

Cambio climático y sus efectos en la vida de mujeres, poblaciones indígenas y poblaciones afrodescendientes

Los riesgos diferenciales de los impactos del cambio climático están determinados por las variaciones en la vulnerabilidad y la exposición dentro de las sociedades y entre ellas. Las desigualdades se reflejan en los ingresos y la riqueza, que siguen siendo temas centrales de la investigación socioeconómica, pero también en los perfiles de género, educación, raza y etnia. Se señala que las intersecciones entre estos perfiles con las dinámicas de poder, estructuras socioeconómicas y expectativas sociales dan como resultado

que los impactos climáticos sean experimentados de manera muy diferente por las mujeres, poblaciones indígenas y otras comunidades locales.⁷ También se resaltan las oportunidades perdidas para la acción cuando la agencia de las mujeres^a o el conocimiento indígena en la formulación de políticas y la toma de decisiones no se aprovecha plenamente. El recuadro 1 muestra algunos ejemplos de cómo estas poblaciones se ven especialmente afectadas por el cambio climático.

RECUADRO 1

RIESGOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO PARA MUJERES Y POBLACIONES DIVERSAS

Datos globales

- El 80%^b de las personas desplazadas por desastres climáticos son mujeres.⁸
- Las mujeres, los niños y las niñas tienen 14 veces^c más probabilidad que los hombres de morir durante un desastre natural.⁹
- Las personas con discapacidad tienen necesidades especiales en caso de evacuaciones durante los desastres naturales. En situaciones de desastres naturales y emergencias humanitarias, las mujeres y niñas con discapacidad tienen una menor probabilidad de acceder a servicios de recuperación, rehabilitación o justicia.¹⁰
- Los pueblos indígenas figuran entre los grupos más vulnerables en el contexto del cambio climático debido, entre otros factores, a: sus altos niveles de pobreza; tendencia a asentarse en zonas más vulnerables al cambio climático; alta dependencia en la calidad y cantidad de recursos naturales para sus actividades económicas y subsistencia; y marginación política que reduce representación y participación en la toma de decisiones clave para la estabilidad de sus ecosistemas y bienestar social. Las relaciones y roles tradicionales de género vigentes al interior de muchas comunidades exacerban los riesgos del cambio climático para las mujeres indígenas.¹¹
- Las mujeres en zonas rurales tienden a ser las principales responsables de obtener agua y combustible y a procesar los alimentos. Estas tareas se intensifican en contextos de crisis económica, degradación medioambiental y desastres naturales.¹²

Datos para América Latina y el Caribe en comunidades rurales

- 58 millones de mujeres en América Latina viven en zonas rurales, pero solo un 30% son propietarias de tierras.¹³ [En el Caribe](#), menos de un tercio de las tierras agrícolas están en manos de mujeres.¹⁴ Más allá de la propiedad legal, las mujeres siguen siendo discriminadas en el acceso, uso, transferencia y herencia de la tierra.¹⁵ Esta situación reduce su poder de decisión, inclusive para aplicar a ayudas que mejoren y protejan sus tierras o para implementar

a. Entendida como la capacidad de las mujeres para definir sus objetivos y actuar en consecuencia.

b. Este dato no está fundamentado en evidencia empírica sólida.

c. IDEM.

medidas de mitigación climática como la plantación de árboles, incrementando su vulnerabilidad a la inseguridad alimentaria, desastres naturales e inestabilidad económica.

- [El cambio climático presiona al incremento en el tiempo y las distancias requeridas para la recolección de leña](#), una actividad principalmente realizada por mujeres, niñas y niños en las zonas rurales que aún dependen de este combustible para cocinar alimentos y calentar los hogares. Para las mujeres, esta situación no solo limita su disponibilidad de tiempo para dedicarse a actividades más productivas, sino que también incrementa su exposición al riesgo de violencia en la medida que su desplazamiento para encontrar leña es mayor.¹⁶
- A pesar de que más del 40%^d de las personas que trabajan en el sector agropecuario en la región son mujeres, su inseguridad alimentaria es mayor a la de los hombres.¹⁷
- El aumento de la escasez de agua, el incremento de las temperaturas y las alteraciones de los ritmos estacionales afectan a la producción agrícola y ganadera y a la disponibilidad de alimentos recolectados en la naturaleza por los pueblos indígenas y pueblos afrodescendientes rurales de América Latina y el Caribe. Estos efectos del cambio climático no solo amenazan sus medios de vida, seguridad alimentaria y salud, sino también su integridad cultural porque se erosiona la confianza en las soluciones que proveen las autoridades culturales tradicionales.¹⁸

Mujeres y poblaciones indígenas y afrodescendientes como agentes de mitigación y adaptación

Las [dos estrategias principales](#) para hacer frente al cambio climático son la mitigación (intervención para reducir las emisiones de gases efecto invernadero) y adaptación (forta-

lecer las capacidades para hacer frente al cambio climático). El rol de las mujeres y las poblaciones diversas es clave para potenciar ambas estrategias.¹⁹

EL ROL DE LAS MUJERES

A nivel mundial se evidencia que las empresas con un 30% o más de diversidad de género en sus juntas directivas logran contener más el crecimiento de las emisiones de carbono (0,6%) que aquellas sin mujeres (3,5%).²⁰ Esto se debe a que las compañías con juntas directivas diversas tienen mejores estrategias de gobernanza climática, más inversiones para mejorar la eficiencia energética y mejores reportes ambientales que las compañías sin diversidad de género en sus juntas directivas. La [participación](#) de las mujeres en roles de liderazgo está vinculada a la mejora de políticas de mitigación y adaptación al cambio climático. Por ejemplo, cuando las mujeres están involucradas en la toma de decisiones de

programas de manejo de agua, estos son siete veces más eficientes que cuando no están involucradas.²¹

La participación de las mujeres en esferas de decisión pública aumenta el compromiso de los países con las políticas medioambientales. Un estudio sobre igualdad de género y ambientalismo a nivel estatal encontró que, en 130 países, las naciones con una mayor proporción de mujeres en el parlamento son más propensas a ratificar tratados ambientales que otras naciones.²² Asimismo, una investigación en 2019 encontró que la representación femenina lleva a los países a adoptar políticas de cambio climático más estrictas y que,

d. IDEM.

por ello, la representación de mujeres en los parlamentos se traduce en menores emisiones de dióxido de carbono.²³

Las estrategias de adaptación al cambio climático empleadas por las mujeres y los hombres en zonas rurales tienden a ser diferentes. Un estudio descriptivo para el caso rural boliviano muestra que los hombres adoptan estrategias de adaptación utilizando más recursos, mientras que las mujeres se adaptan utilizando recursos de forma más eficiente. En concreto, mientras los hombres tienden a centrarse en intervenciones a escala, migración o en la búsqueda de oportunidades como jornaleros, las mujeres se enfocan en mejoras y prácticas innovadoras como la siembra de nuevos cultivos y la búsqueda de fuentes alternativas de agua.²⁴

[En el caso de la conservación de bosques](#), los conocimientos específicos de las mujeres sobre biodiversidad pueden

contribuir al monitoreo de las especies, la restauración forestal y al manejo del suelo contribuyendo a la gestión sostenible del bosque. Además, implementar la perspectiva de género en los esfuerzos para mantener y recuperar los bosques mejora la sostenibilidad de los recursos forestales y la gestión de conflictos locales.²⁵

Hay evidencia de la importancia de incorporar el género en los escenarios que evalúan los impactos climáticos futuros, subrayando la relevancia de abordar las desigualdades de género en las políticas destinadas a fomentar el desarrollo resiliente al clima para reducir las brechas en un corto plazo.²⁶ Las mujeres y las niñas son agentes de cambio que están haciendo la diferencia en los procesos de mitigación y adaptación. Aumentar su representación en los gobiernos y en la toma de decisiones pueden acelerar los esfuerzos contra el cambio climático.

ROL DE LAS COMUNIDADES INDÍGENAS Y AFRODESCENDIENTES

Las comunidades indígenas y afrodescendientes desempeñan un papel vital para la acción climática global y regional. Este grupo de la población representa casi la mitad de la población rural en América Latina,²⁷ ocupa cerca del 35% del área forestal de la región y cuenta con los derechos colectivos de propiedad o usufructo del 65% de estas áreas.²⁸ Por ello, la inclusión efectiva de los pueblos indígenas y afrodescendientes es fundamental para la implementación de estrategias contra el cambio climático.²⁹

Evidencia disponible para 14 países de América Latina, África y Asia muestra que los bosques gestionados por las comunidades indígenas y afrodescendientes sufren menos deforestación y acumulan más carbono.³⁰ Una revisión exhaustiva para países de América Latina y el Caribe apunta en la misma dirección: en general, los bosques ubicados en territorios indígenas y tribales han demostrado conservarse mejor que aquellos que no cuentan con su presencia. Más aún, en muchos casos se ha encontrado que estos territorios evitan la deforestación de igual o mejor manera que las áreas protegidas que no cuentan con poblaciones indígenas. Entre uno de los factores que permite explicar esta situación destaca la cultura y conocimientos tradicionales indígenas y tribales que aportan al manejo, aprovechamiento, restau-

ración y monitoreo de los bosques, así como también a la adaptación a situaciones nuevas.³¹

Una evaluación costo-beneficio en Colombia, Brasil y Bolivia concluyó que los costos económicos asociados a garantizar la seguridad de tenencia de los territorios indígenas son de 5 a 42 veces más bajos que los costos promedio de la captura y almacenamiento de carbono fósil de las centrales eléctricas de carbón y gas.³² Garantizar la tenencia de los territorios no sólo es una opción menos costosa para reducir las emisiones de CO₂, sino también una alternativa efectiva para fortalecer la cooperación entre comunidades, impulsar la creación de trabajo y generar más ingresos para apoyar los programas sociales de los que se benefician (por ejemplo, programas de educación o salud). Según el [plan de acción del BID](#) en materia del cambio climático 2021-2025, los conocimientos ecológicos tradicionales de estos grupos son activos esenciales para la resiliencia climática, por lo que deben conservarse y valorarse.³³

Empleos verdes, brechas de género e inclusión de poblaciones diversas

La transición hacia una economía de cero emisiones netas podrá crear [15 millones de empleos en América Latina y el Caribe para 2030](#).³⁴ La creación de estos empleos y la transición justa hacia una economía más verde tiene el potencial de reducir la desigualdad y mejorar las condiciones del mercado laboral a la vez que se protege el entorno natural

de la región. Especialmente a través de la creación de empleos verdes que generan oportunidades para transformar la economía, orientándola hacia soluciones ambientalmente sostenibles y reduciendo los costos económicos y medioambientales.

RECUADRO 2

¿QUÉ ES UN EMPLEO VERDE?

La OIT³⁵ define los empleos verdes como empleos decentes que contribuyen directamente a la sostenibilidad ambiental, ya sea produciendo bienes ambientales o haciendo un uso más eficiente de los recursos naturales. De acuerdo con esta definición, los empleos verdes permiten:³⁶

- Aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas.
- Limitar las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Minimizar los residuos y la contaminación.
- Proteger y restaurar los ecosistemas.
- Contribuir a la adaptación al cambio climático.

Partiendo de esta definición, algunos países proponen las primeras mediciones de la población que trabaja en empleos verdes en sus economías. Por ejemplo, evidencia para Argentina muestra que en 2015 el 7% de los asalariados trabajaban en empleos verdes del sector formal. Estos, a su vez, se concentraban en los sectores de manufactura (38%), transporte (29%), agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (9%), así como en el suministro de agua y la gestión de residuos (7%). En términos de género, los datos sugieren una brecha importante: en 2015 tan solo el 13% de los empleos verdes correspondían a mujeres.³⁷ Otros países que cuentan con una aproximación de empleos verdes son: México,³⁸ Paraguay,³⁹ Uruguay⁴⁰ y Perú.⁴¹

Dado que algunos empleos verdes requieren habilidades específicas, los gobiernos están empezando a proyectar cuáles son las profesiones que se deben promover para cubrir esos puestos. Por ejemplo, en Costa Rica los empleos verdes están relacionados a la Ingeniería ambiental, Ingeniería civil ambiental, Ciencia de los alimentos, Diseño ambiental, Nanotecnología, Electromecánica, Desarrollo de software, Diseño industrial, Agronomía, Biotecnología, Biología, Veterinaria e Ingeniería forestal.⁴²

La falta de un consenso sobre la definición de “empleos verdes” es una limitación importante para la medición y comparabilidad de este concepto a nivel regional. Las mediciones actuales parten de diferentes criterios para capturar qué es un trabajo decente –concepto central en la definición de empleos verdes de la OIT–, y utilizan diferentes categorías de sectores de la economía relacionado a la economía verde. Adicionalmente, y a pesar de que se destaca la importancia de generar datos desagregados para entender el comportamiento de los empleos verdes por género, discapacidad y etnicidad,⁴³ los datos actuales aún no capturan este detalle.

e. Empleos decentes: empleos que proporcionen ingresos justos y seguridad en el lugar de trabajo, derechos en el trabajo, protección y diálogo sociales.

Los empleos verdes representan oportunidades para las mujeres y las poblaciones diversas de reducir las desigualdades e incrementar sus ingresos.⁴⁴ [En la región](#), se prevé que la creación de empleos en el sector primario se centrará en los sectores de agricultura y producción de alimentos de origen vegetal y silvicultura.⁴⁵ Para aprovechar estas oportunidades, las mujeres y las poblaciones diversas pueden [crear empresas](#)⁴⁶ basadas en recursos naturales usando la tecnología para aumentar la producción agrícola, participar y liderar la [gestión del agua](#)⁴⁷ y la tierra,⁴⁸ involucrarse en la producción de [biocombustibles](#)⁴⁹ y [protección de bosques](#).⁵⁰

Las oportunidades también apuntan al sector de la construcción, la manufactura y la producción de energía renovable. Se proyecta que con la transición a cero emisiones habrá una ganancia de [100 000](#) puestos de trabajo en el [sector de energías renovables](#).⁵¹ Para aumentar la representación de mujeres y poblaciones diversas en este sector se destaca la importancia de aumentar las competencias laborales necesarias para estos puestos técnicos. En el sector de servicios, se están creando empleos en ecoturismo, movilidad eléctrica, transporte público y gestión de residuos.

Brechas de género e inclusión en América Latina

Como parte del proceso de transición en la región a una economía de cero emisiones existen brechas de género e inclusión en la distribución de los empleos actuales y en los empleos proyectados. Por eso, se debe promover un proceso inclusivo que permita la participación de todas las mujeres y poblaciones diversas.

- [Más del 80%](#) de los nuevos empleos creados por los programas de descarbonización se darán en sectores que actualmente son dominados por los hombres, dada la alta segregación ocupacional de género existente en nuestra región.⁵²
 - En 2019, 78 millones de personas trabajaban en alguno de los sectores clave para la transición a la economía verde, 72% de los cuales eran hombres y 28% mujeres.⁵³
 - En 2020, la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de las energías renovables es de alrededor del 32%, frente al 22% del conjunto del sector energético.⁵⁴
 - [En 2018](#), más de 39 millones de trabajadores estaban empleados en los sectores de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, de los cuales solo el 22% eran mujeres.⁵⁵
 - En el sector de la pesca solo el 14% de las mujeres ocupan puestos asalariados, que en su mayoría son temporales y sin beneficios, como seguro médico o fondos de jubilación.⁵⁶
- Por otra parte, existe una alta tasa de informalidad en las poblaciones más vulnerables de la región. En el año 2020, la tasa de informalidad entre los afrodescendientes e indígenas que viven en áreas rurales del sector agropecuario alcanzó al 87%; y entre mujeres, 91,6 %⁵⁷.

De todas maneras, estas brechas laborales son también el resultado de desequilibrios que inician en el sistema educativo. Aun cuando las mujeres tienen una representación mayoritaria entre los estudiantes de carreras universitarias, dentro de disciplinas como ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (CTIM) solo representan 35% del alumnado.⁵⁸ Un [estudio del BID](#) encuentra que las mujeres que optan por carreras CTIM tienden a especializarse en disciplinas como ciencias naturales, agricultura y veterinaria, mientras que su participación es considerablemente más baja en programas de ingeniería y computación. Adicionalmente, este estudio observa que entre las mujeres graduadas hay una mayor proporción que no siguen carreras profesionales en estas ocupaciones.⁵⁹

Esta segregación laboral y educativa contribuye a reforzar los imaginarios sociales acerca de la existencia de brechas en el talento natural de hombres y mujeres,⁶⁰ algo que impacta muy tempranamente en la percepción de las niñas sobre sus oportunidades futuras. Los datos de la prueba PISA muestran que desde muy temprana edad las niñas pierden el interés por las profesiones CTIM y se proyectan trabajando en profesiones del ámbito de la salud en detrimento de profesiones vinculadas a la ciencia o las matemáticas.⁶¹

Es por estos motivos que, para mejorar las oportunidades de las mujeres y los grupos diversos en los puestos vinculados al empleo verde, será necesario implementar un conjunto amplio de acciones. Estas políticas deberían promover cambios culturales sobre los estereotipos de género, mientras se trabaja paralelamente en mejorar el acceso que tienen estas poblaciones al conocimiento y el desarrollo de habilidades específicas requeridas por los empleos verdes.

RECUADRO 3

BRECHAS DE GÉNERO EN EL EMPLEO VERDE: ¿QUÉ NOS DICEN LOS PERFILES DE LINKEDIN?

Una de las propuestas más recientes de conceptualización y medición de los empleos verdes la realizó LinkedIn en su primer Informe Global de Habilidades Verdes 2022.⁶² Con base en la información de más de 800 millones de perfiles profesionales a nivel mundial, LinkedIn define y cuantifica conceptos clave para entender el rol del capital humano en la transición global verde^f:

- **Habilidades verdes:** habilidades que favorecen a la sostenibilidad ambiental de las actividades económicas (por ejemplo, mitigación de la contaminación, gestión de desechos).
- **Empleos verdes:** empleos que requieren trabajadores que tienen habilidades verdes (como empleos a nivel técnico en el sector de paneles solares).
- **Empleos en transición verde (“greening job”):** empleos que pueden ser realizados sin habilidades verdes, pero que requieren algún nivel de habilidades verdes (por ejemplo, manufactura de ropa sostenible, o analista de datos en un campo relacionado).
- **Talento verde:** se dice que un miembro de LinkedIn tiene talento verde si es que ha incluido en su perfil al menos una habilidad verde y/o se encuentra trabajando en un empleo verde o en un empleo en transición verde.^g

El análisis global de estos conceptos sugiere el incremento de la demanda de talento verde para hacer frente a los retos que representa el cambio climático y la transición hacia economías de bajas emisiones de carbono. Esta transformación se observa de forma paulatina en las tendencias de contratación de LinkedIn que, desde 2019, han mostrado una mayor inclinación hacia el talento verde. De hecho, los datos globales muestran que, durante los últimos tres años, el crecimiento anual de la tasa de contratación de usuarios con este tipo de talentos a través de esta plataforma fue mayor al crecimiento de la tasa de contratación total en la mayor parte de las economías. Sin embargo, los empleos verdes todavía representan una porción minoritaria de los puestos de trabajo. Estimaciones globales de LinkedIn indican que en 2021 solo el 10% de las contrataciones registradas en la plataforma fueron hacia empleos verdes o empleos en transición verde.

A nivel mundial, los datos de LinkedIn sugieren la presencia de una brecha de género en los reportes de talento verde: en 2021 por cada 100 hombres en la plataforma que declaran poseer talento verde, había solo 62 mujeres. Esta brecha se ha mantenido estable desde 2015, aunque en la plataforma se registra un aumento para ambos sexos en el porcentaje de personas que declaran tener un empleo o una habilidad verde. Entre 2015 y 2021, el talento verde de mujeres creció del 6,4% al 8,9%, mientras que para los hombres esta medida se movió del 10,3% al 14,2%. Sin embargo, esta tendencia global presenta variaciones a nivel regional y por país.

Los datos para siete países de América Latina y el Caribe^h muestran que en la región la brecha es ligeramente más grande que en el resto del mundo. En promedio para estos países, por cada 100 hombres que reportan tener talento verde se registran 58 mujeres. Este indicador mejoró solo un 2% en el plazo de 6 años (2015-2021). Sin embargo, Colombia y Costa Rica registran progresos mayores. En promedio, entre 2015 y 2021, por cada 100 hombres con talento verde, Colombia pasó de un promedio anual de 64 a 68 mujeres (un crecimiento del 5,92%), mientras que Costa Rica pasó de un promedio anual de 58 a 61 mujeres con talento verde (un incremento del 4,74%).

f. Los datos que se presentan en este recuadro no son representativos para toda la población activa en el mercado de trabajo. Un estudio realizado por el Banco Mundial y LinkedIn (2018) concluye que la plataforma tiene mayor representación de personas jóvenes con, al menos, estudios de grado. Adicionalmente, las mujeres están sobrerrepresentadas en la plataforma en comparación a las estadísticas nacionales tradicionales. Finalmente, los datos de LinkedIn son mejores en representar las habilidades laborales en los sectores comerciales y en aquellos intensivos en conocimiento. Una aclaración final es que los datos recopilados son autorreportados por los usuarios.

g. La información provista por LinkedIn no detalla todas las habilidades ni los empleos verdes. La empresa no provee ese detalle de información por cuestiones de confidencialidad.

h. Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México y Perú.

RECUADRO 4

INSPIRATE: ¿QUÉ TIPOS DE INICIATIVAS SE ESTÁN IMPLEMENTANDO EN LA REGIÓN?

Varias iniciativas en la región buscan fortalecer la presencia de mujeres, poblaciones indígenas, personas afrodescendientes y personas con discapacidad en los esfuerzos de mitigación y adaptación al cambio climático a través de empleos verdes. A continuación, se resaltan algunos de estos esfuerzos:

- [El Centro Educativo Mbaracayú \(CEM\)](#). En Paraguay, la Fundación Moisés Bertoni emprendió en 2008 una iniciativa para ofrecer educación de calidad a mujeres adolescentes con el fin de crear capacidades locales en el área de influencia de la Reserva Natural del Bosque Mbaracayú. Algunos de sus resultados son que entre los años 2009 y 2017, 243 niñas rurales, entre ellas niñas indígenas, se han graduado del CEM con un título técnico en ciencias ambientales posicionándose como agentes de cambio social y líderes sostenibles en sus comunidades.
- [“Electrificación feminista” \(Haití\)](#). La organización liderada por mujeres EarhSpak busca incrementar la participación y beneficios que recibe las mujeres rurales a través de planificación de infraestructura, capacitación, apoyo a empresas locales dirigidas por mujeres, uso doméstico de energía y disponibilidad de recursos comunitarios.
- [El Programa de Inversión Forestal \(Guatemala\)](#), financiado por el BID, pretende mejorar la cobertura forestal de sus bosques a través del acceso de las mujeres a incentivos forestales.
- [El programa BRIDGE](#) se enfocó en desarrollar capital humano fomentando la igualdad de género para satisfacer la demanda futura de técnicos, profesionales y emprendedores en los sectores de energía sostenible y TIC. El programa abarcó Jamaica, Barbados y Trinidad y Tobago.
- [Programa Multipropósito de Agua Potable y Riego para los Municipios de Batallas, Pucarani y el Alto \(Bolivia\)](#). Con el financiamiento del BID, se realizó un proyecto que impulsa el emprendimiento femenino y permite su participación en nuevas actividades productivas fortaleciendo la estrategia de adaptación en la comunidad.
- [Fondo Climático Canadiense para el Sector Privado de las Américas \(C2F\)](#). El Fondo Canadiense para el Clima (C2F), administrado por BID Invest, la institución del sector privado del Grupo BID, es un fondo de cofinanciamiento que invierte en proyectos del sector privado respetuosos con el clima en América Latina y el Caribe. En su segunda fase, el fondo de USD 175 millones busca invertir en proyectos que viabilicen tecnologías y prácticas ambientalmente sostenibles en todos los sectores, con un enfoque especial en el empoderamiento de las mujeres y los grupos vulnerables.
- [Empleo verde para personas con discapacidad en base a hidroponía \(Uruguay\)](#). Este programa tiene como fin promover la creación de empleo verde y la inclusión social de personas con discapacidad mediante la capacitación en el área de producción hidropónica.
- [Empoderamiento Económico de las Mujeres en la Industria Verde \(Perú\)](#). El programa busca establecer un marco de políticas de la industria verde para la integración y transversalización de género para aumentar la participación de las mujeres en la industria como líderes, empresarias y profesionales.
- [Entrenamiento en Empleo Verde \(Colombia\)](#). La OIT ofreció un curso de seis semanas a la asociación de Profesionales Afro Indígenas de La Guajira a participar en el curso de formación “Hacia una estrategia de recuperación del empleo más verde y justa en Colombia”, en el marco del Pacto por los Empleos Verdes y Transición Justa firmada en el año 2019 por el ministerio del Trabajo y la Oficina de OIT para Países Andinos.

¿Cómo avanzar?

La literatura académica en este tema es incipiente y aún queda un largo camino por recorrer. Entendiendo que lo que no se mide no existe, se debe invertir en estadísticas y datos específicos desagregados por género y grupos diversos de la población. Así mismo, se debe impulsar el desarrollo de evaluaciones de impacto para entender el alcance de los programas que se están implementando o se implementarán en el futuro. A continuación, se resaltan algunos puntos pendientes para avanzar en una agenda de investigación.

Se necesita evidencia rigurosa sobre los impactos del cambio climático en la salud, seguridad, oportunidades y bienestar general de las mujeres y grupos diversos de la población. La generación de datos granulares para estas poblaciones es indispensable para impulsar una acción climática eficaz con lentes de género y diversidad. Particularmente hace falta documentar los efectos que tiene el cambio climático sobre las personas con discapacidad e identificar y medir soluciones inclusivas que tengan la capacidad de empoderar a estas personas como agentes de cambio. En general, aún falta evidencia rigurosa que permita identificar aquellas soluciones efectivas dirigidas y centradas en mujeres y grupos diversos de la población.

Por otro lado, es importante entender el rol de las mujeres y poblaciones diversas en la agenda de cambio climático. En particular, se necesita evidencia sobre programas e intervenciones que buscan potenciar el rol de estas poblaciones para avanzar la agenda hacia una economía de emisiones cero. Por ejemplo, se precisa conocer el rol de las comunidades indígenas y afrodescendientes en la conservación y restauración de activos ambientales, y también hace falta entender

cuál es el potencial y las oportunidades de la bioeconomía en la región para fomentar alternativas económicas que favorecen la preservación de la biodiversidad a la vez que generan oportunidades económicas para las poblaciones indígenas y afrodescendientes.

Un área de interés en esta agenda es explorar cómo la inclusión de herramientas digitales o provenientes de la economía del comportamiento puede servir para mejorar los programas de mitigación y adaptación en poblaciones vulnerables como mujeres y poblaciones diversas. También es importante profundizar en el rol del acceso a financiamiento para mujeres de áreas rurales para entender el alcance de su contribución en la preservación de los recursos naturales. A su vez, hace falta entender el rol del liderazgo femenino tanto en el sector privado como público sobre el uso eficiente de la energía, la inversión en fuentes renovables de energía y en el diseño e implementación de programas.

Finalmente, para garantizar que el desarrollo y la creación de empleos verdes en la región sean inclusivos y participativos, se deben incrementar las fuentes de información rigurosa sobre el tema. Se necesita avanzar en la recolección de datos representativos desagregados por género y grupos diversos de la población. Incrementando el entendimiento de cómo las políticas que promueven estos empleos afectan los mercados laborales de las mujeres y las poblaciones diversas. En este sentido, es relevante entender la efectividad de acciones que impulsan la formación de habilidades que cobran protagonismo en la economía verde, así como la inserción laboral de mujeres y poblaciones diversas en sectores con mayor potencial de generación de empleos verdes.

Referencias

- [1] IPCC, “Las Últimas Estimaciones Proyectan Que El Impacto Del Cambio Climático Puede Costarle a América Latina 100 Mil Millones de dólares Cada Año Por Los Próximos 30 Años.,” Comunicado de prensa (Genève: Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), September 8, 2021), https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2021/08/IPCC_WGI-AR6-Press-Release-Final_es.pdf
- [2] Walter Vergara et al., “El Desafío Climático y de Desarrollo En América Latina y El Caribe: Opciones Para Un Desarrollo Resiliente al Clima y Bajo En Carbono” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2014), <https://publications.iadb.org/es/publicacion/16324/el-desafio-climatico-y-de-desarrollo-en-america-latina-y-el-caribe-opciones-para>
- [3] Vergara et al.
- [4] Anna Ivanva and Sónia Muñoz, “El Cambio Climático y Sus Desafíos Para América Latina y El Caribe,” Departamento del hemisferio occidental, WHD (Fondo Monetario Internacional, October 6, 2021), shorturl.at/xyCJU
- [5] Catherine Saget, Adrien Vogt-Schilb, and Trang Luu, “El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe,” 2020th ed. (Banco interamericano de Desarrollo, July 27, 2020), <https://doi.org/10.18235/0002509>
- [6] Saget, Vogt-Schilb, and Luu.
- [7] IPCC, “Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability,” IPCC Sixth Assessment Report, Summary for Policymakers, February 27, 2022, https://report.ipcc.ch/ar6wg2/pdf/IPCC_AR6_WGII_SummaryForPolicymakers.pdf
- [8] Senay Habtezion, “GENDER AND CLIMATE CHANGE Overview of Linkages between Gender and Climate Change,” Policy Brief 1 (United Nations Development Programme, 2016), <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender%20and%20Environment/UNDP%20Linkages%20Gender%20and%20CC%20Policy%20Brief%201-WEB.pdf>
- [9] PNUD, “Género y Desastres | Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo” (New York, October 2010), https://www.undp.org/content/dam/undp/library/crisis_prevention/disaster/Reduccion-Genero.pdf
- [10] Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos CEPAL/ACNUDH, “Cambio climático y derechos humanos: contribuciones desde y para América Latina y el Caribe,” LC/TS.2019/94/Corr.1, 2019, 103.
- [11] Rishabh Kumar Dhir and Marek Harsdorff Martin Oelz, “Indigenous Peoples and Climate Change: From Victims to Change Agents through Decent Work,” Publication (ILO, April 21, 2017), http://www.ilo.org/global/topics/indigenous-tribal/WCMS_551189/lang--en/index.htm
- [12] Vereinte Nationen, *The World's Women 2010: Trends and Statistics*, United Nations Publication (New York: United Nations, 2010).
- [13] Oxfam International, “Las mujeres rurales de América Latina y El Caribe frente al cambio climático,” Oxfam International, December 2, 2019, <https://www.oxfam.org/es/las-mujeres-rurales-de-america-latina-y-el-caribe-frente-al-cambio-climatico>
- [14] Value for Women, “Study of the Impacts of Climate Change on the Women and Men in the Caribbean: Pilot Programme for Climate Resilience Countries” (Inter-American Development Bank, December 2020), https://doi.org/10.18235/0002937.December_2020
- [15] PNUMA, “Documento de Análisis. Género y medio ambiente: un análisis preliminar de brechas y oportunidades en América Latina y el Caribe” (Ciudad de Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, 2020), https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/34929/GEN_ES.pdf?sequence=2&isAllowed=y.2020
- [16] Paloma Marcos Morezuelas, “Gender, Forests and Climate Change” (Inter-American Development Bank, March 2021), <https://doi.org/10.18235/0003072>
- [17] Laura Maffei, “Transición justa y empleo verde en el marco de la protección de la biodiversidad en América Latina y el Caribe” (OIT, 2021), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_831480.pdf
- [18] Jakob Kronik and Dorte Verner, “Indigenous Peoples and Climate Change in Latin America and the Caribbean” (The World Bank, 2010).

- [19] Lourdes Alvarez Prado et al., "Approach Paper: Climate Change and IDB: Building Resilience and Reducing Emissions" (Inter-American Development Bank, 2013).
- [20] Bloomberg Finance and Sasakawa Peace Foundation, "Gender Diversity and Climate Innovation," 2020, https://www.spf.org/en/global-image/units/upfiles/144550-1-20211027133148_b6178d634d67e1.pdf
- [21] Value for Women, "Study of the Impacts of Climate Change on the Women and Men in the Caribbean."
- [22] Kari Norgaard and Richard York, "Gender Equality and State Environmentalism," *Gender and Society* 19, nº 4 (2005): 506–22
- [23] Astghik Mavisakalyan and Yashar Tarverdi, "Gender and Climate Change: Do Female Parliamentarians Make Difference?," *European Journal of Political Economy* 56 (January 1, 2019): 151–64, <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2018.08.001>
- [24] Maximillian Ashwill et al., "Gender Dynamics and Climate Change in Rural Bolivia," Working Paper (Washington, DC: World Bank, November 2011), <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27161>
- [25] Marcos Morezuelas, "Gender, Forests and Climate Change."
- [26] Marina Andrijevic et al., "Overcoming Gender Inequality for Climate Resilient Development," *Nature Communications* 11, nº 1 (December 15, 2020): 6261, <https://doi.org/10.1038/s41467-020-19856-w>
- [27] FAO, "Seminario Mundial Examinó El Cambio Climático, Los Pueblos Indígenas, Afrodescendientes y Migrantes"
- [28] FAO, "Los pueblos indígenas y tribales y la gobernanza de los bosques - Una oportunidad para la acción climática en Latina América y el Caribe" (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, March 25, 2021), <https://doi.org/10.4060/cb2953es>
- [29] WWF et al., "The State of Indigenous Peoples' and Local Communities' Lands and Territories: A Technical Review of the State of Indigenous Peoples' and Local Communities' Lands, Their Contributions to Global Biodiversity Conservation and Ecosystem Services, the Pressures They Face, and Recommendations for Actions Gland" (Switzerland, 2021), https://wwfint.awsassets.panda.org/downloads/report_the_state_of_the_indigenous_peoples_and_local_communities_lands_and_territor.pdf
- [30] Caleb Stevens et al., "Asegurando derechos, luchando contra el cambio climático," 2014, 64.
- [31] FAO, "Los pueblos indígenas y tribales y la gobernanza de los bosques - Una oportunidad para la acción climática en Latina América y el Caribe."
- [32] Helen Ding et al., "Climate Benefits, Tenure Costs" (World Resources Institute, 2016).
- [33] Grupo BID, "Plan de Acción Del Grupo BID En Materia de Cambio Climático 2021-2025 | Publications," 2021, <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Plan-de-accion-del-Grupo-BID-en-materia-de-cambio-climatico-2021-2025.pdf>
- [34] Saget, Vogt-Schilb, and Luu, "El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe."
- [35] ILO, "World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs," Report (International Labour Organization, May 14, 2018), http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_628654/lang--en/index.htm
- [36] OIT, "¿Qué es un empleo verde?," Artículo, April 13, 2016, http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_325253/lang--es/index.htm
- [37] OIT, "Argentina Potencial de Creación de Empleos Verdes En Un Marco de Transición Justa," 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749114.pdf
- [38] INEC, "Metodologías de Cálculo de Empleos Verdes Derivadas de Las Medidas No Condicionadas de Las Contribuciones Nacionales Determinadas En Los Sectores Forestal y Agrícola," Informe final (Mexico: Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático, 2016).
- [39] Pablo Brugnoli, "CAMBIO CLIMÁTICO, ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE EMPLEO VERDE EN PARAGUAY" (Friedrich Ebert Stiftung (FES) y el Centro de Estudios Ambientales (CEAMSO), 2020), <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/16446.pdf>
- [40] OIT and Mariela Quinones, "Empleos Verdes Para Un Desarrollo Sostenible El Caso Uruguayo," 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---gjp/documents/publication/wcms_493362.pdf

- [41] OIT, “Conceptualización de Empleos Verdes En Perú” (Organización Internacional del Trabajo en nombre de PAGE, 2021), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_792822.pdf
- [42] ILO, “World Employment and Social Outlook 2018.”
- [43] OIT, “Conceptualización de Empleos Verdes En Perú.”
- [44] Stevens et al., “Asegurando derechos, luchando contra el cambio climático.”
- [45] Saget, Vogt-Schilb, and Luu, “El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe.”
- [46] Roberto Vitón et al., “AgroTech: Innovaciones Que No Sabías Que Eran de América Latina y El Caribe,” *Banco Interamericano de Desarrollo*, 2017, <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/AgroTech-Innovaciones-que-no-sab%C3%A-Das-que-eran-de-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- [47] María José Ayala et al., “Género y Agua,” 2020, https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/G%C3%A9nero_y_agua-La_experiencia_de_la_inclusi%C3%B3n_del_enfoque_de_g%C3%A9nero_en_los_proyectos_de_agua_potable_y_saneamiento_en_Paraguay.pdf
- [48] UNCCD, “Land Degradation Neutrality Interventions to Foster Gender Equality” (Germany, 2019), <https://www.unccd.int/resources/publications/land-degradation-neutrality-interventions-foster-gender-equality>
- [49] Andrea Marcela Giraldo Ayala et al., “Estrategia de Energía Sustentable y Biocombustibles Para Colombia: Resultados Cooperación Técnica CO-T1250” (Inter-American Development Bank, 2013), <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Estrategia-de-energ%C3%ADa-sustentable-y-biocombustibles-para-Colombia-Resultados-cooperaci%C3%B3n-t%C3%A9cnica-CO-T1250.pdf>
- [50] Marcos Morezuelas, “Gender, Forests and Climate Change.”
- [51] Paloma Marcos Morezuelas, “Género y Energías Renovables. Energía Eólica, Solar, Geotérmica e Hidroeléctrica” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2014), <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Genero-y-energias-renovables-Energia-eolica-solar-geotermica-e-hidroelectrica.pdf>
- [52] Saget, Vogt-Schilb, and Luu, “El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe.”
- [53] Ana Belén Sánchez and Braulio Torres, “Una recuperación verde y justa en América Latina y el Caribe: una perspectiva desde el mundo del trabajo,” 2020, 19.
- [54] IRENA, “Empleo mundial en el sector de las energías renovables por tecnología, 2012-2019,” 2020, 2.
- [55] Saget, Vogt-Schilb, and Luu, “El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe.”
- [56] PNUMA, “Documento de Análisis. Género y medio ambiente.”
- [57] Maffei, “Transición justa y empleo verde en el marco de la protección de la biodiversidad en América Latina y el Caribe.”
- [58] ONU Mujeres, “Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe” (ONU Mujeres, 2020), <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/09/mujeres-en-ciencia-tecnologia-ingenieria-y-matematicas-en-america-latina-y-el-caribe>
- [59] Vladimir López-Bassols et al., “Las Brechas de Género En Ciencia, Tecnología e Innovación En América Latina y El Caribe,” *Resultados de Una Recolección Piloto y Propuesta Metodológica Para La Medición*, 2018, <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Las-brechas-de-g%C3%A9nero-en-ciencia-tecnolog%C3%ADa-e-innovaci%C3%B3n-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-resultados-de-una-recolecci%C3%B3n-piloto-y-propuesta-metodol%C3%B3gica-para-la-medici%C3%B3n.pdf>
- [60] Maria Charles and Karen Bradley, “Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries,” *American Journal of Sociology* 114, n° 4 (2009): 924–76, <https://doi.org/10.1086/595942>
- [61] ONU Mujeres, “Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe.”
- [62] LinkedIn, “Global Green Skills Report 2022,” 2022, <https://economicgraph.linkedin.com/research/global-green-skills-report>



Este material fue desarrollado por:

Monserrat Bustelo, Sofía González, Karen Martínez y Agustina Suaya.

Copyright © [2022] Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

