

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

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

PAÍS
PERÚ



Perú se encuentra en un momento clave en la implementación de un modelo de transición justa y transición energética y en la creación de empleo verde, ya que el país ha realizado la actualización de su Contribución Determinada a Nivel Nacional para el periodo 2021-2030. El 25 de enero de 2022, el Ministerio del Ambiente del Perú declaró de interés nacional la emergencia climática mediante Decreto Supremo. El país enfrenta desafíos estructurales importantes, como la histórica dependencia de combustibles fósiles y la necesidad de garantizar el acceso equitativo a energías limpias, especialmente en comunidades rurales, indígenas y a las mujeres.

Para superar estas barreras, Perú trabaja en la implementación de políticas que incorporan enfoques transversales de género e interculturalidad en la articulación de la acción climática. Además, Perú cuenta con vastas reservas de minerales críticos para la transición energética, como son el cobre (10% de las reservas mundiales), zinc (8,1%) y plata (18%). Estos recursos son esenciales para la producción de tecnologías limpias, lo cual tiene la posibilidad de generar un impacto significativo sobre el empleo verde.

1. Revisión de Políticas Públicas

1.1. Políticas nacionales para la transición justa y energética

* [Reglamento de la Ley Marco sobre Cambio Climático](#): aprobado en 2019, tiene como objetivo establecer los principios, enfoques y disposiciones generales para coordinar las políticas públicas para la gestión integral, participativa y

transparente de las medidas de adaptación y mitigación al cambio climático, incluyendo el cambio de la matriz energética a energías renovables y limpias. Además, considera los enfoques transversales de interculturalidad, género e intergeneracional.

* [Política Nacional del Ambiente al 2030](#): se aprobó en 2021, planteándose como situación futura deseada al 2030. Establece entre

sus objetivos reducir la contaminación del aire, del agua y el suelo y mejorar la gestión de los residuos sólidos, así como lograr que el 64% de la energía en la red eléctrica nacional provenga de fuentes renovables.

* [Política Nacional: Estrategia Nacional ante el Cambio Climático al 2050](#): aprobada en 2024, constituye el principal instrumento de gestión integral del cambio climático que orienta y facilita la acción del Estado a nivel nacional en materia de cambio climático a largo plazo. Considera el enfoque de género e interculturalidad en relación con la adaptación al cambio climático, en las políticas nacionales y en los planes de desarrollo regional y local.

* [Política Energética Nacional del Perú 2010-2040](#): tiene como finalidad satisfacer la demanda nacional de energía de manera confiable y eficiente, con énfasis en las fuentes renovables y la eficiencia energética, la autosuficiencia y el acceso universal.

* [Política Nacional de Empleo Decente](#): aprobada en 2021, busca la consecución de los derechos

laborales fundamentales, el acceso a un ingreso justo, y el acceso al empleo sin ningún tipo de discriminación, principalmente de género. Incluye la necesidad de promover la generación de empleos verdes considerando la dimensión de género en el marco de una transición justa.

1.2. Instrumentos y Herramientas de planificación

* [Actualización de las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional 2021-2030](#): Perú aumentó su ambición de mitigación y se comprometió a reducir el 30% de sus emisiones de GEI al 2030. Se recoge la importancia de la transición energética, con metas para el incremento de las energías renovables no convencionales y la eficiencia energética. Además, la actualización incluye enfoque de género, interculturalidad, y derechos humanos como principios transversales.

* [Estrategia Wiñay Warmi](#): estrategia intersectorial que promueve que las mujeres cuenten con mejores empleos y mejores condiciones de trabajo, contribuyendo así a reducir la brecha de género en el acceso a empleo decente y en las condiciones de empleabilidad para las mujeres.

* [Conceptualización de empleos verdes en Perú](#): propone una definición conceptual y operativa de empleo verde para el sector



privado de Perú y ofrece formas de medición, con el objetivo de apoyar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el proceso de recolección de información relacionada con empleos verdes en Perú, con enfoque en la calidad laboral, seguridad social, remuneración, formalidad y género.

* [Plan de Acción en Género y Cambio Climático](#): su objetivo para una transición energética justa es incorporar el enfoque de género en políticas y acciones de eficiencia energética, energías renovables y transporte. Propone desarrollar programas de capacitación para mujeres y hombres en tecnologías de energías renovables para el mantenimiento de la energía comunitaria rural.

* **Plataforma de los Pueblos Indígenas para enfrentar el Cambio Climático**: surge como una

demanda de la población indígena del país durante la realización de la consulta sobre el Reglamento de la Ley Marco de Cambio Climático. Entre sus funciones se encuentra articular e intercambiar propuestas de acción climática de los pueblos indígenas con actores estatales. Está formada por representantes de organizaciones de pueblos indígenas y de mujeres y por representantes del gobierno.

* [Hoja de Ruta de Redes Eléctricas Inteligentes en la distribución eléctrica 2023-2030](#): establece la estrategia de Perú para conducir la transición en la distribución eléctrica hacia las redes inteligentes, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la Política Energética Nacional 2010 – 2040. Su objetivo es conseguir la migración del sistema tradicional a uno que emplee energías renovables no convencionales.

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

La [Política Nacional de Igualdad de Género \(PNIG\)](#): es una iniciativa del Estado peruano aprobada en 2019, con el objetivo de erradicar la discriminación estructural contra las mujeres y promover su plena participación en todos los ámbitos de la sociedad. Para garantizar la implementación efectiva de la PNIG, se estableció la Comisión Nacional de Alto Nivel para la Igualdad de Género (CONAIG), que tiene como misión coordinar y supervisar las acciones necesarias para cumplir con los objetivos de la PNIG, involucrando a diversas entidades del Estado en su labor.

El **Comité Nacional de Mujeres y Cambio Climático (Conamucc)** es uno de los grupos impulsores de la acción climática en Perú. Este comité busca promover la participación activa y continua de las mujeres en la gestión climática del país, reconociendo su rol fundamental en la implementación de estrategias y medidas ambientales. Su papel se evidencia en el Plan de Acción en Género y Cambio Climático, la incorporación del enfoque de género en la implementación del Reglamento de la Ley Marco sobre Cambio Climático y la presencia de la agenda de género y cambio climático.

2. Análisis de oportunidades y potencialidades

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

La Política Nacional de Empleo Decente como objetivo prioritario incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial. Para ello, establece lineamientos específicos para eliminar la discriminación de género y promover activamente la participación de las mujeres en el mercado laboral,

incluyendo sectores emergentes vinculados a la economía verde. Además, establece la necesidad de desagregar datos y monitorear la igualdad en empleo. También plantea la formalización de mujeres en unidades productivas, promoviendo su acceso a beneficios laborales y sociales.

El vínculo entre empleo verde y enfoque de género está claramente delineado en la Estrategia Nacional ante el Cambio Climático al 2050, que establece la necesidad de integrar la igualdad de género en las capacidades técnicas, difusión de instrumentos para la



transición justa y promoción de empleos y negocios verdes.

Si bien el enfoque de género está presente como principio transversal, un desafío pendiente es fortalecer acciones específicas que garanticen la participación equitativa de las mujeres en la transición hacia una economía verde.

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

La transición energética justa en Perú no puede ser efectiva sin integrar de manera explícita el enfoque de género y la participación activa de las mujeres, especialmente en zonas rurales e indígenas. Esto requiere cerrar brechas de acceso a energía limpia, incluir a las mujeres en la gobernanza de proyectos energéticos y garantizar que se beneficien de las oportunidades económicas asociadas con la transición verde.

Para ello, se hace necesario avanzar hacia **programas específicos de capacitación y empleo verde para mujeres**, así como garantizar

que las inversiones en renovables integren la participación equitativa de género desde el diseño de proyectos hasta su implementación.

Prácticas destacadas

El **Diálogo Nacional de Actores para la Transición Justa en Perú** tuvo lugar el 10 de octubre de 2024, con el objetivo de fomentar conversaciones inclusivas entre las múltiples partes interesadas para recopilar información sobre las perspectivas, oportunidades, desafíos y enfoques para una transición justa en el país, así como para recopilar información para la actualización de la NDC de Perú y la posición nacional sobre la transición justa en las negociaciones internacionales.

Durante su participación en la COP28, la ministra de Ambiente de Perú, propuso la **creación de un Fondo Climático para Mujeres Indígenas** frente a los impactos del cambio climático, para fortalecer las capacidades de las mujeres indígenas y facilitar el acceso a pequeños fondos para la implementación de acciones de mitigación y adaptación en sus territorios. Esta iniciativa fortalece la agenda de inclusión de género en la transición climática, apostando por empoderar a mujeres indígenas como agentes clave de cambio en la acción climática y transición justa.



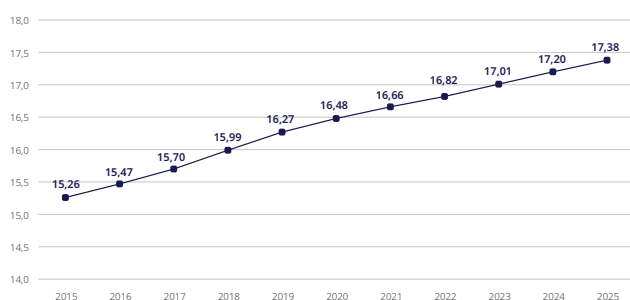
Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

3. Datos estadísticos

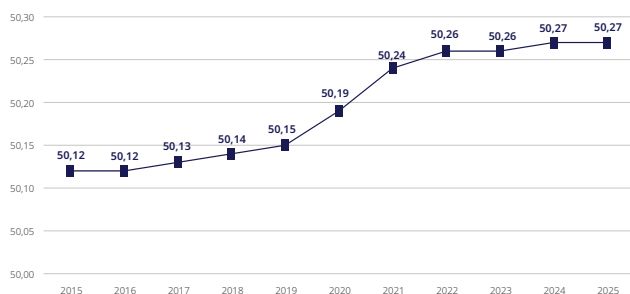
A. Datos demográficos

Estadísticas de distribución poblacional

Número de mujeres, millones

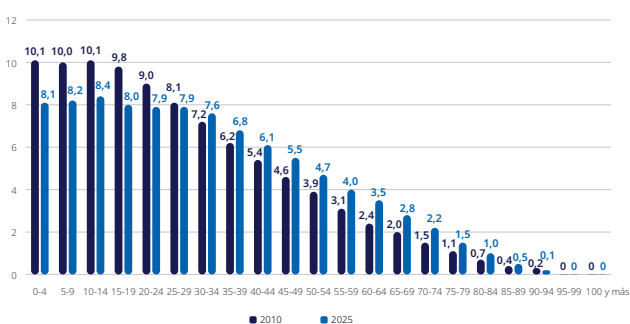


Porcentaje de mujeres



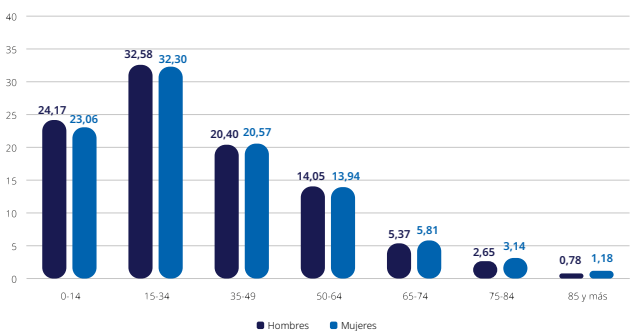
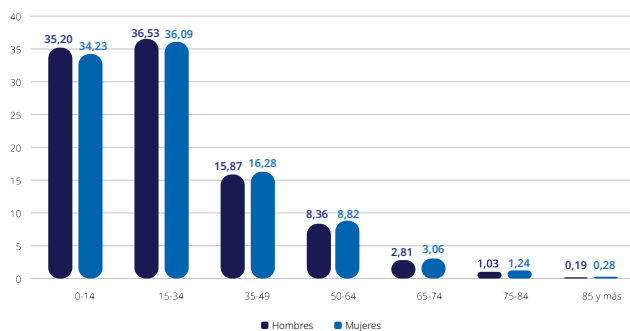
Estadísticas de distribución de edades

Distribución de edades de la población femenina



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	34,23	23,06	-11,17	35,2	24,17	-11,03
15-34	36,09	32,30	-3,79	36,53	32,58	-3,95
35-49	16,28	20,57	4,29	15,87	20,40	4,53
50-64	8,82	13,94	5,12	8,36	14,05	5,69
65-74	3,06	5,81	2,75	2,81	5,37	2,56
75-84	1,24	3,14	1,9	1,03	2,65	1,62
85 y más	0,28	1,18	0,9	0,19	0,78	0,59

Interpretación de datos demográficos

Distribución de la población por edad y sexo (2000 vs. 2025): Perú evidencia un claro proceso de envejecimiento demográfico. En el año 2000, el 34,2% de las mujeres y el 35,2% de los hombres estaban en el grupo de 0 a 14 años. Para 2025, esta proporción se reducirá al 23,1% y 24,2%, respectivamente.

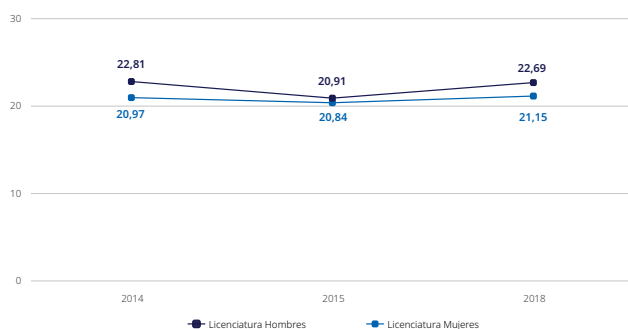
En paralelo, aumenta la proporción en los tramos de mayor edad: las mujeres de 50 a 64 años pasan del 8,8% al 13,9%, y las de 65 a 74 años del 3,1% al 5,8%. Esto supone crecientes demandas de servicios de salud, pensiones y cuidados de larga duración, especialmente con enfoque de género.

Evolución del porcentaje de mujeres en la población total (2015-2025): la proporción femenina se mantiene estable, oscilando entre 50,12% y 50,27% entre 2015 y 2025. No obstante, su mayor presencia en edades avanzadas refuerza la necesidad de políticas diferenciadas para la vejez.

B. Datos de formación

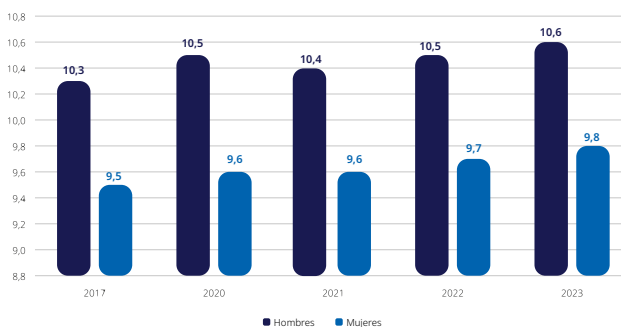
Estadísticas de grado educativo¹

Porcentaje de licenciaturas, población 25+



Estadísticas de años de estudio y tasa de matrícula²

Años de educación



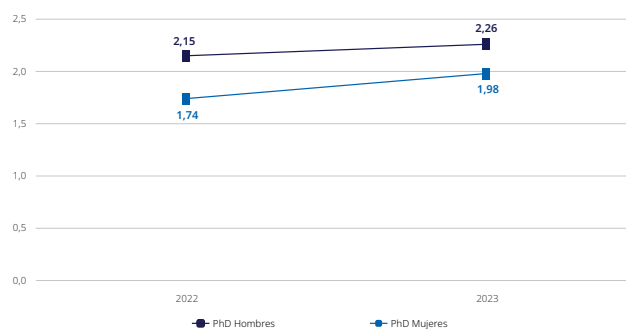


Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

Porcentaje de master, población 25+



Porcentaje de PhD, población 25+



Interpretación de datos de formación

Acceso a la educación terciaria: la matrícula bruta en educación terciaria ha aumentado sostenidamente. En 2022, las mujeres alcanzaban una tasa del 48,5%, frente al 42,9% en los hombres.

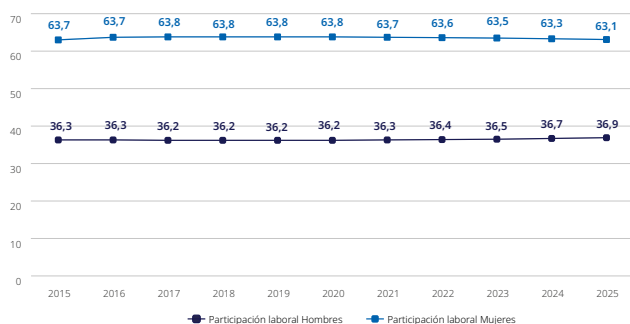
Nivel educativo alcanzado (licenciaturas, másteres, doctorados): las mujeres superan a los hombres en los niveles de licenciatura desde 2014. En 2018, el 22,81% de las mujeres tenía una licenciatura, frente al 20,91% de los hombres. En másteres y PhD, las diferencias son menores, pero las mujeres mantienen una ligera ventaja también en doctorados en 2023 (2,15% frente a 2,26%).

Años promedio de educación formal: en 2023, las mujeres registraban 10,6 años promedio de escolaridad, frente a 10,5 años en los hombres. Esta paridad refleja avances importantes, aunque las brechas se mantienen en términos de retorno económico de la educación.

C. Datos de empleo

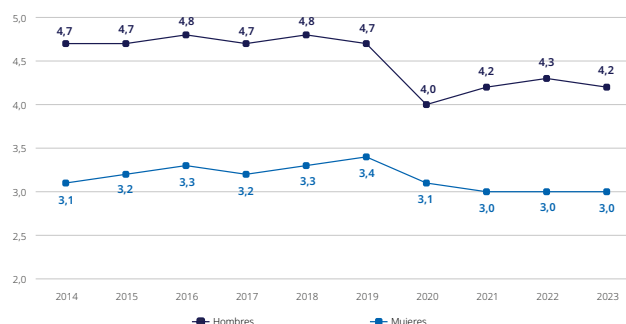
Estadísticas de empleo

Tasa de participación económica, porcentaje



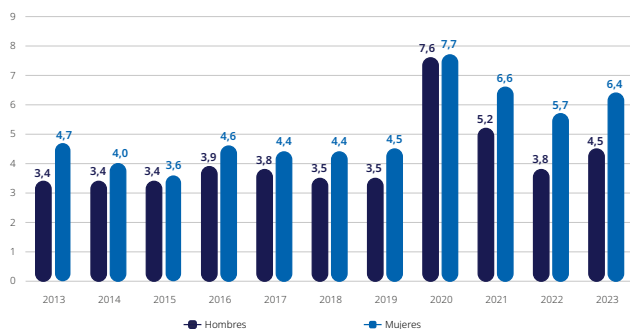
Estadísticas de Ingreso

Ingreso medio, en múltiplos de la línea de pobreza

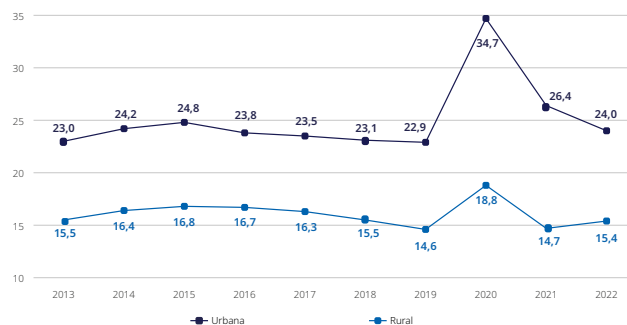


Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo

Tasa de desocupación, porcentaje



Porcentaje de mujeres adultas con dedicación exclusiva al trabajo no remunerado



Interpretación de datos de empleo

Tasa de participación económica: la participación femenina en el mercado laboral se ha mantenido alrededor del 36% entre 2015 y 2025, en comparación con más del 63% en los hombres. Esta brecha estructural limita la autonomía económica de las mujeres.

Trabajo no remunerado: en 2022, el 24,8% de las mujeres rurales y el 16,3% de las urbanas reportaron dedicación exclusiva al trabajo no remunerado, frente a cifras marginales en hombres.

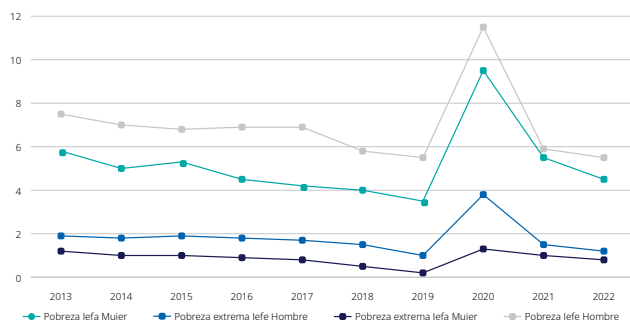
Tasa de desocupación: la tasa de desocupación femenina ha sido consistentemente superior: en 2023 fue del 4,7% para mujeres frente al 3,0% en hombres.

Ingresos: en 2023, las mujeres percibieron un ingreso equivalente a 3,9 veces la línea de pobreza, frente a 5,0 veces en los hombres, evidenciando una brecha persistente.

D. Datos de pobreza

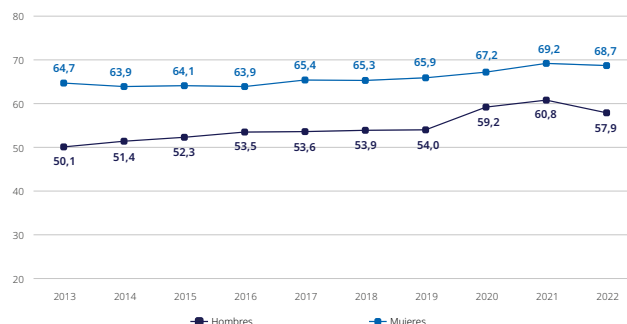
Estadísticas de pobreza y pobreza extrema

Coeficiente de las brechas de pobreza, porcentaje



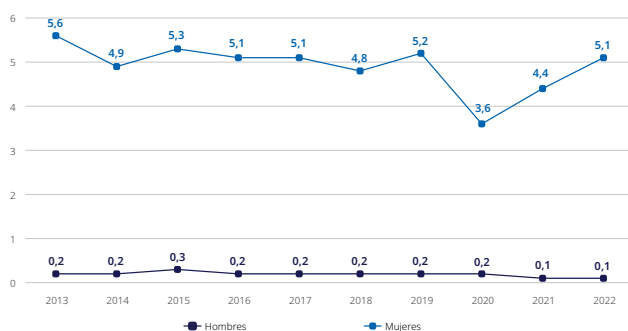
Estadísticas de empleo y vulnerabilidad

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: en 2022, el 69,2% de las mujeres ocupadas se encontraba en empleos de baja productividad, frente al 54,0% de los hombres. Esto refleja una inserción laboral precaria y con escasa cobertura de protección social.

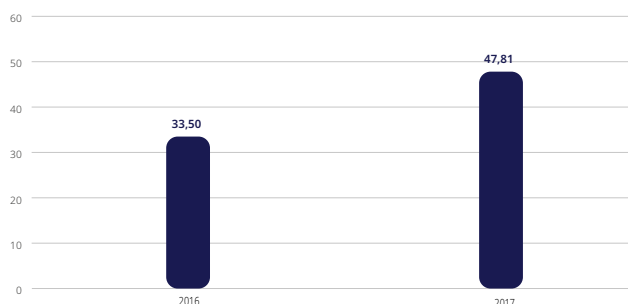
Brechas de pobreza por tipo de jefatura de hogar: en 2022, los hogares con jefatura femenina presentaban mayores niveles de pobreza (coeficiente de 60,8%) y de pobreza extrema (57,9%) frente a 54,0% y 51,4% en hogares con jefatura masculina, respectivamente.

Inserción en el trabajo doméstico remunerado: el trabajo doméstico remunerado afecta principalmente a las mujeres: en 2022, el 6,7% de ellas se desempeñaba en esta actividad, frente a menos del 0,3% de los hombres.

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

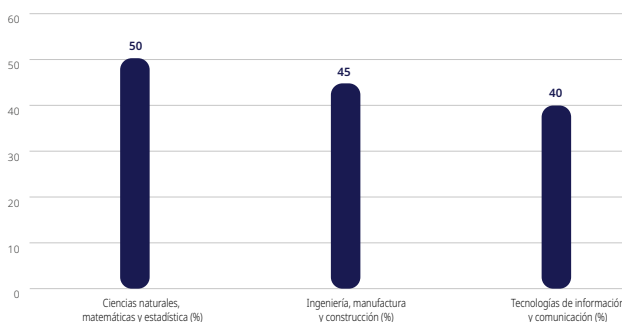
Estadísticas de graduadas¹

Porcentaje de graduadas STEM



Estadísticas de estudiantes por carrera STEM²

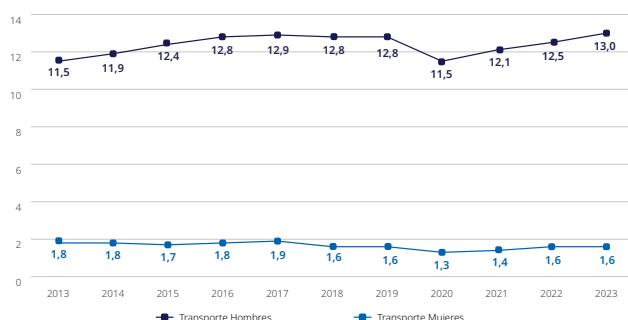
Porcentaje de graduadas por carreras STEM (2018)



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

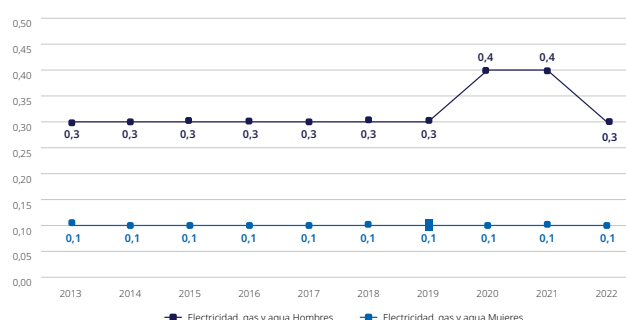
Estadísticas de empleo en transporte

Población ocupada en transporte, porcentaje



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 2018, las mujeres representaban el 47,8% de las graduadas en ingeniería y manufactura, el 33,5% en ciencias naturales y matemáticas, y el 0% en tecnologías de la información, lo que evidencia fuertes desigualdades según rama disciplinar.

Graduadas en disciplinas STEM: en 2016 y 2017, el porcentaje de mujeres graduadas en carreras STEM se mantuvo en torno al 33–34% del total, sin avances significativos hacia la paridad.

Inserción laboral en sectores estratégicos (energía y transporte): en 2022, solo el 0,1% del empleo en energía correspondía a mujeres, frente al 0,3% en hombres. En transporte, la participación femenina fue del 1,6% frente al 12,8% en hombres.

Conclusiones generales

Educación con paridad formal, pero desigualdad estructural: las mujeres han alcanzado paridad en años de escolaridad y superado a los hombres en titulaciones, sin que esto se traduzca en igualdad laboral o económica.

Persistencia de empleos precarios: la mayoría de las mujeres está ocupada en empleos de baja productividad o en trabajo doméstico, con baja protección y remuneración.

Carga desigual de trabajo no remunerado: las mujeres, especialmente rurales, siguen asumiendo la mayor parte de las tareas de cuidado, lo que limita su integración económica.

Escasa participación en STEM y sectores estratégicos: aunque hay avances en algunas áreas, las mujeres están fuertemente subrepresentadas en tecnologías de la información, energía y transporte.