

Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

Ecuador en el estudio «Transición justa energética y creación de empleo verde»

PAÍS
ECUADOR



Ecuador ha dado un paso firme frente a la crisis climática global con la presentación oficial de su Segunda Contribución Determinada a Nivel Nacional en 2025. Aunque Ecuador representa solo el 0,16% de las emisiones globales, es altamente vulnerable a los impactos del cambio climático. Ecuador ha establecido un marco legal y político sólido para enfrentar los desafíos del cambio climático. A través de un Decreto Ejecutivo, se ha declarado política de Estado la adaptación y mitigación al cambio climático. Además, el país cuenta con el Comité Interinstitucional de Cambio Climático (CICC), que coordina y ejecuta las políticas públicas en este ámbito. Instrumentos como la Estrategia Nacional de Cambio Climático 2012-2025 y el Plan Nacional de Acción de Género y Cambio Climático 2024 buscan empoderar a las mujeres, especialmente a las de pueblos y nacionalidades indígenas, afrodescendientes y montuvias, en la toma de decisiones sobre el manejo de recursos naturales y la adaptación al cambio climático.

1. Revisión de Políticas Públicas

1.1. Políticas nacionales para la transición justa y energética

* [Constitución de la República del Ecuador del año 2008](#): reconoce la importancia de proteger el ambiente y el derecho a vivir en un ambiente saludable. El Artículo 413 señala que el Estado deberá promover la eficiencia energética, el uso de prácticas y tecnologías limpias, así como de energías renovables, diversificadas y de bajo impacto

* [Ley Orgánica de Competitividad Energética 2024](#): esta ley tiene como objetivo promover soluciones económicas y de generación de energía para superar la crisis energética del país, optimizando el manejo de los recursos públicos asociados al sector eléctrico en el ámbito público y privado.

* [Estrategia Nacional de Cambio Climático 2012-2025](#): establece medidas para reducir la vulnerabilidad y las emisiones de gases de efecto invernadero, alineándose con los compromisos internacionales e integra la consideración de

género en la categoría de grupos de atención prioritaria, como población particularmente vulnerable a los impactos del cambio climático.

* [Estrategia Nacional de Financiamiento Climático \(ENFC\)](#): lanzada en 2021, busca movilizar recursos financieros para proyectos de mitigación y adaptación al cambio climático. Esta estrategia se enfoca en optimizar el uso de fondos nacionales e internacionales, tanto públicos como privados, para cumplir con los compromisos climáticos del país, y de forma que el financiamiento climático sea una oportunidad para impulsar la igualdad de género.

1.2. Instrumentos y Herramientas de planificación

* [Segunda Contribución Determinada a Nivel Nacional 2026-2035](#): plantea la implementación de 81 iniciativas (55 de mitigación y 26 de adaptación) entre 2026 y 2035, priorizando sectores estratégicos como energía e incluyendo género, intergeneracionalidad e interculturalidad como ejes transversales, incidiendo en que las mujeres adquieran más poder de decisión y

control sobre los recursos y que desarrollen más capacidades de resiliencia y adaptación.

* [Plan Nacional de Mitigación del Cambio Climático Ecuador 2024-2070](#): entre sus líneas de acción prioriza el sector energético y, además, aboga por una transición justa y equitativa, enfocada en reducir desigualdades de género, fortalecer capacidades, y promover la investigación y transferencia de tecnología para reducir la carga de trabajo y mejorar la calidad de vida de las mujeres.

* [Plan de Acción de Género y Cambio Climático 2024](#): este plan busca integrar el enfoque de género en la gestión del cambio climático. Incluye la participación activa de mujeres en la formulación de políticas y acciones en sectores como energía, agricultura y vivienda.

* [Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2023-2027](#): constituye un instrumento clave para la acción climática, que posibilita la implementación de la ENCC, incluyendo de forma transversal un enfoque de género.

* **Mesa Técnica de Género y Cambio Climático**: es un espacio interinstitucional, constituido en 2019, que articula actores públicos y sociales para integrar el enfoque de género en la acción climática. Su pronunciamiento destaca la necesidad de políticas climáticas



que reconozcan la economía de cuidados, los saberes ancestrales y la participación de mujeres y pueblos indígenas en la transición ecológica justa.

* [Plan Nacional de Eficiencia Energética 2016-2035](#): aborda la necesidad de construir una política de eficiencia energética para diversificar la matriz energética del país y reducir la dependencia de fuentes no renovables, sin embargo, las propuestas se centran en la eficiencia técnica sin contemplar criterios de inclusión de género ni de participación equitativa.

* [Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025](#): establece directrices políticas y administrativas para la implementación de políticas públicas en Ecuador. Incluye un enfoque de género, intergeneracionalidad e interculturalidad en

sus estrategias, reconociendo las diferencias de impacto del cambio climático entre hombres y mujeres. Promueve la participación de diversos grupos, incluyendo mujeres, en la toma de decisiones relacionadas con la infraestructura, energía y medio ambiente.

* [Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025](#): establece directrices para la creación de empleo en sectores sostenibles, promoviendo la transición ecológica y la inclusión social. Aunque no se detallan acciones específicas, se reconoce la importancia de garantizar el acceso equitativo de las mujeres a oportunidades laborales.

* [Estrategia de "Empleos Verdes"](#): la Resolución Ministerial No. MDT-2022-024, emitida por el Ministerio del Trabajo en 2022, establece los



lineamientos de desarrollo sostenible en materia laboral, a través de un portal de empleo enfocado en promover oportunidades vinculadas a la transición hacia una economía verde.

1.3. Inclusión de la Dimensión de Género en las Políticas Públicas

Ecuador ha logrado avances significativos en la integración del enfoque de género en sus políticas públicas relacionadas con el cambio climático, la transición energética y la sostenibilidad. A través de diversas estrategias y marcos normativos, el país ha reconocido la necesidad de abordar las desigualdades de género en estos ámbitos, garantizando la participación activa de las mujeres, especialmente aquellas de sectores históricamente marginados, como las rurales, indígenas y afroecuatorianas.

La [Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025](#) es el principal instrumento de planificación pública que actualmente guía las políticas de igualdad de género en Ecuador. Esta agenda incluye el enfoque de género en diversos sectores, y uno de los ejes más relevantes es el de “Ambiente y Cambio Climático”, que establece estrategias específicas para asegurar la participación activa de las mujeres en la gestión sostenible de los recursos naturales y en la toma de decisiones relacionadas

con el cambio climático y la transición energética.

Asimismo, el **Plan de Acción de Género y Cambio Climático 2024** es un instrumento clave en la implementación de políticas inclusivas, promoviendo la igualdad de género en los sectores verdes como la energía, la agricultura y la gestión de recursos naturales. A través de la **Mesa Técnica de Género y Cambio Climático**, se ha logrado avanzar en la transversalización del enfoque de género en las políticas nacionales, aunque aún se requiere fortalecer la implementación y evaluación de estas políticas.

2. Análisis de oportunidades y potencialidades

2.1. Identificación de políticas que favorecen la Inserción Laboral de Mujeres en Empleos Verdes

En Ecuador, diversas políticas públicas han sido implementadas para promover la inserción laboral de las mujeres en empleos verdes, reconociendo su potencial en sectores sostenibles y su contribución a la transición ecológica:

La **Estrategia Nacional de Empleos Verdes** busca la creación de empleos verdes con enfoque de género. Incluye acciones como la mejora de las capacidades del Ministerio de Trabajo y el

fortalecimiento del servicio público de empleo para facilitar la inserción laboral femenina en sectores sostenibles.

El **Comité de Coordinación de Empleos Verdes (CCEV)**, creado en 2022, es una instancia interinstitucional que articula políticas medioambientales, económicas y laborales para promover empleos verdes inclusivos. Su enfoque integral busca maximizar las oportunidades de empleo para mujeres en sectores sostenibles.

2.2. Recomendaciones para mejorar la inclusión de género en políticas públicas

Aunque Ecuador ha implementado reformas significativas para abordar la desigualdad de género en áreas clave como la transición energética, aún persisten barreras estructurales y sociales que limitan la plena participación de las mujeres. Estas barreras incluyen la falta de acceso a formación técnica especializada, la escasa representación femenina en cargos de toma de decisiones, y las desigualdades en el acceso a recursos financieros. Para lograr una inclusión efectiva de las mujeres en estos sectores, es necesario fortalecer las políticas existentes y desarrollar nuevas estrategias que garanticen que las mujeres puedan aprovechar las oportunidades de la transición hacia una economía verde.



* Fortalecimiento de la formación y el acceso a tecnologías para mujeres en el sector energético y creación de fondos de financiación para el emprendimiento verde liderado por mujeres. Esto garantizará una transición justa, donde las mujeres no solo sean beneficiarias pasivas, sino agentes activos en la implementación de soluciones energéticas sostenibles.

Prácticas destacadas

El **Acuerdo interinstitucional entre OLADE y el Ministerio de Energía y Minas (2024)** busca integrar la equidad de género en el sector energético y promover la adopción de tecnologías limpias y energías renovables. Tiene como uno de sus objetivos clave la creación de una hoja de ruta para integrar la equidad de género en el sector energético y definir estrategias para aumentar la participación femenina en áreas técnicas y de liderazgo.



Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

3. Datos estadísticos

A. Datos demográficos

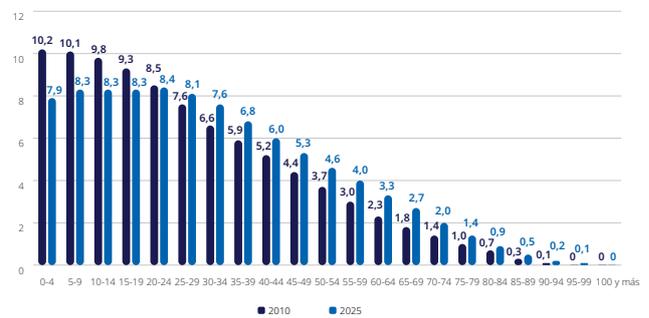
Estadísticas de distribución poblacional

Número de mujeres, millones

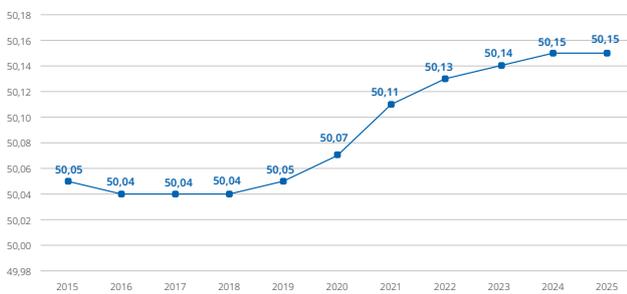


Estadísticas de distribución de edades

Distribución de edades de la población femenina

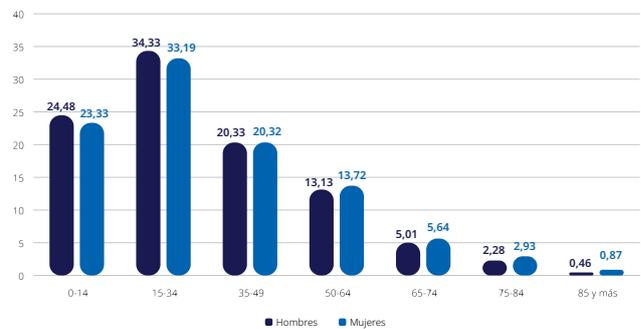
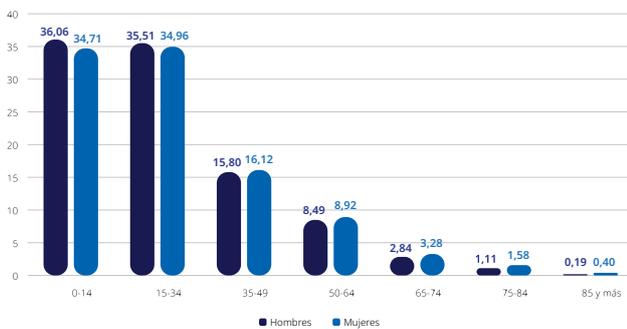


Porcentaje de mujeres



Estadísticas de distribución poblacional por edades

Distribución de edades por sexo, porcentaje



Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

Edades	Mujeres			Hombres		
	2000	2025	Diferencia en puntos porcentuales	2000	2025	Diferencia en puntos porcentuales
0-14	34,71	23,33	-11,38	36,06	24,48	-11,58
15-34	34,96	33,19	-1,77	35,51	34,33	-1,18
35-49	16,12	20,33	4,21	15,8	20,32	4,52
50-64	8,92	13,72	4,8	8,49	13,13	4,64
65-74	3,28	5,64	2,36	2,84	5,01	2,17
75-84	1,58	2,93	1,35	1,11	2,28	1,17
85 y más	0,41	0,87	0,46	0,19	0,46	0,27

Interpretación de datos demográficos

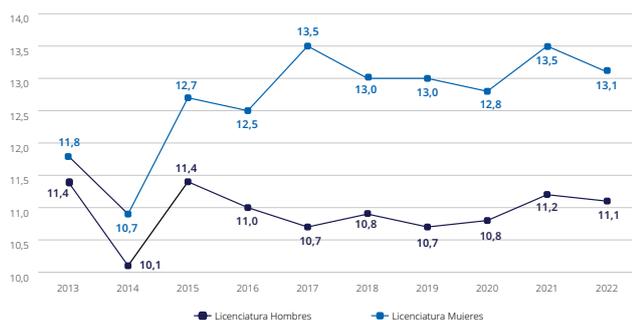
Distribución de la población por edad y sexo (2000 vs. 2025): Ecuador experimenta un proceso sostenido de envejecimiento poblacional. En el año 2000, el 34,7% de las mujeres y el 36,1% de los hombres tenían entre 0 y 14 años. Para 2025, se proyecta que estos porcentajes se reducirán al 23,3% y 24,5% respectivamente, reflejando una caída de más de 11 puntos porcentuales. En contraste, los grupos de edad más avanzada aumentan significativamente. Las mujeres entre 50 y 64 años crecerán del 8,9% al 13,7%, y las de 65 a 74 del 3,3% al 5,6%. Este cambio plantea desafíos importantes en términos de atención geriátrica, pensiones y políticas de cuidado a largo plazo.

Evolución del porcentaje de mujeres en la población total (2015–2025): la proporción de mujeres en la población ecuatoriana se mantiene estable, oscilando entre el 50,04% y el 50,15% durante el período 2015–2025. Sin embargo, su mayor presencia en los grupos etarios superiores implica una feminización progresiva de la vejez, que debe ser abordada con enfoque de género.

B. Datos de formación

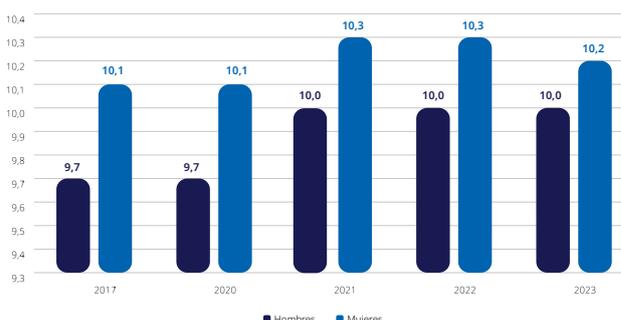
Estadísticas de grado educativo¹

Porcentaje de licenciaturas, población 25+



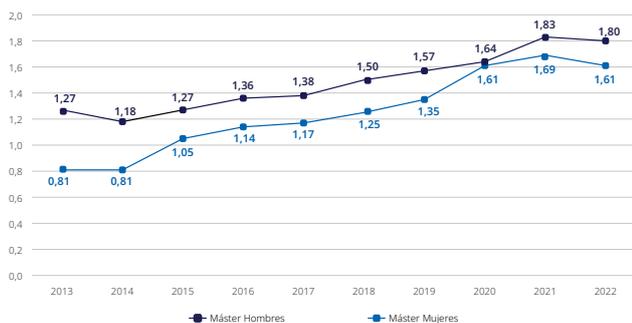
Estadísticas de años de estudio y tasa de matrícula²

Años de educación

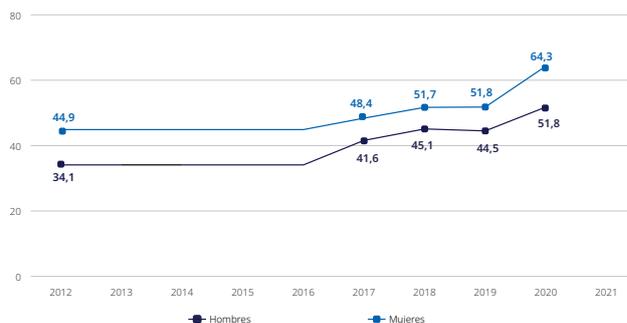


Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

Porcentaje de master, población 25+



Tasa bruta de matrícula de nivel terciaria, porcentaje



Interpretación de datos de formación

Acceso a la educación terciaria: las tasas de matrícula terciaria han aumentado sostenidamente. En 2021, las mujeres alcanzaron una tasa del 51,8%, frente al 44,5% de los hombres. Esto refleja una mejora sustancial en el acceso femenino a la educación superior.

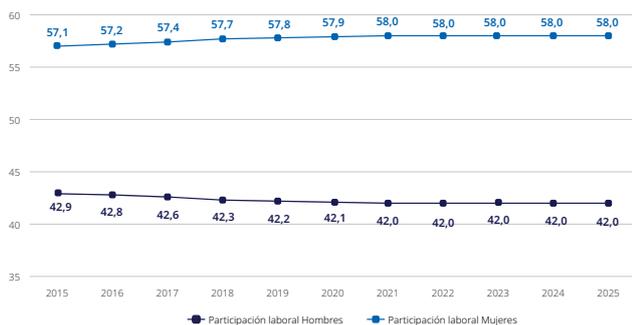
Nivel educativo alcanzado (licenciaturas, másteres, doctorados): en el caso de las licenciaturas, desde 2015 las mujeres han superado consistentemente a los hombres en todos los años registrados. Lo mismo ocurre en los programas de máster a partir de 2018, aunque con brechas más estrechas. La información sobre doctorados es limitada, pero los datos disponibles sugieren una menor representación femenina.

Años promedio de educación formal: las mujeres han igualado o superado levemente a los hombres en años promedio de escolaridad desde 2017. En 2023, las mujeres alcanzan los 10,3 años frente a 10,2 de los hombres.

C. Datos de empleo

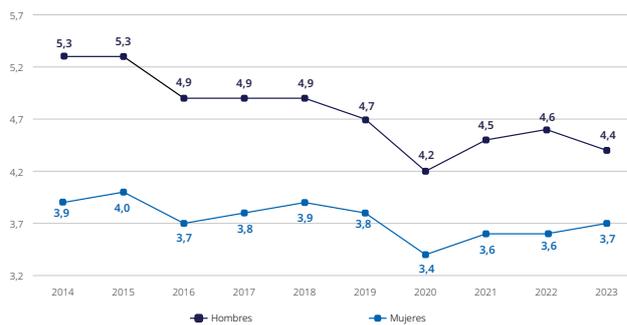
Estadísticas de empleo

Tasa de participación económica, porcentaje



Estadísticas de Ingreso

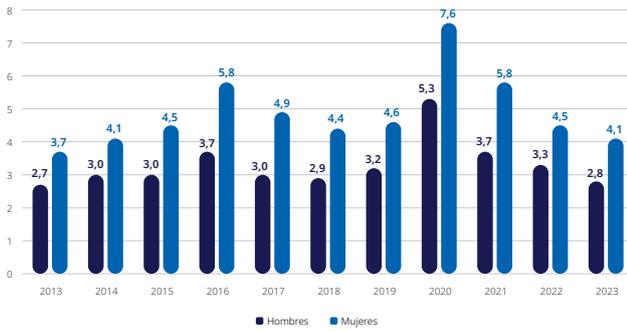
Ingreso medio, en múltiplos de la línea de pobreza





Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

Tasa de desocupación, porcentaje



Porcentaje de mujeres adultas con dedicación exclusiva al trabajo no remunerado



Interpretación de datos de empleo

Tasa de participación económica: en 2025, se proyecta que el 42,0% de las mujeres participará en el mercado laboral, frente al 58,0% de los hombres. Esta diferencia de 16 puntos porcentuales refleja barreras estructurales persistentes para la integración laboral de las mujeres.

Trabajo no remunerado: el trabajo no remunerado afecta a una proporción considerable de mujeres adultas, especialmente en zonas rurales. En 2022, el 26,9% de las mujeres rurales y el 24,1% de las urbanas se dedicaban exclusivamente a estas tareas. Esta realidad limita severamente su autonomía económica.

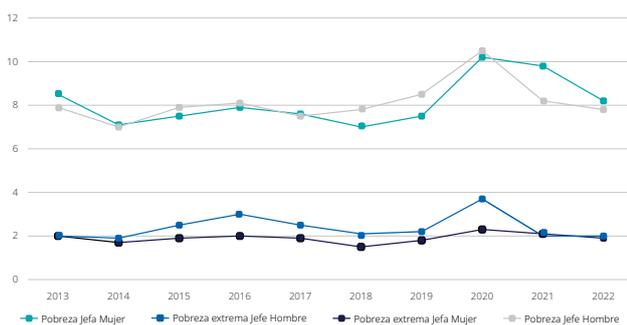
Tasa de desocupación: en 2023, la tasa de desempleo femenina fue del 5,7%, frente al 4,6% masculina, marcando una brecha persistente que se ha mantenido a lo largo de la década.

Ingresos: los hombres presentan ingresos medios más altos que las mujeres: en 2023, sus ingresos equivalían a 4,8 veces la línea de pobreza, mientras que las mujeres solo alcanzaban 3,8.

D. Datos de pobreza

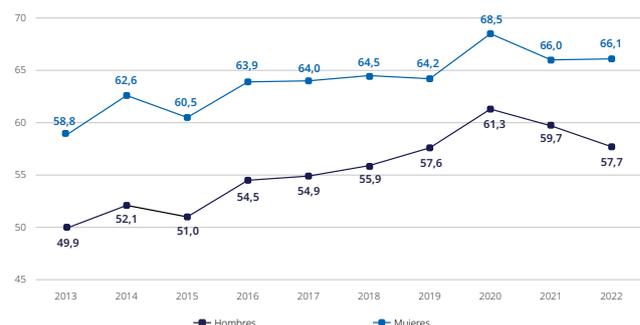
Estadísticas de pobreza y pobreza extrema

Coeficiente de las brechas de pobreza, porcentaje



Estadísticas de empleo y vulnerabilidad

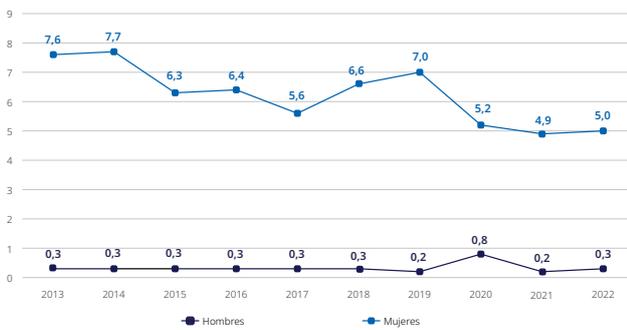
Porcentaje de ocupados en empleos de baja productividad





Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

Empleo en trabajo doméstico, porcentaje



Interpretación de datos de pobreza y vulnerabilidad

Empleos de baja productividad: el 66,1% de las mujeres ecuatorianas ocupadas en 2022 estaban en empleos de baja productividad, frente al 57,7% de los hombres. Esta inserción precaria restringe el acceso femenino a la seguridad social y a trayectorias laborales sostenibles.

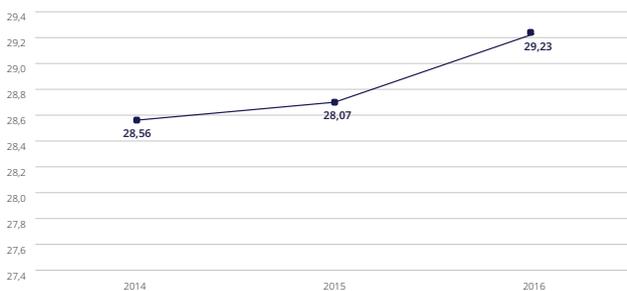
Brechas de pobreza por tipo de jefatura de hogar: los hogares con jefatura femenina presentan consistentemente mayores niveles de pobreza y pobreza extrema en comparación con aquellos liderados por hombres. Esta feminización de la pobreza responde a factores estructurales como menores ingresos, mayor carga de cuidados y acceso limitado al empleo formal.

Inserción en el trabajo doméstico remunerado: el trabajo doméstico remunerado es altamente feminizado. En 2022, el 7,0% de las mujeres se encontraba en este tipo de empleo, frente a apenas el 0,3% de los hombres.

E. Datos de educación STEM y empleo en sectores de energía y transporte

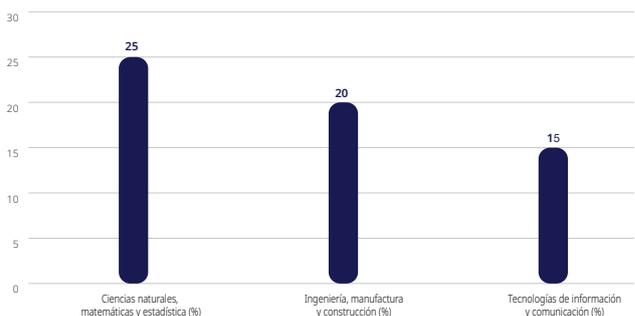
Estadísticas de graduadas¹

Porcentaje de graduadas STEM

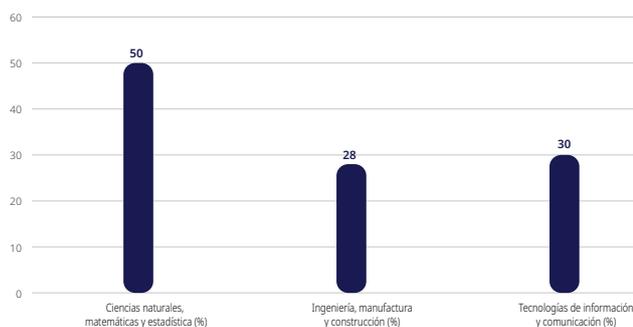


Estadísticas de estudiantes por carrera STEM²

Porcentaje de graduadas por carreras STEM seleccionadas (2022)



Porcentaje de mujeres graduadas por carreras STEM (2018)



Interpretación de datos de formación y empleo en STEM y sectores estratégicos

Participación femenina en carreras STEM: en 2018, las mujeres representaban solo el 25% de quienes estudiaban ciencias naturales, matemáticas y estadística, el 20% en ingeniería, manufactura y construcción, y el 15% en tecnologías de la información y comunicación.

Graduadas en disciplinas STEM: entre 2014 y 2016, el porcentaje de mujeres graduadas en carreras STEM se mantuvo entre el 27% y el 29%, sin mostrar cambios significativos, lo que evidencia una estabilización en niveles de baja participación.

Inserción laboral en sectores estratégicos (energía y transporte): en 2023, solo el 0,3% del empleo en el sector energía correspondía a mujeres. En transporte, la participación femenina fue del 2,4%, frente al 10,3% de los hombres. Estos datos reflejan una profunda exclusión femenina en sectores de alto valor tecnológico y económico.

Conclusiones generales

Desconexión entre logros educativos y empleo: a pesar del acceso creciente de las mujeres a la educación superior, esto no se traduce en equidad laboral ni salarial.

Segmentación y precariedad: las mujeres están sobre concentradas en empleos informales, mal remunerados y de baja productividad, con escasa representación en sectores estratégicos.

Sobrecarga de cuidados no remunerados: una parte significativa de las mujeres, especialmente rurales, se dedica exclusivamente al trabajo de cuidados, lo que obstaculiza su autonomía económica.

Feminización de la pobreza: las jefas de hogar y trabajadoras domésticas enfrentan mayores niveles de pobreza, con acceso limitado a derechos laborales y protección social.