



Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y
Pensamiento Crítico

ISSN: 2610-8046

revistaencuentrosve@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt
Venezuela

Laiño, Mora

Hacia una planificación de las políticas climáticas con perspectiva de género

Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y
Pensamiento Crítico, núm. 11, 2020, Enero-Junio, pp. 25-40

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt
Venezuela

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3687280>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=636369217002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UAEH redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Hacia una planificación de las políticas climáticas con perspectiva de género.

Towards gender-transformative climate policy planning

Mora Laiño

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación Argentina

Buenos Aires, Argentina

moralaino@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0001-6665-1189>

Este trabajo está depositado en Zenodo:

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.3687280>

Resumen

La evidencia empírica indica que la crisis climática presenta efectos diferenciados sobre los distintos grupos sociales. Las políticas públicas en general y, por lo tanto, las referidas al fenómeno del cambio climático no son neutrales en términos de género. Los planes de acción contra los efectos de la crisis climática, según cómo se conciben, diseñen y proyecten, pueden profundizar las brechas estructurales de género, siendo ciegos a las desigualdades, o promover una mayor equidad al problematizarlas desde una perspectiva de género. De este modo, se configuran como una oportunidad para transversalizar la perspectiva de género a partir de una lectura crítica del contexto local y sus estructuras de desigualdad, la generación de indicadores de vulnerabilidad desagregados por género y un diagnóstico del rol que desempeñan las mujeres en relación a la gestión de los bienes de la naturaleza.

Palabras clave: Cambio Climático; Perspectiva de Género; Políticas Públicas; Desigualdad de género.

Abstract

Empirical evidence shows that the climate crisis impacts unevenly on different social groups. Public policies in general and, therefore, those referring to the phenomenon of climate change are not gender-neutral. This analysis shows that policies action plans against the effects of the climate crisis, can exacerbate structural gender gaps, by turning a blind eye to inequalities, or lessen inequalities by problematizing them from a gender perspective. In this way, they are configured as an opportunity to mainstream the gender perspective from a critical reading of the local context and their structures of inequality, the generation of gender-disaggregated indicators on impact and vulnerability, and a diagnosis of the role that women play in the management of natural resources.

Keywords: Climate Change; Gender Perspective; Public politics; Gender inequality.

Introducción

El cambio climático es uno de los fenómenos más complejos de nuestro tiempo e impone grandes desafíos. Según lo demuestran las evidencias empíricas, sus impactos afectan principalmente a las poblaciones con menos recursos económicos, en especial a las mujeres, consideradas el grupo social en mayores condiciones de pobreza (IPCC, 2014).

Al considerar las afectaciones desiguales de la crisis climática, deben tenerse en cuenta algunos aspectos clave asociados con el rol que las mujeres desempeñan a nivel global:

- Son las principales encargadas de la gestión del agua, la provisión de alimentos, la generación de redes y las tareas de cuidado.

- Tienen un rol activo en la conservación de los bienes de la naturaleza, especialmente en contextos de ruralidad. Las mujeres indígenas cumplen un papel central en la gestión sostenible de los bienes de la naturaleza debido al conocimiento tradicional que conservan y transfieren.

- Su rol en la economía doméstica y la persistencia de estereotipos de géneros las exponen en muchos casos a una mayor vulnerabilidad frente a los efectos de la crisis climática y ante eventos climáticos extremos, en un contexto de “feminización de la pobreza” en el que un 70% de las personas en situación de vulnerabilidad en el mundo son mujeres (ONU, 2015).

Las políticas climáticas no son neutrales en términos de género. Los roles de género, entendidos como el conjunto de normas, expectativas, responsabilidades y comportamientos que, dentro de una cultura específica y en un contexto histórico y social determinado, se atribuyen a cada uno de los sexos, operan de diferente modo en relación a:

- El acceso y la disponibilidad de los bienes de la naturaleza, el crédito, la propiedad sobre el suelo.

- La participación en los procesos de toma de decisión y en instancias de capacitación, en ámbitos rurales y urbanos.

- El acceso a derechos humanos básicos y fundamentales como la educación, la salud, el empleo, y la capacidad de dar respuesta a los impactos

de la crisis climática.

Los planes de acción contra los efectos de la crisis climática, según cómo se conciban, diseñen y proyecten, pueden profundizar las brechas estructurales de género siendo ciegos a las desigualdades, o promover una mayor equidad al problematizarlas. De este modo, estos planes se configuran como una oportunidad para transversalizar la perspectiva de género, entendida como

“una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe” (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997).

Su abordaje, por lo tanto, requiere favorecer enfoques que rompan con la consideración de las políticas de acción climática en sus aspectos estrictamente técnicos e incorporen las dimensiones sociales y las complejas interrelaciones que involucran.

1- El enfoque de género en la agenda ambiental global

El rol que las mujeres desempeñan en el cuidado del ambiente se ha incorporado a las agendas ambientales a lo largo de los años, tomando a las convenciones que protegen los derechos de las mujeres como marco general. Se han fijado consensos en relación a la igualdad de género en las actividades relativas a la lucha contra los efectos del cambio climático en distintas instancias, conferencias, declaraciones y cumbres a nivel global.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ha definido la igualdad de género como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a ser alcanzado en 2030.

Los Estados que integran la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) han adherido a la promoción de los derechos de las mujeres, mediante la firma y la ratificación de tratados en los sucesivos acuerdos climáticos. Entre los principales mecanismos para avanzar en la integración de la perspectiva de género en los

procesos de planificación de las política climáticas de cada país, se destaca el “Programa de Trabajo de Lima sobre Género” (2014) y su Plan de Acción de Género (PAG) (2017). Estos documentos indican un recorrido posible en las directrices de implementación del Acuerdo de París.

Siguiendo este marco institucional, se han desarrollado distintas instancias de integración de los principios de igualdad de género en las planificaciones climáticas de países de América Latina, aún de manera preliminar y con dificultades.

Perú fue el primer país de la región en aprobar un instrumento que articula las estrategias de lucha contra los efectos del cambio climático con las políticas para la igualdad de género. El Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC-Perú) fue impulsado por la sociedad civil con una fuerte impronta intercultural en su planificación, de la que formaron parte organizaciones de mujeres rurales, indígenas y marisqueras de las tres regiones naturales marcadas por la geografía peruana (costa, sierra y selva). Sin embargo, el Plan no está siendo implementado actualmente y no se ha logrado avanzar en la interrelación entre las dimensiones de género, la perspectiva multicausal de las desigualdades y las políticas climáticas.

Uruguay también ha mostrado avances iniciales en términos institucionales y cuenta con ejemplos de buenas prácticas en su integración. Los tratados internacionales han funcionado como impulsores para incorporar la agenda de género a nivel local, y las políticas nacionales de igualdad incorporan la temática de cambio climático en su formulación. La División de Cambio Climático coordina la integración de todas las políticas de cambio climático referidas a la igualdad de género.

Al momento, Argentina no ha desarrollado un plan de acción de género y cambio climático propio. Sin embargo, ha trabajado en políticas y acciones tendientes a avanzar en materia de igualdad de género, como la sanción de la Ley 26.485 de erradicación de la violencia contra las mujeres, y ha avanzado en la institucionalización de mecanismos para la planificación estratégica nacional orientada a la igualdad de género, como la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020.

2- Los compromisos de Argentina en los acuerdos climáticos

En el marco de las negociaciones internacionales sobre cambio climático, Argentina presentó en 2016 la revisión de su Contribución Nacionalmente Determinada (NDC, por sus siglas en inglés), a través del Gabinete Nacional de Cambio Climático (GNCC).

El GNCC es la instancia interministerial encargada de la implementación de los Planes de Acción Sectoriales, que definen los campos de actuación de cada Ministerio según la distribución de las actividades y los sectores responsables de las emisiones de GEI. Así, por ejemplo, todas las medidas de energía se condensan en el Plan Sectorial de Energía, las de bosques en el Plan Sectorial de Bosques, y así con el resto. Los Planes tienen componentes de mitigación y de adaptación, a la vez que incluyen aspectos transversales. En este marco, se incluyeron de manera agrupada e incipiente las temáticas de Educación, el vínculo con los ODS y la perspectiva de género aunque aún no se han mostrado avances considerables.

2.1- Los compromisos nacionales referidos al sector energético

De acuerdo con la última actualización publicada del Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero de 2014, el sector de Energía es el que tiene mayor participación en las emisiones nacionales de GEI, con un 52,5% del total. También constituye el sector que presenta mayor potencial de mitigación dentro de las contribuciones argentinas.

Del total de las emisiones nacionales, un 28,7 % son competencia de la actual Secretaría de Gobierno de Energía y son las comprendidas en su Plan Sectorial, el Plan de Acción Nacional de Energía y Cambio Climático (PANeCC), diseñado para dar cumplimiento a los compromisos internacionales asumidos y orientar las acciones de la política energética nacional. Dichas emisiones son producto de la combinación de la matriz del abastecimiento energético, la tecnología y los hábitos de consumo.

Entre las medidas de mitigación propuestas en el PANeCC para reducir las emisiones producidas por la generación eléctrica al 2030, las energías renovables ocupan un lugar destacado por su potencial

para transitar a un desarrollo bajo en emisiones, diversificando la matriz energética a partir del impulso de marcos normativos que se han ido desarrollando en Argentina.

3- Pensar las energías renovables con lente de género

Al 2019, cerca de un 7% de la energía que se genera en Argentina procede de fuentes renovables. La Ley de Energías Renovables (Ley 27.191) establece un horizonte de expectativa de alcanzar la cobertura del 20% del consumo eléctrico proveniente de fuentes renovables en 2025. La oferta interna de energía tiene actualmente una fuerte dependencia de los combustibles fósiles (88,4% de la oferta total).

Los escenarios de transición energética a favor de fuentes renovables suelen favorecer la generación de empleos “verdes”. Según la Subsecretaría de Energías Renovables de la Nación hay actualmente 148 proyectos de energías renovables en marcha, en operación comercial y construcción. Representan 4.876 MW de potencia instalada, con una inversión estimada de más de 7,3 millones de dólares y la generación de más de 9.000 empleos directos.

El documento sobre el impacto de la adaptación en el empleo desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) estima que el objetivo de no superar los 2°C de temperatura no mejora, por sí mismo, la participación del empleo femenino en este sector para 2030 porque las industrias actualmente dominadas por los varones prevalecen en ese escenario (renovables, fabricación, construcción). De este modo, estima que si no se promueven intencionadamente acciones para disminuir las desigualdades de género en cada sector industrial relevante, la participación de las mujeres en este tipo de empleos será 0,03 puntos porcentuales más baja que en un escenario de la línea de base business as usual.

A nivel nacional se han realizado estimaciones sobre la generación de empleo en el sector de las energías renovables. Sin embargo, no se ofrece información desagregada por género como tampoco se han incorporado indicadores de género en los informes. Existe un vacío de conocimiento

en relación a la información disponible sobre el impacto de los próximos empleos verdes según la variable género.

A nivel global, sí se ha incorporado esta dimensión en las estimaciones del sector. La Agencia Internacional de Energía Renovable (IRENA) presentó el reporte “Energías Renovables, Una Perspectiva de Género” en el que analiza la inequidad de género, principalmente en términos de acceso y participación de las mujeres en el sector. Los resultados revelan que, a nivel global, el sector de las energías renovables emplea a más mujeres, un 32%, en comparación con las que se desempeñan en la industria del petróleo, gas y carbón, un 22%. Si bien los números son favorables, cuando se hace foco en las posiciones que ocupan actualmente las mujeres dentro del sector, se estima que la mayoría se desempeñan en áreas administrativas, un 45%, mientras que menos del 6% lo hace en puestos técnicos y menos del 1% en roles de alta gerencia. Este fenómeno es percibido por el 75% de las mujeres encuestadas en términos de barreras de exclusión.

3.1- Energía y género. El trabajo en redes

La dimensión relacional entre energía y género se ha abordado en diferentes estudios, mayoritariamente ligados al sector rural, a partir del rol que desempeñan las mujeres en la provisión de biomasa, la recolección de leña, y la gestión del uso de la energía en el hogar. Sin embargo, a pesar de ser las principales responsables de estas tareas, las mujeres se encuentran en una situación de mayor pobreza energética y su participación en los procesos de toma de decisión ligados a la energía es aún mucho más baja en relación a los varones (Casas Varez, 2017).

Mayormente las experiencias de promoción de la igualdad de género en el ámbito energético relevadas en América Latina se vinculan con políticas o planes de implementación de cocinas mejoradas/eficientes, a partir del vínculo directo de las mujeres con la preparación de alimentos.

Si bien el análisis del sector energético con lente de género en el ámbito urbano y/o en relación a las energías renovables en particular, es un terreno aún poco explorado, existen distintas redes de trabajo que han co-

menzado a problematizar estas dimensiones a nivel nacional, regional y mundial. Por mencionar algunas: la “Red de Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética (REDMEREE)” de México. A nivel global, la “Red Global de Mujeres para la Transición Energética” (GWNET, por sus siglas en inglés) y la “International Network on Gender and Energy (ENERGÍA)”, con presencia en 22 países.

En Argentina, se conformó en 2018 la “Asociación de Mujeres en Energías Sustentables de Argentina (AMES)”, integrada por mujeres representantes de empresas, del sector académico y del sector público vinculadas al ámbito de las energías renovables.

Todas las redes tienen el objetivo principal de promover la participación laboral de las mujeres profesionales en el sector de las energías renovables en contextos agravados por altos niveles de pobreza y desocupación como sucede en los países de la región.

4- Barreras, segmentaciones y estereotipos de género

La barrera más importante que enfrentan las mujeres para ingresar al sector refiere a los roles y estereotipos de género asociados a ámbitos tradicionalmente masculinizados, como el sector energético y, más en general, a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM).

En Argentina, entre 2010 y 2016, solo se registraron un 33% de mujeres frente a un 67% de varones como estudiantes, tanto en universidades públicas como privadas, en estas disciplinas. Casualmente estas profesiones son las de mayor demanda en el mercado laboral y tienen un estatus social también más alto. La falta de acceso de las mujeres a estas áreas de la educación las deja afuera de los “empleos verdes”.

Sin embargo, el desafío no está solamente en impulsar el acceso de las mujeres al sector ya que, incluso cuando logran sortear esa limitante, otras exclusiones y segmentaciones se sobrevienen a posterior:

- La segregación vertical, conocida como el “techo de cristal”, que les impide alcanzar posiciones de toma de decisión y responsabilidad.

- La segmentación horizontal, que muchas veces les ofrece solo puestos

administrativos.

- Las desigualdades salariales por igual cargo y tarea.

- La maternidad y las tareas de cuidado, que suele forzarlas a tener que optar entre el desarrollo profesional o el ámbito del hogar.

- La discriminación o la falta de consideración de sus opiniones en los ámbitos de trabajo.

En Argentina, al 2015, se estima que el porcentaje de mujeres que se dedican a la investigación representa un 52,6%, muy por encima del 25% que se calcula a nivel mundial (UNESCO, UIS, 2017). Sin embargo, se observa una falta de representación de las mujeres en la mesa de decisión de los sectores de la ciencia y la tecnología. Solo hay un 25% de mujeres ocupando cargos jerárquicos.

Las posibilidades de capacitación y relacionamiento también son inequitativas. Este fenómeno está asociado directamente con la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidado. En Argentina, las mujeres enfrentan una doble carga de trabajo; la del empleo formal y la del hogar. En promedio, las mujeres destinan casi el doble de horas diarias que los varones a las tareas no remuneradas (INDEC, 2013). Esto limita su tiempo disponible para dedicarlo a tender redes y capacitarse, dificultando la posibilidad de conciliar la vida familiar con la laboral.

En el contexto actual en el que la productividad está fuertemente asociada a extensas y arduas jornadas de trabajo, se vuelve necesario un cambio cultural profundo que focalice en generar mejores condiciones de trabajo y sistemas de apoyo y contención.

5- Posibles estrategias de intervención en el sector

Más allá de las posibles reglas, guías o manuales metodológicos que pueden orientar la elaboración de estrategias y proyectos energéticos con enfoque de género, cada país debe definir criterios y líneas de acción propios, y aprovechar el impulso de la conformación de marcos legales.

En Argentina, el Plan Energético ofrece oportunidades en este sentido. La sanción y reciente reglamentación de la Ley 27.424 de “Régimen de fomento a la generación de energía distribuida de energía renovable integrada a la red eléctrica pública”, habilita la posibilidad de que los/las usuarios/as puedan transformarse en productores/as de energía mediante la instalación de sistemas de energía renovable y de esa manera autoabastecerse y hasta inyectar el excedente -si lo hubiere- a la red nacional de energía.

Una política igualitaria debería promover, por ejemplo, la formación técnicas de mujeres que puedan dedicarse a la instalación y al mantenimiento de equipos. Otras oportunidades podrían estar dadas por la aplicación de incentivos fiscales a las empresas según el número de mujeres contratadas en esas áreas (cupó), o el desarrollo de capacidades en el sector que aborden los sesgos de género propios de la formación técnico-profesional actual, como así también la búsqueda de equidad en las oportunidades laborales que se generan en toda la cadena de valor del sector.

Las políticas de acción climática tienen el desafío de trabajar en estrategias que tengan como propósito abordar el enfoque de género de una manera integral, interdisciplinar y transversal -y no como agregados ad hoc, considerando las etapas de: Planificación, Implementación, Monitoreo y Evaluación, y los elementos transversales: Creación de Capacidades, Transferencia de Conocimiento, Gobernanza e Institucionalidad.

Frente a la rápida transformación del mundo del trabajo, la construcción y divulgación de estadísticas con perspectiva de género permite visibilizar la desigualdad que existe en el sector. Una propuesta con enfoque de género que incluya un sistema preliminar de indicadores (cuantitativos y cualitativos) con respecto a la empleabilidad del sector de las energías renovables, debería indagar sobre la dimensión de género en:

- El porcentaje de la población con acceso a electricidad
- El acceso a los puestos jerárquicos en el sector
- La relación sueldo/puestos de trabajo equivalente

- Las nuevas demandas laborales dentro del sector
- El acceso a cursos de capacitación ofrecidos en cada sector
- La dimensión de género en las medidas de eficiencia energética
- El potencial de cada medida de las NDC de incorporar análisis de género en su revisión (cualitativo).

A modo de conclusión

Si bien la construcción de indicadores de género es fundamental para la planificación de políticas públicas más igualitarias, los datos por sí solos no son suficientes. Se requiere un análisis más complejo, vinculado a la matriz cultural que rige los ámbitos de la educación y el trabajo.

El universo de la educación en CTIM se caracteriza por privilegiar un tipo de pensamiento lógico, anclado en las soluciones de tipo técnico, en detrimento del pensamiento crítico y de prácticas reflexivas y de fomento del trabajo por el bien común (Clarís y Riley, 2012). Estas características se traducen en ámbitos de trabajo dominados por una cultura que desestima las aptitudes socialmente relacionadas con lo femenino; como la empatía, la colaboración y la sensibilidad. Esto explica, muchas veces, el desinterés de las mujeres por acercarse a estos sectores y su correlato en la falta de acceso y participación en sectores asociados al desarrollo de las energías renovables.

Las políticas de equidad de género en el sector energético, tienen la oportunidad y el desafío de trabajar en interrelación con los procesos formativos para promover ámbitos en los que las habilidades y aptitudes asociadas con lo femenino, sean jerarquizadas y valorizadas, asegurando no solo el acceso de las mujeres sino también su permanencia y desarrollo dentro del sector.

Existe una importante evidencia sobre los co-beneficios que comporta la incorporación de mujeres a distintos sectores tradicionalmente masculinizados y las ventajas, tanto económicas como sociales, de cerrar las

brechas de género. Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), si los países garantizaran un mayor acceso a la educación y el empleo y condiciones de igualdad para las mujeres para 2030, el PBI mundial aumentaría en unos 6 billones de dólares. Los co-beneficios no son solo económicos, también se vinculan con el aporte para la diversidad de pensamiento, aptitudes y perspectivas distintas y complementarias a las de los varones que agregan valor en los ámbitos del trabajo y la toma de decisión.

Finalmente, la integración de la perspectiva de género demanda esfuerzos de creatividad y una lectura crítica del contexto local y sus propias estructuras de desigualdad y, principalmente, un real interés por la temática y un sólido compromiso de políticas públicas. Implica avanzar en el diseño de estrategias transversales que aborden los sesgos de género en el sistema educativo, en las áreas de formación profesional y en las oportunidades de inserción laboral, evitando que se trasladen al sistema productivo mecanismos de segmentación, desvalorización y falta de reconocimiento de las aptitudes y habilidades relacionadas con lo femenino.

REFERENCIAS Bibliográficas

- AGUILAR, L. (2009). Manual de capacitación en género y cambio climático. PNUD, UICN, GGCA, San José, Costa Rica.
- BONDER, G (2013). Área Género Sociedad y Políticas (comp.): Educar con/para la igualdad de género: aprendizajes y propuestas transformadoras. Ediciones Sinergias. Cuadernos del Área Género, Sociedad y Políticas. FLACSO, Argentina.
- BASCO, A., LAVENA, C., y equipo de Chicas en Tecnología, (2019). Un potencial con barreras: la participación de las mujeres en el área de Ciencia y Tecnología en Argentina”. Presentado en el evento “Menos Mitos, Más Datos. Experiencias e información para romper la brecha de Género en Ciencia y Tecnología” el día 4 de abril de 2019, en el Centro Cultural de la Ciencia. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/un-potencial-con-barreras-la-participacion-de-las-mujeres-en-el-area-de-ciencia-y-tecnologia-en>
- CASAS VAREZ, M. (2017). La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina. Estudios del cambio climático en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y EUROCLIMA. Santiago de Chile. Naciones

Unidas. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/sintesis_pp_cc_la_transversalizacion_del_enfoque_de_genero.pdf

CLARIS, L., y RILEY, D. (2012). Situation critical: critical theory and critical thinking in engineering education. Engineering Studies. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/19378629.2011.649920>

Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) (1997). Conclusiones convenidas 1997/2 on “Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system”. Asamblea general. Disponible en: <https://www.un.org/ecosoc/es/home>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belem Do Pará. Aprobada por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en la ciudad de Belem Do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994. Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Aprobada por las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y suscripta por la República Argentina el 17 de julio de 1980. Disponible: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCEDAW.aspx>

International Renewable Energy Agency (IRENA). (2019). Renewable Energy: A Gender Perspective. IRENA, Abu Dhabi. Disponible en: https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective?utm_source=RedAcci%C3%B3n&utm_campaign=e529a77e18-

EMAIL CAMPAIGN 2019 01 16 11 18&utm_medium=email&utm_term=0_4a3e7f9768-e529a77e18-22453f633

Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), (2014). Cambio climático 2014: Informe de síntesis. Contribución de los Grupos de trabajo I, II y III al Quinto Informe de Evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático [Equipo principal de redacción, R.K. Pachauri y L.A. Meyer (eds.)]. IPCC, Ginebra, Suiza.

Ley de Energías Renovables. N° 27.19. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Sancionada el 23 de septiembre de 2015. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/250000-254999/253626/norma.htm>

Ministerio de Energía de la Nación. Subsecretaría de Energías Renovables. (2018). Informe: Generación de empleo. Energías Renovables. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/empleorenovable.pdf>

OLADE, (2013). Estrategia de Equidad de Género de la Secretaría Permanente de OLADE. Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2015). Las mujeres en el mundo, 2015. Trends

and Statistics. División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES) de las Naciones Unidas. Disponible en: <https://unstats.un.org/unsd/gender/worldswomen.html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2018). Adaptación al cambio climático y su impacto sobre el empleo. Documento de insumo para el Grupo de Trabajo de Sustentabilidad Climática del G20. Ginebra. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/que-es-el-cambio-climatico/g20-sustentabilidad-climatica>

Plan de Acción de Género (PAG). Aprobado por la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) el 13 de noviembre de 2017. Disponible en: <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/docs/2017/sbi/spa/129s.pdf>

Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC-Perú). Elaborado por el Ministerio del Ambiente y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de Perú. Aprobado en 2015. Disponible en: <http://www.minam.gob.pe/cambioclimatico/wp-content/uploads/sites/11/2015/12/PLAN-G%C3%A9nero-y-CC-16-de-JunioMINAM+MIMP.pdf>

Plan de Acción Nacional de Energía y Cambio Climático (PANeyCC) (2017). Elaborado por la Dirección Nacional de Cambio Climático de la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación, en conjunto con la Secretaría de Energía, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Se puede acceder a la última versión en: <https://www.argentina.gob.ar/ambiente/sustentabilidad/planes-sectoriales/energia>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2014). Cifras sobre el IDH.

Disponible en: <http://www.pnud.org.pe/frmDatosIDH.aspx>

Programa de Trabajo de Lima sobre Género. Aprobado por la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) el 12 de diciembre de 2014.

Disponible en: https://unfccc.int/files/meetings/lima_dec_2014/decisions/application/pdf/auv_cop20_gender.pdf

ROJAS, A. V. y SILES, J. (2014). Guía sobre género y energía para capacitador(es) y gestoras(es) de políticas públicas y proyectos. ENERGIA, OLADE

y UICN. Disponible en: <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2014-061.pdf>

ZEGARRA ARANA, M. T. (2016) Género y cambio climático en América Latina. Caso de estudio. Alianza Clima y Desarrollo (CDKN). Disponible en: 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

Electrónicas

ENERGIA, Página de Inicio, recuperado de: <http://www.energia.org>.

Contribución Determinada a Nivel Nacional. Primera revisión del Gabinete Nacional de Cambio Climático en 2016. Disponible en: <https://www4.unfccc.int/sites/ndcstaging/PublishedDocuments/Argentina%20First/17112016%20NDC%20Revisada%202016.pdf>

International Network on Gender and Energy (ENERGÍA). Información disponible en: <https://www.energia.org/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. Tercer trimestre de 2013. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (INAM). Indicadores Nacionales de Género. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/inam/observatorio-de-la-violencia-contra-las-mujeres/indicadores-nacionales-de-genero>

Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero. Elaborado por la Dirección Nacional de Cambio Climático del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sustentable de Argentina. Última actualización publicada en 2014. Disponible en: <https://inventariogei.ambiente.gob.ar/>

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Revisión de indicadores de la desigualdad. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es>

ONU Mujeres, página dedicada a los presupuestos de género: <http://www.gender-budgets.org>

Oficina Mundial de Género de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN): <http://genderandenvironment.org/about/>

PNUD, Human Development Index (También disponible en español: Índice de Desarrollo Humano), Recuperado de: <http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi/>.

Red Global de Mujeres para la Transición Energética” (GWNENET). Información disponible en: <http://www.globalwomennet.org/>

Red de Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética (REDMEREE) de México.

Información disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/236285/REDMEREE_MARZO_2017.pdf

UNESCO, UIS (Unesco Institute for Statistics). Disponible en: <http://data.uis.unesco.org>

Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). Página de inicio de Género y Ambiente. Recuperado de: [http:// www.generoyambiente.org/generoyambiente.org/index.php/en/](http://www.generoyambiente.org/generoyambiente.org/index.php/en/)

Entrevistas

Rossanna González, realizada el 8 de noviembre de 2018 vía skype. Dirección Nacional de Energía (DNE), Uruguay.

Laura Marrero, realizada el 14 de noviembre de 2018 en la Ciudad de Buenos Aires. Asesora en Género y Cambio Climático en el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente de Uruguay.

Ana Victoria Rojas, realizada el 12 de octubre de 2018 vía skype. División de género de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). GGO's Gender Equality for Climate Change Opportunities (GEC-CO) programme.

María Teresa Zegarra, realizada el 27 de febrero de 2019 vía skype. Experta en cambio climático, ecofeminismo, participación social y empoderamiento de las mujeres. Ha sido Coordinadora Nacional de la Unidad Técnica de Género, Derechos e Interculturalidad del Ministerio de Salud del Perú.