

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

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

PAÍS

EL SALVADOR



Como país signatario del Acuerdo de París en la COP 21 del año 2015, El Salvador ha demostrado su compromiso con la transición energética justa y la integración de la mujer en el mercado laboral a través del desarrollo de políticas y estrategias públicas para paliar las diferencias socioeconómicas y las problemáticas derivadas del cambio climático. Las mujeres salvadoreñas enfrentan situaciones de alta informalidad laboral y de acceso al mercado de trabajo a pesar de ser el 55% de la población en edad de trabajar, existiendo una gran masa poblacional femenina del 34,7% dedicada a los cuidados del hogar y trabajos sin remunerar que hace que los datos de brecha salarial muestren disparidades del 25% entre los sueldos percibidos por hombres y mujeres. El proceso de transición de los sectores clave de país hacia un modelo económicamente sostenible en base a la NDC fijada en la COP 21, presenta oportunidades para el resurgimiento económico de la mujer salvadoreña, que además podría ver reforzada su calidad de vida gracias a los planes de Cambio Climático que buscan promocionar el desarrollo y el empleo verde en el país.

1. Revisión de Políticas Públicas

1.1. Políticas nacionales para la transición justa y energética

* [Plan Nacional de Cambio Climático](#): presentado en junio de 2015 y reformulado para el periodo 2022-2026, incluye además de medidas concretas de protección medioambiental, componentes específicos para la transformación de las prácticas agropecuarias, para la promoción de las energías renovables y la

seguridad energética y para el desarrollo urbano y un programa de capacitación y condicionamiento nacionales para el cambio climático.

* [Nacional SLCP Plan y hoja de ruta del metano](#): proyecto desarrollado por el MARN en el año 2024 para fortalecer las capacidades institucionales a la hora de desarrollar políticas para mitigar las emisiones y reducir la contaminación, relacionando directamente con la transición justa y transición energética justa.

* [Política Institucional de Igualdad y No Discriminación](#): desarrollada para el periodo 2024-2026 dentro de los marcos normativos internacionales y nacionales, propone como uno de sus ejes principales de actuación el cierre de la brecha salarial y la integración de la mujer en el mercado laboral formal, buscando el trabajo digno y decente con enfoque de género y de inclusión, aunque no integra su visión en un horizonte de transición justa y creación de empleo verde.

* [Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género](#): desarrollado por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia en el año 2015 y actualizado en el año 2022, promueve la integración de un enfoque de género en el ámbito laboral para cerrar brechas y cumplir los compromisos del país con la educación en igualdad, la ratificación de tratados internacionales como la CEDAW o la Declaración de Beijing.

* [Política Energética Nacional 2020-2050](#): desarrollado por el Consejo Nacional de Energía del Gobierno de El Salvador, contempla

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

una serie de acciones clave para el horizonte temporal marcado que incluye educación en transición energética, generación de empleo y acceso universal a una energía más verde y eficiente.

* [Coalición de Mujeres y Cambio Climático](#): campaña de concienciación desarrollada por ONU Mujeres El Salvador en 2023 para la promoción de acciones de adaptación climática con enfoque de género.

1.2. Instrumentos y Herramientas de planificación

* [Contribuciones Nacionalmente Determinadas de El Salvador \(NDC\)](#): publicada periódicamente y con su última edición realizada en el año 2021, este documento muestra el compromiso político del país con los objetivos asignados en el Acuerdo de París de 2015. Aporta datos de interés sobre las condiciones geográficas, medioambientales, económicas y climáticas del país, así como las acciones concretas llevadas a cabo para la mitigación de impactos en sectores como la energía, la agricultura, etc. en línea con los ODS, incluyendo la igualdad de género.

* [Línea de Crédito Desarrollo Mujer](#): programa de financiación de mujeres empresarias salvadoreñas en sectores productivos estratégicos, incluyendo aquellos embarcados en un proceso de transición justa y creación de empleo verde.



* **Iniciativa MIPYMEs Verdes II**: impulso de la transición energética en los sectores industriales salvadoreños potenciada por el BCIE, la UE y la agencia alemana de cooperación (KfW), dando apoyo al Congreso Regional de Energía COREN celebrado en 2024.

* **Sistema de Estadísticas y Monitoreo para la Igualdad**: herramienta de seguimiento de los avances producidos en materia de igualdad de género por los planes y proyectos realizados por las instituciones, incluyendo la inclusión laboral de la mujer y su autonomía económica.

* **Monitoreo de la implementación de las NDC de El Salvador**: proyecto lanzado en 2018

por la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas – FIIAPP en el marco del proyecto EURO-CLIMA+ para el establecimiento de un sistema virtual de indicadores que permita al MARN de El Salvador realizar el seguimiento de las acciones de la NDC en el marco del Acuerdo de París.

* **Unidades de Género**: operan bajo distintas denominaciones (Unidad de Equidad de Género, Unidad de Género, etc.) en diversas instituciones salvadoreñas como la [Defensoría del Consumidor](#), el [Ministerio de Educación](#), la [Academia Nacional de Seguridad Pública](#) o la [Dirección de Salud Ambiental](#). Se encargan de gestionar las políticas de prevención



y proyección de acoso laboral y violencia sexista, así como del cumplimiento interno de la Política Institucional de Género.

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

Si bien El Salvador cuenta con políticas propias de fomento y defensa de la igualdad de género, que incluyen componentes orientados a aspectos laborales, la perspectiva de género aún no se ha convertido en un elemento transversal de los planes, políticas y programas de transición justa y creación de empleo verde llevados a cabo, aunque se entiende que las mujeres están incluidas en los impactos previstos para el conjunto de la sociedad salvadoreña de los planes nacionales, NDC y hojas de ruta. Entre las estrategias clave de integración de la mujer en el nuevo modelo económico verde se encuentran:

- ▶ Desarrollo de políticas institucionales para integrar la igualdad de género y la no discriminación en todas las instancias de la vida pública salvadoreña.
- ▶ Instrumentos de financiación a mujeres emprendedoras.
- ▶ Creación de Unidades de Género operativas en diversos ministerios públicos.

2. Análisis de oportunidades y potencialidades

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

En el caso de El Salvador, no existe una mención específica a la integración de la mujer en el empleo verde en ninguna de las políticas actualmente implementadas; sin embargo, existen programas de apoyo a la mujer que, de manera indirecta, actúan a favor de la

integración femenina en el mercado laboral de empleos verdes:

- ▶ **Línea de crédito Desarrollo Mujer.**
- ▶ **Política Institucional de Igualdad y No Discriminación.**
- ▶ **Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género.**

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

La revisión de políticas, herramientas e indicadores desarrollados en El Salvador para la promoción de la transición justa y la creación de empleo verde, así como la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer, arrojan resultados prometedores que demuestran la implicación del país con el cumplimiento de los compromisos medioambientales y de transición justa y energética del Acuerdo de París por un lado, y con la equidad y no discriminación de la mujer en los ámbitos domésticos, laborales, públicos y directivos. Se recomienda plantear políticas y programas específicos que integren de forma transversal el enfoque de género en la creación de empleo verde.

Para avanzar en la integración de género y transición justa se recomienda:

- * Desarrollar una política nacional integrada que combine la creación

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

de empleo verde en línea con la NDC nacional integrando un enfoque de género que contemple aspectos financieros, educativos, sociales y formativos en materia de transición justa y empleo verde para la mujer salvadoreña.

- * Continuar implementando y mejorando los mecanismos de monitoreo de igualdad de género y de cumplimiento de NDC, integrando los avances realizados en integración de la mujer en el empleo verde.

Prácticas destacadas

Línea de Crédito Desarrollo Mujer como mecanismo de impulso económico para la creación o refuerzo de empresas lideradas por mujeres que puedan convertirse en creadoras de empleo verde femenino en sectores relevantes para la transición justa en el país.

Unidades de Género institucionalizadas como garantes del cumplimiento de las políticas institucionales de igualdad y la integración de la igualdad de género en las prácticas gubernamentales y el funcionamiento interno de los ministerios e instituciones subalternas.





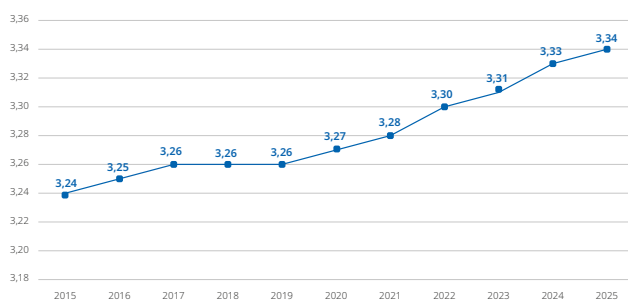
Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

3. Datos estadísticos

A. Datos demográficos

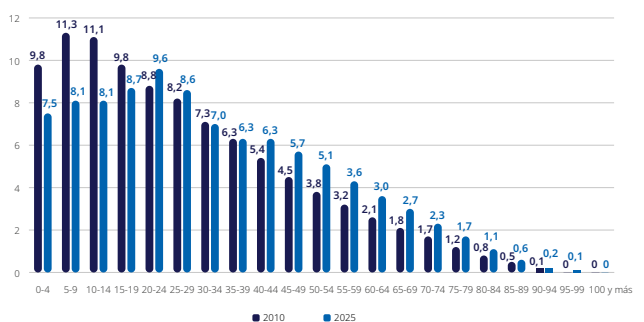
Estadísticas de distribución poblacional

Número de mujeres, millones

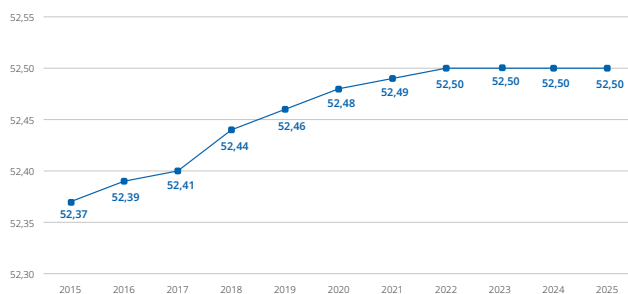


Estadísticas de distribución de edades

Distribución de edades de la población femenina

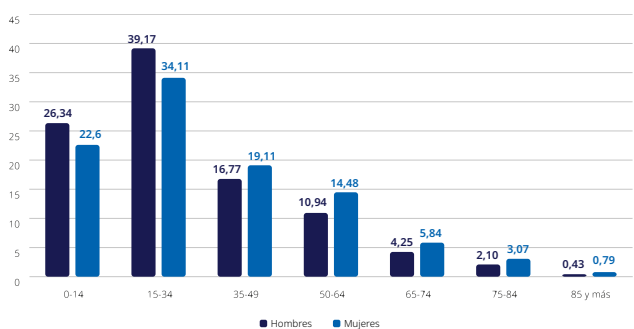
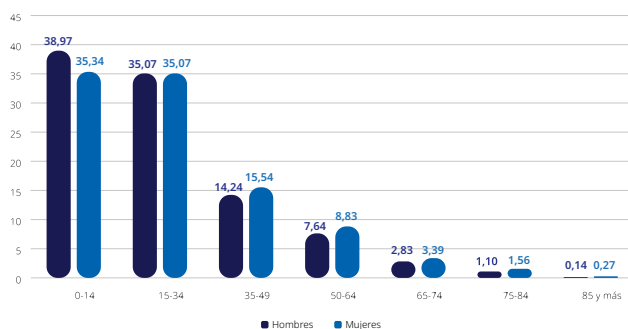


Porcentaje de mujeres



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	35,34	22,61	-12,73	38,97	26,34	-12,63
15-34	35,07	34,11	-0,96	35,07	38,17	4,1
35-49	15,54	19,11	3,57	14,24	16,77	2,53
50-64	8,83	14,48	5,65	7,64	10,94	3,30
65-74	3,39	5,84	2,45	2,83	4,25	1,42
75-84	1,56	3,07	1,51	1,1	2,10	1,00
85 y más	0,27	0,79	0,52	0,14	0,43	0,29

Interpretación de datos demográficos

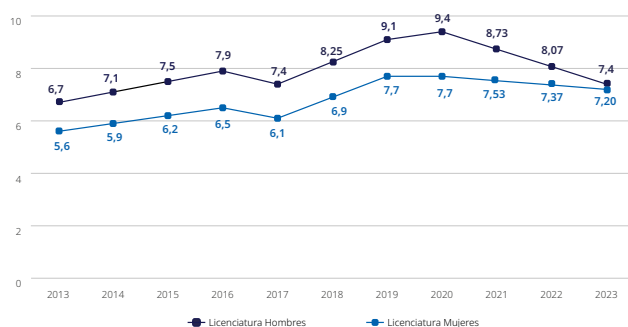
Distribución de la población por edad y sexo (2000 vs. 2025): El Salvador presenta un marcado proceso de transición demográfica. En el año 2000, el 35,3% de las mujeres y el 39,0% de los hombres se encontraban en el grupo de 0 a 14 años. Para 2025, estas cifras habrán descendido al 22,6% y 26,3% respectivamente, reflejando una caída de más de 12 puntos porcentuales. Simultáneamente, la proporción de personas en grupos de edad avanzada aumenta considerablemente. Las mujeres entre 50 y 64 años pasarán del 8,8% al 14,5%, y las de 65 a 74 del 3,4% al 5,8%. Esto proyecta un incremento en las necesidades de servicios de salud, pensiones y cuidado prolongado.

Evolución del porcentaje de mujeres en la población total (2015-2025): la proporción femenina ha mostrado una leve tendencia al alza, situándose en torno al 52,5% en 2025. La mayor presencia femenina en edades avanzadas acentúa la necesidad de diseñar políticas públicas diferenciadas para el envejecimiento con enfoque de género.

B. Datos de formación

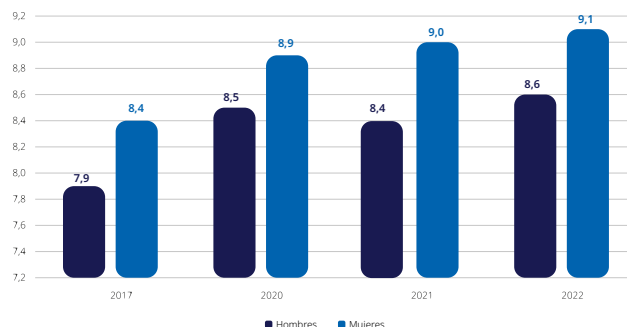
Estadísticas de grado educativo¹

Porcentaje de licenciaturas, población 25+



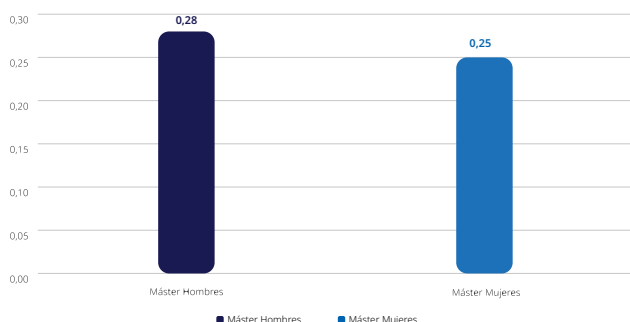
Estadísticas de años de estudio y tasa de matrícula²

Años de educación

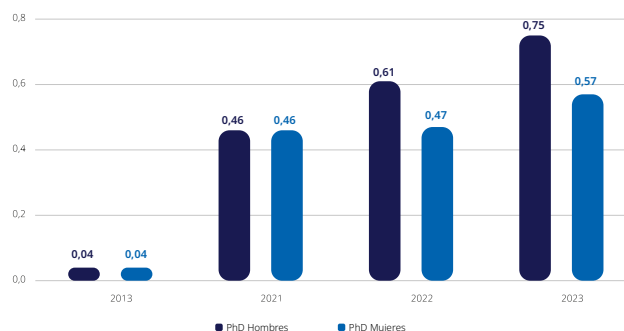


Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

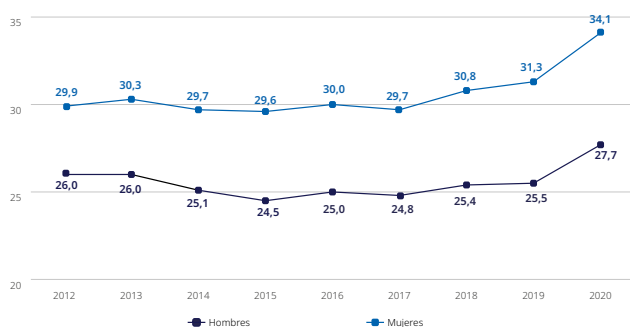
Porcentaje de master, población 25+



Porcentaje de PhD, población 25+



Tasa bruta de matrícula de nivel terciaria, porcentaje



Interpretación de datos de formación

Acceso a la educación terciaria: las tasas brutas de matrícula terciaria muestran un crecimiento sostenido. En 2020, la matrícula femenina superó el 34%, mientras que la masculina se ubicó por debajo del 31%. Este avance consolida una ventaja relativa de las mujeres en el acceso a la educación superior.

Nivel educativo alcanzado (licenciaturas, másteres, doctorados): desde 2013, las mujeres han mantenido una ventaja sostenida en la obtención de títulos de licenciatura. En másteres, la brecha también favorece a las mujeres desde 2021, mientras que en el nivel de doctorado (PhD), los hombres continúan liderando, aunque con brechas muy reducidas.

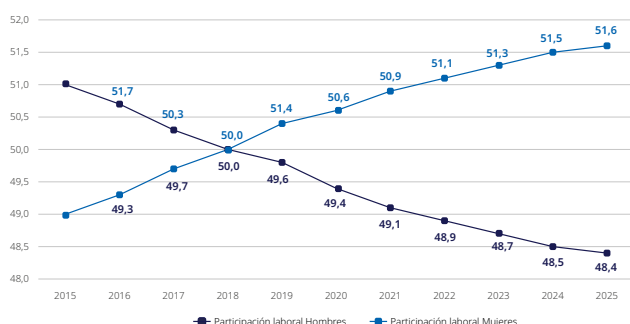
Años promedio de educación formal: los años de escolaridad promedio han mejorado para ambos sexos. En 2023, las mujeres alcanzaron los 8,73 años, superando a los hombres con 8,07 años.

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

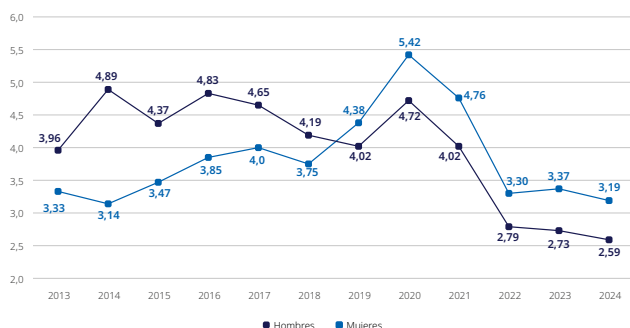
C. Datos de empleo

Estadísticas de empleo

Tasa de participación económica, porcentaje



Tasa de desocupación, porcentaje



Interpretación de datos de empleo

Tasa de participación económica: las mujeres presentan una menor tasa de participación laboral. En 2025, se proyecta que el 48,4% de las mujeres participará en el mercado laboral frente al 51,6% de los hombres.

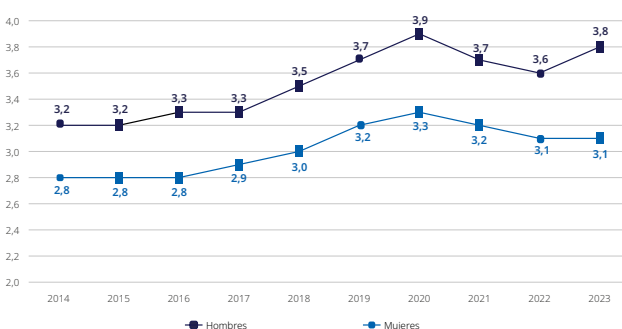
Trabajo no remunerado: en 2022, el 30,2% de las mujeres rurales y el 28,5% de las mujeres urbanas reportaron dedicación exclusiva al trabajo no remunerado. Estas cifras reflejan la carga desigual de cuidados, en contraste con la escasa incidencia del fenómeno entre hombres.

Tasa de desocupación: la tasa de desocupación femenina ha sido sistemáticamente superior a la masculina. En 2023, la desocupación fue de 4,72% para mujeres y 3,19% para hombres.

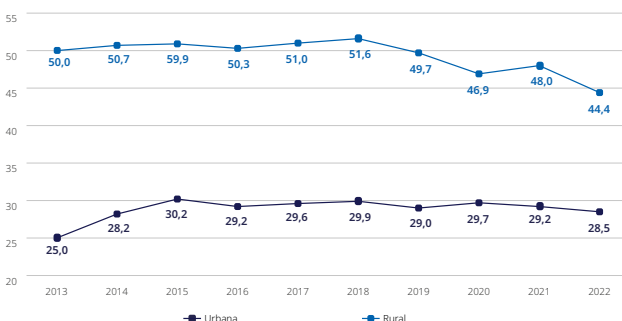
Ingresos: en términos de ingresos medios, las mujeres se ubican por debajo de los hombres, con una brecha que ha persistido durante la última década. Esta desigualdad se mantiene incluso entre personas con niveles educativos similares.

Estadísticas de Ingreso

Ingreso medio, en múltiplos de la línea de pobreza



Porcentaje de mujeres adultas con dedicación exclusiva al trabajo no remunerado

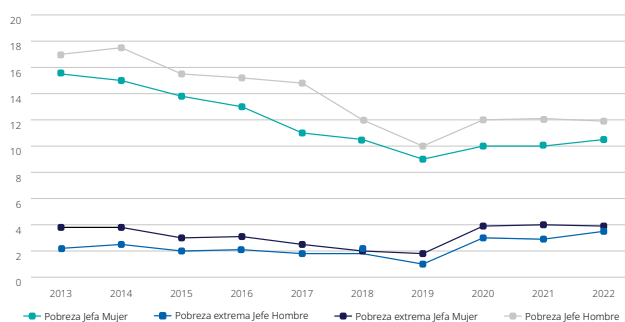


Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

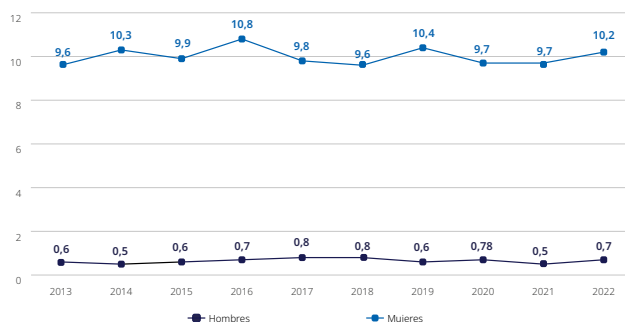
D. Datos de pobreza

Estadísticas de pobreza y pobreza extrema

Coefficiente de las brechas de pobreza, porcentaje

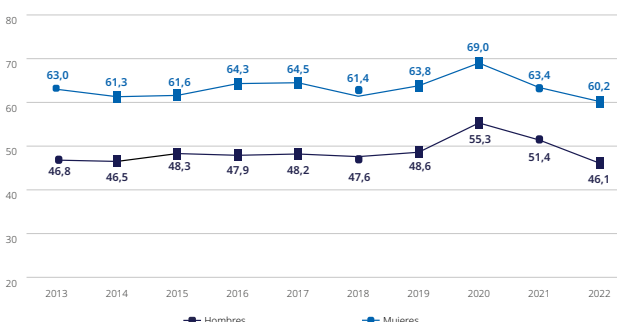


Empleo en trabajo doméstico, porcentaje



Estadísticas de empleo y vulnerabilidad

Porcentaje de ocupados en empleos de baja productividad



Interpretación de datos de pobreza y vulnerabilidad

Empleos de baja productividad: el 69,0% de las mujeres ocupadas en 2022 estaban en empleos de baja productividad, frente al 51,4% de los hombres. Esta diferencia de casi 18 puntos porcentuales evidencia una mayor precariedad laboral femenina.

Brechas de pobreza por tipo de jefatura de hogar: los hogares con jefatura femenina presentan mayores niveles de pobreza y pobreza extrema que los liderados por hombres. En 2022, el coeficiente de pobreza fue de 55,3% para mujeres frente al 46,1% para hombres.

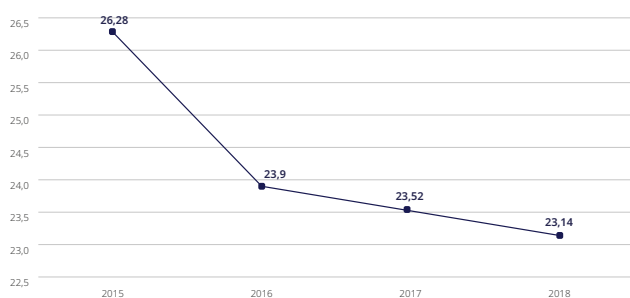
Inserción en el trabajo doméstico remunerado: en 2022, el 10,2% de las mujeres estaba ocupada en trabajo doméstico remunerado, frente al 0,7% de los hombres. Este dato refleja una fuerte segregación ocupacional de género y condiciones de alta informalidad.

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

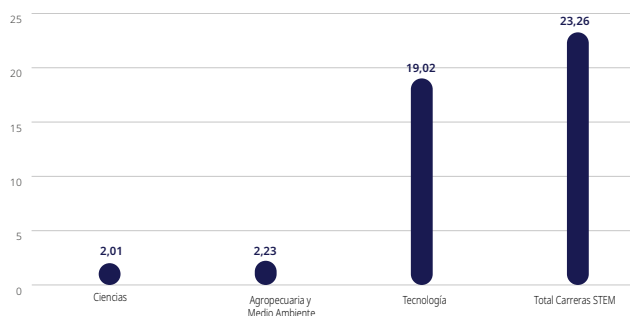
E. Datos de educación STEM y empleo en sectores de energía y transporte

Estadísticas de graduadas¹

Porcentaje de graduadas STEM

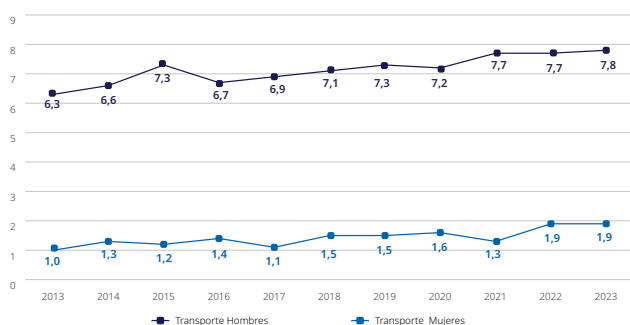


Participación de mujeres en carreras STEM (2017)



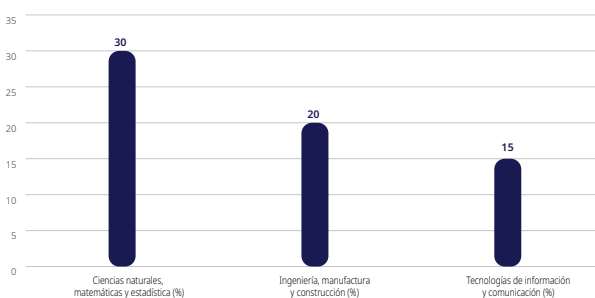
Estadísticas de empleo en transporte

Población ocupada en transporte, porcentaje



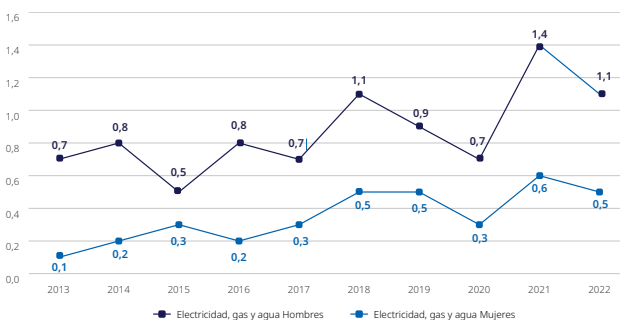
Estadísticas de estudiantes por carrera STEM²

Porcentaje de graduadas por carreras STEM seleccionadas (2022)



Estadísticas de empleo en energía

Población ocupada en energía, gas y agua, porcentaje



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

Participación femenina en carreras STEM: en 2022, las mujeres representaban solo el 23.3% del total en carreras STEM. Su participación fue especialmente baja en Tecnologías de la Información (2,2%) y en Ingeniería (19,0%), mientras que fue algo mayor en Ciencias Naturales (26,3%).

Graduadas en disciplinas STEM: entre 2015 y 2018, la proporción de graduadas femeninas en STEM se mantuvo entre el 22,5% y el 26,3%, sin grandes variaciones. Esto indica una estabilización en niveles de participación aún bajos.

Inserción laboral en sectores estratégicos (energía y transporte): la presencia femenina en sectores como energía y transporte es marginal. En 2022, solo el 1.1% del empleo en energía correspondía a mujeres, y en transporte apenas alcanzaba el 1,9%.

Conclusiones generales

Desigualdad persistente en el mercado laboral: a pesar del progreso educativo, las mujeres salvadoreñas enfrentan barreras significativas para traducir sus logros académicos en inserción laboral y mejoras salariales.

Precariedad y segmentación del empleo: las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos de baja productividad y en sectores altamente feminizados, como el empleo doméstico.

Carga desproporcionada de cuidados: el trabajo no remunerado recae en mayor medida sobre las mujeres, especialmente en áreas rurales, limitando sus oportunidades de desarrollo profesional.

Exclusión en sectores estratégicos: la baja participación femenina en carreras y empleos STEM, energía y transporte evidencia una exclusión sistemática de áreas clave para el desarrollo económico y tecnológico del país.