



Integración de género en el Protocolo de Montreal:

experiencias en América Latina y el Caribe

ONU 
programa para el medio ambiente

 **AcciónOzono**
PROGRAMA DE ASISTENCIA PARA EL CUMPLIMIENTO

Agradecimientos

Este documento fue producido por el Programa Acción por el Ozono de la División de Derecho del PNUMA y es parte de su programa de trabajo bajo el Fondo Multilateral para la Implementación del Protocolo de Montreal.

Equipo del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA):

- Marco Pinzón, Coordinador del Protocolo de Montreal, América Latina, AcciónOzono
- Anne-Maria K. Fenner, Oficial de Comunicación, AcciónOzono.
- Yanelit Ruiz Blanco, Asistente de Programa, AcciónOzono.

Autoras:

- Marta Pizano, Consultora de AcciónOzono.
- Juliana Chaves Chaparro, Oficial de Comunicación a.i., AcciónOzono.

Panel de revisión interno del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA):

- María Jurado, Consultora Experta en Género y Cambio Climático, PNUMA.
- Stephen Teng'o, Asistente de Programa, Comunicación.
- Yanelit Ruiz Blanco, Asistente de Programa, AcciónOzono.

Panel de revisión hecha por colegas (por orden alfabético):

- Jorge Benitez, Corrector y Editor, Paraguay.
- Lorena Alarcón, Consultora, Unidad Ozono, Chile.
- Dra. Isabel Díaz, Investigadora científica del Instituto de catálisis y petroquímica, Centro Superior de Investigaciones Científicas, España.
- Sonia Moreno Berrocal, Consultora en Desarrollo y Cooperación Internacional, España.
- Caroline Stevens, Consultora en Comunicaciones, Unidad Ozono, Chile.
- Personal de la Unidad Técnica de Ozono, Colombia.
- Jonathan Zanon Linhares, Educador y Mediador de Inclusión y Diversidad, Brasil.

Edición de la versión en español y traducción al inglés:

- Horacio R. Dal Dosso, Traductor Público de inglés <> español, Argentina.

Diseño gráfico:

- Dominic Ríos, Diseñadora Gráfica, Panamá.

ISBN:

Las opiniones expresadas corresponden a las autoras, y no reflejan necesariamente las del PNUMA.

Esta publicación puede ser reproducida en su totalidad o en parte y en cualquier forma para servicios educativos o sin fines de lucro sin permiso especial del titular de los derechos de autor, siempre que se haga un reconocimiento de la fuente.

El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente agradecería recibir una copia de cualquier publicación que utilice esta publicación como fuente.

No se podrá hacer uso de esta publicación para la reventa o cualquier otro propósito comercial sin el permiso previo por escrito del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Las solicitudes de autorización, con una declaración del propósito y el alcance de la reproducción, deben dirigirse al Director de la División de Comunicaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, P. O. Box 30552, Nairobi 00100, Kenia.

Descargo de responsabilidad:

Las designaciones empleadas y la presentación del material en esta publicación no implican la expresión de opinión alguna por parte del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente sobre la condición jurídica de cualquier país, territorio o ciudad o sus autoridades, o sobre la delimitación de sus fronteras o límites.

No se permite el uso de la información de este documento para publicidad o propaganda. Los nombres y símbolos de marcas comerciales se utilizan en forma editorial sin intención de infringir las leyes de derechos de autor o marcas comerciales. Las opiniones expresadas en esta publicación pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente las opiniones del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

Integración de género en el Protocolo de Montreal:

**experiencias en América
Latina y el Caribe (LAC)**

El programa AcciónOzono trabaja con los países en vías de desarrollo (Países del Artículo 5) por «una transición sin tropiezos hacia un mundo amigable con la capa de ozono y con el clima (PNUMA 2022)».

Glosario de siglas y acrónimos

1. BM: Bromuro de Metilo.
2. BPR: Buenas Prácticas en Refrigeración.
3. CEDAW: Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
4. CEPAL: Comisión Económica para América Latina y El Caribe.
5. CFC: Clorofluorocarburos.
6. CO2: Dióxido de Carbono.
7. ECOSOC: Consejo Social y Económico de las Naciones Unidas.
8. EEAP: Panel de Efectos Ambientales del Protocolo.
9. EE. UU: Estados Unidos.
10. EIG: Enfoque Integrado de Género.
11. FEM: Foro Económico Mundial.
12. FML: Fondo Multilateral.
13. HFC: Hidrofluorocarburo.
14. HCFC: Hidroclorofluorocarburo.
15. HPMP: Plan de Gestión para la Eliminación de los HCFC.
16. IDG: Índice de Desigualdad de Género.
17. INWIC: Red Internacional para Mujeres en la Refrigeración.
18. INCONTEC: Instituto Colombiano de Normas Técnicas.
19. KIP: Plan de Implementación de la Enmienda de Kigali.
20. LAC: América Latina y el Caribe.
21. LGBTQI+: Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Homosexuales e Intersexuales.
22. ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.
23. ONU: Organización de las Naciones Unidas.
24. PAC: Programa de Asistencia para el Cumplimiento.
25. PCA: Potencial de Calentamiento Atmosférico.
26. PM: Protocolo de Montreal.
27. PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
28. PNUMA: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.
29. SAGE: Acción sistemática para la Igualdad de Género.
30. RAC: Refrigeración y Aire Acondicionado.
31. RACHP: Refrigeración, Aire Acondicionado y Bombas de Calor.
32. SAO: Sustancia que Agota la capa de Ozono.
33. SAP: Panel de Evaluación científica del Protocolo.
34. SEMARNAT: Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales de México.
35. UNDP: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
36. UNEA: Asamblea de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.
37. UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
38. ONUDI: Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial.
39. UTO: Unidad Técnica de Ozono.
40. UN: Organización de las Naciones Unidas.
41. UNEP: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.
42. UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
43. UNPFA: Fondo de Población de las Naciones Unidas.
44. UNO: Unidad Nacional del Ozono.
45. UV: Ultravioleta.
46. WB: Banco Mundial.
47. WEE: Grupo Alto de Nivel de la ONU para el Empoderamiento Económico de las Mujeres.
48. WEF: Foro Económico Mundial.

Prefacio

En su reunión 80 de noviembre de 2017, el Comité Ejecutivo del Fondo Multilateral para la Implementación del Protocolo de Montreal aprobó la realización de un estudio teórico sobre la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y las políticas del Protocolo de Montreal. Después de considerar y discutirse en reuniones sucesivas, concluyó con la aprobación de la Política Operacional sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género para los Proyectos Financiados por el Fondo Multilateral en diciembre de 2019, con el objetivo de contribuir a la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Los conceptos de igualdad y de incorporación de la perspectiva de género no son nuevos en el ámbito de las Naciones Unidas, ya que la igualdad de derechos de mujeres y hombres están mencionados en la parte preambular de su Carta fundacional firmada en 1945, así como la cooperación internacional como uno de sus propósitos para «el estímulo y desarrollo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión». Así mismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada en 1948 considera los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana como la base de la libertad, la justicia y la paz en el mundo y reafirma la igualdad de derechos de hombres y mujeres contenida en la Carta, indicando que «toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición» y reconociendo que «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos».

Posteriormente esfuerzos e iniciativas han ido abriendo camino con importantes hitos en torno a la igualdad de género, desde la Declaración del Año Internacional de la Mujer y la organización de la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (1975), la consecuente declaración del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la reivindicación de los derechos de la mujer como derechos humanos en la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín (1995), hasta la creación de ONU Mujeres en 2010 y la incorporación del Objetivo 5 sobre la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas en la Agenda 2030.

Teniendo en cuenta que las mujeres y las niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por consiguiente, representan la mitad del potencial y de la innovación necesarios para enfrentar la «triple crisis planetaria» —clima, naturaleza y contaminación—, posicionando a las personas y al planeta como pilares centrales de la transformación necesaria para sobrepasarla, y atendiendo a los principios rectores y las esferas de actuación de la Política Operacional sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género del Fondo Multilateral, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, como agencia implementadora, ha preparado la presente publicación contextualizando el marco legal internacional y los instrumentos disponibles en los aspectos de derechos, género e igualdad, para luego visibilizar las acciones, las buenas prácticas y los avances logrados en un conjunto no exhaustivo de países de la región, que estamos seguros de que servirán como guía y modelo inspirador para otros países en la incorporación de la perspectiva de género en sus programas y proyectos nacionales. Al final de esta publicación, se ha incluido una sección con principios de acción y herramientas en los ámbitos institucional, operacional y de comunicación, y una serie de recursos complementarios y referencias relevantes para apoyar sus esfuerzos en la implementación de la política de incorporación de género en sus países.

Desde el Programa Acción Ozono de la Oficina Regional del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente en Panamá, solo nos resta agradecer el esfuerzo y la dedicación de todas aquellas personas que contribuyeron y, de paso, inspiraron la preparación de esta publicación y del afiche que la acompaña. Esperamos sinceramente que les resulte útil no solamente para sus iniciativas de incorporación de la perspectiva de género, sino también para que contribuya de alguna manera al logro de las metas nacionales de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Estamos seguros de que todos los avances que ustedes realicen merecerán un espacio en ediciones futuras de esta publicación; los esperamos.

Marco Pinzón

Coordinador Regional para el Protocolo de Montreal, América Latina

Contenidos

1. Introducción	7
1.1. El Protocolo de Montreal y la Enmienda de Kigali	8
1.2. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible	10
1.3. El Protocolo de Montreal y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	12
2. Marco conceptual y normativo	13
2.1. La igualdad de género	14
2.2. Situación general	16
2.3. Pandemia y género	19
3. La integración de género en el Protocolo de Montreal	20
3.1. La integración de género en el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente	21
3.2. La integración de género en el Protocolo de Montreal: experiencias en América Latina y el Caribe	24
4. Herramientas para la integración de género en las Unidades Nacionales del Ozono	39
4.1. Principios para el empoderamiento de la mujer	41
4.2. Líneas estratégicas para la integración de género	44
4.3. Integración de la perspectiva de género en las Unidades Nacionales del Ozono	47
4.3.1. Integración de género en los proyectos y las actividades de las Unidades Nacionales del Ozono	47
4.3.2. Integración de género en acciones de comunicación y de capacitación	48
4.3.2.1. Comunicación sensible al género	49
4.3.2.2. Integración de género en material de comunicación y capacitación	50
5. Conclusiones	52
6. Información adicional	55
7. Referencias bibliográficas	61





01

© Pixabay

Introducción



INTRODUCCIÓN

1.1. El Protocolo de Montreal y la Enmienda de Kigali

Durante la década de los años 80, científicos británicos (Farman J 1985) detectaron un adelgazamiento en la capa del ozono que rodea la tierra en la región de la Antártida, que se presentaba durante la primavera y representaba una amenaza para la vida en la Tierra, al que denominaron «agujero del ozono». El Protocolo de Montreal (PM) para la eliminación de las sustancias que agotan la capa de ozono fue firmado en 1987 por un grupo de 24 países, conscientes de la necesidad de «tomar medidas apropiadas para proteger la salud humana y el medio ambiente de los efectos nocivos resultantes de actividades humanas que modifican, o tienen la posibilidad de modificar la capa de ozono» (PNUMA 2020).

El tratado rápidamente atrajo a otros países, que se unieron para trabajar por este objetivo común, hasta llegar a contar con la ratificación universal de 198¹ países partes en 2008 (*UNEP Ozone Secretariat 2022a*). Sus decididas iniciativas, emprendidas de manera conjunta con las agencias de implementación y la Secretaría del Ozono del PNUMA, condujeron a firmes acciones mediante las cuales fue posible identificar una serie de Sustancias que Agotan la capa de Ozono (SAO) y sus posibles alternativas, estableciendo calendarios específicos de eliminación para dichas sustancias. En 2003, la comunidad internacional ya se refería al PM como «el más exitoso acuerdo ambiental internacional de la historia».

A pesar de que el agujero de la capa de ozono continuó creciendo, en 2009 un grupo de científicos (*SAP 2010*) estableció que el Protocolo había evitado emisiones equivalentes a más de 135 mil millones de toneladas de Dióxido de Carbono (CO₂), contribuyendo a mitigar el cambio climático de manera decisiva. En 2013, el Panel de Efectos Ambientales del Protocolo (*EEAP 2014*) reportó que —continuando dentro de su línea de acción— en el año 2030, los esfuerzos por proteger la capa de ozono habrán ayudado a prevenir hasta 2 millones de casos de cáncer de piel al año solamente

en los Estados Unidos (*EEAP 2015*). En 2014, el Panel de Evaluación Científica asociado al Protocolo (*SAP 2014*) declaró sobre la base de sus estimaciones que la capa de ozono se estaba recuperando, hecho que confirmó en 2018 por el mismo Panel. Si los esfuerzos continúan en la misma línea, la capa de ozono podría recuperarse completamente hacia el 2050 y el agujero comenzaría a cerrarse en 2060.

Hasta la fecha, el 99% de las SAO controladas según el PM han sido eliminadas, pero según el Protocolo, aún queda mucho por hacer. Entre otras cuestiones, existen SAO —o usos particulares de ciertas SAO— que aún no han sido controladas; por ejemplo, gases como el óxido nitroso o los usos de Bromuro de Metilo (BM) para cuarentena y preembarque. Además, en 2011 se detectaron emisiones de clorofluorocarburos (CFC), derivadas probablemente de producción ilegal, lo cual causó gran alarma dentro del PM (*SAP 2011*), y llevó a que se intensificaran las medidas en los países con relación al monitoreo, reporte y a la verificación efectiva para prevenir la producción ilegal de estas sustancias.

Por otra parte, los Hidrofluorocarburos (HFC) —compuestos orgánicos utilizados como alternativa a los CFC y a los hidroclorofluorocarburos (HCFC) en refrigeración y acondicionamiento de aire— no agotan el ozono, pero son potentes gases de efecto invernadero, pues poseen un alto Potencial de Calentamiento Atmosférico (PCA) y formaban parte de la denominada «canasta de Kioto». Sin embargo, por estar también directamente relacionados con el campo de acción del PM, los países parte de este acuerdo decidieron abordar su reducción, emprendiendo negociaciones que finalmente culminaron de forma exitosa con la inclusión de los HFC dentro de las sustancias controladas por el PM, mediante la Enmienda de Kigali (*UNEP Ozone Secretariat 2022b*).

¹ Lista de países adherentes al Protocolo de Montreal: [All ratifications | Ozone Secretariat \(unep.org\)](https://ozone.unep.org/all-ratifications).

La Enmienda de Kigali entró en vigor el 1 de enero de 2019 y contempla que durante los 30 años siguientes se reduzca en más de un 80 % la producción y el consumo proyectados de HFC según un calendario diferenciado. Mientras que los países desarrollados comenzaron en 2019, los países en desarrollo comenzarán con una fase de congelación en 2024 o 2028, y las etapas finales del proceso de reducción están previstas para los años 2045 o 2047.

Con su plena implementación, la Enmienda de Kigali podría evitar hasta 0,4 °C de calentamiento global a fines de este siglo, mientras se continúa protegiendo la capa de ozono (SAP 2018). En ese sentido, la enmienda también contribuirá sustancialmente a la consecución de los objetivos del Acuerdo de París sobre cambio climático (UN 2015).

© Akil Mazumder, Pexels



1.2. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En sus tres niveles —social, ambiental y económico—, la sostenibilidad es una condición esencial para mejorar la calidad de vida de los seres humanos, conservar el medio ambiente y preservar los recursos naturales para las generaciones futuras.

En este sentido, en la Cumbre de la Tierra, celebrada en 1992 en Río de Janeiro (Brasil), 178 países adoptaron [la Agenda 21](#), un plan de acción destinado a crear una sólida alianza global, para promover el desarrollo sostenible. Posteriormente, en la Cumbre del Milenio celebrada en Nueva York, Estados Unidos, en el año 2000, los países adoptaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio que pretendían —entre otras cosas—

reducir en un 50% la pobreza extrema² para el año 2015. Dichos objetivos incluían también una meta de igualdad de género junto con otras asociadas sobre educación, representación política, oportunidades y remuneración salarial. Más tarde, durante la Cumbre de Río+20 de 2012, se adoptó el documento [El Futuro que queremos](#) que, entre otras cuestiones, sentó las bases para desarrollar los lineamientos, las metas y los alcances de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados en 2015 como parte de la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible.

Los 17 ODS comprenden un amplio e interconectado sistema de objetivos y metas que abarcan temas de salud, pobreza, educación, igualdad de género, oportunidades de trabajo decente, energía no contaminante, producción y consumo responsables, erradicación del hambre, acción climática, conservación de recursos naturales, paz y justicia y alianzas para lograr los objetivos.



² Personas que viven con menos de USD 1,90 al día <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/poverty>.

Existe un principio transversal a todos los ODS de «No dejar a nadie atrás», el cual está directamente vinculado con la pobreza y con la desigualdad — incluida la de género—, que se consideran los principales factores limitantes para alcanzar los objetivos a nivel mundial (J. Chaves-Chaparro, S. Árico y C. Aguirre-Bastos 2017).

Según el último informe de desarrollo humano regional, América Latina y el Caribe (LAC) sigue siendo [la región con más desigualdad del mundo \(UNDP 2021\)](#). El 10 % de la población concentra hasta el 60% de la riqueza nacional entre los países más desiguales, y hasta el 38% entre aquellos más igualitarios (*World Inequality Database 2019*).

Estas cifras se han agravado por la pandemia, con sus nefastos efectos en los indicadores de crecimiento y de empleo, en una región marcada por la informalidad, lo que aumentará en un 4,4 por ciento la pobreza en la región, llegando al 34,7% —uno de cada tres latinoamericanos—, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), afectando a los grupos más vulnerables que incluyen mujeres y niñas.

Esta desigualdad económica se da en gran parte por la diferencia en el acceso y en la disponibilidad de oportunidades. Esta situación se ve plasmada en el acceso desigual a la educación, los servicios de salud y las finanzas, entre otras áreas. Estos factores están también fuertemente asociados con la desigualdad y la distribución injusta de ingresos entre mujeres y hombres. En este sentido, la región de América Latina y el Caribe (LAC) ocupa el tercer puesto —detrás de Estados Unidos, Canadá y Europa— a nivel global con menor tiempo estimado para poder conseguir la igualdad de género³ (FEM 2022). Si bien en las últimas décadas hay un número sin precedente de mujeres integradas al trabajo remunerado y a puestos de liderazgo, todavía hay obstáculos continuos como las expectativas sociales, políticas implícitas o explícitas

de los empleadores y/o la disponibilidad de opciones para equilibrar la vida profesional y la personal. Asimismo, las consecuencias económicas y sociales de la pandemia y los conflictos geopolíticos han detenido el progreso y empeorado la situación de las mujeres y las niñas en todo el mundo, efectos que pueden crear consecuencias permanentes en el mercado laboral y las condiciones de las mujeres. El Foro Económico Mundial (FEM) estima que se necesitarán alrededor de 67 años para poder llegar a la igualdad de género en la región de LAC.

En la actualidad, la División de Objetivos de Desarrollo Sostenible del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas se encarga de apoyar y de construir capacidades sobre los ODS y sus temas relacionados (ONU 2022). A todas las organizaciones y agencias del sistema de Naciones Unidas se las insta a integrar los ODS en sus iniciativas y a apoyar a los estados miembros en esta labor.

Por lo tanto, para el Programa de AcciónOzono —que apoya los esfuerzos de los países en el cumplimiento del PM—, se hace prioritario integrar la perspectiva de género en todos sus planes, programas, proyectos y servicios en la región de LAC, contribuyendo de esta forma a la consecución de la igualdad de género en la misma.

³ Véase la definición conceptual de Igualdad de Género en la sección 2.1.

1.3. El Protocolo de Montreal y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En sus 35 años de existencia, el PM ha contribuido de muchas maneras a alcanzar la mayor parte de los ODS. Revisten especial importancia sus aportes para proteger la salud humana, aumentar el bienestar de las personas, su contribución a la protección ambiental, a la producción sostenible y a la seguridad alimentaria. Además, cabe mencionar las contribuciones a la industria y la innovación, a las energías limpias y asequibles y al crecimiento económico⁴ (UNEP 2019).

En épocas recientes, la Enmienda de Kigali –por su relación directa con cambio climático– ha hecho un aporte especialmente instrumental para la Agenda 2030 y para el Acuerdo de Paris (COP21).

En particular, el PM y su Fondo Multilateral (FML) ofrecen excelentes ejemplos de cómo el esfuerzo conjunto conduce a magníficos resultados a nivel global y nacional, en el contexto de las Alianzas para Lograr los Objetivos (ODS 17).

Como se explicó anteriormente, en referencia a la Igualdad de Género (ODS 5), el PNUMA tiene una política de género que AcciónOzono, al ser uno de sus programas, debe seguir. Por supuesto, este mandato también se extiende a la Secretaría de Ozono y al FML del Protocolo, cuyo máximo órgano administrativo (el Comité Ejecutivo) ha dado claras instrucciones de incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos financiados por el este.



⁴ *OzonAction, Scoop No. 5, 2019* [OzonAction Scoop No. 5 | Ozonaction \(unep.org\)](https://www.unep.org/odhpn/resources/publications/scoop-no-5).



© Chevanon Photography, Pexels

02

Marco conceptual y normativo



MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

2.1 La Igualdad de género

La **igualdad de género** es un concepto muy utilizado, pero su significado varía según el interlocutor y el contexto. Tiene muchas interpretaciones y connotaciones y, por esta razón, en esta sección se presenta el marco conceptual y político de la igualdad de género en el ámbito de Naciones Unidas, que será el utilizado en la presente publicación. En la sección 6, se encuentran otras definiciones importantes recogidas del Glosario en línea de Género y Desarrollo de ONU Mujeres.

El **género** se refiere a «los roles, los comportamientos, las actividades y los atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para mujeres y para hombres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y de ser mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños. El género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden mediante del proceso de socialización. Son específicos para el contexto/la época y son cambiantes». El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades, hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso a los recursos y el control de estos, así como respecto de las oportunidades de adopción de decisiones.

El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual, la edad, etc.

La **identidad de género** se «refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos» (ONU Mujeres 2022).

La **discriminación de género** se define como: cualquier distinción, exclusión o restricción hecha según el sexo, que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres —independientemente de su estado civil y sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer— de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales o cualquier otra (CEDAW 1979).

De esta forma, podría presentarse discriminación, aún sin intención, si no se ha hecho un análisis de las oportunidades que existen o un reconocimiento de las condiciones o de los requerimientos particulares de las mujeres.

La igualdad de género es un derecho humano fundamental, protegido por la Carta de Naciones Unidas de 1945 y la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (art. 21). Asimismo, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) —adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas— insta a los estados a incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su legislación y a adoptar normas que prohíban la discriminación contra las mujeres, así como a asegurar la eliminación

de todos los actos de discriminación contra las mujeres por parte de personas, organizaciones o empresas (CEDAW 1979).

La igualdad de género se refiere a «la igualdad de derechos, las responsabilidades y oportunidades de las mujeres y de los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, las necesidades y las prioridades de mujeres y de hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos, y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas».

Por lo tanto, la igualdad de género implica la existencia real de oportunidades equivalentes para mujeres y hombres —niñas y niños—; es decir, que ambos puedan contribuir e intervenir en igualdad de condiciones en asuntos económicos, políticos, sociales y culturales. Esto afecta directamente al desarrollo sostenible desde sus tres pilares: social, ambiental y económico.

La plataforma de acción de Pekín, establecida en la IV Conferencia General de las Naciones Unidas sobre igualdad, desarrollo y paz, de 1995, compromete «la acción de los estados miembros y del sistema de Naciones Unidas (ONU) para incluir activamente a las mujeres en la toma de decisiones ambientales, integrar sus preocupaciones y perspectivas en la políticas y los programas de desarrollo sostenible y para establecer mecanismos a nivel nacional, regional e internacional, para evaluar el impacto de estas políticas en las mujeres». También, insta a las asociaciones no gubernamentales y al sector privado a adquirir los mismos compromisos y establece recomendaciones específicas de acción para cada sector.

El Consejo Social y Económico de las Naciones Unidas (ECOSOC 1997) definió la integración de género como «el proceso de evaluar las implicaciones que cualquier acción planificada tiene sobre hombres y mujeres, incluyendo la legislación, las políticas o los programas en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias

e inquietudes de las mujeres y de los hombres una dimensión integral del diseño, de la implementación, del monitoreo y de la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que hombres y mujeres se beneficien igualmente, y que la inequidad no sea perpetuada. Su objetivo final es lograr la igualdad de género».

Por lo tanto, la **integración de género** —también llamada transversalización de género o Enfoque Integrado de Género (EIG)— no consiste simplemente en buscar que un número igual de mujeres y hombres participen en las actividades o programas desarrollados, lo que se define como paridad numérica. Va mucho más allá, y pretende evaluar las implicaciones de cualquier acción sobre ambos géneros y considerar la experiencia y los intereses, tanto de las mujeres como de los hombres que hacen parte de un programa, proyecto, o de una actividad, e incluirlos en los procesos pertinentes, de manera que se brinden oportunidades iguales para todos. Es una estrategia para hacer que todas las necesidades y experiencias de mujeres y hombres sean una parte integral del diseño, de la ejecución, del monitoreo y de la evaluación de políticas, iniciativas y programas, asegurando que mujeres y hombres se beneficien de manera equitativa de los procesos del desarrollo (ECOSOC 1997).

Finalmente, el **ODS 5** busca «lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas». Comprende seis metas que pretenden eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres y niñas, reconocer el trabajo doméstico y garantizar su acceso a la salud y a los procesos de participación, con igualdad de oportunidades de liderazgo, en todos los estamentos decisorios de la vida política, económica y pública (ONU Mujeres 2022). Este objetivo también pretende garantizar los derechos de las mujeres sobre recursos económicos y de propiedad de la tierra, entre otros.



2.2. Situación general

Durante las últimas décadas, a nivel mundial se han conseguido algunos avances importantes en la igualdad de género: más niñas están escolarizadas, y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz; cada vez hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género. A pesar de estos avances, aún hay mucho por hacer para conseguir la igualdad de género.

Las mujeres con frecuencia tienen menor acceso a la educación, a la capacitación y a la asistencia técnica; por lo tanto, tienen un acceso limitado a los recursos y a los sistemas crediticios o de respaldo de inversiones de capital y, como consecuencia, tienen bajos ingresos y un menor poder adquisitivo. En la misma línea, tienen menor acceso a los trabajos decentes y a los puestos de poder o reciben menor remuneración que los hombres por un mismo trabajo. Son más vulnerables a la violencia y a los problemas de salud reproductiva. Todo esto las discrimina y limita seriamente sus oportunidades de desarrollo y su poder de decisión política (CEPAL 2019).

ONU Mujeres (2022) hace un completo análisis del grado hasta el cual se ha logrado cumplir las metas incluidas en el ODS 5 a nivel global y regional, destacándose las metas 5.1 (marcos jurídicos), 5.5 (liderazgo y toma de decisiones), 5.6 salud sexual y reproductiva y 5.C (recursos para promover la igualdad de género). Sin embargo, uno de cada quince países se encuentra lejos o muy lejos de cumplir al menos un tercio de las metas del ODS 5.

El mismo análisis hace referencia específica a América Latina y el Caribe y señala diferencias grandes en el cumplimiento de metas aunque, en términos generales, la mayoría de los países está cerca o moderadamente cerca de las metas.

Asimismo, los impactos del cambio climático aumentan la vulnerabilidad de las mujeres y niñas, principalmente en relación con la escasez de los recursos vitales, la salud, la migración, los conflictos,

la seguridad y los desastres naturales extremos. No todas las mujeres y hombres tienen la misma capacidad de adaptación a situaciones cambiantes, ni tienen niveles de vulnerabilidad similares. Los impactos del cambio climático los sienten más aquellos que están involucrados en sectores de medios de vida vulnerables o que están fuera de las redes de seguridad que brindan los convenios laborales formales. Los trabajadores informales, como los recicladores, los vendedores ambulantes y los trabajadores a domicilio (muchos de los cuales son mujeres), se encuentran en la primera línea de la acción climática.

En 2010, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) desarrolló un indicador específico, el Índice de Desigualdad de Género (IDG), que muestra la pérdida en desarrollo humano, debido a la desigualdad entre los logros de mujeres y hombres en tres dimensiones:

(1) salud reproductiva,

(2) empoderamiento⁵

(3) el mercado laboral.

El índice va desde uno que indica que las mujeres y los hombres están en igualdad de condiciones, hasta cero, que indica que las mujeres están en las peores condiciones en todas las dimensiones ponderadas. Según el índice, en ningún país del mundo las mujeres están en condición de igualdad con los hombres.

En otras palabras, la igualdad de género continúa siendo una realidad lejana y la discriminación basada en el género sigue estando vigente de forma significativa.

Según este índice, los países de la región fluctúan en un rango que va desde 0,66 (el más desigual) hasta 0,81 (El más igualitario) (WEF 2022). En casi todos los casos, la situación ha mejorado con respecto a 2021.

⁵ Véase la definición en el apartado de Glosario.

Índice global de brecha de género 2022

Los 10 países de América Latina y el Caribe con menor brecha de género

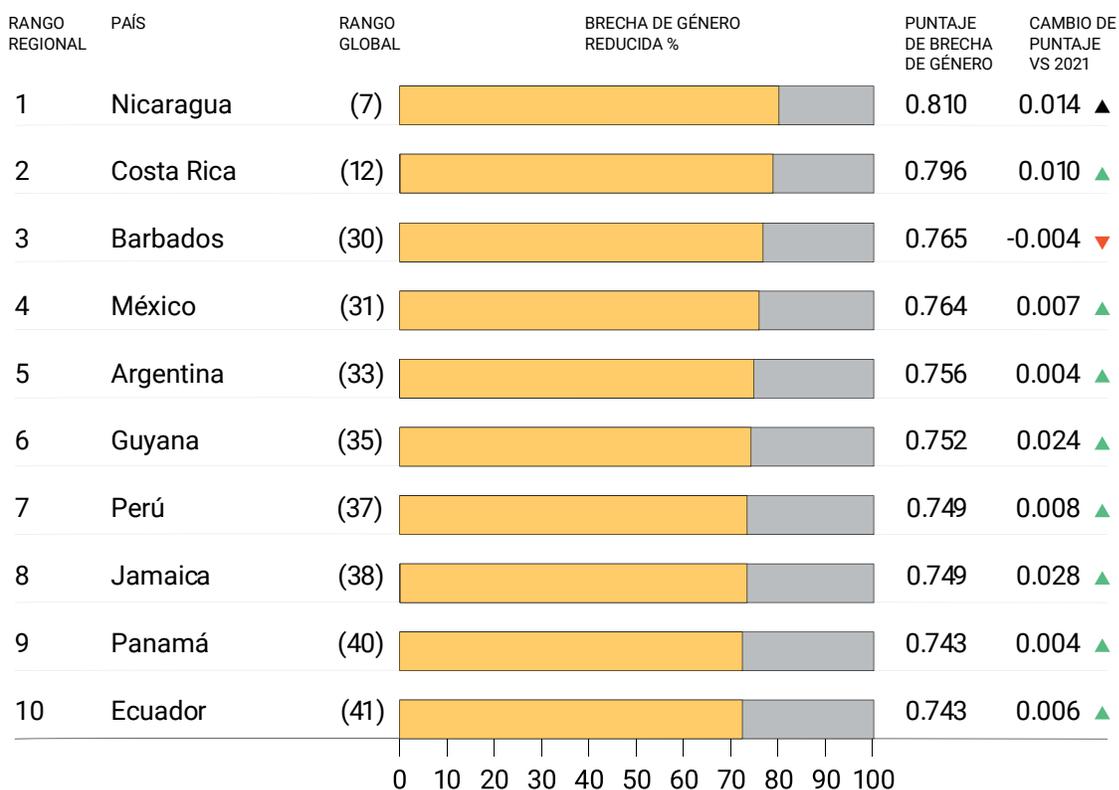


FIGURA 1

Fuente: Global Gender Gap Report 2022

Figura 1: Los 10 países de América Latina y El Caribe con menor brecha de género.

Fuente: Global Gender Gap Report 2022

El Foro Económico Mundial (FEM) prepara anualmente un Reporte Global sobre «Brechas de Género», en el cual se evalúan la situación actual y la evolución de la paridad de género según cuatro dimensiones claves: participación económica y oportunidad; logros educativos; salud y supervivencia y empoderamiento político.

En su versión de 2022, el informe compara 146 países, calificándolos en una escala de 0 a 100 y con puntajes que reflejan la distancia recorrida en el camino hacia

la paridad; es decir, el porcentaje de brecha de género que ha sido cerrado. La comparación entre países permite identificar las políticas más efectivas para cerrar tales brechas.

Según dicho informe, la región de LAC será la tercera en eliminar la brecha de género. Se necesitarían 67 años para conseguirlo, después de Estados Unidos y Canadá (59 años), y de Europa (60 años) y muy por delante de otras regiones (Figura N.º2).

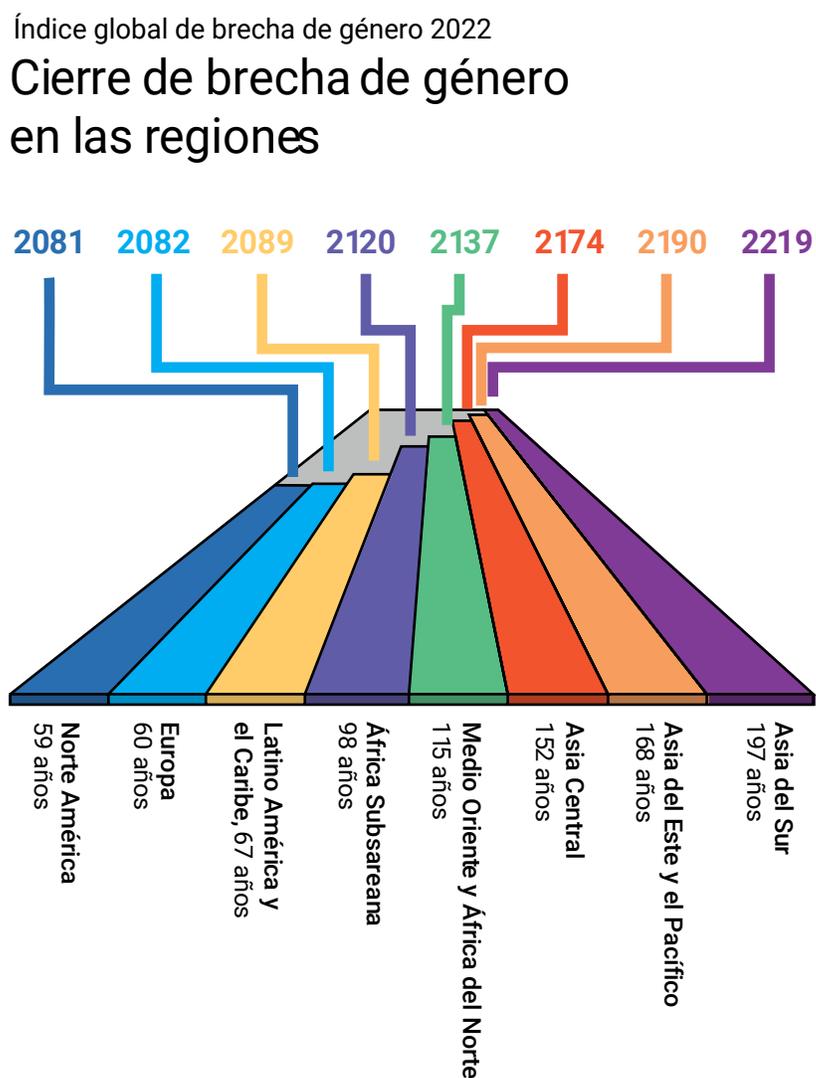


Figura 2: Cierre de brechas de género en las regiones (Foro Económico Mundial).



© August de Richelieu, Pexels

2.3. Pandemia y género

A esta situación general compleja, hay que añadir el efecto de la reciente pandemia sanitaria. La COVID-19 ha puesto en grave riesgo los escasos logros alcanzados en materia de igualdad de género, trasladando la consecución de la igualdad a la generación siguiente. En 2022, el FEM estima que se necesitarán 197 años para eliminar las desigualdades de género en el mundo, lejos de los 8 años que quedan para el año 2030, fecha límite para cumplir con los ODS. En 2020, esta misma fuente estimaba que se necesitarían 99,5 años para eliminar las desigualdades.

El confinamiento al que fueron sometidos la mayor parte de los países incrementó de manera significativa el trabajo doméstico no remunerado para las mujeres, así como la violencia intrafamiliar, que aumentó hasta un 30% en algunos países (UN 2022).

Sin embargo, la pandemia también reveló nuevas formas de trabajo —a distancia y por vía virtual—, convenientes para muchas mujeres y hombres en muchas circunstancias. Por ejemplo, la conexión virtual ofrece una manera de llegar a grandes audiencias de forma eficiente y a costo mínimo, dando oportunidades de capacitación a personas que de otra manera no podrían asistir a un evento por falta de espacio, capacidad o financiación.

Dado que el intercambio de experiencias, la capacitación y la diseminación de información son de trascendental importancia para el PM, este punto reviste particular importancia y debe ser aprovechado. A futuro, será posible ampliar los alcances de los programas de capacitación e intercambio de conocimientos, así como la asistencia de delegaciones y personas interesadas a las reuniones del Protocolo, con grandes beneficios, especialmente en lo que se refiere al fortalecimiento de capacidades.

Aun así, el teletrabajo también ocasionó que no fuera posible separar el tiempo dedicado al trabajo y al hogar, agregando en realidad más horas de trabajo y reduciendo drásticamente las posibilidades de interacciones profesionales y personales.

En muchos otros países, se han reportado mayores índices de desempleo en mujeres que en hombres como resultado de la pandemia. Esto se debe a dos causas principales. En primer lugar, las mujeres muchas veces tienen empleos más inestables e informales —aproximadamente, el 60% a nivel mundial—, puestos que, en general, fueron más significativamente afectados por la pandemia, como lo de servicio, incluido el trabajo doméstico, el servicio de restaurantes, el comercio minorista, el turismo y la hospitalidad, que requieren de interacciones cara a cara sin posibilidad de teletrabajo (Guterres 2020).

En segundo lugar, las mujeres dedican, de forma general mucho más tiempo (2,6 veces más) a realizar tareas domésticas que los hombres, el cual se incrementó durante el confinamiento. Esta gran diferencia de tiempo dedicado a tareas domésticas entre mujeres y hombres supone tener menos tiempo para conseguir ingresos y realizar actividades distintas al trabajo (política, asociacionismo, recreación, etc.).

Por lo tanto, la pandemia ha puesto de manifiesto que es preciso involucrar y hacer partícipes a las mujeres y a las niñas en los procesos de decisión relativos a la economía y a los planes de recuperación de la COVID-19, ya que son agentes de cambio social claves para la correcta redistribución de la riqueza.



03

© Andrea Piacquadio, Pexels

La integración de género en el Protocolo de Montreal

LA INTEGRACIÓN DE GÉNERO EN EL PROTOCOLO DE MONTREAL

3.1. La integración de género en el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

Como ya se indicó anteriormente, el PNUMA —como parte de la ONU— debe integrar el género en su régimen interno, a nivel de organización, así como a nivel de su programa de trabajo. Asimismo, debe apoyar a los estados miembros en la consecución del ODS 5, adoptado en 2015 dentro del marco de la Agenda 2030. Desde 2006, el PNUMA está trabajando decididamente en la integración interna de la perspectiva de género de forma transversal en todo su programa de trabajo, mediante planes de acción de género.

En 2017, adoptó la [Política y estrategia para igualdad de género y medio ambiente](#) (UNEP 2017), que sienta las bases para la incorporación y evaluación de la perspectiva de género en sus siete subprogramas y sus actividades, como parte adicional de la Estrategia a Medio Plazo (2014-2017). De igual forma, la Resolución 4/17 de la Asamblea de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEA) —adoptada en marzo de 2019, «para promover la igualdad de género y los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres y niñas en la gobernanza ambiental»— establece las bases para apoyar la perspectiva de género y los derechos humanos. Además, el PNUMA publicó un Kit de apoyo para sus funcionarios sobre género y ambiente en 2020, que aporta lineamientos para la integración de género en las actividades de los proyectos y las comunicaciones. Este analiza la relevancia de la integración de género en siete áreas prioritarias de trabajo del PNUMA: cambio climático,

adaptación a desastres y conflictos, ecosistemas sanos y productivos, gobernanza ambiental, sustancias químicas, residuos y calidad del aire, eficiencia de los recursos y evaluación del medio ambiente.

En el contexto específico del PM, el ODS 5 ha sido abordado por la Secretaría del Ozono, el FML y las Agencias de Implementación, sobre la base de la Política operacional para la integración de género en los proyectos del FML (Decisión 84/92), aprobada por el Comité Ejecutivo⁶ en 2019, en la cual se pide a las agencias bilaterales y de implementación del PM reforzar las capacidades para la integración de género e integrar la política operacional en todas las fases del ciclo de los proyectos, comenzando con los propuestos en 2020.

Para facilitar esta tarea, la Secretaría del FML (FML 2022) ha incluido la perspectiva de género en todas las [guías para apoyar a las agencias en el diseño de propuestas \(en inglés\)](#); por ejemplo, los Planes de Eliminación de Hidroclorofluorocarburos (HPMP), nuevas fases de HPMP y, sobre todo, en proyectos de fortalecimiento institucional⁷. También preparó el informe Integración de género en los proyectos y las políticas del Protocolo de Montreal (FML 2019) y la revisión sobre la implementación de políticas operacionales de integración de género en los proyectos apoyados por el FML en 2022 (Decisión 84/92).

⁶ Organismo decisor de los proyectos presentados al Fondo Multilateral.

⁷ En la sección 7. Referencias, figuran los enlaces para acceder a todas las publicaciones.

La Secretaría del Ozono (2019), preparó la publicación Género en los tratados de ozono (*UNEP Ozone Secretariat 2019*), la cual comprende un análisis de asuntos de género en las entidades que participan del trabajo de la Secretaría; incluso, los paneles de evaluación y los comités de opciones técnicas.

La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (UNIDO) en su carácter de agencia de implementación del PM cuenta con la publicación Integración de género en los proyectos del Protocolo de Montreal (UNIDO 2016) que contiene un conjunto de herramientas para asegurar una correcta integración de género en la preparación, ejecución y evaluación de proyectos relacionados con la implementación de los acuerdos inherentes al PM.

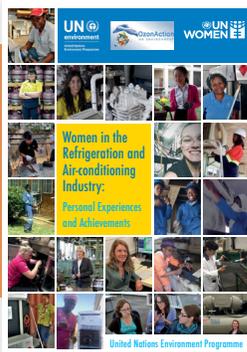
Por su parte, el Programa AcciónOzono —siguiendo los principios rectores de la política operacional para la integración de género en los proyectos del FML— cuenta con el documento Igualdad de género y medio ambiente. Política y estrategia (PNUMA 2020), que proporciona un útil y valioso análisis sobre el impacto social que tiene la degradación medioambiental y el cambio climático sobre las mujeres, y las diferentes resoluciones y acciones de la ONU que han guiado el trabajo del PNUMA en relación con la integración de género, y los indicadores de desempeño que pueden utilizarse para evaluar el impacto de las políticas y las acciones encaminadas a lograrla.

Asimismo, la integración de género se ha reflejado predominantemente en la actual estrategia del Programa de Asistencia para el Cumplimiento (PAC) 2021-2023, que identifica al género y a la diversidad como una de las 16 áreas temáticas para los 145 países del Artículo 5 que son apoyados por el PNUMA.



© UNO, Costa Rica

Otras iniciativas del PNUMA:



Las Mujeres en la Industria de la Refrigeración y el Aire Acondicionado: Experiencias y Logros Personales. Publicación desarrollada conjuntamente entre AcciónOzono y ONU Mujeres, que recoge los testimonios de más de cien mujeres de todo el mundo que se desempeñan exitosamente en este sector (UNEP OzonAction and UNEP Women 2019).



El documento del PNUMA AcciónOzono (2020) promueve la integración de género, a través de las actividades del PM. Da una guía de cómo integrar el género en todas las actividades relativas al protocolo.



UNEP OzonAction (2022). Asociaciones internacionales claves y equipos de la ONU que promueven más oportunidades para las mujeres del sector de la refrigeración.



En abril de 2022, se lanzó la Red Internacional para Mujeres en la Refrigeración (INWIC PNUMA 2022), liderada por el Día Mundial de la Refrigeración y AcciónOzono, en colaboración con un destacado grupo de socios fundadores, que está compuesto principalmente por asociaciones profesionales del sector. Con esta iniciativa, AcciónOzono busca promover la participación de las mujeres en el sector de la refrigeración, el aire acondicionado y las bombas de calor, generar oportunidades y difundir buenas prácticas de manejo de refrigerantes.



© UNO, Guatemala

3.2. La integración de género en el Protocolo de Montreal: experiencias en América Latina y el Caribe

La evaluación sobre las redes regionales de oficiales del ozono, realizada por FML a solicitud de su Comité Ejecutivo del Fondo Multilateral (FML 2021), puso en evidencia que el tema de la integración de género sólo ha comenzado a abordarse de manera específica en los programas y las actividades inherentes al PM durante los últimos cuatro o cinco años.

Aun así, con la valiosa ayuda de las Unidades Nacionales del Ozono de la región LAC y de las agencias implementadoras, fue posible documentar importantes esfuerzos encaminados a lograr una adecuada integración de género, emprendidos por la comunidad relacionada con el PM.

Por su parte, la Red de Funcionarios de Ozono de América Latina y el Caribe ya ha empezado a trabajar en área relativa al fortalecimiento de las capacidades de la política operacional sobre la incorporación de la perspectiva de género con los países de la región, mediante la organización de seminarios virtuales, eventos para el intercambio de información, sesiones dedicadas durante las reuniones, publicaciones, entre otras actividades, así como el presente documento y la guía que lo acompaña, la cual pretende apoyar estos importantes esfuerzos.

A continuación, se presentan en orden alfabético por país, algunas experiencias compartidas por las Unidades Nacionales del Ozono (UNO) de la región, que ilustran dichos esfuerzos y constituyen ejemplos útiles para quienes deseen emprender acciones similares en sus programas a nivel nacional.

CASO DE ESTUDIO



Barbados



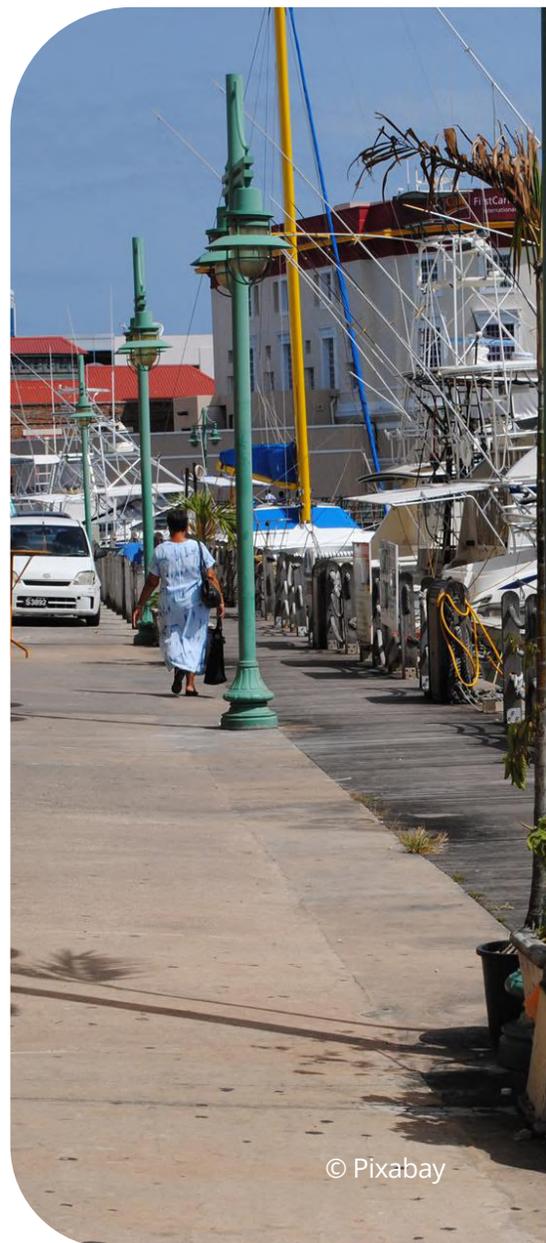
Unidad Nacional del Ozono

Actualmente, en la UNO todas las actividades desarrolladas incorporan la creación de conciencia y construcción de capacidades, dentro de un enfoque igualitario para mujeres y hombres. Además, las oportunidades de trabajo o de cooperación son ampliamente anunciadas, en igualdad de condiciones para ambos.

Se incluyen indicadores de género en los Acuerdos de Financiación de Pequeña Escala, que se firman entre el PNUMA y el gobierno de Barbados cuando estos se hacen necesarios. Las oportunidades de inscribirse en los programas del sector de Refrigeración y Aire Acondicionado (RAC), impartidos en las instituciones técnicas y vocacionales, así como las opciones para obtener la Beca de apoyo del programa de eliminación de Sustancias que Agotan la capa de Ozono se ofrecen en igualdad de condiciones a hombres y a mujeres.

La UNO busca resaltar y utilizar los servicios tanto de hombres como de mujeres asociados al sector de RAC, que tienen las capacidades y destrezas requeridas.

Fuente: Unidad Nacional del Ozono. Barbados, 2022.



© Pixabay

CASO DE ESTUDIO

Chile



Perspectiva de Género Transversal

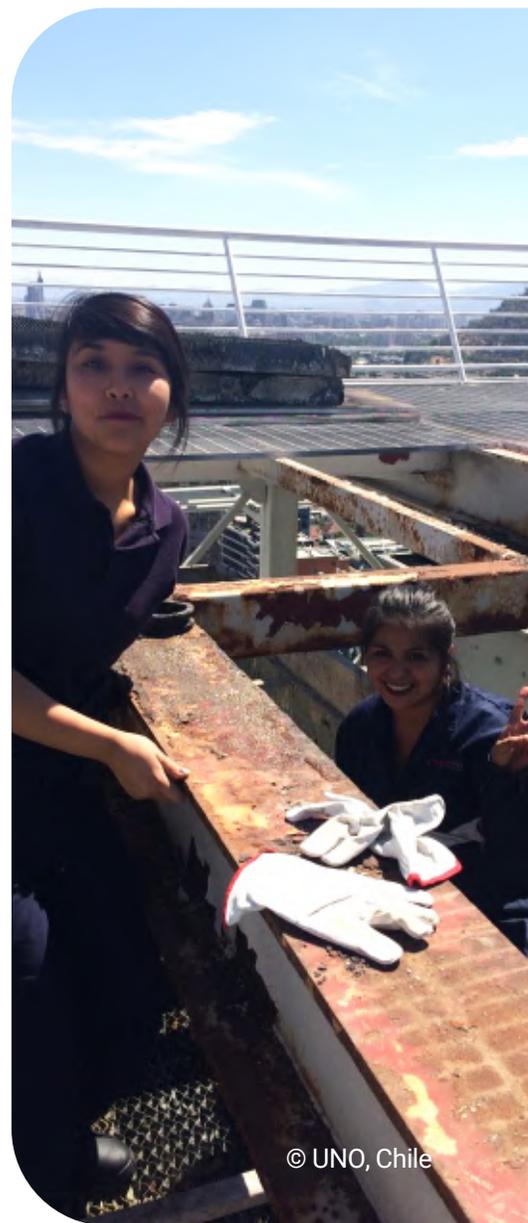
En la Propuesta del Plan Nacional de Frío, la UNO incorporó la integración de género. Se realizó un análisis de brechas de género, donde se evidenció la urgente necesidad de enfrentar el tema, y esto condujo a emprender una serie de acciones correctivas. La UNO busca convertirse en un referente para implementar la igualdad de género, y en una gran promotora de la participación de las mujeres en el sector de RAC, incorporando la integración de género en todos los proyectos de manera transversal. Algunas de estas acciones se describen a continuación:

Estudios

- En la Propuesta de Plan Nacional de Frío se incluyó un eje de estudio enfocado en el fomento de la participación de las mujeres —Eje 5: Participación femenina en el sector de refrigeración y aire acondicionado, a nivel nacional (2020)—, que considera un catastro de las mujeres en el sector de RAC, la identificación de las barreras que enfrentan, el análisis de los beneficios de la participación de mujeres y, sobre la base de ello, el diseño y la implementación de medidas de fomento, integración y liderazgo de las mujeres del sector de RAC.
- Se elaboró un diagnóstico inicial sobre las brechas de género del sector refrigeración y aire acondicionado a nivel nacional (Estudio para un análisis de género en el sector de refrigeración y aire acondicionado en Chile, 2021), como parte de la preparación del Plan de Gestión para la Eliminación de los Hidroclorofluorocarburos HPMP-III.

Contrataciones

Desde 2021, se fomenta la incorporación de mujeres en las consultorías que realiza la UNO, que ahora incluyen expertas en cambio climático, aire acondicionado y género.



© UNO, Chile

Capacitaciones

- Primer Entrenamiento Base para Integrar el Enfoque de Género en el Sector de Refrigeración y Aire Acondicionado (2021), como parte del diagnóstico inicial de brechas de género en el sector RAC. Video disponible <https://ozono.mma.gob.cl/unidad-ozono-y-onudi-realizaron-primer-entrenamiento-base-para-integrar-enfoque-de-genero-en-el-sector-refrigeracion-y-aire-acondicionado>.
- *Train the Trainers* para mujeres (HPMP-II 2021).
- Participación de la UNO y sus contrapartes en el curso Conceptos básicos e introducción a la Perspectiva de Género (ONUDI 2021).
- Integración del enfoque de género en la gestión del cambio climático (Ministerio del Medio Ambiente, Luxemburgo, ONU-Chile 2021). Capacitación de dos personas de la UNO.

Llamados públicos con fomento de la participación de mujeres

Para la implementación de tres centros de regeneración, se asignó un puntaje (5 por ciento) y un ítem especial para la integración de género, valorando al personal técnico femenino involucrado en la implementación y ejecución del centro de regeneración propuesto (2021).

Registro

En la inscripción a todas las actividades que realizamos, solicitamos indicar a los participantes con qué género se identifican.

Paridad de género en expositores de eventos

En la realización de talleres y seminarios, nos aseguramos de que exista equidad de género entre las personas expositoras.

Reconocimiento internacional

Roxana Salgado, técnica en aire acondicionado, fue galardonada como *Cooling Champion* de Chile, en la conmemoración del Día Mundial de la Refrigeración 2021 de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI).



Videos

Se elaboran videos para técnicos en el sector RAC, cambiando el rol de hombres y de mujeres en la enseñanza de las buenas prácticas en refrigeración (BPR), donde una mujer es la que le enseña a un hombre a aplicarlas. Los videos están disponibles en el canal de YouTube de la Unidad del Ozono.

<https://www.youtube.com/watch?v=NNcyZFDW4Lo>.

Nuevos proyectos

Se incorpora la perspectiva de género en todos los nuevos proyectos, tales como:

- *HPMP3*: tiene un componente transversal de género, con presupuesto establecido para contratar a una persona a cargo del tema.
- Preparación del Programa de Implementación de la Enmienda de Kigali (*KIP*): se incluirá la equidad de género como tema transversal.

Página web con información de nuestro trabajo en materia de integración de género: <https://ozono.mma.gob.cl/enfoque-de-genero>.

Fuente: Claudia Paratori y Caroline Stevens. Unidad Técnica del Ozono Chile, 2022.

CASO DE ESTUDIO

Colombia



Certificación de Sistemas de Equidad e Igualdad de Género. Sello EQUIPARES

El sistema de gestión de igualdad de género fue desarrollado por el Ministerio de Trabajo de Colombia y el PNUD, para certificar a las empresas que trabajan para la igualdad de género. Comprende un manual de requisitos, y cuando una empresa lo cumple, el Ministerio de Trabajo emite una certificación llamada Sello Equipares. El Instituto Colombiano de Normas Técnicas (INCONTEC) realiza la correspondiente auditoría.

El sistema de gestión de igualdad de género reconoce tres niveles de aplicación:

Nivel 1. Compromiso por la igualdad (no es certificable, el Ministerio entrega un reconocimiento).

Nivel 2. Implementación de Acciones por la Igualdad (sello Plata).

Nivel 3. Cierre de Brechas (sello Oro).

Más información: <https://www.equipares.org>.

Fuente: Leidy Suárez. Unidad Técnica Ozono, Ministerio del Medio Ambiente, Colombia, 2022.



© Diego Gonzalez, Pexels

CASO DE ESTUDIO



Costa Rica



Unidad Nacional del Ozono

En el marco de los proyectos que se ejecutan desde la dirección de la UNO, desde hace algunos años se identificó la necesidad de trabajar activamente para promover la igualdad de género. Es un proceso gradual que llevará tiempo; especialmente, al trabajar con un gremio tradicionalmente masculino (Refrigeración, Aire Acondicionado y Bombas de Calor (*RACHP*)). Se han identificado cerca de 60 mujeres que ejercen el oficio de técnica en refrigeración o se encuentran en el proceso de formación.

Se ha logrado insertar la perspectiva de género dentro de los proyectos como actividad transversal; se utiliza lenguaje inclusivo en todos nuestros documentos y en nuestra oficina. Se anima especialmente a las mujeres a postularse para nuestras contrataciones.

De manera complementaria, y como parte de un proceso de concienciación, en cada una de las actividades públicas desarrolladas se comparten videos sobre igualdad de género y la no violencia contra la mujer.

En el 2019, durante la inauguración de la Primera Feria de Refrigeración Eficiente y Sostenible realizada en Costa Rica, se presentaron dos casos de éxito de técnicos en *RACHP*, que han salido adelante gracias a su esfuerzo: un hombre y una mujer. Ella es profesora de un colegio técnico en el que estudió, y actualmente comparte sus conocimientos con sus estudiantes del área de refrigeración y aire acondicionado, compaginando su trabajo con sus obligaciones familiares.

Con el fin de oficializar nuestras acciones, se han insertado indicadores sobre el tema de igualdad de género en la solicitud de extensión y financiamiento de los proyectos sometidos ante el FML del PM.

Fuente: Shirley Soto. Unidad Nacional del Ozono, Costa Rica, 2022.



© UNO, Costa Rica

CASO DE ESTUDIO



El Salvador



Unidad Nacional del Ozono

Fortalecimiento de capacidades para mujeres administradoras de pequeñas y medianas empresas (UNDP 2017).

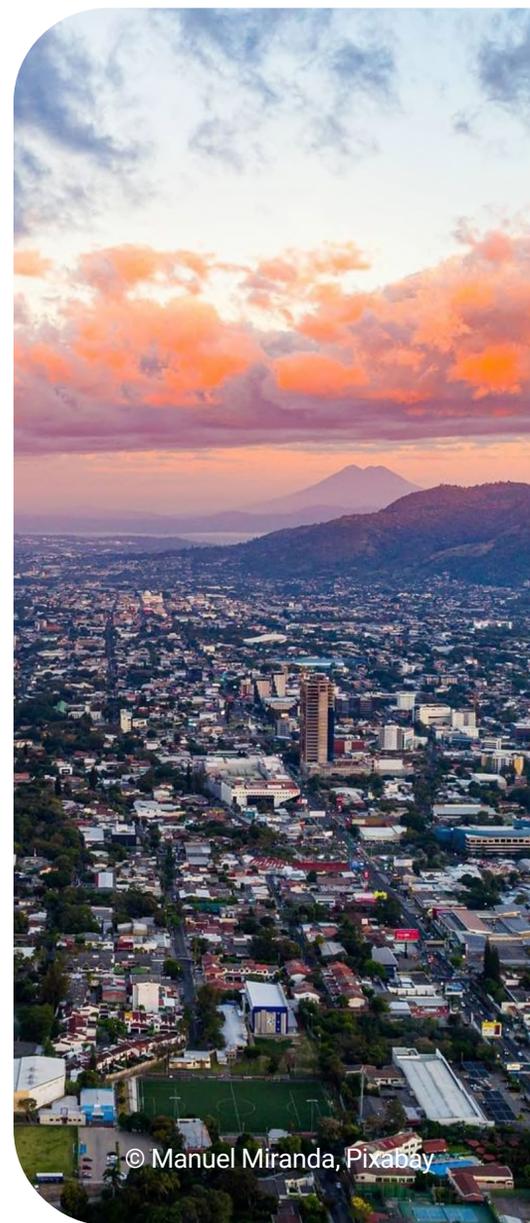
Durante la primera etapa del plan de gestión para la eliminación de los HCFC, que incluía talleres sobre buenas prácticas en el manejo de refrigerantes, los funcionarios de la UNO advirtieron que varios técnicos —propietarios de pequeñas y medianas empresas de servicio y mantenimiento— acudían en compañía de sus esposas, ya que ellas eran las encargadas de la administración.

La UNO diseñó entonces un taller de capacitación sobre manejo financiero y mercadotecnia, con énfasis en el uso de alternativas a los HCFC que no dañen la capa de ozono, así como en las buenas prácticas relacionadas con el uso de refrigerantes. Se destacaron temas como:

- Costo/beneficio de evitar la emisión de gases refrigerantes nocivos a la atmósfera.
- Oportunidades de negocio asociadas a sustancias y tecnologías alternativas.
- Promoción de microempresas respetuosas del medio ambiente.

Estas actividades formaron parte de la celebración del trigésimo aniversario del PM.

Fuente: Unidad Nacional del Ozono de El Salvador, 2022.



© Manuel Miranda, Pixabay

CASO DE ESTUDIO



Guatemala



Unidad Nacional del Ozono

La UNO ha tomado acciones para la integración de equidad de género, mediante la adopción de estrategias y herramientas técnicas e institucionales en organizaciones y programas públicos y privados, para abordar desafíos identificados con éxito, como se describe a continuación:

- Invitación a mujeres y hombres del sector de RAC para participar en talleres y seminarios en temas afines al sector del frío. La poca afluencia de estudiantes o de mujeres técnicas en RAC desde los primeros estudios se ha ido solucionando desde 2018, contando en talleres recientes con un 35% de participación de mujeres tanto estudiantes como de profesionales y de público general del sector de RAC.
- Capacitación a estudiantes mujeres desde el nivel primario, hasta el secundario. A pesar de la baja preferencia por la carrera de refrigeración y aire acondicionado por parte de las mujeres, desde 2018 se ha logrado capacitar a más de 500 estudiantes desde el nivel primario.
- Capacitación a mujeres estudiantes y del público general sobre el PM y su relación con el sector de RAC. Se contaba inicialmente con una participación mínima de mujeres en temas afines a la refrigeración por barreras de género, pero desde 2018 se han capacitado más de 400 mujeres, tanto del sector público como del privado.
- Participación de mujeres especializadas en el sector RAC en seminarios y presentaciones técnicas. Se promueve activamente la participación y el conocimiento de ingenieras y técnicas, con el fin de incrementar el interés de otras mujeres y niñas en este sector.
- Emisión del registro y de la licencia de técnica en refrigeración a mujeres, para la promoción de las buenas prácticas en RAC. Se imparte la carrera de RAC para mujeres y hombres. Desde 2018, se han registrado y licenciado unas 15 técnicas en RAC, con interés de seguir promoviendo las buenas prácticas.



© UNO, Guatemala

- Certificación de técnicos en RAC según sus capacidades laborales para hombres y mujeres. La industria considera y acepta involucrar a mujeres certificadas en los procesos frigoríficos. A través de leyes y normas afines, se ha formalizado la capacitación y certificación de mujeres técnicas involucradas en el sector RAC, para un mayor reconocimiento en sus capacidades técnicas laborales.
- Inclusión de mujeres en el equipo técnico del PM. En la UNO, se realiza un reconocimiento conceptual y técnico de las diferencias de género. A partir de 2018, se han involucrado más mujeres, apoyando el fortalecimiento institucional afín al PM para el sector de RAC a un 50%. En la actualidad el Punto Focal Técnico del PM para Guatemala, está liderado por una mujer.

Fuente: Laura Verónica López de Guillén. Unidad Nacional del Ozono de Guatemala, 2022.



CASO DE ESTUDIO



México



Unidad Nacional del Ozono

Desde hace algunos años, la UNO viene trabajando formalmente en la integración de género en todas las actividades relacionadas con el PM. En diciembre de 2020, se organizó juntamente con la ONUDI, el taller «Conceptos básicos e introducción a la perspectiva de género», dirigido al personal del Protocolo de Montreal de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT).

El taller contó con el apoyo de la Oficina para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de la ONUDI, y su objetivo fue promover la integración de género en los proyectos del PM, creando mayor conciencia sobre la importancia de promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en los proyectos/programas vinculados con el PM, mejorando la capacidad de identificación y aplicación de las cuestiones de género en los proyectos y programas vinculados al PM y aportando herramientas para lograrlo.

Se analizó el caso particular de México y los beneficios de incorporar la integración de género en todas las actividades relacionadas con el PM. El FML ha impulsado la inclusión del enfoque de género en el ciclo de vida de los proyectos financiados; particularmente, aquellos destinados al fortalecimiento institucional. Dentro de este contexto, la UNO solicitó apoyo para desarrollar actividades relacionadas con la integración de género. El taller comprendió dos sesiones de capacitación e identificó aspectos claves sobre la manera en la que las diferencias de género pueden reflejarse en el PM, como los efectos diferenciados resultantes de la exposición a las diferentes SAO, la toma de decisiones, las oportunidades de capacitación, el ambiente laboral en los sectores implicados en los proyectos de disposición de sustancias controladas por el PM y el uso de lenguaje inclusivo.

El taller puso en evidencia la necesidad de continuar implementando la integración de género en todas las actividades relacionadas con el PM.

Además, el Plan Nacional de Eliminación del Bromuro de Metilo en México se inició en 1998 y culminó exitosamente en el sector agrícola en 2015, no solamente con la adopción de alternativas más sostenibles, sino habiendo contribuido al desarrollo tecnológico y a la competitividad de una serie de sectores productivos como el de las hortalizas (tomate, pimentón, melón, sandía), flores y plantas ornamentales. El BM es una potente SAO que se usó ampliamente en la agricultura intensiva de México, país que llegó a



© UNO, México

ubicarse entre los diez mayores consumidores de este fumigante.

Entre las alternativas elegidas para la producción intensiva de tomate en el norte de México, el injerto tuvo un importante impacto, generando beneficios técnicos y económicos, a la vez que permitió reemplazar completamente el BM.

Asimismo, generaron beneficios específicos para miles de mujeres, al darles acceso a un trabajo especializado, permanente, con buenas condiciones de salubridad y mucho mejor remunerado que el trabajo promedio al que podrían tener acceso por los obstáculos socioeconómicos. Además de aumentar su capacidad adquisitiva, estas mujeres desarrollaron una nueva capacidad de ahorro, ampliando sus expectativas de múltiples maneras: para realizar emprendimientos productivos propios, para asegurar el sostén de la familia, para adquirir un terreno para construir sus viviendas, para enviar a sus hijos a estudiar o, mejor, para ellas mismas ponerse a estudiar. Las condiciones climatizadas en las que se desarrolla el trabajo para varias mujeres condujeron en muchos casos a mejoras de salud y confort.

La transformación de las mujeres injertadoras fue grande. Con la adquisición de experiencia, desarrollaron mayor confianza en sí mismas y en sus capacidades, una mayor autoestima, mayor seguridad y autonomía en la toma de decisiones y mayor satisfacción y orgullo por su trabajo y su ingreso económico. Con menos estrés y preocupación, lograron un ambiente familiar más armonioso y, por consiguiente, una oportunidad consistente para coadyuvar a una posible reducción de la violencia intrafamiliar⁸.

Fuente: Sofía Urbina. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT). Unidad Nacional del Ozono. Ciudad de México, México, 2022; Universidad Carlos III de Madrid (2016).

⁸ Tomado de Aguilar, M. (2015).

Véase, además: El injerto y la protección a la Capa de Ozono. SERMANAT (2015) <https://www.youtube.com/watch?v=7oULEUPisB8>.



CASO DE ESTUDIO



Perú



Talleres de capacitación para mujeres del sector de la refrigeración

Como parte de su trabajo para cumplir las disposiciones del PM, el Perú inició talleres de capacitación para el sector de RAC desde 2016; aunque con muy baja participación femenina. Esto condujo a la UNO en conjunto con PNUD a diseñar talleres exclusivamente dirigidos a mujeres desde el año 2018 y que han tenido gran éxito. Se brinda instrucción sobre conexiones eléctricas y medidas de seguridad —especialmente importantes al trabajar con nuevos refrigerantes que son inflamables— y otros temas.

Además, los talleres incluyen cuestionarios detallados que ayudan a identificar acciones para lograr una mejor integración de género en el sector. Se encontró, por ejemplo, que es necesario trabajar con las instituciones educativas, en las que con frecuencia se desalienta a las mujeres a seguir este tipo de carreras desde las etapas tempranas de la formación (UNDP, 2017).

Fuente: Unidad Nacional del Ozono del Perú, 2022.



CASO DE ESTUDIO

Trinidad y Tobago



Mujeres empresarias en el sector de la refrigeración

La Estrategia Nacional de Refrigeración de Trinidad y Tobago, aprobada en 2020, incluye entre sus objetivos la incorporación de un enfoque de género en las valoraciones que deben hacerse con respecto al sector de RAC.

Este tema cobra fuerza toda vez que las mujeres comienzan a abrirse paso en un sector tradicionalmente masculino como es el de la refrigeración y el aire acondicionado. Aprovechando oportunidades de capacitación y certificación, que se han hecho posibles en gran medida gracias a la Unidad Nacional del Ozono, dos de ellas comparten sus exitosas historias como técnicas del sector: una, actualmente propietaria de su propia empresa de servicios; la otra, primera técnica certificada y licenciada en su país, ejerce exitosamente su profesión desde hace una década.

Recientemente (julio de 2022), los proyectos que se implementan en el sector RAC han incluido sesiones de capacitación dirigidos a concientizar sobre asuntos de género y asegurar la integración de género en todas las actividades.

<http://nou-tt.blogspot.com/2022/07/gef-ee-in-rac-project-updates-gender.html>.

Fuente: Marisa Gowrie. Unidad Nacional del Ozono, Trinidad y Tobago, 2022.



Ms. Donnalyn Charles
Regional Coordinator,
UNEP-Caribbean



Christine Khan-Gopaul
Certified Refrigeration and Air
Conditioning (RAC) Technician

Capacitaciones



© UNO, TT



© UNO, TT

CASO DE ESTUDIO

Uruguay



Unidad Nacional del Ozono

La participación de mujeres en talleres y actividades relacionados con la refrigeración ha sido tradicionalmente baja y esta situación continúa.

La misma situación es evidente en los centros de estudio para técnicos en refrigeración, aun cuando sí se cuenta con propietarias de empresas.

Para remediar esta situación, Uruguay inició desde hace algunos años un proyecto para fomentar la participación de la mujer en el sector RAC con una institución del estado, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. El objetivo es formar más mujeres en el campo de la refrigeración y del aire acondicionado, para que puedan acceder a trabajos en dicho sector. Entre las acciones emprendidas pueden mencionarse: brindar capacitación para lograr acceso a los puntos de venta de electrodomésticos y equipos residenciales y formar y capacitar sobre las ventajas ambientales y de consumo energético de ciertos equipos, brindando así ventajas adicionales como la formación de vendedores o vendedoras en este subsector.

Además, desde hace años existe el claro compromiso de abordar temas de género en todas las actividades que desarrollamos; especialmente, en talleres y charlas.

Incluso, en todas las encuestas y los formularios que se envían a las empresas, se hace un relevamiento del tema de la participación de la mujer en aquellas.

Estos esfuerzos se enmarcan dentro de los objetivos de la Estrategia de Género y Cambio Climático, lanzada por el Ministerio de Ambiente del Uruguay, cuyo objetivo es impulsar la integración de género de forma transversal en las políticas ambientales del país. El Plan de Acción de Género incorpora metas por cumplir para el año de 2025, según el principio de que la igualdad social y de género es fundamental para el desarrollo humano, e imprescindible para hacer frente a las amenazas del cambio climático.

Fuente: Roberto Marvid. Unidad Nacional del Ozono, Uruguay, 2022.
<https://www.gub.uy/ministerio-ambiente/politicas-y-gestion/genero-cambio-climatico-uruguay>





04

© RF._studio, Pexels

Herramientas para la integración de género en las Unidades Nacionales del Ozono



4. HERRAMIENTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE GÉNERO EN LAS UNIDADES NACIONALES DEL OZONO

Las UNO, son el punto focal en el gobierno para la aplicación del PM. Facilitan la ejecución expedita de proyectos para la rápida y eficaz eliminación de las sustancias controladas. Asimismo, establecen un enlace efectivo entre el estado parte y la Secretaría de Ozono y las Agencias de Implementación. Por lo tanto, han empezado gradualmente a implementar la *política operacional de integración de género en los proyectos del FML (Decisión 84/92)*.

En su labor, las UNO trabajan en contacto directo con una gran variedad de actores a nivel internacional y nacional, por lo cual cuenta con gran potencial para la sensibilización en cuestiones de género. Las UNO pueden formar y capacitar a estos actores nacionales y también pueden inspirar su acción, mostrando modelos de integración de género eficaces que puedan adaptarse por su variada red de contactos.

Entre los actores de esta red, se encuentran miembros de las cuatro hélices (academia, industria, gobierno y sociedad civil), como los siguientes:

- las agencias de implementación;
- los usuarios de SAO y sus distintas alternativas;
- los fabricantes y proveedores de alternativas;
- los asistentes técnicos, investigadores y académicos;
- los educadores/capacitadores;
- las entidades gubernamentales correspondientes de distintos niveles (internacional, regional, nacional y local);
- los oficiales de ozono y demás asociados a las UNO;
- multitud de actores involucrados en los distintos proyectos de sustitución de SAO y de reducción de HFC, así como los planes de manejo (por ejemplo, los HPMP).

Esta relación continua con una gran diversidad de actores —en todos los niveles— hace que las UNO tengan una gran capacidad catalizadora social, y sean un modelo de cambio hacia la igualdad de género. Por lo tanto, resulta básico que en su actividad cotidiana integren la perspectiva de género de forma coherente y consciente, a través de planes de acción adaptados a las circunstancias culturales y sociales de su país y a su programa de trabajo. Por esta razón, inicialmente es importante conocer el contexto, las políticas de género a nivel nacional y local en cada sector de trabajo y las funciones de cada actor en el sistema nacional para la promoción de género.

El género debe ser parte integral de todos los proyectos, y el diagnóstico de la situación permite saber en qué aspectos hay que incidir más o cómo hacer el diseño de planes institucionales, los proyectos y las actividades de comunicación/formación, para contribuir más efectivamente a las políticas de género existentes en cada país/región.

A continuación, se presentan algunas herramientas útiles para implementar la integración de la perspectiva de género: entre ellas, los principios para el empoderamiento de la mujer desarrollados por el Grupo Alto de Nivel de la ONU para el Empoderamiento Económico de las Mujeres (*WEE*). Las líneas estratégicas de implementación propuestas pueden ser de gran utilidad para los programas emprendidos por las Unidades Nacionales de Ozono.

4.1. Principios para el empoderamiento de la mujer

Para comprender mejor el alcance de la integración de la perspectiva de género, es importante conocer los principios para el empoderamiento de las mujeres —meta principal del ODS 5— e intentar aplicarlos a nivel de organización y de proyecto en la medida de lo posible.

El empoderamiento de la mujer es uno de los componentes de los proyectos del FML y es importante entender sus principios.

El *WEE*⁹ ha desarrollado un marco integral de acción, basado en siete principios de transformación que describen las acciones e intervenciones de mayor impacto para cerrar las brechas de género (ONU Mujeres 2022). Se enfatiza la importancia de implementar políticas de empoderamiento, incluyendo la destinación de un presupuesto que permita ampliar las oportunidades para las mujeres.

⁹ <https://hlp-wee.unwomen.org/en/about/seven-drivers>.

Los siete principios básicos para el refuerzo del papel las mujeres —y niñas— en la toma de decisiones estratégicas en el ámbito político y social son los siguientes:

1. **Afrontar las normas adversas y promover referentes positivos**
Para empoderar a las mujeres es fundamental eliminar o transformar las normas que de alguna manera limitan el acceso de las mujeres al trabajo o que subvaloran el trabajo que hacen. Hay que promover ejemplos positivos de mujeres que han podido alcanzar posiciones y esferas de decisión importantes.
2. **Asegurar la protección legal y reformar normas y leyes que promueven la discriminación**
Al garantizar igualdad de protección y oportunidades, los gobiernos aseguran su compromiso con la igualdad de género y facilitan el trabajo de integración de género en todos los estamentos de la sociedad.
3. **Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo y los cuidados no remunerados**
Cuantificar el trabajo no remunerado y su reparto igualitario es la base para que las mujeres tengan acceso a conocimientos, roles políticos y sociales de forma igualitaria.
4. **Construir activos (digitales, financieros y de propiedad)**
Mujeres y hombres deben tener igualdad de acceso a las propiedades, los instrumentos y recursos financieros y de comunicaciones y conocimientos.
5. **Cambiar la cultura de negocio, así como su práctica**
Llevar a cabo una auditoría interna para identificar brechas de género (salariales, de responsabilidad, jerarquía) y tomar medidas correctoras y de conciliación (licencia paternal, guarderías, horarios flexibles); dar igual oportunidad a empresas cuyas propietarias sean mujeres; facilitar su escala en la jerarquía.
6. **Mejorar las prácticas de contratación en empresas públicas y privadas**
Con el objetivo de garantizar que mujeres y hombres tengan igual acceso a oportunidades y capacitación.
7. **Reforzar la visibilidad, la voz colectiva y la representación de las mujeres**
Se refiere a las actividades emprendidas, negociaciones, decisiones políticas y sociales.





Figura 3: Siete principios básicos para el empoderamiento de las mujeres.

En el caso específico del PM, estos siete principios son relevantes para el funcionamiento de las UNO, los programas de capacitación y los proyectos de demostración o de inversión destinados a reducir o a eliminar las SAO o a reducir los HFC.

Fuente: UN Secretary General's High-level panel on women's economic empowerment.
<https://hlp-wee.unwomen.org/en/about/seven-drivers>





© fauxels, Pexels

4.2. Líneas estratégicas para la integración de género

Análogamente, para lograr una integración de género en las UNO, se necesita trabajar tanto a nivel institucional como a nivel de programa y de proyectos. Es especialmente importante integrar el género en todas las acciones de comunicación —incluidas las publicaciones—, fortalecimiento institucional y capacitación que se lleven a cabo. Aunque se citó anteriormente una lista de publicaciones y guías del Fondo Multilateral en inglés y de las agencias de implementación sobre el tema, a continuación, se presentan otras herramientas, en español, que facilitan la integración de la perspectiva de género en la región de LAC.

Según el proyecto Acción Sistemática para la Igualdad de Género (*SAGE*), existen cuatro pilares básicos para el monitoreo, la evaluación y —según esta— la definición de las áreas de acción necesarias para conseguir la igualdad de género. Estas áreas son pertinentes para las UNO a nivel institucional y en sus acciones/proyectos:

1. Gobernanza

Define la existencia de políticas, documentos y personal especializado para apoyar la integración de género, por ejemplo: planes de igualdad, asesores de género, paridad en puestos sénior y de dirección, capacitaciones de desarrollo de habilidades, etc. Incluye preguntas claves como:



Preguntas sugeridas

- » ¿Cómo se toman las decisiones?
- » ¿Cuál es el proceso y la implicación real de las mujeres y la diversidad?
- » ¿Cuántas mujeres hay y qué nivel de responsabilidad/jerarquía ocupan?
- » ¿Cuántas mujeres hay en roles activos de tomas de decisiones?
- » ¿Cómo comunicamos de forma exitosa el compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer?

2. Sensibilización y capacitación

Define las acciones de sensibilización y formación en la aplicación/producción de conocimientos para todas las personas. Por ejemplo:



Preguntas sugeridas

- » ¿Cómo afectan las SAO la salud de mujeres y hombres? ¿Existen diferencias, por ejemplo, con respecto al sistema reproductor femenino/masculino? ¿Provoca alguna SAO cáncer de mama, próstata u otro tipo de enfermedad?
- » ¿Cómo deben protegerse las personas de las radiaciones UV, en particular la UV-B? ¿Cómo se puede reducir su exposición?
- » ¿Qué necesidades de formación y de capacitación tienen las mujeres y los hombres en particular?
- » ¿Cómo fortalecer los conocimientos y LAS habilidades de las mujeres para que accedan a sectores tradicionalmente ocupados/dominados por hombres (RAC)?
- » ¿Cómo sensibilizar a los trabajadores y socios o participantes claves en cuestiones de igualdad de género, en la lucha contra estereotipos culturales e inconscientes?
- » ¿Cómo dar voz y visibilidad por igual a la labor de las mujeres y de los hombres en las UNO y sus actividades, incluidos los proyectos?

3. Progresión en la carrera

Se sabe que, aunque exista paridad de números en cargos ocupados por mujeres y hombres, es frecuente que en cierto momento la progresión de la carrera de las mujeres se congele —llegue al denominado «techo de cristal»—, lo que lleva a que las mujeres ocupen un porcentaje reducido de los puestos sénior o de más alta jerarquía. La evaluación de estas barreras es clave para formular acciones que rompan ese techo de cristal. Una pregunta clave es:



Pregunta sugerida

- » ¿Cómo mejorar el ambiente laboral y garantizar un espacio seguro para las mujeres y los hombres en su diversidad (Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Homosexuales e Intersexuales (LGTBIQ+), indígenas, migrantes, personas con discapacidad, etc.)?

4. Equilibrio entre la vida privada y la profesional

Los trabajadores que tienen una vida privada satisfactoria —y tiempos de descanso/vacaciones adecuados— son más productivos y creativos. Las mujeres con gran frecuencia soportan mucha más carga familiar que los hombres, lo que genera desigualdades en las esferas laboral y privada. Las medidas para promover la conciliación familiar son muy necesarias para conseguir la igualdad en una institución o en un proyecto (p. ej.: guarderías, horarios flexibles, teletrabajo, licencias parentales, etc.).

Asimismo, es importante contar —a nivel de institución y de proyectos— con un sistema de indicadores y datos desagregados por sexo, que permitan diagnosticar la situación y poner metas a mediano y a largo plazo, evaluando la eficacia de las acciones para la integración de género.

Para todo esto, sería ideal contar con un presupuesto de la institución o de los proyectos para elaborar, ejecutar y monitorear/evaluar un plan con acciones de género definidas y programadas. Para desarrollarlo, hay que involucrar a un grupo diverso de mujeres y hombres —incluidos aquellos en posiciones sénior—, vinculados a las actividades y los proyectos que emprenda la UNO. También sería ideal contar con el apoyo de asesores externos, que sean expertos en igualdad de género.

Incluso, existen herramientas complementarias que pueden ser utilizadas por las UNO, y que pueden adaptarse a sus proyectos, programas y situaciones particulares. Las secciones siguientes contienen diferentes ejemplos al respecto.





© UNO, México

4.3. Integración de la perspectiva de género en las Unidades Nacionales del Ozono

El proyecto SAGE tiene un útil curso en línea¹⁰ —en inglés—, que sirve de base para promover el cambio institucional y que se puede adoptar a nivel de las UNO. El curso también aborda la cuestión de los prejuicios y estereotipos sobre el género —conscientes, pero, sobre todo, inconscientes—. Por ejemplo, «las mujeres no sirven para trabajos técnicos o que requieran fuerza física», lo cual es clave evaluar a nivel del personal de las UNO. Una vez identificados los prejuicios, estos pueden abordarse con formación y capacitación específica y abriendo espacios seguros para el debate a nivel interno.

4.3.1. Integración de género en los proyectos y las actividades de las Unidades Nacionales del Ozono

Por petición del Comité Ejecutivo del Fondo Multilateral (FML), dicho fondo elaboró en 2019 una [Política Operacional sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género para los proyectos apoyados por el Fondo Multilateral \(FML\)](#) (FML 2019). Este documento incluye una visión general de las políticas de género existentes de las agencias de implementación y los donantes bilaterales, que se relaciona directamente con la incorporación de la perspectiva de género. También trata las áreas prioritarias para integrar la política de género en el ciclo de proyectos financiados a través del FML e incluye indicadores y recomendaciones para informar sobre la incorporación de la perspectiva de género en dichos proyectos.

El párrafo 14 de dicho documento establece que «se debe adoptar un enfoque holístico e integral para identificar las brechas en el conocimiento y la capacidad para implementar acciones e intervenciones sensibles al género para el Fondo Multilateral». Esta medida es esencial para facilitar una respuesta que garantice la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, que sea específica para las intervenciones relacionadas con el PM.

¹⁰ Disponibles en <https://www.sage-growingequality.eu/site/onlinecourse>.

El mecanismo financiero del PM —el FML—, ha estado buscando formas más sistemáticas para incorporar la perspectiva de género en el ciclo de vida de los proyectos desde la preparación, ejecución y presentación de informes hasta la supervisión y evaluación de estos. Se han identificado cuatro aspectos principales relativos a la forma en la que las diferencias de género se reflejan en el PM: en los efectos de la exposición a sustancias que agotan la capa de ozono; en el proceso de adopción de decisiones; en las oportunidades de creación de capacidad y en el entorno de trabajo. Estos cuatro aspectos deben incluirse transversalmente en cada una de las fases del proyecto; especialmente, en la preparación de los mismos.

El plan de integración de género del programa AcciónOzono (UNEP 2022), al igual que las Guías para la formulación de proyectos en las distintas áreas del FML, incluye una tabla de indicadores, que deberían tenerse en cuenta en cada fase del proyecto¹¹.

4.3.2. Integración de género en acciones de comunicación y de capacitación

Dado que el intercambio de experiencias, la capacitación y la difusión de información son de trascendental importancia para el PM, este punto reviste particular importancia; especialmente, para los países del Art. 5. Independientemente de si se trata de un proyecto de demostración o de inversión o de una actividad de capacitación o de fortalecimiento institucional, es importante tener en cuenta una serie de factores, que van a mostrar la integración de género en las acciones de comunicación emprendidas por la UNO.

¹¹ Para descargar la tabla No. 1 acceder al siguiente enlace de instrumentos y ejemplos <https://wedocs.unep.org/handle/20.500.11822/40584>.



4.3.2.1. Comunicación sensible al género

El lenguaje es muy importante para visibilizar e insertar eficazmente la igualdad de género en la cultura organizacional. La comunicación es un componente sustantivo de los proyectos y de las UNO, pues es el medio para potenciar la sostenibilidad y poner en perspectiva temas que están fuera de la matriz de opinión. Esto se aplica tanto para la comunicación interna (colaboradora/es, aliados, proveedores, etc.) como para la externa (clientes, usuarios finales), y es recomendable asegurarse de que el contenido y los mensajes sean comunicados correctamente y de manera sensible al género.

1. En primer lugar,

hay que asegurarse de que «no hacemos daño»; es decir, que no reforzamos los estereotipos ni discriminamos a ciertos grupos.

2. En segundo lugar,

si es posible, los vínculos entre el género y el medio ambiente deben hacerse explícitos, incluidas las posibles compensaciones.

Es muy inusual que los proyectos sean completamente neutrales en cuanto al género.

Finalmente, hay que tener en cuenta algunas recomendaciones claves para crear contenidos¹². Se debe mantener un lenguaje de género neutro en términos de referencias, publicaciones de puestos de trabajos, promociones, planes, reportes, contenido digital para redes sociales, videos, publicaciones, declaraciones de misión e incluso en reuniones.

Como se mencionó anteriormente, las UNO tienen una amplia y diversa red de socios y de contactos —que pueden ser locales, nacionales o internacionales— y, por lo tanto, un gran potencial y oportunidades en la promoción de la integración de género entre ellos.

La conexión virtual ofrece una manera de llegar a grandes audiencias de forma eficiente y a costo mínimo, dando oportunidades de capacitación a personas que de otra manera no podrían recibirla por falta de tiempo, capacidad o financiación. Es importante cuidar el lenguaje en todas ellas y pensar en grabar las sesiones de capacitación para hacerlas accesibles en línea, aumentando las posibilidades de formación de las mujeres, especialmente en sectores donde tienen menos representación.

¹² Para descargar la tabla No. 2 acceder al siguiente enlace de instrumentos y ejemplos <https://wedocs.unep.org/handle/20.500.11822/40583>.

4.3.2.2. Integración de género en material de comunicación y capacitación

A continuación, se sugieren algunos pasos para la correcta integración de género que podrían ser útiles en las campañas de comunicación y capacitación de las UNO:

1 Identificar necesidades

Conocer el contexto nacional y local específico, haciendo un diagnóstico de igualdad para identificar sesgos, estereotipos, desafíos y barreras. Esto se puede hacer por medio de los análisis de género que resulten en planes de acción de género por contexto.

2 Capacitación y planificación

- a. Diseñar actividades de comunicación y de formación que traten los temas identificados en el diagnóstico, necesarios para la promoción de la igualdad de género en el PM. Se trata de producir contenido para comunicar y entrenar eficazmente y de usar todas las oportunidades posibles, para incluir una parte sobre sensibilización e integración de género. Es importante tener en cuenta los criterios del lenguaje inclusivo en todas las acciones de comunicación. El objetivo es crear conciencia entre las partes interesadas —actores claves— sobre los impactos diferenciales entre géneros. Por ejemplo, por exposición a un riesgo particular al cual puedan ser más vulnerables mujeres o de hombres, o diferencias culturales o sociales para el acceso a ciertos sectores de trabajo (aduanas, RAC), para ir movilizando conciencias y desarrollando políticas más favorables para las mujeres.
- b. Idealmente, todo el personal de las UNO y asociado a los proyectos —por ejemplo, los formadores/capacitadores— debería estar capacitado para incluir sistemáticamente contenido adaptado sobre género en las propuestas, los seminarios y las capacitaciones que se organicen.
- c. En todos estos procesos, es necesario planificar bien los recursos disponibles, sin olvidarse de evaluar las capacidades internas o necesidades de expertos externos. Si no existe la capacidad interna, es recomendable plantear la contratación de expertos externos o contratar asesores de género, que puedan encargarse de desarrollar contenidos específicos y de facilitar estos entrenamientos internos y externos, hasta que el personal de las UNO pueda continuar la labor.

- d. En todas las sesiones de entrenamiento sobre género —y diversidad, en su caso—, hay que pensar en sesiones interactivas con tiempo asignado para el debate y la discusión, apartándose del modelo académico tradicional, con contenidos interesantes y adaptados a los participantes. Hay situaciones en las que los hombres u hombres de mayor edad no abren espacios de participación e inclusión para las mujeres de todos los niveles académicos y socioeconómicos. En este caso, se recomienda hacer grupos de discusión específicos para mujeres por edad, rango socioeconómico, sector (aduanas, RAC), donde se creen espacios de confianza suficiente para que todas puedan expresar sus opiniones.

Para estos fines se requiere contar con recursos tanto financieros como humanos, que tienen que estar destinados para avanzar con los objetivos de género específicamente.

2.1 Ejecución

- a. Es importante incluir el género transversalmente en todas y cada una de las acciones de capacitación y comunicación planeadas; p. ej.: publicaciones, videos, publicaciones en redes sociales, acciones de capacitaciones para técnicos del sector de RAC u otros, programas de fortalecimiento institucional, reuniones técnicas, etc.

3 Evaluar los resultados y adaptar la planificación futura

Se recomienda recoger datos desagregados por sexo e indicadores de participación. Es recomendable que en las encuestas de evaluación que rutinariamente se hacen sobre las capacitaciones y reuniones se intente recoger impresiones/testimonios de los/las participantes, útiles para la comunicación, p. ej.: entrevistas a mujeres, líderes sensibilizados, minorías, etc., que puedan utilizarse en redes sociales o publicaciones posteriores. En la siguiente sección, se dan claves para la comunicación y el uso de lenguaje inclusivo al momento de preparar cualquier tipo de contenido. También es conveniente analizar el impacto de los materiales y las publicaciones/campañas de comunicación mediante encuestas y discusiones, para ver posibilidades de mejora del contenido, según las necesidades específicas de las mujeres.



05

© Los Muertos Crew, Pexels

Conclusiones



CONCLUSIONES

La igualdad de género es clave para lograr los objetivos del PM, y la integración de género es una estrategia clara y eficaz para conseguirla. Según la decisión 84/92 del Comité Ejecutivo, las agencias bilaterales y de implementación deben incorporar la perspectiva de género en los proyectos financiados por el FML. Se trata de incorporar sistemáticamente las experiencias y los conocimientos de mujeres y hombres en todas las fases de un programa o de un proyecto.

Esta publicación proporciona un conjunto de herramientas útiles para incorporar la perspectiva de género, y así cumplir el mandato que se cierne sobre todas las agencias de la ONU, para adoptar una perspectiva de género que contribuya a la implementación del ODS 5, desde los programas de trabajo y los proyectos financiados por el FML.

Los sectores incluidos en el PM son amplios y variados y abarcan desde la agricultura hasta la RAC, pasando por la salud (inhaladores para el asma) y la aviación (extinguidores de fuego). En todos ellos, participan mujeres y hombres de maneras diversas y diferentes, y es responsabilidad de la comunidad del PM asegurar que exista igualdad de oportunidades, tratamiento y opciones de progreso y formación.

Al contribuir a la lucha contra el cambio climático, la Enmienda de Kigali abre aún mayores oportunidades de trabajar por la integración de género. Es claro que, si bien la crisis climática con gran frecuencia impacta de manera desproporcionada en las mujeres, este hecho hace que jueguen un papel determinante en la adaptación al cambio climático y la creación y adopción de medidas de mitigación.

De los estudios de caso recopilados, se desprende que las UNO de muchos países de la región LAC le otorgan gran importancia a la integración de género, tomando medidas innovadoras y variadas para lograr esta meta. Sin embargo, también es evidente que muchas UNO no han iniciado aún este proceso, no han avanzado lo suficiente o han encontrado desafíos y obstáculos importantes. En todos los casos, se

necesita de asistencia y de capacitación para acelerar la integración de género en su organización interna, así como en su programa de trabajo. De igual forma, se pone de manifiesto la necesidad de reforzar capacidades sobre la integración de género y sus herramientas, la comunicación sensible al género o el desarrollo de datos desagregados por sexo e indicadores que permitan evaluar y dar seguimiento a la integración de género de acuerdo con la decisión del Comité Ejecutivo del FML.

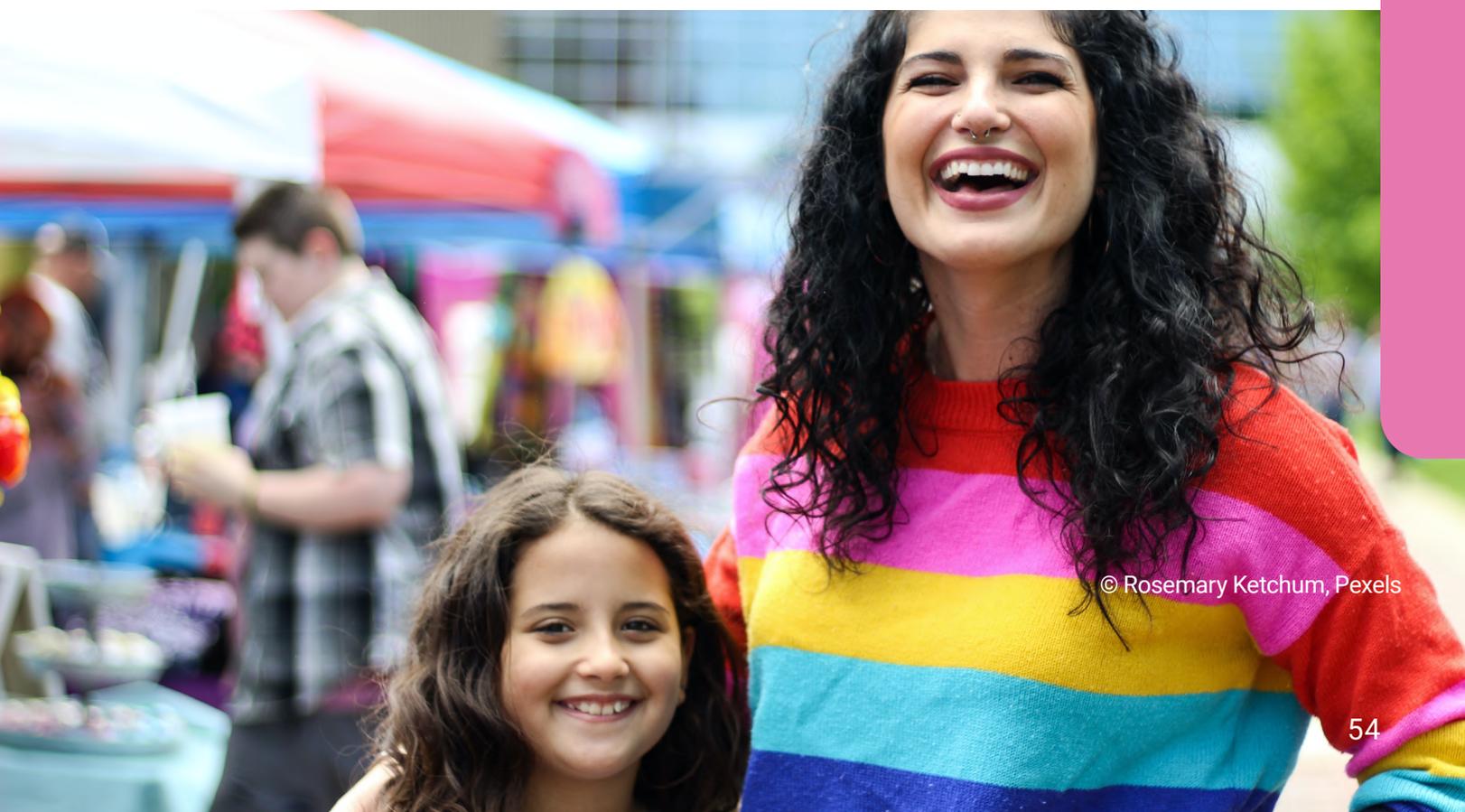
En la mayor parte de los casos, se requieren herramientas prácticas —comenzando por un diagnóstico de la situación por país—, que contribuyan a cumplir la política operacional para la integración de género de forma más amplia y holística, extendida a todas las instancias y actividades relacionadas con las disposiciones del PM. La implementación del PM involucra una amplia variedad de sectores económicos que impactan en la salud humana, la seguridad alimentaria y la calidad de vida, entre otras cosas. La enmienda de Kigali ha tendido un claro puente entre la protección de la capa de ozono y la lucha contra el cambio climático y, en este contexto, ambos ofrecen claras y amplias oportunidades de trabajo para integrar y sensibilizar a una gran diversidad de actores y socios sobre la igualdad de género.

En las secciones anteriores, se hace referencia a programas, actividades y lineamientos desarrollados tanto por las agencias implementadoras del PM como por otras agencias, entidades e instituciones relacionadas. Son herramientas para integrar las cuestiones de género en las actividades desarrolladas por las UNO, así como en las normas, políticas y estrategias institucionales relativas al PM. Igualmente, son aplicables a los diferentes proyectos emprendidos para lograr la sustitución o reducción de SAO mediante la adopción de alternativas, junto con los materiales elaborados para los talleres y programas de capacitación, o de fortalecimiento institucional.

Se recomienda incorporar temas relativos a la integración de género en todas las actividades relacionadas con la implementación y ejecución del PM, por ejemplo:

- las reuniones de las redes;
- los planes estratégicos, los programas y las actividades emprendidos por las UNO;
- los documentos y las propuestas de preparación de proyectos;
- los planes de eliminación o reducción de SAO;
- los programas de capacitación sean estos presenciales o virtuales;
- las celebraciones del Día Mundial del Ozono y otras relacionadas.

El programa AcciónOzono trabaja activamente en diversas acciones para lograr la igualdad de género, incluyendo un plan propio para la implementación interna y de asistencia en la preparación de proyectos. Dicho plan (AcciónOzono 2022) comprende puntos focales de género y un análisis de la perspectiva de género en los proyectos de fortalecimiento institucional y el desarrollo de publicaciones como ésta.



© Rosemary Ketchum, Pexels



© Mike Jones, Pexels

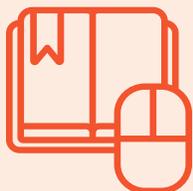
06

Información adicional



A continuación, se incluye una lista con los instrumentos y ejemplos que puede ser útiles para la sensibilización general sobre género.

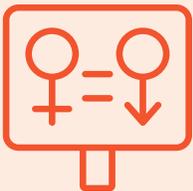
Cursos en línea



Cursos en español, de ONU Mujeres sobre diferentes temas: empoderamiento, liderazgo, violencia, igualdad en el trabajo, salud y derechos sexuales, diversidad sexual, presupuestos sensibles al género, etc.

<https://portal.trainingcentre.unwomen.org/?lang=es>.

Curso en inglés sobre integración de género en instituciones y estereotipos conscientes e inconscientes



<https://www.sage-growingequality.eu/site/onlinecourse>.

Instrumentos y ejemplos para la integración de género



Tabla N.º 1: Lista de Indicadores de género <https://wedocs.unep.org/handle/20.500.11822/40584> y tabla N.º 2: Lista de Verificación de contenidos <https://wedocs.unep.org/handle/20.500.11822/40583>.

GLOSARIO

Agencia de Implementación

En el PM, se refiere a las cuatro agencias de las Naciones Unidas (PNUMA, PNUD, WB y ONUDI), que tienen a cargo el desarrollo de proyectos relacionados con la reducción y eventual eliminación de las sustancias que agotan la capa de ozono.

Análisis de género

El análisis de género consiste en un examen crítico de cómo los roles, las actividades, necesidades, oportunidades y los derechos y las prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o los análisis situacionales se debe integrar un análisis de género, para asegurar que las intervenciones no exacerben las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva una mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres.

<https://unsdg.un.org/resources/gender-equality-un-coherence-and-you>.

Auditoría de género

Conjunto de herramientas institucionales de análisis y evaluación que ayudan a determinar a hasta qué grado se integró el género en las políticas o en los programas.

Brecha de género

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres; por ejemplo, la «brecha salarial de género». Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Fuente: Véase Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012).

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf.

Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza.

Competencia de género

Conocimiento de herramientas para implementar la integración de género y capacidad de reconocer e implementar asuntos relacionados con el género.

Datos desagregados por sexo

Son datos a los que se les aplica la clasificación cruzada por sexo, y así presentan información separada para hombres y para mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, las situaciones reales y las condiciones generales de hombres y de mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. Por ejemplo: tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales, dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. *Gender Mainstreaming Implementation Framework* (2012).

Desarrollo sostenible

Hay muchas definiciones de desarrollo sostenible, incluida la que aquí se presenta, que apareció por primera vez en 1987 en el Informe Brundtland de las Naciones Unidas: Desarrollo sostenible es «aquél que garantiza las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades».

Fuentes: ONU (1987) *Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Resolución aprobada por la Asamblea General 42/187, el 11 de diciembre de 1987*; ONU (2005) https://www.un.org/spanish/summit2005/fact_sheet.html.

Discriminación de género

Véase la sección 2.1 Marco conceptual y normativo.

Estereotipos de género

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas relativas a los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos relativo a las mujeres las representan como

cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de «envases», desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales.

Donante

Entidad, institución o gobierno que hace una donación para el desarrollo de un proyecto o programa específico en el ámbito del PM.

Empoderamiento (de las mujeres)

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para estar empoderadas no solo deben tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones políticas).

Además, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2019) explica:

Nadie puede empoderar a otra persona: solo cada quien puede empoderarse a sí misma o sí mismo para tomar decisiones o expresar su opinión. Sin embargo, las instituciones, incluidas las agencias de cooperación internacional, pueden apoyar procesos que propicien el auto empoderamiento de las personas o grupos.

Los aportes para promover el empoderamiento de las mujeres deben facilitar que las mujeres puedan articular sus necesidades y prioridades y que tengan un rol más activo en la promoción de esos intereses y necesidades. El empoderamiento de las mujeres no puede lograrse en vacío; los hombres deben unirse al proceso de cambio. El empoderamiento no debe verse

como un juego de suma cero, en el cual los triunfos de las mujeres automáticamente implican pérdidas para los hombres. El aumento del poder de las mujeres en las estrategias de empoderamiento no se refiere a un poder dominante, o a formas de poder controlador, sino más bien a formas alternativas de poder: poder para, poder con y poder desde el interior. Se trata de utilizar las fortalezas individuales y colectivas, para alcanzar metas comunes sin coerción ni dominio.

Fuentes: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. *Gender Equality, UN Coherence and you*; Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (ahora parte de ONU Mujeres) (2001) *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming*; UNESCO GENIA *Toolkit for Promoting Gender Equality in Education*.

Equidad de género

La terminología preferida dentro de la ONU es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Durante la conferencia de Pekín en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad.

Más tarde, el comité de la CEDAW lo confirmó (2010) en su Recomendación General 28:

Se exhorta a los Estados Parte a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

Específico al género

Considera las normas, los roles y las relaciones de género y la manera como impactan en las necesidades especiales de mujeres y hombres. Se dirige específicamente a un grupo específico de hombres o de mujeres, con el fin de lograr metas específicas o satisfacer necesidades determinadas.

Fondo Multilateral

Fondo establecido por las partes signatarias del PM en 1990; inició operaciones en 1991. Su principal objetivo es asistir a los países en vías de desarrollo en el cumplimiento de las disposiciones establecidas por el PM a través de la financiación de programas y proyectos.

Género

Véase la sección 2.1 Marco conceptual y normativo.

Identidad de género

Véase la sección 2.1 Marco conceptual y normativo.

Igualdad de género

Véase la sección 2.1 Marco conceptual y normativo.

Incorporación de una perspectiva de género

La incorporación de una perspectiva de género es el enfoque que ha elegido la ONU y la comunidad internacional, para avanzar con los derechos de las mujeres y las niñas, como subconjunto de derechos humanos a los que se dedica la ONU. No constituye una meta u objetivo *per se*. Es una estrategia para implementar mayor igualdad para las mujeres y niñas en relación con los hombres y niños. La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género.

Fuentes: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. Gender Equality, UN Coherence and you; ECOSOC conclusiones convenidas 1997/2.

Insensible al género (ciego al género)

Que no reconoce que el género es un factor determinante en los resultados sociales que en impactan proyectos y políticas. Asume que el género no influye en los resultados y, por ende, con frecuencia refuerza la discriminación basada en el género.

Lenguaje/imágenes sensibles al género

Lenguaje y/o imágenes que evitan el sesgo hacia

un sexo o género social en particular y, por lo tanto, son menos propensas a transmitir estereotipos de género.

Neutral al género

Situación en la que el género no incide sobre el resultado.

Paridad de género

Criterio utilizado para asegurar el acceso igualitario de mujeres y hombres a los puestos de representación política, respaldado por la ley en muchos países.

Patriarcado

Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se les confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres. Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar razones biológicas —las mujeres por naturaleza son más aptas para ser cuidadoras, por ejemplo— y continúan sustentando muchos tipos de discriminación de género.

Perspectiva de género

El término «perspectiva de género» es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, los roles y las interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o en una política propuesta, o en una organización.

Resultados receptivos al género

Cambios propuestos para solucionar inequidades existentes en las vidas de hombres y mujeres.

Secretaría del Ozono

División del Programa del PNUMA que se encarga de todos los asuntos relacionados con el Protocolo de Montreal. Tiene sede en Nairobi, Kenia.

Sensible al género

Que considera las normas, los roles y las relaciones del género, pero sin tomar acciones correctivas.



Sesgo de género

Toma de decisiones basada en el género, que resultan en el favorecimiento de un género sobre otro, y en situaciones que dan más beneficio a los hombres/niños sobre las mujeres/niñas.

Unidad Nacional del Ozono

Dependencia encargada del diseño y desarrollo de estrategias para la eliminación de sustancias agotadoras del ozono y de dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por el país donde se encuentra en relación con el PM. También se conoce como Unidad Técnica de Ozono (UTO).



07

© Brooke Cagle, Unsplash

Referencias bibliográficas



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, M. (2015). *Incorporación del trabajo de las mujeres en la práctica del injerto, como alternativa al uso de bromuro de metilo en el cultivo de hortalizas*.

CEPAL (2019). *Indicadores que visibiliza las brechas de género en el mercado laboral*. Santiago de Chile, Chile. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_7_i_vaca_t.pdf.

ECOSOC (1997). *Gender mainstreaming*. Report of the Economic and Social Council A/52/3, 18 September 1997.

EEAP (2014). *Environmental effects of ozone depletion and its interactions with climate change: 2014 assessment*. UNEP.

EEAP (2015). *Environmental Effects of Ozone Depletion and its Interactions with Climate Change: 2014 Assessment report*.

Farman, J (1985). *Large losses of total ozone in Antarctica reveal seasonal ClO_x/NO_x interaction*. Nature 315, 207–210 (1985). <https://doi.org/10.1038/315207a0>.

FEM (2022). *Global gender gap report 2022*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest>.

FML (2019). *Draft operational policy on gender mainstreaming for MLF supported projects*. <http://www.multilateralfund.org/84/English/1/8473.pdf>.

FML (2021). *Evaluation of regional networks of National Ozone Officers*. <http://www.multilateralfund.org/86/English/1/8611.pdf>.

FML (2022). *Guides prepared by the Secretariat*. <http://www.multilateralfund.org/Our%20Work/countries/Guides%20prepared%20by%20the%20Secretariat/Forms/AllItems.aspx>.
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/RES/2016/2.
<http://www.multilateralfund.org/Our%20Work/countries/default.aspx>.

Guterres, A. (2020). *El COVID-19 se ceba con los derechos de las mujeres*. <https://www.youtube.com/watch?v=bA-CN7c45EM>.

High-Level Panel on Women's Economic Empowerment (2017). *Seven drivers and recommendations*. <https://hlp-wee.unwomen.org/en/about/seven-drivers>.

Ministerio del Medio Ambiente de Chile (2022). *Página web con información de integración de género*. <https://ozono.mma.gob.cl/enfoque-de-genero/>.

Ministerio de Ambiente de Uruguay (2021). *Género y cambio climático en Uruguay*. <https://www.gub.uy/ministerio-ambiente/politicas-y-gestion/genero-cambio-climatico-uruguay>.

Ministerio del trabajo de Colombia (2021). *Sello Equipares*. <https://www.equipares.org>.

- ONU (1979). *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW)*, Artículo 1.
- ONU (1987). *Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Resolución aprobada por la Asamblea General 42/187, el 11 de diciembre de 1987.*
- ONU (2005). *Documento final de la cumbre mundial de 2005.* https://www.un.org/spanish/summit2005/fact_sheet.html.
- ONU (2007). *Agenda 21.* <https://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/index.htm>.
- ONU (2012). *El futuro que queremos (2012).* <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/764Future-We-Want-SPANISH-for-Web.pdf>.
- ONU (2015). *Acuerdo de París sobre cambio climático.* <https://www.un.org/es/climatechange/paris-agreement>.
- ONU (2015). *Objetivo 1: Fin de la Pobreza.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/poverty/>.
- ONU (2022). *Objetivos de Desarrollo Sostenible.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>.
- ONU Mujeres (2020). *Glosario de Igualdad de Género.* <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc>.
- ONU Mujeres (2021). *Cursos de capacitación sobre género en español.* <https://portal.trainingcentre.unwomen.org/?lang=es>.
- ONU Mujeres (2022). *ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.* <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>.
- ONUDI (2021). *Curso Conceptos básicos e introducción a la Perspectiva de Género.*
- PNUMA (2020). *Género y medio ambiente: herramienta de apoyo al personal del PNUMA.* https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/25348/Gender_Environment_Kit.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- PNUMA (2022). *INWIC.* https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/39966/2022_INWIC_SP.pdf?sequence=9&isAllowed=y.
- PNUMA (2022a). *Proyectos y listado de países.* <http://www.pnuma.org/ozono/Proyectos.php?pag=ISP>.
- PNUMA (2022b). *Lista de Indicadores de género* <https://wedocs.unep.org/handle/20.500.11822/40584> y *Lista de Verificación de contenidos* <https://wedocs.unep.org/handle/20.500.11822/40583>.
- SAGE (2019). *Systematic Action for Gender Equality Project.* <https://www.sage-growingequality.eu>.

SAGE (2019). *SAGE Institutional Change Online Course*. <https://www.sage-growingequality.eu/site/onlinecourse>.

SAP (2010). *Scientific Assessment of Ozone Depletion: 2010*. World Meteorological Organization <https://ozone.unep.org/sites/default/files/2019-05/00-SAP-2010-Assement-report.pdf>.

SAP (2011). *Report on the unexpected emissions of CFC-11*. WMO, NASA, NOAA, UNEP. <https://ozone.unep.org/science/assessment/sap>.

SAP (2014). *Scientific Assessment Panel of the Montreal Protocol. Twenty questions and answers about the ozone layer: 2014 update*.

SAP (2018). *Scientific Assessment of ozone depletion 2018: Executive summary*. UNEP, Nairobi.

SERMANAT (2015). *Video el injerto y la protección a la Capa de Ozono*. <https://www.youtube.com/watch?v=7oULEUPisB8>.

SERMANAT (2022). *Integración de género en la Unidad Nacional de Ozono de México*.

Trinidad & Tobago, Ozone Unit (2022). *Gender Awareness and Equipment for Demonstration Sites*. <http://nou-tt.blogspot.com/2022/07/gef-ee-in-rac-project-updates-gender.html>.

UN (2016). *UNSDG. Gender Equality, UN Coherence and You*. <https://unsdg.un.org/resources/gender-equality-un-coherence-and-you>.

UN (2022). *Sustainable Development Goals*. <https://sdgs.un.org/about>.

UNEP (2017). *Gender equality and the environment, Policy and strategy*. https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/7655/-Gender_equality_and_the_environment_Policy_and_strategy-2015Gender_equality_and_the_environment_policy_and_strategy.pdf.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

UNEP (2019). *OzonAction Scoop No. 5, 2019*. <https://www.unep.org/ozonaction/resources/ozonaction-bulletin/ozonaction-scoop-no-5>.

UNEP (2019a). *Report of the eighty-fourth meeting of the executive committee, Decision 84/92*. <http://www.multilateralfund.org/84/Report%20of%20the%20Eightythird%20meeting%20of%20the%20Executive/Forms/DispForm.aspx?ID=4>.

UNEP (2020). *All ratifications*. <https://ozone.unep.org/all-ratifications>.

UNEP (2020a). *OzonAction. Promoting gender mainstreaming through Montreal Protocol activities*. <https://www.unep.org/ozonaction/news/news/promoting-gender-mainstreaming-through-montreal-protocol-activities>.

UNEP OzonAction (2022). *Gender Mainstreaming Plan*.

UNEP OzonAction (2022a). *Key international associations and UN team up to provide more opportunities for women in the cooling sector*. <https://wedocs.unep.org/handle/20.500.11822/39966>.

UNEP OzonAction and UN Women (2019). *Refrigeration and Air-conditioning Industry: Personal Experiences and Achievements*.

https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/29236/8051Women_in_RAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

UNEP Ozone Secretariat (2019). *Gender in the Ozone Treaties*.

<https://ozone.unep.org/system/files/documents/OEWG-41-gender-in-the-ozone-treaties.pdf>.

UNEP Ozone Secretariat (2022a). *Timeline*.

<https://ozone.unep.org/ozone-timeline#2008>.

UNEP Ozone Secretariat (2022b). *Treaties*.

<https://ozone.unep.org/treaties/montreal-protocol>.

UNDP (2017). *Past Successes and Future Opportunities: Case Studies from the UNDP Portfolio and 18 Innovative Approaches to Cooling Without Warming*. New York: UNDP.

<https://www.undp.org/publications/past-successes-and-future-opportunities-case-studies-undp-portfolio-and-innovative-approaches-cooling-without-warming>.

UNDP (2021). *Regional Human Development report*.

<https://www.undp.org/latin-america/regional-human-development-report-2021>.

UNEA (2020). United Nations Environment Assembly

<http://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/28481/English.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

UNESCO (2012). *Gender Mainstreaming Implementation Framework*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131854>.

UNESCO (2019). *GENIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education*.

<https://bangkok.unesco.org/content/gender-education-network-asia-pacific-genia-toolkit-promoting-gender-equality-education>.

UNESCO, Aguirre-Bastos C., Chaves- Chaparro, J., Árico S., eds. (2019). *Co-designing science in Africa: first steps in assessing the sustainability science approach from the ground*.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368900.locale=en>.

Unidad Ozono Chile (2020). Canal de Youtube de la Unidad del Ozono. <https://www.youtube.com/watch?v=NNcyZFDW4Lo>.

Unidad Ozono Chile (2021). Primer Entrenamiento Base para Integrar Enfoque de Género en el de Sector Refrigeración y Aire Acondicionado.

<https://ozono.mma.gob.cl/unidad-ozono-y-onudi-realizaron-primer-entrenamiento-base-para-integrar-enfoque-de-genero-en-el-sector-refrigeracion-y-aire-acondicionado/>.

Unidad Ozono Chile (2021a). Capacitación de Integración del enfoque de género en la gestión del cambio climático.

Universidad Carlos III de Madrid (2016). *II Plan de igualdad de Género de la Universidad Carlos Tercero de Madrid*.

<https://www.uc3m.es/igualdad/plan-igualdad>.

UN Women (2001). *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming*.

<https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet2.pdf>.

World Economic Forum (2022). *Global gender gap index 2022*.

<https://www.statista.com/statistics/803494/latin-america-gender-gap-index-country>.

World Inequality Database (2019). *World Inequality Report*.

<https://wid.world/es/pagina-de-inicio>.

World Inequality Database (2021). *Global Inequality Data*.

<https://wid.world/es/news-article/global-inequality-data-2020-update-3/>.

CONTRATAPA

Con esta publicación, el Programa AcciónOzono recoge la normativa y propone herramientas prácticas para incorporar la perspectiva de género en el marco específico del PM.

Siguiendo la Decisión 84/92 de diciembre de 2019 del Comité Ejecutivo, la perspectiva de género debe incorporarse en todas las actividades y los proyectos del FML, con el decidido apoyo de sus Agencias de Implementación, contribuyendo al logro del ODS 5 sobre igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

La Secretaría del FML ha hecho una importante labor, desarrollando guías para asistir a las agencias en sus propuestas de proyectos del FML.

Sin embargo, no existía una guía práctica en español que estuviera enfocada en la región de LAC. Tampoco se ha analizado en qué grado ha sido adoptada la integración de género a nivel del PM, ni qué experiencias y lecciones pueden extraerse.

Por lo tanto, esta publicación del Programa AcciónOzono pretende informar sobre el marco jurídico internacional, los instrumentos disponibles y las buenas prácticas en curso en la región, para facilitar una mejor integración de género en las UNO y sus acciones, visibilizando sus iniciativas e inspirando otras prácticas e intercambios dentro y fuera de la región.

Impreso en 2022 por el PNUMA.

