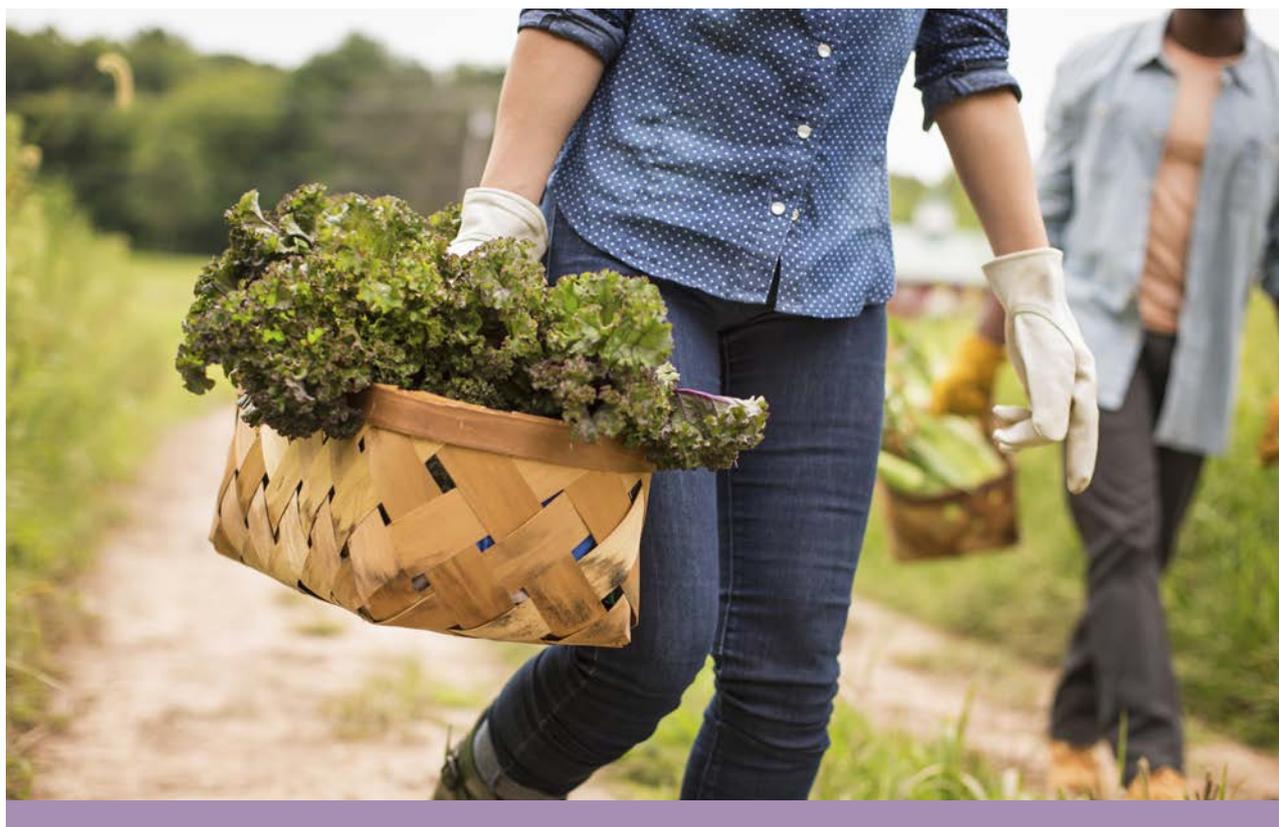
En 2019, la declaración de la OIT para el futuro del trabajo pide el logro de la **igualdad de género en el trabajo** a través de una agenda transformadora, que tenga una evaluación periódica de los avances logrados, que garanticen la igualdad de oportunidades, la igualdad de participación y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración para mujeres y hombres por un trabajo de igual valor; permitan un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares; proporcionen un margen para lograr un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, al permitir que los trabajadores

y los empleadores acuerden soluciones, incluido el tiempo de trabajo, que consideren sus respectivas necesidades y beneficios; y promuevan la inversión en la economía del cuidado (OIT 2021).

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo 2021¹¹, se hace un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Entre las medidas urgentes, se menciona una aplicación cabal y acelerada de la Declaración del Centenario de la OIT, que permita avanzar hacia un desarrollo inclusivo, sostenible y resiliente con trabajo decente para todos. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se comprometen a colaborar individual y colectivamente, con el apoyo de la OIT, a situar el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente, las necesidades de las personas más vulnerables y más afectadas por la pandemia, y el apoyo a **las empresas sostenibles, el empleo y los ingresos en el núcleo de estrategias con una perspectiva de género**, destinadas a construir mejor para el futuro después de la crisis y adaptadas a situaciones específicas, teniendo plenamente en cuenta las circunstancias y las prioridades nacionales, entre otras cosas trabajando para un crecimiento económico y empleo inclusivos, protección de todos los trabajadores, protección social universal, y diálogo social.

Así mismo, las iniciativas internacionales y otros marcos de políticas facilitan la implementación de objetivos e instrumentos normativos internacionales al crear oportunidades para que las partes interesadas se involucren en temas específicos (OIT 2021). Como los marcos que guían las políticas gubernamentales para promover la **igualdad de género en el mundo del trabajo** se basan principalmente en el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 del

11 Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf



2015, se han elaborado instrumentos normativos, declaraciones, iniciativas y marcos internacionales y regionales, que los gobiernos deben considerar para renovar sus compromisos hacia el diseño e implementación de **políticas sensibles al género, que incluyan la justicia social y los principios del trabajo decente**. Con esto se podría revertir las tendencias adversas y reanudar esfuerzos para construir un futuro mejor para las mujeres en el trabajo (OIT 2021).

Como se ha mencionado, la **relación entre trabajo decente y la igualdad de género** está presente en los temas centrales de la agenda de desarrollo sostenible 2030 y en la agenda del trabajo decente de la OIT, y debería ser un punto fundamental en los planes para una recuperación más verde de la pandemia. Cualquier estrategia de desarrollo con trabajo decente implica considerar enfoque de género. Desafortunadamente los progresos han sido muy limitados, muy lentos en esta materia¹². Para este abordaje según la OIT,

12 <https://www.comunicarseweb.com/noticia/la-transicion-justa-es-equilibrar-la-balanza-entre-ganadores-y-perdedores-de-la-transicion>

se necesita que los gobiernos, las empresas y los sindicatos trabajen en la igualdad de género.

Las grandes empresas tienen mayores oportunidades que las PYMEs de incorporar la perspectiva de género de manera transversal, así como de impulsar políticas de género, lo que podría ayudar a dar un mayor impulso al cierre de brechas y a generar un mayor debate para poder operativizar las propuestas e iniciativas formuladas desde el sector público. Lo mencionado está referido en el estudio “Género y ODS: Medidas para incorporar en el pequeño comercio y las PYMEs”¹³ (2021), en donde también se indica que las principales barreras que las mujeres empresarias y trabajadoras de las PYMEs enfrentan consisten en la invisibilización de las propias barreras de desigualdad que existen, ya que no tienen conocimiento, en general, acerca de las barreras que las mujeres tienen para el acceso a la formación y al mercado laboral, así como la falta de formación en materia de género y políticas de igualdad.

13 https://copade.es/wp-content/uploads/2021/06/Guia-Genero-y-ODS-Medidas-para-incorporar-en-el-pequeno-comercio-y-las-PYMEs_compressed.pdf

Para garantizar que la **transición sea justa**, es fundamental incorporar cuestiones de género en las políticas de transición que garanticen que las mujeres se vean beneficiadas (no solo en términos de empleo sino también de condiciones de trabajo decente, como salario y protección social) (Saget et al 2020). En este sentido, la transición para economías ambientalmente sostenibles ofrece oportunidades y desafíos para el mundo del trabajo.

Las “Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos”¹⁴ ofrecen un marco de políticas y una herramienta práctica para ayudar a los países a gestionar la transición. Las directrices de transición justa tienen el propósito de posicionar **el empleo como eje central de la transición hacia un modelo sostenible de desarrollo** y proporcionar orientación práctica a los gobiernos y los interlocutores sociales sobre cómo formular, implementar y monitorear un marco de políticas de este tipo (OIT 2020b). En las directrices se menciona que “las políticas y programas deben tomar en consideración la clara dimensión de **género** de muchos de los desafíos y de las oportunidades ambientales. Deberían, de hecho, preverse políticas concretas en materia de **género** para promover el logro de resultados equitativos” (OIT 2015).

Por otro lado, el Acuerdo de París (2015) reconoce “el imperativo de una **transición justa para la fuerza de trabajo y la creación de trabajos decentes y de calidad**, en conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional”. Con esto, se reconoce la importancia de la interdependencia entre las medidas para combatir el cambio climático, por una parte, y el empleo y la inclusión social, por otra (OIT 2016).

Según la OIT, **transición justa** consiste en lograr un trabajo decente para todos y erradicar la pobreza a través del crecimiento de economías inclusivas que puedan satisfacer las necesidades de la creciente población mundial y al mismo tiempo proteger el medio ambiente y los recursos natu-

rales de los que depende la vida en la tierra (OIT 2020b). Así mismo, una **transición justa busca maximizar la creación de trabajo decente y negocios verdes, promover la generación de empleos verdes considerando la dimensión de género**, y los recursos naturales y a su vez también busca minimizar y abordar los posibles impactos negativos derivados de dicha transformación (OIT 2015).

Para América Latina y el Caribe, es importante mencionar que, en la **relación entre trabajo, género y transición justa** mencionada, también se debe considerar los conocimientos, las capacidades, la **productividad** y el desarrollo (CEPAL 2019) incluido la transición demográfica. La plena incorporación de las mujeres al mundo laboral en igualdad de condiciones tiene un potencial económico, el cual se incrementaría aún más si se cambiaran las estructuras productivas y se lograra una mayor participación de las mujeres en el empleo en sectores de alta productividad (OIT, 2017b). Esto está referido en dos estudios. El primer estudio¹⁵ presentado en el Panorama Social de América Latina 2018, concluye que en un escenario de cierre de brechas de participación al 2030, se alcanzaría un crecimiento adicional del PIB (por efecto de la mayor participación de las mujeres) de un 7% (CEPAL 2019). Mientras que el segundo estudio de McKinsey Global Institute¹⁶ 2015 se evaluó que el impacto de un completo cierre de brechas en tres categorías (participación laboral, horas trabajadas y sectores económicos) podría incrementar el PIB de América Latina en alrededor de un 34% al 2025 respecto del que se obtendría de mantenerse la situación al 2015.

15 Estudio con datos de panel con información de 1990 hasta 2016 para 14 países que incluyó variables macroeconómicas y sociales, necesarias para estimar un modelo de crecimiento con capital, trabajo y variables de control.

16 McKinsey Global Institute (2015) “The Power of Parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth”. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employmentand-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

14 han sido desarrolladas por un grupo tripartito y adoptadas por el Consejo de Administración en 2015.

Es importante considerar hacer frente a los retos demográficos que pueden amenazar la **productividad** agregada de los países al reducir la población disponible en edad de trabajar, ya que un incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral mejoraría la productividad, siempre y cuando se cierren las brechas de género en especial en los sectores productivos donde las mujeres se emplean. Además, se requiere incrementar el nivel educativo para revertir la caída de la productividad agregada (CEPAL 2018).

Por lo mencionado, **la igualdad de género propicia la creación de puestos de trabajo y una mayor productividad**, un potencial que se debe materializar para la aplicación del **enfoque de transición justa a una economía ambientalmente sostenible** y hacer frente a los retos demográficos.

Como se mencionó la relación entre **trabajo decente, igualdad de género y transición justa** se puede mostrar mediante la **creación de empleos verdes** con igualdad de género a través de un proceso de transición justa en actividades económicas priorizadas para alcanzar una economía baja en carbono.

1.3. Empleo verde

El concepto de empleo verde ha ido definiéndose por medio de varios organismos internacionales a través de los años. Se inició con un acercamiento entre empleo y ambiente para la industria ambiental (OCDE y Eurostat 1999). Después a partir de la iniciativa *Empleos Verdes*, promovida desde 2007 por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), uniéndose luego la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en 2008, se definió empleo verde como aquellos empleos que reducen el impacto ambiental de los sectores económicos hasta alcanzar niveles sostenibles. Al mismo tiempo son empleos “decentes”, es decir

trabajos productivos en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, así como en igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres (OIT 2007). El concepto de empleo verde se ubica en la intersección de dos dimensiones: ambiente y trabajo decente. La calificación de empleo verde en sí representa una gradualidad entre la relación de las dos dimensiones, reforzando la idea de que existen diversas tonalidades de empleo verde. Esto permite señalar que cualquier empresa, independientemente de su tecnología y desarrollo económico, puede empezar con pequeñas iniciativas verdes de inversiones y moverse de “menos a más” verde, el concepto evolucionará con el tiempo. Las cuatro categorías son: Ni verde, ni decente; Verde pero no decente; Verde y Decente; Decente pero No verde (OIT 2021b).

Los empleos verdes que son empleos “decentes” contribuyen a la conservación, restauración y mejora de la calidad del ambiente en cualquier sector económico. Los empleos verdes reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos aumentando la eficiencia del consumo de energía, materias primas y agua, descarbonizando la economía y reduciendo la emisión de gases de efecto invernadero, minimizando o evitando cualquier forma de residuo y contaminación, restaurando los ecosistemas y la biodiversidad, y permiten adaptarse al cambio climático¹⁷.

Sobre la base de la definición de empleos verdes de la OIT se han realizado estudios y estimaciones de empleos verdes en algunos países de América Latina, para ello se ha operativizado el concepto para su aplicación (uso estadístico y medición) según las prioridades y realidades de cada país (OIT 2021). Esto se ha estado dando en México, Uruguay, Argentina, Colombia, Chile, Costa Rica, Perú y Paraguay. Algunos países han oficializado la definición de empleos verdes a nivel de gobierno a través de sus ministerios de medio ambiente y trabajo como es el caso de México, Colombia y Perú.

Cabe mencionar que las directrices de transición

17 https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_214247_ES/lang-es/index.htm

justa ofrecen un conjunto completo de políticas en las que los países pueden basarse para llevar a la práctica sus compromisos en materia de cambio climático (OIT 2020c). La adopción de las directrices de transición justa relativas al empleo y los mercados laborales sirvió oportunamente de apoyo a la aplicación de las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC) en materia de acción climática, considerando que las acciones sugeridas para abordar el cambio climático y descarbonizar las economías proporcionan un motor importante para la **creación de empleo verde**, por las conexiones con los mercados laborales, las implicaciones que estos compromisos tendrán en los mercados laborales y las necesidades e instituciones de capacitación relacionadas (ILO 2019).

En el estudio “Una recuperación verde y justa en América Latina y el Caribe: una perspectiva desde el mundo del trabajo” de la OIT se apuntan sectores de oportunidad para LAC, en función de la relevancia

de cada uno para contribuir a la creación de empleos verdes y a una transición hacia una economía baja en carbono. Estos sectores por sus características son claves en el tránsito hacia la descarbonización y hacia la preservación y restauración de los ecosistemas y donde, además, existe una necesidad de mejorar las condiciones de trabajo decente, así como el potencial de crear nuevos empleos verdes. Los sectores clave de la agenda de transición justa y en el empleo verde son:

- Bioeconomía, que incluye actividades económicas relacionadas con la gestión de la biodiversidad como son la agricultura y ganadería, sector forestal y pesca y acuicultura.
- Energía y minería
- Turismo
- Movilidad y transporte
- Construcción
- Residuos y economía circular
- Manufactura (OIT 2020).



Las diferencias de género en los roles y responsabilidades sociales y económicas exacerbaban la vulnerabilidad de las mujeres, que tienen menor acceso que los hombres a los recursos para adaptarse al cambio climático



2. Síntesis del estado del arte

2.1. Políticas climáticas y género

El cambio climático no se debe comprender independientemente del contexto cultural, social, político y económico que lo determina, ya que tanto los factores demográficos como socioeconómicos afectan su vulnerabilidad¹⁸. Los desastres naturales no afectan a todas las personas por igual. Las inequidades que persisten en nuestras sociedades, el acceso diferenciado a los recursos, oportunidades y capacidades afectan de manera diferente a hombres y mujeres. Los roles tradicionales y las responsabilidades distintas asociadas a cada género son también elementos en los que radica un impacto diferenciado del cambio climático.

Las diferencias de género en los roles y responsabilidades sociales y económicas exacerban la vulnerabilidad de las mujeres, que tienen menor acceso que los hombres a los recursos para adaptarse al cambio climático, incluida la tierra, el crédito, los insumos agrícolas, los órganos de toma de decisiones, la tecnología, el seguro social y la capacitación. Para la mayoría de las mujeres que trabajan en la economía informal y en pequeñas empresas, es particularmente difícil recuperar-

se de los efectos de los desastres ambientales (WESO 2018).

Las mujeres son más vulnerables que los hombres a los efectos del cambio climático, además del acceso a información, participación, toma de decisiones en la gestión del riesgo ante desastres y una acción climática para la resiliencia, particularmente en países en desarrollo, como lo son muchos países en América Latina, ya que la mayoría de las mujeres se encuentran en condiciones de pobreza, dependen de la disponibilidad de los recursos naturales y tienen la responsabilidad principal para el suministro de agua y leña para cocinar y calefacción, así como el cultivo de alimentos sobre todo en las áreas rurales impactadas por el cambio climático¹⁹.

Considerando el nexo que tienen las mujeres con los recursos naturales, así como sus aportes a la conservación, la acción climática y la gestión de los riesgos, ellas son clave para contribuir en la planificación, formulación e implementación de políticas, incluyendo medidas de mitigación y adaptación al cambio climático. Por lo que se debe promover una representación equitativa en los gobiernos locales y en otros puestos de toma de decisiones para aprovechar el conocimiento local y buenas prácticas a nivel comunitario que ellas poseen.

El Programa de trabajo de Lima sobre el género, adoptado en la COP20 2014 releva la

18 La vulnerabilidad del cambio climático depende de muchos factores contextuales y componentes del sistema, como factores ambientales, sociales, culturales, económicos e institucionales y estrategias de subsistencia. <https://gsdrc.org/topic-guides/climate-change-and-social-development/understanding-climate-change-as-a-social-development-issue/>

19 <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/mujeres-en-la-lucha-contra-el-cambio-climatico/>

importancia de la coherencia entre las políticas climáticas sensibles a las cuestiones de género y la participación equilibrada de mujeres y hombres así como el fomento del equilibrio y la igualdad de género en el contexto de las políticas sobre el cambio climático, de acuerdo con las circunstancias de cada país y con una política climática sensible a las cuestiones de género, y la necesidad de incorporar las cuestiones de género en todas las metas y los objetivos pertinentes de las actividades realizadas (UNFCCC 2015).

En la COP21 en el texto del Acuerdo de París, se menciona en dos artículos que la labor de adaptación y las lecciones aprendidas deben responder a las cuestiones de género. En sucesivas COP se ha tenido en cuenta que la política climática debe ser sensible a las cuestiones de género en todas las actividades relativas a la adaptación, la mitigación y los medios de implementación (la financiación, el desarrollo y la transferencia de tecnología y el fomento de la capacidad), así como en la adopción de decisiones sobre la aplicación de las políticas climáticas (INMUJERES 2020). En la COP23 (Bonn, 2017) se acordó el establecimiento de un **Plan de Acción sobre el Género** (PAG) con medidas concretas de actuación con el objetivo de fomentar la participación plena y efectiva de la mujer, y promover una política climática sensible a estas cuestiones. En la COP24 (Varsovia, 2018) se insta a los países que incorporen las consideraciones de género en todas las fases de sus procesos de planificación de adaptación, incluidos los planes nacionales de adaptación. En la COP25 (Madrid, 2019) se decidió aprobar una extensión mejorada del programa de Trabajo de Lima, así como un nuevo Plan de Acción de Género por otros cinco años.

Plan de Acción de Género de la UNFCCC²⁰, se considera el marco donde se establecen las medidas concretas a poner en marcha por parte de instituciones, secretariado de UNFCCC y países a la hora de avanzar en los objetivos en materia de género. El Plan de Acción de Género quinquenal mejorado se

centra en la implementación, y afirma que es fundamental que todos los interesados, tanto públicos como privados, adopten medidas para que se tengan en cuenta las cuestiones de igualdad y se realicen actividades relacionadas con ellas. Este plan también considera los imperativos de una transición justa de la mano de obra y la creación de trabajo decente y empleos de calidad de acuerdo con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional (UNFCCC 2019). Las esferas prioritarias son: creación de capacidad, gestión de los conocimientos y comunicación; equilibrio entre sexos, participación y liderazgo de la mujer; coherencia; aplicación con perspectiva de igualdad y medios de aplicación y; supervisión y presentación de informes.

El Programa de Trabajo de Lima sobre Género y el Plan de Acción de Género de la UNFCCC ampliado reconocen que es necesario seguir incorporando la perspectiva de género en toda la Convención y que ello contribuirá a aumentar la eficacia, la equidad y la sostenibilidad de las políticas y medidas sobre el clima. También refleja el reconocimiento por parte de los gobiernos de que las consideraciones de género son cambiantes a lo largo del tiempo (basadas en cambios en las leyes, normas y costumbres e instituciones) y están determinadas por factores multidimensionales (como la edad, la raza, la etnia, la clase, etc.). Por otro lado, se ha reforzado aún más la importancia de los derechos humanos y de una transición justa de la fuerza de trabajo al actuar en la emergencia climática.

El **Plan de Acción sobre igualdad de género 2021-2025 de la Unión Europea**²¹, tiene como objetivo acelerar el progreso en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y preservar los avances alcanzados en esta dirección a lo largo de estos últimos 25 años desde la adopción de la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción.

En el documento se menciona que persisten desigualdades profundamente arraigadas considerando que “los retos para la igualdad de género son tan variados como los contextos en los que surgen y exigen respuestas adaptadas a cada contexto”.

20 <https://unfccc.int/es/news/los-asuntos-de-igualdad-se-refuerzan-con-un-plan-de-accion-quinquenal-adoptado-en-la-cop25>

21 http://www.infocop.es/view_article.asp?id=15252

A pesar de ello, se han registrado algunos avances importantes, si bien desiguales, en el fomento de los derechos de las mujeres, lamentablemente, todavía no se visualiza que algún país esté en vías de alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres al 2030²². La recuperación posterior a la COVID-19 es una oportunidad para alcanzar la igualdad de género sobre la base de abordar las desigualdades estructurales y construir sociedades más inclusivas.

De acuerdo al plan, en una de sus conclusiones se menciona que la pandemia COVID-19 está generando un retroceso en el avance en la promoción de los derechos de las mujeres, considerando que existe una mayor proporción de mujeres que trabaja de manera informal y en sectores vulnerables.

El plan menciona como una prioridad la promoción de igualdad de género entre todas las políticas y acciones exteriores, y proporciona una hoja de ruta de trabajo coordinado con las partes interesadas a nivel nacional, regional y multilateral. Este nuevo plan sobre igualdad de género está establecido sobre cinco pilares de acción: integrar una perspectiva de género y apoyar la igualdad de género, visión estratégica compartida en materia de género entre todos los Estados miembros, necesidad de acelerar las medidas para alcanzar el empoderamiento de las mujeres, la Unión Europea sea un referente en materia de igualdad de género, y contar con una nueva estrategia de seguimiento de la evolución de los países.

Cabe mencionar, que en el Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III) de la UE²³, se promueve una transición ecológica justa e inclusiva. Esta consiste en actuar en la dimensión de género de la degradación del medio

22 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_20_2184

23 Plan de acción en materia de género de la UE (GAP III) – Un ambicioso programa para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la acción exterior de la UE. Bruselas, 25.11.2020 JOIN (2020) 17 final. https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_es.pdf

ambiente y el cambio climático, contribuyendo en:

- Promover la participación y el liderazgo de las mujeres a fin de garantizar estrategias con perspectiva de género para la mitigación y la adaptación al clima, la reducción del riesgo de desastres y la gestión inclusiva y sostenible de los recursos naturales.
- Apoyar las redes de mujeres en los sectores de transición ecológica (gestión forestal sostenible, la agricultura y la energía).
- Crear capacidad, financiar y apoyar la inversión en estrategias y planes de acción nacionales en materia de clima, medio ambiente y reducción del riesgo de desastres que tengan en cuenta las cuestiones de género.
- Apoyar el espíritu empresarial y el empleo de la mujer en la economía verde, azul y circular.
- Mejorar la recopilación de datos sobre los efectos diferenciados por género del cambio climático y la degradación del medio ambiente, a fin de fundamentar las políticas y medidas con perspectiva de género.

2.2. Planes de acción sobre género y cambio climático con vínculos de transición justa

En la última década se han dado avances significativos en el marco normativo internacional, regional, nacional y en el desarrollo de conocimiento en relación con la igualdad de género y el cambio climático. Asimismo, los principales mecanismos de financiamiento contienen políticas o planes de acción con lineamientos para la elaboración de proyectos género-responsivos. Sin embargo, todavía falta garantizar la incorporación de la perspectiva de género a través de medidas y acciones concretas en programas y proyectos tanto en adaptación como en mitigación asociados al cambio climático (Aguilar 2021). Las respuestas al cambio climático a través de programas y proyectos ofrecen oportunidades para avanzar en la igualdad de género y la autonomía de las mujeres. Así como también los planes de recuperación post COVID-19 y el inicio

de una agenda global hacia una transición justa a una economía ambientalmente sostenible nos ofrecen alternativas para alcanzar el desarrollo sostenible donde se considere como base del cambio estructural la igualdad de género.

A continuación, se mencionan los planes de acción sobre género y cambio climático existentes en América Latina:

La Estrategia de género y cambio climático en Uruguay. Hacia un plan de acción 2020-2025 tiene como objetivo dar cuenta del proceso de integración de la perspectiva de género en la implementación de la Política Nacional de Cambio Climático de Uruguay, el cual sienta las bases para recomendar el avance en la transversalidad de género de la política, integrando instrumentos de planificación de política pública. Presenta una estrategia de integración y la recomendación de la elaboración de un Plan de Acción en Género a 2025 (Gob Uruguay 2020).

Plan de Acción sobre Género y Cambio Climático de Perú, se aprobó el 2016, convirtiéndose en el primer país de América Latina con un instrumento de gestión pública que busca guiar las acciones de las distintas entidades del Estado peruano para lograr —en el marco de sus competencias vinculadas con la gestión de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y la adaptación al cambio climático— la disminución de las desigualdades de género en el país (MINAM 2015).

Plan de Acción de Género (PAG) de la Estrategia Nacional REDD+ de Costa Rica, es el primer plan de acción de género que desarrolla el país en materia climática y marca una ruta clara para continuar el trabajo en género y ambiente en Costa Rica. Este plan permitió entender mejor la realidad de las mujeres y hombres costarricenses y obtener datos que muestran que existen roles, brechas y oportunidades diferenciadas por género en Costa Rica en relación al manejo de los recursos naturales (Banco Mundial 2019).

La Estrategia de Montevideo para la Im-

plementación de la Agenda Regional de Género²⁴ de la CEPAL tiene por objeto guiar la implementación de la Agenda Regional de Género y asegurar que los países miembros la usen como hoja de ruta con vistas a alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres²⁵. Esta hoja de ruta también considera las acciones para la adaptación y mitigación asociados al cambio climático y el derecho al empleo de calidad y al desarrollo de capacidades laborales. Los países miembros²⁶ han presentado sus informes nacionales de avance en el 2019.

Cabe mencionar que todavía en las NDCs de los países en América Latina que tienen planes de acción sobre género y cambio climático, no se incorporan estos planes en actividades concretas, solo a nivel enunciativo.

En la Tabla 1 se presentan los países de América Latina (Perú, Uruguay y Costa Rica) que tienen un plan de acción de género y cambio climático, y se indican si estos contienen algunos elementos²⁷ de transición justa. Cabe mencionar que Argentina no tiene un plan de acción de género y cambio climático. El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2018-2019 contiene escasos vínculos de transición justa. Sin embargo, el Plan Nacional de Adaptación, que se encuentra en proceso de desarrollo, en el marco del Gabinete Nacional de Cambio Climático, incorporará al eje de trabajo y transición justa dentro de líneas de acción, al igual que la transversalización de la perspectiva de género y diversidad, en su diagnóstico y propuesta de medidas.

24 en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 fue aprobada por los Estados miembros de la CEPAL en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2016).

25 <https://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero/estrategia-montevideo-informes-paises>

26 Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay.

27 Se refiere a las áreas políticas de las Directrices de la OIT, sus principios e indicadores relacionados.



© Shutterstock

Tabla 1.

Resumen de planes de acción sobre género y cambio climático con vínculos de transición justa en América Latina

País	Título	Elementos de transición justa identificados
Uruguay	Estrategia de género y cambio climático 2020-2025	<p>Se ha avanzado en la institucionalización de la igualdad de género en su política pública con la creación de nueva normativa en empleo y seguridad social.</p> <p>Estrategia y proceso de integración de género en la PNCC:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Sector Agropecuario, inclusión de indicadores de género en los diagnósticos prediales (brecha salarial de género). * Sector Turismo, se incluye la desagregación por sexo de las variables vinculadas a empleo como licencias, zafralidad, capacitación de forma de dar seguimiento a cómo se expresan las brechas de género en el sector. * Planes Nacionales de Adaptación, desagregación por sexo de los datos de población; generación y priorización de indicadores de género a nivel nacional y local que sirvan a la adaptación. Se han identificado variables que deben ser consideradas en la dimensión de vulnerabilidad social: ingresos, acceso al empleo, carga global de trabajo y educación. Capacitaciones para grupos objetivos tomadores de decisión en distintos niveles de gobernanza y análisis de aplicación de indicadores sensibles al género
Perú	Plan de acción sobre género y cambio climático (2016-2021)	<p>Trabajo doméstico, brecha salarial hombres y mujeres.</p> <p>En las comunidades estudiadas hay evidencias de que las desigualdades de género incrementan la vulnerabilidad de las mujeres ante los efectos del cambio climático: limitaciones para acceder a los recursos económicos productivos; dependencia de recursos naturales para proveer a sus familias; menor acceso a créditos, capital y trabajo; altos niveles de analfabetismo, menores niveles de escolaridad, de información y capacitación; poca autonomía y reducido acceso a la toma de decisiones en la vida comunal.</p> <p>La integración del enfoque de género en los sistemas de transporte público sostenible contribuye a mejorar el acceso de mujeres al trabajo, a la educación y a los servicios que, en última instancia, aumentan su productividad laboral y permite a las mujeres disponer de más tiempo para atender sus necesidades personales y laborales.</p> <p>La discriminación de género surge del poco valor que se otorga al trabajo de la mujer y se ha perpetuado en forma de acceso restringido al crédito, tecnologías de procesado, instalaciones de almacenamiento y capacitación</p>
Costa Rica	Plan de Acción de Género (PAG) de la Estrategia Nacional REDD+ (2019)	<ul style="list-style-type: none"> * Mencionan indicadores de porcentaje de empleo en sectores de agricultura, ganadería y pesca de hombres y mujeres. * Tasa de desempleo diferenciada por sexo, y promedio de horas semanales dedicadas al trabajo remunerado hombres y mujeres. * Las mujeres pueden jugar un papel clave en la restauración de los paisajes y ecosistemas forestales. Estas actividades podrían ser una forma de iniciar un recambio generacional, ya que son actividades que por lo general le interesan a la población joven y, en el futuro, se podrían convertir en empleos verdes formales innovadores que les permiten quedarse en sus comunidades. * Reconocer y valorar las contribuciones de las mujeres brigadistas es clave para reducir los incendios forestales y representa una oportunidad para generar empleos verdes. * Proponer acciones para apoyar a estas mujeres representa una oportunidad de formalizar empleos verdes decentes para mujeres y cambiar estereotipos de género

Tabla 1 (continuación).

Resumen de planes de acción sobre género y cambio climático con vínculos de transición justa en América Latina

País	Título	Elementos de transición justa identificados
Argentina	Informe Nacional de la República Argentina sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2019)	<p>Argentina no tiene Plan de Acción de género y cambio climático.</p> <p>Sin embargo en la Segunda NDC la República Argentina incorpora el enfoque de género y el de transición justa. Cuenta con un Grupo de Trabajo de Género en el marco del Gabinete Nacional de Cambio Climático (GNCC). Mediante la sanción de la Ley 27520 por la cual se formaliza la creación del GNCC y se crea el GdT de Género del GNCC y se instituye el Punto Focal de Género del MMGyD en el GNCC. Argentina también cuenta con la designación de Punto Focal de Género y Cambio Climático ante la CMNUCC. Si bien la Ley n°27.520 no hace referencia a la perspectiva de género, sí lo hace su decreto reglamentario n°1030/20, en el cual se reconoce la importancia de la transversalización de la perspectiva de género como un aspecto clave en el proceso de diseño e implementación de las políticas públicas climáticas a nivel nacional y jurisdiccional. Además, brinda el mandato para que tanto el Gabinete Nacional de Cambio Climático como el Consejo Asesor procuren alcanzar el balance de género²⁸.</p> <p>Los planes sectoriales de acción y cambio climático no cuentan con enfoque de género, ni de transición justa, no tienen indicadores de empleo y género.</p> <p>A pesar que en su NDC tiene como eje rector la implementación y el monitoreo de todas las acciones de adaptación y mitigación nacionales: <i>Trabajo y Transición Justa</i>. Todavía está en proceso de implementación.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Incorporar la perspectiva de género en la planificación y gestión de la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable: Creación de una mesa de trabajo intraministerial sobre Género y Ambiente (2019-2020). Diagnóstico de situación de política pública en género del MAyDS y plan de trabajo sobre género y medio ambiente. * Diseñar y hacer evaluaciones <i>ex ante</i> y <i>ex post</i> en forma periódica de los efectos de la aplicación de las tecnologías en relación con la igualdad de género en áreas como el empleo femenino. * <i>Autonomía económica</i>: <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la igualdad de oportunidades de las mujeres y población LGBTIQ en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral. Promover el acceso de las mujeres y población LGBTIQ al trabajo remunerado, al empleo formal y a recursos productivos en condiciones de igualdad. - Promover condiciones que permitan la igualdad entre varones y mujeres en la formación, en el acceso al empleo y en la optimización de las oportunidades de trabajo a partir de la implementación del Programa de Formación para la Equidad de Género (FORGEN)"

Fuente: Elaboración propia

2.3. Diversidad y perspectiva de género

De la revisión efectuada, el único plan disponible

en América Latina que incorpora la diversidad y la perspectiva de género es el desarrollado por Argentina, sin perjuicio de otros esfuerzos que los otros dos países meta Costa Rica y Uruguay pudieran elaborar a futuro.

²⁸ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1030-2020-345380/texto>

El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 de la Argentina propone crear con-

diciones de igualdad sustantiva en la diversidad para que las mujeres y LGBTI+ puedan acceder a sus derechos y ejercerlos de manera libre, justa e igualitaria en la Argentina (Gob Argentina 2020).

El enfoque de igualdad de género en la diversidad considera las siguientes dimensiones:

- La igualdad de derechos y oportunidades entre varones, mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binarios e identidades no heteronormadas. Lo cual significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de la identidad sexual asignada al nacer.
- El reconocimiento de la diversidad de diferentes grupos de mujeres y LGBTI+; sus intereses, necesidades, situaciones y prioridades, así como los efectos diferenciales que las políticas públicas tienen sobre ellos.
- La importancia de involucrar a varones al igual que mujeres y LGBTI+, teniendo en cuenta la pluralidad de aspectos y características que configuran a cada grupo e identidad.
- Su institución como una cuestión de derechos humanos, en tanto guía para un desarrollo sostenible y sustentable centrado en las personas. Los principios de participación, universalidad, progresividad y no regresividad e integralidad —rectores del enfoque de derechos humanos de las políticas públicas— representan pilares para la igualdad de género en la diversidad.

Este plan en el ámbito de trabajo, empleo y producción tiene como objetivo promover la reducción de las brechas y segmentaciones por motivos de género en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y LGBTI+ en el trabajo, el empleo y la producción. Mientras que, en el ámbito de ambiente y desarrollo sostenible, su objetivo es fortalecer el acceso y ejercicio al derecho de habitar un ambiente saludable y sustentable en igualdad de condiciones y oportunidades por parte de mujeres y LGBTI+.

Cabe mencionar, que en este plan de la Argentina, si bien no se observa enlaces directos con empleo

verde ni con transición justa, se puede considerar como una oportunidad para el empleo decente y la transición justa, la sanción de la Ley 27.636: Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”²⁹. Así como El Programa Nacional de Inclusión Socioproductiva y Desarrollo Local “Potenciar Trabajo”³⁰ del Ministerio de Desarrollo Social que tiene una línea específica Potenciar Empleo Verde^{31,32}, y un convenio para la inclusión en el programa de personas en situación de violencia de género.

2.4. Análisis de las NDCs: perspectiva de género y empleo verde

De la revisión efectuada en las NDC al 2020 y 2021, considerando los planes de recuperación post COVID-19 en América Latina, se evidencia que algunos países en sus NDC incluyen de diferente manera y abordaje la perspectiva de género, empleo verde y transición justa. Mientras que lo observado en los planes de recuperación post COVID-19, no se evidencia mayor detalle acerca de la desagregación de estas medidas y tampoco se puede decir que están dentro del ámbito del empleo verde y la transición justa.

En las NDCs de Perú y México se plantean la incorporación de enfoques transversales de género, interculturalidad e intergeneracional en las estrategias de implementación de acciones de adaptación y mitigación, es decir enfoques género-responsivos. Argentina en su NDC transversalizará

29 <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/trabajo/empleo-formal-para-personas-travestis-transexuales-y>

30 <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/potenciartrabajo>

31 <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/potenciartrabajo/empleoverde>

32 Es una línea del Programa Potenciar Trabajo focalizada en el impulso de iniciativas productivas adaptadas a prácticas sustentables y amigables con el ambiente, que generen condiciones de trabajo dignas, seguras y perdurables.

la perspectiva de género y de diversidad en las políticas de mitigación y adaptación al cambio climático, sus medidas de adaptación contienen un análisis desde la perspectiva de género, en donde para cada medida se establecen criterios de clasificación según su impacto en la reducción de la desigualdad (no reportan impactos relativos al género, con potencial impacto diferenciado por género, y transformadoras de las brechas de género) (MAyDS 2020). En este mismo sentido, Uruguay se encuentra en proceso de actualización de su NDC para el 2022, para lo cual ha establecido criterios de clasificación de género en sus medidas de adaptación y mitigación (ciega o potencialmente sensible, responsiva, neutra, sensible y en programación) en un esquema de seguimiento y monitoreo del avance en el cumplimiento de sus metas³³. Asimismo Chile, en la implementación de su NDC considerará una justa asignación de cargas, costos y beneficios, con enfoque de género y especial énfasis en sectores, comunidades y ecosistemas vulnerables al cambio climático, buscando la integración de enfoque de género en todas las políticas, programas, planes y acciones de cambio climático (Gob Chile 2020). Por otro lado, varios países como Costa Rica y Colombia en sus NDCs, se han comprometido en orientar la transversalidad del enfoque de género en la política pública del país, lo cual incluye la Política Pública Nacional de Equidad de Género, bajo los objetivos y áreas prioritarias de la Versión Mejorada del Programa de Trabajo de Lima y su Plan de Acción de Género. Cabe mencionar que Costa Rica lo incorpora en su Plan de Acción de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG).

El empleo verde se encuentra presente en la agenda climática de América Latina con el apoyo de la OIT para la realización de estudios vinculados a la conceptualización de los empleos verdes a nivel país, la medición de su potencial de creación y seguimiento de su crecimiento, así como la determi-

nación de los sectores económicos más relevantes para ello.

Los primeros estudios sobre empleos verdes fueron realizados en México en el año 2012³⁴, después siguieron estudios en la Argentina en 2015³⁵ y Uruguay en 2017³⁶. También por iniciativa del sector privado se realizó un estudio en Costa Rica en el año 2013³⁷ para identificar qué sectores presentaban mayor potencial de crecimiento. Con Colombia se comenzó la medición de empleos verdes a partir del 2017 a través de una cuenta ambiental y económica que es llamada “Cuenta Satélite Ambiental” (CSA), la cual se refiere a las actividades ambientales y transacciones asociadas (DANE 2019). A esto le siguieron estudios de medición y monitoreo como el del Gobierno de Chile en 2020³⁸. En Perú se conceptualizó el empleo verde y se establecieron los criterios para medirlo 2020 con el apoyo de PAGE-OIT y en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (OIT 2021b).

En la agenda climática en América Latina, en las NDCs al 2020 analizadas³⁹, no se menciona cómo abordar conjuntamente la perspectiva de género y el empleo verde en el marco de una transición justa a una economía ambientalmente sostenible, que para ser tal debe considerar la igualdad de género. Se ven como dos enfoques que van por cuerdas separadas. Por un lado se menciona la transversalidad de la perspectiva de género en to-

33 Uruguay SNRCC Visualizador de Avances de la Contribución Determinada a nivel Nacional. https://visualizador.gobiernoabierto.gub.uy/visualizador/api/repos/%3Apublic%3Aorganismos%3Aambiente%3Avisualizador_cdn.wcdf/generatedContent

34 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/project/wcms_250699.pdf

35 https://www.ilo.org/buenosaires/temas/empleos-verdes/WCMS_556477/lang-es/index.htm

36 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---gjp/documents/publication/wcms_493362.pdf

37 https://www.tec.ac.cr/sites/default/files/media/doc/sinopsis_empleo_verde_habilidades_y_competencias_0.pdf

38 <http://catalogador.mma.gob.cl:8080/geonetwork/srv/spa/resources.get?uuid=-0388d7ef-7e38-40b5-9874-90066557e9be&fname=EV%20-%20Informe%20Final%20-%2020200210.pdf&access=public>

39 Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Perú, Paraguay, México, Uruguay.

das las NDCs analizadas, y por el otro se presentan en muy pocas NDCs⁴⁰ nuevos pilares de abordaje relacionados al trabajo y transición justa. Tampoco se menciona en las NDCs analizadas la creación de empleos verdes para mujeres.

Un primer paso sería la inclusión de la creación de empleo verde con perspectiva de género, considerando que una economía ambientalmente sostenible no puede ser tal sin igualdad de género, en las medidas de las NDC para algunos sectores priorizados, los cuales se deben analizar previamente para definir sectores económicos con potencial de creación de empleos verdes, considerando cómo se podrían aprovechar más mujeres de esta creación de empleo. Para esto, se requiere primero que a nivel país, desde el Ministerio de Trabajo y/o Ministerio del Medio Ambiente, según corresponda, se defina un concepto operativo, se mida y se realice seguimiento oficial de la creación de empleos verdes por sectores económicos priorizados que incluya la perspectiva de género, y no solo la medición diferenciada por sexo.

También hace falta definir los nichos de empleos verdes donde las mujeres se desarrollan o podrían transitar a nuevas formas de trabajo en actividades que son mayoritariamente masculinas por el cambio tecnológico. La tecnología tiene el poten-

cial de mejorar la vida de las mujeres y de acelerar el logro del empoderamiento económico de la mujer. Sin embargo, existe el riesgo de que, si estas transiciones no se gestionan y regulan adecuadamente, las tecnologías podrían agravar las desigualdades de género existentes en el trabajo. Los gobiernos deben priorizar las intervenciones que aseguren que todas las mujeres se beneficien por igual de los avances tecnológicos cerrando las brechas de género. La pandemia COVID-19 ha demostrado cómo la tecnología puede facilitar algunas formas de trabajo que antes se consideraban inviables, lo que permite una mayor flexibilidad (horarios) y posiblemente también mayor sostenibilidad (OIT 2021).

Asimismo, otro desafío pendiente son las barreras educativas de formación práctica y teórica que hace a las mujeres no visibles y que no les permiten acceder a trabajos de calidad, en especial en sectores masculinizados culturalmente donde se tienen nichos potenciales de creación de empleos verdes para las mujeres, como en la agricultura, ganadería, nivel técnico del sector de energías, entre otros. Las capacitaciones técnicas están orientadas y dirigidas para los hombres para acceder a empleos de calidad sobre todo a nivel de remuneración y puestos de trabajo. Esto no ha cambiado con la pandemia COVID-19, y tampoco se evidencia de lo observado en las medidas de los planes de recuperación post COVID-19.

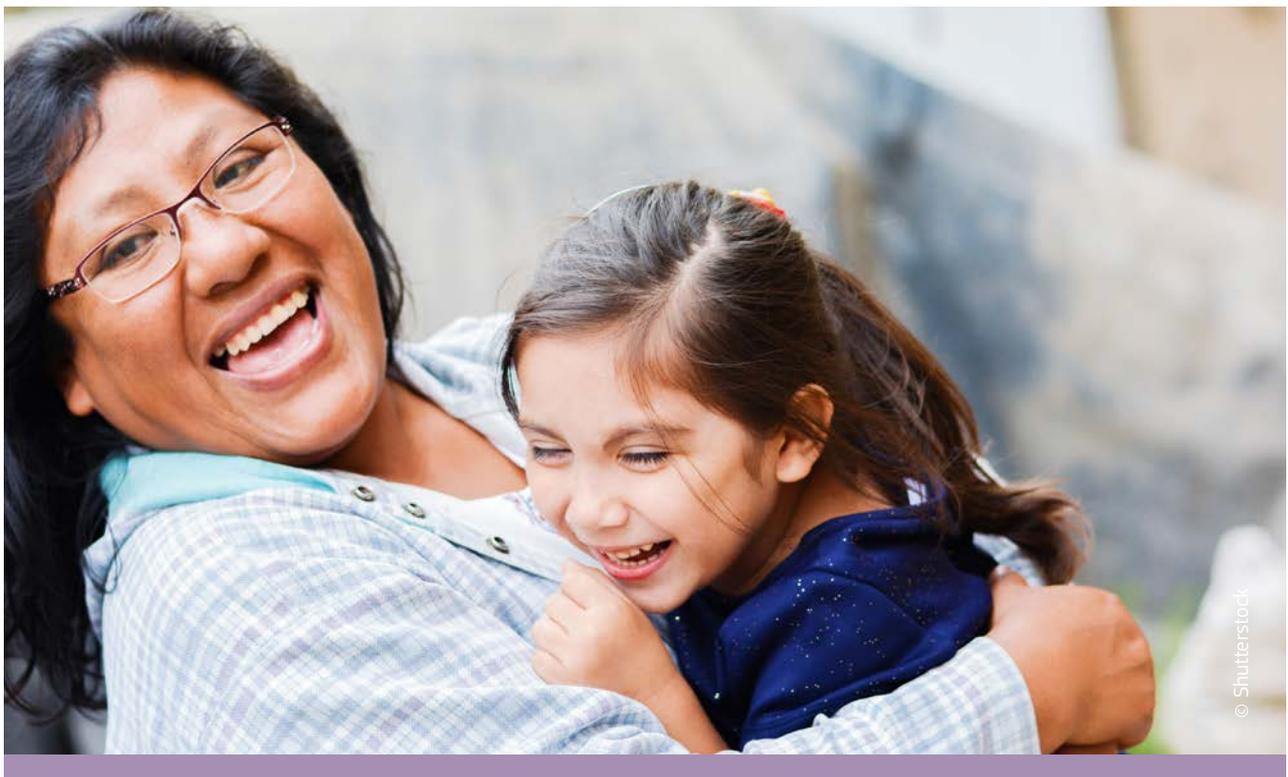
40 Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica.

Tabla 2.

Resumen de NDCs con perspectiva de género, empleo verde y transición justa en América Latina

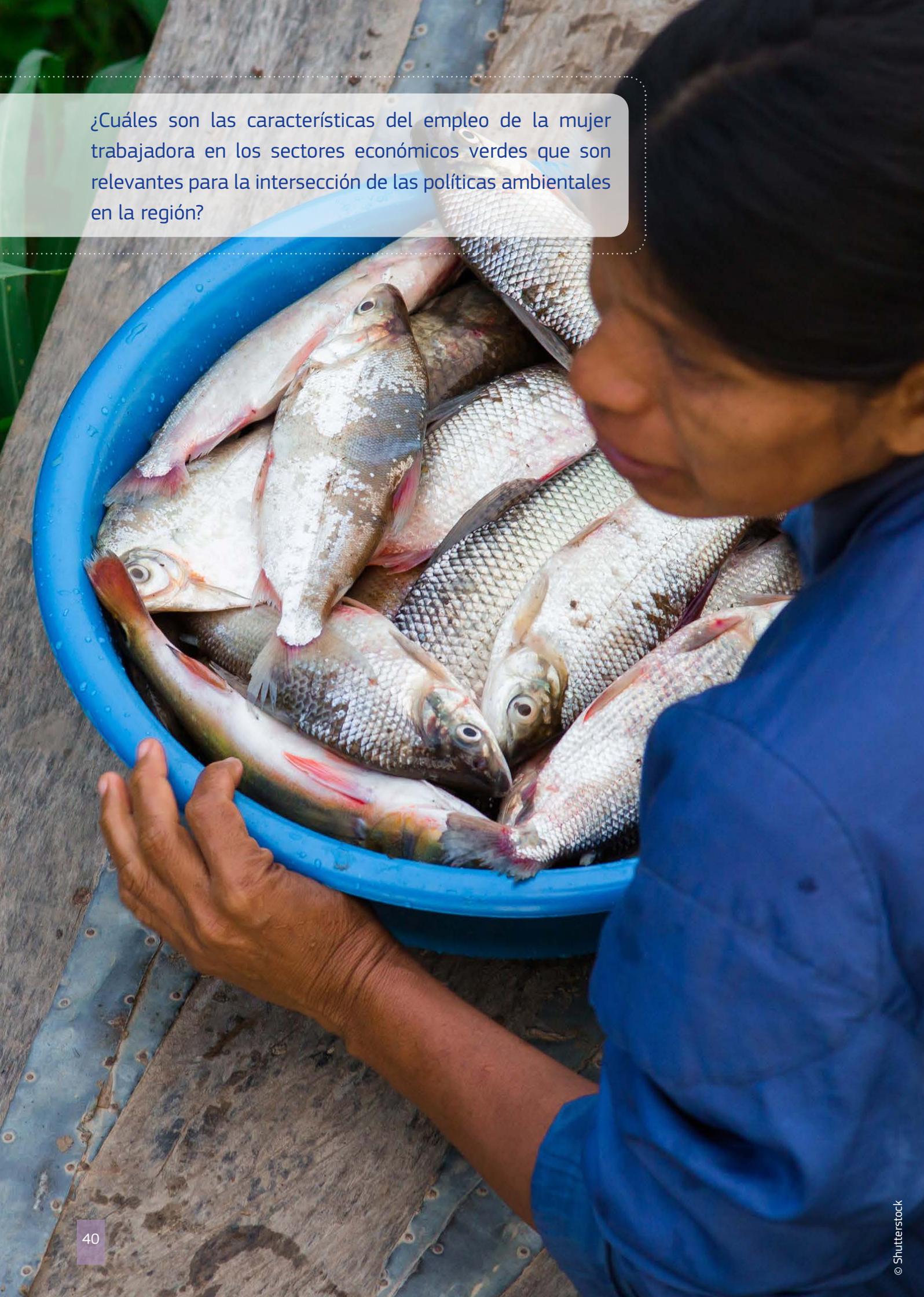
Países	Perspectiva de género	Empleo verde y transición justa
Perú	Enfoque género responsivo	No menciona
México	Enfoque género responsivo	No menciona
Argentina	Perspectiva de género y de diversidad	Eje rector “Trabajo y Transición Justa”. Otro eje rector es “Transición justa”, la cual involucra la adaptación de los sistemas productivos y sus impactos en el mundo del trabajo. La segunda NDC incorpora en su visión 2030 el trabajo y transición justa en la cual se establece que se tendrá en cuenta a las poblaciones en situación de vulnerabilidad, tales como mujeres y diversidades, jóvenes, pueblos originarios y personas con discapacidades en la promoción de empleos decentes
Uruguay	Criterios de clasificación de género en sus medidas	No menciona
Chile	Enfoque de género en cargas, costos y beneficios con énfasis en sectores vulnerables	Pilar social “Transición Justa y Desarrollo Sostenible”. La transición justa está enfocada en el proceso de descarbonización de la matriz de generación eléctrica
Costa Rica	Transversalidad del enfoque de género	Temática transversal transición justa que considera empleos verdes. Incluye una sección sobre justicia social, climática y transición justa
Colombia	Transversalidad del enfoque de género	Temática transversal “Transición justa de la fuerza laboral”. Incluye NDC adaptación: “Transición hacia esquemas sostenibles y agroecológicos”. NDC mitigación: “transición hacia la movilidad eléctrica”

Fuente: Elaboración propia



© Shutterstock

¿Cuáles son las características del empleo de la mujer trabajadora en los sectores económicos verdes que son relevantes para la intersección de las políticas ambientales en la región?



3. Análisis regional de las NDC a nivel sectorial

Como se mencionó en la sección 2.1 el enfoque de género se considera como un eje rector transversal en la política climática de muchos países en América Latina, sin embargo, todavía a nivel de planes, medidas y acciones a nivel sectorial, no se cuenta con la información diferenciada y suficiente para definir todos los obstáculos que enfrenta la mujer para acceder al empleo verde en los sectores priorizados. Solo algunos países como Argentina y Uruguay han definido criterios de clasificación para medir las brechas de desigualdad de género en sus NDC hasta el momento.

Mediante el análisis de las NDC presentadas el 2020 y 2021 de los países de América Latina, se puede aproximar cuáles son las características del empleo de la mujer trabajadora en los sectores económicos verdes que son relevantes para la intersección de las políticas ambientales en la región y determinar las brechas de género en los empleos verdes, en especial cuáles son los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a los empleos verdes y cuál es el tipo de empleo en el cual se insertan las mujeres, en términos de calidad del empleo⁴¹.

Se requiere perfilar con mayor precisión las brechas existentes en la participación de las mujeres en el empleo rural, en términos de salario, horas de trabajo y puestos de trabajo. Sin embargo, la escasez de datos estadísticos diferenciados por sexo,

41 Horas de trabajo, las diferencias de remuneración por razón de género, exposición a riesgos físicos, y posibilidades de mejorar las competencias. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm

etnia, edad y localidad geográfica es un problema común a todos los sectores en la región para medir el empleo verde. Así mismo, la calidad del empleo está vinculada a las condiciones básicas de trabajo y a la capacitación de mujeres para su incorporación en los distintos niveles, técnicos y directivos.

En la agricultura, las mujeres se dedican en particular a la producción de alimentos para el consumo familiar, y en su mayor parte tienen formas de empleo atípicas u ocasionales. Tienen menos probabilidades que los hombres de obtener un empleo asalariado y, en caso de obtenerlo, es más probable que se trate de un empleo a tiempo parcial, estacional y/o mal remunerado en la economía informal.

Los obstáculos que enfrenta la mujer para acceder al empleo verde en la región están muy diferenciados en el sector rural, sobre todo en los trabajos de tipo agropecuario, en los cuales se presenta una asociación entre trabajo remunerado y no remunerado con la distinción entre el trabajo doméstico y de cuidados y el trabajo que se vende en el mercado de empleo. Esto trae como consecuencia que una forma del trabajo agropecuario que no recibe remuneración se concentre en las mujeres y estas tengan menos acceso a los puestos de trabajo, ya que se considera únicamente a las personas que trabajan en condición de asalariadas o dependientes, en donde predominan los hombres, evidenciándose un sesgo de género en el acceso al empleo en este sector.

Las cargas globales de trabajo que suman el tra-

bajo remunerado y no remunerado son mayores entre las mujeres y se incrementan en el interior del país y en las poblaciones de menores ingresos, y donde no es posible contratar servicios de cuidados. Las asimetrías en las cargas globales de trabajo condicionan las posibilidades de participar en otras actividades y limitan el acceso directo a medios de vida (ONU Mujeres 2020).

Por otro lado, la división sexual del trabajo también puede identificarse a través de segregaciones horizontales y verticales de las mujeres en los puestos de trabajo, así como en los niveles diferenciales de contratación y ocupación. En la región se considera que la distribución del trabajo agropecuario y productivo está marcada por fuertes estereotipos de género en torno a qué roles, competencias, potencialidades y capacidades tienen y pueden llevar adelante mujeres y varones (FAO y MGAP 2021). Se tienen brechas de género en el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo en el agro. Estas brechas se conforman a partir de estereotipos de género, la concepción de la masculinidad está fuertemente asociada a la asunción de conductas riesgosas y el desarrollo de actividades altamente supeditadas a la fuerza física, que se utiliza como requerimiento masculino para el trabajo agrario sin considerar la relevancia de innovaciones y desarrollos tecnológicos a escala humana. En el mismo sentido la femineidad también está fuertemente estereotipada, se asocia a las mujeres con la maternidad y con ser cuidadoras naturales. Es por eso que se les asigna a las mujeres una carga social negativa como trabajadoras, sustentadas en supuestas necesidades de protecciones diferenciales.

El sector agropecuario emplea en términos generales perfiles de trabajadores/as con menores niveles educativos al promedio de la economía, y se observa la contratación como personal calificado de personas con nivel educativo máximo de educación primaria, lo que las lleva a concluir la existencia de una forma de calificar en el sector diferente al sistema educativo formal.

Esto genera obstáculos en el acceso al empleo por parte de las mujeres, ya que influye en esto

la existencia de menores trayectorias laborales y, consecuentemente, de menor experiencia en las tareas demandadas por el sector empleador. Asimismo, indican la existencia de segregación horizontal y vertical en el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado dependiente del sector que afectan tanto a las ocupaciones con bajo nivel de especialización como a las profesionales y especialistas.

En algunos planes de adaptación al cambio climático, como el de Uruguay, se ha identificado como una variable de género vinculada a ingresos, acceso al empleo, carga global de trabajo y educación a la condición de jefatura monoparental que mayoritariamente es femenina, lo cual afecta sobre la carga global de trabajo, incrementando la pobreza de tiempo y la falta de autonomía económica y física, lo que incide sobre las posibilidades de desarrollar capacidades de adaptación (Gob Uruguay 2020).

El sector turismo en la región emplea a un importante porcentaje de mujeres, pero las oportunidades de empleo son desiguales, el trabajo femenino es más precario y bajo condiciones que no se encuentran enmarcadas en la normativa laboral, en particular durante las temporadas altas. Sin embargo, las mujeres encuentran mejores oportunidades de inserción laboral, no obstante, presenta patrones de segmentación ocupacionales muy marcados que dejan a las mujeres en ocupaciones con bajo requerimiento de calificación. Además, la pandemia COVID-19 ha acelerado la digitalización y ha puesto de relieve las consecuencias de la brecha digital que es mayor en las mujeres que tienen que capacitarse para trabajar por cuenta propia y aumentar su capacidad de utilizar herramientas digitales y recursos en línea para racionalizar sus operaciones y ofrecer flexibilidad.

Las mujeres en el sector de energía en la región representan sustancialmente menos de la mitad de la fuerza laboral, y continúan siendo subrepresentadas en posiciones de liderazgo, tanto en el sector público como en el privado, y además no están igualmente representadas en toda la cadena de valor del sector, esto evidencia la falta de igualdad de oportunidades, principalmente económicas, entre hombres y

mujeres generadas por los **proyectos e incentivar** la incorporación de mujeres a empleos no tradicionales dentro del sector que consideren hacer la transición a sistemas energéticos más limpios y tecnológicamente más avanzados.

Es importante mencionar, que, para la creación de los empleos verdes, se necesita a la transición justa para el proceso de enverdecimiento y cómo se puede realizar este en base a la justicia social. Es así que algunos países de América Latina (Argentina, Chile, Colombia y Costa Rica) en sus últimas actualizaciones de las NDC 2020 sobre la base de sus compromisos en el marco del Acuerdo de París han incluido la transición justa como un pilar social importante para la definición de una estrategia.

Argentina en la actualización de su NDC tiene como un eje rector “Trabajo y Transición justa” y considera el trabajo decente y empleos sostenibles. Mientras que Chile, tiene un nuevo pilar social “Transición Justa y Desarrollo Sostenible” y establece como meta la elaboración de la “Estrategia para Transición Justa” para el año 2021. La NDC actualizada de Colombia establece acciones climáticas siendo una de ellas transición justa de la fuerza laboral. Por otro lado, Costa Rica, presenta en su NDC elementos de transición justa que están integrados de manera transversal a través de toda su NDC e incluye una sección sobre justicia social, climática y transición justa. Al 2022, Costa Rica tiene como meta un diagnóstico de empleos verdes

que analice el estado del empleo verde en el país, incluyendo la identificación de empleo verde vinculado a las principales cadenas de valor existente y potencial, y también elaborar una Estrategia de Transición Justa para el país, acompañada de una Política Nacional de Empleos Verdes.

Como se mencionó en la sección 1.2, para una transición justa es necesario incorporar el enfoque de género en las políticas de transición que incluyen las condiciones de trabajo decente para las mujeres. En América Latina todavía se conoce poco sobre relación entre las políticas laborales, el proceso de transición energética y el potencial de impulsar políticas de igualdad de género en el sector⁴².

Sobre la base de la información revisada, información sobre los compromisos ambientales, estudios previos, estadísticas del mercado laboral relevantes de Argentina, Costa Rica y Uruguay, se han considerado algunos sectores a nivel país para su análisis (ver tabla 3). Se verá en la sección 8 Informes país.

Sectores verdes para este estudio, se consideran aquellas ocupaciones que cumplen con las condiciones de empleo decente de acuerdo a la OIT y que procuran la calidad y protección del medio ambiente.

⁴² <https://blogs.iadb.org/energia/es/la-transicion-energetica-una-oportunidad-para-desarrollar-politicas-de-genero/>

Tabla 3.

Matriz de sectores verdes* priorizados a nivel de políticas y programas con enfoque de género y empleo verde

	Argentina	Costa Rica	Uruguay
Sectores verdes*	Agricultura Ganadería Energía Turismo	Agricultura Turismo Energía Residuos	Agricultura Ganadería Energía Residuos

*Nota. Los sectores económicos clave de la agenda de empleo verde y transición justa.

Fuente: Elaboración propia

La particular vulnerabilidad de las mujeres en la sociedad, en el mercado laboral y ante el cambio climático puede ser explorada desde los mercados laborales donde se hace presente una confluencia de variables sociales, económicas, educativas, geográficas y hasta idiosincráticas y culturales que explican y determinan la participación de la mujer en la fuerza de trabajo



4. Caracterización y determinantes de la participación de la mujer en los empleos verdes de los países meta 2016-2020

El cambio climático, que afecta de manera indiferente a los países desarrollados y en desarrollo, se constituye como una de las preocupaciones latentes a nivel global. Y pese a que los países de América Latina y el Caribe (ALC) son los que menos involucramiento han tenido en las causas del cambio climático, son de los más expuestos a sus consecuencias negativas, debido a la vulnerabilidad de sus territorios, población y actividades económicas frente a sucesos ambientales extremos. De acuerdo con ello, las mujeres y los hombres de los sectores con mayor dependencia del clima son probablemente los más perjudicados.

4.1. La participación de la mujer en los sectores económicos priorizados y en el empleo verde de los países meta

Considerando los sectores económicos priorizados en este estudio y de acuerdo con la tabla 3, se observa que registran una importancia significativa en el crecimiento de las economías de los países meta⁴³. Al respecto, los sectores económicos priorizados para Argentina representan el 41.1% de su PIB total en el año 2020, mientras que en Costa

Rica y Uruguay representan el 15.3% y 8.5% en el año 2019, respectivamente⁴⁴.

Asimismo, en Argentina, el sector energía es el que tiene mayor distribución porcentual del PIB con 30.5%, mientras que **el sector turismo** solo concentra el 1.5% del PIB en 2020, 0.8 puntos porcentuales menos que el año 2015. **Al respecto, este último tiene una elevada participación del empleo activo femenino (43.9%)** en comparación a los sectores de energía (20.6%) y ganadería (17.9%). De manera similar, el sector turismo en Costa Rica concentra el 7.5% del PIB en 2020, seguido de la agricultura (5.1%) y energía (2.7%). **En Costa Rica la participación de la fuerza laboral femenina ha aumentado en el periodo de análisis, pasando de 56.1% en 2015 a 61.9% en 2020.** Por último, en Uruguay la agricultura y la ganadería representan recursos fundamentales en su producción económica. Estos sectores representan en el 2019, el 1.6% y 3.9% del PIB uruguayo.

43 Para efectuar los cálculos de aporte al Producto Bruto Interno (PBI) o Valor Agregado (VA) se considera todo el sector económico.

44 Fuente: Elaboración propia usando datos del Banco Central del Uruguay (2016-2019); Instituto Nacional de Estadística y Censos República Argentina (2016-2020); Banco Central de Costa Rica (2016-2019).

Notas: (*) Para el caso de Argentina, el % PEA hombre y mujer es desde el 2016. (**) El % PIB para Costa Rica y Uruguay es del 2019. (***) Sector Turismo considera "Actividades de alojamiento y servicios de comida". (+) Sector Turismo considera "Hoteles y Restaurantes".

Elaboración: Propia.

La particular vulnerabilidad de las mujeres en la sociedad, en el mercado laboral y ante el cambio climático puede ser explorada desde los mercados laborales donde se hace presente una confluencia de variables sociales, económicas, educativas, geográficas y hasta idiosincráticas y culturales que explican y determinan la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. La participación de la mujer en el mundo laboral sumada a la transición en el enverdecimiento de las economías nos permite evidenciar tendencias, patrones y dinámicas asociadas a las brechas de género históricas; así como las barreras, desafíos y retos que enfrenta para revalorizar su trabajo y su participación en los empleos verdes.

Ahora bien, considerando la definición de OIT⁴⁵ para los empleos verdes⁴⁶, y efectuando los cálculos que nos permitan identificar a los empleos verdes desde las cuentas nacionales y dentro de los sectores económicos priorizados de acuerdo con la tabla 3 y el anexo 1, podemos evidenciar que, **las iniciativas destinadas a hacer frente al cambio climático han generado 242,018 empleos verdes**, en promedio, dentro de los sectores económicos priorizados en los países meta durante el periodo 2015-2020. Sin embargo, **estos empleos no ofrecen las mismas oportunidades para promover la igualdad en la participación entre hombres y mujeres** ya que, por ejemplo, **la cantidad de empleos verdes femeninos en los sectores económicos priorizados de los países meta es de 54,915 en 2020, apenas el 24.1%** de la cantidad total

45 https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_214247_ES/lang-es/index.htm

46 Una vez identificado los sectores priorizados por país en la tabla 3, se utiliza el concepto definido de empleo verde la OIT: “los empleos verdes son empleos decentes que contribuyen a la conservación, restauración y mejora de la calidad del medioambiente en cualquier sector económico”. Los empleos verdes reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos aumentando la eficiencia del consumo de energía, materias primas y agua, descarbonizando la economía y reduciendo la emisión de gases de efecto invernadero, minimizando o evitando cualquier forma de residuo y contaminación, restaurando los ecosistemas y la biodiversidad, y permiten adaptarse al cambio climático.

de empleos verdes en estos sectores y países; en contraposición de sus pares masculinos que explicaron el 75.9% del empleo verde total.

Al efectuar un análisis detallado con los datos disponibles se evidencia que existe una menor participación femenina en todos los sectores económicos priorizados en este estudio sin excepción. **En Argentina, Costa Rica y Uruguay, la participación femenina en los empleos verdes de los sectores económicos priorizados es equivalente a 28.5%, 22.1% y 18.4%**, respectivamente, en 2020.

Si exploramos la distribución de los empleos verdes femeninos en los sectores económicos priorizados para los países meta cinco años antes de la pandemia, observamos que, en **Argentina, el turismo ha concentrado el mayor porcentaje de mujeres trabajadoras en el periodo analizado, siendo en el 2016 equivalente a 80.6%**, pero una vez llegada la pandemia en 2020 la situación para las mujeres vino con un acentuamiento en la brecha de participación que contrajo el empleo femenino en el turismo en más de 13 puntos porcentuales (67.3%). El efecto opuesto ha ocurrido en **los sectores de la agricultura y la energía, donde la tendencia ha sido creciente incluso durante el año del inicio de la pandemia, siendo en 2020 un porcentaje de 8.5% y 21.5%, 7 y 7.4 puntos porcentuales** más que en 2016, respectivamente.

En el caso de Uruguay, la distribución del empleo verde femenino se ha concentrado más en los sectores de la ganadería y la agricultura en los últimos cinco años, siendo en el 2015 igual a 41.3% y 29.7%, respectivamente. Sin embargo, esta distribución ha presentado una ligera tendencia decreciente, siendo igual a 40.5% y 24.3% en el 2020, respectivamente. El sector energético uruguayo es el que ha presentado un mayor crecimiento en la participación de empleo femenino, siendo 32.7% en 2020, 6.3 puntos porcentuales más que en 2015. **De otro lado, el sector desechos es el que concentra menos mano de obra femenina uruguayo** y

su tendencia ha sido bastante constante, incluso durante la pandemia, representando en 2020 un porcentaje cercano al 2.5%.

De manera similar, en Costa Rica el sector que concentra más trabajadoras en empleos verdes es el turismo, durante los últimos cinco años previos a la pandemia (2020) ha mantenido una tendencia decreciente, que se acentuó más en 2020 alcanzado un 54.1% de participación femenina. **En el caso del sector agrícola, la tendencia ha aumentado en los años previos a la pandemia, ascendiendo en 2020 a 21.6%** (2 p.p. más que en 2015). Y, por último, **el sector que ha presentado un mayor dinamismo en este periodo de análisis es el sector energético, cuyo porcentaje en 2020 ha sido 24.3%**, 11.1 p.p. por encima de la cifra del 2015.

4.2. Caracterización de la participación de la mujer en los empleos verdes de los países meta

La pandemia ha acentuado aún más la brecha de participación de la mujer en los empleos verdes de los sectores y países priorizados en este estudio.

La evolución de **la participación de la mujer en los empleos verdes de los sectores económicos priorizados ha decrecido en el periodo 2017-2020**, incluso más desde el inicio de la pandemia. Al respecto, **el sector de turismo en Argentina y Costa Rica ha perdido más de 19,000 y 8,600 puestos de trabajo femeninos por el contexto de la crisis sanitaria en 2020**, equivalente a un decrecimiento del 51.5% y 48% de empleo verde femenino con respecto al año anterior. **Esto significa que cinco de cada diez trabajadoras en el sector turismo perdieron el puesto de trabajo al cierre del 2020**⁴⁷. Este sector ha sido el más afectado en

toda su cadena (alojamiento, hotelería, restaurantes, agencias de turismo, operadores internacionales, transportes nacionales e internacional, producción de alimentos y artesanías) y seguramente es el que más tardará en recuperarse dados los lineamientos establecidos por los gobiernos (Falcón et al 2021). La dificultad de generar ingresos pone al sector en un escenario que imposibilita el pago de remuneraciones a los trabajadores y proveedores de la cadena de valor de esta actividad.

El empleo verde femenino en Uruguay ha tenido un comportamiento más favorable y positivo para los sectores de agricultura y energía en 2020, los cuales han generado 879 y 148 empleos verdes femeninos, equivalente a un aumento del 6.7% y 31% con respecto al año anterior, respectivamente. **Esto quiere decir que en sectores como la agricultura y energía las mujeres participan 7 y 3 de un total de 10 trabajadores, respectivamente.** En esa línea, se estima también que la participación de las mujeres explica el 16.3% y 26.4% de los empleos verdes en los sectores de agricultura y energía en 2020, 1 y 6.4 puntos porcentuales por encima de los porcentajes del año previo.

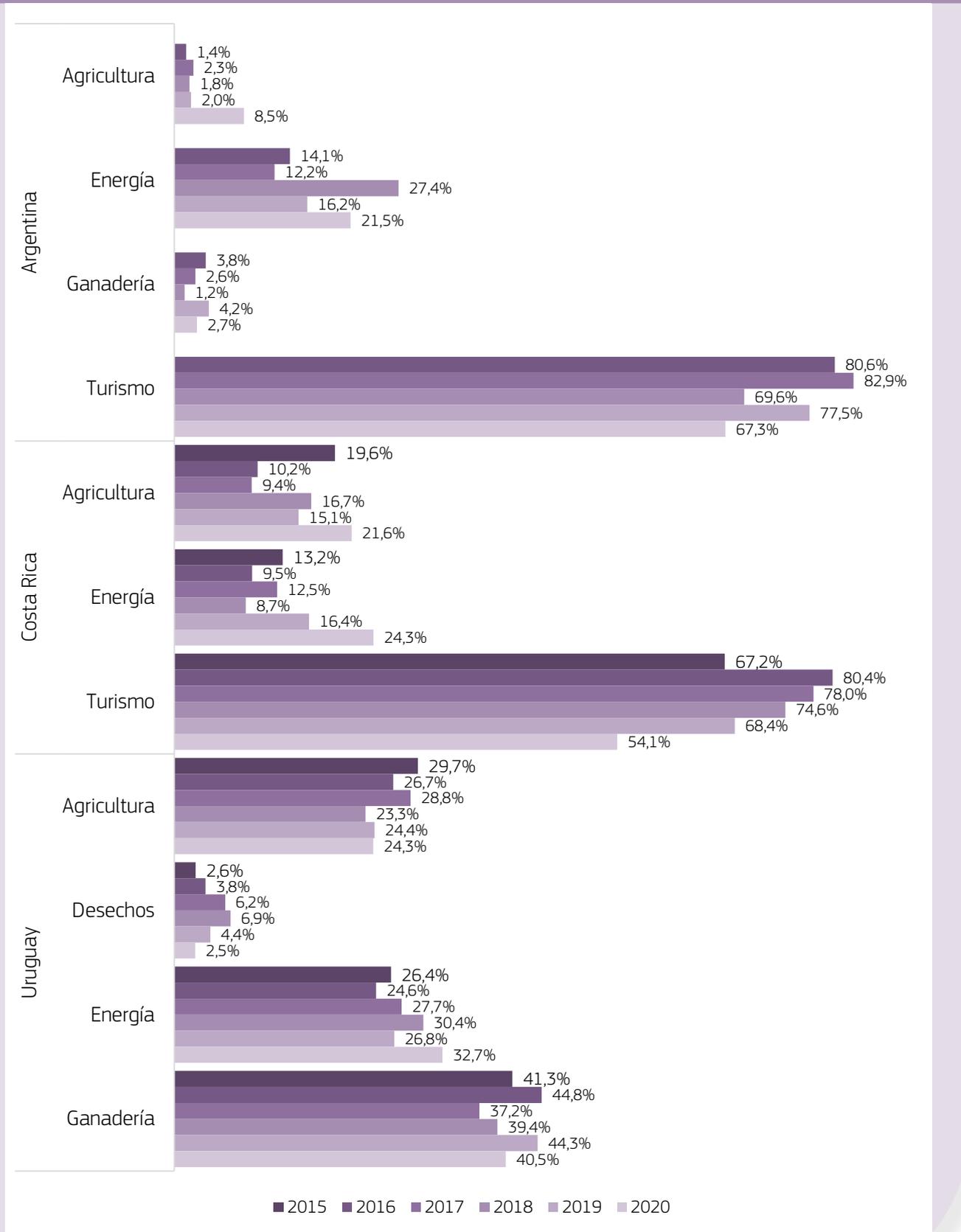
Es importante mencionar que en el sector energético se observa una creciente participación de las mujeres en los empleos verdes para los tres países meta. En Argentina el porcentaje de mujeres con un empleo verde en el sector energético creció de 14.1% en 2015 a 21.5% en 2020. De similar manera en Costa Rica se registra un incremento de 13.2% en 2015 a 24.3% al cierre del 2020. En Uruguay, el porcentaje de mujeres con empleos verdes en el sector energético se ha mantenido constante por encima del 24% entre el 2015 y 2019, para luego crecer hasta alcanzar un 32.7% de los empleos verdes energéticos generados en 2020.

En Uruguay se implementaron medidas tempranas en la descarbonización de la generación de energía eléctrica que ha permitido promover la reducción de emisiones en el sector transporte, correspondientes al

⁴⁷ Elaboración Propia. Con datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (2016-2020), Argentina.

Gráfico 1.

Distribución de los empleos verdes femeninos en los sectores económicos priorizados en Argentina, Uruguay y Costa Rica, 2015-2020 (en porcentajes)



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (2016-2020), Argentina – Encuesta Continua de Hogares (2015-2020), Uruguay – Encuesta Continua de Empleo (2015-2020), Costa Rica.

55% de las emisiones del sector energía en 2015, a través del desarrollo del transporte eléctrico. Por otra parte, en el marco de la “Política Energética 2005-2030”, Uruguay ha hecho un gran esfuerzo para contar con una matriz eléctrica con gran participación de energía hidroeléctrica, eólica, biomasa y solar que le permite generar electricidad casi en su totalidad renovable (entre 2017 y 2020 el 97% de electricidad generada fue de origen renovable). Además, posee abundantes recursos renovables (eólicos y solares) con buena complementariedad durante el día y la noche que podrían ser generados de forma competitiva (Balance Energético Nacional 2020, Ministerio de Industria, Energía y Minería).

Adicionalmente, **las emisiones totales del sector energético uruguayo en relación con su PBI son muy bajas respecto al promedio mundial.** En 2015, la intensidad de emisiones del sector fue de 119 g CO₂/USD, la tercera parte de la intensidad mundial e incluso muy por debajo del promedio de los países de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE)⁴⁸. La transformación estructural de la matriz de generación eléctrica ha permitido una disminución a la mitad de las emisiones absolutas en el 2017 respecto al 1990, a pesar de casi triplicarse el consumo eléctrico. Esta reducción se alcanzó gracias a la implementación de medidas que promueven la incorporación de energías renovables no tradicionales (eólica, fotovoltaica, residuos de biomasa) sumadas a la fuente hidráulica tradicional (Samaniego et al 2019).

A pesar del favorable panorama en el sector energético otros sectores, como **el sector de desechos, mantienen una dinámica bastante diferenciada respecto al avance del enverdecimiento y la decencia de los empleos, producto también de los niveles de sofisticación y productividad que presenta este sector.** La experiencia de Uruguay respecto del

sector desechos es bastante conocida en la región, debido a que entre 2004 y 2007, a través del La Ley 17.849 Uso de envases no retornables⁴⁹, popularmente conocida como “Ley de envases” y su Reglamento Decreto 260/007, se buscó promover el componente social dentro del sistema de gestión de envases, entendiendo conveniente viabilizar procesos de inclusión social en los sistemas de gestión de residuos de envases⁵⁰ de forma que consideren adecuadamente a quienes los clasifican y se constituyan en una forma de apoyo a la generación de puestos de trabajo formales. Asimismo, en el punto c del art. 4º, el decreto establece que los planes de gestión deben “contribuir a la inclusión social de los clasificadores, a través de la formalización del trabajo en los sistemas de recolección, clasificación y/o valorización de envases, contemplando la realidad social de cada área geográfica”. Este tipo de normas cobra especial relevancia para promover la creación y transformación de empleos en empleos decentes y dignos. **Considerando que la mujer explica casi el 15% de los empleos verdes en el sector de desechos uruguayo, el porcentaje menos elevado entre los 4 sectores de empleo verde⁵¹, y que su participación ha venido decreciendo de manera constante durante el periodo 2015-2020**, en promedio se contrajo 62.7%, resulta urgente promover políticas que ayuden en la transición hacia el enverdecimiento y que a su vez puedan generar una mayor productividad y competitividad y con ello la creación y transformación de los empleos hacia aquellos que reivindiquen la condición de las trabajadoras en este sector.

Durante la pandemia, las trabajadoras del sector desechos de Uruguay sufrieron aún

49 https://www.unpei.org/files/sites/default/files/e-library_documents/doc%20202%20ley%20envases%20imprensa.pdf

50 No se trata solo de envases de bebidas o productos lácteos, también están obligados quienes comercialicen café, té, yerba y especias, productos de panadería y galletería, productos de cacao y artículos eléctricos y electrónicos, envases plásticos, de cartón, entre otros.

51 La mujer explica el 23.2%, 17.4% y 17% de los empleos verdes en el sector energía, ganadería y agricultura en Uruguay, respectivamente.

48 Primera Contribución Determinada a nivel Nacional al Acuerdo de París. Decreto del Poder Ejecutivo Número 310 del 3 de noviembre de 2017, en el marco del Acuerdo de París.

más la contracción del empleo verde, al cierre del 2020 se destruyeron más del 37.7% de los empleos verdes en este sector priorizado para las mujeres. La razón fundamental se debe a que este sector llegaba hasta antes de la pandemia con una dinámica que imponía graves problemas de informalidad laboral, pobres condiciones laborales y bajas remuneraciones, escollos que deben superarse para repotenciar la generación de empleos verdes.

Asimismo, en **Costa Rica existe una producción creciente de residuos sólidos**, que alcanza las 3,982 toneladas diarias⁵², de las cuales el 78.7% de los residuos o 3,132 toneladas diarias son depositadas en rellenos sanitarios y vertederos, del resto de materiales se desconoce su paradero (Rudin et al 2019). **Ante este panorama, es importante considerar la promoción de la incorporación de los recicladores informales a la fuerza laboral legítima en ese sector, sobre todo de mujeres que se dedican a la gestión de residuos sólidos, considerando que se debe contemplar los costos de salud y económicos para aminorar los efectos ambientales en este sector.**

Como lo mencionado en secciones precedentes, **para que el empleo en los sectores económicos priorizados sea considerado como empleo verde necesariamente debe propender a contribuir en términos de protección de la calidad ambiental y alcanzar condiciones laborales de empleo decente.** Para lograr este objetivo **es importante mejorar los índices de formalidad especialmente en las categorías donde las mujeres se encuentran más expuestas, como el trabajo independiente o cuentapropista y los trabajadores familiares no remunerados o auxiliares, por último, promover el alcance del empleo**

asalariado en condiciones de empleo decente para lograr impactar en la generación y creación de empleos verdes. En este camino, posiblemente el empleo verde enfrente dos grandes desafíos. Por un lado, promover una mejora significativa de las condiciones laborales de las trabajadoras, esto implica necesariamente lograr la condición básica de la formalidad laboral. Por otro lado, promover en el sector privado el uso, transformación y adaptación de tecnologías más limpias y amigables con el ambiente, para esto el sector público juega un rol trascendental en la generación, promoción y recreación del ecosistema normativo y regulatorio que promueva esta transición de manera sostenible.

La **categoría ocupacional** de cada trabajador es producto de un proceso de elección voluntaria y obedece a razones exógenas y que pueden ser consecuencia de la ausencia de alternativas en el mercado laboral. **En los tres países meta y considerando los sectores priorizados, existe una mayor concentración de mujeres en la categoría ocupacional de empleadas** (que tienen un empleo), aunque su tendencia ha disminuido con el tiempo, resultando en cifras de 67.9%, 55.6% y 48% para Argentina, Costa Rica y Uruguay en 2020, respectivamente. Asimismo, **existe apenas un minúsculo porcentaje de mujeres que son empleadoras o patronas en estos sectores y países, estimando valores de participación cercanos al 2.8%, 5.4% y 7.5%** del total de empleo verde femenino.

En el caso de las **trabajadoras independientes**, (Apella & Casanova 2008) mencionan que estas se caracterizan por valorar en mayor medida atributos como la flexibilidad horaria y la independencia y la posibilidad de acceder a mayores ingresos. En línea con ello, **la participación de las mujeres en la categoría de trabajadores independientes en los sectores económicos priorizados de los países meta se encuentra en 27.3%, 41.6% y 27.3% en Argentina, Costa Rica y Uruguay** en 2020, respectivamente. **Cabe resaltar que las mujeres independien-**

52 Ministerio de Salud (MINSa). (2016). Plan Nacional para la Gestión Integral de residuos 2016-2021. Obtenido de: <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos/sobre-el-ministerio/politicas-y-planos-en-salud/planes-en-salud/3025-plan-nacional-para-la-gestion-integral-de-residuos-2016-2021/file>

tes todavía enfrentan mayores dificultades para acceder al crédito, con esto mayores dificultades de sostener sus negocios y hacerlos crecer; así como a los beneficios de la protección social.

El trabajo no remunerado, también denominado trabajo no monetarizado, es aquel donde no existe un pago directo por el tiempo de trabajo aplicado (Delfino et al 2018). **En Argentina y Costa Rica, es posible observar una amplia desigualdad existente en la distribución de la mano de obra femenina por categoría ocupacional**, en donde las trabajadoras familiares no remuneradas representan el 2.1% y 5.7% del total de la población activa femenina en 2020. Para el caso de Uruguay, el porcentaje de trabajadoras ha tendido a crecer en el periodo 2015-2020, pasando de 8.5% en 2015 a 17.2% en 2020.

Así también, existe una disparidad en el **nivel educativo de las mujeres trabajadoras** en los sectores económicos priorizados, en donde **la proporción de mano de obra femenina con nivel educativo básico concentra el mayor porcentaje en Argentina, Costa Rica, Uruguay con 64.4%, 84.9% y 81.5%**, en promedio, para el periodo 2015-2020, respectivamente. Al observar estas cifras por categoría ocupacional en 2020, se puede apreciar que es común, **en los tres países meta, que el 90%, 93.6% y 90.3% de las trabajadoras familiares no remuneradas tengan solo educación básica en Argentina, Costa Rica, Uruguay**. De manera similar, las trabajadoras independientes presentan un alto porcentaje de nivel educativo básico en estos países con 69.3%, 83.6%, y 81.3%, respectivamente.

En cuanto al **grupo etario, la distribución de las mujeres trabajadoras de los sectores prioritarios se concentra en el grupo de 30 años a más, siendo en promedio 59.5%, 73% y 83.2% en Argentina, Costa Rica y Uruguay** para el periodo 2015-2020, respectivamente. A nivel de categoría ocupacional, la tenden-

cia es similar ya que la mayoría de mano de obra femenina sea empleada, patrona, independiente o trabajadora familiar no remunerada se concentra en el grupo etario mayor a 30 años. Al respecto, **las trabajadoras familiares no remuneradas son el grupo más vulnerable en cualquier grupo etario ya que en Uruguay, Costa Rica y Argentina representan el 82.5%, 74.5% y 47.6%** del total de mano de obra femenina de los sectores económicos priorizados.

De acuerdo con las determinantes y características de la participación de la mujer en los empleos verdes, es preciso mencionar que las **micro y pequeñas empresas (MYPE) concentran una significativa participación del empleo femenino en los países meta**. Así, **el involucramiento del sector privado es clave en la transición hacia economías más sostenibles**, al ser fuente de innovación, financiamiento y conocimientos técnicos y uno de los principales actores en el proceso de adopción y transferencia de tecnología para sumar en la transición hacia el enverdecimiento. En los tres países meta en 2020, **se observa que existe una mayor participación del empleo femenino verde en las microempresas de 1 a 10 trabajadores, con una representación promedio del 74.3%**, mientras que solo el 11.7% de las empleadas mujeres trabajan en empresas medianas de 11 a 50 trabajadores y el 14% de las trabajadoras en empresas de 50 a 100 trabajadoras.

Otras de las características importantes en la creación de empleos verdes y el enverdecimiento de los empleos existentes es la **informalidad laboral**. De los tres países meta y considerando a los sectores económicos priorizados, **Costa Rica es el que registra mayor crecimiento de la tasa de informalidad femenina**, presentando una tendencia creciente en los últimos 5 años, **pasando de 52.5% en 2015 a 63.4% en 2020**. Si se compara la cantidad de empleos netos creados, en el mismo periodo y en los sectores priorizados, con la cantidad de empleos informales se puede observar que **6 de cada 10 empleos netos creados fueron empleos informales para las mujeres**

trabajadoras costarricenses. Lo mencionado previamente plantea una problemática grave dentro de la estructura del empleo en los sectores priorizados en Costa Rica, y es que el empleo creado durante este periodo ha sido principalmente informal.

En el caso de Argentina, el flagelo de **la informalidad laboral ha golpeado, en promedio, a un 39.6% de la población femenina ocupada en los sectores priorizados en los últimos 5 años.** De acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares (2020), la informalidad de la mano de obra femenina se ha intensificado en los últimos 5 años, pasando de 36.9% en 2015 a 46.3% en 2020.

Por otra parte, **Uruguay presenta una menor tasa de informalidad en América Latina,** habiendo logrado reducir 16 puntos porcentuales en la tasa de informalidad laboral entre 2004 y 2019. Sin embargo, al observar la informalidad de la mano de obra femenina en los sectores priorizados no deja de ser una problemática atendible de altísima prioridad, ya que se traduce en 27.4% de trabajadoras mujeres informales en el 2020.

La informalidad laboral femenina es heterogénea entre los países y más aún entre los sectores económicos, ya que está sujeto a los modos de producción y la heterogeneidad productiva que pueda derivarse de ellos. Sin embargo, es posible atribuirle algunas regularidades, patrones y tendencias.

En Argentina, la ganadería ha mantenido un crecimiento sostenido de la tasa de informalidad femenina en los últimos 5 años, pasando de 42.5% en 2016 a 49.1% en 2020, respectivamente⁵³. Este sector incluye un conjunto heterogéneo de actividades intensivas en tecnologías ahorradoras de trabajo y otras intensivas en empleo, en las cuales las condiciones laborales de los trabajadores no siempre son adecuadas (OIT 2019a). En el caso de la agricultura en Argentina,

⁵³ Elaboración Propia. Con datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (2016-2020), Argentina.

Costa Rica y Uruguay, la informalidad laboral para la mujer trabajadora siempre ha estado presente de manera constante, es así que el 24.6%, 54.1% y 26.1% de las mujeres en estos países se desempeñan en trabajos informales, respectivamente⁵⁴. Esto está asociado a la alta temporalidad y rotación del trabajo agrícola, la cual se basa en tener mano de obra por períodos reducidos de tiempo, sobre todo cuando es tiempo de cosecha y el clima es favorable para determinados cultivos (OIT 2019a).

El sector turismo en Argentina y Costa Rica se ha visto afectado por las medidas sanitarias impuestas por los gobiernos en el marco de la pandemia del COVID-19, registrando un crecimiento en la tasa de informalidad femenina del 43.9% y 64.9% en 2020, respectivamente. Este sector también presenta condiciones laborales no deseables: bajos salarios, horarios de trabajo irregulares, contratos estacionales, temporarios y a tiempo parcial, escasos beneficios y oportunidades de promoción y desarrollo profesional, rotación alta y marcada segregación vertical y horizontal (Dupeyras y MacCallum 2013; OIT 2019c).

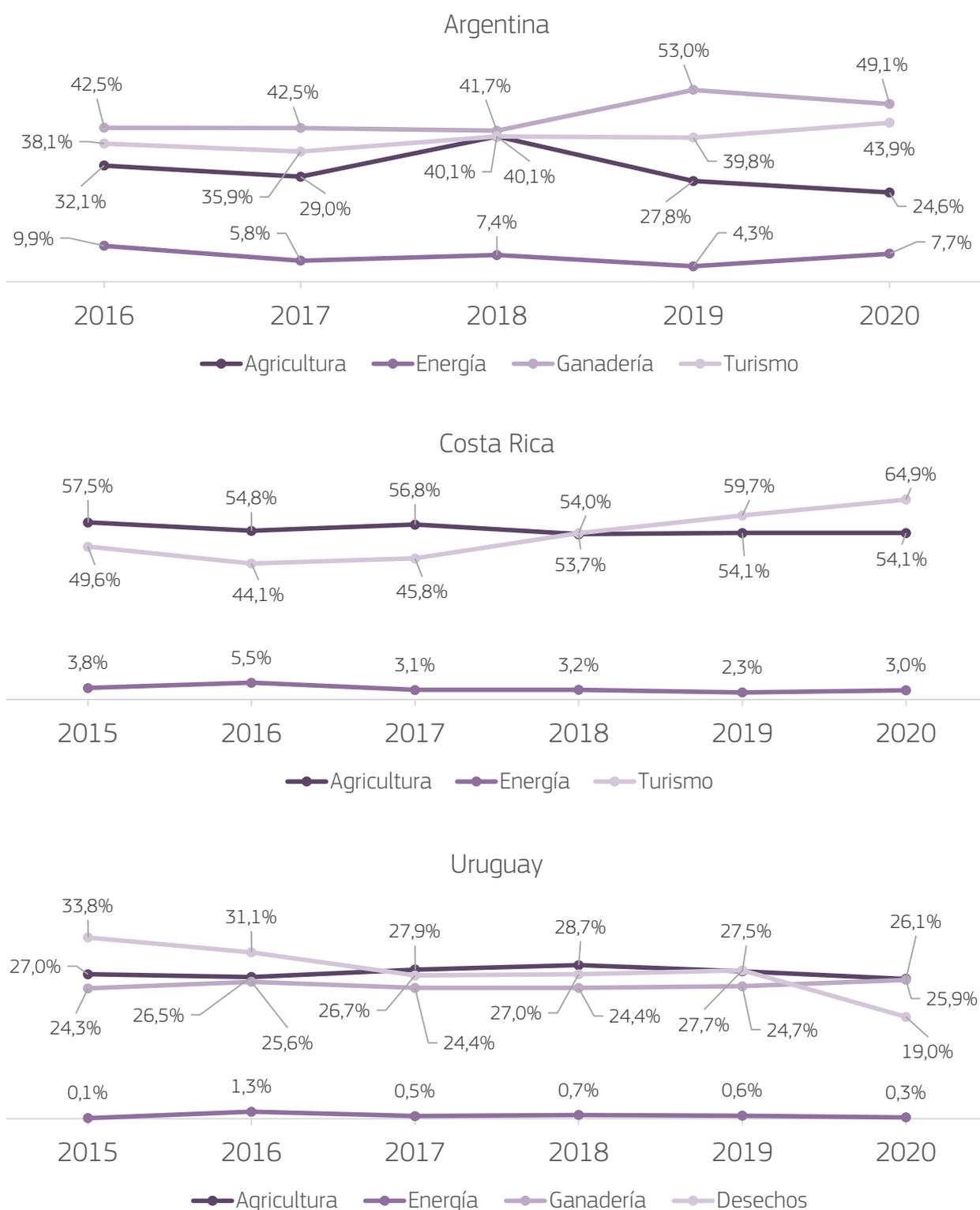
En Uruguay, el sector desechos es uno de los que genera riesgos importantes para la salud pública, el medio ambiente y el desarrollo económico, con mayor impacto en poblaciones vulnerables y de escasos recursos. Aproximadamente, el 6% de emisiones de CO₂eq del país corresponde al sector de desechos. Aun así, **la tendencia de la tasa de informalidad femenina se ha reducido desde el 2015 hasta el 2020,** estimando una tasa de 19% en el último año (2020), 14.8 puntos porcentuales por encima de lo registrado en 2015. Esto se debe principalmente a que el país ha venido implementando programas de inserción laboral como *Barrido Inclusivo*⁵⁵, que

⁵⁴ Con datos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (2016-2020), Argentina – Encuesta Continua de Hogares (2015-2020), Uruguay – Encuesta Continua de Empleo (2015-2020), Costa Rica.

⁵⁵ <https://montevideo.gub.uy/noticias/genero/presentacion-de-barrido-inclusivo-2020-2021#:~:text=Barri-do%20Inclusivo%20es%20un%20programa,en%20condiciones%20de%20exclusi%C3%B3n%20social>

Gráfico 2.

Tasa de informalidad de la mano de obra femenina en cada sector priorizado de los países meta, 2020 (en porcentaje)



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (2016-2020), Argentina – Encuesta Continua de Hogares (2015-2020), Uruguay – Encuesta Continua de Empleo (2015-2020), Costa Rica.

Nota: No se considera el sector Residuos de Costa Rica ya que no tiene representatividad muestral. Elaboración Propia

brinda experiencia e inserción laboral a mujeres mayores de 18 años que se encuentren en condiciones de exclusión social.

Respecto al **sector energético, en Argentina (7.7%), Costa Rica (3%) y Uruguay (0.3%), las mujeres trabajadoras informales en el sector energía representan menos del 10% de la mano de obra femenina para el periodo 2015-2020.**

Vulnerabilidad de la mujer ante el cambio climático. Las evidencias alrededor del mundo muestran fehacientemente que el cambio climático afecta de diferente manera y más agudamente a las mujeres. Respecto a los determinantes de vulnerabilidad relacionados con el género, es conveniente tener presente que **cuando ocurre un desastre, las mujeres y niñas tienen más probabilidades de morir que los hombres** (ONU MUJERES 2015). Al respecto, Peterson (2007) señala que la probabilidad de morir es 14 veces mayor para las mujeres en comparación a sus pares masculinos. Un ejemplo de ello es lo mencionado por Oxfam (2005) que señala que los hombres pudieron sobrevivir al tsunami en Sri Lanka porque se les había enseñado desde niños a nadar y subir a los árboles. Asimismo, UNFPA (2014) **resalta que las mujeres y las niñas son más vulnerables a la violencia y acoso sexual post desastres naturales y en las crisis humanitarias.**

En esa línea, **las mujeres y niñas dedican mayor cantidad de tiempo a la búsqueda y acopio de agua, alimentos y combustible, y en los cultivos para el auto sostenimiento;** actividades que ocupan su tiempo de manera desproporcionada al que emplean los hombres. A su vez, en regiones pobres, puede existir una significativa probabilidad de desnutrición ocasionada por la menor producción de alimentos (IPCC 2014). Asimismo, el cambio climático produce cambios en los recursos hídricos que afecta la calidad de agua y su disponibilidad, lo que ocasiona enfermedades diarreicas y aumenta el estrés físico y emocional de las mujeres.

Se ha evidenciado estudios donde la mujer tiende a una mayor probabilidad de lesiones, enfermedad y muerte debido a olas de calor e incendios (Torres et al 2019). Al respecto, la OIT (2019d) evidencia que **el estrés térmico es una de las principales consecuencias del calentamiento global y que impacta negativamente en la productividad laboral de los trabajadores ya que restringe sus funciones y capacidades físicas**⁵⁶. El estrés térmico se produce más en regiones donde las condiciones de mercado de trabajo son precarias, y es más habitual en la agricultura y la construcción, sectores que se caracterizan por una alta informalidad laboral. Es así como **los problemas que plantea el estrés térmico podrían ampliar las brechas actuales de género en el mercado laboral, sobre todo al empeorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras de la agricultura de subsistencia.** Además, las mujeres y las niñas presentan problemas para acceder a servicios de salud y de participar en espacios de capacitación (Ávila et al 2017). Del mismo modo, los roles tradicionales de género hacen que las mujeres pasen mayor tiempo en su casa aumentando su exposición a los insectos y a los órganos fosforados con los cuales se fumiga para controlar las epidemias. Todo esto las convierte en personas doblemente vulnerables. Por consiguiente, **la mayor vulnerabilidad de las mujeres frente a los efectos del cambio climático se relaciona primordialmente con desventajas económicas, políticas y sociales** (Schipper & Langston 2015).

Los riesgos climáticos son mayores en zonas rurales y pobres con crecimiento desordenado, que por lo general tienen precarias construcciones, y en áreas geográficas de alto riesgo ante fenómenos meteorológicos regulares y/o extremos. En estas áreas suelen residir mujeres y sus familias en situación de pobreza, que no cuentan con recursos suficientes para prevenir, adaptarse

56 De acuerdo a la OIT (2019d), la productividad laboral disminuye cuando la temperatura supera los 24 a 26 °C. Al alcanzar los 33 o 34 °C, con una intensidad de trabajo moderada, los trabajadores pierden un 50% de su capacidad.

o responder a los cambios. Luego de los conflictos bélicos, según la OIM (2008), **el cambio climático es la primera causa de migraciones en el mundo**. La ONU cifra en 200 millones las personas que para 2050 habrán sido obligadas a desplazarse por desastres con el clima. Entre las más afectadas mujeres sin recursos que constituyen el 80% del total, llamadas “refugiadas climáticas”.

El cambio climático amenaza a los ecosistemas, como al desarrollo económico, al trabajo decente y a los esfuerzos por reducir la desigualdad, en particular a países en desarrollo que dependen de recursos naturales como el agua, los alimentos, los medios de subsistencia y el combustible. Por ello, afecta particularmente al mercado laboral, a través de efectos directos, por aumentos en la intensidad de fenómenos meteorológicos extremos, que repercuten en las condiciones laborales y en la productividad.

4.3. Determinantes que impactan en la participación de la mujer en los empleos verdes de los países meta

En los países meta, las mujeres son las que tienen un menor ingreso laboral, mayor informalidad, menor protección social, bajos niveles educativos y constituyen el mayor porcentaje de las personas pobres. Al respecto, los hogares que tienen mujeres jefas de hogar en situación de pobreza ascienden al 9.9% en Uruguay en el 2020, 2.2 puntos porcentuales más que el año anterior. Mientras que, en Argentina y Costa Rica, la pobreza alcanzó el 42% y 30.4% en el segundo semestre de 2020, un aumento de 6.5 y 10 puntos porcentuales con respecto al año previo. De este grupo, las mujeres y los niños son los grupos con mayor vulnerabilidad.

La precarización laboral de las mujeres se ha agudizado aún más durante la pandemia del COVID-19, debido al impacto que ha tenido el desempleo en diversos sectores económicos. En Costa Rica, la tasa de desempleo para las mujeres se disparó

durante la pandemia, alcanzando un 30.4% en el segundo trimestre de 2020, 10 puntos porcentuales por encima de la tasa que registraban sus pares masculinos (ECE 2020). El patrón es similar para Uruguay donde el desempleo alcanzó una tasa de 12.4% en 2020, 3.8 puntos porcentuales más que la tasa masculina. En Argentina, la tasa de desempleo femenino en el año prepandemia (2019) era de 9.5%, pero luego ascendió a 11.9%, 1.7 puntos porcentuales más que la tasa de desempleo masculina.

La informalidad, una de las principales restricciones para la generación de empleo decente, es ampliamente explicada por la participación de la mujer. La tasa de informalidad en Argentina asciende a 29.9%, donde el 38.6% es explicado por el trabajo de las mujeres. De similar manera, en Uruguay y Costa Rica, la tasa de informalidad asciende a 20.3 y 44.3%, respectivamente, donde más de la tercera parte de la población informal (39.2% y 36.3%) es explicada por el trabajo femenino.

Un estudio de Paskin (2020) complementa este análisis mencionando que las mujeres tienen la mayor carga en la disrupción socioeconómica durante la crisis impuesta por la COVID-19. Esto se debe a su sobrerrepresentación en actividades profesionales en servicios y además que **las mujeres hacen frente en mayor parte a las responsabilidades de cuidado familiares**. En adición, las mujeres presentan un limitado acceso a los activos que pueden mejorar su capacidad de adaptación al cambio climático, tales como el restringido acceso a la tierra, el agua, los créditos; y, en áreas rurales, son excluidas de los procesos de tomas de decisiones, y reciben pocas capacitaciones o asistencias técnicas (Arana et al., 2017; Casas Varez, 2017; OIT, 2019b). Este panorama hace ver que las mujeres siguen asumiendo en mayor medida el trabajo no remunerado del cuidado en el hogar. Una carga que se ha multiplicado debido al cierre de centros educativos, guarderías, centros de cuidado y la apertura hacia otras modalidades de trabajo como el teletrabajo, teniendo que hacer frente a la atención no solo de niños y niñas, sino también de adultos mayores y familiares enfermos, en una situación que desgasta física y emocionalmente a las mujeres.

Box 1. La mujer rural y la agricultura en Uruguay y Costa Rica

Las mujeres rurales gestionan con frecuencia hogares complejos y adoptan múltiples estrategias de subsistencia. Existen actividades que las mujeres desempeñan en el ámbito rural que no se encuentran registradas dentro del “empleo económicamente activo”, tales como la producción de cultivos agrícolas, el cuidado de los animales, la elaboración y preparación de alimentos, el trabajo asalariado en agro empresas u otras empresas rurales, la recolección de combustible y agua, el cuidado de los miembros de la familia y el mantenimiento de sus hogares (FAO, 2011). El aporte de las mujeres a través de la agricultura es clave para mantener la seguridad alimentaria y el desarrollo y crecimiento de sus hogares y comunidades.

Es bien sabido que la agricultura es una de las principales actividades que se da en el ámbito rural. El desafío se intensifica debido a la extraordinaria vulnerabilidad de la agricultura al cambio climático. Los impactos negativos del cambio climático ya se manifiestan en la forma de menores rendimientos agrícolas y fenómenos meteorológicos extremos más frecuentes, afectando los cultivos y el ganado por igual. Se requerirán considerables inversiones en adaptación al cambio climático para mantener los actuales rendimientos y lograr los aumentos de producción necesarios.

En esa línea, las mujeres contribuyen de forma primordial a las actividades económicas agrícolas y rurales en los países en desarrollo. Es importante revelar que una participación más activa de la mujer en actividades económicas más productivas (agroindustria o exportación) puede repercutir en transformaciones en la agricultura rural y en la composición del hogar rural. La literatura señala que las agricultoras de los países meta tienen menos acceso a los recursos productivos y servicios que requieren (Chiappe, 2018). Asimismo, las mujeres tienen una menor

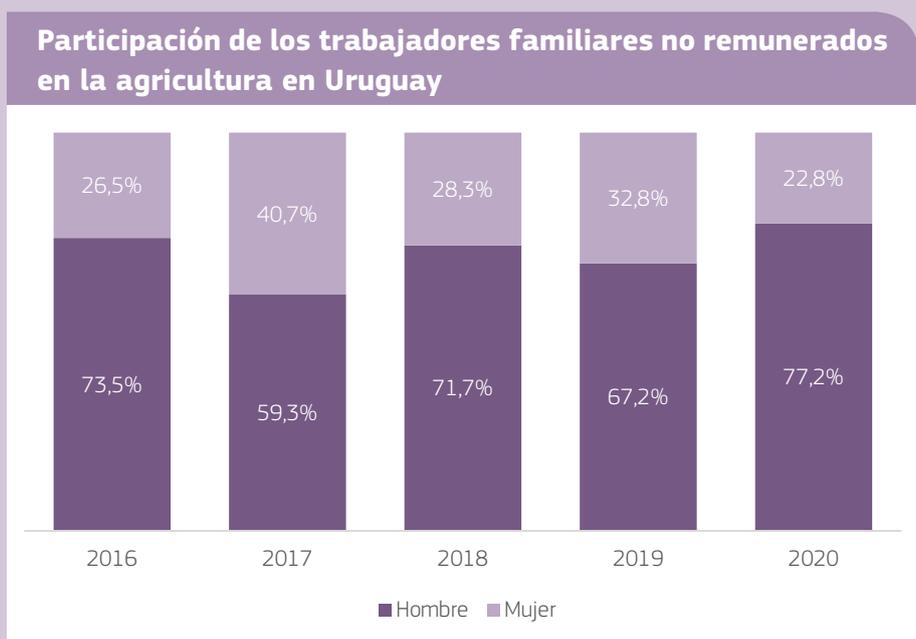
probabilidad que los hombres en tener títulos de propiedad de las tierras o ganado, adoptar nuevas tecnologías, acceder a crédito u otros servicios financieros, o recibir asesoramiento técnico o capacitación. Incluso, en la mayoría de veces, las mujeres ni siquiera controlan el uso de su propio tiempo.

En **Uruguay**, persisten barreras que permitan el acceso y permanencia de las mujeres rurales en el mercado de empleo, principalmente en empleos de calidad, lo que hace que la inmersión de las mujeres en el mundo laboral siga evidenciando importantes inequidades de género y ubicando a la población femenina en condiciones de desventaja notoria (Gulla et al 2020; Cardeillac et al 2016). Si observamos el porcentaje de mujeres trabajadoras no remuneradas pertenecientes al sector de la agricultura, se evidencia que se ha mantenido una tendencia decreciente prepandemia, pasando de 73.5% en 2016 a 67.2% en 2019; sin embargo, debido a la crisis del COVID-19, este porcentaje aumentó en 10 puntos porcentuales, siendo equivalente a 77.2% en el 2020. Esto refleja la vulnerabilidad que tienen las mujeres en este sector en plena pandemia.

En adición, de acuerdo al “Plan nacional de adaptación a la variabilidad y el cambio climático” para el sector agropecuario de Uruguay, las mujeres rurales son clave en la adaptación del sector agropecuario al cambio climático. Más del 50% de las productoras rurales no aplica medidas de adaptación al cambio climático en su actividad. Sin embargo, el 69% de ellas es consciente de que los cambios en el clima afectan bastante su producción y, a su vez, ya han tomado medidas para atenuar su impacto.

En el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) de Uruguay se ha trabajado junto con otras entidades uruguayas el documento “Voces de mujeres rurales organizadas: construyen una agenda nacional”, que identifica las principales necesidades y problemáticas vin-

Gráfico 3.



Fuente: Encuesta Continua de Hogares (2016-2020), Uruguay.
Elaboración Propia

culadas al género en el medio rural y propone líneas de trabajo. Es así que se destaca: i) generar políticas integrales que actúen sobre los roles culturalmente construidos, que recargan a las mujeres en tareas reproductivas limitando su desarrollo personal; ii) priorizar el acceso a la tierra de las mujeres jóvenes; iii) trabajar el relevo generacional sin afectar o desplazar a la mujer.

Por otra parte, en **Argentina** el 50% de la población rural son mujeres que labran la tierra, cuidan los animales, procesan la materia prima, plantan semillas que alimentan a pueblos enteros, labores que dependen en gran medida del clima. Estos trabajos se suman a las responsabilidades domésticas, como cuidar a sus hijos y cocinar para la familia, y en la mayoría de los casos, también recolectar leña y agua (Nores, 2018). Por tanto, son las que más dependen de los recursos naturales para su supervivencia. También representan una mayoría en las comunidades rurales que están expuestas a la sequía y desertificación.

Asimismo, de acuerdo a la Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), las mujeres rurales sufren mayores desigualdades ya que tienden a ser las más perjudicadas por la situación de pobreza y gran parte trabajan en el sector informal, perciben remuneraciones inferiores a las de sus pares por las mismas actividades, y tienen más complicaciones en el acceso a la tierra, a los créditos y a las capacitaciones. La situación del COVID-19 ha acrecentado la sobrecarga de trabajo con respecto al cuidado de los niños y adultos mayores.

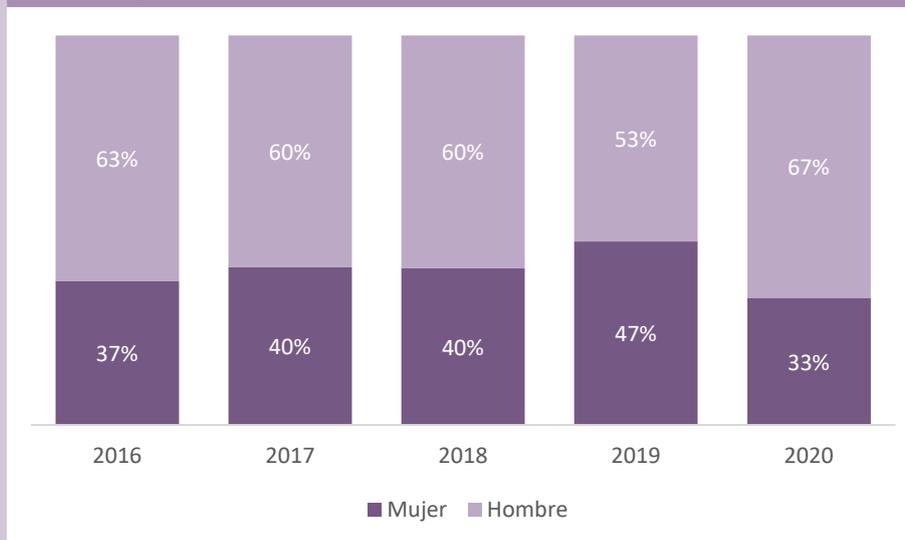
Las mujeres trabajan la tierra, pero no son las propietarias. Las mujeres constituyen el 51% de la población mundial y el 43% de la fuerza de trabajo agrícola de los países en vías de desarrollo. Sin embargo, la tierra apenas les corresponde en 1%. En el caso del sector rural en **Costa Rica**, el 11.3% de trabajadores que se dedica a las actividades agrícolas son mujeres en el 2020 (se evidencia una salida de mujeres trabajadoras respecto del 2010, donde la tasa

masculina fue de 73%, más del doble de la femenina). De otro lado, el porcentaje de mujeres trabajadoras no remuneradas ha mantenido una tendencia ascendente prepandemia hasta alcanzar en 2019 un 47.2%. Costa Rica tiene una economía muy basada en la agricultura y en el uso de recursos naturales que depende

ampliamente de la estabilidad climática. Entonces, cuando desaparece esta estabilidad, este sector deja de ser productivo y la mano de obra desaparece, apareciendo la migración climática que impacta principalmente en la mano de obra femenina dada su vulnerabilidad.

Gráfico 4.

Participación de los trabajadores familiares no remunerados en la agricultura en Costa Rica



Fuente: Encuesta Continua de Empleo (2016-2020), Costa Rica.
Elaboración Propia

La vulnerabilidad que caracteriza la condición laboral femenina se ve expuesta aún más en la informalidad. Las mujeres trabajadoras informales en los sectores económicos priorizados representan el 54.7% y 75.1% en Argentina y Costa Rica, respectivamente. Esto refleja la necesidad de atender un problema latente para generar las condiciones laborales que permitan el tránsito hacia la formalidad laboral y con ello el acceso a condiciones dignas de trabajo y de protección social. La creación y transformación de los empleos hacia empleos más verdes puede constituirse como una oportunidad estratégica para articular esfuerzos e instrumentos de política que coadyuven a propósitos y objetivos en común.

En general **la falta de visibilidad, los obstáculos y la desigualdad en los niveles de salario son algunas de las características en común que comparten las mujeres que se dedican a los sectores económicos priorizados en este estudio.**

Respecto a las brechas salariales, se observa que, en general **las mujeres tienen menores ingresos percibidos en relación con los hombres en todos los países observados (ver gráfico 5).** Cabe resaltar que **la brecha de género se ha ampliado con la llegada de la crisis sanitaria. Asimismo, las brechas salariales** representan *el menor porcentaje de*

salario que percibe una mujer trabajadora frente a sus pares masculinos por el mismo trabajo ofertado (véase anexo 2).

En los países meta y considerando los sectores priorizados, las mujeres argentinas, costarricenses y uruguayas perciben 51%, 55% y 65.4% menos de ingresos, en promedio, con respecto a los hombres en 2020, respectivamente.

Luego del tratamiento de datos disponibles **se evidencia una brecha de ingresos discriminatoria. Las mujeres argentinas en la agricultura ganan 22.8% menos que sus pares masculinos en 2020**. De similar forma, **en el sector energético perciben 67.4% menos de ingresos, en el sector ganadero su salario es 67.2% menor que el de los hombres y finalmente, en el sector turístico reciben un salario de 28.7% inferior a la de sus pares masculinos** por el mismo trabajo ofertado. A diferencia de lo experimentado en la agricultura argentina en 2020, **en el sector turismo se registra la menor brecha de ingresos para las mujeres** (cercano al 24%) en los últimos seis años.

En el sector argentino de la agricultura, la brecha de ingresos ha disminuido pasando 71.2% en 2016 a 22.8% al cierre del 2020, esto es positivo y significativo, pero este avance puede ocultar un efecto temporal producto de las medidas adoptadas por el gobierno frente a la pandemia, en donde las actividades esenciales no pararon. También puede ser atribuida **al aumento sostenido de la participación de empleo verde femenino, que paso de 488 puestos de trabajo en 2016 a 2,468 empleos en 2020, un aumento más del 400%**; mientras que el empleo verde masculino se ha reducido en más del 61% en este periodo, transitando de 2,297 puestos de trabajo en 2016 a 1,420 empleos en 2020. **Este sector también se caracteriza por tener alto empleo informal y donde no se ha erradicado aún el trabajo infantil** (OIT 2020). **Este sector registra una hetero-**

geneidad productiva, estacionalidad en los modos de producción y condiciones laborales que imponen una dinámica totalmente diferenciada a los otros sectores económicos priorizados.

Por su parte, en relación con **el sector de turismo argentino** dado el contexto de la pandemia, donde más del 25% de las trabajadoras han perdido su empleo⁵⁷, también **se evidencia que su población económica activa sufrió un aumento en la brecha de ingresos precarizando aún más las diferencias entre hombres y mujeres, pasando de 22.6% en 2016 a 28.7% en 2020**. Cabe resaltar que **el trabajo de las mujeres en el turismo en Argentina está dominado por la informalidad, a través de la alta rotación de personal, largas jornadas de trabajo, subcontratación, condiciones de trabajos flexibles, la prevalencia de trabajadores ocasionales y las variaciones estacionales en el empleo** (Alzúa & Gosis 2020; Ernst & López 2020).

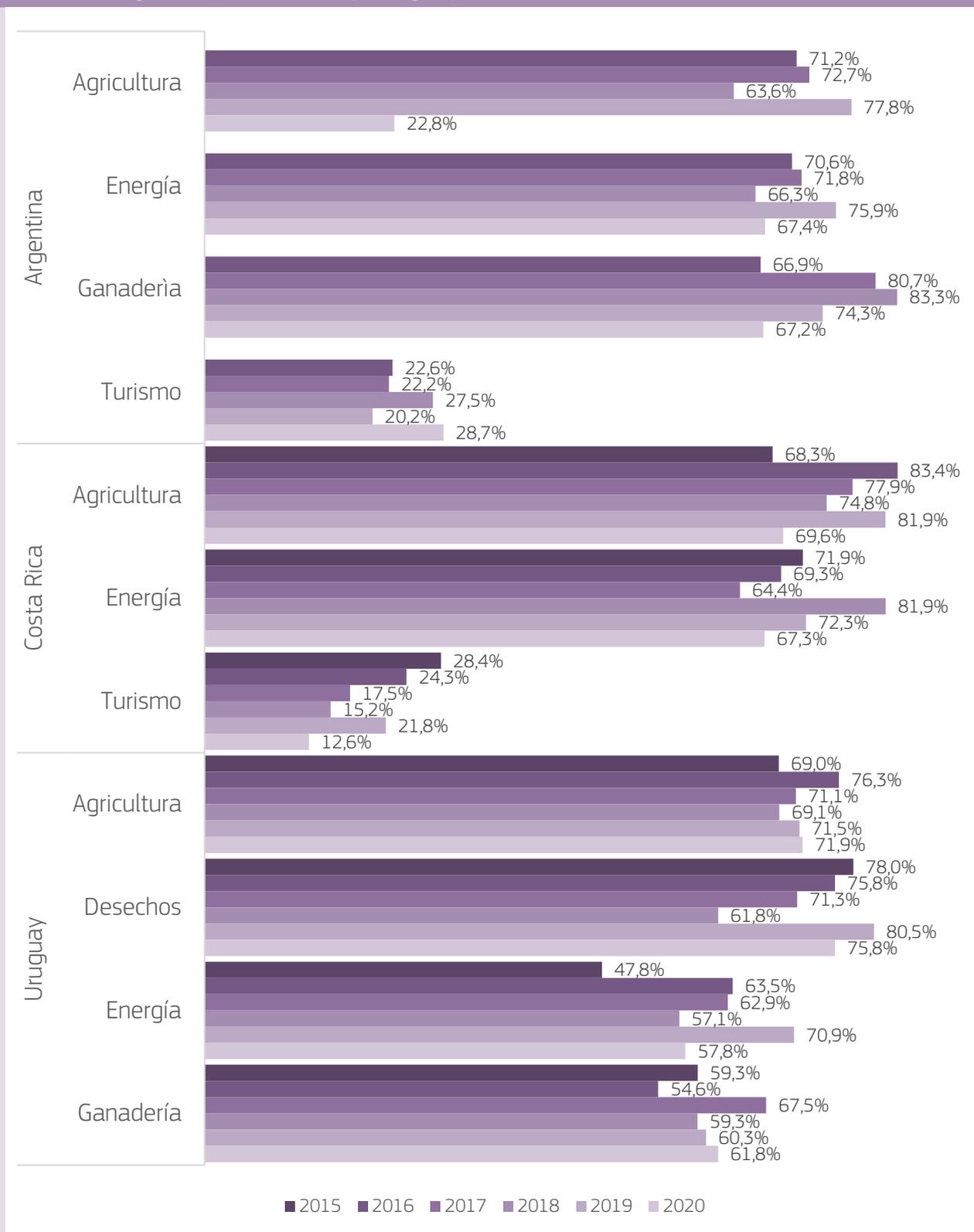
De manera similar **en Costa Rica, en todos los sectores priorizados, sigue prevaleciendo una brecha de ingresos en contra de las mujeres donde destacan los sectores de la agricultura y energía por tener el grupo de mujeres con menores ingresos respecto de los hombres**, en particular, 69.6% y 67.3% en 2020, respectivamente.

Las trabajadoras del sector turismo costarricense, al igual que en el sector turismo argentino, son las que presentan una menor brecha de ingresos con respecto a los otros sectores. Es así como, esta brecha se ha reducido entre el 2015 y 2020, transitando de 28.4% a 12.6%. La razón fundamental es que se ha perdido más empleo verde masculino especializado en ocupaciones de altos cargos (110.6%) en el 2020, en comparación al 78.6% de empleo

⁵⁷ Se diferencia del dato vertido en la página 47 (51.5%) porque considera la pérdida total de empleo de las mujeres trabajadoras durante la pandemia (2020).

Gráfico 5.

Brecha de ingresos en los empleos verdes para la mujer trabajadora en los sectores priorizados de Argentina, Costa Rica y Uruguay⁵⁸ (en %)



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (2016-2020), Argentina – Encuesta Continua de Hogares (2015-2020), Uruguay – Encuesta Continua de Empleo (2015-2020), Costa Rica.

Nota: No se considera el sector Residuos de Costa Rica ya que no tiene representatividad muestral.
Elaboración Propia

verde femenino perdido, que estaba caracterizado por ocupaciones de vendedores de servicios y comercios.

En Uruguay persiste una amplia brecha de ingresos que no favorece a las mujeres. **Las trabajadoras todavía ganan un 75.8% menos en el sector desechos de lo que los hombres pueden percibir como ingreso bajo las mismas condiciones de empleo ofertado** en 2020. Esta diferencia si bien ha disminuido ligeramente en casi 4.7 puntos porcentuales con respecto al 2019, todavía se mantiene como una de las diferencias más altas entre los sectores priorizados, llegando a registrar un 80.5% de ingresos, en promedio, menor que el de sus pares masculinos en 2019.

En el sector energético uruguayo, la brecha de ingresos aun es grande, pasando de 70.9% en 2019 a 57.8% en 2020. Esto se explica debido al aumento de la participación de empleo verde femenino con educación superior que ingresó a trabajar en las grandes empresas (+20.9%), mientras que la participación de la mano de obra masculina en grandes empresas se ha reducido en 5.6%.

Por último, **el sector agricultura y ganadería uruguayo mantienen brechas altas y constantes** en este periodo de observación, situando las brechas de ingresos entre 69.1% y 61.8% en 2020. La amplia brecha existente en estos sectores se explica por el crecimiento constante de la industrialización, con mayor avance en tecnología y mayor número de capitales orientados a la producción, reduciendo así la participación de la mano de obra femenina cuya fuerza de trabajo en la agricultura es explicada principalmente porque la mayor parte de los bienes y servicios se producen y consumen dentro del hogar (Maubrigades

58 Las brechas de ingresos **representan el menor porcentaje de salario que percibe una mujer trabajadora frente a sus pares masculinos por el mismo trabajo ofertado.** Por ejemplo, en Argentina, en el sector Agricultura, la mujer trabajadora en el 2015 percibía un 71.2% menos de ingresos, por el mismo trabajo ofertado, frente a sus pares masculinos. Véase Anexo 2.

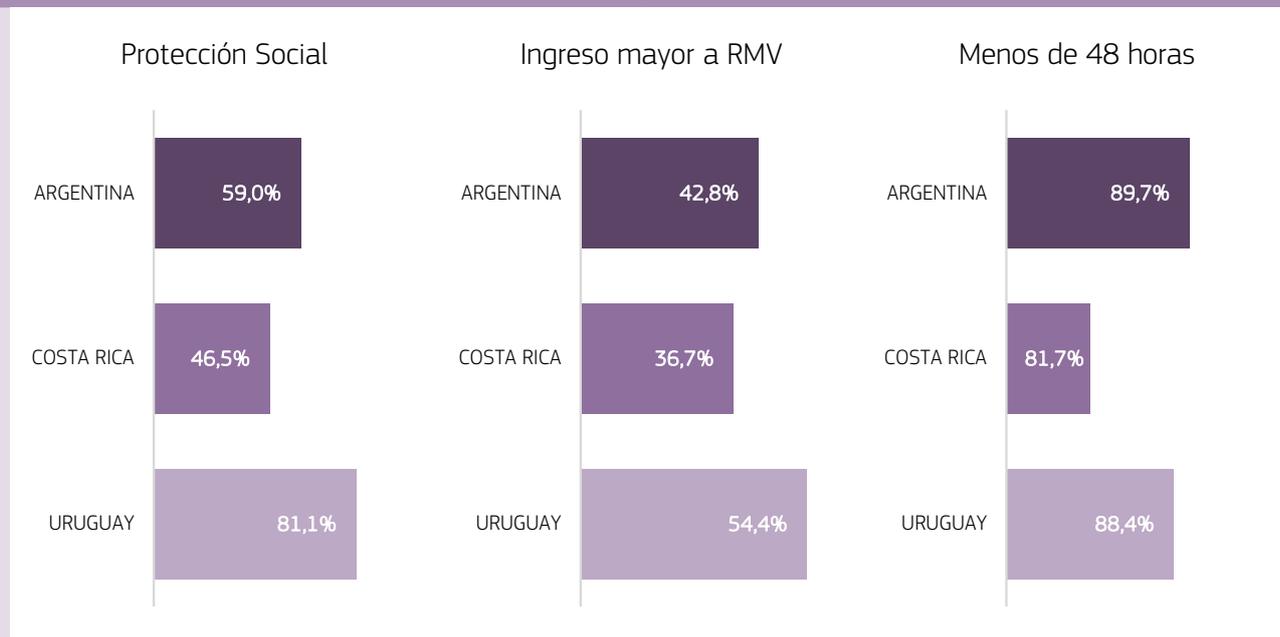
2020). **Esta estructura productiva promueve una clara división entre las funciones domésticas y las actividades productivas. Las mujeres carecen de un acceso igualitario a la propiedad de las tierras, tienen menores oportunidades de decisión en el hogar y tienen menos posibilidades que los hombres de beneficiarse de cargos directivos o jefaturas, lo que releva su mayoritaria participación en ocupaciones no calificadas.** Estas restricciones observadas en la dinámica de la participación de la mujer en los sectores extractivos impiden su incorporación a los empleos verdes y las distancian particularmente de una mejora en las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres al menos en el corto plazo.

De manera similar, la pandemia ha puesto de relieve la importancia fundamental de la protección social para las mujeres, fortaleciendo aún más la necesidad de actuar para ofrecer sistemas de protección plena, adecuados e inclusivos. Al observar los niveles de protección social de las mujeres trabajadoras activas en el mercado laboral se remarca que **tan sólo el 57% de las trabajadoras de los sectores económicos priorizados de los países meta se encuentran afiliadas a algún sistema de protección social (salud o pensiones).** En ese sentido, se identifica también que el 81.1%, 59% y 46.5% de las trabajadoras de los sectores priorizados están aseguradas y afiliadas a un sistema de pensiones en Uruguay, Argentina y Costa Rica, respectivamente.

Asimismo, se estima que **menos de la mitad de las trabajadoras de los sectores económicos priorizados de los países meta (42.1%) reciben ingresos superiores a la remuneración mínima vital (RMV) en su país.** Es así como, **Uruguay (54.5%) y Argentina (42.8%) concentran el mayor porcentaje de trabajadoras con ingresos mayores a la remuneración mínima vital,** en comparación con **Costa Rica en donde solo el 36.7% de las trabajadoras cuenta con un ingreso superior a la RMV.**

Gráfico 6.

Porcentaje de trabajadoras con cobertura de protección social en los sectores económicos priorizados por país meta, 2020(en porcentaje)



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (2020), Argentina – Encuesta Continua de Hogares (2020), Uruguay – Encuesta Continua de Empleo (2020), Costa Rica.
Elaboración Propia

Por otra parte, **se estima que menos de la cuarta parte de las mujeres trabajadoras en los sectores priorizados de los tres países meta (13.2%) trabaja en jornadas laborales mayores a 48 horas semanales.** En ese sentido, se reconoce que Argentina (89.7%), Uruguay (88.4%) y Costa Rica (81.7%) tienen un buen cumplimiento de jornadas de trabajo, es decir, más de **ocho de cada diez trabajadoras mantienen jornadas de trabajo de menos de 48 horas.**

De acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares del 2020, **en Argentina, los sectores económicos priorizados donde hay una mayor proporción de mujeres afiliadas a un seguro o sistema de pensiones son agricultura (97.4%) y energía (92.6%),** mientras que la ganadería (67.6%) y el turismo (55.7%) registran cifras de cobertura más bajas⁵⁹. De manera simi-

lar, **en Uruguay, el sector de energía es el que tiene casi afiliados en su totalidad a la mano de obra femenina (98.7%),** mientras que los sectores ganaderos (80.1%), agrícolas (76.4%) y desechos (65.1%) aún requiere de incentivos para mejorar y extender la cobertura de protección social hacia la totalidad de mujeres trabajadoras. En el caso de **Costa Rica, en el sector energético se evidencia una amplia cobertura de protección social⁶⁰ cercano al 100% de trabajadoras (97.1%);** sin embargo, el sector turismo costarricense dada las condiciones de inestabilidad e informalidad, registra el récord más bajo en indicadores de protección social, registrando un 39.1% de mujeres trabajadoras que se encuentran aseguradas o afiliadas a algún sistema de pensiones.

⁶⁰ Se considera que la trabajadora cuenta con protección social si cuenta con seguro de salud y aporta a algún sistema de pensiones. La consideración de ambas condiciones depende de la disponibilidad de información en las encuestas de hogares.

⁵⁹ Elaboración propia con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (2020), Argentina.

Además, se observa que, **en Argentina, una gran proporción de mujeres trabajadoras del sector agricultura (98.7%) y energía (98.6%) tienen un ingreso superior a la remuneración mínima vital.** A diferencia de Costa Rica y Uruguay, donde menos de la mitad de las trabajadoras agrícolas tienen un ingreso mayor a la remuneración mínima vital del país, particularmente, 48.9% y 43%, respectivamente.

En el caso del sector energía de Costa Rica (74.2%) y Uruguay (87.6%), 7 de cada 10 trabajadoras tienen un ingreso mayor a la remuneración mínima vital (RMV). De otro lado, el sector turismo es el que tiene más cantidad de trabajadoras con ingresos inferiores a la RMV, particularmente, Argentina y Costa Rica registran un 62% y 68.8%, respectivamente.

Por último, **se estima que los sectores priorizados más vulnerables donde hay más trabajadoras con jornadas de trabajo mayor a 48 horas son la agricultura (27.8%), y el turismo donde casi el 16% de mujeres trabajan más de las jornadas establecidas por el código de trabajo establecida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad social de Costa Rica**⁶¹. En Uruguay, los sectores priorizados donde prevalecen la mayoría de las mujeres con trabajo mayor de 48 horas son ganadería (16%) y agricultura (8%). En Argentina, en sectores como la ganadería (29.1%), turismo (9.7%) y energía (9.5%), las mujeres trabajadoras registran jornadas de trabajo mayores a las 48 horas.

4.4. Las economías del cuidado y la inserción laboral de la mujer

Una barrera significativa que enfrenta la mujer frente a la inserción laboral viene dada por los servicios derivados del cuidado de dependientes (hijos, adultos mayores, entre otros) y del trabajo doméstico no remunerado, que al recaer con mayor

frecuencia o en su totalidad en la fuerza laboral femenina, incide de manera particular y significativa sobre las decisiones de insertarse al mercado de trabajo. Considerando esto, la extensión de la oferta de actividades del cuidado remuneradas puede ser identificada como un factor decisivo para reducir las barreras de las mujeres en su ingreso al mercado laboral.

4.4.1. Importancia y efectos de economía del cuidado en las mujeres para conciliar el trabajo y la familia

La economía del cuidado puede entenderse como el espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, incluyendo todas aquellas actividades que involucran el mantenimiento general del hogar y el cuidado de las personas (FES Sindical 2016). Las tareas domésticas y de cuidado han sido históricamente realizadas por las mujeres en forma no remunerada en el ámbito de la familia y la comunidad, sin beneficios sociales ni derechos laborales; cuando estas tareas se trasladan al mercado o son asumidas por el Estado, siguen siendo ejecutadas básicamente por mujeres. En el año 2019, se estima que más de 1 millón 193 mil personas trabajaron en servicios de cuidado en hogares de Argentina, Costa Rica y Uruguay, lo que representó el 7.5% de la población ocupada de los países en conjunto. Se emplearon a 926 mil trabajadores domésticos en Argentina durante el 2019, lo que representó el 7.7% de la PEA ocupada nacional. Asimismo, en Costa Rica y Uruguay, participaron 157 mil y 110 mil personas, que representaron 7.2% y 6.7% de la población ocupada, respectivamente. En 2020, se estima que se perdieron alrededor de 269 mil puestos de trabajo en servicios de cuidado en hogares de Argentina, Costa Rica y Uruguay, lo que representó una caída del 22.6%.

Las personas que se dedican a las tareas domésticas y de cuidado en forma remunerada son poco valoradas: perciben bajos salarios, no se rigen por las mismas normas laborales que los demás trabajadores, no tienen los mismos derechos en la

61 https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/06_jornadas_trabajo.pdf

seguridad social y no se les brinda formación específica para el trabajo porque se considera que tienen capacidades innatas para hacerlo (FES Sindical 2016). Acorde con la información reportada por los países meta en sus respectivas encuestas de hogares y empleo, más de 9 de cada 10 trabajadores en servicios de cuidado en Argentina, Costa Rica y Uruguay son mujeres. Argentina presenta una brecha salarial positiva hacia las mujeres en esta actividad, siendo 12.9% mayor a la de sus pares masculinos. De otro lado, a pesar de la menor participación de hombres que trabajan en servicios de cuidado remunerados en los hogares de Costa Rica y Uruguay, estos perciben 20.5% y 54.8% más de los ingresos que reciben las mujeres.

El aumento de las cargas de trabajo en el cuidado en las mujeres por la COVID-19 afectó al empleo verde o la transición justa.

Según la OIT, la economía del cuidado tiene potencial para crear puestos de trabajo y para promover un mejor equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares en el hogar y para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado (OIT 2021a).

Sin embargo, **el trabajo de cuidados no remunerado constituye el principal obstáculo para la participación de las mujeres en los mercados de trabajo**, sobre todo el acceso a las mujeres al empleo verde en sectores como la agricultura y ganadería que tienen como fuerza de trabajo no remunerada a la mayoría de las mujeres, siendo el principal motivo indicado por las mujeres en edad de trabajar para estar fuera de la fuerza de trabajo (OIT 2017).

Las mujeres se enfrentan en el trabajo de cuidados no remunerado a conseguir trabajos de mejor calidad, lo que afecta al número de horas dedicadas por las mujeres a trabajar a cambio de una remuneración o beneficio, a su situación en el empleo y a sus condiciones de trabajo. Es así que, 7 de cada 10 mujeres ocupadas en servicios de cuidado doméstico realizan jornadas de menos de 30 horas semanales en Argentina, Costa Rica y Uruguay,

recibiendo un ingreso promedio mensual de US\$ 169.4. En Argentina, el 76.4% de mujeres realiza jornadas menores a 30 horas semanales, mientras en Costa Rica y Uruguay representan el 61.8% y 68.2%, respectivamente. De esta manera, sus ingresos mensuales alcanzan los US\$ 142 en promedio en Argentina, US\$ 166 en Costa Rica y US\$ 265 en Uruguay.

Lo mencionado afecta la creación de empleos verdes y el acceso de las mujeres a tener empleos de calidad al reducir las horas de trabajo, recibir menores ingresos y migrar a la informalidad laboral. El 88.9% de las trabajadoras en servicios del cuidado del hogar son informales en Costa Rica, mientras que en Argentina y Uruguay son 45.6% y 30.7%, respectivamente.

Las desigualdades en el trabajo de cuidados no remunerado y en la fuerza de trabajo están estrechamente relacionadas, por lo que se busca promover la conciliación entre la vida laboral y la familiar, a través de crear nuevos mecanismos jurídicos para regular permisos (lactancia, maternidad, paternidad...), excedencias (por cuidado de hijos primero, y luego por cuidado de familiar dependiente) y reducciones de jornada (por idénticos motivos)⁶².

Algunas de estas medidas que se han aplicado en América Latina han permitido que empiece a concretarse la conciliación entre la vida laboral y la familiar, sobre todo en programas de políticas internacionales y nacionales dirigidos a algunos sectores económicos, considerando la expansión del empleo femenino remunerado y de los empleos atípicos⁶³.

Las medidas de conciliación entre la vida laboral y

62 <https://theconversation.com/conciliacion-corresponsabilidad-y-economia-del-cuidado-157073>

63 Denominadas formas diversas de trabajo. Es un término genérico que designa diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Estas incluyen el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

la familia son una parte integral de las estrategias de la protección social, por lo cual estas deben diseñarse adecuadamente para aplicarlas a sectores económicos que tengan potencial de creación de empleos verdes para las mujeres, con lo cual se puede contribuir a la igualdad de género, tanto en el mercado laboral como en la vida personal.

Las inversiones en la economía del cuidado tienen potencial para convertirse en una parte central de las estrategias de recuperación post COVID-19, en la creación de empleo decente para las mujeres que trabajan en el cuidado (OIT 2021a). Esto impulsaría la demanda y mitigaría las limitaciones de la oferta, contribuyendo a la integración de las mujeres en los mercados de trabajo, y dando oportunidades para el acceso a las mujeres a los empleos verdes en el sector formal y asalariado.

De otro lado, el cambio climático tiene el potencial de afectar drásticamente el desarrollo de los mercados laborales de la región tanto de manera directa (a través de eventos como inundaciones, huracanes, olas de calor y cambios en los patrones de precipitación) como indirecta (con cambios en las regulaciones y políticas destinadas a combatir el cambio climático, como impuestos ecológicos o políticas de reducción de emisiones)⁶⁴. Para estabilizar el cambio climático, los líderes mundiales acordaron la transición a cero emisiones netas para fines de siglo.

La contaminación del aire, la pérdida de biodiversidad y el agotamiento de recursos naturales también tienen un efecto negativo en la salud de los trabajadores, y empeoran sus condiciones de trabajo. La contaminación atmosférica deteriora la salud de los trabajadores, reduciendo de paso la productividad y las horas de trabajo. También afecta a las mujeres en su función de cuidadoras de niños y ancianos dependientes, aumentando la desigualdad de género en el mercado laboral (Saget et al 2020).

64 <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-afecta-el-cambio-climatico-a-los-trabajos-en-america-latina-y-el-caribe/>

El cambio climático puede afectar el empleo rural, los trabajos en la agricultura, donde la mujer actúa en diversos ámbitos: como productora por cuenta propia (agricultura, alimentos, producción no agrícola), como trabajadora agrícola (mayoritariamente temporal) y rural no agrícola (comercio y servicios), y en tareas domésticas y productivas (cuidado de la huerta, del ganado, etc.) no remuneradas, lo que muchas veces resulta “invisible” para las estadísticas⁶⁵.

El impacto del cambio climático en la agricultura, se traduce en el aumento en jornadas de trabajo extenuantes de las mujeres ocasionadas por las sequías, inundaciones y problemas en la conservación del suelo. En los bosques, por el incremento en el número de horas que las mujeres dedican al transporte de agua y leña. Las mujeres dedican tres veces más tiempo y transportan cuatro veces más volumen de leña y agua que los hombres. En el sector turismo, el clima es un recurso esencial especialmente para los segmentos del turismo de playa, de naturaleza y de deportes de invierno. El ecoturismo también crea empleos con salarios más altos y mejores oportunidades de ascenso que otras alternativas en la región, incluyendo a los jóvenes (a menudo con menos experiencia y competencias que la fuerza laboral en su conjunto) y a las mujeres con hijos (gracias a horarios de trabajo más flexibles). Sin embargo, el cambio climático y los efectos de la pandemia COVID-19 están obligando a las trabajadoras a adquirir nuevas habilidades para adaptarse a un entorno cambiante.

Por otro lado, una economía con cero emisiones de carbono ofrece oportunidades para crear nuevos puestos de trabajo, como se menciona en el estudio del BID & OIT, en el cual encuentran que la transición a cero carbono será un creador neto de empleos verdes en la industria limpia, la agricultura orgánica, las energías renovables y el turismo sostenible.

Las empresas, en la medida de sus capacidades, pueden realizar acciones para mejo-

65 <https://www.redalyc.org/journal/859/85949468006/html/>

rar la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares de sus personas trabajadoras, y pueden ser parte de la solución (OIT 2020a), considerando que la productividad de los trabajadores está relacionada con su bienestar integral, es decir, entre otras cosas con que las necesidades de su vida familiar y personal deben estar cubiertas⁶⁶. Las empresas que realizan actividades en los sectores clave de la agenda de empleo verde y transición justa, pueden realizar acuerdos de trabajo flexible para los horarios y turnos de trabajo, prestar atención a los grupos en condición de vulnerabilidad, incentivar medidas para la igualdad de género en la asignación de actividades y mejorar el acceso al cuidado de la niñez⁶⁷.

Se evidencia, además, que la disponibilidad de servicios de cuidado infantil tiene efectos positivos en la participación laboral de la mujer (Nollnberger & Rodríguez-Planas 2015; Olivetti & Petrongolo 2017). Los derechos de los trabajadores deben garantizar que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades, estén protegidos contra la discriminación, y tengan acceso a la política de licencias de maternidad y paternidad. En esa línea, se ha evidenciado que países con licencia de maternidad más prolongada tienden a mostrar mayor participación laboral (Ruhm 1998; Jaumotte 2004). Por otra parte, **incluir más mujeres**

66 https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_764685/lang-es/index.htm

67 https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_764685/lang-es/index.htm

en los sindicatos permite que los convenios colectivos sobre igualdad de género se logren más rápidamente (OIT 2017). De esta manera, las preocupaciones de las mujeres son reconocidas, representadas y legitimadas activamente a través del proceso de diálogo social.

De manera similar, **se han diseñado políticas desde los gobiernos para hacer más justa la transición de las mujeres al mercado laboral**. Por ejemplo, en Costa Rica, en el año 2011 se inició el proceso de transversalización del género en el “Plan de Acción de la Estrategia Nacional de Cambio Climático” (PAENCC), el cual comprometió al Instituto Nacional de la Mujer y a la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). Asimismo, se estableció la “Política Nacional de Adaptación al Cambio Climático” donde uno de sus principios orientadores es la participación e inclusión para garantizar la igualdad de género. En Uruguay, se elaboró el documento la “Estrategia Nacional para la Igualdad de Género a 2030”, la cual es una hoja de ruta para incorporar acciones orientadas a reducir las brechas de género a través de políticas inclusivas, que, además, aborda la acción para la adaptación al cambio climático. A su vez, en 2019, el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca de Uruguay (MGAP) estableció el “Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático y la Variabilidad Climática para el Sector Agropecuario”, donde se abordan políticas de estrategias institucionales con perspectiva de género hacia el desarrollo sostenible.



Obstáculos y oportunidades que enfrentan las mujeres para el acceso al empleo verde en los países meta a nivel sectorial



5. Priorización del enfoque de género y empleos verdes en sectores verdes y compromisos derivados de las políticas ambientales (NDC) al 2030 en los países meta

Sobre la base de la matriz de sectores verdes⁶⁸ que se priorizó a nivel de compromisos derivados de las políticas ambientales (NDC) al 2030, los programas con enfoque de género y empleo verde en los países meta (Ver tabla 3), y de la información relevada y proporcionada en las entrevistas a actores claves del gobierno, organización de trabajadores, de empleadores, organismos internacionales y expertos, se elaboró una tabla de los obstáculos/barreras y oportunidades/incentivos que enfrentan las mujeres para acceder a empleos verdes en los países meta (Ver tabla 4).



⁶⁸ Los sectores económicos clave de la agenda de empleo verde y transición justa

Tabla 4.

Obstáculos y oportunidades que enfrentan las mujeres para acceso al empleo verde en los países meta a nivel sectorial

Argentina		
Sectores	Obstáculos/barreras	Oportunidades/incentivos
Agricultura	<ul style="list-style-type: none"> • Estereotipo de género en la división del trabajo. • El sector del agro de mayor producción está caracterizado por el empleo del varón, cuando se inserta las mujeres, tienen las peores condiciones laborales. • Mayor participación de las mujeres en sectores más informales como la agricultura orgánica, también el tema de las frutas. • Acceso de las mujeres a los recursos económicos y tecnológicos. • Las mujeres rurales enfrentan múltiples barreras estructurales y culturales interrelacionadas que limitan la promoción de su empoderamiento económico. • Las mujeres están afectadas por la carga del trabajo no remunerado y las actividades de cuidado. • La falta de escuelas y centros de salud en las zonas rurales limita el acceso a los servicios esenciales y tiene consecuencias en la educación y salud de las mujeres. • Las mujeres rurales tienen jornadas laborales más largas que los hombres rurales. • Brechas en el acceso al empleo a nivel territorial y sectorial. Las asimetrías en la participación femenina en el mercado laboral tienen un claro componente territorial. • Hay muchas mujeres que son parte de asociaciones, pero a nivel de directivos de las organizaciones la participación de mujeres es escasa o nula. • Los sindicatos tradicionales son altamente masculinizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso de las mujeres a nuevas capacitaciones para maquinaria agrícola. • Núcleos con mucho potencial verde en los sectores asociados a la economía circular como el agrícola. • Las campañas para promover consumo responsable, impactarán en la creación de empleo, y si se hace bien, también podrían generar empleo verde. • Desarrollar programas que mejoren empoderamiento, incluido un mayor acceso a los recursos productivos, asistencia técnica, seguridad de la tenencia de la tierra y el acceso, propiedad y el control de la tierra. • Incentivar la mejora de las condiciones básicas de trabajo y aumentar la capacitación de mujeres para su incorporación en los distintos niveles, técnicos y directivos. Es más fácil la inserción de las ingenieras, mujeres en cargos de gestión o propietarias de campo. • La Red Mujeres Rurales de Argentina integra tanto a mujeres de los sectores más vulnerables así como empresarias del agro y profesionales.
Ganadería	<ul style="list-style-type: none"> • Estereotipo de género en la división del trabajo. • Las mujeres rurales enfrentan múltiples barreras estructurales y culturales interrelacionadas que limitan la promoción de su empoderamiento económico. • La participación de la mujer esta invisibilizada en el diseño de programas y financiamientos en la producción ovina y caprina. • Se ha pasado de esquemas mixtos de producción agrícola y ganadera al desplazamiento de la ganadería hacia la agricultura. • Proceso de salida de los productores de menor tamaño por rentabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres asociadas están dedicadas a tiempo completo a la producción de leche en pequeña escala. • En la ganadería se ha incrementado la participación de las mujeres, sobre todo jefas de familia por la necesidad y por el cambio en las costumbres. • Las mujeres han tenido que asumir las riendas de las fincas por gusto o porque recibieron una herencia. Pero también lo hacen para ayudar a sus esposos que están ocupados en otras actividades o por ausencia de ellos.

Tabla 4 (continuación).

Obstáculos y oportunidades que enfrentan las mujeres para acceso al empleo verde en los países meta a nivel sectorial

Argentina		
Sectores	Obstáculos/barreras	Oportunidades/incentivos
Energía	<ul style="list-style-type: none"> • Tradicionalmente más varones, baja participación de mujeres. • Las actividades relacionadas con la generación y distribución concentran trabajadores con niveles educativos altos y más mujeres. • Existe disparidad salarial en los mismos puestos de trabajo entre hombres y mujeres. • Las mujeres en el sector de la energía renovable son a menudo invisibles, ya que los proyectos de energía renovable son principalmente emprendimientos de construcción e ingeniería con mayor participación masculina. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar e impulsar la creación de oportunidades de educación y alentar a más mujeres a trabajar en el sector STEM*. • Las energías renovables ofrecen oportunidades para la creación de nuevos empleos para mujeres, muchos de los cuales se ubican en localidades pequeñas y zonas rurales. • La Asociación de Mujeres en Energías Sustentables de Argentina busca la participación activa de mujeres en todos los niveles del sector, a la vez de fomentar pluralidad y equidad en los espacios técnicos, profesionales y de decisión.
Turismo	<ul style="list-style-type: none"> • Patrones de segmentación, que dejan a las mujeres en ocupaciones con bajo requerimiento de calificación. • Brechas de ingresos, los hombres ganan más que las mujeres. • Existen asociaciones, sindicatos y gremios vinculados al comercio y servicios, agencias de viajes y turismo y Hoteleros y Gastronómicos, falta plena participación y liderazgo de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sector feminizando, más mujeres. • Las mujeres encuentran mejores oportunidades de inserción laboral en el turismo hotelero, ecoturismo que se desarrolla en el marco de pequeñas comunidades. • Se requiere capacitación en recursos digitales para que las mujeres trabajen de manera independiente, racionalicen sus operaciones y tengan flexibilidad de horarios compatibles con los cuidados del hogar. • Sector promueve certificaciones de competencias laborales para guías, incidir en capacitar mujeres.

Nota *Sector STEM referido a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas



Tabla 4 (continuación).

Obstáculos y oportunidades que enfrentan las mujeres para acceso al empleo verde en los países meta a nivel sectorial

Costa Rica		
Sectores	Obstáculos/barreras	Oportunidades/incentivos
Agricultura	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura ocupacional muy masculinizada, mano de obra hombres y migrantes. • Barreras de empresas extranjeras multinacionales hacia las mujeres. • Las mujeres no tienen facilidad para escalar productivamente, están invisibilizadas. • Falta de apoyo técnico y financiero de subsistencia a la producción. • Las mujeres están registradas como empleo informal, dentro del trabajo doméstico y de cuidado. • Sistema de contratación temporal. • La estrategia de rotación de puestos de trabajo de las empresas multinacionales, evita la organización sindical. • Dificultad de acceso por tipo de trabajo, más mujeres en procesos de plantas empacadoras. • En el campo existe alto grado de discriminación por embarazo e incapacidades, no acceso a servicios sanitarios diferenciados. • Se recorren largas distancias para trabajar en el agro, esto separa mucho tiempo de la casa, la relación madre y jefa del hogar, cuidado de la familia. • Brechas en educación, acceso a tecnología, salud, acceso a deuda bancaria, acceso a propiedad a su nombre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Soluciones basadas en la naturaleza, es una oportunidad para las propuestas de las mujeres. • Los proyectos de empleo verde deben estar dirigidos a hogares pobres con jefatura femenina, el impacto es mayor por el número de hijos. • En la agricultura orgánica existe mayor participación de la mujer, lo cual agrega valor a los productos procesados. La mujer es productora en parcelas pequeñas, tiene ventaja de escala, y forman empresas asociativas de mujeres. Flexibilidad de horarios combinados con el cuidado y generación de ingresos, no hay desplazamiento a las zonas urbanas, mejoran la calidad de vida. • Oferta educativa del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) en formación de agricultura orgánica para mujeres. • La Red de Mujeres Innovadoras proporciona capacitación de niñas y jóvenes en otros aspectos del mercado laboral mediante universidades para crear ambientes seguros para las mujeres que se capacitan. • El gobierno de Costa Rica mediante una iniciativa genera incentivos a las solicitantes mujeres de créditos en la agricultura y ganadería con tasas preferenciales de interés, como la política de género en el sector agro y rural. • La plataforma de comercio electrónico para mujeres "Hecho por Mujeres"⁶⁹ facilitará identificar el consumo responsable y promover los productos orgánicos y su comercialización en toda la cadena de valor.

69 Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS). Programa conjunto es implementando por ONU Mujeres, PNUD, la OIT y FAO.

Tabla 4 (continuación).

Obstáculos y oportunidades que enfrentan las mujeres para acceso al empleo verde en los países meta a nivel sectorial

Costa Rica		
Sectores	Obstáculos/barreras	Oportunidades/incentivos
Turismo	<ul style="list-style-type: none"> Brechas salariales 10-15% debajo del hombre. Empleo a tiempo parcial, no se tienen beneficios sociales. Informalidad laboral, subregistro de fuerza laboral. Carencia de títulos de propiedad de las mujeres para sus emprendimientos No hay sindicatos, no convenios colectivos. Falta de datos e información sobre brechas de género en el sector y acciones a favor de la igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Permite promover el empoderamiento de las mujeres, al establecer actividades, emprendimientos que aprovechan las habilidades que poseen como en el turismo rural comunitario y ecoturismo. Las mujeres tienen como principal motivación para emprender en el turismo, la búsqueda de independencia económica. Más oportunidades para las mujeres en niveles técnicos en turismo hotelero. Mujer participa más que el hombre, sector feminizado para actividad de baja calificación, altos rangos para los hombres. Turismo genera mucho encadenamiento, mujeres jóvenes menores de 35 años.
Energía	<ul style="list-style-type: none"> Sector de energías renovable, en el área técnica hay más hombres mientras que en el área administrativa más mujeres. No hay sindicatos. Falta de datos desagregados e información que permita identificar y profundizar en el conocimiento y análisis de brechas de género en el sector. 	<ul style="list-style-type: none"> Monopolio estatal de energía eléctrica. Industrias grandes, distribuidoras de energía son públicas, se tiene empleo decente y las mujeres libre acceso. No existe brecha salarial por género en el sector público. La empresa pública brinda formación para el área técnica, oferta <i>inhouse</i>. Las mujeres están haciendo carrera en el sector, se tienen más mujeres. El gobierno está brindando incentivos solo a las mujeres para capacitarse en las cadenas productivas, sector transporte, mujeres conductoras de nuevos buses eléctricos, mecánicas.
Residuos	<ul style="list-style-type: none"> Número importante de mujeres en la recolección de residuos, pocos hombres, más mujeres con hijos, inviabilizadas e informales. Informalidad en los centros de acopio. Sector a cargo de gobiernos locales, falta liderazgo del gobierno central. No hay sindicatos. 	<ul style="list-style-type: none"> Asociaciones para recolectar botellas, reciclaje, más mujeres. Más organizaciones de mujeres, aporte comunitario. Trabajos de forma comunal, cooperativas y asociaciones. Las plantas de reciclaje son mixtas de hombres y mujeres. Se han dado políticas a nivel gobierno de apoyo a las mujeres en residuos, como la Política Nacional para la Gestión Integral de Residuos 2010-2021 integrando los enfoques de derechos humanos, igualdad y equidad de género, diversidad y cohesión social.

Tabla 4 (continuación).

Obstáculos y oportunidades que enfrentan las mujeres para acceso al empleo verde en los países meta a nivel sectorial

Uruguay		
Sectores	Obstáculos/barreras	Oportunidades/incentivos
Agricultura	<ul style="list-style-type: none"> Factor de riesgo, vulnerabilidad de la mujer, acceso a recursos naturales, educación, movilidad, tecnología. Bajos niveles de escolaridad no permiten obtener empleos de mayor calidad. Desigualdad estructural derivada de la división sexual del trabajo, brecha salarial en comparación con los hombres. Trabajos temporales. Menores oportunidades de empleo para las mujeres. Contrataciones supeditadas a la contratación de parejas. Intersección de desigualdades territoriales, de clase y de género. Persistente vacío de conocimiento e información que invisibiliza la situación de la población rural en general y de las mujeres en particular. 	<ul style="list-style-type: none"> Se tienen más mujeres trabajando en el agro, particularmente en rubros como citrus, forestación o frutos frescos para la exportación, con trabajos asalariados. Acceder a mayores niveles educativos. Tendencias de maquinización e innovación orientadas a mujeres con mayor formación. Existencia y creciente difusión de normativas en materia de derechos laboral y género. Desarrollo de capacidades, saberes y prácticas ancestrales de la mujer sobre el clima y los recursos naturales (adaptación). Las sequías, eventos extremos, las mujeres proporcionan alertas tempranas a las mujeres rurales de otras zonas por mensaje de texto (adaptación). Agricultura familiar, orientada hacia el mercado interno o vinculada en forma subordinada a cadenas de exportación, mediante asociaciones.
Ganadería	<ul style="list-style-type: none"> Sector masculinizado. Actividad extensiva con restricciones de acceso a las mujeres. Desarrollo de tareas agropecuarias no reconocidas ni remuneradas. Diferencias salariales frente a tareas similares con los hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres se dedican más a la estancia ganadera. Proyecto climáticamente inteligente con componente de género, que está implementando el gobierno dirigido a pequeños y medianos productores en base a rodeo y pastura natural. Una menor escala de producción puede facilitar el acceso de empleo a la mujer. El ganado en pastura natural engorda más rápido y va al matadero más rápido, se disminuye la huella de carbono por kilo de carne (mitigación). La pastura natural es más resistente a los cambios del clima (adaptación).

Tabla 4 (continuación).

Obstáculos y oportunidades que enfrentan las mujeres para acceso al empleo verde en los países meta a nivel sectorial

Uruguay		
Sectores	Obstáculos/barreras	Oportunidades/incentivos
Energía	<ul style="list-style-type: none"> Sector masculinizado, espacios reducidos para mujeres. Barreras culturales, más propio de los hombres. Patrón cultural, se heredan los puestos de mecánicos y técnicos, de padres a hijos varones. Barrera educativa en el sector técnico para mujeres. Reconversión laboral se da con los mismos trabajadores que son varones. Energías renovables (solar y eólica) baja participación de mano de obra femenina. Mujeres están invisibilizadas en los sistemas de refrigeración de ozono y sistemas energía. 	<ul style="list-style-type: none"> Programa del gobierno en capacitación para electricistas a mujeres con violencia de género. Concentrarse en la formación de mujeres antes que en la reconversión para que desde la educación ingresen nuevas personas a nuevos nichos de mercado.
Residuos	<ul style="list-style-type: none"> Plantas formalizadas de reciclaje, poca mano de obra de hombres y mujeres. Barreras vinculadas a la economía del cuidado de las recicladoras. Los hombres en la calle recolectando y las mujeres en casa con el trabajo doméstico (hijos) y la clasificación de residuos. Trabajo formal e informal. 	<ul style="list-style-type: none"> Existen políticas de inclusión de la mujer para paridad. Ley general de gestión integral de residuos 2019. Plan de implementación del reglamento, trabajo participativo con Ministerio de Ambiente, Mujeres y Desarrollo social, con componentes de empleo decente, foco en cambio climático y componente de género. Incentivos para la creación de empleos o auto empleo formal, digno y genuino. Conjunto de oportunidades para el desarrollo de nuevos negocios, con el objetivo de un desarrollo más justo e inclusivo en este sector. Promover en la segregación de residuos a empleados o socios de cooperativas de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, con la información de la tabla 4 se elaboró un *ranking* de los sectores/subsectores verdes que se recomiendan deberían de priorizar mediante políticas educativas y de formación de capacidades (técnicas y profesionales), políticas de mercado laboral para la reducción de brechas de género, políticas que promueven el emprendimiento de las mujeres, entre otras, considerando cualitativamente el efecto potencial para mejorar la calidad de los empleos para mujeres al incorporar el enfoque de género en la generación de empleos verdes para Argentina, Costa Rica y Uruguay. Esto se realizó mediante la tabulación del *ranking*

indicando número 1, el primer lugar y número 4, el último lugar en la escala (ver tabla 5).

Por lo mencionado, los sectores/subsectores económicos *rankeados* nos sirven de base para enfocarnos en el desempeño de las variables del mercado laboral en relación con la participación de la mujer (ingresos salariales, informalidad, niveles de educativos, entre otros), el empleo verde y la condición de trabajo decente de los empleos.

A continuación, se presenta el análisis de un caso respecto de la participación de la mujer en los em-

Tabla 5.

Ranking de los subsectores a priorizar por su efecto potencial de la inclusión del enfoque de género en la generación de empleos verdes en los países meta

Sectores	Argentina	Costa Rica	Uruguay
1	Turismo hotelero con certificaciones verdes y ecoturismo comunitario en zonas rurales	Agricultura orgánica en pequeñas parcelas con cadena de valor de productos en asociaciones de mujeres	Reciclaje en cooperativas de trabajo para segregación de residuos, nuevos emprendimientos
2	Agricultura orgánica , mujeres empresarias y profesionales	Turismo rural comunitario como nuevos emprendimientos y turismo hotelero en mandos técnicos	Sistemas de refrigeración de ozono y sistemas de energía renovables (solar y eólica), acceso mediante formación en mandos técnicos
3	Ganadería lechera en pequeña escala en fincas dirigidas por mujeres	Energías renovables, transporte eléctrico para mandos técnicos	Agricultura familiar , orientada hacia el mercado interno o vinculada en forma subordinada a cadenas de exportación, mediante asociaciones
4	Energías renovables vinculadas a economía circular , nuevos empleos STEM para mujeres	Reciclaje en cooperativas y asociaciones de mujeres recolectoras	Ganadería de rodeo y pastura natural a menor escala de producción

Fuente: Elaboración propia

pleos verdes producto de los compromisos ambientales derivados de las políticas climáticas con especial énfasis en las NDC en el sector ganadería en Uruguay (**ver box 2**), revelando principales resultados cuantitativos y cualitativos al modelar las proyecciones hacia el 2030. La selección de este análisis de caso se justifica, ya que el subsector ganadero en Uruguay es priorizado en sus NDCs, implicando una transformación tecnológica en el proceso extractivo y/o transformativo. Se puede

observar cómo se afecta la proyección de empleo para las mujeres en este subsector ante la presencia de cambios en la eficiencia técnica y la demanda de nuevos perfiles producto de la introducción de un cambio tecnológico, lo cual nos permite conocer qué va a pasar con las brechas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral de los empleos verdes cuando las unidades productivas de los sectores económicos priorizados se hagan más sostenibles (ver anexo 3 Metodología del cálculo).

Box 2. El impacto de la adopción de medidas para alcanzar los objetivos de la NDC al 2025⁷⁰ sobre los empleos de la mujer trabajadora en el sector ganadero en Uruguay

En Uruguay, el sector agropecuario genera alrededor del 75% de las emisiones totales de gases de efecto invernadero en el país. Asimismo, el metano (CH₄) procedente de la fermentación entérica de la actividad ganadera contribuye con más de la mitad de las emisiones totales del sector. De acuerdo con ello, para alcanzar la NDC meta hacia el 2025, Uruguay se ha propuesto un objetivo específico de intensidad de emisiones de GEI respecto de la producción, enfocándose en **reducir en un 37% las emisiones de CH₄ por unidad de producto ganadero (kg de carne vacuna en peso vivo)**, habiendo avanzado en un 28% al 2017 (FAO, 2019b). De esta manera, para alcanzar estos objetivos, el gobierno uruguayo ha promovido la implementación de prácticas y tecnologías mejoradas enfocadas en reducir las emisiones de GEI por fermentación entérica, como el control de reproducción, como inseminación artificial y diagnóstico de gestación, y la mejora de pastizales con leguminosas (GLEAM in Gerber et al 2013).

En Uruguay, se estima que el sector ganadero emplea a más de 73 mil trabajadores, que representan el 4.6% de la PEA ocupada. Se evidencia que solo la tercera parte de estos trabajadores en el sector pecuario cuenta con condiciones laborales de empleo decente (33.7%). Asimismo, se identifica que solo una minoría del empleo generado por el sector ganadero uruguayo se encuentra en ocupaciones del tipo profesionales o técnicas (5.0%). De esta manera, **menos de la cuarta parte de los trabajadores en el sector ganadero son mujeres (23.6%), alcanzando solo una de cada cuatro un trabajo decente**

70 https://www.gub.uy/ministerio-ambiente/sites/ministerio-ambiente/files/2021-04/OBJ_08_FT_Objeto_Producci%C3%B3n_Carne_CH4_Condicional.pdf

(25.2%), y participando con muy poca frecuencia en ocupaciones profesionales o técnicas (2.0%) (ECH 2019).

De acuerdo con la Encuesta Ganadera Nacional 2016, se estima que en Uruguay existen más de 25 mil establecimientos ganaderos de vacunos con más de 10.3 millones de unidades de ganado, de los cuales solo la tercera parte ha realizado algún diagnóstico de la gestación (33.5%) y 1 de cada 10 realizó alguna práctica de inseminación artificial (13.1%). Acorde al Censo Agropecuario (2011) se evidencia que **la ganadería de vacunos en Uruguay es ampliamente intensiva en mano de obra temporal (zafral)**, alcanzando el 91.1% del total de mano de obra empleada con carácter temporal; y tan solo el 5.9% trabajadores remunerados de manera permanente.

En ese sentido, se advierte que **el sector ganadero que no adopta medidas para controlar la reproducción de ganado vacuno suele ser incluso más intensivo en la contratación de trabajadores temporales (jornaleros) y no remunerados**. De esta manera, mientras la contratación de mano de obra remunerada permanente es mayor en los establecimientos ganaderos **que sí realizan prácticas de control de ganado** como la inseminación artificial (10.9%) y el diagnóstico de gestación (6.1%), en los establecimientos que no realizan ninguna de estas prácticas, el empleo de trabajadores remunerados alcanza solo al 5.6%.

Por otro lado, se identifica que el sector ganadero que adopta medidas para controlar la reproducción de ganado vacuno suele ser más intensivo en la contratación de trabajadores permanentes particularmente en el personal profesional o técnico⁷¹. Se evidencia que mientras los

71 En esta categoría, se incluyen a los trabajadores remunerados permanentes que responde ser profesionales, técnicos u operador de maquinaria.

Tabla 6.

Distribución de la mano de obra promedio de establecimientos ganaderos de vacunos según control de reproducción por tipo de ocupación (en porcentajes)

Categoría ocupacional	Ganadero promedio	Inseminación artificial	Diagnóstico de gestación	Sin control de reproducción
Trab. Permanente Remun.	5,9	10,9	6,1	5,6
Trabajador temporal	91,1	86,9	92,1	89,2
Trabajador no remunerado	3	2,2	1,8	5,2
Total trabajadores	100	100	100	100

Fuente: Censo Agropecuario 2011, Uruguay
Elaboración Propia

ganaderos que no toman ninguna medida de control en la reproducción de los vacunos emplean 31 trabajadores permanentes cada diez mil vacunos, de los cuales 2 son profesionales o técnicos, **los que toman medidas como el diagnóstico de la gestación y la inseminación artificial emplean más de 40 y 48 trabajadores permanentes, de los cuales 3 y 4 son profesionales y técnicos, respectivamente.**

De esta manera se evidencia que el sector ganadero que adopta medidas para controlar la reproducción de ganado vacuno suele ser más intensivo en la contratación de trabajadoras permanentes y del tipo profesional o técnico. Se identifica que mientras los ganaderos que no toman ninguna medida de control en la reproducción de los vacunos emplean 60 trabajadoras permanentes cada cien mil vacunos, de las cuales 2 son profesionales o técnicos, **los que toman medidas como la inseminación artificial emplean más de 90 trabajadoras permanentes, de las cuales 3 son profesionales y técnicos.**

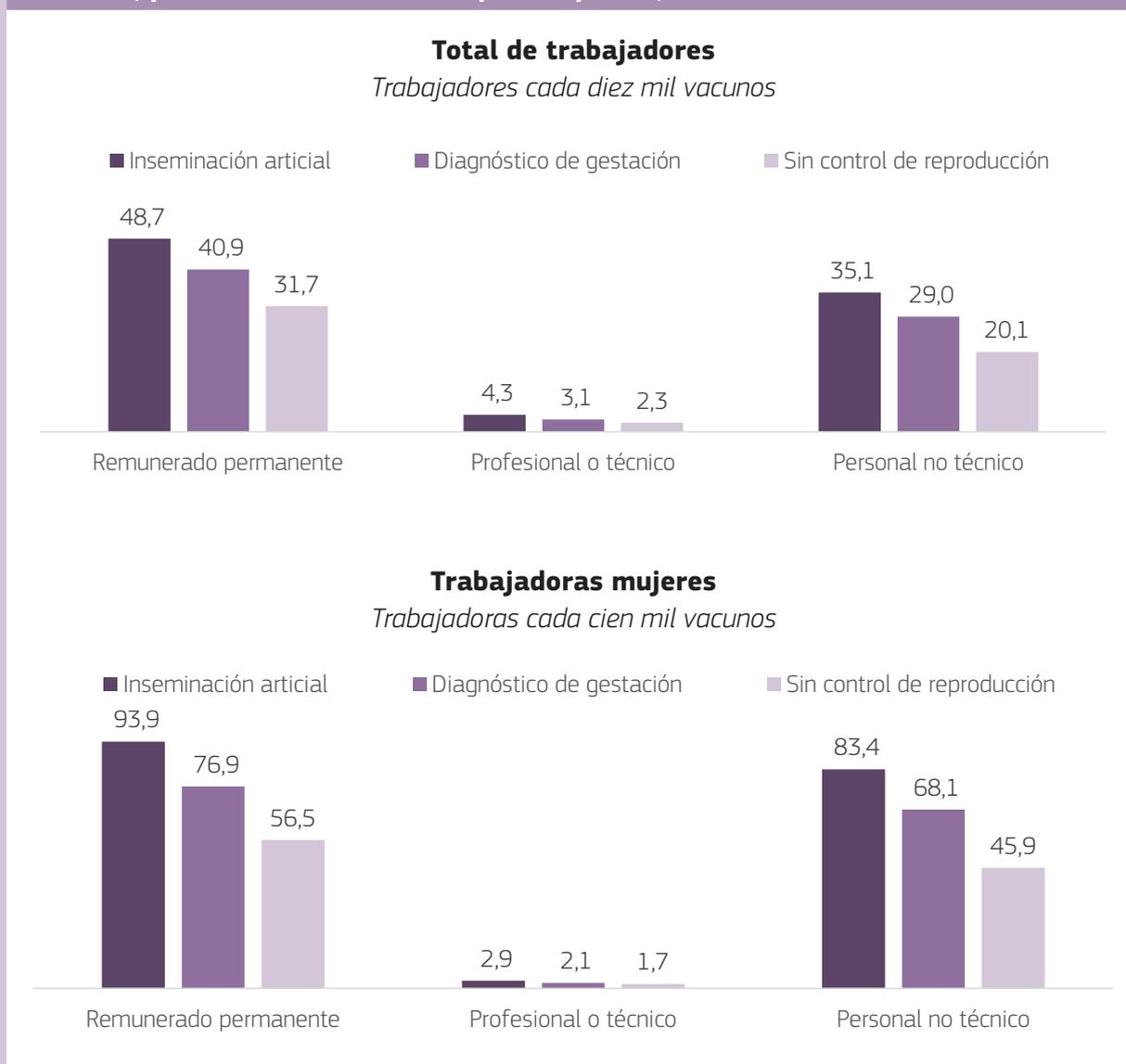
Acorde al Modelo de Evaluación Ambiental de la Ganadería Mundial (GLEAM 2016; Gerber et al 2013), se estima que la adopción de prácticas de control de reproducción como el apareamiento controlado podrían reducir las emisiones

de CH_4 de los establecimientos con ganado vacuno entre 14.8% y 29.8% de acuerdo con el sistema de producción. Asimismo, se calcula que la inseminación artificial podría reducir estas emisiones entre 29.0% y 41.2%. En ese sentido, asumiendo la adopción actual (EGN 2016) y los coeficientes de impacto sobre las emisiones de la incorporación de estas técnicas (GLEAM 2016), en el escenario más conservador, se estima que **para alcanzar la meta de reducir en 37% las emisiones de CH_4 por unidad de producto ganadero, se requeriría que el total de ganaderos que actualmente no realizan ninguna práctica de control de reproducción adopte alguna intervención de apareamiento controlado, o el 55.0% realice prácticas de inseminación artificial.**

Acorde a lo mencionado, **se prevé que si los ganaderos vacunos que no adoptan medidas para el control de la reproducción adquirieran una técnica de producción similar a los que realizan diagnóstico de la gestación o la inseminación artificial para alcanzar con los objetivos de las NDC al 2025, la contratación de mujeres como personal remunerado permanente en el sector ganadero incrementaría en 11.6% y 11.5%, con un incremento de hasta 13.8% y 9.1% de mujeres en los puestos de**

Gráfico 7.

Intensidad de empleo permanente en el sector ganadero según control de reproducción, por calificación de la ocupación y sexo, 2011



Fuente: Censo Agropecuario 2011, Uruguay
Elaboración Propia

trabajo del tipo profesional o técnico, respectivamente. Se calcula que **con la adopción de técnicas de diagnóstico de gestación por parte del sector privado ganadero el empleo de la mujer en puestos de trabajo temporales se incrementará en 24.8%**, mientras que con la adopción de técnicas de inseminación artificial podrían verse reducidos en casi un 6.7%. Finalmente, se reconoce que el

empleo de la mujer en puestos de trabajo no remunerados en el sector ganadero se contraería en 22.7% y 36.9% con la adopción de técnicas de inseminación artificial y diagnóstico de gestación, respectivamente.

Acorde a los resultados, se identifica que el cambio tecnológico y/o la adopción de medidas que supone alcanzar los objetivos de la NDC en

Gráfico 8.

Potencial de cada intervención para reducir la intensidad de las emisiones de CH₄ entérico con respecto a la intensidad de referencia (en porcentajes)



Fuente: GLEAM, 2016
Elaboración Propia

el sector ganadero uruguayo implica cambios en los requerimientos de trabajadores por parte de las unidades de producción ganadera, lo que podría tener un impacto heterogéneo en el mercado de trabajo para la mujer hacia el 2025, esto responde a que determinados tipos de empleo estarán llamados a contraer su demanda ocupacional y a modificar sus requerimientos.

De la modelación efectuada se evidencia que, por un lado, **existiría incremento del empleo permanente remunerado tanto calificado como no calificado de la mujer**, pero a su vez, es complejo describir los efectos que podrían generarse sobre la contratación de trabajadoras temporales al cierre del 2025.

En ese sentido, mientras adoptar técnicas de inseminación artificial para alcanzar los objetivos de la NDC meta al 2025 contraería el empleo de la mujer en el sector ganadero hasta en un 5.3%, este

incrementaría con el diagnóstico de gestación hasta en 11.3%.

Acorde a lo mencionado en esta sección, se reconocen tres ideas principales: (i) El empleo del sector ganadero tiene altos requerimientos de mano de obra temporal, y baja participación laboral de la mujer. (ii) Los establecimientos que adoptan técnicas para reducir la intensidad de las emisiones CH₄, como la inseminación artificial y el diagnóstico de gestación son más intensivos en contratar trabajadores permanentes, pero menos intensivos en emplear a mujeres en trabajos temporales o no remunerados. (iii) **Acorde a lo mencionado, la adopción de medidas que supone alcanzar los objetivos de la NDC en el sector ganadero uruguayo incrementaría sustancialmente el empleo permanente de la mujer en este sector, pero se contraería el empleo no remunerado y el empleo temporal en el caso de la inseminación artificial.**

Tabla 7.

Estimación del cambio en el empleo del sector ganadero ante la adopción de medidas de control de reproducción para alcanzar los objetivos del NDC al 2025⁷² (en porcentajes)

Categoría ocupacional	Inseminación artificial		Diagnóstico de gestación	
	Total	Mujeres	Total	Mujeres
Remunerado permanente	9,8	11,6	9,7	11,5
Profesional o técnico	15,4	13,8	11,8	9,1
Personal no técnico	12,6	13,6	13,5	14,6
Personal temporal	-4,2	-6,7	8,1	24,8
Trabajador no remunerado	-21,8	-22,7	-34,9	-36,9
PEAO ganadera total	-3,3	-5,3	4,1	11,3

Fuente: Encuesta Nacional Agropecuaria, 2013. Censo Agropecuario 2011, Uruguay.
Elaboración Propia

72 Revisar el anexo 3 metodológico para mayor detalle sobre las estimaciones realizadas.



Experiencias de Argentina, Colombia, Costa Rica,
Chile, Uruguay y España



6. Experiencias y buenas prácticas relacionadas con el fomento del acceso de las mujeres al empleo verde en la región latinoamericana y España

A continuación, se presentan experiencias y buenas prácticas en promover la participación de la mujer en el mercado laboral considerando las políticas ambientales en los sectores priorizados por la transición justa. Esto, en consonancia con los esfuerzos de recuperación verde que van alineados a los paquetes de reactivación económica adoptados por los países de la región, se han identificado algunas prácticas innovadoras que pueden ser tomadas como ejemplo, así como iniciativas de la cooperación internacional de apoyo a los gobiernos para facilitar el acceso de la mujer a los empleos verdes.

6.1. Argentina, programa de Créditos para la Recuperación Productiva, con perspectiva de género⁷³

En Argentina se lanza el programa de Créditos para la Recuperación Productiva en julio 2021, conformado por tres líneas específicas para el financia-

⁷³ <https://www.gba.gob.ar/produccion/noticias/lanzan-cr%C3%A9ditos-para-la-recuperaci%C3%B3n-productiva-con-perspectiva-de-g%C3%A9nero>

miento de proyectos de inversión, **empresas lideradas por mujeres** y MiPyMEs de la provincia de Buenos Aires, **con respaldo del Gobierno de la Provincia, FONDEP, el BAPRO, y el Ministerio de Desarrollo Productivo nacional por un total de \$5,800 millones de pesos**. Cada una de las líneas está desarrollada con un enfoque inclusivo específico; como fomentar el crecimiento de los parques industriales bonaerenses, **reducir la brecha de género en el acceso al crédito para las empresas lideradas por mujeres**, o garantizar mejores condiciones de financiamiento para los trabajadores y **trabajadoras independientes** y las microempresas. La línea para el impulso de mujeres está diseñada para financiar **proyectos de inversión para PyMEs lideradas por mujeres**, con un monto de hasta 20 millones de pesos por empresa beneficiaria, con un plazo de 60 meses y 6 de gracia, una tasa del 22% fija por dos años, subsidiada por el Fondo Nacional de Desarrollo Productivo (FONDEP); para un cupo total de línea de 400 millones de pesos. Esta línea contará asimismo con respaldo de garantías conjunto entre el Fondo de Garantías Argentino (FOGAR) y el Fondo de Garantías de Buenos Aires (FOGABA).

6.2. Colombia, medidas para atender el grave impacto económico del COVID-19 sobre las mujeres

Considerando el impacto económico del COVID-19, el gobierno de Colombia mediante la Directiva Presidencial número 11⁷⁴ (13/10/2020) se encuentra ejecutando la estrategia “Compromiso por Colombia” que busca la reactivación económica del país y la generación de empleo, a través de cuatro componentes: (i) compromiso con la generación de empleo; (ii) compromiso con el crecimiento limpio y sostenible; (iii) compromiso con los más pobres y vulnerables de la sociedad; y (iv) compromiso con el campo y la paz con legalidad. Teniendo en cuenta el impacto económico sobredimensionado del COVID-19 sobre las mujeres, Colombia considera necesario la implementación una estrategia para dinamizar la generación de empleo en cada uno de los cuatro componentes de la estrategia “Compromiso por Colombia”, **procurando fortalecer y privilegiar el empleo de las mujeres y su empoderamiento económico.**

- Compromiso con la generación de empleo:
 - Ministerio del Trabajo: Trabajar en la creación de un programa de incentivos que estimule la **contratación de las mujeres** teniendo en cuenta su participación en los diferentes sectores de la economía, las especificidades regionales, su rol en la economía del cuidado y los grupos etarios.
 - Ministerio de Comercio, Industria y Turismo: En el Plan de Reactivación Económica de los sectores comercio, industria y turismo —Estrategia Economía para la Gente— incluir un programa que permita el acompañamiento hacia la formalización y financiación para promover el **emprendimiento de mujeres.**
 - Ministerio del Trabajo y Departamento Nacional de Planeación - DNP: En la Misión de Empleo incluir recomendaciones

de acciones para **incentivar el empleo de mujeres.**

- Compromiso con crecimiento limpio y sostenible:
 - Ministerio de Minas y Energía: Implementación de un programa para **promover la empleabilidad de mujeres** en el marco de proyectos estratégicos de **energías renovables** y de transmisión, así como el sector hidrocarburos y de minería.
 - Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible: Implementación de un programa para promover la **empleabilidad y el emprendimiento de mujeres rurales** en la siembra de los 180 millones de árboles a través de las instituciones del Sistema Nacional Ambiental.

6.3. Colombia, Experiencia de la mujer como eje principal en la sostenibilidad del sector floricultor⁷⁵

Según la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Ascoflores), el sector floricultor hace grandes aportes no solo a la sostenibilidad de cientos de mujeres que trabajan con sus familias, sino también a la economía nacional. Las exportaciones de flores de Colombia generan anualmente más de 140 mil empleos formales y el **65% de ello lo ocupan las mujeres**, en su gran mayoría cabeza de familia, teniendo casos de algunas que llevan trabajando en la industria desde hace 20 años. Este sector, que aporta **el 25% del empleo formal rural femenino del país**, se ha caracterizado a lo largo de los años por reconocer el desarrollo integral de la mujer como elemento fundamental de sus actividades, trabajar por el cierre de brechas de género e implementar cuatro componentes que aportan significativamente a su desarrollo y el de sus familias, es decir, educación, vivienda, salud y bienestar.

74 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornorma-tivo/norma.php?i=143248>

75 <https://www.agronet.gov.co/Noticias/Paginas/La-mujer-eje-principal-en-la-sostenibilidad-del-sector-floricultor.aspx>

Anualmente la industria de las flores **capacita a más de 3 mil mujeres rurales** mediante un plan integral de formación y capacitación técnica para sus trabajadoras. Uno de los puntos clave es que en Ascoflores trabajan fuertemente en cultivar la paz en familia, con un programa que se viene realizando desde hace 12 años y que busca garantizar los derechos de toda la familia, armonizar las relaciones y generar trabajo digno sin brechas de género.

6.4. Costa Rica, mujeres acceso al mercado laboral

El gobierno de Costa Rica está realizando acciones para impulsar el **ingreso de las mujeres al mercado laboral y mejora la calidad del empleo**⁷⁶ a través de la transversalización de la igualdad y la equidad de género mediante sistemas de reconocimiento para empresas, que se considera una buena práctica como punto de partida, aunque todavía no considera aspectos relacionados al empleo verde.

- Sistema de Gestión Laboral en Igualdad y Equidad de Género- SIGEG y “Sello de Equidad” (medianas y grandes empresas).
- Modelo de Buenas Prácticas Laborales con Igualdad y Equidad de Género-BPLEIG (micro y pequeñas empresas).
- Transversalización de la Igualdad y Equidad de Género en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

6.5. Costa Rica, Estrategia Nacional de Bioeconomía⁷⁷ con proyectos liderados por mujeres

En Costa Rica, en respuesta al impacto generado por la COVID-19 se lanzó la *Estrategia Nacio-*

76 INAMU. <https://www.inamu.go.cr/empleo-asalariado>

77 <https://www.cr.undp.org/content/costarica/es/home/presscenter/pressreleases/2021/costa-rica-avanza-hacia-un-desarrollo-sostenible-basado-en-la-bi.html>

nal de Bioeconomía en agosto de 2020 (MICITT 2020), la apuesta es avanzar hacia una ruta de desarrollo sostenible basado en la bioeconomía, la cual se convierte en una alternativa promisoriosa para alcanzar el objetivo de cimentar una Costa Rica con “producción sostenible de alto valor agregado en todas sus regiones, centrada en el aprovechamiento justo y equitativo de su biodiversidad, el uso circular de la biomasa y en el progreso biotecnológico como sociedad del conocimiento”. En el marco de esta estrategia se procura el desarrollo de oportunidades de negocios verdes y azules, promover la inclusión social y **el empoderamiento económico de las mujeres**, favorecer la resiliencia frente a la crisis climática y a la vez promover la descarbonización. La Estrategia Nacional de Bioeconomía mediante el trabajo interinstitucional y las alianzas con socios estratégicos⁷⁸ ha creado un Portafolio Nacional de Proyectos y ha generado alianzas⁷⁹. Un ejemplo, es el Programa de incubación para turismo en territorios indígenas: fase de prototipado para emprendimientos de turismo sostenible propuestos por personas y organizaciones indígenas de la región de Buenos Aires de Puntarenas y Pérez Zeledón. A agosto 2021, se tiene un total de 88 proyectos con necesidades de financiamiento que superan en conjunto los \$ 8 millones. Estas iniciativas cuentan con distintos grados de madurez, **un 44,9% se encuentra liderada por mujeres** y poseen necesidades variadas de acceso a financiamiento, capacitación, alianzas y mentoría.

6.6. Chile, Emprender Conectadas

Una iniciativa del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, Laboratoria y el BID⁸⁰ crean una **comunidad de mujeres emprende-**

78 El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Banco Interamericano de Desarrollo

79 Acuerdo entre el Sistema de Banca para el Desarrollo y PNUD para la movilización de recursos financieros para la Bioeconomía.

80 <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=44098>

doras que les permitirá fortalecer sus negocios, aprender sobre nuevas tecnologías aplicadas, conectarse con otras emprendedoras, acompañarse, escucharse y buscar sinergias. Al mismo tiempo, sus integrantes tendrán acceso a beneficios públicos y privados. Es una iniciativa para asegurar que las mujeres no se quedan atrás en la nueva normalidad y que las mujeres cuenten con las habilidades requeridas para navegar el nuevo mercado laboral, lo que es esencial para **incrementar el empleo femenino**.

6.7. Uruguay, promoción del trabajo decente para mujeres

En agosto 2021, se aprueba una ley de promoción de empleo con énfasis en sectores específicos de la Sociedad⁸¹ “Ley referente a políticas activas de empleo para jóvenes, trabajadores mayores de 45 años y personas con discapacidad” con el objetivo de promover el empleo para población vulnerable, jóvenes, **mujeres**, mayores de 45 años y personas con discapacidad. Esta norma prevé el otorgamiento de subsidios destinados al pago de aportes a la seguridad social. La nueva norma es extensa, consta de once capítulos dentro de los cuales se prevén requisitos para acceder a los incentivos de contratación de los mencionados colectivos de trabajadores. En el capítulo segundo Promoción del Trabajo Decente⁸² se definen las acciones en el artículo 6, y en el artículo 7 que precisan las situaciones que ameritan protección especial como: B) **La situación de las mujeres jóvenes, mayores de 45 años o con discapacidad, contemplando en los programas la posibilidad de ofrecer incentivos diferenciales para favorecer su contratación.**

81 <https://www.guayer.com.uy/informes-&-noticias/el-parlamento-aprueba-dos-nuevas-normas-en-materia-laboral>

82 https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2021/proyectos/06/mtss_197.pdf

6.8. América Latina y el Caribe, Creciendo juntas en las Américas

Es un programa del BID para impulsar la integración de las MIPYME lideradas por mujeres en las cadenas regionales de valor. Se busca la adaptación de modelos de negocio pospandemia, brindar incentivos para **incrementar la empleabilidad femenina** (especialmente en sectores en los que tradicionalmente no participan las mujeres), promover la inclusión financiera de las mujeres, y financiamiento y asistencia técnica a **empresas lideradas por mujeres** (BID 2021).

6.9. España, experiencia en transición energética con perspectiva de género

Las transiciones hacia un futuro con bajas emisiones de carbono no son solo técnicas y económicas, sino también profundamente sociales y **de género**. La estrategia de transiciones justas, es una estrategia solidaria que aspira a asegurar que las personas y los territorios aprovechen las oportunidades de esta transición energética alejándose del actual régimen de altas emisiones de carbono y que nadie se quede atrás, prometiendo inclusividad. España ha estado en una tendencia oscilante con respecto a su transición energética —tecnologías renovables— acercándose y alejándose del régimen de combustibles fósiles hasta hace poco, mientras que los puntos de vista de las mujeres han estado ausentes en las vías de transición energética existentes (Lieu et al 2020). Esto último, se dio como resultado de una encuesta realizada en 2017, en la cual se preguntó sobre la percepción de las mujeres en la toma de decisiones energéticas en España (Sorman et al 2020). Si bien el 26% de los participantes masculinos cree que existe igualdad de género en la toma de decisiones energéticas, más de la mitad de las mujeres cree que se las excluye sistemáticamente en el actual modelo de transición energética.

El Ministerio de Transición Ecológica (2018) es el primero de su tipo que fusiona los antiguos Ministerios de Medio Ambiente y Energía, y también está dirigido por una ministra. El nuevo ministerio tiene una perspectiva ambiciosa sobre las transiciones energéticas con un enfoque central en el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030 [131], una hoja de ruta orientadora hacia los objetivos climáticos y energéticos de la UE para 2030, así como optar por la neutralidad de carbono mediante 2050. El plan nacional, se destaca por su adecuación de los objetivos nacionales, la amplitud de las descripciones de las políticas, así como la calidad, **la inclusividad y la participación**⁸³. Otro resultado positivo ha sido la eliminación del controvertido

impuesto al sol que había obstaculizado el desarrollo de la energía solar fotovoltaica en España. Esta eliminación de impuestos ayudó a restablecer los nichos protectores para el sector de la energía solar en los cuales se puedan dar oportunidades que potencialmente podrían conducir a transformaciones en los sistemas energéticos y **donde la perspectiva de género** se vuelva parte del proceso de toma de decisiones energéticas. El caso de España demuestra que los nuevos espacios emergentes para la transición pueden considerarse impulsores positivos hacia el cambio transformacional. Así los diferentes sistemas de energía, actuales o los que surjan en las vías de transición energética, pueden verse como pasos hacia el cambio hacia **un sistema energético más equitativo y justo en materia de género**.

83 Según la evaluación de la Fundación Europea para el Clima.

Tabla 8.

Matriz de sistematización de experiencias y buenas prácticas para el acceso de la mujer a empleos verdes en la región latinoamericana y España

País	Experiencia/Buena Práctica	Objetivo
Argentina	<i>Programa de Créditos para la Recuperación Productiva con perspectiva de género</i>	Reducir la brecha de género en el acceso al crédito para las empresas lideradas por mujeres
Colombia	<i>Compromiso por Colombia, medidas para atender el grave impacto económico del COVID-19 sobre las mujeres. Experiencia de la mujer como eje principal en la sostenibilidad del sector floricultor</i>	Procurar fortalecer y privilegiar el empleo de las mujeres y su empoderamiento económico. Cierre de brechas de género y beneficios de la mujer en el sector floricultor
Costa Rica	<i>Mujeres acceso al mercado laboral Estrategia Nacional de Bioeconomía con proyectos liderados por mujeres</i>	Ingreso de las mujeres al mercado laboral y mejora la calidad del empleo. Promueve la inclusión social y el empoderamiento económico de las mujeres
Chile	<i>Emprender Conectadas</i>	Permite acceder a una comunidad compuesta por las mismas emprendedoras y organizaciones civiles, públicas y privadas
Uruguay	<i>Promoción del trabajo decente para mujeres</i>	Para mujeres jóvenes, mayores de 45 años o con discapacidad, se contemplan en los programas la posibilidad de ofrecer incentivos diferenciales para favorecer su contratación
América Latina y el Caribe	<i>Creciendo juntas en las Américas</i>	Reforzar a las Mipymes lideradas o propiedad de mujeres para cerrar las brechas de género, apoyar su participación en el comercio exterior y fortalecer su capacidad para insertarse en las cadenas regionales de valor
España	<i>Experiencia en transición energética con perspectiva de género</i>	Los diferentes sistemas de energía, actuales o los que surjan en las vías de transición energética, pueden verse como pasos hacia el cambio hacia un sistema energético más equitativo y justo en materia de género

Fuente: Elaboración propia

Argentina, Costa Rica, Uruguay. Identificar las iniciativas innovadoras y lecciones aprendidas para incentivar el acceso al empleo verde de las mujeres



7. Conclusiones y recomendaciones

7.1. Conclusiones

1. Lograr la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres en el mundo del trabajo requerirá políticas coordinadas, proactivas y transformadoras de una variedad de partes interesadas globales: gobiernos, el sector privado, incluidas las organizaciones de miembros de empleadores y empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.
2. La igualdad de género es uno de los temas centrales de la agenda de desarrollo sostenible 2030 y de la agenda del trabajo decente de la OIT. Desafortunadamente los progresos han sido muy limitados, muy lentos en esta materia.
3. La relación entre trabajo decente, igualdad de género y transición justa se puede manifestar mediante la creación de empleos verdes con igualdad de género a través de un proceso de transición justa en actividades económicas priorizadas para alcanzar una economía baja en carbono.
4. Las grandes empresas tienen mayores oportunidades que las PYMES de incorporar la perspectiva de género de manera transversal, así como de impulsar políticas de género, lo que podría ayudar a dar un mayor impulso al cierre de brechas y a generar un mayor debate para poder operativizar las propuestas e iniciativas formuladas desde el sector público. De otro

lado, las principales barreras que las mujeres empresarias y trabajadoras de las PYMES enfrentan consisten en la invisibilización de las propias barreras de desigualdad que existen, ya que no se tiene conocimiento, en general, acerca de las barreras que las mujeres tienen para el acceso a la formación y al mercado laboral, así como la falta de formación en materia de género y políticas de igualdad.

5. Los proyectos e iniciativas nacionales y regionales asociados al cambio climático deben no solo abordar las desigualdades de género en estos procesos, sino también incluir al trabajo decente, igualdad de género y transición justa, así como crear sinergias entre género, ambiente y empleo que permitan responder a la crisis de la pandemia Covid-19 mediante una reactivación que sea realmente transformadora en la región.
6. Las condiciones de discriminación que vulnerabilizan a ciertos grupos humanos, entre ellos a la mujer y su condición frente a la **falta de visibilidad, la informalidad y la desigualdad en los niveles salariales**, son algunas de las características que comparten las mujeres trabajadoras de los sectores y países priorizados en este estudio. **La tasa de informalidad** se constituye como una de las principales restricciones para la generación de empleo decente, esta tasa es ampliamente explicada por la participación de la mujer. A esto se suma la necesidad de ampliar **la co-**

bertura y protección social para generar empleos dignos y ofrecer sistemas de protección plena, adecuados e inclusivos para promover una real inclusión de la mujer al mercado laboral.

7. **Una barrera significativa que enfrenta la mujer frente a la inserción laboral viene dada por los servicios derivados del cuidado de dependientes (hijos, adultos mayores, entre otros) y del trabajo doméstico no remunerado**, que al recaer con mayor frecuencia o en su totalidad en la fuerza laboral femenina, incide de manera particular y significativa sobre las decisiones de insertarse al mercado de trabajo.
8. El enverdecimiento de la actividad productiva puede impactar de manera diferenciada en **algunos sectores económicos que emplean mano de obra femenina**, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, de la innovación o por la transferencia o adopción tecnológica. Estos impactos podrían **contraer o expandir la oferta laboral para las mujeres, lo que podría estar asociado a la capacidad de respuesta con la que se mueva la oferta laboral (nuevos perfiles profesionales requeridos) y la innovación y productividad de las empresas**.
9. La tecnología y la innovación tienen el potencial de mejorar la vida de las mujeres y de acelerar el logro del empoderamiento económico de la mujer. Sin embargo, existe el riesgo de que, si estas transiciones no se gestionan y regulan adecuadamente, las tecnologías podrían agravar las desigualdades de género existentes en el mundo del trabajo.
10. La armonización de políticas, **la articulación y coordinación permanente** entre actores relevantes en los países meta es determinante para poder diseñar y formular políticas de género que coadyuven al cierre de brechas en el acceso igualitario de las mujeres a los empleos verdes.

7.2. Recomendaciones

1. Las políticas ambientales no deben perpetuar las desigualdades de género estructurales basadas en los roles tradicionales de género en los ámbitos del trabajo y la vida privada. Aun son pocos los avances en materia de igualdad de género en la aplicación de las políticas climáticas por lo cual se debe dar un nuevo impulso, considerando que la brecha de género persiste también en el empleo, el cual no está presente en la mayoría de las políticas climáticas en América Latina. El empleo es un ámbito central a tomar en consideración para definir medidas género responsivas, ya que es donde se registran brechas a nivel territorial y sectorial.
2. La igualdad de género propicia la creación de puestos de trabajo y una mayor productividad, un potencial que se debe materializar para la aplicación del enfoque de transición justa a una economía ambientalmente sostenible y hacer frente a los retos demográficos⁸⁴.
3. Se recomienda que en las políticas climáticas como por ejemplo en los planes de adaptación y mitigación de las NDC, y en las estrategias laborales para una transición justa en el marco de la descarbonización, como Costa Rica, se considere la creación de empleos verdes con acceso igualitario para las mujeres. Para esto, se debe trabajar desde las estrategias de transversalización de género inclusivas, como Argentina y Uruguay, para identificar las vulnerabilidades socioeconómicas con perspectiva de género y categorizar las medidas de adaptación y mitigación de acuerdo a criterios establecidos según su impacto. Todo esto para reflejar el modo en que la perspectiva de género y creación de empleo verde pueden convertirse en un eje integral de las políticas climáticas.
4. Es importante que los actores claves en los países promuevan **la creación de empleo ver-**

⁸⁴ Detallado en la sección 1.2.

de y el enverdecimiento de los empleos con una perspectiva de género, considerando que una economía ambientalmente sostenible no puede ser tal sin igualdad de género. Los gobiernos podrían encontrar dentro de los compromisos ambientales, como las NDC, **una oportunidad estratégica para elegir sectores económicos con potencial de enverdecimiento y que a su vez puedan dinamizar el acceso igualitario de las mujeres a los empleos verdes**. Esto sin duda conlleva a una armonización de políticas desde las educativas y/o formativas hasta las relacionadas con los mercados laborales, los sistemas de producción e innovación, los mecanismos de protección ambiental, entre otros.

5. Se recomienda considerar para el diseño y formulación de políticas de género que contribuyan al cierre de brechas en el acceso igualitario de las mujeres a los empleos verdes, que desde el Ministerio de Trabajo y/o Ministerio del Medio Ambiente, según corresponda, se defina un concepto operativo sobre los empleos verdes, se mida con datos desagregados e indicadores que permitan evidenciar las brechas de género y sus determinantes, así como que se genere el seguimiento oficial a la creación de estos empleos y/o a su enverdecimiento y que incluya la perspectiva de género, y no solo una medición diferenciada por sexo.
6. A nivel país, hace falta definir los nichos de empleos verdes donde las mujeres se desarrollan o podrían transitar hacia nuevas formas de trabajo en actividades que son mayoritariamente masculinas por el cambio tecnológico. En ese sentido, **los gobiernos, los trabajadores y el sector privado están llamados a trabajar conjuntamente para priorizar las intervenciones que aseguren que las mujeres se beneficien por igual de los avances tecnológicos, promoviendo el cierre de brechas de género**.
7. Las desigualdades en el trabajo de cuidados no remunerado y en la fuerza de trabajo están

estrechamente relacionadas, por lo que es **necesario el diseño y formulación de políticas que promuevan la conciliación entre la vida laboral y la familiar, a través de la creación de nuevos mecanismos económicos, sociales y jurídicos** para regular permisos (lactancia, maternidad, paternidad, entre otros), excedencias (por cuidado de hijos primero, y luego por cuidado de familiar dependiente), reducciones de jornada (por idénticos motivos)⁸⁵ e incentivos económicos al sector privado para evitar reformas costosas, programas sociales orientados a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (apoyo al emprendimiento, acceso al sistema financiero, entre otros), fortalecer los mecanismos para el diálogo social e instaurar la ruta para la transición justa. En el caso de los empleos verdes, estos pueden constituirse como una oportunidad estratégica para conciliar entre la mejora de la calidad de los empleos, la formalización y los beneficios de la protección social que podrían generarse para la mujer trabajadora en la creación de nuevos empleos verdes o en el proceso de enverdecimiento de los empleos.

8. Las mujeres emprendedoras deben incorporar al modelo de negocio verde, no solo la producción sostenible, sino también **la comercialización sostenible⁸⁶ e introducir como referente el concepto de empleo verde**.
9. Entre algunos de los subsectores verdes que se recomienda deberían de priorizar los países, considerando cualitativamente el efecto potencial de la inclusión del enfoque de género en la generación de empleos verdes, son el **turismo hotelero y ecoturismo comunitario** para **Argentina, agricultura orgánica para Costa Rica y reciclaje en cooperativas de trabajo para Uruguay**.

85 <https://theconversation.com/conciliacion-corresponsabilidad-y-economia-del-cuidado-157073>

86 Plataformas digitales de comercialización para producción de agricultura orgánica y difusión y venta de turismo comunitario.

10. Las experiencias y buenas prácticas reveladas en América Latina y España están enfocadas a reducir las brechas de género para fortalecer y privilegiar el empleo de las mujeres, y su empoderamiento económico mediante la generación de incentivos financieros y laborales,

así como facilitar su acceso al mercado laboral mediante la formación y reconversión en algunos sectores priorizados para que sean más equitativos y justos en materia de género, y el vínculo potenciador que proponen con empleo verde.

Box 3. Lecciones aprendidas

- Las mujeres en la toma de decisiones relacionadas al manejo de la tierra consideran incluir más las medidas de adaptación en los sectores productivos, como agricultura y ganadería, a nivel más preventivo, lo cual ayuda a reducir los desastres naturales por el cambio climático.
- Las mujeres que tienen acceso y derechos seguros sobre la tierra tienen mayores incentivos para proteger su tierra e invertir en su sostenibilidad, así como mayores beneficios económicos, los cuales se extienden a sus hogares y comunidades.
- **La armonización del cuidado de dependientes con la vida laboral de las mujeres trabajadoras no debe recaer solamente en las organizaciones sociales y redes familiares como una estrategia netamente privada**, por el contrario, el Estado debe promover inversiones para mejorar la estrategia de los servicios relacionados al cuidado⁸⁷. Además, es propicio promover los créditos compensatorios por el tiempo dedicado a cuidados no remunerados.

⁸⁷ El acceso a servicios de cuidado infantil permite a las mujeres con hijos pequeños trabajar y obtener ingresos adicionales que generan importantes mejoras en la calidad de vida de toda la familia (Glassman & Peña, 2004). Así también, la disponibilidad de servicios de cuidado infantil tiene efectos positivos en la participación laboral de la mujer (Nollenberger & Rodríguez-Planas 2015; Olivetti y Petrongolo 2017).

- **A pesar de la existencia de una normativa enfocada en temas de género, todavía en la región las mujeres ganan por hora un 17% menos que los hombres con educación y experiencia similares** (CAF 2021). La normativa debe ir acompañada de campañas públicas de información y sensibilización, y de políticas de transparencia salarial dentro de las empresas (OIT, 2017).
- **En Argentina se promovió la eliminación de normas y requisitos con sesgo de género**. Desde mediados de la década del 2000, **se redujeron los requisitos contributivos propiciando el acceso de casi 2 millones de personas y reduciendo la brecha de género en la cobertura** (ONU Mujeres 2015).
- **Promover el acceso igualitario de las mujeres trabajadoras a los empleos verdes con apoyo a los emprendimientos y transferencias monetarias condicionadas** que permitan a las mujeres iniciar negocios, dinamizar sus ingresos y le otorguen posibilidad de contar con una base económica.
- **Incentivar la participación de las mujeres en habilidades de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM)** podría hacer que se beneficien de trabajo de rápido crecimiento o que involucren cambios tecnológicos producto del enverdecimiento de los aparatos productivos y con esto obtener una mejor base económica.

- Visibilizar a las mujeres y sus experiencias, cuantificar las desigualdades de género, y sensibilizar y concienciar.
- Las mujeres hacen una contribución esencial en una amplia gama de actividades que apoyan el desarrollo agrícola, como la conservación del suelo y el agua, la forestación y la domesticación de cultivos.
- Las mujeres reportan mayores inversiones en capital humano en forma de salud, nutrición y educación para sus hijos que sus contrapartes masculinas.
- La participación de las mujeres en las políticas de cambio climático también es estratégica en términos de gestión de desastres y sistemas de alerta, ya que las mujeres están más inclinadas a la creación de redes.
- Incluir a más mujeres de manera activa en los sindicatos, permite que sus preocupaciones sean reconocidas, representadas y legitimizadas a través del proceso de diálogo social.
- El alcance de la unidad de género en cada sector es muy relevante para avanzar en políticas públicas, sino es más difícil identificar las brechas sectoriales en género, hay pocas personas que trabajan género a nivel sectorial.
- El empleo verde se expresa gradualmente, es decir en diferentes tonalidades de combinaciones entre mejoras ambientales y trabajo decente, siendo en las primeras etapas de los negocios verdes en las pequeñas comunidades agrícolas, ganaderas y de turismo comunitario (verde pero no decente) por un tema de escalas/tamaños de los emprendimiento.



Apitempor autem expedi delibusdamus doluptur moluptae
nissus minis ea dolor molupientiam fugia doloris diam la-
borro ernatur epudit exerchi ciendio te perio. Udam, sitatum
aligendist prepro enem qui officat issinciandam dest et fu



8. Informes país

8.1. Argentina

Resumen ejecutivo

El presente informe elaborado por encargo de FI-IAPP y coordinado con OIT (Oficina Regional para América Latina) forma parte de los estudios temáticos de EUROCLIMA+. El propósito de este informe es analizar la situación sobre el acceso de las mujeres al empleo verde en los sectores priorizados en los planes de cambio climático y recuperación verde de la región latinoamericana, identificar las iniciativas innovadoras y lecciones aprendidas para incentivar el acceso al empleo verde de las mujeres, así como un análisis sectorial para la República Argentina.

Desde 2020 (diciembre de 2019) la República Argentina cuenta por primera vez con un Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad. Considerando el nexo que tienen las mujeres con los recursos naturales, ellas son clave para contribuir en la planificación, formulación e implementación de políticas, incluyendo medidas de mitigación y adaptación al cambio climático. Por otro lado, Argentina no tiene un plan de acción de género y cambio climático. Sin embargo, en la segunda NDC la República Argentina incorpora el enfoque de género, y el de transición justa. Cuenta con un Grupo de Trabajo de Género en el marco del Gabinete Nacional de Cambio Climático. Cabe mencionar que en 2018 se publicó el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, y en 2019 se publicó el Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático.

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2018-2019 contiene escasos vínculos de transición justa. Sin embargo se está elaborando el Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático el cual se desarrolla en el marco del Gabinete Nacional de Cambio Climático. Este plan propone como uno de sus pilares la transición justa. Este principio se encuentra explícito también en la segunda NDC, la cual incorpora en su visión 2030 el trabajo y transición justa y se establece que se tendrá en cuenta a las poblaciones en situación de vulnerabilidad, tales como mujeres y diversidades, jóvenes, pueblos originarios y personas con discapacidades en la promoción de empleos decentes, siendo género y diversidad uno de sus ejes transversales.

Asimismo, el país ha desarrollado el **Plan Nacional de igualdad en la Diversidad 2021-2023**, el cual propone crear condiciones de igualdad sustantiva en la diversidad para que las mujeres y LGTBI+ puedan acceder a sus derechos y ejercerlos de manera libre, justa e igualitaria en la Argentina (Gobierno de Argentina 2020). Si bien, no se observan enlaces directos con empleo verde ni con transición justa, se puede considerar como una oportunidad para el empleo decente y la transición justa la sanción de la Ley 27,636: Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Saca-yán-Lohana Berkins”. Así como El Programa Nacional de Inclusión Socioproductiva y Desarrollo Local “Potenciar Trabajo” del Ministerio de Desarrollo Social que tiene una línea específica para potenciar

el empleo verde, y un convenio para la inclusión en el programa de personas en situación de violencia de género. Argentina en su NDC transversalizará la perspectiva de género y de diversidad en las políticas de mitigación y adaptación al cambio climático, considera como eje rector “trabajo y transición justa” así como el trabajo decente y empleos sostenibles.

En este estudio **se han priorizado cuatro sectores económicos relevantes para la agenda de empleo verde y transición justa** en Argentina con el objetivo de evaluar el acceso de la mujer trabajadora a estos empleos verdes que pudieran crearse o enverdecerse en el aparato productivo de estos sectores. Tales como la agricultura, la ganadería, la energía y el turismo. Estos cuatro sectores **cobran especial relevancia en la dinámica económica argentina dado que representan** el 41.1% de su PIB nacional (2020)⁸⁸.

Las iniciativas destinadas a hacer frente al cambio climático en Argentina han generado 102,046 empleos verdes, en 2020, dentro de los sectores económicos priorizados, de los cuales la cantidad de **empleos verdes femeninos es de 29,096**, apenas el **28.5%** de la cantidad total de empleos verdes en estos sectores, una reducción de 6.9 puntos porcentuales con respecto al 2016⁸⁹.

Asimismo, los **obstáculos como la** mayor informalidad, menor protección social, bajos niveles educativos, la mayor participación en los índices de pobreza **y la desigualdad en los niveles de salario son algunas de las características en común que comparten las mujeres que se dedican a los sectores económicos priorizados en Argentina abordados en este estudio. Respecto a las brechas salariales**, se observa que, considerando **los sectores priorizados**, exceptuando al **sector turismo**, donde el salario de las trabajadoras es menor en casi el

22% al de sus pares masculinos, en los sectores de **agricultura, energía y ganadería**, los salarios mantienen diferencias substanciales. Solo en el 2017, el salario de las trabajadoras ganaderas era 83.3% menor al de sus pares masculinos. De igual forma en el sector energético ganaban 75.9% menos que sus pares en 2019 considerando el mismo trabajo ofertado. En el caso de la agricultura, la brecha de ingresos bordeaba el 77.8% en 2019⁹⁰.

Lograr el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género en el trabajo requerirá políticas aún más coordinadas, proactivas y transformadoras de una variedad de partes interesadas: gobiernos, el sector privado, incluidas las organizaciones de miembros de empleadores y empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

Las dotaciones iniciales que caracterizan a la mujer trabajadora en este estudio, invitan a **repensar en la forma en cómo se puede aplicar un enfoque integrado para lograr una mayor igualdad de género y para promover el acceso de la mujer al trabajo decente.**

90 Las brechas de ingreso salariales **representan el menor porcentaje de salario que percibe una mujer trabajadora frente a sus pares masculinos por el mismo trabajo ofertado.** Para su cálculo se identifica primero el trabajo considerado como empleo verde, luego, en una primera instancia, se definen los ingresos promedio de los hombres \bar{y}_h y mujeres \bar{y}_m , así como la diferencia existente entre ambos $(\bar{y}_h - \bar{y}_m)$, en el nivel de agregación en el cual se desea realizar el análisis (país, actividad económica, categoría ocupacional, etc). De esta manera, la brecha de ingresos calculada (α) se define como la diferencia existente entre los ingresos promedio de hombres y mujeres, como proporción del ingreso de los hombres.

$$\alpha = \frac{(\bar{y}_h - \bar{y}_m)}{\bar{y}_h}$$

En ese sentido, cada punto porcentual de la brecha representará **por cuanto es menor el ingreso promedio de las mujeres**, respecto al ingreso promedio de los hombres. Así, por ejemplo, 10 p.p. en la brecha de ingresos, significará que el ingreso promedio de los hombres tendría que reducirse en 10% para equipararse al ingreso de las mujeres, o, dicho de otra forma, el ingreso de las mujeres equivale al 90% del ingreso de los hombres.

88 Instituto Nacional de Estadística de Argentina (2016-2020).

89 Elaboración Propia en base a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (2020), Argentina.

También imponen nuevas interrogantes acerca de **cómo el enverdecimiento de las economías y el cumplimiento de los compromisos ambientales pueden promover el acceso igualitario de las mujeres a los empleos verdes.**

Es urgente **no posponer el diseño y formulación de políticas en materia de género para promover el logro de resultados equitativos.** Así como las relacionadas a la prestación de cuidados mediante medidas para **armonizar la vida laboral y familiar e incentivos en el ámbito laboral para la prestación de servicios de guardería y las licencias parentales,** entre otras; que podrían coadyuvar a

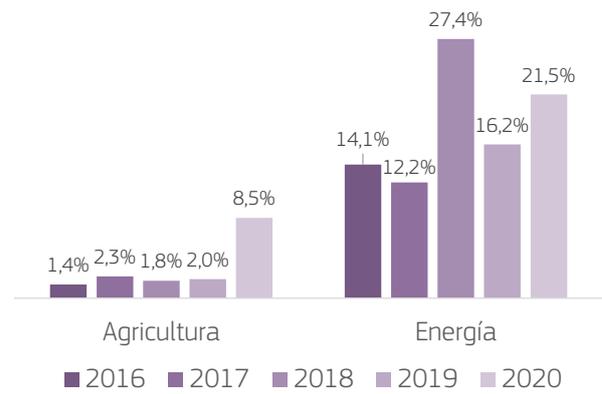
promover una mejor transición de la mujer hacia los empleos verdes.

El enverdecimiento de la actividad productiva impactará en los mercados laborales, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, de la innovación o por la transferencia o adopción tecnológica. De acuerdo con ello, **algunos sectores económicos que emplean mano de obra femenina estarán llamados a contraer su oferta laboral, en algunos casos los impactos pueden ser diferenciados y estar asociados a la capacidad de respuesta e innovación con la que se mueva la oferta educativa y la productividad de las empresas.**



Principales hallazgos sobre la participación de la mujer en los empleos verdes

El empleo verde femenino en Argentina ha tenido un comportamiento más favorable y positivo para los sectores agricultura y energía en 2020, los cuales han generado 2,469 y 6,259 empleos verdes femeninos, equivalente a una participación de 8.5% y 21.5% del empleo verde total, respectivamente. **Esto quiere decir que en sectores como la agricultura y la energía las mujeres participan 8 y 21 de un total de 100 trabajadoras, respectivamente.**



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (2016-2020)

Sectores económicos en donde la participación de la mujer trabajadora ha decrecido aún más durante la pandemia (2020)

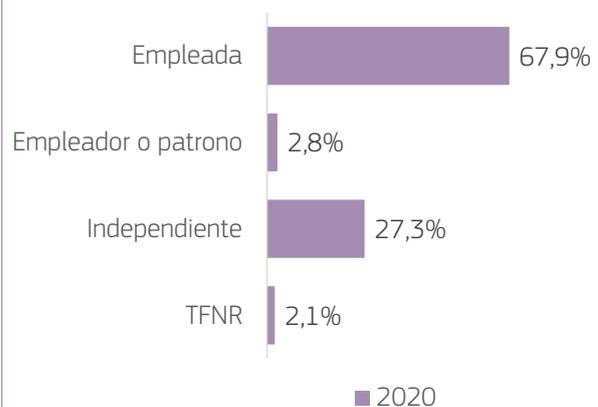


Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (2016-2020)

El sector de turismo ha perdido más de 19,000 puestos de trabajo femeninos por el contexto de la crisis sanitaria en 2020, equivalente a un decrecimiento del 51.5% de empleo verde femenino con respecto al año anterior. **Este sector ha sido el más afectado en toda su cadena** (alojamiento, hotelería, restaurantes, agencias de turismo, producción de alimentos y artesanías).

El sector ganadería también ha decrecido la participación del empleo verde femenino de 3.8% en 2016 a 2.7% en 2020.

Al respecto, en 2020, hay una mayor participación laboral en la categoría ocupacional de **empleadas (67.9%)**, seguido de las trabajadoras independientes con 27.3%, empleador patrono con 2.8%, y **trabajadores familiares no remunerados con 2.1%**. Cabe resaltar que las mujeres independientes todavía enfrentan mayores dificultades para acceder al crédito, y sostener sus negocios a largo plazo.

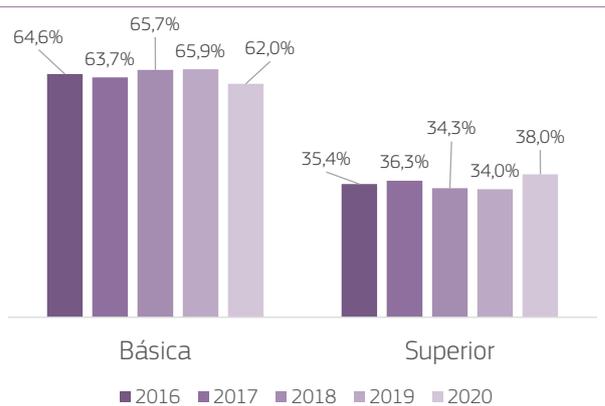


Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (2016-2020)

Análisis a nivel educativo

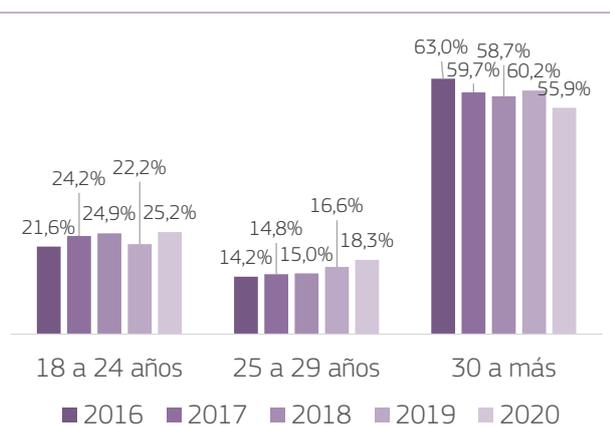
Existe una disparidad en el nivel educativo de las mujeres trabajadoras en los sectores económicos priorizados, en donde la proporción de mano de obra femenina con **nivel educativo básico concentra el mayor porcentaje con 64.4%**, en promedio, para el periodo 2016-2020.

En el 2020, el empleo verde aglomera más trabajadoras con educación básica con respecto a mujeres con educación superior, siendo superior en 24 puntos porcentuales



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (2016-2020)

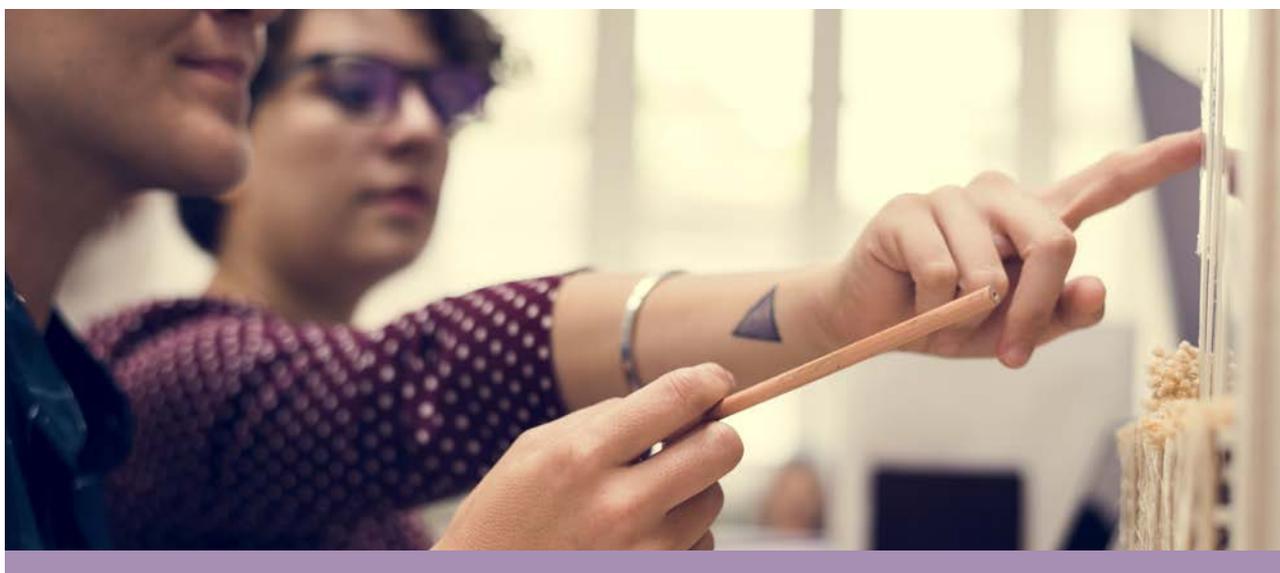
Análisis por grupo etario



Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (2016-2020)

En cuanto al **grupo etario**, la distribución de las mujeres trabajadoras de los sectores prioritarios se concentra en el grupo de 30 años a más, siendo **en promedio 59.5% para el periodo 2016-2020**.

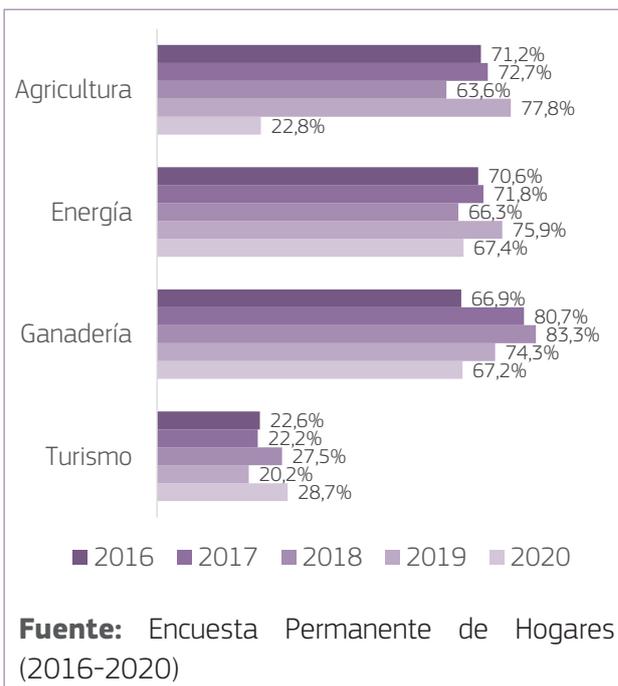
Al respecto, las trabajadoras familiares no remuneradas son el grupo más vulnerable en cualquier grupo etario ya que en Argentina representan el **47.6% del total de mano de obra femenina** de los sectores económicos priorizados.



Brechas salariales⁹¹

En el sector energético las mujeres trabajadoras perciben **67.4% menos de ingresos que sus pares masculinos**, en el sector ganadero su salario es **67.2% menor** que el de los hombres y finalmente, en el sector turístico reciben un salario **de 28.7%** inferior a la de sus pares masculinos por el mismo trabajo ofertado en el 2020.

El trabajo de las mujeres en el turismo en Argentina está dominado por la informalidad, a través de la alta rotación de personal, largas jornadas de trabajo, subcontratación, condiciones de trabajos flexibles, la prevalencia de trabajadores ocasionales y las variaciones estacionales en el empleo.

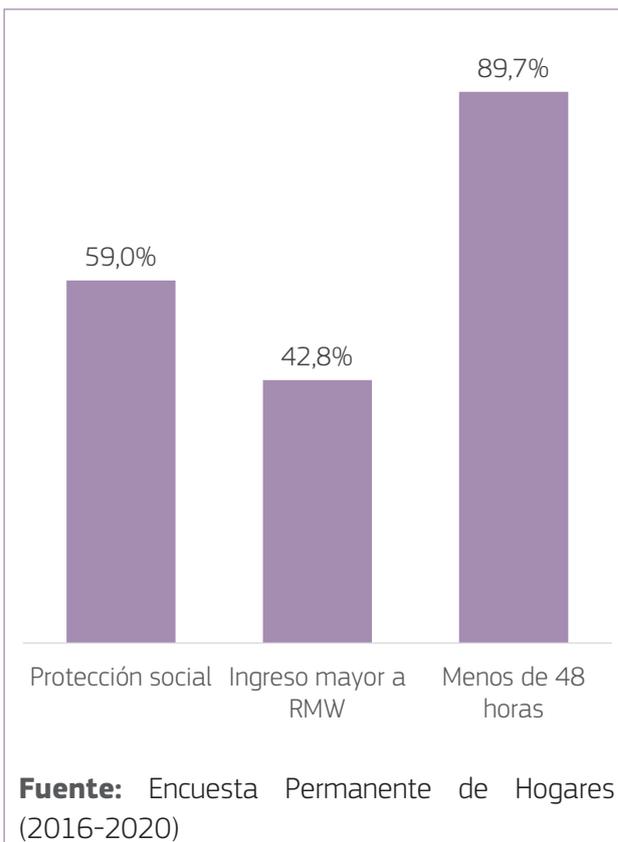


La pandemia ha puesto de relieve la importancia fundamental de la **protección social** para las mujeres, fortaleciendo aún más la necesidad de actuar para ofrecer sistemas de protección plena, adecuados e inclusivos.

Se identifica que el **59%** de las trabajadoras de los sectores priorizados están aseguradas y afiliadas a un sistema de pensiones en Argentina.

Se estima que el **42.8%** concentran el mayor porcentaje de trabajadoras con ingresos mayores a la remuneración mínima vital (RMV).

Se estima que el **89.7%** tienen un buen cumplimiento de jornadas de trabajo, es decir, más de ocho de cada diez trabajadoras mantienen jornadas de trabajo de menos de 48 horas.



91 Las brechas salariales son definidas como el ratio obtenido de (i) la diferencia entre el ingreso promedio de hombres y mujeres sobre (ii) el ingreso promedio de los hombres. En ese sentido, 10 puntos porcentuales de brecha significará que el ingreso promedio de la mujer equivale al 90% del ingreso promedio del hombre (ver anexo 2).

Nichos potenciales de empleo verde a nivel de subsectores	
Argentina	
1	Turismo hotelero con certificaciones verdes y ecoturismo comunitario en zonas rurales
2	Agricultura orgánica , mujeres empresarias y profesionales
3	Ganadería lechera en pequeña escala en fincas dirigidas por mujeres
4	Energías renovables vinculadas a economía circular , nuevos empleos STEM para mujeres

Experiencias y buenas prácticas para el acceso de la mujer a empleos verdes en Argentina	
País	Experiencia/Buena práctica
Argentina	<i>Programa de Créditos para la Recuperación Productiva con perspectiva de género</i>
	Objetivo Reducir la brecha de género en el acceso al crédito para las empresas lideradas por mujeres.

Lecciones aprendidas

- **Las mujeres que tienen acceso y derechos seguros sobre la tierra tienen mayores incentivos para proteger su tierra e invertir en su sostenibilidad**, así como mayores beneficios económicos, los cuales se extienden a sus hogares y comunidades.
- La armonización del cuidado de dependientes con la vida laboral de las mujeres trabajadoras no debe recaer solamente en las organizaciones sociales y redes familiares como una estrategia netamente privada, por el contrario, el Estado debe promover inversiones para mejorar la estrategia de los servicios relacionados al cuidado. Además, es propicio promover los créditos compensatorios por el tiempo dedicado a cuidados no remunerados.
- En Argentina se promovió la eliminación de normas y requisitos con sesgo de género. Desde mediados de la década del 2000, se redujeron los requisitos contributivos propiciando el acceso de casi 2 millones de personas y reduciendo la brecha de género en la cobertura (ONU Mujeres 2015).
- Es importante **promover incentivos a las empresas para mejorar la contratación de las mujeres trabajadoras**. En Argentina, de acuerdo a Galasso & Ravallion (2004) el experimento proempleo incrementó la probabilidad de que las mujeres que recibieron el tratamiento estén empleadas al aplicar un subsidio al empleador.
- **Promover el acceso igualitario de las mujeres trabajadoras a los empleos verdes con apoyo a los emprendimientos y transferencias monetarias condicionadas** que permitan a las mujeres iniciar negocios, dinamizar sus ingresos y le otorguen posibilidad de contar con una base económica.
- **Incentivar la participación de las mujeres en habilidades de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM)** podría hacer que se beneficien de trabajo de rápido crecimiento o que involucren cambios tecnológicos producto del enverdecimiento de los aparatos productivos y con esto obtener una mejor base económica.
- Visibilizar a las mujeres y sus experiencias, cuantificar las desigualdades de género, y sensibilizar y concienciar.
- Las mujeres hacen una contribución esencial en una amplia gama de actividades que apo-

yan tanto el desarrollo agrícola, como la conservación del suelo y el agua, la forestación y la domesticación de cultivos.

- Las mujeres reportan mayores inversiones en capital humano en forma de salud, nutrición y educación para sus hijos que sus contrapartes masculinas.
- La participación de las mujeres en las políticas de cambio climático también es estratégica en términos de gestión de desastres y sistemas de alerta, ya que las mujeres están más inclinadas a la creación de redes.
- Incluir a más mujeres de manera activa en los sindicatos, permite que sus preocupaciones sean reconocidas, representadas y legitimizadas a través del proceso de diálogo social.
- El alcance de la unidad de género en cada sector es muy relevante para avanzar en políticas públicas, sino es más difícil identificar las brechas sectoriales en género, hay pocas personas que trabajan género a nivel sectorial.
- El empleo verde se expresa gradualmente, es decir, en diferentes tonalidades de combinaciones entre mejoras ambientales y trabajo decente, siendo en las primeras etapas de los negocios verdes en las pequeñas comunidades agrícolas, ganaderas y de turismo comunitario (verde pero no decente) por un tema de escalas/tamaños de los emprendimientos.

8.2. Costa Rica

Resumen ejecutivo

El presente informe elaborado por encargo de FI-IAPP y coordinado con OIT (Oficina Regional para América Latina) forma parte de los estudios temáticos de EUROCLIMA+. El propósito de este informe es analizar la situación sobre el acceso

de las mujeres al empleo verde en los sectores priorizados en los planes de cambio climático y recuperación verde de la región latinoamericana, identificar las iniciativas innovadoras y lecciones aprendidas para incentivar el acceso al empleo verde de las mujeres, así como un análisis sectorial para Costa Rica.

Considerando el nexo que tienen las mujeres con los recursos naturales, ellas son clave para contribuir en la planificación, formulación e implementación de políticas, incluyendo medidas de mitigación y adaptación al cambio climático. En Costa Rica, existen planes y estrategias que han avanzado en la institucionalización de la igualdad de género en su política pública como el **Plan de Acción de Género (PAG) de la Estrategia Nacional REDD+ de Costa Rica, o la incorporación de un enfoque transversal de género en las medidas sectoriales de las NDCs.**

En este estudio **se han priorizado cuatro sectores económicos relevantes para la agenda de empleo verde y transición justa** en Costa Rica con el objetivo de evaluar el acceso de la mujer trabajadora a estos empleos verdes que pudieran crearse o enverdecirse en el aparato productivo de estos sectores. Tales como la agricultura, la ganadería, la energía y el sector de residuos. Estos cuatro sectores **cobran especial relevancia en la dinámica económica costarricense dado que representan** el 15.3% de su PIB nacional (2020)⁹².

En Costa Rica, el sector que concentra más trabajadoras en empleos verdes es el turismo, que durante los cinco años previos al inicio de la pandemia ha mantenido una tendencia decreciente, **alcanzado un 54.1% de participación femenina en el 2020**. En el caso del **sector agrícola, la tendencia ha aumentado en los años previos a la pandemia, ascendiendo en 2020 a 21.6%** (2 puntos porcentuales más que en 2015). Y, por último, **el sector que ha presentado un mayor dinamismo en este periodo de análisis es el sector energético, cuyo porcentaje**

92 Banco Central de Costa Rica (2016-2019).

en 2020 ha sido 24.3%, 11.1 puntos porcentuales por encima de la cifra del 2015.

En este estudio se revela que entre las principales determinantes que han venido impactando en la participación de la mujer en los empleos verdes costarricenses se remarca la **precarización de las condiciones laborales para las mujeres sobre todo en los sectores de agricultura y ganadería**, agudizándose aún más desde el inicio de la pandemia, donde se presentó un **fuerte incremento en la tasa de desempleo femenina alcanzado el 30.4%**, 10 puntos porcentuales más que la tasa masculina. Esto sumado a la **informalidad (44.3%) donde la mujer trabajadora explica más de la tercera parte (36.3%) del trabajo informal**. Además, junto con la paralización de las actividades económicas, **los servicios del cuidado recayeron principalmente en las mujeres**, limitando aún más su acceso y continuidad en el mercado de empleos verdes.

En general la **falta de visibilidad**, los **obstáculos y la desigualdad en los niveles de salario son algunas de las características en común que comparten las mujeres que se dedican a los sectores económicos priorizados en Costa Rica**. Las mujeres son las que tienen un menor ingreso laboral, mayor informalidad, menor protección social, bajos niveles educativos y constituyen el mayor porcentaje de las personas pobres. **Respecto a las brechas salariales**, se observa que, considerando **los sectores priorizados, las mujeres costarricenses perciben 55.0%** menos de ingresos, en promedio, con respecto a los hombres en 2020.

Lograr el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género en el trabajo requerirá políticas aún más coordinadas, proactivas y transformadoras de una variedad de partes interesadas: gobiernos, el sector privado, incluidas las organizaciones de miembros de empleadores y empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

Las dotaciones iniciales que caracterizan a la mujer trabajadora en este estudio invitan a **repensar en la forma en cómo se puede aplicar un enfoque integrado para lograr una mayor igualdad de género y para promover el acceso de la mujer al trabajo decente**. También imponen nuevas interrogantes acerca de **cómo el enverdecimiento de las economías y el cumplimiento de los compromisos ambientales pueden promover el acceso igualitario de las mujeres a los empleos verdes**.

Es urgente **no posponer el diseño y formulación de políticas en materia de género para promover el logro de resultados equitativos**. Así como las relacionadas con la prestación de cuidados mediante medidas para **armonizar la vida laboral y familiar e incentivos en el ámbito laboral para la prestación de servicios de guardería y las licencias parentales**, así también, el fortalecimiento de los programas públicos como Red Cuido (REDCUDI)⁹³ y la Dirección Nacional de CEN-CINAI⁹⁴, y privados, entre otros, que podrían coadyuvar a promover una mejor transición de la mujer hacia los empleos verdes.

El enverdecimiento de la actividad productiva impactará en los mercados laborales, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, de la innovación o por la transferencia o adopción tecnológica. De acuerdo con ello, **algunos sectores económicos que emplean mano de obra femenina estarán llamados a contraer su oferta laboral, en algunos casos los impactos pueden ser diferenciados y estar asociados a la capacidad de respuesta e innovación con la que se mueva la oferta educativa y la productividad de las empresas**.

93 <https://redcuidoinfantil.go.cr/>

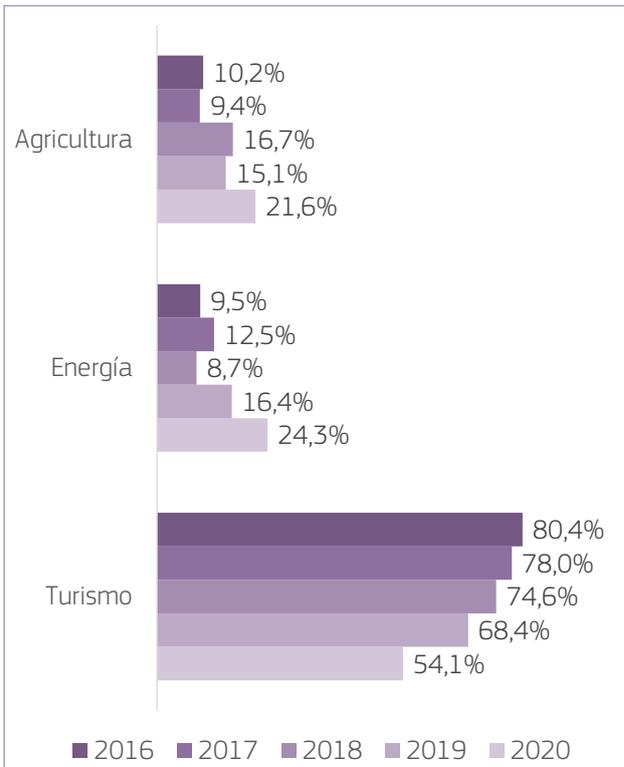
94 <https://www.cen-cinai.go.cr/index.php/transparencia/122-transparencia-recursos-humanos>

Principales hallazgos sobre la participación de la mujer en los empleos verdes

Análisis sectorial de la participación del empleo verde de la mujer durante el 2020

El empleo verde femenino en Costa Rica ha tenido un comportamiento más favorable y positivo para los sectores agricultura y energía en 2020, los cuales han generado 3,481 y 3,909 empleos verdes femeninos, equivalente a una participación de 21.6% y 24.3% del empleo verde total, respectivamente. **Esto quiere decir que en sectores como la agricultura y la energía 2 de cada 10 trabajadores son mujeres, aproximadamente.**

El sector de turismo ha perdido más de 8 mil puestos de trabajo femeninos por el contexto de la crisis sanitaria en 2020, equivalente a un decrecimiento del 48.0% de empleo verde femenino con respecto al año anterior. **Este sector ha sido el más afectado en toda su cadena** (alojamiento, hostelería, restaurantes, agencias de turismo, producción de alimentos y artesanías).



Fuente: Encuesta Continua de Empleo (2016-2020)

Análisis a nivel de categoría ocupacional

Al respecto, en 2020, hay una mayor participación laboral en la categoría ocupacional de **empleadas (55.6%)**, seguido de las **trabajadoras independientes con 41.6%**, empleador patrono con 5.4%, y **trabajadores familiares no remunerados con 5.7%**. Cabe resaltar que las mujeres independientes todavía enfrentan mayores dificultades para acceder al crédito, y sostener sus negocios a largo plazo.

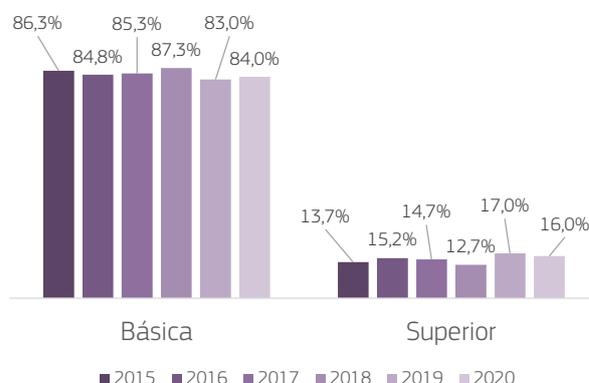


Fuente: Encuesta Continua de Empleo (2016-2020)

Análisis a nivel educativo

Existe una disparidad en el nivel educativo de las mujeres trabajadoras en los sectores económicos priorizados, en donde la proporción de mano de obra femenina con **nivel educativo básico concentra el mayor porcentaje con 84.9%**, en promedio, para el periodo 2015-2020.

En el 2020, el empleo verde aglomera más trabajadoras con educación básica con respecto a mujeres con educación superior, siendo superior en más de 68 puntos porcentuales.



Fuente: Encuesta Continua de Empleo (2015-2020)

Análisis por grupo etario



Fuente: Encuesta Continua de Empleo (2016-2020)

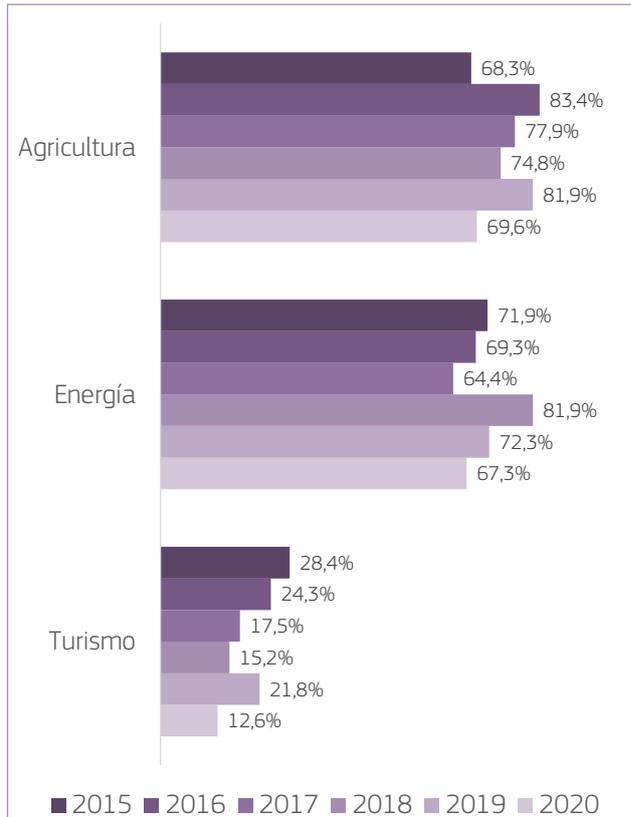
En cuanto al **grupo etario**, la distribución de las mujeres trabajadoras de los sectores prioritarios se concentra en el grupo de 30 años a más, siendo **en promedio 73.0% para el periodo 2016-2020**.

Al respecto, las trabajadoras familiares no remuneradas son el grupo más vulnerable en cualquier grupo etario ya que en Costa Rica representan el **74.5% del total de mano de obra femenina** de los sectores económicos priorizados.

Brechas salariales

En el sector energético las mujeres trabajadoras perciben **67.3% menos de ingresos que sus pares masculinos por el mismo trabajo ofertado**, en el sector agrícola su salario es 69.6% menor que el de los hombres y finalmente, en el sector turístico reciben un salario **de 12.6%** inferior a la de sus pares masculinos por el mismo trabajo ofertado en el 2020.

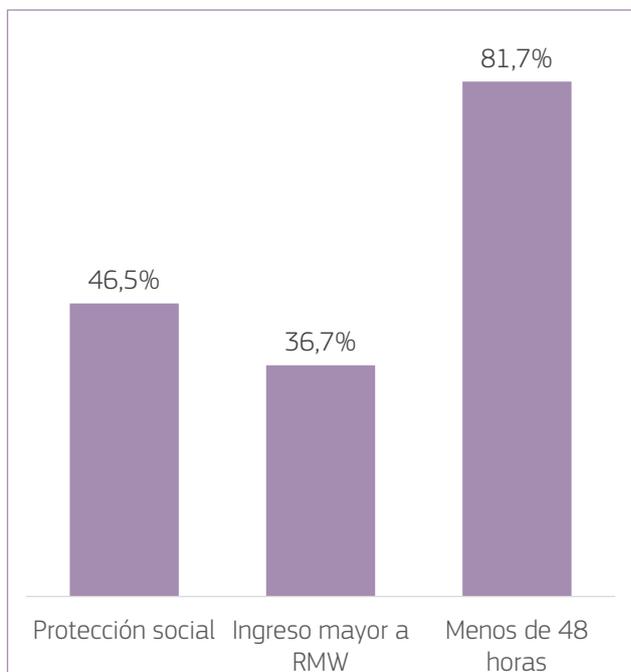
A pesar de la menor brecha salarial, el trabajo de las mujeres en el turismo de Costa Rica está dominado por la informalidad, con una alta rotación de personal, largas jornadas de trabajo, subcontratación, y la prevalencia de trabajos ocasionales y estacionales. En ese sentido, el **sector turismo en Costa Rica** se ha visto afectado por las medidas sanitarias impuestas en el marco de la pandemia del COVID-19, registrando **un crecimiento en la tasa de informalidad femenina hasta del 64.9% en 2020**.



Fuente: Encuesta Continua de Empleo (2015-2020)

Protección social

La pandemia ha puesto de relieve la importancia fundamental de la **protección social** para las mujeres, fortaleciendo aún más la necesidad de actuar para ofrecer sistemas de protección plena, adecuados e inclusivos. Se identifica que el **46.5%** de las trabajadoras de los sectores priorizados están aseguradas y afiliadas a un sistema de pensiones en Costa Rica. Se estima que solo el **36.7%** de trabajadoras en los sectores priorizados reciben ingresos mayores a la remuneración mínima vital (RMV). Se estima que el **81.7%** tienen un buen cumplimiento de jornadas de trabajo, es decir, más de ocho de cada diez trabajadoras mantienen jornadas de trabajo de menores de 48 horas.



Fuente: Encuesta Continua de Empleo (2016-2020)

Nichos potenciales de empleo verde a nivel de subsectores	
Costa Rica	
1	Agricultura orgánica en pequeñas parcelas con cadena de valor de productos en asociaciones de mujeres
2	Turismo rural comunitario como nuevos emprendimientos y turismo hotelero en mandos técnicos
3	Energías renovables, transporte eléctrico para mandos técnicos
4	Reciclaje en cooperativas y asociaciones de mujeres recolectoras

Experiencias y buenas prácticas para el acceso de la mujer a empleos verdes en Costa Rica		
País	Experiencia/ Buena práctica	Objetivo
Costa Rica	<i>Mujeres acceso al mercado laboral</i>	Ingreso de las mujeres al mercado laboral y mejora la calidad del empleo.
	<i>Estrategia Nacional de Bioeconomía con proyectos liderados por mujeres</i>	Promueve la inclusión social y el empoderamiento económico de las mujeres.

Lecciones aprendidas

- **Las mujeres que tienen acceso y derechos seguros sobre la tierra tienen mayores incentivos para proteger su tierra e invertir en su sostenibilidad**, así como mayores beneficios económicos, los cuales se extienden a sus hogares y comunidades.
- **La armonización del cuidado de dependientes con la vida laboral de las mujeres trabajadoras no debe recaer solamente en las organizaciones sociales y redes familiares como una estrategia netamente privada**, por el contrario, el Estado debe promover inversiones para mejorar la estrategia de los servicios relacionados al cuidado. Además, es propicio promover los créditos compensatorios por el tiempo dedicado a cuidados no remunerados.
- En otros países de la región como Argentina se promovió la eliminación de normas y requisitos con sesgo de género. En ese sentido, desde mediados de la década del 2000, se redujeron los requisitos contributivos propiciando el acceso de casi 2 millones de personas y reduciendo la brecha de género en la cobertura (ONU Mujeres 2015).
- Es importante **promover los incentivos a las empresas para mejorar la contratación de las mujeres trabajadoras**.
- **Promover el acceso igualitario de las mujeres trabajadoras a los empleos verdes con apoyo a los emprendimientos y transferencias monetarias condicionadas** que permitan a las mujeres iniciar negocios, dinamizar sus ingresos y le otorguen posibilidad de contar con una base económica.
- **Incentivar la participación de las mujeres en habilidades de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM)** podría hacer que se beneficien de trabajo de rápido crecimiento o que involucren cambios tecnológicos producto del enverdecimiento de los aparatos productivos y con esto obtener una mejor base económica.
- Visibilizar a las mujeres y sus experiencias, cuantificar las desigualdades de género, y sensibilizar y concienciar.
- Las mujeres hacen una contribución esencial en una amplia gama de actividades que apoyan tanto el desarrollo agrícola, como la conservación del suelo y el agua, la forestación y la domesticación de cultivos.

- Las mujeres reportan mayores inversiones en capital humano en forma de salud, nutrición y educación para sus hijos que sus contrapartes masculinas.
- La participación de las mujeres en las políticas de cambio climático también es estratégica en términos de gestión de desastres y sistemas de alerta, ya que las mujeres están más inclinadas a la creación de redes.
- Incluir a más mujeres de manera activa en los sindicatos, permite que sus preocupaciones sean reconocidas, representadas y legitimizadas a través del proceso de diálogo social.
- El alcance de la unidad de género en cada sector es muy relevante para avanzar en políticas públicas, sino es más difícil identificar las brechas sectoriales en género, hay pocas personas que trabajan género a nivel sectorial.
- El empleo verde se expresa gradualmente, es decir, en diferentes tonalidades de combinaciones entre mejoras ambientales y trabajo decente, siendo en las primeras etapas de los negocios verdes en las pequeñas comunidades agrícolas, ganaderas y de turismo comunitario (verde pero no decente) por un tema de escalas/tamaños de los emprendimientos.

8.3. Uruguay

Resumen ejecutivo

El presente informe elaborado por encargo de FI-IAPP y coordinado con OIT (Oficina Regional para América Latina) forma parte de los estudios temáticos de EUROCLIMA+. El propósito de este informe es analizar la situación sobre el acceso de las mujeres al empleo verde en los sectores priorizados en los planes de cambio climático y recuperación verde de la región latinoamericana, identificar las iniciativas innovadoras y lecciones aprendidas para incentivar el acceso al empleo

verde de las mujeres, así como un análisis sectorial para Uruguay.

Considerando el nexo que tienen las mujeres con los recursos naturales, ellas son clave para contribuir en la planificación, formulación e implementación de políticas, incluyendo medidas de mitigación y adaptación al cambio climático. En Uruguay existen planes y estrategias que han avanzado en la institucionalización de la igualdad de género en su política pública como a través de la **Estrategia de género y cambio climático 2020-2025** o la **incorporación de criterios de clasificación de género en las medidas sectoriales de las NDCs**.

En este estudio **se han priorizado cuatro sectores económicos relevantes para la agenda de empleos verdes y transición justa** en Uruguay con el objetivo de evaluar el acceso de la mujer trabajadora a estos empleos verdes que pudieran crearse o enverdecerse en el aparato productivo de estos sectores. Tales como **la agricultura, la ganadería, la energía y el sector de los residuos. Estos cuatro sectores cobran especial relevancia en la dinámica económica uruguaya dado que representan más del 8.5% de su PBI nacional (2020)**⁹⁵.

En Uruguay, la distribución del empleo verde femenino se ha concentrado más en los sectores de la ganadería y la agricultura en los últimos cinco años, siendo en el 2015 igual a 41.3% y 29.7%, respectivamente. La agricultura y la ganadería representan recursos fundamentales en su producción económica. Por su parte, **el sector energético uruguayo es el que ha presentado una mayor tasa de crecimiento en la participación de empleo femenino**, alcanzado un 32.7% en 2020, 6.3 puntos porcentuales más que en 2015. **Por otra parte, el sector de residuos es el que concentra menos mano de obra femenina uruguaya y su tendencia ha sido bastante constante, incluso durante la pandemia, representando en 2020 un porcentaje cercano al 2.5%.**

95 Banco Central de Uruguay (2016-2019).

En este estudio se revela que entre las principales determinantes que han venido impactando en la participación de la mujer en los empleos verdes uruguayos se remarca la **precarización de las condiciones laborales para las mujeres sobre todo en los sectores de agricultura y ganadería**, agudizándose aún más desde el inicio de la pandemia, donde se presentó un **fuerte descenso en la tasa de desempleo femenina alcanzando una contracción mayor a 12%**, 3.8 puntos porcentuales más que la tasa masculina. Esto sumado a la **informalidad (20%) donde la mujer trabajadora explica casi el 40% del trabajo informal**. Además, junto con la paralización de las actividades económicas **los servicios del cuidado recayeron principalmente en las mujeres** limitando aún más su acceso y continuidad en el mercado de empleos verdes.

En general la **falta de visibilidad**, los **obstáculos y la desigualdad en los niveles de salario son algunas de las características en común que comparten las mujeres que se dedican a los sectores económicos priorizados en Uruguay**. Las mujeres son las que tienen un menor ingreso laboral, mayor informalidad, menor protección social, bajos niveles educativos y constituyen el mayor porcentaje de las personas pobres. **Respecto a las brechas salariales**, se observa que, considerando **los sectores priorizados, las mujeres uruguayas perciben 65.4% menos de ingresos**, en promedio, con respecto a los hombres en 2020.

Lograr el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género en el trabajo requerirá políticas aún más coordinadas, proactivas y transformadoras de una variedad de partes interesadas: gobiernos, el sector privado, incluidas las organiza-

ciones de miembros de empleadores y empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

Las dotaciones iniciales que caracterizan a la mujer trabajadora en este estudio invitan a **repensar en la forma en cómo se puede aplicar un enfoque integrado para lograr una mayor igualdad de género y para promover el acceso de la mujer al trabajo decente**. También imponen nuevas interrogantes acerca de **cómo el enverdecimiento de las economías y el cumplimiento de los compromisos ambientales pueden promover el acceso igualitario de las mujeres a los empleos verdes**.

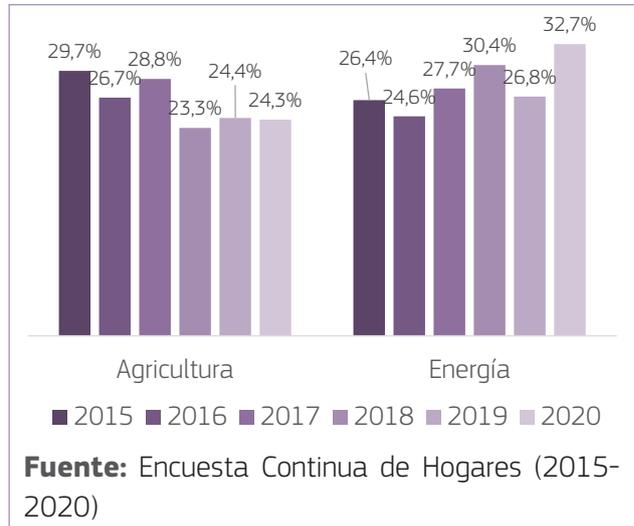
Es urgente **no posponer el diseño y formulación de políticas en materia de género para promover el logro de resultados equitativos**. Así como las relacionadas a la prestación de cuidados mediante medidas para **armar la vida laboral y familiar e incentivos en el ámbito laboral para la prestación de servicios de guardería y las licencias parentales**, entre otras; que podrían coadyuvar a promover una mejor transición de la mujer hacia los empleos verdes.

El enverdecimiento de la actividad productiva impactará en los mercados laborales, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, de la innovación o por la transferencia o adopción tecnológica. De acuerdo con ello, **algunos sectores económicos que emplean mano de obra femenina estarán llamados a contraer su oferta laboral, en algunos casos los impactos pueden ser diferenciados y estar asociados a la capacidad de respuesta e innovación con la que se mueva la oferta educativa y la productividad de las empresas**.

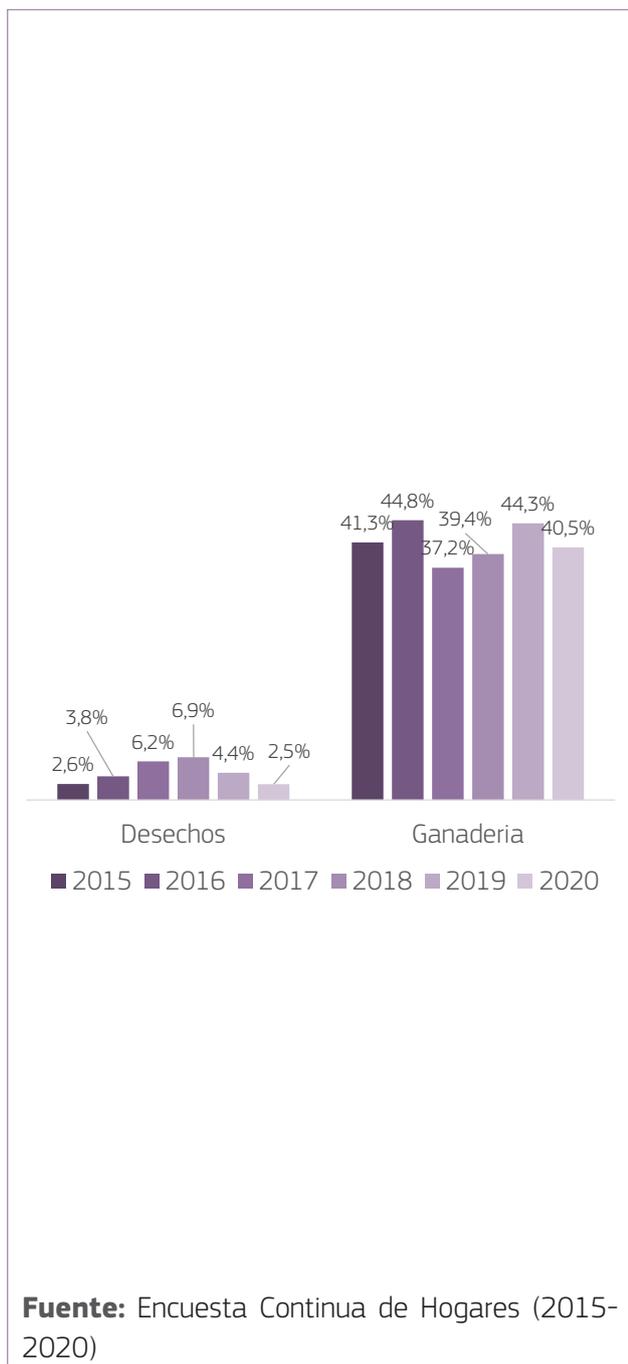
Principales hallazgos sobre la participación de la mujer en los empleos verdes

Sectores económicos donde ha crecido la participación de mujeres trabajadoras en el empleo verde incluso durante el inicio de la pandemia (2020)

El empleo verde femenino en Uruguay ha tenido un comportamiento más favorable y positivo para los sectores de agricultura y energía en 2020, los cuales han generado 879 y 148 empleos verdes femeninos, equivalente a un aumento del 6.7% y 31% con respecto al año anterior, respectivamente. Esto quiere decir que en sectores como la agricultura y la energía las mujeres participan con 2 y 3 trabajadoras de un total de 10 trabajadores, respectivamente.



Sectores económicos en donde la participación de la mujer trabajadora ha decrecido aún más durante la pandemia (2020)



El sector de desechos mantiene una dinámica bastante diferenciada respecto al avance del enverdecimiento y la decadencia de los empleos, producto también de los niveles de sofisticación y productividad que presenta este sector. Considerando que la mujer explica casi el 15% de los empleos verdes en el sector de desechos uruguayo, el porcentaje menos elevado entre los 4 sectores de empleo verde, y que su participación ha venido decreciendo de manera constante durante el periodo 2015-2020 (en promedio se contrajo 62.7%), resulta urgente promover políticas que ayuden en la transición hacia el enverdecimiento y que a su vez puedan generar una mayor productividad y competitividad y con ello la creación y transformación de los empleos hacia aquellos que reivindiquen la condición de las trabajadoras en este sector. **Durante la pandemia, las trabajadoras del sector desechos de Uruguay sufrieron aún más la contracción del empleo verde, al cierre del 2020 se destruyeron más del 37.7% de los empleos verdes en este sector priorizado para las mujeres.** La razón fundamental se debe a que este sector llegaba hasta antes de la pandemia con una dinámica que imponía graves problemas de informalidad laboral, pobres condiciones laborales y bajas remuneraciones, escollos que deben superarse para repotenciar la generación de empleos verdes.

Análisis a nivel de categoría ocupacional

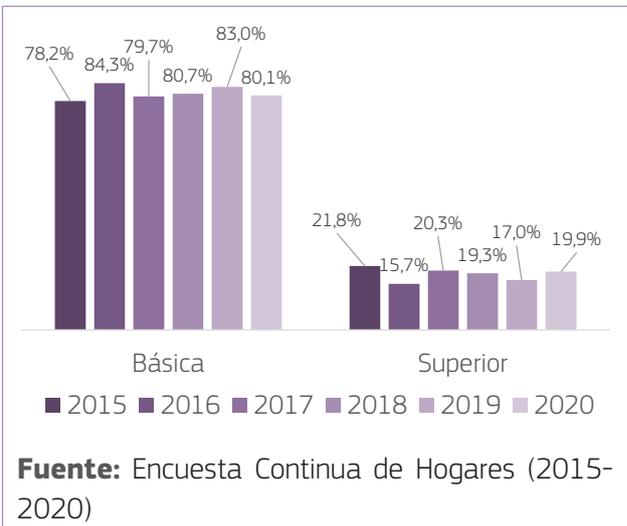


La participación de las mujeres uruguayas en la categoría de trabajadores independientes en los sectores económicos priorizados se encuentra en 27.3% en 2020. Cabe resaltar que las mujeres independientes todavía enfrentan mayores dificultades para acceder al crédito, y con esto mayores dificultades de sostener sus negocios y hacerlos crecer; así como al acceso a los beneficios de la protección social.

El porcentaje de trabajadoras familiares no remuneradas en Uruguay ha tendido a crecer en el periodo 2015-2020, pasando de 8.5% en 2015 a 17.2% en 2020 considerando los sectores priorizados en este estudio.

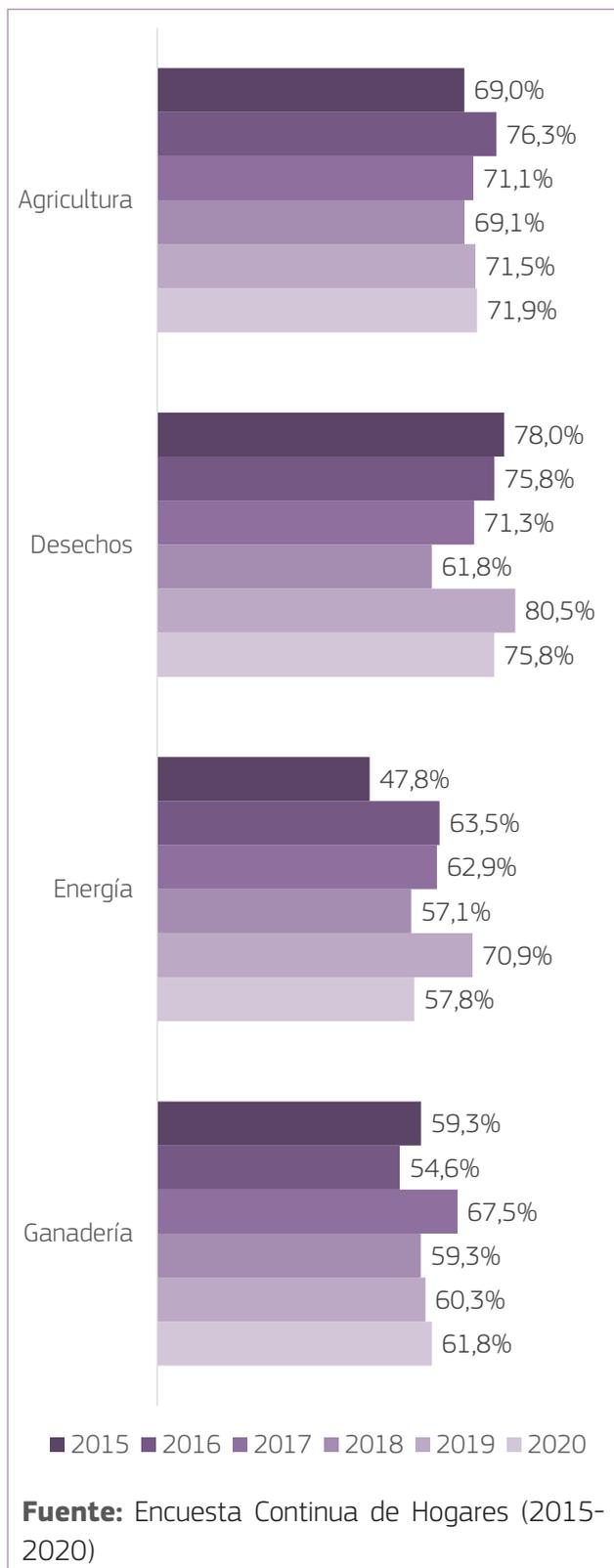
Análisis a nivel educativo

El 81.5% de las mujeres trabajadoras uruguayas cuentan con un nivel educativo básico en los sectores económicos priorizados en este estudio.





Brechas salariales



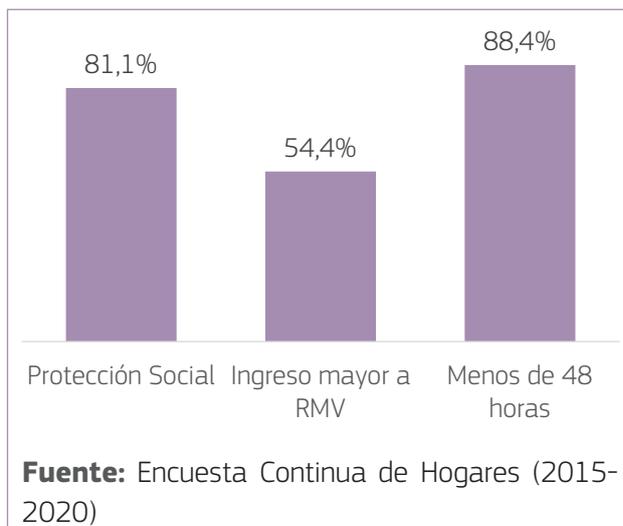
En Uruguay persiste una **amplia brecha de ingresos que no favorece a las mujeres. Las trabajadoras todavía ganan un 75.8% menos en el sector desechos de lo que los hombres pueden percibir como ingreso bajo las mismas condiciones de empleo ofertado** en 2020. Esta diferencia si bien ha disminuido ligeramente en casi 4.7 puntos porcentuales con respecto al 2019, todavía se mantiene como una de las diferencias más altas entre los sectores priorizados, llegando a registrar un 80.5% de ingresos, en promedio, menor que el de sus pares masculinos en 2019.

En el sector energético uruguayo, la brecha de ingresos aun es grande, pasando de 70.9% en 2019 a 57.8% en 2020. Esto se explica debido al aumento de la participación de empleo verde femenino con educación superior que ingresó a trabajar en las grandes empresas (+20.9%), mientras que la participación de la mano de obra masculina en grandes empresas se ha reducido en 5.6%.

El sector agricultura y ganadería uruguayo mantienen brechas altas y constantes, situando las brechas de ingresos entre 71.9% y 61.8% en 2020, respectivamente. La amplia brecha existente en estos sectores se explica por el crecimiento constante de la industrialización, con mayor avance en tecnología y mayor número de capitales orientados a la producción, reduciendo así la participación de la mano de obra femenina cuya fuerza de trabajo en la agricultura es explicada principalmente porque la mayor parte de los bienes y servicios se producen y consumen dentro del hogar (Maubrigades 2020).

Protección social

La pandemia ha puesto de relieve la importancia fundamental de la protección social para las mujeres, fortaleciendo aún más la necesidad de actuar para ofrecer sistemas de protección plena, adecuados e inclusivos. El 81.1% de las trabajadoras de los sectores priorizados se encuentran aseguradas y afiliadas a un sistema de pensiones en Uruguay.



Nichos potenciales de empleo verde a nivel de subsectores	
Uruguay	
1	Reciclaje en cooperativas de trabajo para segregación de residuos, nuevos emprendimientos
2	Sistemas de refrigeración de ozono y sistemas de energía renovables (solar y eólica) acceso mediante formación en mando técnicos
3	Agricultura familiar , orientada hacia el mercado interno o vinculada en forma subordinada a cadenas de exportación, mediante asociaciones
4	Ganadería de rodeo y pastura natural a menor escala de producción

Experiencias y buenas prácticas para el acceso de la mujer a empleos verdes en Uruguay	
País	Experiencia/Buena práctica
Uruguay	<i>Promoción del trabajo decente para mujeres</i>
	Objetivo Para mujeres jóvenes, mayores de 45 años o con discapacidad, se contemplan en los programas la posibilidad de ofrecer incentivos diferenciales para favorecer su contratación.

Lecciones aprendidas

- **Las mujeres que tienen acceso y derechos seguros sobre la tierra tienen mayores incentivos para proteger su tierra e invertir en su sostenibilidad, así como mayores beneficios económicos, los cuales se extienden a sus hogares y comunidades.**
- **La armonización del cuidado de dependientes con la vida laboral de las mujeres trabajadoras no debe recaer solamente en las organizaciones sociales y redes familiares como una estrategia netamente privada, por el contrario, el Estado debe promover inversiones para mejorar la estrategia de los servi-**

cios relacionados al cuidado⁹⁶. Además, es propicio promover los créditos compensatorios por el tiempo dedicado a cuidados no remunerados.

- **A pesar de la existencia de una normativa enfocada en temas de género, todavía en la región las mujeres ganan por hora un 17% menos que los hombres con educación y experiencia similares** (CAF 2021). La normativa debe ir acompañada de campañas públicas de información y sensibilización, y de políticas de transparencia salarial dentro de las empresas (OIT 2017).
- Es importante **promover los incentivos a las empresas para mejorar la contratación de las mujeres trabajadoras**. Como la aplicación de subsidios al empleador o bonos al trabajo de la mujer otorgado a los empleadores.
- **Promover el acceso igualitario de las mujeres trabajadoras a los empleos verdes con apoyo a los emprendimientos y transferencias monetarias condicionadas** que permitan a las mujeres iniciar negocios, dinamizar sus ingresos y le otorguen posibilidad de contar con una base económica.
- **Incentivar la participación de las mujeres en habilidades de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM)** podría hacer que se beneficien del trabajo de rápido crecimiento o que involucren cambios

tecnológicos producto del enverdecimiento de los aparatos productivos y con esto obtener una mejor base económica.

- **Las mujeres hacen una contribución esencial en una amplia gama de actividades que apoyan el desarrollo agrícola, como la conservación del suelo y el agua, la forestación y la domesticación de cultivos.**
- **Las mujeres reportan mayores inversiones en capital humano en forma de salud, nutrición y educación para sus hijos que sus contrapartes masculinas.**
- **La participación de las mujeres en las políticas de cambio climático también es estratégica en términos de gestión de desastres y sistemas de alerta**, ya que las mujeres están más inclinadas a la creación de redes.
- **Incluir a más mujeres de manera activa en los sindicatos, permite que sus preocupaciones sean reconocidas, representadas y legitimizadas a través del proceso de diálogo social.**
- **El alcance de la unidad de género en cada sector es muy relevante para avanzar en políticas públicas, sino es más difícil identificar las brechas sectoriales en género**, hay pocas personas que trabajan género a nivel sectorial.
- El empleo verde se expresa gradualmente, es decir, en diferentes tonalidades de combinaciones entre mejoras ambientales y trabajo decente, siendo en las primeras etapas de los negocios verdes en las pequeñas comunidades agrícolas, ganaderas y de turismo comunitario (verde pero no decente) por un tema de escalas/tamaños de los emprendimientos.

⁹⁶ El acceso a servicios de cuidado infantil permite a las mujeres con hijos pequeños trabajar y obtener ingresos adicionales que generan importantes mejoras en la calidad de vida de toda la familia (Glassman & Peña 2004). Así también, la disponibilidad de servicios de cuidado infantil tiene efectos positivos en la participación laboral de la mujer (Nollenberger & Rodríguez-Planas 2015; Olivetti & Petrongolo 2017).





Anexos

Anexo 1. Metodología para el cálculo de empleos verdes

Bases de datos libres disponibles en los centros de información y estadística de los países de Argentina, Costa Rica y Uruguay.

Los centros de información y estadística de los tres países metas de este estudio permiten el libre acceso a los microdatos de sus encuestas de hogares y empleo. En ese sentido, es posible descargar las bases de datos y formularios de las encuestas con el objetivo de elaborar modelos cuantitativos que permitan coadyuvar el análisis a los estudios asociados a la consultoría. De esta manera, los microdatos están disponibles para los tres países priorizados (Argentina, Costa Rica y Uruguay) con registros trimestrales o anuales. [Ver enlaces de acceso a los microdatos.](#)

Cada una de las bases de datos disponibles contiene información que da cuenta de las condiciones laborales, demográficas, educativas y de vivienda de los países. Asimismo, permite analizar la información a niveles subnacionales, así como identificar las principales variables de nuestro interés: desempleo, subempleo, empleo informal, empleo verde, tipo de ocupación del trabajador, ingreso del trabajador, nivel educativo, actividad económica. A pesar de ello, no todas las bases de datos cuentan con el mismo nivel de detalle en la información para caracterizar el empleo verde y los sectores priorizados para hacer más justa la transición hacia la integración de las mujeres al mercado laboral. En ese sentido, la metodología para el cálculo del empleo verde será particular para cada país, acorde a la información disponible de sus bases de datos.

i) Identificación de los sectores priorizados

Para la estimación del empleo verde en los países meta se identificaron los sectores que desempeñan actividades sostenibles, bajo el criterio de los clasificadores industriales.

En el caso de la encuesta de Argentina se sigue la Clasificación de Actividades Económicas para

encuestas Sociodemográficas CAES Mercosur 1.0–Actualización 2018⁹⁷; mientras que para Costa Rica se contó con información detallada de las actividades que desempeñaban los trabajadores a través de la Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica (CAECR)⁹⁸, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica; y para el caso de Uruguay se sigue la Clasificación Industrial Internacional Uniforme Revisión 4 (CIIU)⁹⁹ del Instituto Nacional de Estadística de Uruguay.

A partir de estos clasificadores de actividades para cada país, la OIT ha definido para este trabajo los siguientes sectores priorizados ante el cambio climático, presentados en la tabla 3. En el caso de Argentina, los sectores priorizados son agricultura, ganadería, energía y turismo. Para Costa Rica, los sectores priorizados son agricultura, energía, residuos y turismo. Y, en el caso de Uruguay, los sectores priorizados son agricultura, ganadería, energía y desechos.

ii) Conceptualización del empleo verde

Una vez identificado los sectores priorizados por país, se utiliza el concepto definido de empleo verde de la OIT: “los empleos verdes son empleos decentes que contribuyen a la conservación, restauración y mejora de la calidad del medioambiente en cualquier sector económico”. Los empleos verdes reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos aumentando la eficiencia del consumo de energía, materias primas y agua, descarbonizando la economía y reduciendo la emisión de gases de efecto invernadero, minimizando o evitando cualquier forma de residuo y contaminación, restaurando los ecosistemas y la biodiversidad, y permiten adaptarse al cambio climático.

97 https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/clasificadores/notas_explicativas_caes_v2018.pdf

98 https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos/inec_institucional/metodologias/documentos_metodologicos/43_metodologia_rama_de_actividad_2011.pdf

99 <https://www.ine.gub.uy/documents/10181/33330/Notas+explicativas+CIIU+Rev.+4/f09e218f-5633-474d-b045-d265eccc4df6>

Tabla 1. Microdatos de libre acceso

País	Nombre de encuesta	Frecuencia	Disponibilidad
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares (EPH)	Trimestral	2016-I - 2020-V
Costa Rica	Encuesta Continua de Empleo (ECE)	Trimestral	2015-I - 2020-IV
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares (ECH)	Anual	2015 -2020

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Clasificador de actividades en las encuestas utilizadas de los países priorizados

País - Encuesta	Clasificador de Actividades	Disponibilidad
Argentina (EPH)	Clasificación de Actividades Económicas - CAES Mercosur	Clase (4 dígitos), División (2 dígitos) y Sección (1 dígito)
Costa Rica (ECE)	Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica - CAECR	
Uruguay (ECH)	Clasificación Industrial Internacional Uniforme Revisión 4	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Sectores priorizados por país

Argentina		Costa Rica		Uruguay	
Sectores priorizados	División o grupo	Sectores priorizados	División o grupo	Sectores priorizados	División o grupo
Agricultura	0101, 0104	Agricultura	0111-0130	Agricultura	0111-0130
Ganadería	0102, 0103	Energía	35	Ganadería	0141-0149
Energía	35	Residuos	38 y 39	Energía	35
Turismo	55,56 y 79	Turismo	55,56 y 79	Desechos	38 y 39

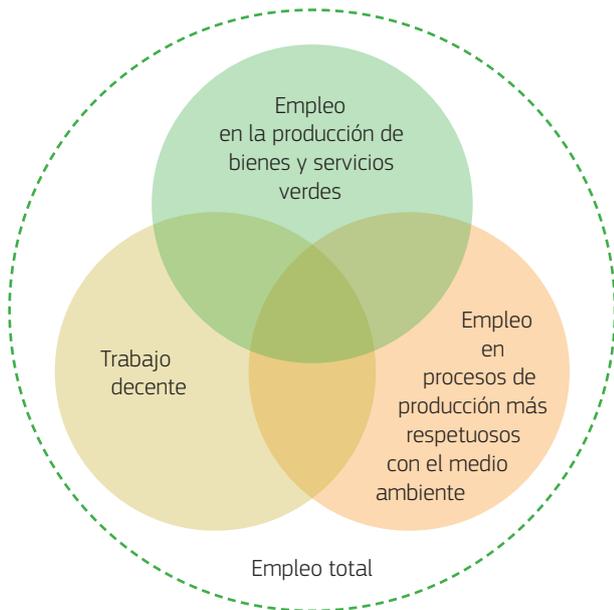
Fuente: Elaboración propia

Para la OIT, el concepto empleos verdes resume la transformación de economías, lugares de trabajo, empresas y mercados laborales en una economía de bajo carbono y sostenible que ofrezca oportunidades de empleo decente para todos.

Se puede hacer una distinción entre dos tipos de empleos verdes en relación con la producción de bienes y servicios que benefician al ambiente:

- Empleos en sectores económicos verdes desde el punto de vista del producto final, pero no siempre basados en la producción y tecnologías verdes.
- Funciones de trabajo en todos los sectores desde una perspectiva de proceso respetuoso con el ambiente, aunque no terminen necesariamente en bienes o servicios ambientales (OIT 2012).

Figura 1. Tipos de empleos verdes



Fuente: Elaboración propia con base en OIT (2012).

Asimismo, según la OIT, el trabajo decente significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación de los trabajadores en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidad y trato para todos.

De esta manera, para que el empleo en los sectores verdes sea considerado como empleo verde necesariamente se debe alcanzar condiciones laborales de empleo decente. Por ello, el empleo

verde en este estudio es el empleo decente que cumple las condiciones básicas y complementarias, incorporando la formalidad de los empleos, la protección social, la remuneración mínima vital, y el cumplimiento de las jornadas laborales justas.

Así, en la EPH de Argentina y en la ECE de Uruguay, fue posible identificar la condición de asegurado de los encuestados, así como el reporte de ingresos y horas trabajadas en la semana. También se identificó si los trabajadores recibían ingresos mensuales inferiores a la remuneración mínima vital del país y si trabajaban más de 48 horas a la semana. En ese sentido, para Argentina y Uruguay, un trabajador cumple con las condiciones básicas si se encuentra en el sector formal o es empleado con ingresos mayores a la remuneración mínima vital. Asimismo, se cumple con condiciones complementarias si el trabajador se identifica como asegurado o trabaja menos de 48 horas semanales.

En el caso de la ECE de Costa Rica; fue posible identificar el registro empresarial, el aporte al fondo de pensiones y la condición de asegurado de los encuestados. Asimismo, acorde al reporte de ingresos y horas trabajadas en la semana, se identificó si los trabajadores recibían ingresos mensuales inferiores a la remuneración mínima vital del país y si trabajaban más de 48 horas a la semana. En ese sentido, para estos países, un trabajador cumple con las condiciones básicas si cuenta con registro empresarial o es empleado con ingresos mayores a la remuneración mínima vital. Asimismo, se cumple con condiciones complementarias si el trabajador se identifica como pensionista, asegurado o trabaja menos de 48 horas semanales.

Anexo 2. Metodología de cálculo de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres

En una primera instancia, se definen los ingresos promedio de los hombres \bar{y}_h y mujeres \bar{y}_m , así como la diferencia existente entre ambos ($\bar{y}_h - \bar{y}_m$), en el nivel de agregación en el cual se desea realizar el análisis (país, actividad económica, categoría ocupacional, etc). De esta manera, la brecha de ingresos calculada (α) se define como la diferencia existente entre los ingresos promedio de hombres y mujeres, como proporción del ingreso de los hombres.

$$\alpha = \frac{(\bar{y}_h - \bar{y}_m)}{\bar{y}_h}$$

En ese sentido, cada punto porcentual de la brecha representará **por cuanto es menor el ingreso promedio de las mujeres, respecto al ingreso promedio de los hombres**. Así, por ejemplo, 10 puntos porcentuales en la brecha de ingresos, significará que el ingreso promedio de los hombres tendría que reducirse en 10% para equipararse el ingreso de las mujeres, o, dicho de otra forma, el ingreso de las mujeres equivale al 90% del ingreso de los hombres.

Anexo 3. Metodología de cálculo para medir los efectos en el empleo del sector ganadero ante la adopción de medidas de control de reproducción para alcanzar los objetivos de las NDC al 2025

En una primera instancia, se caracterizan las tasas de reducción de la intensidad de emisiones de CH_4 por unidad de producto (kg de carne vacuna en peso vivo) alcanzadas en el último valor disponible ($\alpha^{2017}=0.28$) y en el valor meta en las NDC al 2025 ($\alpha^{2025}=0.37$). En ese sentido, CH_4^i se define como las emisiones de CH_4 por unidad de producto en el año "i".

$$\alpha^{2017} = \frac{CH_4^{2017} - CH_4^{1990}}{CH_4^{1990}}$$

$$\alpha^{2025} = \frac{CH_4^{2025} - CH_4^{1990}}{CH_4^{1990}}$$

De esta manera, es posible alcanzar la ecuación 1 de las expresiones anteriores.

$$CH_4^{2025} = \left[1 - \left(\frac{\alpha^{2025} - \alpha^{2017}}{1 - \alpha^{2017}} \right) \right] CH_4^{2017} \quad (1)$$

En ese sentido, en la ecuación 2, se caracteriza el porcentaje de emisiones CH_4 por unidad de producto que es necesario reducir desde el 2017 (π) para alcanzar la meta de las NDC al 2025.

$$CH_4^{2025} = (1 - \pi) CH_4^{2017}$$

$$\pi = \left(\frac{\alpha^{2025} - \alpha^{2017}}{1 - \alpha^{2017}} \right) \quad (2)$$

De similar forma, a partir del Modelo de Evaluación Ambiental de la Ganadería Mundial (GLEAM),

se reconocen los coeficientes técnicos (γ_i^{TEC}) de reducción de emisiones CH_4 por adoptar una práctica de control de reproducción “i” (FAO, 2019). Asimismo, se identifica la proporción de ganaderos que no han adoptado ninguna práctica de control de reproducción (θ^{2016}) a partir de la Encuesta Ganadera Nacional 2016. De esta manera, en la ecuación 3, es posible estimar proporción de ganaderos (φ_i) que no realizaron ninguna práctica de reproducción que serían necesarios que adopten la práctica “i” para alcanzar las emisiones CH_4 por unidad de producto meta de las NDC al 2025.

$$\pi = \gamma_i^{TEC} \theta^{2016} \varphi$$

$$\varphi_i = \frac{\pi}{\gamma_i^{TEC} \theta^{2016}} \quad (3)$$

De acuerdo con lo mencionado, una vez reconocida la proporción de ganaderos que serían necesarios que adopten una práctica de reproducción “i” para alcanzar las metas al 2025, se simula como estos cambios afectarían sus requerimientos de empleo acorde a la cantidad de ganado vacuno que poseen. De esta forma, para cada categoría ocupacional, es posible evaluar los cambios en el empleo para todo el sector ganadero.

En una primera instancia, a partir del Censo Nacional Agropecuario 2011, se identifican los requerimientos de empleo por unidad de ganado de cada categoría ocupacional “j” cuando no realizan ninguna práctica de control de reproducción (ρ_j^0) y cuando realizan la práctica “i” (ρ_{ij}). Asimismo, se identifican la cantidad de ganado vacuno en los establecimientos ganaderos que no realizan ninguna practica de reproducción (g) y el número de trabajadores por categoría ocupacional “j” en todo el sector ganadero vacuno en general (L_j). De esta forma, en la ecuación 4, se definen los cambios en el empleo en el sector ganadero vacuno por categoría ocupacional “j” originados por la adopción de una práctica de reproducción “i” para alcanzar las emisiones CH_4 por unidad de producto meta de las NDC al 2025 (β_{ij}).

$$\beta_{ij} = \frac{(\rho_{ij} - \rho_j^0) \varphi_i g_A}{L_j}$$

De esta manera, a partir de la información registrada en las fuentes de información referida en esta sección, se estima cuáles serían los efectos en la estructura de empleo en los sectores ganaderos al adoptar cambios en su tecnología para alcanzar los objetivos de emisiones de CH_4 por unidad de producto en las NDC al 2025.

Referencias

Alzúa, M. L. & Gosis, P. (2020). *Impacto Social y Económico de la COVID-19 y Opciones de Políticas en Argentina*. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales de la Universidad De La Plata y Partnership for Economic Policy (PEP). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) LAC C, 19.

Aguilar 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?*, serie Asuntos de Género, N° 159 (LC/TS.2021/79), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46996/4/S2100332_es.pdf

Apella, I. & Casanova, L. (2008). Los trabajadores independientes y el sistema de seguridad social. El caso del Gran Buenos Aires. Banco Mundial, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Presidencia de la Nación, eds. *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina*. Primera Edición. Buenos Aires: Banco Mundial, 121-153.

Arana, M.T., Gamarra, T., Mazzeo, N., Ryan, D., Bianchi, P. & Steffen, M. (2017). *Género y Cambio Climático en América Latina. Casos de Estudio*. Recuperado de https://cdkn.org/wp-content/uploads/2017/07/Arana_G%C3%A9nero-y-cambio-clim%C3%A1tico-en-Am%C3%A9rica-Latina-ULTIMOS-CAMBIOS_05-de-JULIO-1.pdf

Ávila, M., Marcerla, L. & Güiza Suárez, L. (2017). *El cuidado de la tierra: mujer, ambiente y cambio climático*. Editorial Universidad del Rosario.

Banco Mundial 2019. Costa Rica. Plan de acción de género. De la estrategia nacional REDD+. <https://ceniga.go.cr/wp-content/uploads/2020/02/WB-PAG-ESP-WEB.pdf>

Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo AWID (2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica derechos de las mujeres y cambio económico*. N° 9. Agosto 2004.

BID (2021). Banco Interamericano de Desarrollo. *La gran oportunidad: De la crisis a la transformación del empleo femenino*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-gran-oportunidad-De-la-crisis-a-la-transformacion-del-empleo-femenino.pdf>

CAF (2021). *Maternidad y trabajos flexibles en América Latina*. Obtenido de: <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2021/03/maternidad-y-trabajos-flexibles-en-america-latina/>

Cardeillac, J., Mascheroni, P. y Vitelli, R. (2016). *Investigación sobre definición operativa de la población «rural» con fines estadísticos en Uruguay*. Montevideo, Uruguay: FAO, Departamento de Sociología/FCS, Instituto Nacional de las Mujeres/Mides.

Casas Varez, M. (2017). *La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina*.

Chiappe, M. (2018). Contribuciones y desafíos al empoderamiento de las mujeres en la agroecología en Uruguay. *Agroecología en femenino*, 75-90.

CEPAL (2019). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Serie Asuntos de Género 154. *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Iliana Vaca Trigo. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf

CEPAL (2018) *La ineficiencia de la desigualdad* (LC/SES.37/3-P), Santiago, mayo.

DANE (2019). *Boletín Técnico Cuenta Satélite Ambiental (CSA) 2016 provisional – 2017 preliminar*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/ambientales/cuentas_ambientales/cuenta_ambiental_economica_energia_emisiones/BL_Energia_emisiones_2015def_2017_provisional.pdf

Delfino, A., Herzfeld, C. & Arrillaga, H. (2018). Trabajo no remunerado y uso del tiempo en la Argentina de principios del siglo XXI. *Sociedad y economía*, (34), 167-184.

- DIEA – Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (2011). *Censo General Agropecuario 2011: Microdatos anonimizados*. <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/datos-y-estadisticas/datos/censo-general-agropecuario-2011>
- Dupeyras, A. y MacCallum, N. (2013). Indicators for Measuring Competitiveness in Tourism: A Guidance Document. *OECD Tourism Papers*, 2013/02, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k47t9q2t923-en>
- ECE (2020). *Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre del 2020. Resultados Generales*. San José. Obtenido de: <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/rececit2020.pdf>
- ECH (2019). *Encuesta Continua de Hogares*. Obtenido de <https://www.ine.gub.uy/encuesta-continua-de-hogares1>
- EGN (2016). *Resultados de la Encuesta Ganadera Nacional*. Obtenido de: <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/datos-y-estadisticas/estadisticas/resultados-encuesta-ganadera-nacional-2016>
- Ernst, C. & López Mourelo, E. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política*. Nota técnica. Buenos Aires: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf
- Food and Agriculture Organization FAO (2019). *El Estado mundial de la agricultura y la alimentación*. Obtenido de: <http://www.fao.org/publications/sofa/2019/es/>
- Food and Agriculture Organization FAO (2019b). *Desarrollo del sector cárnico vacuno de bajas emisiones en el Uruguay. Reducir las emisiones de metano entérico mejorando la seguridad alimentaria y los medios de vida*. FAO and New Zealand Agricultural Greenhouse Center and the Climate. <https://www.fao.org/publications/card/es/c/l6749ES/>
- Falcón, V. V., Martínez, B. S., Sánchez, F. C. & Martínez, N. G. (2021). Impacto de la Covid-19 en el turismo de Latinoamérica y el Caribe. *Universidad y Sociedad*, 13(3), 460-466.
- FES Sindical (2016). Economía del Cuidado, Relaciones de Trabajo y Normas Internacionales. *Análisis*, nº 2/2016. <https://library.fes.de/pdf-files/bue/ros/uruguay/13600.pdf>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (2010). *Desastres naturales: escenarios de violencia de género*.
- Galasso, E. & Ravallion, M. (2004). Social protection in a Crisis: Argentina's Plan Jefes y Jefas. *World Bank Economic Review*. Volumen 18. Número: 3, pp- 267-399. Obtenido en: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/17165/774770JR-N020040tection0in0a0Crisis.pdf;sequence=1>
- Gerber, P.J., Steinfeld, H., Henderson, B., Mottet, A., Opio, C., Dijkman, J., Falcucci, A. & Tempio, G. (2013). *Tackling climate change through livestock: a global assessment of emissions and mitigation opportunities*. Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO).
- Glassman, A. & Peña-Parga, X. (2004). Demand for Child Care and Female Employment in Colombia. *Documentos CEDE*, 2004-43.
- GLEAM in Gerber, P.J., H. Steinfeld, B. Henderson, A. Mottet, C. Opio, J. Dijkman, A. Falcucci, and G. Tempio. (2013). *Tackling climate change through livestock: A global assessment of emissions and mitigation opportunities*. Rome: FAO.
- GLEAM (2016). *Global Livestock Environmental Assessment Model*. Obtenido de: <https://www.fao.org/gleam/en/>
- Gobierno de Argentina (2020). *Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf

Gobierno de Chile (2020). *Contribución Determinada a nivel Nacional (NDC) de Chile*. Actualización 2020. https://mma.gob.cl/wp-content/uploads/2020/04/NDC_Chile_2020_espan%C3%93ol-1.pdf

Gobierno de Uruguay (2020). *Estrategia de género y Cambio Climático. Hacia un Plan de Acción 2020-2025*. <https://www.gub.uy/ministerio-ambiente/politicas-y-gestion/estrategia-genero-cambio-climatico>

FAO y MGAP (2021). Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca de Uruguay. *Plan Nacional de Género en las Políticas Agropecuarias*. <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/comunicacion/publicaciones/plan-nacional-genero-politicas-agropecuarias>

Gulla, J. C., Krapovickas, J., Lezica, L. R., González, A. I. M. & Pareja, M. C. (2020). Flexibilization and feminization of the labor force in the agricultural phase of citriculture in Uruguay. *Mundo Agrario*, 21(48).

International Labour Organisation (ILO). (2015). *Gender equality and green jobs*.

INAMU (2019). Primer informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/1469477/Informe+Brechas+-Financieras+SUGEF+INAMU+SBD.pdf/9d31b-6ff-a021-4a4f-b24d-6397bd0fe534>

INMUJERES (2015). Voces de mujeres rurales organizadas: construyen una agenda nacional. Obtenido de <https://www.latinno.net/es/case/18107/>

INMUJERES (2020). *Género y cambio climático. Un diagnóstico de situación*. https://www.inmujeres.gob.es/disenio/novedades/Informe_GeneroyCambioClimatico2020.pdf

ILO (2019). *Green Jobs and a Just Transition for Climate Action in Asia and the Pacific*. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro>

[bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_734887.pdf](https://www.bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_734887.pdf)

IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change. (2014). (I. P. Change, Productor).

Jaumotte, F. (2004), Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on The Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries, *OECD Economic Studies*, vol. 2003/2.

Lieu, J., Sorman, A.H., Johnson. O.W., Virla, L.D. & Resurrección, B.P. (2020). Three sides to every story: Gender perspectives in energy transition pathways in Canada, Kenya and Spain. *Energy Research & Social Science*, Volume 68. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214629620301262>

Maubrigades, S. (2020). Las brechas de género en el mercado laboral rural del Uruguay, 1990-2010. *Revista História: Debates e Tendências*, 20(2), 113-136.

MICITT 2020. Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones de Costa Rica. *Estrategia Nacional de Bioeconomía. Costa Rica 2020-2030*. https://www.micit.go.cr/sites/default/files/estrategia_nacional_bioeconomia_cr_corregido.pdf

MINAM 2015. Ministerio del Ambiente de Perú & Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. *Plan de acción en género y cambio climático*. <https://www.minam.gob.pe/cambioclimatico/wp-content/uploads/sites/11/2015/12/PLAN-G%C3%A9nero-y-CC-16-de-JunioMINAM+MIMP.pdf>

MAyDS, 2020. *Segunda Contribución Determinada a Nivel Nacional de la República Argentina*. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, República Argentina. https://www4.unfccc.int/sites/ndcstaging/PublishedDocuments/Argentina%20Second/Argentina_Segunda%20Contribuci%C3%B3n%20Nacional.pdf

Nollenberger, N. & Rodríguez-Planas, N. (2015). Full-time universal childcare in a context of low maternal employment: quasi-experimental evi-

dence from Spain. *Labour Economics*. 36, 124–136.

OIM (2008). *Migración y cambio climático*. Ginebra. Obtenido de: https://publications.iom.int/system/files/pdf/mrs-31_sp.pdf

Olivetti, C. & Petrongolo, B. (2017). The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a century of legislation in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives, American Economic Association*, vol. 31(1): 205-230. Obtenido de: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w23051/w23051.pdf

Nores (2018). *Mujeres Rurales Argentinas. Nuevas Voces*. Obtenido de [https://virtualeduca.org/idp/archivos/documentos/63/Libro%20Mujer%20Rural,%20nuevas%20voces%20%20ADELA%20NORES%20\(1\)%20\(2\).pdf](https://virtualeduca.org/idp/archivos/documentos/63/Libro%20Mujer%20Rural,%20nuevas%20voces%20%20ADELA%20NORES%20(1)%20(2).pdf)

OIT (2007). *El Programa Empleos Verdes de la OIT*.

OIT (2015). *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*.

OIT (2016) *Empleos Verdes: Informe de avance 2014-2015*. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_559885/lang-es/index.htm

OIT (2017). *El Trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

OIT (2017b). *La Mujer en la Gestión Empresarial: Cobrando Impulso en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_579086.pdf

OIT (2019a). *Estimación del empleo verde en la Argentina: Agricultura y Ganadería*. Obtenido de: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ame->

[ricas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_750424.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_750424.pdf)

OIT (2019b). *Trabajo decente y productivo en la agricultura*. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_437214.pdf

OIT (2019c). *ILO guidelines on decent work and socially responsible tourism*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_546337.pdf

OIT (2019d). *Trabajar en un planeta más caliente: El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_768707.pdf

OIT (2020). Una recuperación verde y justa en América Latina y el Caribe: una perspectiva desde el mundo del trabajo. Nota Técnica Regional. *Panorama Laboral en Tiempos de la COVID-19*. Ana Belén Sánchez y Braulio Torres. Noviembre, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_763724.pdf

OIT (2020a). Empleadores. Conciliación familiar, personal y laboral durante el COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_764687.pdf

OIT (2020b). *Argentina. Potencial de creación de empleos verdes en un marco de transición justa*. Hoja Informativa. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749114.pdf

OIT (2020c). Consejo de Administración 338.^a reunión, Ginebra, 12-26 de marzo de 2020. GB.338/POL/1. Sección de Formulación de Políticas. Segmento de Empleo y Protección Social. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_nor-

m/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_732267.pdf

OIT (2021). *Empowering Women at Work. Government Laws and Policies for Gender Equality*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_773233.pdf

OIT (2021a). *Notas de políticas*. Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814506.pdf

OIT (2021b). *Conceptualización de empleos verdes en Perú*. Oficina de la OIT para los Países Andinos. PAGE. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1901135/PAGE%20Per%C3%BA_Conceptualizacion%20de%20empleos%20verdes%20en%20Peru.pdf

ONU Mujeres (2015). *La igualdad de género*. ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

ONU Mujeres (2020). *El aporte económico de las mujeres en Uruguay*. Montevideo. Disponible en: El Aporte Económico de las Mujeres en Uruguay (unwomen.org)

OXFAM (2005). *Género, Reducción del Riesgo de Desastres y adaptación al Cambio Climático. Un compañero de aprendizaje. Recursos de Reducción del Riesgo de Desastres y Adaptación al Cambio Climático*

Paskin, J. (2020). *Women are bearing the brunt of coronavirus disruption*. Bloomberg Businessweek.

Ruhm, Christopher J. (1998) The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 113, Issue 1, February. Pages 285–317, <https://doi.org/10.1162/003355398555586>

Schipper, E. L. F. & Langton, L. (2015) A comparative overview of resilience measurement frameworks. *Working Paper*, 422. London. Obtenido de: <https://cdn.odi.org/media/documents/9754.pdf>

A.H. Sorman, X. García-Muros, C. Pizarro-Irizar & González-Eguino, M. (2020). Lost (and found) in transition: expert stakeholder insights on low-carbon energy transitions in Spain. *Energy Res. Soc. Sci.*, 64 (2020), Article 101414, doi: [10.1016/j.erss.2019.101414](https://doi.org/10.1016/j.erss.2019.101414)

Soto, S. (2019). *Gestión de los residuos sólidos en Costa Rica*. Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2019.

Rudín, V., Soto, S. & Linnenberg, C. (2019). *Primer informe Situación de la gestión de los residuos sólidos para la determinación de la NAMA residuos Costa Rica*. Proyecto Acción Clima II. Obtenido de: <https://cambioclimatico.go.cr/wp-content/uploads/2019/05/Primer-informe-Situacion-C-81n-de-la-Gestio-CC-81n-de-los-Residuos-So-CC-81lidos-para-la-determinacio-C-81n-de-la-NAMA-residuos-Costa-Rica..pdf>

Saget, C., Vogt-Schilb, A. y Luu, T. (2020). *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), Washington D.C. y Ginebra. <https://publications.iadb.org/es/el-empleo-en-un-futuro-de-cero-emisiones-netas-en-america-latina-y-el-caribe>

Samaniego, J., Alatorre, J. E., Reyes, O., Ferrer, J., Muñoz, L., & Arpaia, L. (2019). *Panorama de las contribuciones determinadas a nivel nacional en América Latina y el Caribe, 2019: avances para el cumplimiento del Acuerdo de París*.

Torres, M.A.F., Ceballos, M.C., González, L.M.D. & Dutil, M. V. (2019). Efectos del cambio climático en la salud. *Revista Información Científica*, 98(2), 272-282.

UNFPA (2014). *Violencia de género en entornos de emergencia humanitaria*. Obtenido de: <https://>

www.unfpa.org/es/resources/violencia-de-genero-en-entornos-de-emergencia-humanitaria

UNFCCC (2015). *Informe de la Conferencia de las Partes sobre su 20º período de sesiones, celebrado en Lima del 1 al 14 de diciembre de 2014*. Decisión 18/CP.20. <https://unfccc.int/resource/docs/2014/cop20/spa/10a03s.pdf>

UNFCCC (2019). *Conference of the Parties Twen-*

ty-fifth session Madrid, 2–13 December 2019. Gender and climate change. Enhanced Lima work programme on gender and its gender action plan.

https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cp2019_L03E.pdf

WESO (2018). *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* International Labour Office – Geneva: ILO, 2018. <https://www.ilo.org/weso-greening/>

Comisión Europea

Más información sobre cooperación exterior:

Punto de Información Cooperación Exterior
Publicaciones, visitas, conferencias

http://ec.europa.eu/europeaid/index_es.htm

Europa en Directo es un servicio que le ayudará a encontrar respuestas a sus preguntas sobre la Unión Europea

Número de teléfono gratuito (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Ciertos operadores de telefonía móvil no dejan acceder a los números 00 800 o pueden cobrar estas llamadas.

CÓMO OBTENER LAS PUBLICACIONES DE LA UE

Publicaciones gratuitas:

- a través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- en las representaciones o delegaciones de la Unión Europea. Puede obtener sus detalles de contacto en Internet (<http://ec.europa.eu>) o enviando un fax a +352 2929-42758.

Publicaciones de pago:

- a través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Suscripciones de pago (v. g. series anuales del Diario Oficial de la Unión Europea y recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea): a través de uno de los agentes de ventas de la Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (<http://publications.europa.eu>).



Oficina de Publicaciones
de la Unión Europea

