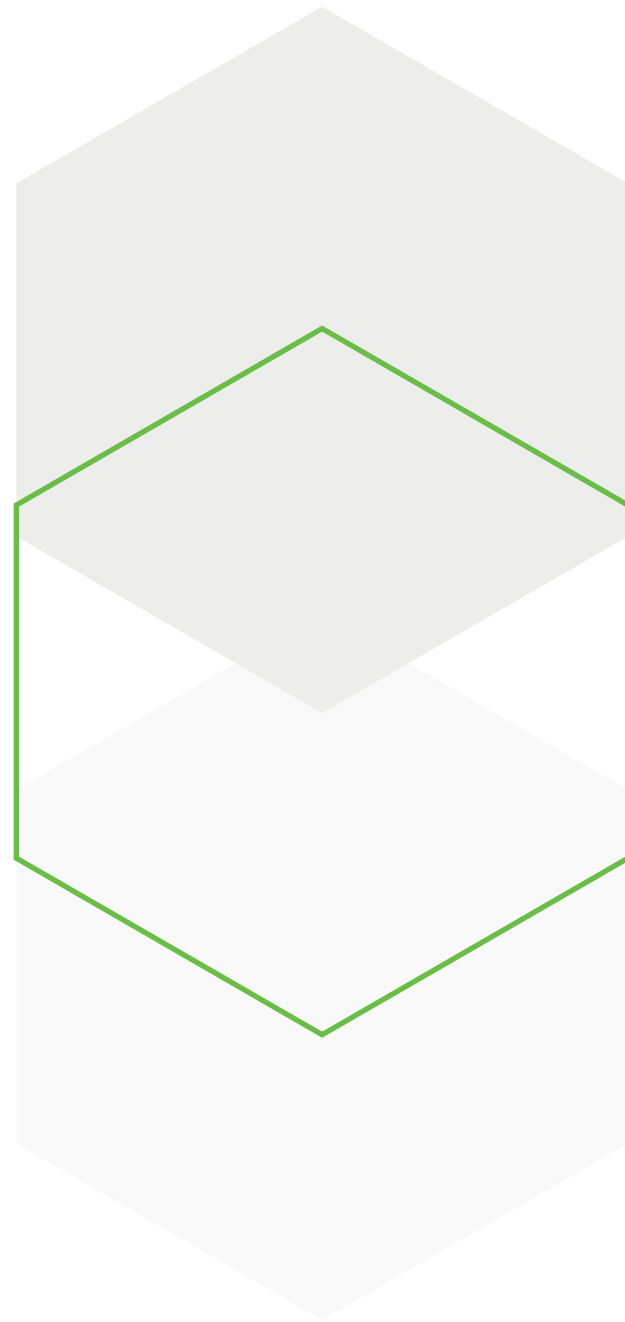
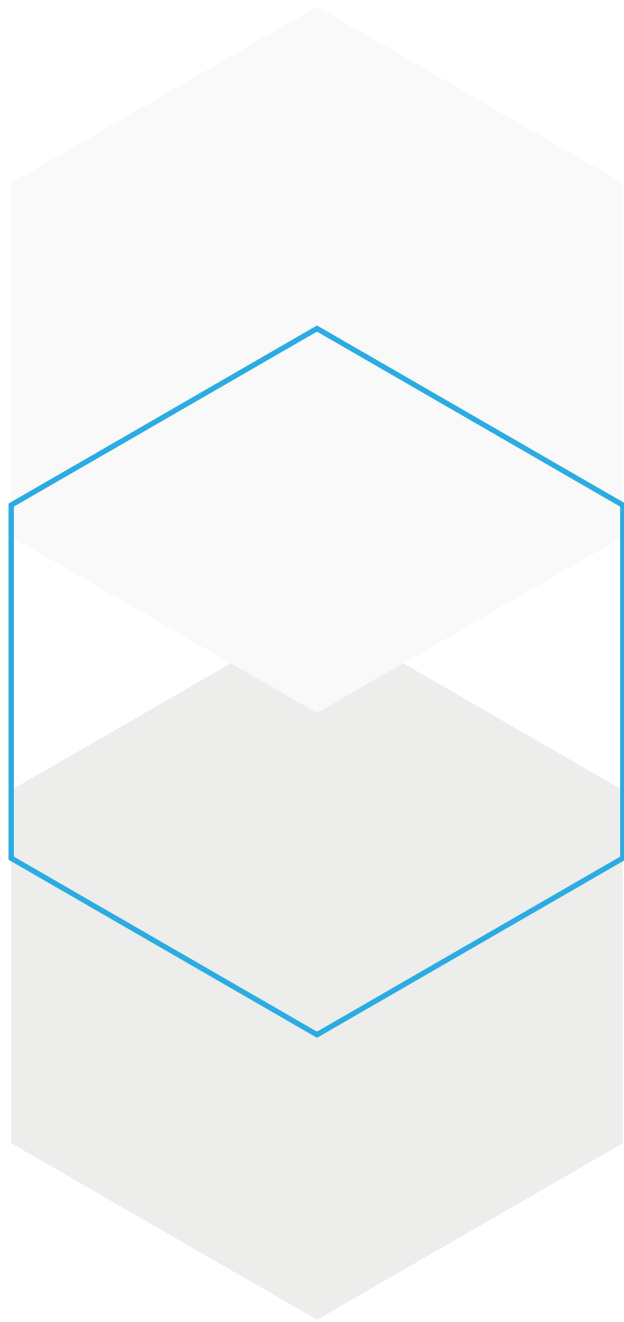
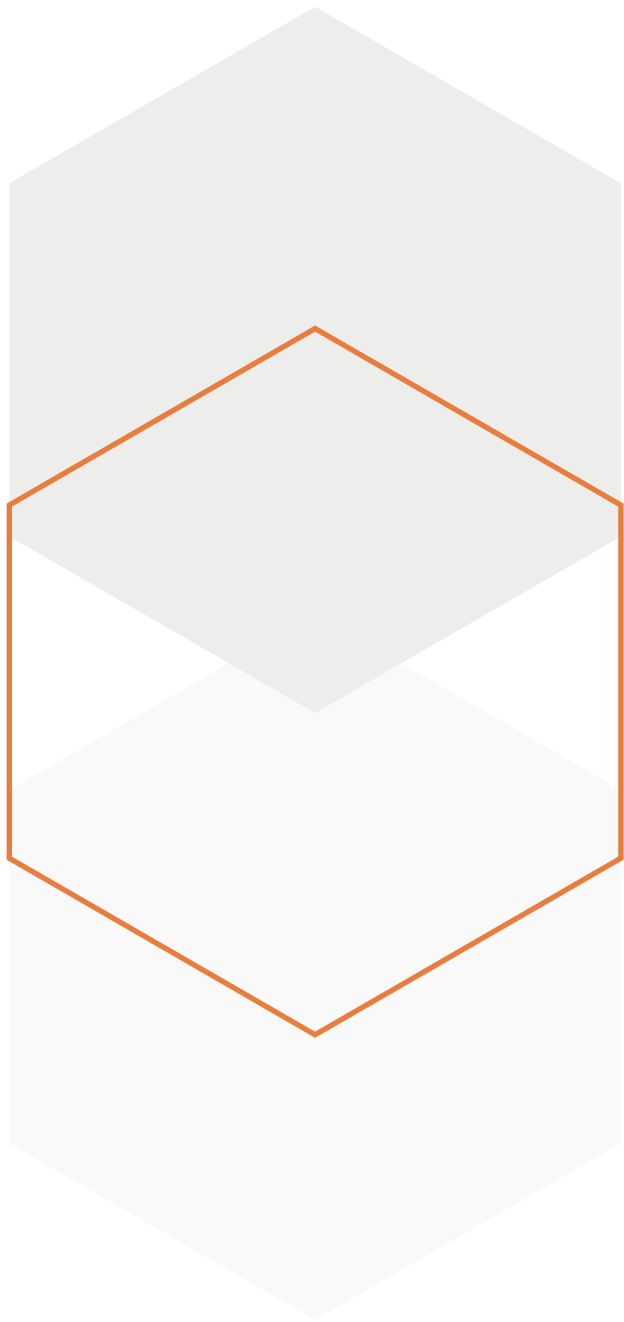


Guía sobre la Integración de la Perspectiva de Género en la Implementación del Protocolo de Montreal





© 2024 Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

ISBN: 978-92-807-4160-5

Número de trabajo: DEL/2645/NA

Esta publicación podrá reproducirse total o parcialmente y en cualquier forma para servicios educativos o sin fines de lucro sin un permiso especial del titular de los derechos de autor, siempre que se haga el reconocimiento de la fuente. El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente agradecerá recibir un ejemplar de cualquier publicación que utilice este trabajo como fuente.

Esta publicación no podrá utilizarse para reventa u otro objeto comercial —de cualquier tipo—, sin el permiso previo por escrito del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Las solicitudes para obtener tal permiso, mediante una declaración del objeto y del grado de reproducción, deberán dirigirse a PNUMA-communication-director@un.org.

Exención de responsabilidad

Las designaciones empleadas en la presentación del material de esta publicación no implican la expresión de ninguna opinión —de ningún tipo— por parte de la Secretaría de las Naciones Unidas, respecto de la situación jurídica de algún país, territorio, ciudad o área ni de sus autoridades, o de la delimitación de sus fronteras o límites.

La mención de una empresa o de un producto comercial en este documento no implica el aval del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente o de los autores. No se permite el uso de información extraída de este documento con fines publicitarios o para propaganda. Los nombres y símbolos de las marcas registradas y de los símbolos se utilizan en formato editorial, sin ninguna intención de violar las leyes de marcas comerciales o de derechos de autor.

Las opiniones expresadas en esta publicación corresponden a los autores, y no reflejan necesariamente las del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Lamentamos cualquier error u omisión involuntarios que se hubieran podido cometer.

© Mapas, fotos e ilustraciones, según se especifiquen

Cita sugerida

Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (2024). Guía sobre integración de la perspectiva de género en la implementación del Protocolo de Montreal.



Reconocimientos

Esta Guía fue desarrollada por el programa AcciónOzono, que forma parte de la División Jurídica del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), que depende del Fondo Multilateral para la implementación del Protocolo de Montreal. El material de esta guía fue investigado y escrito por la Sra. Soma Dutta, con aportes adicionales del programa AcciónOzono del PNUMA y de ONU Mujeres.

Diseño de la Guía: Sra. Dominic Ríos.

Traducción: TP Laura Bechec y TP Horacio R. Dal Dosso.

El proyecto fue gestionado por:

Sra. Elisa Rim, Oficial de Gestión de Programas, PNUMA, AcciónOzono, ORAP
Sra. Anne-Maria K. Fenner, Oficial de Información, AcciónOzono, ORALC
Sra. Nanon Issaratarangkul, Consultora en Comunicación y Difusión

El proyecto fue supervisado por:

Sr. James Curlin, Director, PNUMA, AcciónOzono

El programa AcciónOzono del PNUMA expresa su gratitud a los siguientes revisores y colaboradores por su cooperación:

- Bután**
 - Sra. Kunzang, Directora, Servicios Jurídicos, Secretaría de la Comisión Nacional de Medio Ambiente
 - Sr. Rinzin Kunzang, Oficial de Asuntos Jurídicos, Comisión Nacional de Medio Ambiente
- República Islámica de Irán**
 - Dr. Ebrahim Hajizadeh, Director de la Unidad de Protección de la Capa de Ozono y Director Nacional de Proyectos, Ministerio de Medio Ambiente
 - Sr. Mehdi Bakhshizadeh, Oficial del Ozono, Unidad Nacional del Ozono
 - Sra. Maryam Mirzaei, Jefa de KEDS Co

- Sri Lanka**
 - Sr. AWM. Rifa Wadood, Director de Asuntos Oceánicos, Medio Ambiente y Cambio Climático, Ministerio de Relaciones Exteriores
 - Sra. Modeeka Tilakaratna, Subdirectora, Gestión de Recursos Aéreos y Unidad Nacional del Ozono, Ministerio de Desarrollo y Medio Ambiente de Mahaweli
 - Sra. Sarathanjali Manoharan, Subdirectora, Gestión de Recursos Aéreos y Unidad Nacional del Ozono, Ministerio de Medio Ambiente
 - Sr. Chandra Premasiri, Oficial de Capacitación, UNO

- Camboya**
 - Sr. Pak Sokharavuth, Subdirector General, Dirección General para la protección Medioambiental, Ministerio de Medio Ambiente

- Filipinas**
 - Ing. Vizmindia A. Osorio, Subdirectora a cargo de la Oficina de Gestión Ambiental, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales
 - Sr. Onofre P. Escota, Sección Ozono, Oficina de Gestión Medioambiental, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales
 - Sr. Dave Mabazza, Funcionario de la Oficina de Planeamiento y Monitoreo, Sección Ozono, Oficina de Gestión Medioambiental, Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales

- Samoa**
 - Sra. Tumau Herownna Neru, Oficial Principal del Ozono, Sección Ozono, División Meteorología, Ministerio de Recursos Naturales y Medio Ambiente
 - Sr. Faalavelave Taulapapa, Oficial del Ozono, Unidad Nacional del Ozono, División Meteorología, Mulinuu

- Palau**
 - Sra. Francesca Sungino, Oficial de Sustancias que Agotan la Capa de Ozono, Dirección para la Protección de la Calidad Medioambiental

Chile

- Sra. Lorena Alarcón Reyes, Consultora Unidad Ozono, División de Cambio Climático, Ministerio del Medio Ambiente Gobierno

PNUD

- Sra. Koh Miyaoi, Asesor sobre Cuestiones de Género, Bangkok
- Sra. Manisha Sanghani, Especialista de Programa, Unidad del Protocolo de Montreal/Sustancias Químicas, Naturaleza, Clima y Energía, Oficina para el Apoyo a Políticas y Programas
- Sra. Sriyani Perera, Especialista en Cuestiones de Género
- Sra. Bimali Ameresekere, Especialista en Cuestiones de Género, Sri Lanka
- Sra. Monica Gaba Kapadia, Centro de Coordinación sobre Género, Protocolo de Montreal

ONUDI

- Sra. Bettina Schreck, Oficial (rotativa) de Asuntos de Género, Oficina de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres
- Sra. Valeria Arroyave, División Protocolo de Montreal, Departamento de Medio Ambiente

Banco Mundial

- Sra. Angela Armstrong, Directora de Programa
- Sra. Mary-Ellen Foley, Especialista Medioambiental Sénior
- Sr. Thanavat Junchaya, Ingeniero Medioambiental Sénior

ONU Mujeres

- Sra. Athena Denise Galao, Oficina Regional de Asia Pacífico
- Sra. Maria Holtsberg, Asesora Regional sobre Cuestiones Humanitarias y Reducción de Riesgo de Desastres, Oficina Regional de Asia Pacífico

PNUMA

- Sr. Shaofeng Hu, Excoordinador Regional Sénior del Protocolo de Montreal, AcciónOzono, ORAP
- Sra. Sonja Wagner, Oficial de Gestión de Programas, AcciónOzono, París
- Sr. Ruperto de Jesus, Asistente de Programa, AcciónOzono, París
- Sra. Donnalyn Charles, Coordinador Regional del Protocolo de Montreal, AcciónOzono, ORALC
- Sr. Andrea Ossi-Perretta, Oficial de Gestión del Programas, AcciónOzono, ORAP
- Sra. Vika Rogers, Oficial de Gestión de Programas, AcciónOzono, ORAP
- Sra. Charuwan Tintukasiri, Asistente de Programa, AcciónOzono, ORAP
- Sra. Patcharin Udornpornwirat, Asistente Administrativa, AcciónOzono, ORAP
- Sr. Pipat Poopeerasupong, Oficial de Gestión de Programas, PNUMA
- Sra. Yanelit Ruiz, Asistente Administrativa y de Proyecto del Protocolo de Montreal, Programa de Asistencia para el Cumplimiento
- Sr. Raymond Brandes, Oficial de Gestión de Programas (Género), Unidad de Género y Salvaguardas, División Políticas y Programas
- Sra. Bavelyne Mibei, Oficial Asociada de Género, Unidad de Género y Salvaguardas, División Políticas y Programas

Abreviaturas y acrónimos

AA	Aire Acondicionado	EFTP	Educación y Formación Técnica y Profesional
AI	Agencia de Implementación	EPA	Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos
AIHRA	Instituto Australiano de Refrigeración, Aire Acondicionado y Calefacción	ExCom	Comité Ejecutivo del Fondo Multilateral
AMUMA	Acuerdo Multilateral sobre el Medio Ambiente	FAIAR	Federación de Asociaciones Iberoamericanas de Refrigeración
AREA	Asociación Europea de Aire Acondicionado y Refrigeración	FI	Fortalecimiento Institucional
ASHRAE	Sociedad Americana de Ingenieros en Calefacción, Refrigeración y Aire Acondicionado	FML	Fondo Multilateral para la implementación del Protocolo de Montreal
CAR	Asociación China de Refrigeración	HCFC	Hidroclorofluorocarburo
CESAP	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	HFC	Hidrofluorocarburo
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático	HPMP	Plan de Manejo para la Eliminación de HCFC
CNO	Comité Nacional del Ozono	HVAC&R	Calefacción, Ventilación, Aire Acondicionado y Refrigeración
CTIM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática	IIR	Instituto Internacional de Refrigeración
DESA	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas	INCONTEC	Instituto Colombiano de Normas Técnicas
DRM	Día Mundial de la Refrigeración	INWIC	Red Internacional de Mujeres en Refrigeración
EAC	Europa y Asia Central	IOR	Instituto de Refrigeración del Reino Unido
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas	ISHRAE	Sociedad India de Ingenieros en Calefacción, Refrigeración y Aire Acondicionado
		JSRAE	Sociedad Japonesa de Ingenieros en Refrigeración y Aire Acondicionado

Abreviaturas y acrónimos

MyE	Monitoreo y Evaluación	PAC	Programa de Asistencia para el Cumplimiento (AcciónOzono)
MRVE	Monitoreo, Información, Verificación y Evaluación	PCA	Potencial de Calentamiento Atmosférico
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible	PIC	Países de las Islas del Pacífico
OECD	Organización Para la Cooperación y el Desarrollo Económicos	PIK	Plan de Implementación de la Enmienda de Kigali para la reducción de HFC
OIT	Organización Internacional del Trabajo	PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
ONO	Oficial Nacional del Ozono	PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial	PRP	Preparación de Proyectos
ORA-A	Oficina Regional de África Anglófona	PyME	Pequeñas y Medianas Empresas
ORA-F	Oficina Regional de África Francófona	RAA	Refrigeración y Aire Acondicionado
ORALC	Oficina Regional para América Latina y el Caribe	SAO	Sustancias que Agotan la Capa de Ozono
ORALC AL	Oficina Regional de América Latina y el Caribe, América Latina	U-3ARC	Sindicato de Asociaciones de Actores Africanos en Refrigeración y Aire Acondicionado
ORALC CA	Oficina Regional de América Latina y el Caribe, el Caribe	UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
ORAO	Oficina Regional de Asia, Oeste de Asia	UNDESA	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas
ORAP PIP	Oficina Regional de Asia Pacífico, Países de las Islas del Pacífico	UNO	Unidad Nacional del Ozono
ORAP SA	Oficina Regional de Asia Pacífico, Sur de Asia		
ORAP SEA	Oficina Regional de Asia Pacífico, Sudeste de Asia		



Tabla de Contenidos

RECONOCIMIENTOS	iv
PREFACIO	x
1. INTRODUCCIÓN	12
1.1 RESUMEN DE LA GUÍA SOBRE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE MONTREAL	14
1.2 RECORRIDO DE LA GUÍA	15
1.3 A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA	16
2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE MONTREAL	17
2.1 IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: EL CONTEXTO GLOBAL	17
2.2 EL PROTOCOLO DE MONTREAL, LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	19
2.3 MARCO CONCEPTUAL Y DEFINICIONES	20
2.4 EL CONCEPTO DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	21
2.5 POLÍTICA OPERACIONAL SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA PROYECTOS APOYADOS POR EL FONDO MULTILATERAL	24
2.6 COMPROMISO DEL PNUMA PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO MEDIANTE EL PROTOCOLO DE MONTREAL	25
3. LAS CUESTIONES DE GÉNERO Y EL PROTOCOLO DE MONTREAL	26
3.1 DESAFÍOS AL APLICAR ENFOQUES QUE TENGAN EN CUENTA LAS CUESTIONES DE GÉNERO	38
4. PUNTOS DE PARTIDA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE MONTREAL: INTERVENCIONES PROGRAMÁTICAS	39
4.1 INTERVENCIONES INSTITUCIONALES Y PROGRAMÁTICAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES MEDIANTE LAS ACTIVIDADES DEL PROTOCOLO DE MONTREAL	41
4.1.1 RESULTADO 1: MÁS OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES QUE CONFORMAN LA FUERZA LABORAL DEL SECTOR DE RAA, COMO EMPLEADAS Y LÍDERES	42

4.1.2	RESULTADO 2: MEJOR ENTENDIMIENTO Y MAYOR COMPROMISO RESPECTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ENTRE LOS GRUPOS DE INTERÉS INVOLUCRADOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO	54
4.1.3	RESULTADO 3: MAYOR CONCIENTIZACIÓN E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE LAS MUJERES QUE SON USUARIAS FINALES DE APARATOS DE REFRIGERACIÓN Y ENFRIAMIENTO	57
4.1.4	RESULTADO 4: MAYOR INTERÉS Y MEJORES HABILIDADES ENTRE LAS MUJERES PARA INGRESAR EN EL SECTOR DE RAA	61
5.	MEDIDAS INSTITUCIONALES PARA FORTALECER LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	66
5.1	FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	66
	EQUIPO PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	66
	CONTRATACIÓN DE PERSONAL	67
	DESARROLLO DE CAPACIDADES SOBRE GÉNERO	67
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL	67
5.2	PROCEDIMIENTOS OPERACIONALES DENTRO DE LOS PROYECTOS Y DE LAS ACTIVIDADES DEL PROTOCOLO DE MONTREAL	68
6.	INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE MONTREAL EN SRI LANKA Y CHILE: EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS	74
6.1	CHILE	74
6.1.1	ANTECEDENTES	74
6.1.2	HALLAZGOS TRAS EL ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO DEL SECTOR DE RAA Y PLANIFICACIÓN DE ACCIONES	75
6.1.3	MEDIDAS INTEGRADAS EN LA ÉTAPA III DEL <i>HPMP</i> PARA FORTALECER LAS DIMENSIONES DE GÉNERO	76
6.2	SRI LANKA	77
6.2.1	ANTECEDENTES	77
6.2.2	HALLAZGOS TRAS EL ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO	78
6.2.3	MEDIDAS INTEGRADAS EN LA ÉTAPA II PARA FORTALECER LAS DIMENSIONES DE GÉNERO	79
7.	CONCLUSIONES	80
	ANEXO 1. REFERENCIAS	81
	ANEXO 2. REFERENCIAS ADICIONALES	83

Prefacio

Empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género es decisivo para lograr el desarrollo sostenible, tal como se enuncia en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de las Naciones Unidas. Para asegurar que las sociedades sean saludables, productivas e igualitarias y para lograr el crecimiento económico, es necesaria la plena participación y contribución de las mujeres. Las Partes del Protocolo de Montreal y el Fondo Multilateral cumplen una función importante para hacer que esta aspiración se convierta en una realidad, mediante la aplicación sistemática de la integración de la perspectiva de género en su trabajo en marcha. El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y el Fondo Multilateral apoya tales acciones, mediante políticas específicas de integración de la perspectiva de género y acciones asociadas.

La implementación del Protocolo de Montreal ofrece una miríada de oportunidades para la promoción de la igualdad de género. La histórica subrepresentación de las mujeres en el sector de aduana y de refrigeración y aire acondicionado puede cambiarse. A las mujeres se las puede alentar y asistir para que participen en las actividades del Protocolo de Montreal. Los modelos de rol pueden presentarse para inspirar a las mujeres y niñas, y a las jóvenes se las puede motivar y asistir para que estudien las profesiones relacionadas con el Protocolo de Montreal. A las profesionales actuales se las puede motivar para que sigan una carrera, que desarrollen sus capacidades en el sector de refrigeración y aire acondicionado (RAA) y que tomen el liderazgo en los procesos de programación ambiental, toma de decisiones y gobernanza.

En su calidad de Agencia de Implementación del Fondo Multilateral, el programa AcciónOzono del PNUMA desarrolló su propio Plan interno de integración de la perspectiva de género, que sintetiza el camino para institucionalizar e integrar sistemáticamente las cuestiones relativas a la perspectiva de género en su propio trabajo y en sus procesos. Esto incluye establecer objetivos e indicadores que tengan en cuenta las cuestiones de género, asignar recursos financieros y humanos, para

reflejar las necesidades específicas de mujeres y hombres, organizar actividades y talleres de capacitación y designar a personas específicas para que brinden asesoramiento sobre igualdad de género en las políticas ambientales. Parte del plan del programa AcciónOzono incluye desarrollar y difundir publicaciones que apoyen a los Funcionarios Nacionales del Ozono, para tratar las cuestiones de género en su propio trabajo.

AcciónOzono, en consulta con ONU Mujeres y una experta en género, ha desarrollado esta *Guía sobre integración de la perspectiva de género en la implementación del Protocolo de Montreal*, para promover la agenda sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, mediante la organización de actividades del Protocolo de Montreal. La Guía está diseñada para asistir a los Oficiales Nacionales del Ozono para tratar asuntos de género en su trabajo y sus operaciones de todos los días.

Esta publicación no es prescriptiva ni integral. Brinda ideas, una guía y ejemplos con el objeto de darle al lector un panorama de lo que podría ser posible. Es responsabilidad de los Oficiales Nacionales del Ozono decidir qué tipo de acciones son las más apropiadas para su país, en función de su exclusivo contexto nacional. El programa AcciónOzono del PNUMA espera que esta publicación los motive a leer y que los inspire a tomar acciones sobre integración de género. Ninguna acción es demasiado pequeña. Recuerden que un viaje largo comienza dando el primer paso.

James Curlin
Director del programa AcciónOzono



1. Introducción

La integración de la perspectiva de género en la implementación del Protocolo de Montreal sobre Sustancias que Agotan la Capa de Ozono (Protocolo de Montreal), que es un tratado internacional firmado y adoptado en 1987, está alineada con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible —que reconoce claramente la relación entre la protección del medio ambiente y la igualdad de género— y con el mandato que tiene la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 establece que la «Igualdad de género no es solamente un derecho humano básico, sino un fundamento necesario para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Por lo tanto, brindar a las mujeres y niñas un acceso igualitario a la educación, a la atención de la salud, a un trabajo decente y a la representación en los procesos de toma de decisiones económicas y políticas estimulará el desarrollo de economías sostenibles y beneficiará a las sociedades y a la humanidad en general».

Promover la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas contribuye de manera decisiva a la aceleración del desarrollo sostenible, guiado por el Protocolo de Montreal. Como uno de los hitos de los Acuerdos Multilaterales sobre Medio Ambiente (AMUMA), el Protocolo de Montreal regula la producción y el consumo de 114 sustancias químicas producidas por el hombre, que incluyen las sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) y los hidrofluorocarburos (HFC), que se están eliminando de manera gradual y con diferentes cronogramas para los países desarrollados y en desarrollo («países del Artículo 5»). Según este tratado, todas las partes tienen responsabilidades específicas respecto de las sustancias controladas; incluso, aquellas relacionadas con los cronogramas de eliminación/reducción, el control del comercio con los países que no son Partes, el reporte anual de datos y la implementación de sistemas nacionales de otorgamiento de licencias para controlar las importaciones y exportaciones.

A finales del año 2019, el Comité Ejecutivo (ExCom) del Fondo Multilateral (FML) para la implementación del Protocolo de Montreal aprobó su *Política operacional sobre la integración de la perspectiva de género* y afirmó la importancia de la integración de la perspectiva de género en los proyectos apoyados por el FML. La política de género de la ONU, que incluye la del

Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la política operacional del FML, se está aplicando a los proyectos, las reuniones y las actividades. A pesar de las acciones, las funciones de las mujeres en el sector de la refrigeración y aire acondicionado (RAA) —en especial, en el campo técnico— están subrepresentadas. Al mismo tiempo, hay una necesidad de fortalecer la recopilación y el reporte de información importante sobre género en los proyectos y las actividades del FML.

El PNUMA es una de las cuatro Agencias de Implementación (AI) del FML para la ejecución del Protocolo de Montreal. Bajo la supervisión del programa AcciónOzono del PNUMA, el Programa de Asistencia para el Cumplimiento (PAC) ayuda a las Unidades Nacionales del Ozono (UNO) para que puedan cumplir el Protocolo de Montreal y sus Enmiendas a nivel nacional. Dado que la implementación del Protocolo de Montreal es —en última instancia— responsabilidad de los gobiernos nacionales, se han establecido UNO dentro de las estructuras gubernamentales de cada país. Las UNO son responsables de implementar los proyectos de Fortalecimiento Institucional (FI), los Planes de Eliminación de HCFC (*HPMP*), los Planes de Implementación de la Enmienda de Kigali para la eliminación de los HFC (PIK), los proyectos de conversión y otras actividades de apoyo. Las UNO están organizadas en 10 redes regionales o subregionales, que forman la estructura troncal de una red mundial de ozono y que constituyen un mecanismo para el desarrollo de capacidades del FML. En su carácter de agencia de implementación del FML, el programa AcciónOzono de la División de Derecho del PNUMA promueve la integración de la perspectiva de género en línea con la política general de la ONU, y aplica específicamente la Política y Estrategia del PNUMA para la Igualdad de género y el Medio Ambiente y la Política Operacional del Fondo Multilateral sobre la integración de la perspectiva de género para los proyectos apoyados por el FML.



03



1.1. Resumen de la Guía sobre integración de la perspectiva de género en la implementación del Protocolo de Montreal

La implementación del Protocolo de Montreal ofrece oportunidades para la igualdad de género de diferentes maneras; por ejemplo, alentando a las mujeres a seguir una carrera en el sector de RAA, de modo que puedan desempeñar funciones de liderazgo en los procesos de gobernanza medioambiental, lo cual contribuye a la igualdad de género y empodera a todas las mujeres y niñas (ODS 5, metas 5.1 y 5.5).



© Maelinta Linea, Solomon Islands



Esta *Guía sobre la integración de la perspectiva de género en la implementación del Protocolo de Montreal* (en adelante, la *Guía*) se ha diseñado para ayudar a avanzar en la agenda de igualdad de género y de empoderamiento de las mujeres, en el marco de la aplicación del Protocolo de Montreal —mediante el trabajo de las UNO, y a partir de las cuestiones de los grupos de interés nacionales relativas a la integración de la perspectiva de género— en sus trabajos y actividades diarios. La *Guía* describe las cuestiones y los desafíos existentes para lograr la igualdad de género a través de las actividades del Protocolo de Montreal e identifica oportunidades para la integración de la perspectiva de género, según la implementación del Protocolo de Montreal, junto con los ejemplos y las buenas prácticas de varios países.

La *guía* se ha desarrollado mediante un proceso iterativo que incluyó una revisión de documentos relacionados con el FML —a nivel global y de cada país—, que incluyen propuestas seleccionadas de proyectos del FML, programas de trabajo e informes de progreso, informes de evaluación y documentos relacionados, consultas con UNO seleccionadas y cuatro agencias de implementación, una encuesta con cuestionario que comprende 29 UNO, de las cuales se obtuvo información adicional acerca de los logros y desafíos relacionados con las cuestiones de género.

IGUALDAD DE GÉNERO

META 5.1

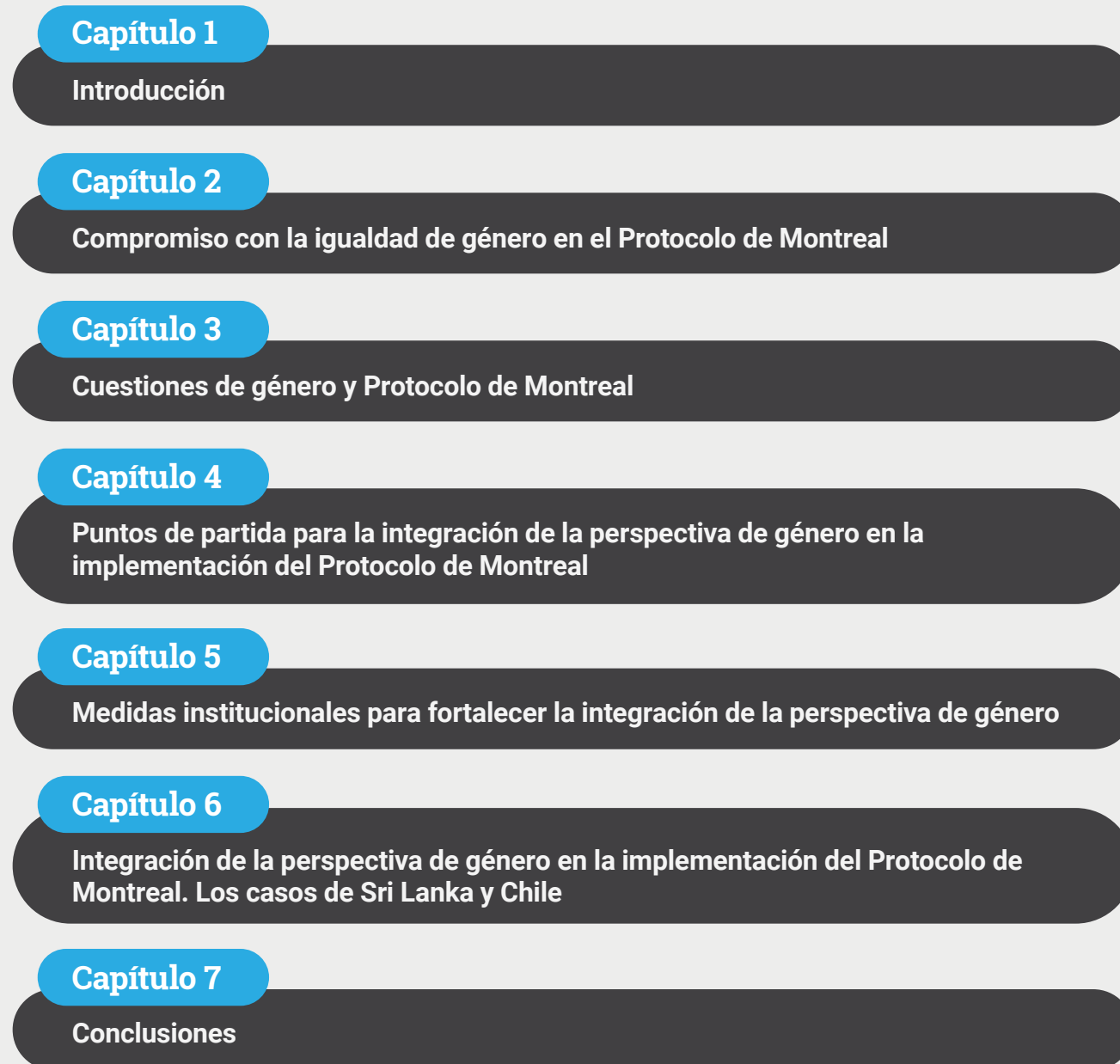
Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

META 5.5

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de decisión, en la vida política, económica y pública

Figura 1. ODS 5. Igualdad de género

1.2 Recorrido de la guía



La guía comienza con un panorama general del contexto global sobre igualdad de género, los conceptos relativos al género y el compromiso con el tema según el Protocolo de Montreal.

A esto le sigue una sinopsis de la importancia de las cuestiones de género en la implementación del Protocolo, ejemplos de las acciones tomadas por diferentes UNO y sus respectivos gobiernos y los desafíos que enfrentan al hacerlo. Sobre la base de esta evaluación, y tomadas de las buenas prácticas, se proponen sugerencias sobre acciones programáticas (externas) y puntos de partida posibles para mejorar la igualdad de género, mediante actividades relacionadas con el Protocolo. Esto está complementado con un conjunto de medidas institucionales sugeridas (internas) que puede emprender el PNUMA, para fortalecer los procesos y las capacidades para resolver las cuestiones de igualdad de género. Por último, se presentan casos de estudio de dos países (Sri Lanka y Chile), que han hecho un buen progreso en este contexto.



Figura 2. Esquema de la Guía

1.3. A quién está dirigida

Esta guía tiene como objetivo ser un documento práctico para ayudar al personal de las UNO y de las aduanas, a los oficiales encargados de hacer cumplir la ley, los grupos de interés del sector de RAA y a las empresas o los asociados de proyectos de inversión, para que puedan identificar medios de acceso a las cuestiones de integración de género en su trabajo diario de desarrollar estrategias, políticas, proyectos y actividades relacionados con el cumplimiento, gestionando la implementación de regulaciones nacionales, el reporte de datos y trabajando con instituciones nacionales e internacionales. La guía incluye: actividades relacionadas con los *HPMP*, los proyectos de fortalecimiento institucional, los PIK, la conversión industrial o los proyectos de inversión, las actividades de comunicación y difusión pública para la concientización, y busca facilitar el trabajo con las políticas y regulaciones sobre los objetivos de cumplimiento relativos a las SAO/los HFC.



La guía tiene como objetivo aumentar el nivel de concientización de los grupos de interés claves, que incluyen:

- 1 Los ministerios o departamentos gubernamentales correspondientes. Por ejemplo: medio ambiente, comercio, industria, aduana, aplicación de la ley, oficina de normas, educación, trabajo, asuntos de la mujer.
- 2 Universidades, escuelas de Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) y otras instituciones de enseñanza.
- 3 Comerciantes y proveedores de SAO/HFC. Por ejemplo: importadores, exportadores, distribuidores.
- 4 Empresas que utilizan SAO/HFC. Por ejemplo: importadores, exportadores y fabricantes de equipos de refrigeración, espumas y sistemas de aire acondicionado.
- 5 Técnicos de RAA que prestan servicios para sistemas de refrigeración y de aire acondicionado y que utilizan equipos que funcionan a base de SAO/HFC.
- 6 Usuarios finales. Por ejemplo: público general, pequeñas y medianas empresas, edificios comerciales y residenciales en los que se utilizan sistemas de aire acondicionado de gran tamaño.
- 7 Empresas que proveen alternativas a las SAO/ los HFC y de servicio, así como usuarios finales de alternativas a las SAO/ HFC.

2. Compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la implementación del Protocolo de Montreal



2.1. Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres: el contexto global

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres constituyen un prerrequisito para el desarrollo sostenible y un factor clave para este. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible enfatiza que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son un objetivo en sí mismo y, al mismo tiempo, atraviesan todos los ODS (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente [PNUMA] y ONU Mujeres 2020). Además, establece: «...las Partes deberían considerar los imperativos de una transición justa de la fuerza laboral y la creación de trabajo decente y empleos de calidad...» (Naciones Unidas [ONU] 2015). Un principio fundamental de la Agenda 2030 es que “nadie se quede atrás”, lo que significa que se requiere una transformación de sistemas profundamente enraizados. Se trata de estructuras económicas, sociales, políticas y de gobernanza y de modelos de negocios en todos los niveles, locales y globales, y de que el desarrollo debe beneficiar a todos y enfocarse en las poblaciones vulnerables y marginadas

(Departamento de Asuntos Económicos y Asuntos Sociales de las Naciones Unidas [DESA]).

Por lo tanto, lograr un desarrollo sostenible requiere reconocer las contribuciones de las mujeres —que constituyen la mitad de la población mundial—, asegurando su participación significativa en decisiones que afectan sus vidas y sus comunidades y beneficios equitativos tanto para mujeres como para hombres. El énfasis que la Agenda 2030 le pone a la relación entre una transición neta cero y el empoderamiento de las mujeres tiene una importancia particular. En ella se resalta la integración de la perspectiva de género como un elemento del programa que es decisivo y sistemático para su implementación. Las mujeres deben gozar de un acceso igualitario a una educación de calidad, recursos económicos y participación política, así como también a iguales oportunidades con respecto a los hombres en lo que concierne al empleo, el liderazgo y la toma de decisiones en todos los niveles (ONU 2015).



El compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres ha pasado a ser obligatorio a escala global. Se han tomado muchas decisiones intergubernamentales y se han adoptado una gran cantidad de políticas, estrategias y programas. La mayor parte de los países incluyeron mandatos explícitos sobre políticas, han establecido ministerios específicos u otras organizaciones gubernamentales, a las que les asignaron la responsabilidad de fomentar la igualdad de género, y leyes sancionadas para defender los derechos de las mujeres y para favorecer su situación dentro de sus gobiernos y la sociedad.

A pesar de estos esfuerzos, sigue habiendo disparidad entre los géneros. En la mayor parte de las sociedades, las inequidades entre géneros están todavía profundamente enraizadas. Esto significa que las mujeres sufren la falta de acceso a un trabajo decente y se enfrentan a la segregación ocupacional y a las brechas salariales por cuestiones de género. Algunas de las brechas persistentes son las siguientes (ONU Mujeres 2022):

49
países que todavía carecen de leyes que protejan a las mujeres de la violencia doméstica

Muchos países siguen teniendo leyes que son discriminatorias respecto de las mujeres. Hay 49 países que todavía carecen de leyes que protejan a las mujeres de la violencia doméstica, mientras que 39, prohíben derechos de herencia igualitarios para hijas e hijos. En la actualidad, la violencia de género sigue siendo una de las violaciones a los derechos humanos más perversas del mundo.

2,6x
Las mujeres llevan a cabo 2,6 veces más cuidados no pagos y tareas domésticas que el hombre

Las mujeres llevan a cabo 2,6 veces más cuidados no pagos y tareas domésticas que el hombre. Si bien las familias, las sociedades y las economías dependen de este trabajo, para las mujeres significa ingresos más bajos y menos tiempo para involucrarse en actividades no relacionadas con el trabajo.

63%
es la tasa de participación de la fuerza laboral de las mujeres

La brecha de género en la participación económica ha cambiado un poco en los últimos 20 años. Mundialmente, la tasa de participación de la fuerza laboral de las mujeres (para mujeres de entre 25–54 años) es del 63%, comparada con el 94% que les corresponde a los hombres (ONU Mujeres 2018). En la región de Asia Pacífico, solo el 50% de las mujeres que conforman la población en edad laboral son económicamente activas, si se comparan con el 84% que les corresponde a los hombres. Cerca del 64% de las mujeres que trabajan en la región tienen un empleo informal (Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico [CESAP]). Además, las mujeres ganan un 23% menos que los hombres (ONU Mujeres 2018).

23.7%
bancas parlamentarias ocupadas por mujeres

Si bien más mujeres han pasado a ocupar cargos políticos en los últimos años —incluso, mediante el uso de cupos especiales—, todavía tienen un mero 23,7% de las bancas parlamentarias, muy lejos de la paridad. La situación no es mucho mejor en el sector privado en el que, a nivel global, las mujeres ocupan menos de un tercio de los puestos de gestión de nivel sénior y medio.



© RDNE Stock project, Pexels

2.2 El Protocolo de Montreal, la igualdad de género y los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Además de la restauración de la capa de ozono para proteger la salud y la subsistencia humanas, el Protocolo de Montreal presenta el potencial de tener otras ganancias sociales tales como: reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, innovación en la industria, creación de empleo, uso más eficiente de la energía y su contribución a la igualdad de género. En la figura 3, se destacan algunas relaciones potenciales entre el Protocolo y los resultados de la igualdad de género de varios de los ODS.

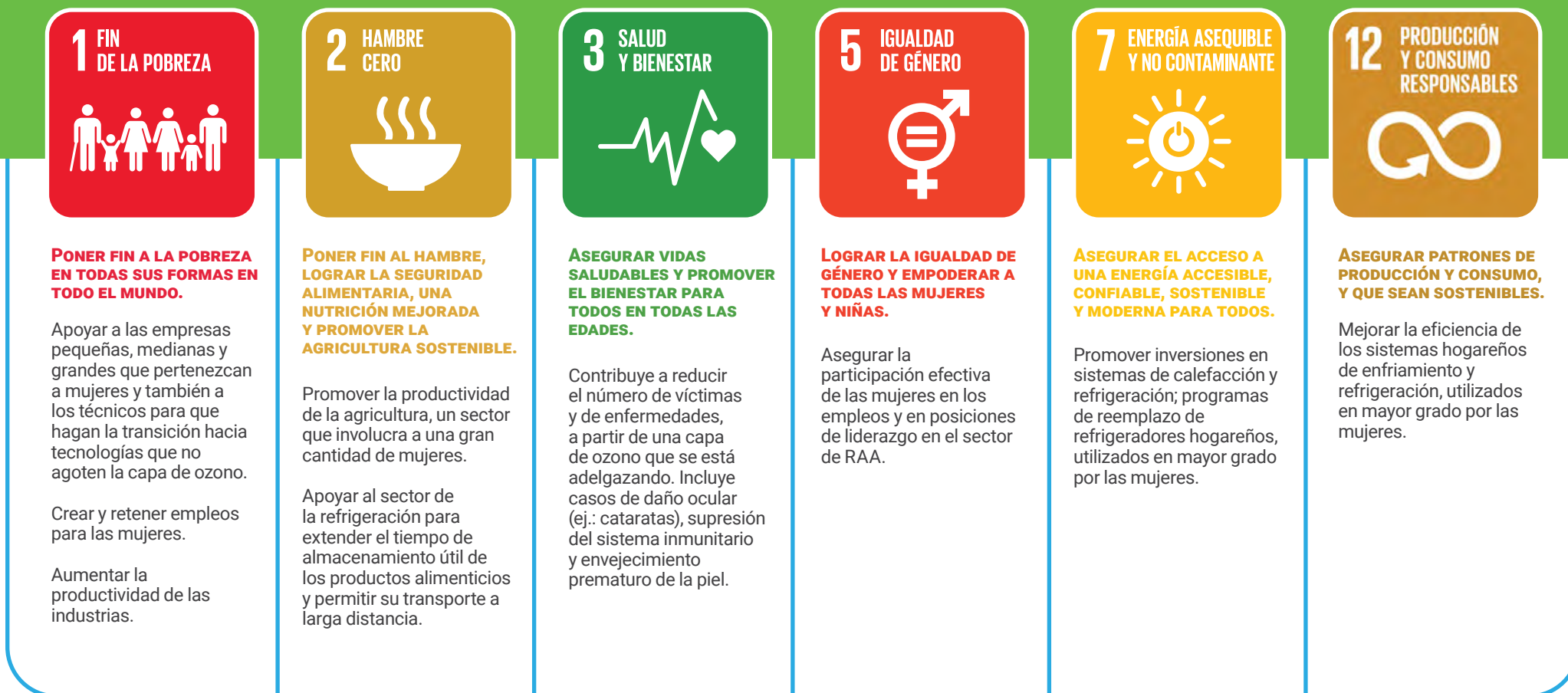


Figura 3. Contribución Potencial del Protocolo de Montreal a los Resultados en la igualdad de género en los ODS

2.3 Marco conceptual y definiciones

USO CORRECTO DE LOS TÉRMINOS



Las definiciones de 'género' y 'sexo' son distintivas.

Género se utiliza para describir las diferencias socialmente construidas entre mujeres y hombres, mientras que **sexo** se utiliza para describir los rasgos universalmente biológicos de las mujeres y de los hombres. Las **Cuestiones de género** tienen que ver con cuestiones basadas en el género y/o en el sexo. Los términos "género" y "mujeres" no son sinónimos.

Las definiciones de 'igualdad de género' y de 'equidad de género' son distintivas.



«La **Igualdad de género** se refiere a iguales derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres, hombres, niñas y niños. Igualdad no implica similitud, sino que los derechos de las mujeres y de los hombres no dependan del género con el que ellos nacieron. Igualdad de género implica que los intereses, las necesidades y prioridades de todos los géneros se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos. Igualdad de género no es una cuestión de las mujeres, pero debería concernir e involucrar plenamente a todos los géneros y, a su vez, reconocer que ni todas las mujeres ni todos los hombres conforman un grupo homogéneo». (ONU Mujeres, sin fecha).



La **Equidad de género** se refiere a una distribución razonable y justa de responsabilidades y beneficios para mujeres y hombres. Es posible que se necesiten medidas para compensar las desventajas previas o actuales que limitan sus responsabilidades y beneficios.



Las **Normas de género** establecen las normas esperadas sobre cómo deberían conducirse las mujeres y los hombres. Estas normas tienden a estar internalizadas en las etapas tempranas de la vida, conduciendo a una conformación generalizada de la socialización del género y a la manifestación del estereotipo.



El **Empoderamiento de las mujeres** se refiere al proceso mediante el cual las mujeres obtienen su poder y control mediante la participación política y las oportunidades de liderazgo. Para estar empoderadas, las mujeres deberán tener iguales capacidades, así como también igual acceso a las oportunidades para ejercer sus derechos, aprovechar sus potenciales, desarrollar seguridad y tener la libertad de elegir, de modo que puedan manejar situaciones de discriminación e inequidad.



El **Trabajo de cuidado no remunerado** se refiere a las actividades diarias familiares y al cuidado para mantener la vida y la salud. Estas tareas son predominantemente llevadas a cabo por las mujeres en forma gratuita.

2.4 El concepto de la integración de la perspectiva de género

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres (Beijín, 1995), se resaltó el concepto y la importancia de la integración de la perspectiva de género. Las resoluciones, las políticas y los programas de las Naciones Unidas –incluso, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible– han reafirmado el compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas mediante la integración de la perspectiva de género.

La integración de la perspectiva de género se define como «el proceso de evaluar las implicancias que cualquier acción planeada tiene tanto para mujeres como para hombres, y esto incluye las leyes, las políticas o los programas, en todas las áreas y en todos los niveles... Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias tanto de mujeres como de hombres una dimensión integral del diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de todas las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que ambos se beneficien de igual manera y que no se perpetúe la desigualdad» (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas [ECOSOC], Resolución 1997/2). Percibiendo a las mujeres y a los hombres como actores y beneficiarios, e implementado durante todo el ciclo programático, el objetivo de la integración de la perspectiva de género es lograr la igualdad de género, a través del empoderamiento de las mujeres.

En general, se necesitan adoptar cuatro capas de procesos de programación para integrar eficazmente la perspectiva de género y la sostenibilidad:

PRIMERA CAPA:

diseñar políticas y leyes nacionales, tomando en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y niñas durante sus vidas.

SEGUNDA CAPA:

asignar presupuestos para políticas, leyes y sistemas de monitoreo para la rendición de cuentas.

TERCERA CAPA:

mejorar las capacidades y aptitudes de los proveedores de servicio.

CUARTA CAPA:

aumentar el nivel de concientización sobre los derechos de las mujeres entre mujeres y organizaciones de mujeres, de modo que sean consideradas como actores en igualdad de condiciones en la toma de decisiones.





A nivel programático:

- Recopilar datos desglosados sobre sexo, que revelen las diferencias cuantificables entre mujeres y hombres en relación con la pobreza, los ingresos, la educación y los niveles de participación, entre otros, y que ayuden a entender mejor el contexto.
- Hacer un análisis de género que informe la programación. El análisis de género ayuda a entender cómo y por qué las mujeres y los hombres llevan a cabo sus funciones y responsabilidades de manera diferentes.
- Consultar tanto con mujeres como con hombres durante el ciclo del programa, de modo que puedan identificarse y responderse necesidades y prioridades específicas.
- Asegurar que los objetivos y los indicadores de los proyectos tengan en cuenta los cambios y beneficios tanto para mujeres como para hombres.
- Establecer mecanismos de rendición de cuentas para facilitar la promoción de la igualdad de género.



A nivel institucional:

- Desarrollar capacidades y el conocimiento especializado dentro de las organizaciones, para entender e implementar la igualdad de género y los principios de empoderamiento de las mujeres.
- Asignar recursos financieros y humanos para apoyar las acciones de integración de la perspectiva de género.
- Entender el contexto político, la situación de los países, las leyes y las políticas y las normas sociales.
- Organizar acciones de apoyo para la integración de la perspectiva de género, tales como designar una unidad de género o centros de coordinación para cuestiones de género.
- Establecer asociaciones con un amplio rango de diferentes sectores y grupos de interés, tales como organizaciones de mujeres para la implementación de programas.



© Christina @wocintechchat.com, Unsplash





© Christina @woictechchat.com, Unsplash

Además de las acciones antes mencionadas, se ha comprobado la eficacia de un método de seguimiento múltiple, que combina enfoques que se centran en el género y en la integración. En términos generales, estas acciones combinan los siguientes enfoques:

Intervenciones específicas de género (también denominado **enfoque acomodaticio de género**), que reconocen y responden a las necesidades y realidades prácticas específicas de las mujeres —y de los hombres—, basadas en sus actuales roles y responsabilidades. Tienen como objetivo a un grupo específico —en general, mujeres y niñas— y apuntan a cambiar o a influir sobre las políticas de integración, las iniciativas de los sectores y los sistemas gubernamentales actuales.

Enfoques integrados de género (también denominados **enfoques transformadores del género**), que desafían la naturaleza de la relación de poder condicionada por el género entre mujeres y hombres, y conducen a una transformación de la división del trabajo en función del género. También apuntan a cambiar las normas y relaciones de género entre mujeres y hombres, para promover relaciones más equitativas entre ellos y un entorno socialmente propicio.

Tabla 1. Intervenciones centradas en el género y enfoques integrados de género

Intervenciones específicas de género

Tipo de intervención: las intervenciones tienen como objetivo específico a mujeres y niñas.

Intervenciones directas: movilizarse para obtener subsidios, apoyo y provisión de servicios, basándose en necesidades específicas identificadas.

Medidas a corto plazo: medidas progresivas, transitorias y /o preparatorias, tales como campañas en los medios.

Enfoques integrados de género

Tipo de intervención: los programas y las funciones integran las perspectivas de género.

Intervenciones indirectas: recopilación de evidencia, investigación, diálogo sobre políticas, organización de instituciones y coaliciones, desarrollo de capacidades y reformas organizacionales.

Medidas a largo plazo: tienen como objetivo los cambios sistémicos, cambios de comportamiento y sociales, seguidos por normas sociales y transformación.

2.5 Política operacional sobre la integración de la perspectiva de género para proyectos apoyados por el Fondo Multilateral

En 2019, en su 84.ª reunión, el Comité Ejecutivo del FML aprobó la Política Operacional sobre la Integración de la perspectiva de género para los Proyectos apoyados por el Fondo (Decisión 84/92). Según esta decisión, se establece que la implementación de la política será una «...decisión compartida entre el Comité Ejecutivo, la Secretaría del Fondo Multilateral, las agencias bilaterales y de implementación y las Unidades Nacionales de Ozono de los países del Artículo 5».

La Política está diseñada para asegurar que las políticas de género existentes de las agencias de implementación que dependen del FML se implementen sistemáticamente y se complementen cuando corresponda. En los proyectos apoyados por el FML, los principios rectores de la integración de la perspectiva de género incluyen:

- Apoyar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de estrategias, políticas, procedimientos, directrices y criterios, en línea con las políticas de género de las agencias de implementación.
- Aplicar un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género a la hora de diseñar e implementar los proyectos.
- Identificar medios de acceso para promover la integración de la perspectiva de género.
- Mejorar el reporte de información, el monitoreo y los sistemas de evaluación que hacen el seguimiento e informar los progresos y resultados de las iniciativas de integración de la perspectiva de género.

Las reuniones posteriores —incluso, la reunión del Comité Ejecutivo de junio de 2022— han enfatizado además la importancia de la integración de la perspectiva de género en el Protocolo de Montreal, alentando a las agencias bilaterales y de implementación a continuar asegurando que la política operacional de la integración de la perspectiva de género del FML se aplique a todos los proyectos del Protocolo, y a aplicar, cuando corresponda, los indicadores de género y las listas de control para facilitar el reporte de la información (PNUMA 2022a).

En consecuencia, se han identificado tres áreas prioritarias para tomar acción:

1

Área 1: desarrollar herramientas para facilitar la integración de la perspectiva de género en los procesos de revisión/aprobación y en el reporte de información, el monitoreo y los sistemas de evaluación del Fondo Multilateral; incluso, en el seguimiento y el reporte de las actividades y los resultados de la integración de la perspectiva de género, basándose en la recopilación de datos desglosados por sexo, cuando sea posible, y en el reporte de cualquier observación hecha durante el ciclo del proyecto, relacionado con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y/o los posibles impactos o consecuencias para el género.

2

Área 2: analizar y resolver las cuestiones relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de manera sistemática en todos los proyectos preparados para la eliminación y reducción de sustancias controladas para los países del Artículo 5, en todas las fases de ciclo del proyecto.

3

Área 3: organizar programas para el desarrollo de capacidades, capacitaciones y actividades para los socios de las agencias bilaterales y de implementación y para los países del Artículo 5, para facilitar la integración de la perspectiva de género y utilizar eficazmente puntos de partida estratégicamente identificados, para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los proyectos financiados por el FML.



Inger Andersen

Subsecretaria General de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva del PNUMA

2.6 Compromiso del PNUMA para promover la igualdad de género mediante el Protocolo de Montreal

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se reconocen como una prioridad transversal en todos los aspectos del trabajo del PNUMA. La Política y Estrategia Ambiental del PNUMA (2017) le permiten a la organización defender la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en colaboración con sus organizaciones de desarrollo asociadas, de manera coherente y coordinada. La estrategia asegura que la programación ambiental incorpore el análisis de género que refleje las opiniones, el conocimiento y la experiencia de las mujeres. A la hora de establecer la agenda, tanto a las mujeres como a los hombres se les da la misma oportunidad (PNUMA 2022b).

La estrategia de género del PNUMA reconoce que las mujeres y los hombres se relacionan con el medio ambiente de diferentes maneras, y que los cambios ambientales tienen diferentes impactos en sus vidas. Las mujeres cumplen una función decisiva en el sustento de las comunidades y en la gestión de recursos naturales, pero generalmente sus contribuciones se subestiman y no se tienen en cuenta. Al considerar estas cuestiones dentro del marco del Protocolo de Montreal, AcciónOzono se compromete a promover activamente la participación y contribución de las mujeres en todas las actividades de capacitación y en los programas de desarrollo de capacidades, y a empoderarlas para que sigan carreras en el sector de RAA. La integración de la perspectiva de género también se refleja en la Estrategia PAC de AcciónOzono 2021–2023, a la que incluso deberán conformarse los países del Artículo 5 (PNUMA 2020a). En marzo de 2022, AcciónOzono puso en marcha su propio plan de integración de la perspectiva de género, que presenta un enfoque integral para su propio trabajo, el cual abarca acciones tanto institucionales (internas) como programáticas (externas).

3. Las cuestiones de género y el Protocolo de Montreal



© OzonAction

Las condiciones ambientales impactan de manera diferente en mujeres y en hombres. Esto es producto de las desigualdades existentes y de los estereotipos en los roles de género, las responsabilidades y las normas. Generalmente, las funciones que cumplen las mujeres y los hombres en la protección ambiental como agentes de cambio se distinguen por los roles de género. Debido a estos roles y normas socioculturales, el nivel de concientización e conocimiento sobre protección ambiental para mujeres y hombres difiere y, por lo tanto, se adoptan diferentes estrategias. Por estas razones, las iniciativas de gestión ambiental, incluido el Protocolo de Montreal, necesitan tener en cuenta las cuestiones de género y ser sensibles a la hora de resolver los desequilibrios y las inequidades basados en el género presentes en la sociedad.

Si bien la igualdad de género requiere que mujeres y hombres

tengan que participar por igual en el desarrollo y beneficiarse de este, el foco de las medidas de igualdad de género de esta discusión está predominantemente puesto en las mujeres. Esto se debe a que cuando existe desigualdad de género, generalmente son las mujeres las que quedan excluidas o en desventaja, en relación con la toma de decisiones y el acceso a recursos económicos y sociales. Existen patrones claros del acceso comprometido de las mujeres a recursos y oportunidades. Y lo que es más, las mujeres están sistemáticamente subrepresentadas en los procesos políticos de toma de decisiones que configuran a sus sociedades y a sus propias vidas.

Varias cuestiones de género intervienen en lo que respecta al Protocolo de Montreal y a su implementación. Estas cuestiones, que se analizan en esta sección, se han tomado de una encuesta hecha al personal de 29 UNO¹, varios documentos de proyectos y literatura global.

¹ Las personas que respondieron son de Bután, Brunéi Darussalam, Islas Cook, Estados Federales de Micronesia, Japón, República Democrática Popular Laos, Islas Marshall, Mongolia, Palaos, Birmania, Papúa Nueva Guinea, Filipinas, Samoa, Sri Lanka, Singapur, Islas Salomón, Tailandia, Timor Oriental, Vanuatu y Vietnam.



Se sabe que la exposición a la radiación ultravioleta afecta a mujeres y a hombres de manera diferente

Se sabe que el agotamiento de la capa de ozono y la resultante exposición a niveles elevados de radiación ultravioleta (UV) causan impactos adversos en los seres humanos, las plantas y los animales. A la exposición a los rayos UV se la ha vinculado con una mayor incidencia de casos de cáncer de piel, cataratas y ceguera. Según la Agencia para la Protección Ambiental (EPA) de Estados Unidos, las muertes relacionadas con los rayos UV se han reducido significativamente gracias al Protocolo de Montreal. Se estima que «se habrán evitado 11 millones de casos de melanoma, 432 millones de casos de cáncer de los queratinocitos y 63 millones de casos de cataratas en aquellos nacidos entre 1890 y 2100 en los Estados Unidos». (PNUMA 2022g).

Además de dañar la capa de ozono, los efectos adversos sobre mujeres y hombres pueden ocurrir de manera diferente cuando se exponen a las SAO o manejan estas sustancias, debido a sus diferencias biológicas. Por ejemplo, las mujeres tienden a tornarse más vulnerables a los impactos de las sustancias químicas liposolubles, almacenando más contaminantes en sus tejidos en comparación con los hombres, porque tienen una mayor proporción de grasa en sus cuerpos (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONU DI) 2015). Las condiciones de salud reproductiva, tales como defectos en los nacimientos, bajo peso al nacer, abortos espontáneos o nacimientos prematuros, también pueden ocurrir cuando las mujeres están expuestas a sustancias químicas. También pueden transmitirse a los bebés durante la gestación o la lactancia. Además, debido a sus roles en las familias, que incluyen el lavado y la limpieza, las mujeres tienden a tener una mayor exposición a las sustancias químicas que de manera rutinaria están presentes en las fórmulas de los agentes de lavado y de limpieza (ONU DI 2015). Desafortunadamente, la mayor parte de las personas no son conscientes de estos impactos, además de los que resultan por diferencia de género, ni de las medidas para prevenir esta exposición.

LONGITUDES DE ONDA

UV-C

100-280 nm
completamente
absorbidos por la
capa de ozono

Más dañinos

UV-B

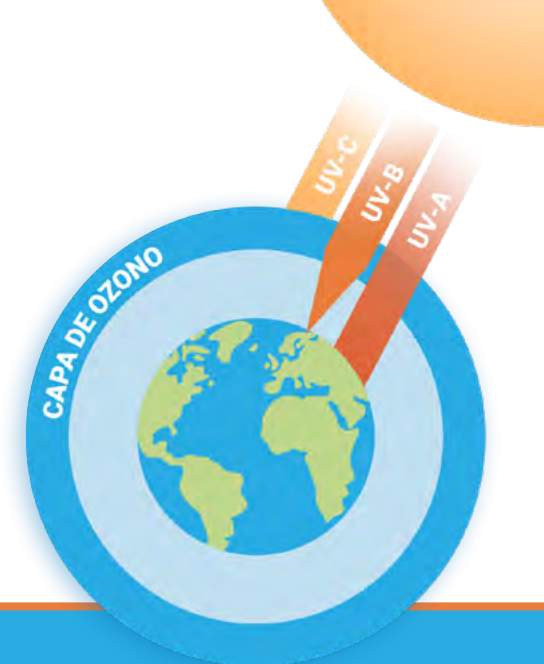
280-315 nm
mayormente
absorbidos por la
capa de ozono

Aumenta los riesgos de
cáncer de piel, cataratas y
sistema inmunológico
debilitado

UV-A

315-400 nm
débilmente
absorbidos por la
capa de ozono

Provoca el envejecimiento
prematureo de la piel



las muertes relacionadas con los rayos UV se han **reducido significativamente** gracias al Protocolo de Montreal

SE ESTIMA QUE «SE HABRÁN **EVITADO** MILLONES DE CASOS EN AQUELLOS NACIDOS ENTRE 1890 Y 2100 EN LOS ESTADOS UNIDOS»

-11

MILLONES



MELANOMA

-63

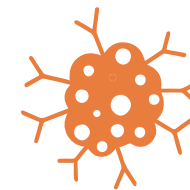
MILLONES



CATARATAS

-432

MILLONES



CÁNCERES DE PIEL
DE QUERATINOCITOS

Las mujeres están subrepresentadas de manera distintiva en los sectores de refrigeración y aire acondicionado (RAA); en especial, en los puestos técnicos.

Dado que la demanda por equipos de enfriamiento, refrigeración y aire acondicionado aumenta, es probable que el sector necesite cada vez más personal de ventas, servicio técnico e ingenieros capacitados. En el sector, la ocupación incluye a los dueños de las empresas, contratistas, ingenieros y técnicos (civiles, eléctricos, mecánicos, energéticos y de mantenimiento), personas de ventas, etc. La fuerza laboral del sector de RAA es diversa; sin embargo, las mujeres están visible y severamente subrepresentadas, con un promedio del 10–20% en el área de ingeniería en todo el mundo (PNUMA 2021).

REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INGENIERÍA A NIVEL MUNDIAL



NO ES FÁCIL PARA LAS MUJERES SEGUIR UNA CARRERA EN EL SECTOR DE RAA

Una encuesta hecha a mujeres del sector de RAA en China, el Perú y Nigeria reveló que uno de los problemas que más enfrentan las mujeres es la falta de implementación de disposiciones que apoyen su trabajo, tales como opciones para el cuidado de sus hijos o trabajo flexible. Si bien esto no es siempre fácil, muchas mujeres encuentran la forma de manejar esta situación; especialmente, con el apoyo de sus esposos, padres o hermanos que las ayudan con el cuidado de los hijos.

La percepción que el hombre tiene de las mujeres que trabajan en el sector es diferente. Si bien ninguno de los hombres entrevistados manifestó preocupaciones con respecto a la competencia y a las habilidades de las mujeres, algunos —especialmente, aquellos que ocupan posiciones gerenciales— fueron críticos en lo concerniente a su flexibilidad y la disponibilidad para hacerse cargo de ciertas obligaciones de su trabajo, tales como viajar para prestar servicio a los clientes en diferentes partes del país y trabajar horas extras por la noche (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] 2018).



CANTIDAD DE MUJERES Y DE HOMBRES QUE TRABAJAN EN LOS DIFERENTES PUESTOS DEL SECTOR DE RAA

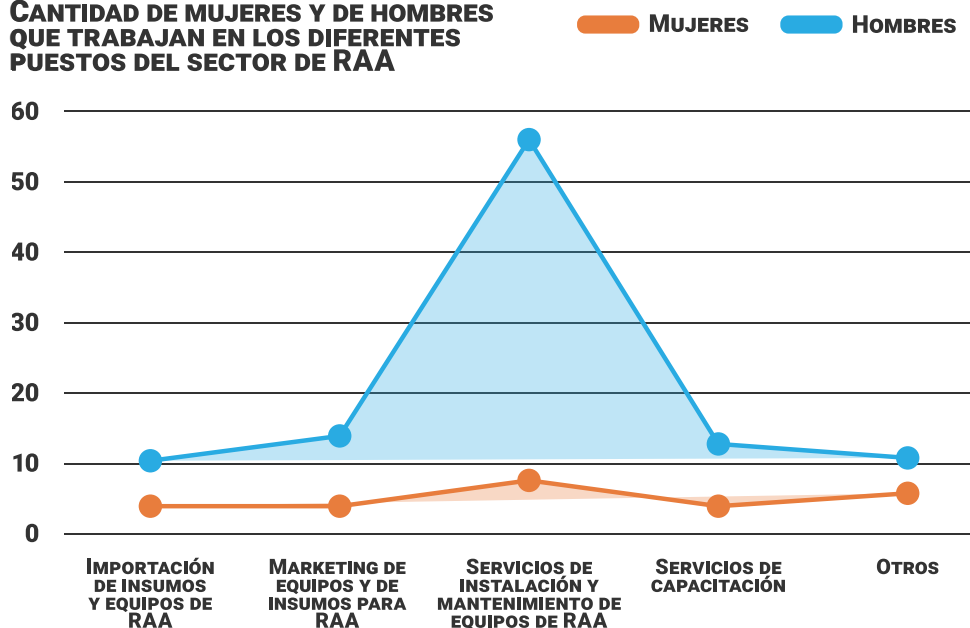


Figura 4. Comparación del empleo de mujeres y hombres en el sector de RAA en Chile (Fuente: ONUDI 2019)

El Instituto Internacional de Refrigeración y Acción Ozone realizó una encuesta a 810 mujeres del sector de RAA, para recopilar información sobre la cantidad de mujeres que son miembros de las asociaciones nacionales de refrigeración. La encuesta reveló que las mujeres constituyen solo el 6% de los miembros (PNUMA 2021b y PNUMA 2022c). En China (20,1%) y la UE (19%) el porcentaje de la membresía femenina está por sobre el promedio.

Entre la cantidad altamente desproporcionada de mujeres que trabajan en el sector de RAA, hay una minoría que son ingenieras y técnicas formalmente capacitadas. La mayoría lleva a cabo funciones en sectores tales como ventas, logística o recursos humanos (ONUDI 2021). La encuesta «Mujeres en refrigeración» (PNUMA 2022c) mostró que solo el 8% de las mujeres que respondieron trabajan en el sector de servicio de refrigeración, aire acondicionado y bombas de calor (RACHP); el 13% ocupa cargos académicos o de enseñanza; el 15% trabaja en ventas y marketing; y el 22%, en diseño, investigación y desarrollo. La dueña de una empresa de refrigeración de Irán confirmó esto declarando que, además de ella misma, las mujeres trabajan en los campos de investigación y el área contable, pero no en los técnicos o en puestos ejecutivos en los que se toman decisiones.

Las técnicas que trabajan en el sector de RAA resaltan varias razones para la baja cantidad de mujeres que trabajan en este, comenzando por el hecho de que — en comparación con los varones— son relativamente pocas las adolescentes que siguen un programa de educación técnica. Para las mujeres que se suman al sector de RAA, cuestiones como la implementación insuficiente de una infraestructura que sea sensible a las cuestiones de género y que las tenga en cuenta, las condiciones del lugar de trabajo y las dificultades en el manejo del equilibrio entre el trabajo y el hogar actúan como principales factores disuasorios. Las pocas mujeres que trabajan en RAA en Chile reportaron la ausencia de un espacio físico diferenciado para hombres y mujeres, lo que se traduce en descontento e inseguridad para ellas (ONUDI 2021).

Los problemas solo se exageran por la falta de redes de apoyo entre pares, modelos para seguir y defensores, y la falta de acceso a oportunidades de tutorías y capacitación. Además, en todo el mundo, la mayor parte de los equipos y tecnologías industriales de RAA se diseñan de una manera que sea más conveniente para los hombres. Por ejemplo, el trabajo en el sector de RAA a menudo exige levantar equipos pesados, una tarea que a muchas mujeres les resulta difícil llevar a cabo. Por lo tanto, se trata de una combinación de factores fisiológicos y psicológicos que les impide a las mujeres desarrollarse en sectores técnicos.

CINCO DESAFÍOS PRINCIPALES QUE LAS MUJERES ENFRENTAN EN SU TRABAJO DIARIO

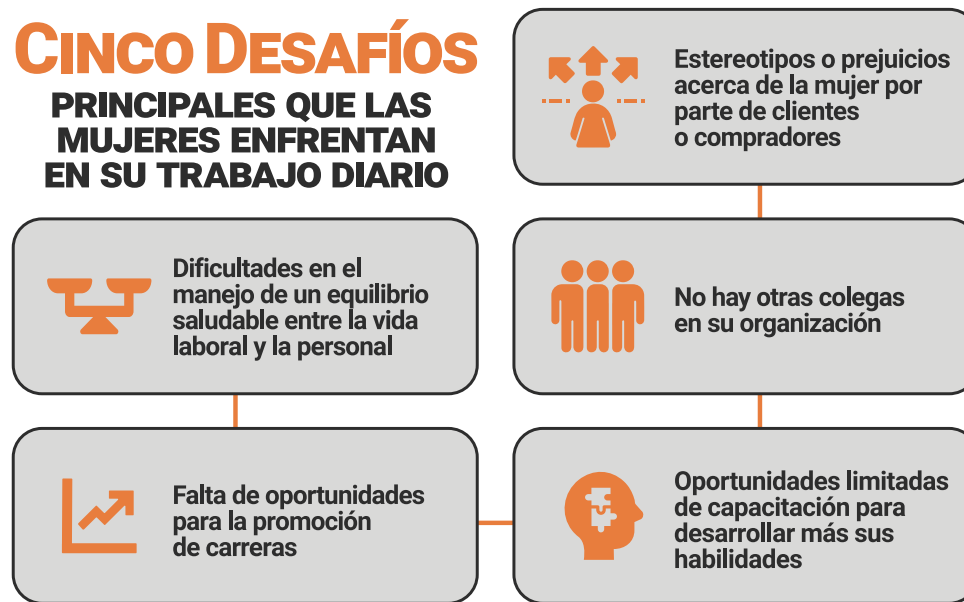


Figura 5. Los cinco desafíos principales que las mujeres enfrentan en su trabajo diario (Fuente: PNUMA 2022c)



Dado que existen pocas mujeres desempeñando funciones técnicas en el sector de RAA, el número de asistencia a las capacitaciones técnicas que se organizan como parte de los proyectos apoyados por el FML sigue siendo bajo.

En los últimos años, algunas UNO —como la de Mongolia— han comenzado a incluir objetivos en las actividades planificadas para las participantes femeninas de sus capacitaciones técnicas y de otra índole. Sin embargo, la cantidad de mujeres que participan en las capacitaciones técnicas sobre RAA sigue siendo baja, lo cual es el resultado de la muy poca cantidad de mujeres que están trabajando en el sector; especialmente, en funciones técnicas. Los ONO enfrentan dificultades para asegurar iguales oportunidades para que mujeres y hombres participen en sus capacitaciones, ya que la cantidad de mujeres en el sector es ampliamente desproporcionada. En consecuencia, el número de mujeres que asisten a las capacitaciones para técnicas en el sector de RAA es muy baja. Por ejemplo, en los talleres técnicos que se llevaron a cabo en Sri Lanka entre 2017 y 2022, participaron 1.907 hombres y solo 13 mujeres, lo cual representa menos del uno por ciento.

PARTICIPACIÓN EN LOS TALLERES TÉCNICOS QUE SE LLEVARON A CABO EN SRI LANKA ENTRE 2017 Y 2022



En todo el mundo, las mujeres se enfrentan a barreras estructurales y sociales para ingresar y continuar en los campos técnicos.

Globalmente, las mujeres constituyen solo el 20% de los profesionales de la ciencia y de la ingeniería. Una representación tan baja y desproporcionada se ve agravada por un entorno de trabajo que está típicamente centrado en el hombre, que es inflexible y excluyente, haciendo el campo menos atractivo para las mujeres y otros grupos subrepresentados (ONU Mujeres y UNDESA 2022).

Una razón común para este fenómeno es que las mujeres necesitan educación e información adicional acerca de cómo pueden involucrarse en el sector de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática (CTIM). La tasa inferior de inscripciones de mujeres en la educación de nivel primario

y secundario persiste debido a normas patriarcales y a la preferencia por la educación de los varones en lugar de las mujeres. Una carrera en el área de la CTIM parece estar sistemáticamente fuera del alcance de muchas adolescentes en varios países. Los prejuicios sobre qué y cómo las adolescentes deberían estudiar se imponen con o sin la intención de los educadores o de los padres (ONU Mujeres y UNDESA 2022). Aun cuando las mujeres siguen carreras de nivel terciario en grandes cantidades, la proporción que desea continuar sus carreras en el campo es relativamente baja.

En muchos países, la mayor parte de los trabajos de cuidado no remunerados son realizados por mujeres. Esta carga desproporcionada plantea barreras y desafíos para que las mujeres se integren plenamente en los mercados de trabajo y estén activas en actividades económicas remuneradas. La falta de servicios de guarderías accesibles y de calidad exagera aún más el problema. Tratar de mantener un equilibrio entre la vida hogareña, la licencia durante el embarazo y el nacimiento de los niños y las percepciones sociales relacionadas con el lugar de trabajo son los desafíos comunes que enfrentan las mujeres².

GLOBALMENTE, LAS MUJERES CONSTITUYEN SOLO EL 20% DE LOS PROFESIONALES DE LA CIENCIA Y DE LA INGENIERÍA



© National Cancer Institute, Unsplash

² Por ejemplo, la capacitación técnica podría llevarse a cabo fuera de los horarios habituales de trabajo y, tal vez, los esposos no estén conformes con esto.

Se considera que la mujer no tiene poder de decisión sobre la compra de un aparato de refrigeración, y que para hacerla necesita supervisión.

Los sectores de refrigeración y de aire acondicionado son importantes para nuestro bienestar y comodidad. Nuestras necesidades de refrigeración incluyen aquellas que son para nuestro confort (confort y seguridad humanos), abastecimiento de alimentos (producción agrícola y de alimentos y refrigeración para logística) y cuidado de la salud (cadenas de frío médicas y refrigeración de centros de atención de la salud). Dado el rápido calentamiento del planeta, se espera que las necesidades de equipos de RAA y de refrigerantes aumenten. Sin embargo, los estudios muestran que el conocimiento sobre el uso y mantenimiento de refrigeradores y el consumo de energía está altamente limitado entre los consumidores.

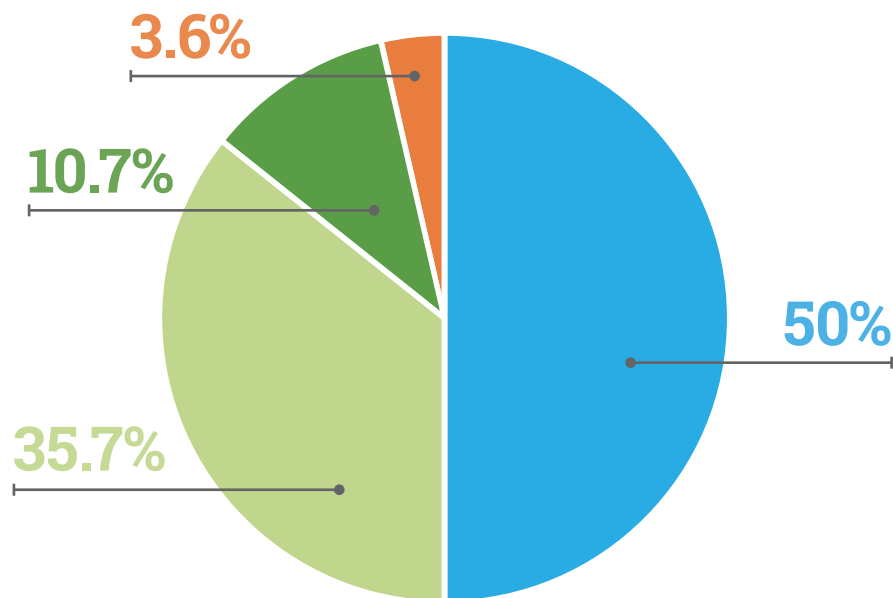
Diariamente, las mujeres pasan más tiempo que los hombres tomando decisiones económicas para sus familias; desde bienes de consumo hasta servicios (Nelson 2019). Se sabe que ellas hacen elecciones de consumo más sostenibles y tienden a tener una opinión más importante en las decisiones familiares sobre ahorro de energía. Dentro de los hogares mundiales, se sabe que las mujeres controlan el 70-80% de todas las compras de productos de consumo; incluso, refrigeradores y equipos de aire acondicionado (Nelson 2019). Reducir el uso de refrigerantes que tienen un alto potencial de calentamiento atmosférico (PCA) es una cuestión importante del Protocolo de Montreal; en especial, de la Enmienda de Kigali. Dado que las mujeres influyen en decisiones importantes en sus hogares, que incluyen aquellas relacionadas con la compra de refrigeradores y de equipos de aire acondicionado y cómo estos se utilizan, apuntar a ellas mediante programas de concientización podría ayudar potencialmente a mejorar las elecciones ambientales, las prácticas de uso y que se aseguren iguales beneficios de tales aparatos.

Cuando nos referimos al servicio, las normas culturales podrán favorecer a los hombres para manejar las cuestiones de reparación, transfiriéndose así el conocimiento desde los técnicos de servicio a la clientela masculina. Al mismo tiempo, las normas culturales pueden afectar si los técnicos en RAA son hombres o mujeres que se seleccionan para trabajos, que incluyen las visitas del técnico a un hogar. En consecuencia, podría darse el caso de que las mujeres no reciban la misma información técnica respecto al **servicio** de los aparatos, en contraste con la información que reciben sobre su **uso**.

EL **75%**
DE TODAS LAS
COMPRAS DE
PRODUCTOS
DE CONSUMO
DENTRO DE LOS
HOGARES ES
CONTROLADO
POR MUJERES



EL FML TIENE UNA POLÍTICA SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. ¿LA CONOCEMOS?



- La conocemos y hemos comenzado a tomar acciones para integrar las cuestiones de género en nuestro trabajo.
- La conozco y conozco los contenidos, pero todavía no hemos comenzado con ninguna actividad.
- Escuché al respecto, pero no conozco los detalles.
- No la conozco.

Figura 6. Grado de conocimiento de las UNO sobre la política de la integración de la perspectiva de género del FML (28 respuestas)

El conocimiento y entendimiento de las cuestiones de género en el Protocolo de Montreal varían ampliamente entre las UNO y otros grupos de interés nacionales.

Las UNO son las principales implementadoras del Protocolo a nivel nacional, e incluyen proyectos financiados por el FML. Al ser el brazo implementador —un intermediario entre las agencias de implementación, los gobiernos y las empresas privadas—, diseñan, planean y dirigen la ejecución de actividades. Los debates con las UNO indican que la igualdad de género es un tema relativamente emergente en el Protocolo de Montreal. Una encuesta hecha al personal de 29 UNO³ y una revisión de los documentos de los proyectos revelaron que la concientización y la contribución de las mujeres al sector de RAA varía ampliamente. De modo alentador, hay un nivel alto de interés en el tema, como lo evidencia el hecho de que el 90% de las personas que respondieron conocen la política de integración de la perspectiva de género del FML, y de que el 50% ha comenzado a llevar a cabo algunas actividades. Aquellos que la conocen manifestaron la necesidad de ideas y sugerencias sobre qué pasos prácticos pueden tomar, dentro del marco de su trabajo diario como ONO.

Al reconocer la importancia de las cuestiones de género, varios países —como Tailandia, Mongolia, Bután, Micronesia, Vanuatu y Sri Lanka— han comenzado a debatir sobre la importancia de la integración de la perspectiva de género. Por ejemplo, la UNO de Tailandia ha incluido un requerimiento en los proyectos de conversión, y es que las empresas deben considerar la integración de la perspectiva de género. De manera similar, la UNO de Vanuatu ha iniciado debates con las asociaciones de RAA para sensibilizarlas sobre la necesidad de entornos que sean inclusivos para ambos géneros.

³ Las personas que respondieron son de Bután, Brunéi Darussalam, Islas Cook, Estados Federales de Micronesia, Japón, República Democrática Popular Laos, Islas Marshall, Mongolia, Palaos, Birmania, Papúa Nueva Guinea, Filipinas, Samoa, Sri Lanka, Singapur, Islas Salomón, Tailandia, Timor Oriental, Vanuatu y Vietnam.

La participación de las mujeres en la implementación del Protocolo de Montreal ha aumentado.

En los distintos foros relacionados con la implementación del Protocolo, ha participado una gran cantidad de mujeres. En las reuniones sobre el Protocolo recientemente finalizadas (44.ª Reunión del Grupo Trabajo de Composición Abierta y la 32.ª Reunión de las Partes), la participación de las mujeres fue aproximadamente del 46% para ambas reuniones (PNUMA 2022d). Al llevar a cabo también actividades a nivel nacional, las UNO toman en consideración el equilibrio de género y brindan iguales oportunidades para que participen tanto mujeres como hombres. Un ámbito en el que las mujeres están presentes en gran número es el que corresponde a las actividades de comunicación y difusión. Las fechas importantes para momentos de campañas, tales como el Día Mundial del Ozono, Día Mundial de la Refrigeración y el Día Mundial del Medio Ambiente, se celebran en la mayor parte de los países y, generalmente, la participación de mujeres y niñas es numerosa.

Sin embargo, a nivel global, dentro del sector ambiental en su conjunto, las mujeres siguen estando subrepresentadas en los niveles de toma de decisiones y liderazgo. Los implementadores del Protocolo de Montreal, que trabajan estrechamente con los ministros de medio ambiente, pueden cumplir una función importante en la promoción de la igualdad de género y en la participación política en los ministerios.

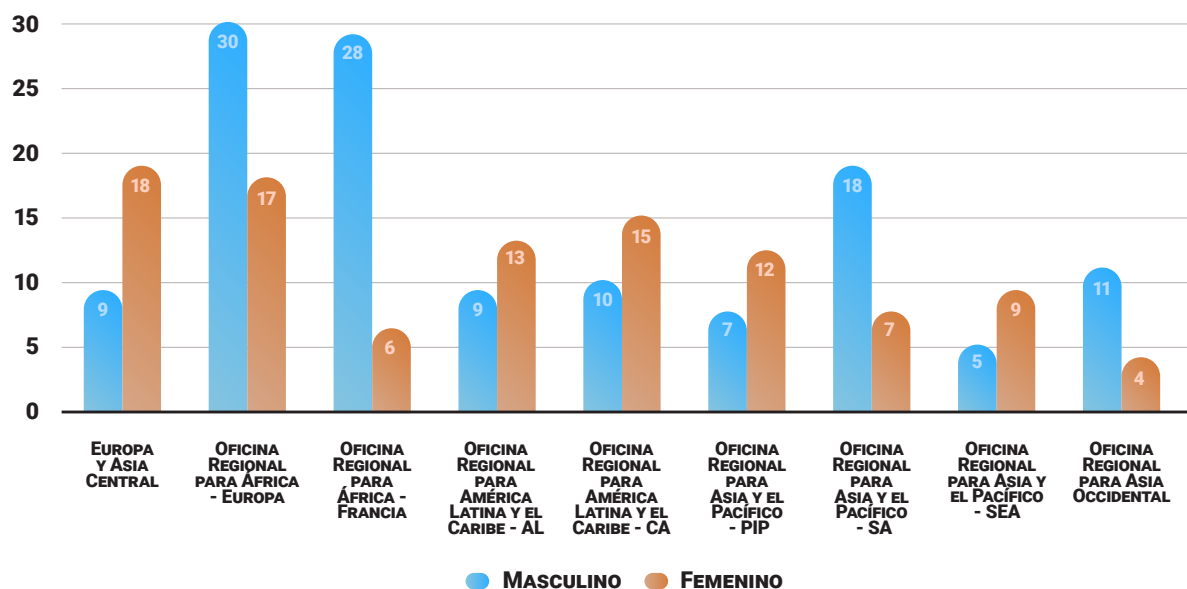


Figura 7. Cantidad de ONO mujeres en varias regiones (fuente: PNUMA AcciónOzono, octubre 2022)

LA MAYOR PARTE DE LAS UNO TIENE UNA GRAN CANTIDAD DE PERSONAL FEMENINO:

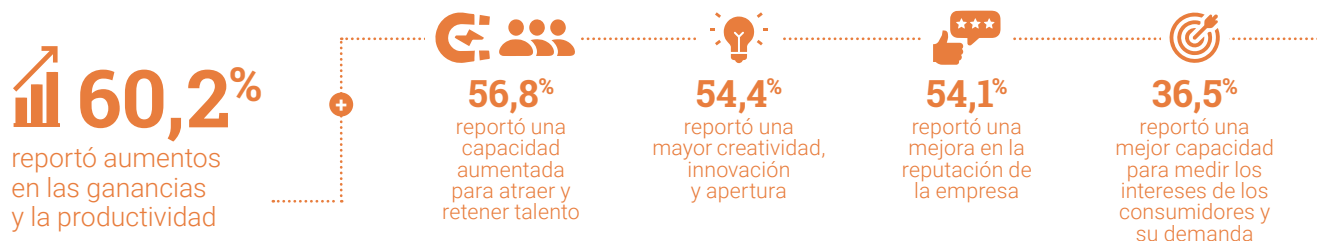


EL 44% DEL PERSONAL DE VARIAS REGIONES ESTÁ REPRESENTADO POR MUJERES

LA DIVERSIDAD DE GÉNERO REPRESENTA UNA BUENA ECONOMÍA

Una empresa que tenga una cultura de trabajo inclusiva respecto del género tiene un 9% más de probabilidades de lograr un mejor desempeño comercial (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2019).

Una encuesta global hecha a casi 13.000 empresas en 70 países mostró que la diversidad de género es una estrategia comercial inteligente: la falta de diversidad de género puede actuar como una barrera para mejorar el desempeño comercial. La diversidad ayuda a mejorar los resultados comerciales. De las empresas encuestadas que hicieron un seguimiento del impacto de la diversidad de género en la gestión, el 74% respondió aumentos en las ganancias del 5-20% al tener una gestión que incluye la diversidad de géneros. Estos son número significativos.



Los estudios han demostrado que los países con más mujeres parlamentarias tienen una mayor probabilidad de ratificar los tratados ambientales. Se observa que cuando las mujeres se involucran seriamente en los debates sobre el medio ambiente, los resultados son positivos. Las empresas que tienen más mujeres en sus directorios tienden a ser más proactivas para mejorar la eficiencia energética, bajar los costos e invertir en la generación de energías renovables.

A pesar de esto, en los niveles más altos de los procesos de toma de decisiones y de formulación de políticas —tanto a nivel local como regional o internacional—, las opiniones de la mujeres se tienen menos en cuenta que las de los hombres. Están subrepresentadas en los organismos gubernamentales que deciden cuestiones ambientales y en las instituciones responsables de la implementación del Protocolo de Montreal. En 2015, los datos sobre medio ambiente e información de género de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) mostraron que solo el 12% de los 881 ministerios nacionales de medio ambiente de 193 países estaban dirigidos por mujeres. Los nuevos datos de la UICN revelan algunos progresos. Las mujeres ocupaban un 30% de los cargos ministeriales relacionados con el medio ambiente en 2017. En 2020, el 15% de los cargos de ministros estaban ocupados por mujeres (UICN 2021). La representación desigual de las mujeres en puestos de poder, en especial en la política, genera brechas críticas en lo que respecta a la gobernanza ambiental y a sus políticas y leyes desarrolladas. En la mayor parte de los países, si bien las mujeres están presentes en los Ministerios con los que trabajan las UNO, solo unas pocas ocupan posiciones de liderazgo o en las que se tomen decisiones.



Las UNO han comenzado a incluir lentes de género en la documentación de proyectos, pero esto debe reforzarse aún más.

Una revisión de los documentos de los proyectos del FML muestra que hay una referencia limitada sobre la igualdad de género en los que son más antiguos, y los resultados de la igualdad de género no están resaltados en sus informes. Esto no es una sorpresa, ya que hasta no hace mucho, el foco de los proyectos del Protocolo de Montreal estaba totalmente puesto en eliminar las SAO, la información reportada se centraba en aspectos técnicos y en el cumplimiento y otros aspectos; incluso, se pasaban por alto los impactos diferenciados por género. Sin embargo, las notas orientativas recientes, incluida la guía de febrero de 2020 para el envío de proyectos de fortalecimiento institucional (PNUMA 2020b)⁴ y la Guía 2022 para la preparación de proyectos de la Etapa I de los planes de implementación de la Enmienda de Kigali para la reducción de HFC (PIK) (PNUMA 2022e), requieren que las solicitudes incluyan una sección sobre «Consideración de la política de integración de la perspectiva de género». También proporcionan una lista de posibles actividades e indicadores.

Desde que se aplicó la política sobre integración de la perspectiva de género se aplicó (en la reunión 85.^a del Comité Ejecutivo), ha habido una mejora en la cantidad de proyectos que incluían información sobre género en sus envíos originales. En general, el 80% de los proyectos revisados durante todo el período (148 envíos de agencias bilaterales y de implementación presentados en las reuniones 85.^a, 86.^a, 87.^a y 88.^a del Comité Ejecutivo, para tramos y nuevas etapas del HPMP) incluían alguna información sobre actividades relacionadas con el género en su presentación original (PNUMA 2022a). El análisis resumía el estado de la integración de la perspectiva de género en los proyectos financiados por el FML tales como (PNUMA 2022f):



⁴ Los proyectos de Fortalecimiento Institucional (FI) proponen actividades de capacitación y asistencia técnica para áreas como: gestión, sistemas financieros, reforma de políticas, gobernanza y/o diseño, implementación y evaluación de programas.

Las propuestas recientes —con algunas excepciones— incluyen un texto tal como: «Implementación de la política de género: ...la política operacional sobre la integración de la perspectiva de género se aplicará donde sea factible..., alentando la participación de las mujeres en los eventos y las actividades organizadas, tales como reuniones, cursos de capacitación, talleres, actividades para el desarrollo de capacidades y actividades de difusión; promoción de campañas para la capacitación y concientización, para desarrollar la competencia del personal y su conocimiento acerca de la integración de la perspectiva de género; y debate de las cuestiones de género en talleres temáticos para compartir experiencias y lecciones aprendidas sobre la integración de la perspectiva de género». Algunas de las propuestas, tales como el *HPMP* de Mongolia, demuestran un firme compromiso: «...el Gobierno destinará al menos un 25% de la participación en capacitación para la aduana y programas de concientización⁵».

Todas las UNO coinciden en la importancia de los datos desglosados por sexo, que permiten hacer un seguimiento del progreso de la igualdad de género. Sin embargo, en la mayor parte de los casos, tales datos no se recopilaron ni se informaron con anterioridad a la 85.ª reunión del Comité Ejecutivo. Los datos sobre participación están desglosados por sexo para el caso de las reuniones y los programas de capacitación técnica y de otro tipo y, en algunos casos, según la difusión de actividades de comunicación y concientización posteriores a la 85.ª reunión del Comité Ejecutivo.

En algunos informes recientes, hay referencias a la recopilación de datos desglosados por sexo⁶. Por ejemplo, los países de las Islas del Pacífico se comprometieron a recopilar datos desglosados por sexo, cuando fuera posible, y a informar sobre estos logros según el *HPMP*.

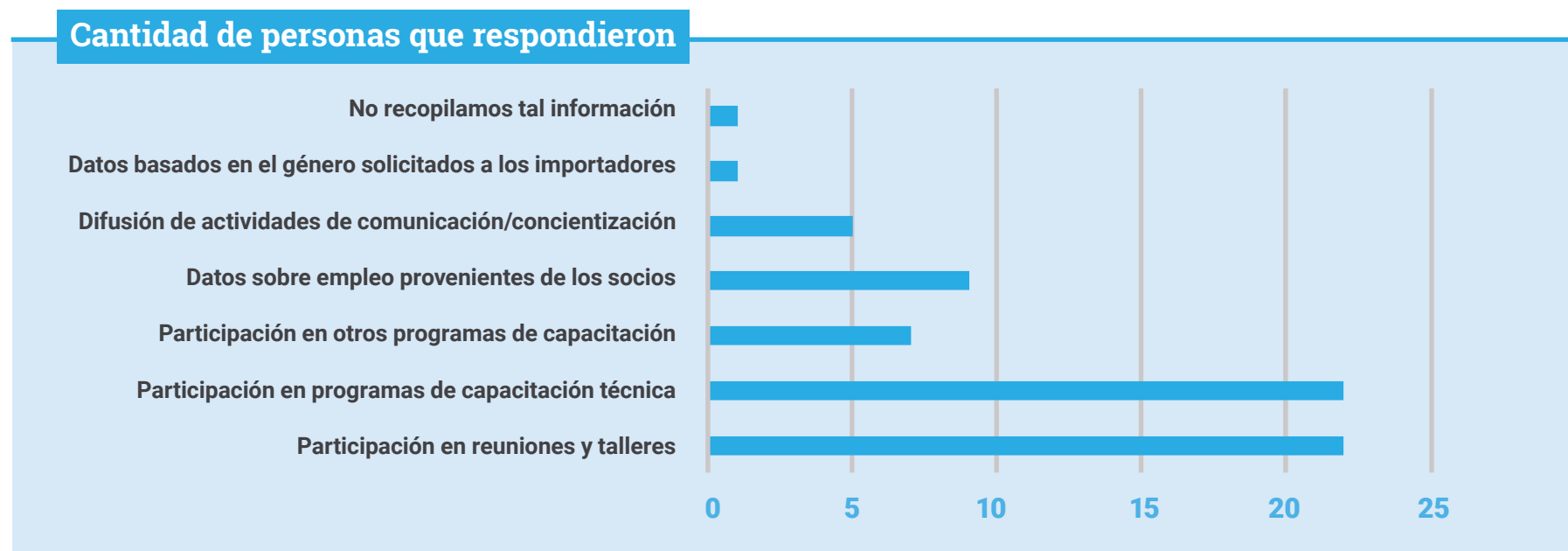


Figura 8. Recopilación de datos desglosados por sexo hecha por las UNO

⁵ Propuesta de proyecto: Mongolia, plan de manejo para la eliminación de los HCFC (etapa II, primer tramo), PNUMA y Japón, Montreal, de 2 al 6 de noviembre de 2020, pospuesto para el período 8–12 de marzo de 2021.

⁶ Propuesta de proyecto: países de las islas del Pacífico, Plan regional para la gestión de la eliminación de HCFC para los 12 países de las Islas del Pacífico (etapa II, primer tramo), Montreal, del 2 al 6 de noviembre de 2020, pospuesto para el período 8–12 de marzo de 2021.

3.1 Desafíos al aplicar enfoques que tengan en cuenta las cuestiones de género

La encuesta que se realizó como parte del diseño de esta guía, así como los estudios previos, destacan varios desafíos que se presentaron en la implementación de la política sobre la perspectiva de género. El desafío que más se reportó es que integrar los elementos de género en proyectos altamente técnicos puede ser complicado y, por lo tanto, resulta más difícil identificar puntos de partida (PNUMA 2018; PNUMA 2022a).

- Con anterioridad a la 84.^a reunión del Comité Ejecutivo, no había una orientación clara acerca de qué actividades sobre género podrían proponerse e incluirse en las actividades de los proyectos.
- Capacidad limitada y conocimiento limitado de las cuestiones de género a nivel país; especialmente, entre el gobierno y el sector, lo que significa que las consideraciones sobre género generalmente quedan fuera del diseño de los proyectos y de su posible implementación.
- La contratación de mujeres especialistas para implementar proyectos puede ser un desafío debido a la baja tasa de disponibilidad.
- La baja representación de las mujeres en el sector de RAA, que es el área principal para la implementación del Protocolo de Montreal, impide integrar las cuestiones de género en las actividades del PM.
- Como fue resaltado por varios ONO, las actividades para la integración de la perspectiva de género, tales como creación de condiciones conducentes al trabajo en empresas y la contratación de mujeres ingenieras, están más allá del alcance de la implementación del Protocolo de Montreal.
- Falta de ejemplos concretos sobre mejores prácticas, que ayudarían a identificar oportunidades para asegurar la integración efectiva de la perspectiva de género.
- Falta de recursos específicos, como asesores en materia de género y centros de coordinación para actividades relacionadas con las cuestiones de género. Dado que los recursos aprobados para los proyectos actuales ya están asignados a actividades específicas, hay poco espacio para incluir nuevas actividades para integrar las cuestiones de género que podrían llevarse a cabo sin recursos adicionales.



4. Puntos de partida para la integración de la perspectiva de género en la implementación del Protocolo de Montreal: intervenciones programáticas



Este capítulo identifica una gran cantidad de intervenciones posibles a la hora de implementar actividades relacionadas con el Protocolo, las cuales pueden contribuir a cuatro áreas de resultados:

- (a) más oportunidades para las mujeres que componen la fuerza laboral del sector de RAC, como empleadas o líderes;
- (b) mayor entendimiento y compromiso respecto de la integración de la perspectiva de género entre los grupos de interés que participan en la implementación del Protocolo;
- (c) más información y mejor entendimiento de la ciencia del ozono y del uso eficiente de la refrigeración entre las mujeres que son usuarias finales de aparatos de refrigeración y enfriamiento; y
- (d) mayor interés y habilidades entre las adolescentes para ingresar en el sector de RAA.

Es necesario tomar acciones a nivel de las UNO, el sector de RAA, así como también en los departamentos responsables de las aduanas y de la aplicación de la ley y en las actividades de inversión que se detallan en las secciones que figuran más abajo. Además, se hacen sugerencias sobre medidas institucionales y procedimientos operacionales que podrían adoptarse en la programación de las UNO.

INTERVENCIONES PROGRAMÁTICAS (EXTERNAS)

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADO 1:
más oportunidades para las mujeres de la fuerza laboral del sector de RAA.

RESULTADO 2:
mejor entendimiento y mayor compromiso respecto de la integración de género entre los grupos de interés del PM.

RESULTADO 3:
más información y mejor entendimiento sobre la ciencia del ozono y el uso eficiente de la refrigeración entre las usuarias finales.

RESULTADO 4:
mayor interés y mejores habilidades entre las adolescentes para ingresar en el sector de RAA.

INDICADORES PARA SEGUIR LOS RESULTADOS

INTERVENCIONES

DESCRIPCIÓN DE PUNTOS DE PARTIDA

MEDIDAS INSTITUCIONALES (INTERNAS)

CÓMO DESARROLLAR CAPACIDADES INSTITUCIONALES

PROCEDIMIENTOS OPERACIONALES DENTRO DE LOS PROYECTOS

Equipo de género

Análisis de género

Representación de género equilibrada

Asignación de recursos

Contratación (staff/consultores)

Actividades a nivel de políticas

Desarrollo de capacidades sobre género

Llevar a cabo consultas, talleres y capacitaciones

Asegurar un equilibrio entre la vida personal y laboral

Monitorear e informar sobre los resultados acerca de la igualdad de género

Figura 9. Puntos de partida para la integración de la perspectiva de género en la implementación del Protocolo de Montreal

Las UNO cumplen una función fundamental en la implementación del Protocolo junto con sus grupos de interés, y esto concierne también a sus ministerios de contraparte, a otras instituciones y al público en general. Todos trabajan estrechamente con los ministerios nacionales, estableciendo y haciendo cumplir leyes y regulaciones eficaces para la protección de la capa de ozono y las incorporan a la política ambiental nacional, desarrollando las capacidades de los grupos de interés y apoyando al sector, para llevar a cabo la conversión a tecnologías *Ozone2Climate*; es decir, tecnologías de bajo PCA. Al hacerlo, están en una posición estratégica, con una oportunidad para generar cambios en las políticas y leyes. Por lo tanto, la integración de la perspectiva de género en las políticas y operaciones de los ministerios nacionales, así como los demás socios públicos y privados constituyen una viabilidad práctica.

Las intervenciones propuestas que se detallan en esta sección son recomendaciones y necesitarán adaptarse a los contextos específicos de cada país. Se aconseja comenzar con pequeños pasos dentro de las actividades que están directamente financiadas por el FML, tales como programas de capacitación, y luego pasar a actividades sectoriales más importantes. La primera actividad de cada país marcaría el comienzo de un debate sobre la integración de la perspectiva de género dentro de la UNO y de sus diferentes grupos de interés.

4.1 Intervenciones institucionales y programáticas para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante las actividades del Protocolo de Montreal

Las sugerencias para los puntos de partida están organizadas de acuerdo con los cuatro resultados deseables sobre igualdad de género:

RESULTADO 1:

Más oportunidades para las mujeres que forman parte de la fuerza laboral del sector de RAA, como empleadas, empleadoras y aquellas que ocupen una posición de liderazgo.

RESULTADO 2:

Mayor entendimiento y compromiso respecto de la integración de la perspectiva de género entre los grupos de interés que participan en la implementación del Protocolo.

RESULTADO 3:

Más información y mejor entendimiento sobre la ciencia del ozono y el uso eficiente de la refrigeración entre las mujeres que son usuarias finales de aparatos de refrigeración y enfriamiento.

RESULTADO 4:

Mayor interés y mejores habilidades entre las adolescentes para ingresar en el sector de RAA.

Las actividades se organizan y priorizan sobre la base de cuán fácilmente puedan integrarse dentro de las actividades actuales. Un buen comienzo podría ser fortalecer los roles de las mujeres en la fuerza laboral de RAA, lo cual puede lograrse mediante medidas a corto plazo. Por otra parte, el conocimiento cada vez mayor de las cuestiones de género dentro del sector y el aumento del interés y de las habilidades entre las adolescentes para integrarse a sectores técnicos —incluido el de RAA— requiere medidas a largo plazo, indicadores específicos y colaboración con otras instituciones.

Para lograr cada uno de estos resultados, se presentan acciones sugeridas y puntos de partida específicos, junto con ejemplos. Las sugerencias también se hacen sobre la base de posibles indicadores para hacer un seguimiento del desempeño resultante de estas acciones.

4.1.1 RESULTADO 1:

Más oportunidades para las mujeres que conforman la fuerza laboral del sector de RAA, como empleadas y líderes

TABLA 2. INDICADORES PARA EL RESULTADO 1

MÁS EMPLEOS PARA LAS MUJERES DEL SECTOR DE RAA.

- Cantidad y porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos gerenciales, de liderazgo y técnicos, por ingresos y funciones de trabajo.

CAPACITACIÓN QUE TENGA EN CUENTA LAS CUESTIONES DE GÉNERO Y QUE LAS INTEGRE.

- Cantidad y porcentaje de mujeres y hombres postulantes, selección y realización de capacitaciones (capacitación técnica/de gestión para el sector, los empresarios, la aduana y la autoridad de aplicación).
- Cantidad y porcentaje de capacitaciones presentadas en colaboración con centros de coordinación de cuestiones de género/especialistas en cuestiones de género/departamentos de cuestiones de género.
- Cantidad de actividades de capacitación que presenten datos desglosados por sexo.
- Uso de materiales de capacitación que tengan en cuenta las cuestiones de género (Sí/No).

CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS QUE SEAN FAVORABLES PARA LAS MUJERES.

- Cantidad de grupos de interés (importadores, distribuidores, miembros de asociaciones del sector de refrigeración) informados sobre la necesidad de ambientes de trabajo que sean respetuosos de las cuestiones de género.
- Lista de empresas que implementan medidas para alentar a las mujeres a que se postulen para trabajos (por ejemplo, una mención específica en los avisos clasificados de trabajo).
- Cantidad de medidas relativas al lugar de trabajo que tenga en cuenta las cuestiones de género, iniciadas por grupos de interés (importadores, distribuidores y miembros de asociaciones del sector de refrigeración).
- Acciones tomadas por empresas para buscar y contratar a mujeres.



En los programas de capacitación —incluso, en las actividades de capacitación para técnicos en refrigeración (presenciales y en línea)—, las UNO están haciendo esfuerzos para involucrar a las mujeres. Sin embargo, el número sigue siendo bajo, debido principalmente a que la cantidad total de mujeres en funciones técnicas en el sector de RAA es bajo. Para cambiar esta situación, se necesitarán las siguientes acciones:

- » Crear oportunidades para promover a las mujeres en el sector de RAA y aumentar el nivel de concientización acerca de ellas.
- » Promover un entorno de trabajo que tenga en cuenta las cuestiones de género en las empresas de RAA que participan en las actividades relacionadas con el Protocolo de Montreal.
- » Recopilar y monitorear la información sobre género, que incluya datos desglosados por sexo de las empresas de RAA que participan en las actividades relacionadas con el Protocolo de Montreal.

Las intervenciones deberían considerar las barreras para las mujeres que trabajan y que están subrepresentadas en el sector, como se menciona en el Capítulo 3, las cuales incluyen:

- » Menos adolescentes que sigan una carrera técnica.
- » Dificultades para manejar el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- » Espacio diferenciado para mujeres y hombres, lo que se traduce en descontento e inseguridad para ambos.
- » Falta de redes de apoyo de pares, modelos, defensores y acceso a tutorías y oportunidades de capacitación.
- » El diseño y desarrollo de equipos y tecnologías industriales de RAA.





Las organizaciones apoyadas por el FML implementan medidas que alientan a las mujeres a trabajar en el sector y a luchar para remover esas barreras. Claramente, algunas acciones pueden requerirse como una condición para que las empresas reciban la financiación del proyecto, mientras que otras deberán implementarse mediante el estímulo y compartiendo ejemplos de buenas prácticas.

Dentro de los programas, algunos puntos de partida para trabajar con las empresas del sector de RAA y en otros ministerios y departamentos de contrapartes son los siguientes:

RESULTADO 1

A. CREAR OPORTUNIDADES PARA PROMOVER A LAS MUJERES DEL SECTOR DE RAA Y AUMENTAR LA CONCIENTIZACIÓN ACERCA DE ELLAS

TABLA 3. INTERVENCIONES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA CREAR OPORTUNIDADES PARA PROMOVER A LAS MUJERES EN EL SECTOR DE RAA

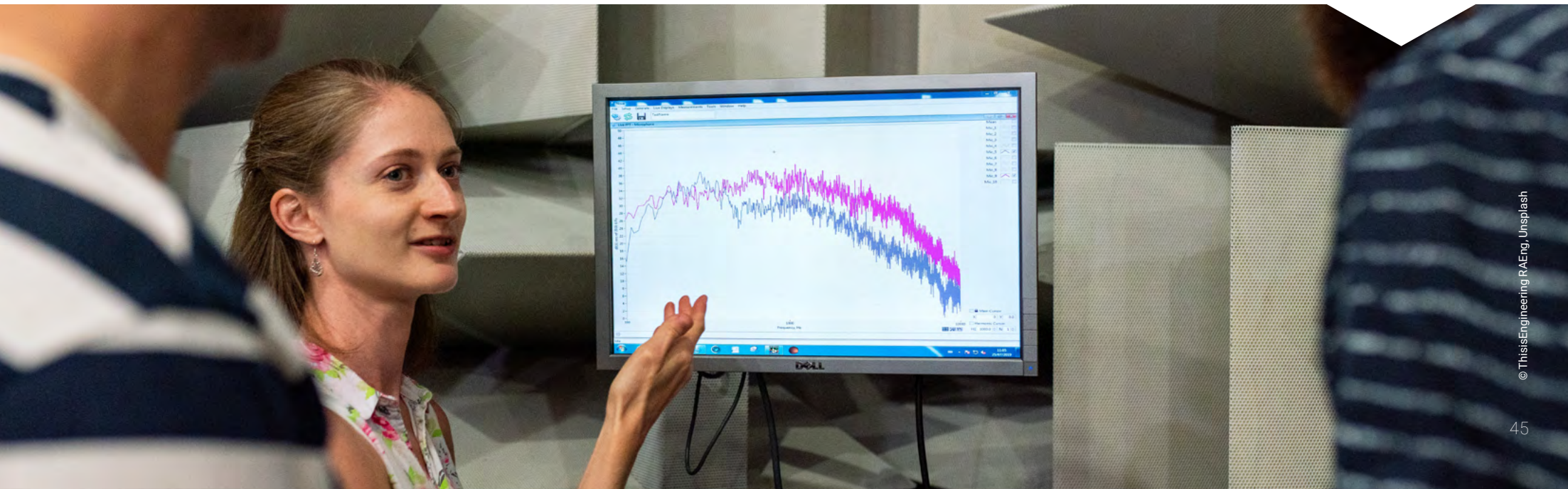
INTERVENCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE PARTIDA	
<p>1. Crear oportunidades para que las mujeres se integren al sector de RAA y que tengan éxito en su carrera profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Alentar a los fabricantes/talleres de servicio de equipos de RAA y a las instituciones de EFTP a contratar a más mujeres. → Alentar a las redes /foros profesionales a invitar a las mujeres para que se sumen proactivamente y que brinden consejos profesionales y personales, tutorías y vínculos con potenciales empleadores del sector de RAA y sectores relacionados. → Además de los puestos técnicos, alentar a las mujeres para que se sumen a áreas tales como la comercial, ventas y marketing, compras y contrataciones y también como oficiales de aduana/autoridades de aplicación. → Invitar a las mujeres que ocupen altos cargos en el sector de RAA, en la aduana y en los organismos de aplicación, para que actúen como modelos, para que compartan sus experiencia con otras mujeres. Por 	<ul style="list-style-type: none"> ejemplo, en SAMOA, la UNO invita a las mujeres que trabajan en el sector para que actúen como voceras en los horarios nocturnos. También, alientan a las asociaciones del sector de RAA a que hagan extensiva su membresías a cualquiera que trabaje en el sector; incluso, aquellas que estén trabajando en los sectores de compras y contrataciones, administración y ventas de productos de RAA, para incentivar a que las mujeres pasen a ser miembros de la asociación. → Crear conciencia sobre los derechos y las prerrogativas femeninos entre las mujeres de las distintas empresas del sector de RAA. → En áreas en las que las mujeres estén más comúnmente representadas (oficiales de aduana, importadores e intermediarios y en pequeñas empresas familiares de refrigeración), ofrecer asesoramiento sobre desarrollo profesional y crecimiento en sus carreras y promover las oportunidades de aprendizaje.



2. Apoyar a las mujeres para que asistan a programas de capacitación.



- Específico para el diseño y desarrollo de actividades de capacitación. Llevar a cabo un análisis minucioso para identificar los problemas que enfrentan las mujeres y los desafíos que se imponen sobre ellas.
- Presente actividades de capacitación y talleres; específicamente, para empleadas, poniendo gran énfasis en el liderazgo, las oportunidades y las habilidades blandas transferibles. En 2019, el programa de Brunéi Darussalam envió a técnicas como representantes de ese país para que se capacitaran en China.
- Considere fijar un cupo flexible, si es factible, u objetivos ambiciosos no vinculantes para las mujeres en materia de capacitación. También piense en incentivos, para alentarlas para que participen.
- Además de los aspectos técnicos, considere otras áreas de capacitación en las que puedan participar las mujeres, tales como especialistas en servicio de equipos, evaluadoras para llevar a cabo evaluaciones de las competencias de las técnicas de RAA, etc.
- Cuando sea factible, promueva el uso de herramientas de e-learning y herramientas en línea, para asegurar que las oportunidades de capacitación sean neutrales en cuanto al género y que estén disponibles tanto para mujeres como para hombres.
- Considere si puede implementar cierta flexibilidad en los criterios de elegibilidad. Por ejemplo, una calificación técnica formal podría reemplazarse por experiencia en el trabajo en un establecimiento técnico/talleres de reparación de equipos de RAA.
- Al llevar a cabo las actividades de capacitación y otros eventos, incluya estipulaciones para resolver la movilidad limitada de las mujeres, el cuidado de los niños y problemas de seguridad, si está disponible.





ACCIONES POSITIVAS PARA INVOLUCRAR A LAS MUJERES EN EL SECTOR DE RAA EN SRI LANKA

En Sri Lanka, se están implementando varias acciones afirmativas para lograr la paridad de género en los empleos del sector. A nivel nacional, el Ministerio de Medio Ambiente ha propuesto proactivamente un sistema de cupos para las mujeres, que incluye la formación profesional en el sector de RAA. Además, se está planeando un sistema de incentivos según el cual, en la evaluación de la propuesta, a una empresa se le otorgarán cinco puntos adicionales si involucra a mujeres en la toma de sus decisiones comerciales y en niveles técnicos.

Principales actividades de la Red internacional de mujeres en refrigeración (INWIC)

La INWIC se lanzó en abril de 2022 «para favorecer la participación de las mujeres, promover oportunidades profesionales y aumentar su participación conjunta en el sector, que comprende: refrigeración, aire acondicionado y bombas de calor (RACHP). La INWIC está dirigida por la Secretaría del Día Mundial de la Refrigeración (DMR) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) AcciónOzono», en cooperación con varios socios fundadores como: AIRAH (Australia), AREA (Europa), ASHRAE (Global), CAR (China), FAIAR (América Latina), IIR (Global), IOR (RU), ISHRAE (India), JSRAE (Japón), U-3ARC (África) y Mujeres en HVAC&R (América del Norte). (PNUD 2022i)

La red desarrollará una red más fuerte de mujeres en el sector y las empoderará mediante tutorías y educación. Una vez disponibles, estos servicios podrán reflejarse en los diseños de proyectos del HPMP y del PIK, como parte de las acciones de integración de la perspectiva de género apoyadas por las UNO.

PRINCIPALES ACTIVIDADES DE LA INWIC EN EL PERÍODO JULIO 2022-JUNIO 2024



INTERNATIONAL NETWORK
INWIC
OF WOMEN IN COOLING

ACCEDE AL SITIO WEB OFICIAL



El Sello Equipares de Colombia

(Fuente: AcciónOzono, Guía sobre cuestiones género, región América Latina y el Caribe)

En colaboración conjunta, el Ministerio de Trabajo de Colombia y el PNUD desarrollaron un sistema de gestión de calidad relativa al género, para emitir una certificación destinada a empresas conocida como *Sello Equipares*, cuando estas cumplan totalmente las normas de calidad relativas al género, como una buena práctica para la protección ambiental. La certificación de 3 niveles es auditada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas (INCONTEC), de la siguiente forma:

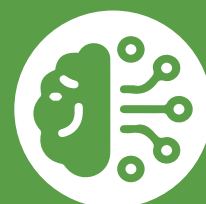


Más información:
<https://www.equipares.org/>



NIVEL 1

COMPROMISO CON LA IGUALDAD
(ENTREGA DE RECONOCIMIENTO).



NIVEL 2

IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES
POR LA CALIDAD (SELLO DE PLATA).



NIVEL 3

CIERRE DE BRECHAS
(SELLO DE ORO).

© Sello Equipares

Fortalecimiento de la capacidad administrativa de las mujeres para dirigir PyME en El Salvador

La «Capacitación de técnicos en buenas prácticas de refrigeración y alternativas para los HCFC» se llevó a cabo según lo estipulado para la implementación de la Etapa 1 del HPMP. Las UNO señalaron que los técnicos estaban acompañados por sus esposas, quienes los ayudaban a manejar las tareas administrativas. Esto se conoce como 'microempresas de servicio de mantenimiento'. Como respuesta, la Unidad Ozono y el PNUD, llevaron a cabo un taller de capacitación de sustancias alternativas y otras buenas prácticas para obtener más oportunidades comerciales, gestión financiera y marketing, específicamente diseñadas para las esposas de los técnicos.

Capacitación de mujeres en buenas prácticas en RAA (Perú)

El Perú ha capacitado a técnicos de RAA desde 2016, como parte de la implementación de un importante sistema de autorizaciones. En 2017, se llevó a cabo un taller exclusivo para mujeres sobre buenas prácticas y cómo manejar de manera segura refrigerantes naturales, como una alternativa más respetuosa del medio ambiente. El taller produjo varios resultados positivos. Se reportó que las participantes se sentían más cómodas entre ellas en tal contexto para intercambiar experiencias y puntos de vista. También se promovió el trabajo en red entre las técnicas. Las UNO podrán informar acerca de futuras actividades sobre desarrollo de capacidades y oportunidades de trabajo.



© Jopwell Pexels



Madagascar

Análisis de género:



Las mujeres tienen un nivel de educación inferior al de los hombres.



A las mujeres se les envía menos información pública.



Las mujeres están presentes en una minoría de organismos con poder de decisión.

Objetivos de la estrategia:



Hacer que el enfoque de género sea un tema transversal.



Promover la igualdad de mujeres y hombres, tanto en oportunidades como en tratamiento, dentro del marco de la implementación del Protocolo de Montreal.



Alentar la colaboración entre los niveles nacionales, regionales y locales, para promover y apoyar la integración de género en la gestión de las SAO y las iniciativas de eliminación.

Estrategia nacional para la integración de la perspectiva de género en la implementación de la Convención de Viena y del Protocolo de Montreal

EJE ESTRATÉGICO 1

Entendimiento conceptual y práctico mejorado de las relaciones entre el género y la protección de la capa de ozono a nivel nacional.

EJE ESTRATÉGICO 2

Fortalecimiento de las capacidades institucionales e individuales, así como también de las herramientas para integrar la perspectiva de género en la lucha contra el agotamiento de la capa de ozono.

EJE ESTRATÉGICO 3

Integración de medidas específicas en los programas de desarrollo de capacidades, para empoderar a las mujeres, de modo que participen en el proceso.

EJE ESTRATÉGICO 4

Manejar los riesgos relacionados con la degradación de la capa de ozono que afectan a mujeres, hombres, niñas y niños, mediante una mejor gestión del conocimiento.

EJE ESTRATÉGICO 5


Tomar en cuenta la diferencia de vulnerabilidad entre mujeres y hombres respecto de los diferentes peligros, y reconocer la dimensión sensible al género que tienen los efectos del peligro relacionado con el agotamiento de la capa de ozono.

EJE ESTRATÉGICO 6

Reducir los efectos de la degradación de la capa de ozono de manera igualitaria para mujeres y hombres y para niñas y niños, fortaleciendo las capacidades para identificar los riesgos y manejar la información de acuerdo con el género en el país.

B. GARANTIZAR UN ENTORNO LABORAL QUE TENGA EN CUENTA LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE RAA

TABLA 4. INTERVENCIONES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA ASEGURAR UN ENTORNO LABORAL SENSIBLE RESPECTO A LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN EL SECTOR DE RAA

INTERVENCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE PARTIDA
<p>Condiciones de trabajo que tengan en cuenta las cuestiones de género.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> → Apoyar políticas que sean sensibles respecto de las cuestiones de género en el lugar de trabajo, que incluyan una remuneración que sea obligatoriamente igual para mujeres y hombres; políticas de género nacionales y políticas contra el acoso sexual, para ser elegibles para las actividades apoyadas por el FML. → Resaltar los beneficios y alentar a las empresas para que adopten prácticas que sean apropiadas para las mujeres, tales como la provisión de cuidados para los niños, horarios flexibles de trabajo y transporte accesible y confiable; reducción de la segregación ocupacional por sexo y todo lo que les permita a las mujeres involucrarse en trabajos a tiempo completo con mayores responsabilidades. → A la hora de brindar capacitación en RAA, obligar a las empresas a que se garantice la seguridad y el bienestar de las mujeres.

El caso de una empresa de energía eléctrica, tomado como ejemplo de condiciones de trabajo sensibles respecto de las cuestiones de género

Tata Power Delhi Distribution Limited, de India, ha implementado las siguientes condiciones de trabajo:



Promoción independiente/evaluación del trabajo para afirmar el crecimiento de la carrera para mujeres profesionales, tras regresar de su licencia por maternidad.



Programa para el regreso de las madres. Se organizan sesiones de reorientación y de presentación de los cambios durante su ausencia.



La licencia por maternidad puede extenderse por 12 semanas (sin goce de sueldo), además de las 26 semanas (con goce de sueldo) establecidas por la ley nacional. Esta medida también se aplica a la madre adoptiva.



Los establecimientos de cuidado y guarderías se ofrecen tanto a las empleadas como a los empleados, con un 50% de descuento.



El horario de trabajo flexible es una opción para mujeres jóvenes para sus primeros seis meses, después de la licencia por maternidad, con la aprobación de la empresa.



Las tutorías obligatorias se ofrecen a todas las mujeres gerentes. A ellas también se les asigna un tutor cuando ocupan un puesto de nivel medio o alto.



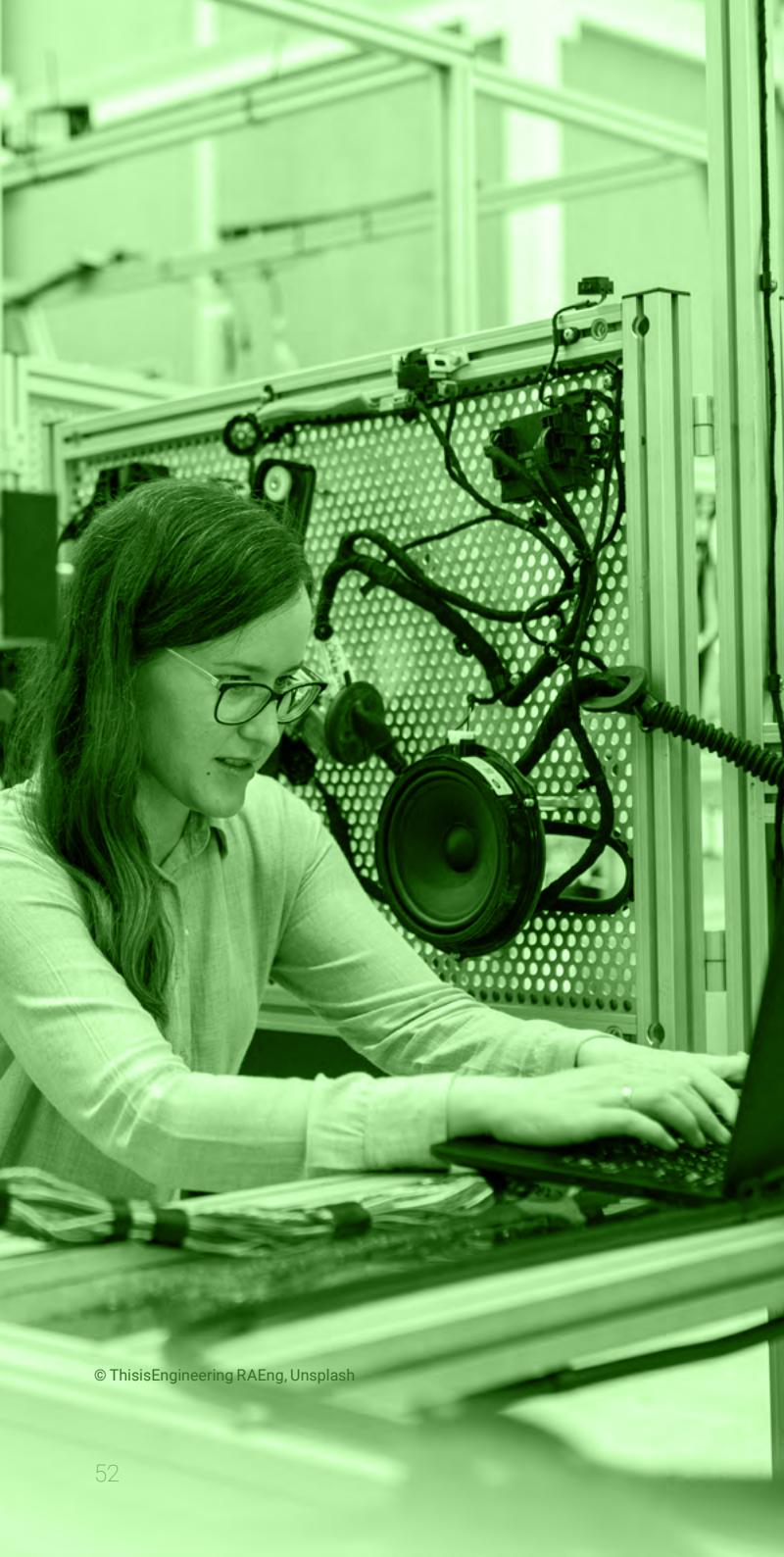
También se ofrece la opción de una licencia de 2 años tras la maternidad para que las mujeres puedan cuidar a sus niños en las etapas tempranas de su desarrollo.



Las plataformas para aprender y compartir se implementan para las empleadas, de modo que satisfagan sus necesidades específicas.

Fuente: Banco Mundial, <http://www.tatapower-ddl.com/showcontent.aspx?this=638&f=careers&s=life-@tata-power-ddl&t=Inspiring-Women@Work>





C. RECOPILAR Y MONITOREAR INFORMACIÓN SOBRE GÉNERO QUE INCLUYAN DATOS DESGLOSADOS POR SEXO ENTRE LAS EMPRESAS DE RAA INVOLUCRADAS EN LAS ACTIVIDADES DEL PROTOCOLO DE MONTREAL

TABLA 5. INTERVENCIONES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA RECOPIRAR Y MONITOREAR LOS DATOS SOBRE GÉNERO

INTERVENCIÓN

1. **Alentar a las empresas a mantener e informar datos sobre empleo, desglosados por sexo**

DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE PARTIDA

- Consultar con las empresas sobre los desafíos de la recopilación de datos desglosados por sexo y si tienen otras iniciativas en mente para explorar colectivamente.
- Solicitar a las empresas que proporcionen sus datos desglosados por sexo, para establecer una línea de base y una visión general de la situación.



Desglose de los datos sobre empleo de un proyecto de eficiencia energética implementado en Armenia

El Proyecto de Asistencia Técnica del PNUD sobre «Reducción del riesgo y ampliación de la Inversión para la Readaptación de Edificios para mejorar la Eficiencia Energética, Armenia (2017-23)» trabaja sobre el desarrollo de un mercado para la readaptación de edificios, con el objeto de mejorar la eficiencia energética en Armenia. Busca superar la falta de información y concientización acerca de los beneficios de la readaptación, mediante el establecimiento de mediciones, medidas de reporte y verificación y el desarrollo de marcos para establecer políticas (Harutyunyan y Mirzakhanyan 2019).

Al principio, el proyecto llevó a cabo un análisis de género, que identificó la paridad de género en el empleo como un área vacía en el sector de la construcción. En consecuencia, a partir de 2019, se requiere el desglose

por género de los datos del personal para los procesos de licitaciones y la información para los subcontratistas. La solicitud del formulario de propuesta también deberá incluir una declaración orientada hacia las cuestiones de género. A las empresas se les solicita que suministren datos sobre la composición del personal clave, desglosado por género y los principales grupos profesionales (especialidades).

El seguimiento sistemático del empleo, desglosado por sexo, demostró ser un factor alentador para las empresas contratistas. La participación de las mujeres en el personal empleado ha aumentado. Según la Memoria anual de 2019, las mujeres representan más del 43% dentro de la implementación del proyecto, un porcentaje más alto que la tasa promedio de empleo femenino (34,5% de 2018) del país.



43%

**LA REPRESENTACIÓN
DE LAS MUJERES
HA CRECIDO DENTRO
DE LA IMPLEMENTACIÓN
DEL PROYECTO**

4.1.2 RESULTADO 2:

Mejor entendimiento y mayor compromiso respecto de la perspectiva de género entre los grupos de interés involucrados en la implementación del Protocolo

TABLA 6. INDICADORES PARA EL RESULTADO 2

**MEJOR ENTENDIMIENTO
Y MAYOR COMPROMISO
RESPECTO DE LA
INTEGRACIÓN DE
LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN LA UNO.**

- Demostración de compromiso hacia la integración de la perspectiva de género (reflejado en la realización de un análisis de género, la asignación de recursos específicos y el diseño de un plan de acción sobre cuestiones de género).
- Datos desglosados por sexo recopilados sistemáticamente y aplicados a la política sectorial, al planeamiento, a la implementación, al monitoreo y a la evaluación.
- Centro de coordinación de cuestiones de género u otro especialista en género incluido/ involucrado en el trabajo relacionado con el PM (cantidad de actividades y descripción).
- Cantidad de puestos con sueldos financiados para el FI (personal a tiempo completo y a tiempo parcial) (desglosado por sexo, nivel y especialización).
- Cantidad de personal apoyado por el gobierno (personal a tiempo completo y a tiempo parcial) (desglosado por sexo, nivel y especialización).

**MEJOR ENTENDIMIENTO
Y MAYOR COMPROMISO
RESPECTO DE LA
INTEGRACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE
GÉNERO ENTRE
LOS GRUPOS DE
INTERÉS EXTERNOS.**

- Cantidad de empresas/ministerios o departamentos de contraparte/Asociaciones/ Redes/demás grupos de interés que incluyen un punto focal sobre igualdad de género en su comunicación y acciones de defensa.
- Lista de las acciones llevadas a cabo por los correspondientes ministerios/otros grupos de interés para aumentar la participación de las mujeres y el acceso a reuniones/ capacitación/talleres y empleo.
- Cantidad de foros sobre políticas/conferencias regionales a las que asistieron representantes femeninas de las asociaciones comerciales.



© August de Richelieu, Pexels

La concientización pública acerca del agotamiento de la capa de ozono y el uso recomendado de alternativas cumplen un papel decisivo en el apoyo a las acciones de los países para cumplir el Protocolo de Montreal. Sin embargo, la importancia de la igualdad de género es un tema relativamente nuevo en el contexto del Protocolo, y hay una falta general de entendimiento y de aceptación entre los grupos de interés. Los debates sobre el tema deben comenzar con el desarrollo de las capacidades de los equipos de las UNO, los ministerios de contraparte con los que trabajan y también los actores del sector, para identificar las importantes relaciones entre el Protocolo y la igualdad de género, y para demostrar los beneficios de involucrar a más mujeres en su fuerza laboral y en los puestos de toma de decisiones.

Las sugerencias sobre posibles intervenciones son las siguientes:

RESULTADO 2

TABLA 7. INTERVENCIONES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA MEJORAR LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

INTERVENCIONES	DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE PARTIDA	
<p>A. Establecer asociaciones y apoyar a los líderes del sector para dirigir acciones relacionadas con la igualdad de género en la implementación del Protocolo de Montreal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Involucrar a los líderes sénior de los ministerios y las empresas que tengan un probable interés en el tema, y motivarlos para defender la igualdad de género. → Vincular las políticas nacionales existentes en materia de género con la integración de la perspectiva de género en las actividades del Protocolo de Montreal. La UNO de Madagascar está planeando adoptar la Estrategia Nacional para la integración de la perspectiva de género en la implementación de la Convención de Viena sobre la Protección de la capa de ozono y del Protocolo de Montreal sobre Sustancias que Agotan la capa de Ozono (SAO). → Informar a los directores, ministerios, demás grupos de interés, y consultores acerca de la política operacional del Fondo Multilateral sobre la integración de la perspectiva de género para los proyectos apoyados por el Fondo Multilateral, y cómo esta debería aplicarse a todos los proyectos y las actividades, y cuáles son los beneficios de hacerlo. → Involucrar a los centros de coordinación sobre cuestiones de género del Ministerio (si existen) en las consultas de los grupos de interés y demás actividades relacionadas con el Protocolo. 	<ul style="list-style-type: none"> → Aliarse con instituciones/organizaciones que trabajen con mujeres (ej.: redes nacionales de mujeres, ONG, universidades y organismos internacionales tales como UICN, ONU Mujeres, CMNUCC, e incluir las cuestiones de género y del Protocolo en su trabajo de defensa. → Sugerir la inclusión de un miembro en el Comité Nacional del Ozono (CNO), para que forme parte de los comités/grupos de trabajo del Ministerio de la mujer. → Incluir las consideraciones de género como tema regular/obligatorio en todas las reuniones de los CON. → Incluir a un representante de nivel sénior del Ministerio que trabaje con las cuestiones de la igualdad de género y del empoderamiento, como un miembro del Comité Nacional del Ozono/Comisión Directiva Nacional. → Conectar a profesionales de la comunicación con las UNO y con los ministerios de contraparte para organizar eventos, campañas y publicaciones conjuntas para celebrar con las mujeres del sector, ej.: durante el Día Mundial del Ozono (16 de septiembre) y el Día Mundial de la Refrigeración (26 de junio).



B. Poner a disposición herramientas y recursos sobre la igualdad de género fáciles de usar en el contexto del PM.



- Asegurar que haya presentaciones y otros productos del conocimiento sobre igualdad de género durante los programas de concientización, los talleres y las capacitaciones.
- Colaborar con los organismos/ministerios relacionados con las cuestiones de género u otros grupos de interés, a la hora de diseñar productos o servicios del conocimiento y sobre cualquier otra brecha o necesidad relacionada con el género.
- Organizar foros de debate periódicos para los miembros del personal del Protocolo, invitando a las contrapartes gubernamentales y demás socios de implementación.
- Suministrar paquetes sucintos de información que el personal pueda utilizar para convencer a los grupos de interés externos de que las cuestiones de género pueden integrarse en los trabajos del sector de RAA.



© Christina Morillo, Pexels

Acciones de trabajo en red a nivel provincial en Irán

Irán tiene una Red Nacional del Ozono (activa en 31 provincias) que trabaja estrechamente con la UNO; principalmente, en lo concerniente a elevar el nivel de concientización. La mayor parte de sus miembros son mujeres, calificadas y responsables de las actividades diarias, incluyendo las cuestiones relacionadas con las licencias para la importación de sustancias que contengan SAO y la evaluación de la elegibilidad de los productos para su importación. Las redes también organizan talleres de capacitación a nivel provincial y eventos públicos de concientización en ocasiones como el Día Nacional del Ozono.

© Alireza Heydarfard, Unsplash



4.1.3 RESULTADO 3:

Mayor concientización e intercambio de información entre las mujeres que son usuarias finales de aparatos de refrigeración y enfriamiento

TABLA 8. INDICADORES PARA EL RESULTADO 3

COMUNICACIÓN E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN QUE TENGAN EN CUENTA LAS CUESTIONES DE GÉNERO.



- Estrategias de comunicación y difusión, detallando tácticas y actividades principales.
- Materiales informativos, publicaciones y actividades para aumentar el nivel de concientización, que tengan en cuenta las cuestiones de género y representen a mujeres y a hombres por igual.
- Cantidad de campañas de concientización que incluyan mensajes específicos para mujeres y niñas.
- Cantidad de contenido difundido, que integre las cuestiones de género.
- Inclusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre género, incluidas en el material de comunicación del proyecto.
- Cantidad de eventos organizados (ej.: talleres, mesas redondas y actividades paralelas), que incluyan un enfoque sobre género.
- Cantidad de mujeres y hombres alcanzados e involucrados para tomar acciones mediante campañas de concientización.



Los usuarios finales del sector incluyen familias, docentes, funcionarios de gobierno y miembros de la comunidad, y el contenido utilizado para aumentar el nivel de concientización varía según las necesidades y perspectivas del segmento específico de audiencia al cual se apunte. Un grupo objetivo importante es el de los consumidores de servicios del sector de RAA, que incluyen hogares, y empresas tales como los hoteles, que utilizan ampliamente los servicios de RAA, ya

que estos pueden contribuir a la reducción del uso de refrigerantes con alto PCA, mediante las decisiones de compras informadas y el uso eficiente de los equipos. Los «consumidores» podrían segmentarse según datos demográficos (edad, género, ubicación, ingreso y nivel de educación) y datos psicográficos (responsabilidad profesional, interés personal, pasatiempos, etapa de la vida, objetivo de vida etc.).



© Daikin, www.daikinchem.d

El uso eficiente de equipos de RAA requiere que los consumidores reciban una orientación respecto de su elección de equipo, sus prácticas de utilización, el potencial de ahorro energético y que se utilicen parámetros tales como: antigüedad del refrigerador, frecuencia de apertura de las puertas, posición del regulador del flujo de aire, carga de alimentos, hábitos de limpieza interna y externa (Belman-Flores *et al.* 2019).

Dado que las mujeres son grandes influyentes dentro de la familia a la hora de tomar decisiones de compras y de usar electrodomésticos, cada segmento de mujeres necesita un tratamiento especial en lo que respecta al aumento del nivel de concientización y las campañas de comunicación.

Las siguientes son posibles intervenciones:

TABLA 9. INTERVENCIONES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA AUMENTAR EL NIVEL DE CONCIERTIZACIÓN Y EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN

INTERVENCIONES	DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE PARTIDA
<p>A. Apunte a personas y mujeres jóvenes para las campañas de concientización de consumidores, adaptándolas a sus áreas de interés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Apunte a mujeres adultas, jóvenes y adolescentes para las actividades destinadas a elevar el nivel de concientización, según el fortalecimiento institucional y el <i>HPMP</i> (los temas incluyen: invertir en refrigeradores y equipos de AA de bajo consumo, compra de equipos de AA que funcionen a base de refrigerantes de bajo PCA). → Apoyo a los fabricantes, para brindar una orientación práctica a los consumidores —especialmente, a las mujeres que son las principales usuarias— sobre las mejores prácticas de uso de los electrodomésticos, mediante manuales de usuario y otras herramientas tales como la señalización que aparece dentro y fuera de los refrigeradores y equipos de AA. → Lanzar campañas en los medios masivos de comunicación (radio y televisión) para aumentar el nivel de concientización respecto de las prácticas de servicio adecuadas y del ahorro energético en los hogares, relacionados con los equipos de RAA. → Involucrar a estudiantes de universidades, escuelas e institutos formación profesional, a través de organizaciones como las asociaciones de <i>boy scouts</i>, niñas guías y clubes ambientalistas, para organizar campañas sobre hábitos de uso de los equipos de refrigeración. → Alentar la participación de los niños en actividades tales como competencias recreativas. → La UNO de Palau dirige actividades de difusión a través de grupos de mujeres, ya que ellas son las personas a cargo de tomar las principales decisiones familiares para comprar y mantener electrodomésticos. Palau está planeando apoyar a grupos de mujeres en cuestiones de mantenimiento básico, pros y contras y mejores prácticas para los equipos de RAA.



INTERVENCIONES

B. Asegúrese de que todos los productos de comunicación tengan en cuenta las cuestiones de género.



DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE PARTIDA

- A la hora de preparar material informativo, publicaciones y actividades para aumentar el nivel de concientización, tanto a las mujeres como a los hombres se los retrata de igual manera en los materiales gráficos. Asegúrese de usar un lenguaje y figuras que visualmente tengan en cuenta las cuestiones de género.
- En las comunicaciones sobre cuestiones de género, es importante no reforzar los estereotipos existentes sino resaltar las habilidades y capacidades.
- Cuente historias y relate testimonios humanos reales sobre la contribución de las mujeres al sector y a la economía nacional.
- Establezca un mecanismo de *feedback* para medir la eficacia de la estrategia de comunicación.

"...es importante no reforzar los estereotipos existentes sino resaltar las habilidades y capacidades."



SRI LANKA GIRL GUIDES ASSOCIATION

Amigos del Ozono de Sri Lanka

Durante las tres últimas décadas de trabajo en la protección de la capa de ozono, el Ministerio de Medio Ambiente de Sri Lanka ha observado que la participación femenina en el sector de aire acondicionado y refrigeración es muy baja en ese país. Además de resolver las barreras institucionales, decidió resolver las barreras sociales, presentándoles a las mujeres jóvenes los equipos de aire acondicionado y refrigeración.

En consecuencia, el Ministerio se ha asociado con la Asociación de Niñas Guías de Sri Lanka para presentar la Credencial de Amigos del Ozono. La Asociación lleva más de un siglo empoderando a las mujeres jóvenes con el lema «Prepárate». Involucra a varios grupos de mujeres: Mariposas (de 5–8 años); Pequeñas Amigas (de 8–12 años); Guías (de 12–16 años); Rangers (de 15–23 años) y mujeres con capacidades diferentes (de cualquier edad). La Credencial será una distinción nacional optativa para cada grupo de Niñas Guías. Para lograr obtener la credencial de su respectivo grupo, cada miembro necesita llevar a cabo ciertas actividades basándose en el programa. Las credenciales se otorgarán en la Celebración Nacional del Día del Ozono cada año.



© Sri Lanka Girl Guides (Official), www.facebook.com



Figura 10. Amigos del Ozono de Sri Lanka

4.1.4 RESULTADO 4:

Mayor interés y mejores habilidades entre las mujeres para ingresar en el sector de RAA

TABLA 10. INDICADORES PARA EL RESULTADO 4

MUJERES QUE RECIBEN CAPACITACIÓN/ EDUCACIÓN PARA OBTENER EMPLEO EN EL SECTOR DE RAA.

- Porcentaje de mujeres y hombres que han finalizado o están cursando carreras para trabajar en el sector de RAA (técnicos, profesionales, especialización y capacitación en buenas prácticas en refrigeración).
- Porcentaje de mujeres y hombres certificados en habilidades laborales para el sector de RAA.



En la mayor parte de los países en desarrollo, los estereotipos de género, las normas patriarcales y la cantidad limitada de adolescentes que participan en carreras técnicas restringen su ingreso en los sectores de CTIM. Generalmente, a las mujeres que se inscriben en carreras de ese campo se las percibe como inferiores en comparación con los hombres y, finalmente, esa es la principal razón por la cual hay pocas mujeres en el sector de RAA (Banco Mundial 2020).

Alentar a más adolescentes a que comiencen un programa educativo de CTIM y carreras en el sector de RAA requiere cambios de actitud a nivel de sociedad, que pueden lograrse mediante acciones sostenidas a largo plazo.

Las potenciales intervenciones que las UNO y otros grupos de interés pueden promover son las siguientes:

TABLA 11. INTERVENCIONES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA MEJORAR EL INTERÉS Y LAS HABILIDADES ENTRE LAS MUJERES PARA INGRESAR EN EL SECTOR DE RAA

INTERVENCIONES

Llegar a las mujeres adultas y jóvenes para hacer que se informen acerca de las oportunidades profesionales en el sector de RAA.



DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE PARTIDA

- Identificar instituciones educativas adecuadas y desarrollar programas de difusión, utilizando mensajes que atraigan a las mujeres jóvenes al sector, mediante modelos y presentando historias de éxito contadas por técnicas.
- Alentar a las empresas a circular ampliamente las ofertas de empleo, también mediante redes y asociaciones de mujeres. Se alienta específicamente a las mujeres a que se postulen.
- Campañas que celebren la participación de las mujeres en el sector de RAA. Por ejemplo, en el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), el Día Internacional de las Mujeres en la Ciencia (11 de febrero), el Día Internacional de las Mujeres en la Ingeniería (23 de junio).



INTERVENCIONES

Cultivar el interés de las adolescentes en las carreras CTIM y en el sector de RAA.

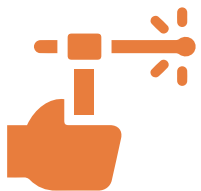


DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE PARTIDA

- Involucrarse con el Ministerio de Educación para la implementación temprana de la igualdad de género en el sistema educativo relacionado con el sector de RAA.
- Campañas específicas basadas en las cuestiones de género para estudiantes mujeres, para ingresar en el campo de RAA/obtener becas para las candidatas. La UNO de Belice incluyó dos becas para mujeres, para comenzar a ejercer su profesión en el sector de RAA en su *HPMP*. Las UNO de varios países del África Francófona (Chad y Benín) incluyeron campañas de concientización específicas para alentar a los estudiantes —en especial, a las mujeres jóvenes— para que estudien profesiones del sector de RAA en escuelas de capacitación profesional y en colegios secundarios y universidades técnicos.
- Implementar la ciencia del ozono en una etapa temprana con las escuelas y las universidades, para promover el interés en el sector.
- Ofrecer oportunidades tales como pasantías o tutorías para mujeres inscritas en carreras de CTIM. La *INWIC* apunta a ofrecer oportunidades de pasantías y tutorías para sus miembros y pueden aprovecharse como un recurso para planear actividades relacionadas con los *HPMP* o los *PIK*.
- Alentar a las empresas del sector privado y a los ministerios a invertir en programas específicos para las adolescentes que estudien carreras de CTIM.

INTERVENCIONES

Involucrar a las Asociaciones del sector de RAA y a los institutos de EFTP, con el fin de elevar el nivel de concientización sobre los empleos del sector de RAA para mujeres.



DESCRIPCIÓN DE LOS PUNTOS DE PARTIDA

- Organizar sesiones específicas con representantes de las asociaciones del sector de RAA, para debatir sobre la integración de la perspectiva de género en su trabajo.
- Alentar a las Asociaciones del sector de RAA a que inviten y propongan a mujeres oradoras para sus actos.
- Alentar a las Asociaciones del sector de RAA a invitar a miembros que sean mujeres; incluso, aquellas que no cumplan funciones técnicas.
- Organizar sesiones específicas solamente con participantes femeninas (técnicas de servicio de RAA/dueñas de empresas de RAA/capacitadoras/instructoras/catedráticas), para posibilitar una comunicación abierta sobre las cuestiones de género que ellas enfrentan en su trabajo.



CTIM para niñas y adolescentes, IBM India

IBM de India lanzó una iniciativa para mejorar la educación y el itinerario de las carreras de las alumnas y estudiantes, con el compromiso de influir en 200.000 niñas y adolescentes en todo el país. El programa —una iniciativa de Ciudadanía Corporativa de IBM— se centra en enseñarles a las niñas que están en el octavo grado y en grados superiores el *know-how* técnico de codificar y los matices de las competencias laborales, la comunicación y el liderazgo. También les enseñan cómo desarrollar una concientización entre ellas acerca de los tipos de carreras disponibles en el campo de la CTIM. A las niñas y adolescentes se les muestra una variedad de habilidades, exponiéndolas a las carreras de los sectores de CTIM y preparándolas para trabajar en estos. (fuente: IBM, sin fecha)



CTIM para niñas y adolescentes

HABILIDADES TÉCNICAS

- Pensamiento computacional y codificación.
- Fluidez digital, incluyendo habilidades cognitivas y futuras de IA (habilidades del siglo XXI).
- Apoyo en CTIM.
- Liderazgo y reconocimiento.



PLANEAMIENTO DE LA CARRERA

- Orientación vocacional, educación y experiencias compartidas.
- Asesoramiento y tutorías por parte de líderes de IBM.



HABILIDADES PARA LA VIDA

- Concientización sobre cuestiones de género y conciencia de la igualdad.
- Competencias personales y empoderamiento de las niñas.
- Habilidades sociales e interpersonales.



ADAPTACIÓN AL ECOSISTEMA

- Capacitación para docentes.
- Cómo incluir a los niños en el proyecto, pensamiento computacional y codificación.
- Concientización de la comunidad y de los padres.



Foto © Robo Wunderkind, Unsplash

5. Medidas institucionales para fortalecer la integración de la perspectiva de género



5.1 Fortalecimiento de la capacidad institucional para la integración de la perspectiva de género

EQUIPO PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La UNO podría considerar la posibilidad de establecer un centro o un equipo de coordinación, para que este la apoye regularmente en el planeamiento y en la implementación de las actividades de integración de la perspectiva de género. La función del equipo podrá incluir establecer un enlace con las Unidades de Género o con los centros de coordinación de los Ministerios/Departamentos, así como también el monitoreo de la aplicación y el reporte de la integración de la perspectiva de género en los proyectos del Fondo Multilateral del país.

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Dentro de las normas y políticas del Ministerio/Departamento anfitrión de la UNO, esta podrá considerar utilizar la contratación como una herramienta para lograr un equilibrio de género del 50/50 en la composición de su personal. Si bien los enfoques varían entre una institución y otra, las ideas que podrían considerarse incluyen:

- (a) asegurar que cada comité de contratación tenga al menos un miembro de género femenino;
- (b) brindarle orientación al director responsable de las contrataciones y entregarle las políticas relativas a la integración de la perspectiva de género;
- (c) mantener la supervisión del proceso de contratación, incluyendo una etapa de selección para asegurar la consideración igualitaria de las candidatas calificadas;
- (d) otorgar la debida consideración a las candidatas recomendadas durante la selección final para el puesto.

De manera similar, si bien la calidad técnica, la oportunidad y eficiencia de los resultados finales constituyen el principal foco en las contrataciones de consultores, a la hora de hacerlo es importante considerar a las candidatas calificadas, para que se les dé una oportunidad a todas cuando esta surja.

DESARROLLO DE CAPACIDADES SOBRE GÉNERO

La UNO podrá buscar cursos de información relacionados con el género o eventos de intercambio de información ofrecidos por su Ministerio/Departamento, que sean pertinentes para el Protocolo de Montreal, y alentar al personal femenino y masculino a que participe, facilitando su acceso. Además, al personal se le deberá requerir que participe al menos en una capacitación sobre cuestiones de género. Incluso, en el Artículo 11, Párrafo 2 del Acuerdo de París se ha establecido el desarrollo de capacidades: «El desarrollo de capacidades debería ser un proceso eficaz e iterativo, que sea participativo, transversal y que tenga en cuenta las cuestiones de género».

EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

En la medida de lo posible —y dentro del marco de las actuales políticas de recursos humanos y de las normas y regulaciones de los Ministerios/Departamentos—, la UNO podrá promover el equilibrio entre la vida personal y laboral de sus empleados —tanto mujeres como hombres—, a través de medios tales como acuerdos para el trabajo flexible, licencias por maternidad, etc.



5.2 Procedimientos operacionales dentro de los proyectos y de las actividades del Protocolo de Montreal

Al integrar la perspectiva de género sistemáticamente en su trabajo, tal vez la UNO quiera considerar la adopción de varios procedimientos operacionales.

TABLA 12. PROCEDIMIENTOS OPERACIONALES

ACTIVIDAD GRUPAL	ACTIVIDADES SUGERIDAS, RELACIONADAS CON LAS CUESTIONES DE GÉNERO
DISEÑO Y PREPARACIÓN DEL PROYECTO.	<p data-bbox="595 544 1525 592">✓ LLEVAR A CABO UN ANÁLISIS DE GÉNERO</p> <p data-bbox="665 624 2078 791">El análisis de las cuestiones de género, como herramienta aplicada en la etapa de diseño de un proyecto/una actividad, debería brindar información acerca del diseño del proyecto y, por lo tanto, llevarse a cabo antes o en forma paralela a la preparación de la propuesta de financiamiento. Además, tendría que proporcionar datos de referencia, los cuales son fundamentales para comparar la situación de género antes y después de una intervención. Dependiendo del alcance del proyecto, se deberían recopilar datos sobre:</p> <ul data-bbox="665 823 1944 1318" style="list-style-type: none">✓ Proporción de mujeres y hombres que ocupan puestos de liderazgo, incluyendo a los dueños de las empresas del sector de RAA.✓ Empleo de mujeres y hombres que ocupen puestos gerenciales, técnicos y otros puestos en las empresas fabricantes/importadoras de equipos e insumos de RAA.✓ Composición (ej.: relación mujeres/hombres) de otras organizaciones tales como las Asociaciones del sector de RAA.✓ Niveles de concientización sobre el uso de electrodomésticos de RAA entre mujeres y hombres en los hogares.✓ Nivel de conocimiento/información sobre cuestiones de género en el Protocolo de Montreal entre las organizaciones asociadas.✓ Participación de adolescentes (mujeres y hombres) en programas de EFTP y otras instituciones técnicas que organicen actividades de capacitación sobre cuestiones de RAA. <p data-bbox="665 1358 1944 1447">En la Guía sobre integración de la perspectiva de género en los proyectos del Protocolo de Montreal de la ONUDI (2015), podrán encontrarse las preguntas específicas que sirven para guiar el análisis de género en el contexto del Protocolo de Montreal.</p>



✓ **ASIGNAR RECURSOS PARA ACTIVIDADES QUE SE CENTRAN EN CUESTIONES DE GÉNERO**

Al planear los proyectos, verifique si los directores o implementadores de los proyectos han asignado un presupuesto suficiente para implementar actividades adicionales; por ejemplo: diseño e implementación de programas de capacitación técnica enfocados en la mujer. Esto es especialmente importante cuando se planean actividades ambiciosas. Una lista ilustrativa de ítems de costos incluye: (a) Honorarios asociados con la designación o contratación de un especialista en cuestiones de género; (b) Contratación de consultorías especializadas (c) Costos del plan de comunicación y difusión; (d) Implementación del sistema MyE, que incluya el costo de recopilación y reporte adicional de datos sobre género; y (e) Costo del desarrollo de conocimientos especializados en materia de género dentro del equipo y de los grupos de interés.

✓ **DESIGNAR A UN ESPECIALISTA EN GÉNERO**

En proyectos que apuntan a lograr resultados significativos en materia de género, se aconseja designar a un especialista en cuestiones de género. El director del proyecto debería definir claramente sus tareas y a los miembros del equipo debería informárseles acerca de su función.

✓ **INCLUIR LA DIMENSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DE LOS RESULTADOS**

Asegúrese de que el marco de los resultados incluya metas y objetivos, indicadores, destinatarios y datos de referencia específicos, que integren las cuestiones de género, para monitorear los datos resultantes y los resultados de las actividades relacionadas con la integración de la perspectiva de género.

✓ ASESORAR SOBRE EL DESARROLLO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS

Al brindar apoyo a los países para fortalecer los sistemas nacionales para monitorear y regular la importación/exportación de sustancias que agotan la capa de ozono, las UNO trabajan con los gobiernos y la industria para formular y hacer cumplir las políticas requeridas para implementar el Protocolo de Montreal y para tomar decisiones informadas acerca de tecnologías alternativas. Si bien las UNO podrían no ayudar directamente con la formulación de las políticas, las preguntas que valen la pena resaltar sobre las políticas y las leyes relacionadas con el Protocolo son las siguientes:

- ✓ ¿Están las políticas alineadas con las políticas y los compromisos nacionales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?
- ✓ ¿Reconocen las políticas y las leyes actuales las funciones de las mujeres y las potenciales contribuciones a los sectores de RAA, como empleadas, proveedoras de servicios, emprendedoras y usuarias de servicios?
- ✓ ¿De qué formas podemos involucrarnos con el Ministerio que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, así como con otras redes y grupos que defienden sus derechos?
- ✓ ¿Cómo podemos apoyar y asistir a los centros de coordinación sobre cuestiones de género, para diseñar sistemas que permitan aumentar la participación de las mujeres?
- ✓ ¿Qué datos (ejemplos sobre acciones de igualdad de género de la implementación del Protocolo) pueden aportarse a las iniciativas de igualdad de género de los demás ministerios y grupos de interés relacionados?



✓ **INCLUIR UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE LOS GÉNEROS**

Los organismos que están involucrados en la implementación de actividades para los proyectos (ej.: Comités Nacionales del Ozono, comités de contratación) deberían incluir a mujeres y/o a representantes de mujeres, y esto debería mencionarse explícitamente en los términos de referencia.

✓ **LLEVAR A CABO CONSULTAS, TALLERES Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**

Determinar hasta qué grado mujeres y hombres pueden participar significativamente en conferencias y eventos globales, regionales y nacionales depende de muchos factores. Para asegurar que tanto las mujeres como los hombres tengan iguales oportunidades para participar en las actividades mencionadas anteriormente, las UNO deberían:

- ✓ Asegurar que mujeres y hombres tengan iguales oportunidades para hablar y dirigir tareas y establecer diferentes grupos, tales como los grupos focales para que sean escuchados.
- ✓ Integrar la perspectiva de género en todos los discursos y las presentaciones cuando corresponda, como una práctica corriente, e incluir en agenda de las cuestiones de género.
- ✓ Recopilar e informar datos desglosados por sexo sobre la participación de oradores y capacitadores.
- ✓ Detectar datos e ilustraciones que tengan en cuenta las cuestiones de género, para evitar estereotipos que imponen roles y responsabilidades sobre las mujeres.
- ✓ Presentar actividades de capacitación con mayor flexibilidad de tiempo, para asegurar la plena participación de las mujeres, y que sea en un lugar accesible, con servicio de transporte para facilitar la participación.

MONITOREO DE LOS RESULTADOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO.

- ✓ A la hora de establecer un sistema de monitoreo (que se hace en la etapa del desarrollo de la propuesta), es necesaria la recopilación de datos desglosados por sexo, para crear una línea de base y para el monitoreo futuro de los impactos de las actividades propuestas. Este siempre debería ser el primer paso, y tendría que completarse periódicamente en el futuro.
- ✓ No todos los datos deben estar desglosados por sexo. Resulta útil desarrollar unos pocos indicadores relacionados con las cuestiones de género. Se recomienda al menos un indicador de nivel del resultado.
- ✓ Las UNO deberían utilizar los requisitos específicos para proyectos, los resultados y los productos resultantes y los indicadores de desempeño que adopta el Comité Ejecutivo del Fondo Multilateral, como parte de la implementación de la Política del Fondo sobre la integración de la perspectiva de género⁷.
- ✓ Para medir los resultados de una intervención sobre cuestiones de género, resulta prudente utilizar una combinación de indicadores cualitativos y cuantitativos. Una combinación equilibrada es esencial para generar la información pertinente, añadir credibilidad y demostrar los aspectos más profundos de los cambios que tienen lugar. Los indicadores cualitativos son útiles para captar los cambios que son difíciles de medir, tales como los cambios en las percepciones.

⁷ El Comité Ejecutivo del Fondo Multilateral estableció una lista de requisitos, resultados/datos e indicadores obligatorios y optativos para los proyectos, para la aplicación sistemática de la política operacional sobre la integración de género del Fondo Multilateral en los HPMP y PIK. Para más información, consulte la Decisión 92/40: [Home - 92nd meeting of the Executive Committee \(multilateralfund.org\)](https://www.multilateralfund.org/home-92nd-meeting-of-the-executive-committee)

COMUNICACIÓN Y REPORTE DE LOS RESULTADOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

- ✓ Todos los documentos claves, tales como las notas conceptuales, los documentos estratégicos y las convocatorias para presentar propuestas —en especial, aquellos que tienen alguna relación con los grupos de interés externos, tales como gobiernos nacionales, instituciones asociadas y otras organizaciones— deberían incluir un compromiso y una orientación que sean claros con respecto a la integración de la perspectiva de género.
- ✓ A todos los proyectos se les requiere informar acerca de los resultados de las actividades sobre igualdad de género y presentar datos desglosados por sexo, cuando corresponda. En las plantillas de los informes de progreso y en los informes sobre el estado de la implementación, incluya una sección sobre las acciones y los resultados referentes a la igualdad de género. Las áreas críticas para informar sobre igualdad de género son: (a) Progreso relacionado con las cuestiones de género/ impacto sobre mujeres y hombres; y (b) Lecciones cualitativas aprendidas y mejores prácticas mediante un informe narrativo.
- ✓ Los resultados sobre las actividades de integración de la perspectiva de género deberán reportarse en todos los informes, y no solamente en una sección específica.

6. Integración de la perspectiva de género en la implementación del Protocolo de Montreal en Chile y Sri Lanka: ejemplos de buenas prácticas



6.1 Chile

6.1.1 ANTECEDENTES

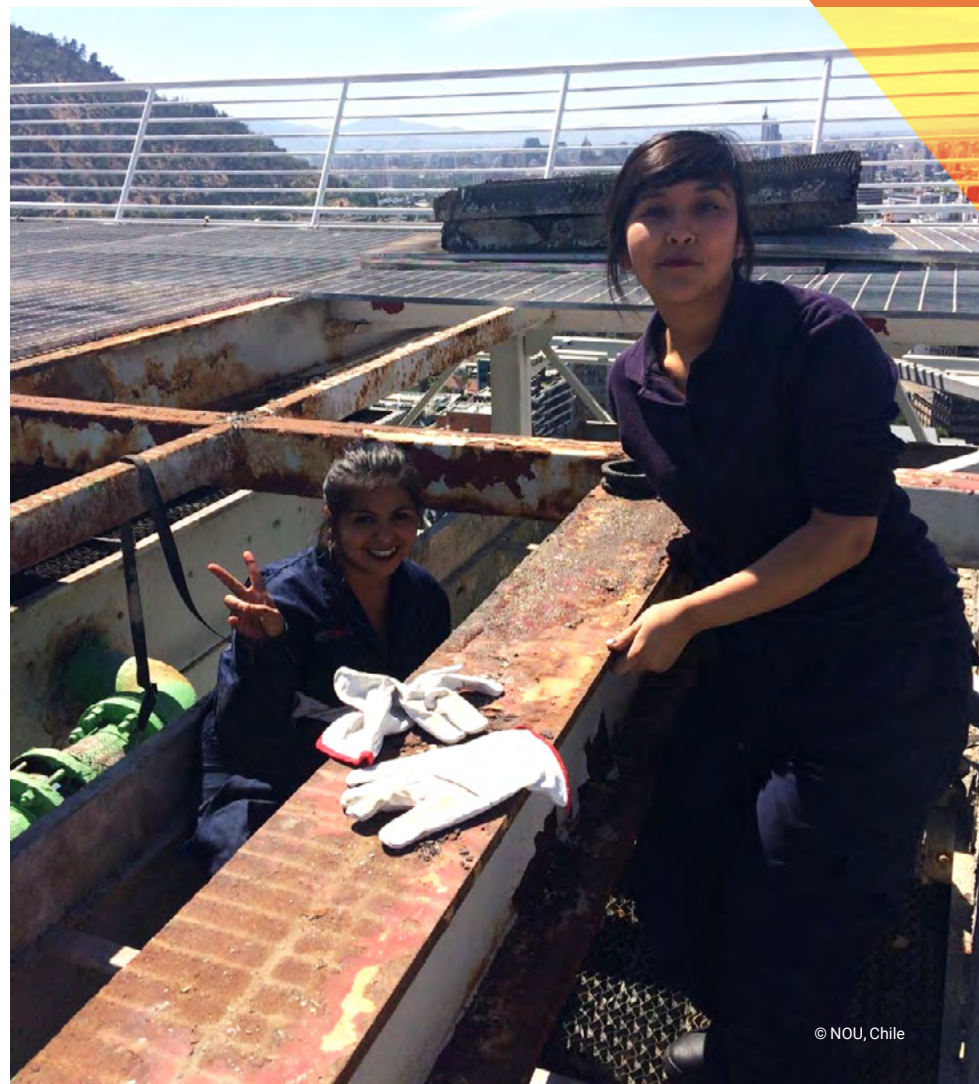
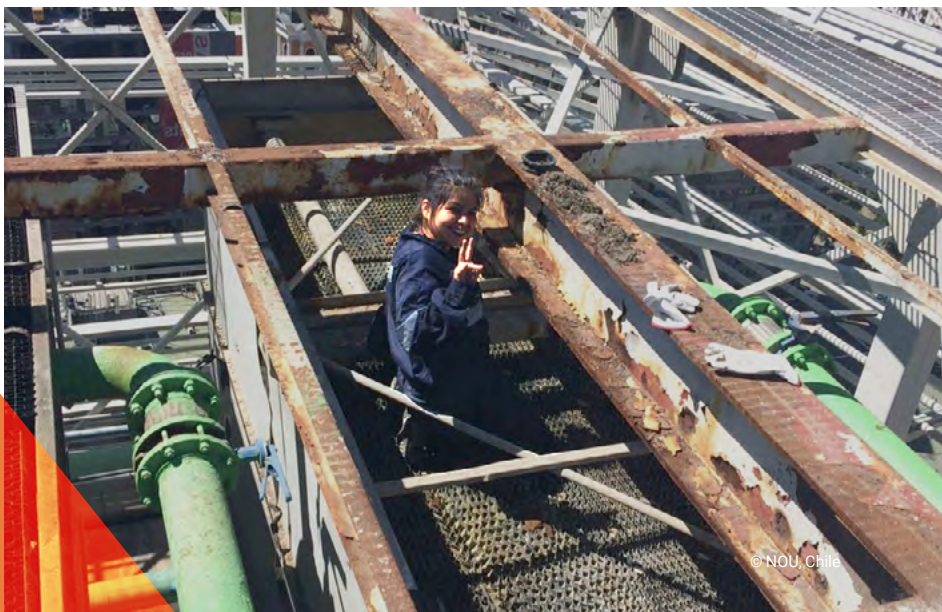
El Ministerio de Medio Ambiente, a través de la Unidad del Ozono de la Oficina de Cambio Climático, es la contraparte local de los proyectos y las iniciativas dentro del Protocolo de Montreal y del FML. En 2021, en nombre del Gobierno de Chile y del PNUMA —en su carácter de coagencia de implementación—, la ONUDI —en su carácter de agencia de implementación principal— presentó una solicitud para la etapa II del *HPMP*, la cual se aprobó en la 88.^a reunión del Comité Ejecutivo, para eliminar el consumo remanente de HCFC para 2030.



6.1.2 HALLAZGOS TRAS EL ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO DEL SECTOR DE RAA Y PLANIFICACIÓN DE ACCIONES

Al preparar la etapa III del *HPMP*, la UNO comenzó a hacer un análisis de género del sector de RAA, preparó una línea de base, y diseñó un plan de acción sobre cuestiones de género y apuntó a integrar la perspectiva de género en el sector, con un cálculo estimado del costo de su implementación y una descripción del sistema de monitoreo y evaluación (ONU, 2021).

Los resultados mostraron una baja participación de las mujeres en educación, empleos y puestos de liderazgo en el sector de RAA, y con una representación de las mujeres más baja que la de los hombres en todas las áreas. La principal barrera resaltada fue la «baja presencia de las mujeres en puestos de gestión y de representación», seguida por las «diferencias en los salarios entre mujeres y hombres, en el mismo puesto».



6.1.3 MEDIDAS INTEGRADAS EN LA ETAPA III DEL HPMP PARA FORTALECER LAS DIMENSIONES DE GÉNERO

En línea con estos resultados, la UNO, con la asistencia de un especialista en género, incorporó un enfoque sensible respecto de las cuestiones de género en todas las actividades de la implementación de la Etapa III, con énfasis en el apoyo al programa y en la concientización respecto del programa. La «Guía de la ONUDI sobre la integración de la perspectiva de género para los proyectos del Fondo Multilateral» y una lista de verificación para integrar la perspectiva de género en la gestión del cambio climático, que es parte de la política de género del Gobierno, se utilizan durante la implementación del HPMP. Las áreas específicas relacionadas con las cuestiones de género que se planearon incluyen:



Impartir capacitación y programas de certificación para los técnicos de servicio. Las actividades incluyen cuatro –de ocho– talleres de capacitación para instructores solo para mujeres, soporte técnico para los centros de certificación de técnicos (Cámara chilena de refrigeración y aire acondicionado y Chile Valora) para desarrollar perfiles de competencia en el trabajo/habilidades para los técnicos de servicio –en especial, para las técnicas– y capacitación y certificación para 100 técnicas.



Impartir otros programas de capacitación. Redacción e implementación de normas de competencia laboral para buenas prácticas de servicio de refrigeración para técnicas y apoyo a 20 mujeres, para su capacitación y certificación.



Implementar actividades específicas de concientización relacionadas con la regeneración. Las actividades incluyen el desarrollo de una plataforma virtual para demostrar las funciones y los beneficios de un centro de regeneración; promoción del concepto de regeneración y beneficios; organización de un taller para dueños de centros de regeneración, sobre comunicación y representación, que garantice el equilibrio de género en todas estas acciones.



Lanzar campañas de concientización. Creación de un premio o reconocimiento para las empresas que implementan las buenas prácticas de servicio en el sector de la refrigeración y/o que apoyan a las mujeres en el sector de RAA.



Monitorear. Se ha contratado a un consultor para apoyar la integración de la perspectiva de género dentro de las actividades del HPMP, quien desarrollará indicadores de género en línea con la Decisión 84/92, monitoreará y preparará informes de verificación de consumo de HCFC y recopilará datos consolidados por género que se usarán para la implementación del HPMP.



6.2 Sri Lanka

6.2.1 ANTECEDENTES

Sri Lanka accedió al Protocolo de Montreal el 15 de diciembre de 1989 y estableció su Oficina Nacional del Ozono dentro del Ministerio de Medio Ambiente en 1994. En su calidad de Parte, es responsable de diseñar e implementar actividades al nivel nacional para eliminar las SAO, mediante la preparación e implementación del Plan Nacional de Manejo de la Eliminación y las actividades relacionadas.

El proyecto *HPMP* Etapa I apuntó a eliminar el 35% del consumo de SAO; es decir, 14,09 toneladas de Potencial de Agotamiento del Ozono (PAO). Posteriormente, este dato se revisó y arrojó un total de 13,90 toneladas de PAO para el período 2013-2020. Las actividades incluyen intervenciones de inversión y de no inversión en las áreas de fabricación, montaje y servicio del sector de RAA.

Hacia fines de la etapa I del proyecto de *HPMP*, se llevó a cabo un análisis de género, y los resultados se han informado para utilizarse en la Etapa II del *HPMP*.

Concurso de arte regional *Ozone2Climate* de Asia Pacífico
3er Lugar en la Categoría Dibujo Juvenil
Sanemos la capa de ozono
por Theertha Weeraratne de Sri Lanka

6.2.2 HALLAZGOS TRAS EL ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO

El análisis de género resaltó la participación limitada de las mujeres en todas las acciones relacionadas con el proyecto. A nivel de toma de decisiones, el Ministerio principal está dominado en gran manera por hombres, quienes tienden a tomar las decisiones generales sobre cómo enmarcar las intervenciones relativas al Protocolo. Ante tal escenario, los socios implementadores no hacen ningún intento específico para cambiar esta situación durante la implementación de las convocatorias a postulaciones hechas por profesionales o en programas de capacitación técnica. El Ministerio principal atribuyó esto a las actitudes tradicionales que se tiene respecto de las capacidades de las mujeres, en las que los hombres tienen mayores conocimientos especializados/experiencia en las áreas de ingeniería de RAA, donde las SAO se utilizan ampliamente.



© National Ozone Unit of Sri Lanka, facebook.com



© National Ozone Unit of Sri Lanka, nou.lk.com

6.2.3 MEDIDAS INTEGRADAS EN LA ETAPA II PARA FORTALECER LAS DIMENSIONES DE GÉNERO

Con esta experiencia, la Etapa II del HPMP incluyó una serie de medidas para rectificar la situación. Tal vez, el cambio más estructural que ocurrió fue que las UNO progresaron significativamente en la incorporación de un equipo representativo de género. La unidad de gestión del proyectos está compuesta de igual número de oficiales, mujeres y hombres que están profesionalmente calificados. Al hacer esto, el proyecto aseguró un equilibrio de género a nivel de implementación. Un logro importante es que el Ministerio ha respondido positivamente a estas medidas, y trabajar con la UNO para iniciar etapas sectoriales; por ejemplo, asignando puntos adicionales a las empresas que participan en el programa HPMP, para instituir acuerdos que tengan en cuenta las cuestiones de género para sus empleados. El personal también cumple una función influyente para armonizar la incorporación de género en todos los niveles de gestión. Otros ejemplos incluyen:

- Lanzamiento de programas escolares de concientización, dirigidos a niñas y niños
- Brindar incentivos y becas para permitir que las mujeres ingresen en el sector, con oportunidades de capacitación; especialmente, para las mujeres, para equiparlas para trabajar en este campo altamente especializado
- Alentar a las mujeres a que se postulen para participar en actividades de capacitación profesional y ocupacional en los sectores de RAA. Además, el diseño de programas de capacitación tiene en consideración las necesidades específicas de mujeres y hombres
- Además de las áreas técnicas, alentar a las mujeres, para que se postulen para puestos administrativos o de formulación de políticas en los sectores de RAA
- Aumentar el nivel de concientización y desarrollar seguridad entre las mujeres que son usuarias finales para manejar equipos hogareños de RAA, aprendiendo acerca de los riesgos y peligros potenciales. Se espera que las promociones sobre el sector de RAA puedan crear una imagen positiva entre las mujeres, para que se sumen al sector
- Aumentar el nivel de concientización para que los formuladores de políticas redacten nuevas normas, que incluyan una estrategia de género para el sector de RAA

- Alentar la participación de las mujeres en eventos/actividades organizados dentro de la Etapa II del HPMP, tales como reuniones, capacitación, talleres, desarrollo de capacidades y actividades de difusión, etc.
- Incluir las cuestiones de género como un tema de agenda en los talleres temáticos, para compartir las experiencias y las lecciones aprendidas sobre la integración de la perspectiva de género
- Publicar historias de éxito de mujeres del sector de RAA, reconociendo su contribución y alentándolas a que formen parte del desarrollo del sector

Varias de estas acciones se reflejan en la propuesta, incluyendo el presupuesto y las responsabilidades específicas, como se muestra más abajo:

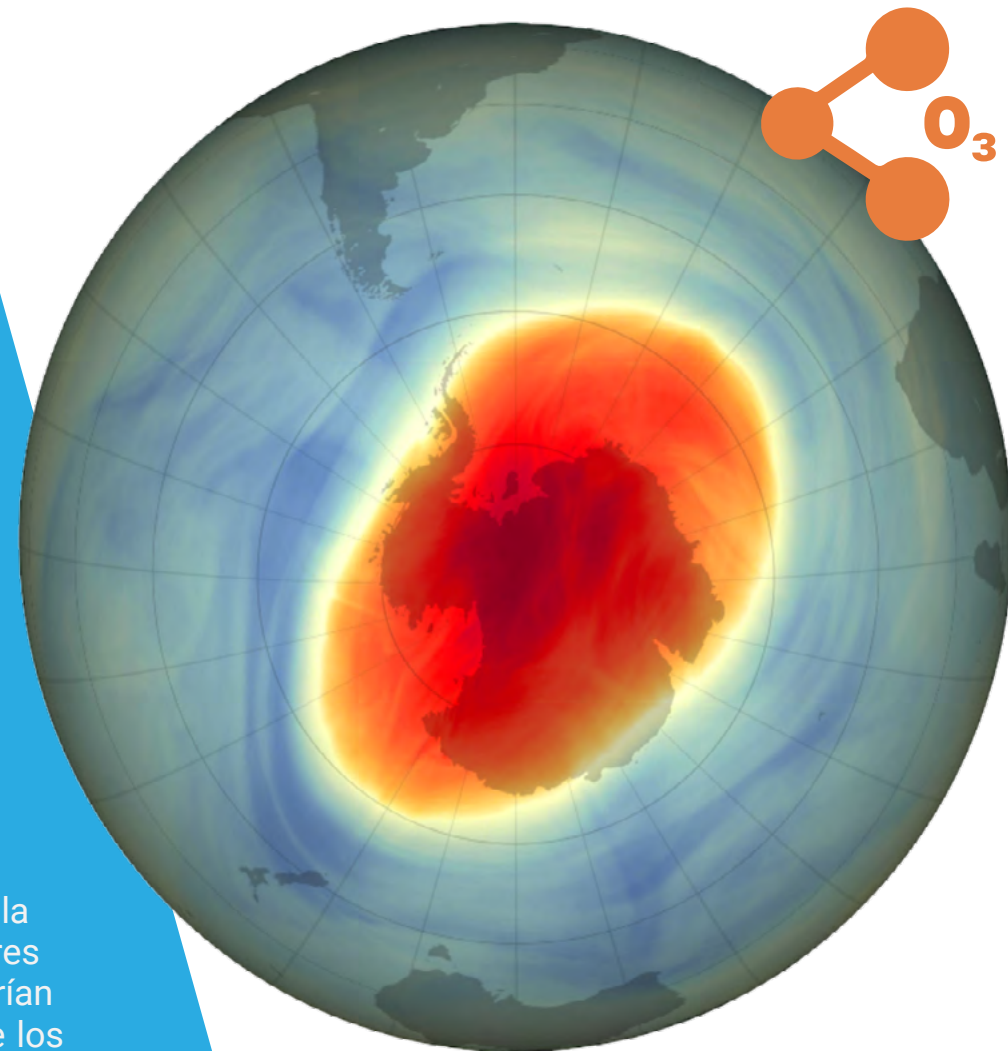
TABLA 13. ACTIVIDADES DEL PROYECTO

ACTIVIDADES (SEGÚN EL PLAN DE TRABAJO ACTUAL)	NUEVAS ACCIONES ACTUALIZADAS, QUE INCORPORAN LA IGUALDAD DE GÉNERO	NUEVOS INDICADORES QUE INCORPORAN LAS CUESTIONES DE GÉNERO	INSTITUCIONES RESPONSABLES
RESULTADO 1: LAS POLÍTICAS MEJORADAS Y LAS INTERVENCIONES ESTRATÉGICAS GARANTIZAN UNA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL SOSTENIBLE Y LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO			
ACTIVIDAD 2: ASISTENCIA TÉCNICA PARA EMPRESAS QUE MONTAN EQUIPOS DE AIRE ACONDICIONADO RESIDENCIALES Y COMERCIALES			
2.1 Desarrollar la capacidad de los técnicos que montan equipos de aire acondicionado, que importan equipos de aire acondicionado de segunda mano, para adaptarlos a las nuevas alternativas, libres de HCFC.	Promover a las mujeres en el sector de RAA, mediante la concientización en los niveles académicos.	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de mujeres que se mencionan en asignaturas académicas de RAA • N.º de capacitadores/tutores como agentes de cambio. 	UNO/PNUD.
ACTIVIDAD 5: GESTIÓN EFICAZ DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DEL PROGRAMA			
5.1 Brindar apoyo en gestión, para implementar la eliminación de los HCFC.	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación de 50% de personal femenino. • Representación de mujeres en procesos de toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de mujeres/hombres en la gestión del proyecto. • N.º de mujeres en niveles de gestión. • Decisiones claves tomadas por mujeres en el equipo de gestión. 	UNO/PNUD.

7. Conclusiones

Como tema muy importante en el contexto del Protocolo de Montreal, la integración de la perspectiva de género ha comenzado a recibir cada vez más atención, ya que la Política Operacional sobre la Integración de la perspectiva de género para los Proyectos Apoyados por el Fondo Multilateral se adoptó en 2019. Aunque la mayor parte de los países han adoptado medidas políticas y legislativas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el Protocolo de Montreal se percibía en gran manera como una cuestión técnica. Desde 2019, los países han comenzado a implementar algunas actividades que tengan en cuenta las cuestiones de género y que las integren en los proyectos apoyados por el FML, a pesar de que la profundidad y el alcance de las intervenciones sobre las cuestiones de género varían según los proyectos y los países.

El potencial para emprender medidas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres mediante las actividades del Protocolo de Montreal varían de país en país. Si bien existen oportunidades dentro de los proyectos para incluir algunas actividades para la integración de la perspectiva de género, todavía hay una necesidad de acciones específicas en todos los niveles para asegurar la total integración de la perspectiva de género en la implementación del Protocolo de Montreal.



Este mapa muestra el tamaño y la forma del agujero de ozono sobre el Polo Sur el 5 de octubre de 2022, cuando alcanzó su extensión máxima en un solo día del año.

Créditos: Imagen del Observatorio de la Tierra de la NASA por Joshua Stevens

Anexo 1. Referencias

Belman-Flores, J.M., Pardo-Cely, D., Elizalde-Blancas, F., Gallegos-Muñoz, A., Pérez-García, V. and Gómez-Martínez, M.A. (2019). Perspectives on Consumer Habits with Domestic Refrigerators and its Consequences for Energy Consumption: Case of Study in Guanajuato, Mexico. *Energies*, 12(5), 860. <https://doi.org/10.3390/en12050860>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

Deloitte (2019). Twenty facts and figures to know when marketing to women.

Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) (undated). Advancing Gender Equality and Women's Economic Empowerment. <https://www.unescap.org/our-work/social-development/advancing-gender-equality-and-womens-economic-empowerment>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

Harutyunyan, D. and Mirzakhanyan, A. (2019). Case study on "De-risking and Scaling-up Investment in Energy Efficient Building Retrofits", UNDP-GCF Project through gender equality lenses. Prepared by Diana Harutyunyan, Climate Change Programme Coordinator; Astghik Mirzakhanyan, National Expert on Social Vulnerability and Gender Issues, Nov 7, 2019. "[De-risking and Scaling-up Investment in Energy Efficient Building Retrofits" UNDP-GCF Project through gender equality lenses | United Nations Development Programme](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

IBM (undated). STEM for girls. [IBM.org - STEM for Girls initiative by IBM in India](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

International Labour Organisation (ILO) (2019). May, 2019 Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), International Labour Office and Women in Business and Management: The business case for change. [wcms_700953.pdf](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

International Union for Conservation of Nature (IUCN) (2021). New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making. [New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

Nelson, A. (2019). Women Drive Majority of Consumer Purchasing and It's Time to Meet Their Needs. *Inc. Magazine*. <https://www.inc.com/amy-nelson/women-drive-majority-of-consumer-purchasing-its-time-to-meet-their-needs.html>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres y Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) (2020). De las palabras a la acción: proyectos con soluciones innovadoras para la naturaleza, la acción climática y la igualdad de género. [De las palabras a la acción: proyectos con soluciones innovadoras para la naturaleza, la acción](#)

[climática y la igualdad de género](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) (2020b). Fondo Multilateral para la implementación del Protocolo de Montreal, Reunión de Coordinación Interagencias, Montreal, 25 al 27 de febrero de 2020, MLF/IACM.2020/1/17, 18. [Guía para la presentación de proyectos de fortalecimiento institucional](#) (actualizado a enero de 2023). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) (2022i). Las principales asociaciones internacionales y la ONU forman parte de un equipo para brindar más oportunidades a las mujeres del sector de la refrigeración. París, 11 de abril de 2022. https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/39966/2022_INWIC_SP.pdf?sequence=9&isAllowed=y. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations (UN) (2015). Paris Agreement. Bonn: United Nations Framework Convention on Climate Change Secretariat. https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Department of Economic and Social Affairs [UNDESA]. Leaving no one behind. <https://www.un.org/en/desa/leaving-no-one-behind>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Development Programme (UNDP) (undated). The Sustainable Development Goals (SDGs) and the Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer. [UNDP MP -SDGs.pdf](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Development Programme (UNDP) (2018). [Gender analysis and Action plan for Montreal Protocol projects in China, Peru and Nigeria, UNDP Montreal Protocol Unit October 2018. Gender Analysis and Action Plan for Montreal Protocol Projects in China, Peru and Nigeria](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

UN Economic and Social Council (ECOSOC), *UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed Conclusions, 18 July 1997, 1997/2*. <https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2017). [Gender Equality and the Environment Policy and Strategy](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2018). Executive Committee of the Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol Eighty-first Meeting Montreal, 18-22 June 2018. Desk study for the evaluation of gender mainstreaming in the Montreal Protocol projects

and policies. [Desk study for the evaluation of gender mainstreaming in the Montreal Protocol projects and policies \(multilateralfund.org\)](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2019). Draft Operational Policy on Gender Mainstreaming for Multilateral Fund-Supported Projects (Decision 83/68(C)). <http://www.multilateralfund.org/84/English/1/8473.pdf>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2020a). Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, Inter-agency Coordination Meeting, Montreal, 25 – 27 February 2020, MLF/IACM.2020/1/17, 18 February 2020, OzonAction Compliance Assistance Programme 2021-2023 Strategy. <http://www.multilateralfund.org/86/English/1/8636p2.pdf>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2021a). [Evaluation of Regional Networks of National Ozone Officers \(Desk study and Terms of reference for the second phase\)](#). Executive Committee of the Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, Eighty-sixth Meeting, Montreal, 2-6 November 2020. Postponed to 8-12 March 2021. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2021b). UNEP, IIR and Major Associations Launch First Global Survey of Women in Cooling and Heating Sector, Paris, December 2021. [UNEP, IIR and Major Associations Launch First Global Survey of Women in Cooling and Heating Sector](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022a). Executive Committee of the Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, Ninetieth Meeting Montreal, 20-23 June 2022 Item 10 of the provisional agenda1 [Report on the Review of The Implementation of the Operational Policy on Gender Mainstreaming for Multilateral Fund-Supported Projects](#) (Decision 84/92(E)). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022b). OzonAction Gender Mainstreaming Plan. 28 March 22, Version 1. [PowerPoint Presentation](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022c). Women in Cooling: A [Worldwide Survey. Women in Cooling: A Worldwide Survey | OzonAction](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022d). 44th Meeting of the Open-ended Working Group, of the Parties to the Montreal Protocol, Bangkok, 11-16 July 2022, 28th July 2022.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022e). Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, February 2022. [Guide for Project Preparation Of Stage I Of Kigali HFC Implementation Plans \(KIP\)](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022f). PowerPoint on Gender Mainstreaming in UNEP OzonAction.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022g). 2022 Assessment Report of the Environmental Effects Assessment Panel.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022h). Gender Mainstreaming in the Montreal Protocol: Experiences in Latin America and the Caribbean.

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) (2021). Study for a gender analysis in the refrigeration and air conditioning sector in Chile, Project Preparation, Phase III "Management Plan for the Elimination of HCFCs" (HPMP), August 2021. <https://ozono.mma.gob.cl/wp-content/uploads/2022/06/Estudio-Ana%CC%81Iisis-Ge%CC%81nero-Sector-Refrigeracio%CC%81n-y-AA-Chile-2021-Difusio%CC%81n.pdf> Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) (2015). [Guide On Gender Mainstreaming Montreal Protocol Projects](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

UN Women (2018). Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development (New York, 2018). <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

UN Women (2022). In Focus: SDG 5 Achieving gender equality and empowering all women and girls. <https://www.unwomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/08/in-focus-sustainable-development-goal-5>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

UN Women (2022). Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

UN Women and United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA) (2022). Progress on the Sustainable Development Goals the gender snapshot 2022. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United States Environment Protection Agency (USEPA) (2020). Updating the Atmospheric Health Effects Framework Model: Stratospheric Ozone Protection and Human Health Benefits. EPA Publication Number 430R20005. May 2020.

World Bank (2020). School Enrollment, secondary, female (per cent gross). <https://data.worldbank.org/indicator/SE.SEC.ENRR.FE>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.



Anexo 2. Referencias adicionales

Las referencias que figuran abajo se presentan para agregar información a esta guía.

Energy2Equal Africa (undated). Women's participation in the renewable energy workforce in Sub-Saharan Africa: Identifying Barriers and Opportunities for Women as Leaders and Employees. [final-report-2-e2e-report-updated-online.pdf \(ifc.org\)](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

Green Climate Fund (2019). Annual Performance Report (APR). <https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/fp010-2019apr.pdf>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

MDPI (2020). Refrigeration, Air Conditioning and Heat Pumps: Energy and Environmental Issues. https://mdpi-res.com/bookfiles/book/3383/Refrigeration_Air_Conditioning_and_Heat_Pumps.pdf?v=1662561658. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

ONU Mujeres, Glosario sobre igualdad de género. [Gender Equality Glossary](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2022). Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls: Guidance for Development Partners, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/0bddfa8f-en>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

Trocaire (undated). Gender Mainstreaming Resource Pack: A Practical Guide for Programming. http://businessdocbox.com/Human_Resources/70302858-Gender-mainstreaming-resource-pack.html. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

UN Women (2014). UN Women Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming. [GenderMainstreaming-IssuesBrief-en.pdf.pdf](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

UN Women (2020). Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls. [Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Development Programme (2017). Past Successes and Future Opportunities: Case Studies From the UNDP Portfolio And Innovative Approaches To Cooling Without Warming. <https://www.agora-parl.org/sites/default/files/agora-documents/Past%20Successes%20and%20Future%20Opportunities%20-%20Case%20Studies%20From%20the%20UNDP%20Portfolio%20and%20Innovative%20Approaches%20to%20Cooling%20Without%20Warming.pdf>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2013). UNEP Guide for National Ozone Officers. <https://wedocs.unep.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.11822/28221/2013NOO.pdf?isAllowed=y&sequence=1>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2018). Desk Study for The Evaluation Of Gender Mainstreaming In The Montreal Protocol Projects And Policies. <http://www.multilateralfund.org/81/English/1/8109.pdf>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2019). Report of the Eighty-Fourth Meeting of The Executive Committee. <http://www.multilateralfund.org/84/English/1/8475ri.pdf>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2019). Women in the Refrigeration and Air-conditioning Industry: Personal Experiences and Achievements. https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/29236/8051Women_in_RAC.pdf?isAllowed=y&sequence=1. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022). OzoNews, Volume XXII. <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/39775/OzoNewsXXII15APR2022.pdf?isAllowed=y&sequence=1>. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Environment Programme (UNEP) (undated). Gender and Environment: Support Kit for UN Environment Staff. https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/25348/Gender_Environment_Kit.pdf?isAllowed=y&sequence=1. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) (2021). Gender Mainstreaming in the Work of UNODC: Guidance Note for UNODC Staff. https://www.unodc.org/documents/Gender/20-04944_Gender_Note_final_ebook_cb.pdf. Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

United Nations Sustainable Development Goals (2019). Gender Mainstreaming. [Gender Mainstreaming.pdf](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

World Bank (undated). Pathways to Power: South Asia Region Baseline Assessment for Women Engineers in the Power Sector. [World Bank Document](#). Último acceso: 15 de noviembre de 2023.

AcciónOzono, en consulta con ONU Mujeres, ha diseñado esta Guía sobre Integración de la perspectiva de género en la implementación del Protocolo de Montreal, para promover la agenda sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, a través de la implementación de las actividades del Protocolo de Montreal. La Guía está diseñada para asistir a los Oficiales Nacionales del Ozono en la resolución de cuestiones de género en su trabajo y sus operaciones de todos los días.