



El liderazgo de la mujer frente al cambio climático

Varios (ver al final del post)

08 Marzo 2023



La igualdad, equidad y representatividad describen los movimientos sociales por la paridad de género, liderados principalmente por mujeres que por mucho tiempo han sido sistemáticamente marginadas en los ámbitos sociales, políticos y económicos. En el 2015, 193 naciones aceptaron la Agenda para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, incluyendo el objetivo de garantizar la participación y la igualdad de oportunidades para las mujeres en todas las áreas de la vida política, económica y social (ODS 5). **A siete años de la fecha prevista para lograrse, se debate ampliamente sobre el avance en este objetivo.** Según las estimaciones de la ONU, aún se requieren cerca de 40 años para lograr la representatividad política, 140 años para igualdad en liderazgo empresarial y aproximadamente 300 años lograrlo en todos los aspectos del ODS 5.

El cambio climático causado por las acciones humanas está haciendo que el planeta sea cada vez más peligroso. Las condiciones climáticas durante el Holoceno, la última época geológica que permitió la evolución humana y se desarrolló la sociedad moderna, han sido afectadas negativamente por la actividad económica humana. Esto ha llevado a que las nuevas condiciones planetarias sean consideradas una nueva era geológica llamada Antropoceno. Según los escenarios climáticos, que prevén un aumento de la temperatura global promedio de entre 1,5 y 3 grados Celsius, **se espera un aumento en la frecuencia de eventos naturales extremos como tormentas, sequías e inundaciones con consecuencias catastróficas para la humanidad. Las personas más afectadas son las más pobres en el sur global, especialmente las mujeres y niñas.** Los desastres naturales pueden exacerbar la discriminación hacia las mujeres, aumentando su vulnerabilidad en situaciones de riesgo. Las prácticas y culturas restrictivas hacia la educación y libertades de las mujeres pueden limitar su acceso a información de emergencia y toma de decisiones en caso de evacuación, aumentando el riesgo de fatalidades.

La igualdad, equidad y representación de la mujer son claves para abordar el cambio climático y evitar sus peores consecuencias. Un estudio publicado en Nature (<https://www.nature.com/articles/s41467-020-19856-w>) indica que **los países con mayores desigualdades de género son más vulnerables a los efectos del cambio climático. Por otro lado, las sociedades con menor disparidad son menos vulnerables y toman medidas más fuertes para proteger el medio ambiente y fortalecer la resiliencia.** La representación política y el liderazgo de las mujeres están relacionados con estos resultados. De hecho, países con una mayor representación de mujeres en el gobierno tienen niveles más bajos emisiones de dióxido de carbono, considerando también otros factores domésticos y globales. Un análisis sobre 91 países (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0176268017304500?via%3Dihub>) indica que **la representación de las mujeres en el parlamento está vinculada con la adopción de políticas climáticas más estrictas, lo que explica la reducción en las emisiones. Además, los efectos de la representación política de las mujeres van más allá de la acción climática, ya que también se ha observado el apoyo de políticas que promueven una mayor inversión en salud, educación, apoyo a las mujeres, política exterior (ayudas) y mejora en la calidad de las instituciones públicas.** Un ejemplo es la WEGo partnership (<https://weall.org/wego>) una alianza internacional formada por gobiernos liderados en su mayoría por mujeres que se enfocan en mejorar los objetivos de las políticas públicas para el bienestar social y ambiental (más allá del crecimiento económico).

Las cualidades del liderazgo femenino (/es/actualidad/noticias-eventos/beyondcompetitiveness/2147-no-es-amabilidad-ni-humildad-liderazgo-estrategia-femenino) suelen estar orientadas al cuidado de la comunidad y a la cooperación. Debido a las normas sociales impuestas, las mujeres suelen tener un rol importante en el cuidado de la infancia y de las personas mayores o enfermas. Como resultado, las mujeres tienden a tener una evaluación del riesgo y gestión de recursos diferente a la de los hombres. **Las mujeres muestran una mayor capacidad de prevención y, típicamente, administran los recursos disponibles tomando en cuenta principalmente los intereses de su familia y comunidad.**

Estas características están relacionadas con **respuestas más adecuadas en momentos de crisis**. Por ejemplo, durante la pandemia de la COVID-19, aquellos lugares liderados por mujeres tuvieron una mejor respuesta, reduciendo el número de defunciones, explicado por la rapidez y proactividad en la toma de decisiones y en una forma de comunicación clara, empática, interpersonal y decisiva, marcadamente diferente a su contraparte masculina. Estas características también se reflejan en el **liderazgo empresarial donde las mujeres se perciben como más efectivas que los hombres en la mayoría de las características evaluadas incluidas la iniciativa, resiliencia, integridad, honestidad, obtención de resultados y aprecio por la diversidad**.

El liderazgo de la mujer en el desarrollo de alternativas al presente sistema económico, basado en la imperativa del crecimiento perpetuo (extracción, producción, consumo y desecho) sin contemplar los límites planetarios, **también es fundamental**. Desde las estrategias de gestión de recursos comunes y la cooperación de Elinor Ostrom; el reconocimiento de los límites del expansionismo económico en un planeta con recursos finitos y el entendimiento y adaptación a sistemas complejos (en contraposición a la simplificación y control de los mismos) de Donella Meadows; los ejemplos de creación de valor y riqueza equitativos a través de la democratización de las empresas de Marjorie Kelly; las soluciones biomiméticas para el diseño de nuestros procesos, productos y servicios de Janine Beynus; hasta la amalgama de todas las ideas anteriores en un marco social y ambiental en forma de donut, que busca proporcionar una base social que garantice las condiciones dignas para la prosperidad de todas las personas sin sobrepasar los límites que nos marcan los sistemas planetarios que sostienen la vida en la tierra de Kate Raworth.

A todo esto, las medidas para lograr la **paridad de género en las posiciones de liderazgo incluyen**:

Promover leyes y políticas que fomenten la representación igualitaria en el ambiente público

y privado (incluyendo las cuotas de género como medidas que aceleren este objetivo).

Fomentar energéticamente el cambio cultural en nuestras instituciones poniendo el cuidado de la comunidad (familiar, laboral, local, regional, etc.) en el centro, para erradicar por un lado el acoso, la discriminación y la violencia por razones de género y, por el otro lado, para incluir políticas de permisos parentales y arreglos laborales flexibles que ayuden a la repartición equitativa de las cargas de trabajo, implementando la igualdad de género en las organizaciones.

Apoyar el liderazgo feminista, aquellas personas que buscan la integración de la mujer para lograr la paridad de género en puestos de poder, particularmente apoyando a mujeres líderes que inspiren a otras a ocupar lugares en la toma de decisiones que nos incumbe a todos.

Este post busca fomentar la diversidad en las posiciones de liderazgo. Se basa en la creciente evidencia que señala la importancia de incluir en las discusiones y toma de decisiones a más mujeres, que por el hecho de ser personas tienen la legitimidad para tomar parte y desempeñarse en lo mejor de sus habilidades. Al no valorar las habilidades y el liderazgo de las mujeres, se pierden perspectivas valiosas que son necesarias para entender y abordar adecuadamente los problemas sociales y ambientales a los que nos enfrentamos. **Estamos en una década decisiva para evitar los peores efectos del cambio climático y la integración efectiva de las mujeres en la vida política, económica y social es fundamental para asegurar que se tomen medidas justas y equitativas para garantizar un futuro sostenible para todas las personas.**

Nota: A pesar de que se reconoce la complejidad de las manifestaciones de género, este texto adopta un abordaje simplificado para examinar las diferencias en el liderazgo masculino y femenino. Su autor y autora reconocen la importancia de la diversidad de género en todas las áreas públicas y privadas y la necesidad de erradicar la discriminación para permitir que todas las personas tengan la libertad de expresar su sexualidad y género como parte fundamental de sus derechos humanos.



Francisco Carrillo

Francisco Carrillo, investigador de Orkestra, es doctor en Competitividad Empresarial y Territorial, Innovación y Sostenibilidad por la Deusto Business School, Universidad de Deusto. Como doctorando realizó una estancia de investigación en la Universidad de Bournemouth invitado por la Facultad de Administración.

[Ver perfil completo \(/es/acerca-orkestra/equipo/2059-francisco-carrillo\)](/es/acerca-orkestra/equipo/2059-francisco-carrillo)



Ane Izulain

Ane trabaja como investigadora predoctoral en Orkestra, donde colabora en proyectos entorno al desarrollo territorial y la competitividad para el bienestar inclusivo y sostenible de Euskadi.

Ver perfil completo (</es/acerca-orkestra/equipo/2265-ane-izulain>)

Etiquetas: [Lab de políticas públicas](/es/component/tags/tag/lab-politicas-publicas) (</es/component/tags/tag/lab-politicas-publicas>), [Lab de Energía y medioambiente](/es/component/tags/tag/lab-energia-medioambiente) (</es/component/tags/tag/lab-energia-medioambiente>)

Colaboran



(<http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/departamento-desarrollo-economico-infraestructuras/>)



(<http://www.spri.eus>)



(<http://www.gipuzkoa.eus/>)



(<http://www.bi.eus>)

- Arabako Foru Aldundia
Diputación Foral de Álava

(https://www.araba.eus/cs/Satellite?language=eu_ES&pagename=DiputacionAlava%2FPage%2FDPA_home)



Bilbao

(<https://www.bilbao.eus>)



(<https://www.repsol.es>)



(<https://www.bbk.es>)



(<http://www.eve.eus>)

IBERDROLA

(<http://www.iberdrola.com>)

2025 Orkestra. Instituto Vasco de Competitividad

Privacidad (/es/privacidad)

Política de Cookies (/es/privacidad/politica-cookies)



+34 943 297327 (tel:+34943297327)



secretaria@orkestra.deusto.es (mailto:secretaria@orkestra.deusto.es)



Suscríbete a nuestro
boletín quincenal (/es/actualidad/newsletter/user/modify)

Una iniciativa de:

