

# Igualdad de género, empleo y transición verde: políticas para un desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe

Transición Justa y Empleabilidad  
Verde con Enfoque de Género:  
Análisis de políticas públicas  
en 14 países de América Latina  
y el Caribe

## PARTE 1



## **Autoría**

**Coordinador:** Johannes Karremans.

**Especialista en Transición Justa y Género:** Sara Maroto Pérez.

**Especialista en Empleo Verde y Transición Justa:** Marcelo Villena Chamorro.

**Técnico en Proyectos e Investigación:** Emilio Burgoa Escudero.

## **Supervisión técnica y revisión**

### **FIAP**

Lucía Villamayor Moreno - Técnica Especialista EUROCLIMA LAC.

### **PNUMA – Secretaría Técnica del Grupo Regional de Trabajo sobre Género y Medio Ambiente del Foro de Ministras y Ministros de Medio Ambiente en América Latina**

Beatriz Martins Carneiro - Coordinadora Regional del Subprograma de Finanzas y Transformación Económica.

Gloria Ordóñez - Experta Regional, Unidad de Transformaciones Económicas y Financieras - Oficina de AL-C.

Lourdes Fernández Felipe-Morales - Green Jobs for Youth Pact.

### **Presidencia del Grupo Regional de Trabajo sobre Género y Medio Ambiente del Foro de Ministras y Ministros de Medio Ambiente en América Latina**

Ministra Lena Yanina Estrada Añokazi.

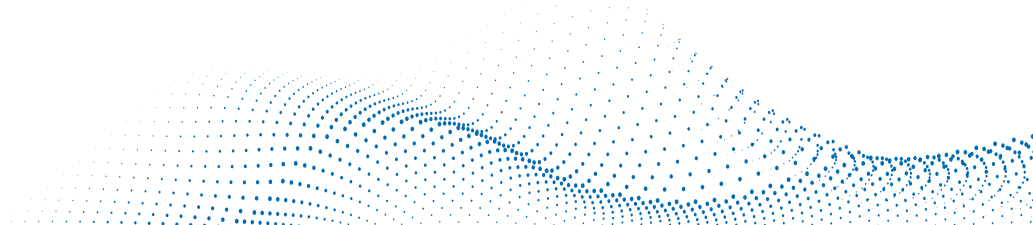
Jessica Pinilla Orozco – Apoyo Técnico a la presidencia.

Juan Andrés Casas Monsegny – Apoyo Técnico a la presidencia.

### **Copyright © Fundación para la Internacionalización de las Administraciones Públicas – FIAP, 2025.**

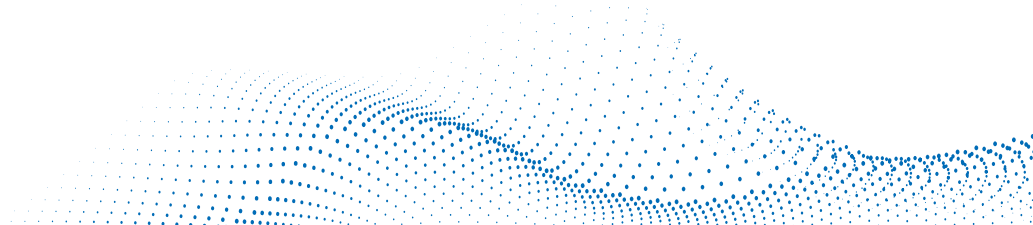
Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal y como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.

Esta publicación se ha realizado con apoyo financiero de la Unión Europea a través de la estrategia Global Gateway. El contenido es responsabilidad de las autoras y autores y no refleja necesariamente la opinión de la Unión Europea.



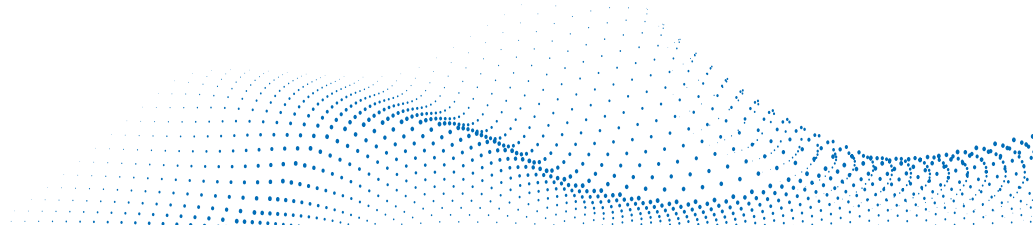
# ÍNDICE

|                                                                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Agradecimientos                                                                                                                 | 4  |
| Abreviaturas                                                                                                                    | 5  |
| Resumen Ejecutivo                                                                                                               | 8  |
| Introducción                                                                                                                    | 9  |
| <b>BLOQUE 1</b>                                                                                                                 |    |
| CONTEXTO GLOBAL                                                                                                                 | 11 |
| <b>BLOQUE 2</b>                                                                                                                 |    |
| IGUALDAD DE GÉNERO,<br>EMPLEO Y TRANSICIÓN VERDE: POLÍTICAS PARA UN DESARROLLO INCLUSIVO EN<br>LOS 14 PAÍSES OBJETO DEL ESTUDIO | 21 |
| Argentina                                                                                                                       | 22 |
| Bolivia                                                                                                                         | 26 |
| Brasil                                                                                                                          | 30 |
| Chile                                                                                                                           | 34 |
| Colombia                                                                                                                        | 38 |
| Costa Rica                                                                                                                      | 42 |
| Ecuador                                                                                                                         | 46 |



## Agradecimientos

Este estudio ha sido impulsado por el **Grupo Regional de Trabajo sobre Género y Medio Ambiente del Foro de Ministras y Ministros de Medio Ambiente de América Latina**, en el marco del programa **EURO-CLIMA LAC**, cuyo compromiso con la transición justa, la igualdad de género y la sostenibilidad ha sido fundamental para su realización. Expresamos nuestro especial agradecimiento a los **puntos focales nacionales de género y medio ambiente de los 14 países de América Latina y el Caribe** involucrados en este estudio. Su participación, disponibilidad para compartir información, documentos clave y experiencias en terreno ha sido esencial para comprender las realidades nacionales y construir un análisis con enfoque regional, pertinente y situado. Asimismo, reconocemos la valiosa colaboración de la **Universidad de Valladolid** y el **Instituto de Estudios Europeos**, cuya asistencia técnica y académica ha enriquecido los marcos conceptuales y metodológicos del documento. Nuestro agradecimiento se dirige en particular al **Catedrático Guillermo A. Pérez Sánchez**, por su apoyo en la recopilación de fuentes, sistematización de datos y revisión del contenido. Finalmente, agradecemos a todas las instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y personas expertas que, desde sus distintos contextos, han contribuido con información, buenas prácticas y propuestas para avanzar hacia una transición justa, feminista y sostenible en la región.



## Abreviaturas

**ALC** – América Latina y el Caribe

**ASEAN** – Asociación de Naciones del Sudeste Asiático

**BID** – Banco Interamericano de Desarrollo

**BM** – Banco Mundial

**CEDAW** – Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

**CELAC** – Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños

**CICC** – Comisión Interministerial de Cambio Climático

**CIPPEC** – Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento

**CMNUCC / UNFCCC** – Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático / United Nations Framework Convention on Climate Change

**CNPE** – Consejo Nacional de Política Energética

**CONPES** – Consejo Nacional de Política Económica y Social

**COP** – Conferencia de las Partes

**DANE** – Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Colombia)

**ECyT** – Estrategia de Ciencia y Tecnología

**ENACE** – Estrategia Nacional de Acción para el Empoderamiento Climático

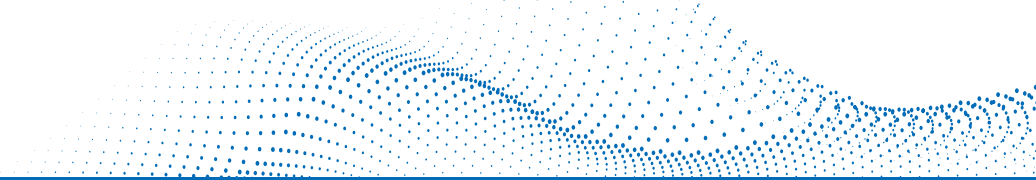
**ENUMeC** – Estrategia Nacional para el Uso de Mercados de Carbono

**FAE** – Fondo de Acceso a la Energía

**FARN** – Fundación Ambiente y Recursos Naturales

**FIAP** – Fundación para la Internacionalización de las Administraciones Públicas

**FODIS** – Fondo para el Desarrollo de la Generación Distribuida de Energías Renovables



**GIZ** – Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Agencia Alemana de Cooperación Internacional)

**IBT** – Informe Bienal de Transparencia

**INE** – Instituto Nacional de Estadística

**INMUJERES** – Instituto Nacional de las Mujeres (México)

**IPCC** – Intergovernmental Panel on Climate Change (Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático)

**MESol** – Red Brasileña de Mujeres en Energía Solar

**MINEM** – Ministerio de Energía y Minas

**MINMUJER** – Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género

**MME** – Ministerio de Minas y Energía

**NDC** – Contribuciones Nacionalmente Determinadas

**ODS / SDG** – Objetivos de Desarrollo Sostenible / Sustainable Development Goals

**OIT** – Organización Internacional del Trabajo

**ONU** – Organización de las Naciones Unidas

**PNayMCC** – Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático

**PNCC** – Política Nacional de Cambio Climático

**PNPM** – Plan Nacional de Políticas para las Mujeres

**PNTE** – Política Nacional de Transición Energética

**PNUMA / UNEP** – Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente / United Nations Environment Programme

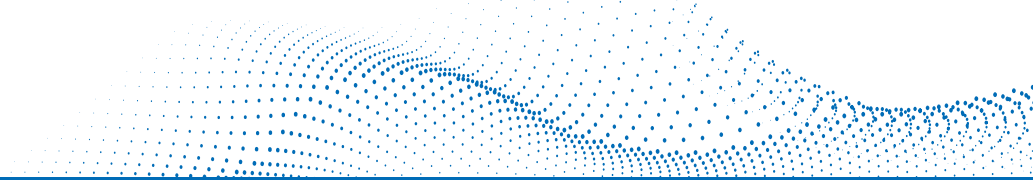
**PPA** – Plan Plurianual

**PSDI** – Plan Sectorial de Desarrollo Integral

**PTJ** – Programa de Transición Justa

**SENPLADES** – Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo

**SERNAM** – Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (Chile)



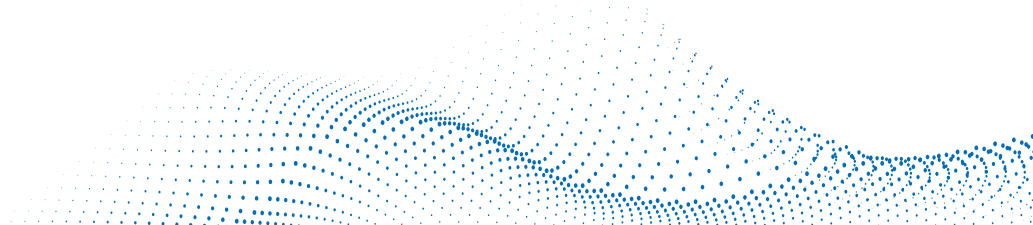
**SERNAP** – Servicio Nacional de Áreas Protegidas

**SIS** – Sistema de Información sobre Sostenibilidad

**SISNAM** – Sistema Nacional de Medio Ambiente

**STEM** – Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas

**UE** – Unión Europea

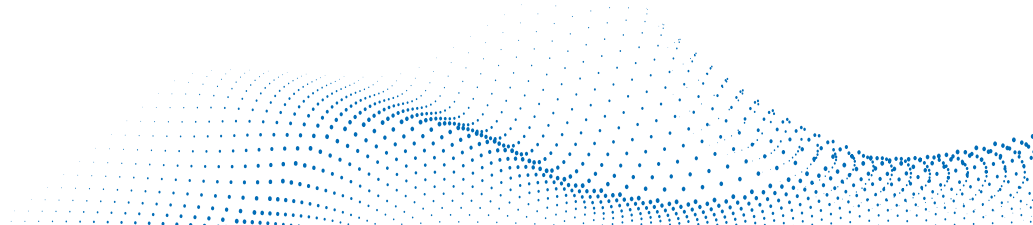


## Resumen Ejecutivo

Este estudio se enmarca en el proyecto regional sobre **Transición Justa y Empleabilidad Verde con Enfoque de Género en América Latina y el Caribe**, impulsado por el Grupo Regional de Trabajo sobre Género y Medio Ambiente del Foro de Ministras y Ministros de Medio Ambiente de América Latina, en el marco del programa EUROCLIMA LAC. Su objetivo es identificar oportunidades, retos y políticas públicas que faciliten la inserción de las mujeres en los sectores estratégicos de la transición energética y la economía verde en 14 países de la región.

El documento parte de un análisis conceptual que define la **transición justa**, el **empleo verde** y el **enfoque de género** como pilares inseparables para avanzar hacia economías sostenibles, inclusivas y bajas en carbono. En América Latina y el Caribe, las desigualdades estructurales —incluidas las brechas de género, la informalidad laboral y la vulnerabilidad climática— afectan de manera desproporcionada a las mujeres, especialmente a las indígenas y afrodescendientes. Por ello, el estudio enfatiza la necesidad de adoptar políticas interseccionales que promuevan la equidad y reconozcan el papel clave de las mujeres en la sostenibilidad.

A través de un recorrido por cada país, el estudio documenta marcos normativos, planes, instrumentos de financiación e iniciativas que incorporan, con distintos grados de avance, la dimensión de género en la transición energética y climática. También identifica buenas prácticas replicables, desafíos comunes (como la escasa participación femenina en sectores STEM) y recomendaciones para fortalecer la inclusión de las mujeres en los empleos verdes. En su conjunto, el informe ofrece evidencia útil para orientar futuras políticas públicas y garantizar que el cambio de modelo productivo no reproduzca las desigualdades existentes, sino que contribuya a superarlas.



## Introducción

El presente documento se ha realizado en correspondencia con el Estudio de Transición Justa, en especial Transición Justa y empleabilidad verde para mujeres en 14 países de América Latina y el Caribe, contando con el apoyo del Grupo Regional de Trabajo sobre Género y Medio Ambiente del Foro de Ministras y Ministros de Medio Ambiente de América Latina en el marco del proyecto EUROCLIMA LAC.

Este estudio supone un análisis profundo de las políticas de género, ambientales y laborales de los 14 países de América Latina. Con el objetivo de poder identificar las brechas de género y formas de subsanarlas en el marco del objetivo de insertar a las mujeres en los empleos que se generan a través de la transición justa energética nos encontramos con retos globales aun no superados: el reto de vincular la formación profesional a las necesidades del tejido empresarial, el reto de superar las barreras mentales de género existentes en la sociedad a nivel global, el reto de transitar de forma eficiente y justa hacia economías menos consumistas y más responsables con el medio ambiente y con la sociedad, entre otros.

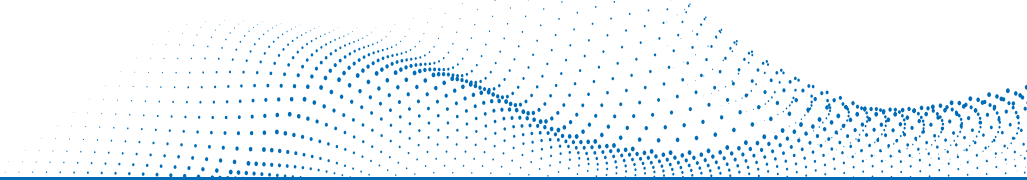
A estos retos globales se le añaden los retos específicos de cada país. La estructura social, económica y ambiental de los países analizados es muy diversa y las políticas tanto ambientales como de integración de género también lo son. Los avances de un país pueden servir de modelo a otros y es con ese enfoque con el que se ha elaborado un marco de trabajo que nos permita extraer la información cualitativa y cuantitativa de cada país y reflejar las mejores prácticas de cada uno en esta línea temática.

Los países de América Latina y el Caribe reconocen la importancia de impulsar una recuperación económica que sea tanto sostenible como inclusiva. Un desafío clave que enfrentan en la actualidad es la conformación de un mercado laboral verde, adecuado a las necesidades del presente.

Para avanzar en esta dirección, resulta esencial superar los estereotipos de género que limitan la participación de las mujeres en sectores estratégicos para la transición ecológica. En la región, por ejemplo, el sector energético sigue estando dominado por hombres, con solo una de cada veinte trabajadoras siendo mujer. Esta brecha se origina en la infancia, cuando los roles de género comienzan a influir en la trayectoria educativa y profesional de niñas y jóvenes. De ahí la relevancia de implementar iniciativas que promuevan la capacitación de mujeres en sectores vinculados a la sostenibilidad y la economía verde. Resulta necesario generar políticas educativas inclusivas, de calidad y que eliminen los estereotipos de la sociedad actual. Se debe fomentar la educación STEM de las mujeres desde edades tempranas y generar incentivos para su contratación o incluso ir más allá y generar normativas que fomenten entornos equitativos entre hombres y mujeres.

El aumento del empleo en estos ámbitos no es una consecuencia automática de la inversión en proyectos ecológicos, sino que requiere una planificación estratégica que garantice la equidad de género. Sin una intervención deliberada, el crecimiento de nuevas oportunidades podría consolidar las desigualdades ya existentes, dejando a las mujeres fuera de los empleos emergentes.

El futuro del trabajo no es estático, sino un proceso en evolución. Por ello, es fundamental adoptar políticas que faciliten la inclusión laboral femenina, no solo como una cuestión de equidad, sino como un motor para fortalecer la productividad y la responsabilidad social en la región.



La transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono presenta un potencial significativo para la creación de empleo. Según estimaciones del BID y la OIT, si se aplican políticas adecuadas, América Latina podría generar 22,5 millones de empleos hacia 2030 en sectores como la agricultura, la silvicultura, las energías renovables, la construcción y la manufactura. Esto representaría un incremento neto de 15 millones de puestos de trabajo, lo que equivale a un 4% del empleo total en la región. De entre los sectores estratégicos mencionados, se prevé que la transición energética justa conlleve un aumento del 54% en el empleo en la agricultura vegetal, un 6% en la silvicultura, un 22% en las energías renovables y un 2% en la construcción<sup>1</sup>. La perspectiva de crecimiento de los sectores con potencial de creación de empleo verde en América Latina y el Caribe es prometedora en cuanto al volumen bruto de creación de puestos de trabajo, ya que para el año 2020 se estimó que existían 64 millones de empleos que tenían relación directa con los sectores estratégicos para la transición verde antes mencionados, suponiendo un 19% de la fuerza de trabajo global de la región<sup>2</sup>. En esa misma línea, se estima que para el año 2030 podrían crearse 15 millones de empleos de base verde enmarcados en el proceso de transición justa y transición energética justa sin perjuicio de que se pudieran perder 7,5 millones de empleos en sectores no responsables medioambientalmente o no sostenibles<sup>3</sup>.

De acuerdo con estimaciones de LinkedIn, en 2021 solo el 10% de las contrataciones realizadas a través de su plataforma correspondieron a empleos verdes o en proceso de transición hacia la sostenibilidad. Este panorama también refleja una marcada desigualdad de género: por cada 100 hombres que indicaron contar con habilidades relacionadas con el talento verde, solo 62 mujeres reportaron poseerlas. En América Latina y el Caribe, la brecha es aún mayor, con apenas 58 mujeres con estas competencias por cada 100 hombres. A lo largo de los últimos años, esta diferencia ha mostrado pocos avances, reduciéndose únicamente un 2% entre 2015 y 2021 (Bustelo, Martínez, Suaya y González, 2022).

Además, el mercado laboral en la región sigue mostrando altos niveles de informalidad, afectando en mayor medida a las mujeres. En 2021, el 53,7% de las trabajadoras estaban empleadas en sectores de baja productividad y alta informalidad, en comparación con el 49,6% de los hombres, lo que revela una brecha de 4,1 puntos porcentuales (Maurizio, 2021; OIT, 2019b). La transición hacia una economía con cero emisiones netas no solo es esencial para combatir el cambio climático, sino que también representa una oportunidad clave para impulsar la generación de empleo en la región.

Si las tendencias actuales de segregación ocupacional se mantienen, las mujeres podrían quedar rezagadas en el acceso a estas oportunidades. Actualmente, el 72% de la fuerza laboral femenina en la región se encuentra en los sectores de comercio y servicios, con una presencia muy reducida en actividades como electricidad, gas, agua, construcción y transporte, donde los hombres tienen una distribución más equilibrada entre distintas industrias.

Durante este proceso de transición, el crecimiento en la demanda de servicios ambientales prestados a empresas, comunidades e instituciones públicas puede representar una oportunidad para las mujeres. Áreas como el derecho ambiental, la comunicación, la vinculación comunitaria y la capacitación en gestión y género en proyectos climáticos pueden beneficiarse de habilidades y competencias que las mujeres ya poseen, facilitando así su inserción en la economía verde en un menor espacio de tiempo.

La transformación del mercado laboral hacia modelos más sostenibles solo será equitativa si se adoptan medidas concretas para cerrar las brechas de género. Esto no solo garantizará que las mujeres participen activamente en la transición ecológica, sino que también fortalecerá el desarrollo económico y social de la región en su conjunto.

1. Saget, Catherine, Vogt-Schlib, Adrien y Luu, Trang (2020). *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo, Washington D.C. y Ginebra.

2. Saget, Catherine, Vogt-Schlib, Adrien y Luu, Trang (2020). P. 28.

3. Saget, Catherine, Vogt-Schlib, Adrien y Luu, Trang (2020). p. 13.

# BLOQUE 1

CONTEXTO GLOBAL



## 1.1. Contexto y Justificación del Estudio

En el caso de América Latina y el Caribe, el imperativo de la transición justa y el empleo verde cobra una dimensión propia con unas particularidades muy marcadas por las condiciones sociales, económicas, étnicas, geográficas y biológicas de la plataforma continental, que representa hasta el 15% de las tierras emergidas a nivel global y que alberga varias decenas de estados soberanos cuya población sumada representa el 9% de la población mundial<sup>4</sup>. Al mismo tiempo, la región aúna potencialidades como su enorme biodiversidad en fauna y flora, su riqueza mineral y la fertilidad y disponibilidad de suelos para la explotación forestal, agrícola y ganadera; además, América Latina es una de las regiones socioculturalmente más diversas del mundo, contando con numerosísimos grupos indígenas, afrodescendientes, mestizos, mulatos y criollos que han conformado un rico tapiz cultural, musical, gastronómico y artístico en las actuales sociedades de los países latinoamericanos.

Sin embargo, el continente se encuentra en una encrucijada histórica. En primer lugar, encontramos la desigualdad, que se concreta en una doble vertiente económica y sociocultural: por un lado, la desigualdad en la distribución de la riqueza es la más extrema a nivel mundial<sup>5</sup>, existiendo un reducido grupo de población que acumula la mayor parte de los ingresos generados, lo cual se traduce en altos niveles de pobreza, especialmente entre grupos vulnerables como los indígenas y afrodescendientes<sup>6</sup>. Del mismo modo, dicha desigualdad económica tiene a su vez un reflejo en la desigualdad de género, existiendo una serie de factores sociales y culturales que han impedido la plena integración de la mujer en el mundo laboral latinoamericano. Dicha desigualdad económica de género se expresa a través de diversos canales, como son la prevalencia del empleo informal y no regulado entre las mujeres, la casi exclusiva dependencia de las mujeres para realizar tareas de cuidado de niños y ancianos o el acceso desigual a la educación y a los puestos de dirección y responsabilidad en las empresas y negocios familiares.

En segundo lugar, encontramos la amenaza climática, que afecta de manera especialmente grave a América Latina y el Caribe, convirtiendo la región en una de las más afectadas a nivel global por los efectos del cambio climático. Si bien en términos generales la región es de las que menos emisiones contaminantes realiza, estimándose éstas para el año 2022 en un 8% del total emitido a escala mundial<sup>7</sup>, el impacto de los efectos del cambio climático ha alcanzado cotas muy elevadas en el conjunto de los países que conforman América Latina y el Caribe. El número de desastres naturales ha aumentado progresivamente hasta alcanzar un número de 67 incidentes graves sólo en 2023 (ciclones, sequías, deslizamientos de tierras, incendios, crecidas, etc.)<sup>8</sup> y el agravamiento de fenómenos meteorológicos extremos como las mega sequías provocadas por “el Niño” en el Corredor Seco centroamericano, han causado un grave empeoramiento de las condiciones de vida de los grupos sociales más desfavorecidos. Las mujeres latinoamericanas han sufrido especialmente los impactos negativos de la emergencia climática, detectándose una mayor incidencia de efectos nocivos sobre la salud física y mental respecto a los hombres<sup>9</sup>, un incremento en la violencia de género y una probabilidad menor de recuperar puestos de trabajo perdidos tras el paso de catástrofes naturales<sup>10</sup>, tal y como demuestran estudios realizados en ámbitos como el chileno,

4. Maffei, Laura (2021). *Transición justa y empleo verde en el marco de la protección de la biodiversidad en América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo. p. 9.

5. Grupo Banco Mundial. *LAC Equity Lab: Desigualdad – Distribución de Ingresos*.

<https://www.bancomundial.org/es/topic/poverty/lac-equity-lab1/income-inequality/income-distribution>

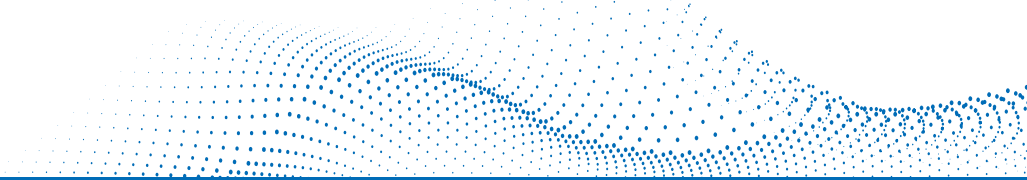
6. FERREIRA, Francisco y WALTON, Michael (2005). *La desigualdad en América Latina. ¿Rompiendo con la historia?* Banco Mundial y Alfamega Colombiana, Bogotá.

7. Climate Watch (2024). Washington, DC: World Resources Institute. Disponible online en: <https://www.climatewatchdata.org>.

8. Organización Meteorológica Mundial (2024). *Estado del clima en América Latina y el Caribe 2023*. Publicaciones de la OMM.

9. Organización Mundial de la Salud (2016). *Género, cambio climático y salud*. Organización Mundial de la Salud, Ginebra.

10. Valenzuela Ponce de León, María Elena (2023). *Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina. Cambio climático, género y transición justa*. Organización Internacional del Trabajo y Comisión Europea, Dirección General de Asociaciones Internacionales, Bruselas.



en el cual se ha observado que las mujeres en situación de desempleo tras sucesos como el tsunami de 2010 o la pandemia del COVID-19 tienen una tasa de reinserción en el mercado laboral muy inferior a la de los hombres en idéntico contexto<sup>11</sup>.

La doble amenaza que suponen la desigualdad y el cambio climático para el bienestar y la independencia económica y social de las mujeres latinoamericanas pone de relieve la necesidad de reformular el enfoque económico a nivel regional, entrando para ello en escena la transición energética justa y la generación de empleo verde. Tomando como referencia a la OIT, la transición justa tiene como objetivo erradicar la pobreza a través de la creación de empleo justo e inclusivo para el conjunto de la población, al mismo tiempo que se protege el medio ambiente y se optimiza el uso de energía y recursos naturales<sup>12</sup>; en este sentido, el contexto latinoamericano presenta un terreno extremadamente fértil para la generación de empleo y riqueza, dada la preeminencia de sectores estratégicos para la transición verde en las economías regionales tales como: I) bioeconomía (agricultura, ganadería, pesca, silvicultura); II) construcción; III) turismo; IV) energía y minería; V) movilidad y transporte; VI) residuos y economía circular<sup>13</sup>. Las mujeres latinoamericanas, y en un plano más interseccional, las mujeres indígenas y afrodescendientes, se verían enormemente beneficiadas por la creación de empleo que se derivaría del proceso de transición energética y creación de empleo verde, ya que se calcula que el cambio de paradigma productivo y laboral conllevaría la creación de unos 4 millones de puestos de trabajo para mujeres, especialmente en los sectores más feminizados como servicios y comercio, que concentran al 72% de las mujeres trabajadoras de la región<sup>14</sup>.

Sin embargo, existen una serie de barreras y condicionantes que podrían resultar un freno a la incorporación de las mujeres al mercado laboral del empleo verde. La previsión de creación de empleos verdes desarrollada por Saget, Vogt-Schlib y Luu para el BID y la OIT en los sectores estratégicos ya mencionados, contempla que al menos la mitad de los puestos de trabajo generados requerirán de un nivel de cualificación intermedio<sup>15</sup>, lo cual supone un condicionante para las mujeres trabajadoras latinoamericanas dado que la mayor parte de la fuerza laboral femenina no posee títulos académicos o formativos, estando 1 de cada 2 mujeres trabajadoras dedicadas a sectores informales y/o sin cobertura social<sup>16</sup>. Dentro de las barreras educativas encontramos la brecha de género en conectividad red y el analfabetismo digital, que afecta con especial intensidad a las mujeres. Los estudios revelan que la cuota de acceso a los servicios de internet es menor en el caso de las mujeres (57% frente al 63% de los hombres); además, la creciente sofisticación de los soportes y programas digitales en el ámbito de la empresa ha desplazado aún más a la mujer debido a la falta de recursos económicos para adquirir dichas tecnologías o recibir formación sobre cómo gestionarlas<sup>17</sup>. Por otro lado, se dan una serie de condicionantes culturales, sociales y familiares que frenan en muchos casos la plena incorporación de la mujer al mercado laboral, especialmente en algunos de los sectores estratégicos de la transición justa energética, como la construcción, la minería o el transporte. Dichas barreras culturales nacen de la concepción patriarcal y machista del orden social y el trabajo, que consideran a la mujer como no apta para el desempeño de ciertos trabajos; por ejemplo, en los sectores STEM (Ciencias de la Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), se observa que las mujeres cuentan con una presencia

11. PNUD – OIT (2022). *Mujeres y retorno laboral en Chile. Aprendizajes de la pandemia para cerrar la brecha en el empleo*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile. pp. 14-16.

12. Organización Internacional del Trabajo (2015). *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. Oficina Internacional del Trabajo, Suiza.

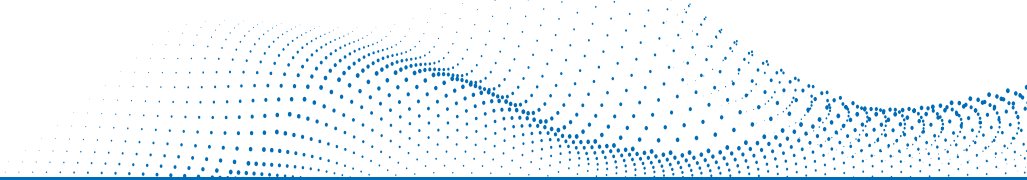
13. Comisión Europea (2022). Estudio sobre acceso de las mujeres al empleo verde en América Latina. Serie de Estudios Temáticos EUROCLIMA+, nº. 21. Programa EUROCLIMA, Dirección General de Asociaciones Internacionales. Comisión Europea. Bruselas, Bélgica. 134 pp.

14. Valenzuela Ponce de León, María Elena (2023). p. 27.

15. Saget, Catherine, Vogt-Schlib, Adrien y Luu, Trang (2020). p. 14.

16. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2021* (LC/PUB.2021/10-P/Rev.1), Santiago. p. 152.

17. I. Vaca Trigo y M. E. Valenzuela, “Digitalización de las mujeres en América Latina y el Caribe: acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/79), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022.



muy inferior respecto a los hombres en la educación formal y, como consecuencia, en el mercado laboral<sup>18</sup>. Sucede lo contrario en sectores como el turismo, los servicios o la salud y cuidados, donde las mujeres cuentan con una representación generalmente superior a la de los hombres, siendo estos los nichos de creación de empleo femenino más sencillos de explotar con el tránsito al empleo verde y la transición justa energética.

En el ámbito nacional, cada país enfrenta unos desafíos propios y encara el proceso de transición justa y creación de empleo verde desde un punto de partida particular, definido por su situación económica, legislativa, política, geográfica y social. Según la OIT, los sectores estratégicos para la transición justa suponen el 34% de la fuerza de trabajo en Uruguay, el 30% en Argentina, el 62% en Bolivia, el 40% en Brasil y el 55% en Perú<sup>19</sup>; se puede apreciar la gran disparidad entre los países de la región, que viene fundada en parte por el grado de dependencia de sus economías en sectores como la agricultura, la ganadería o la construcción, que tradicionalmente están muy poco feminizados al menos en el aspecto del trabajo formal. Para ejemplificar esta segregación del empleo por género, se pueden citar los ejemplos de Argentina, Brasil y México, cuyos sectores agrícolas contaron con la integración de un 26, 19 y 5 por ciento de mujeres respectivamente, siendo esta tendencia aún más acusada en la construcción, donde la presencia de mujeres no superó el 3% en ninguno de los casos; sin embargo, los datos ofrecen una segregación inversa por género para el caso de los sectores de administración pública y servicios sociales, donde las mujeres se hallaban sobrerrepresentadas con un 64, 68 y 60 por ciento respectivamente<sup>20</sup>.

Tal y como se ha podido comprobar en esta breve contextualización del objeto de estudio, la región América Latina-Caribe es altamente vulnerable a los impactos del cambio climático, con fenómenos como huracanes, sequías e inundaciones que afectan desproporcionadamente a las comunidades más pobres y marginadas. Los 14 países seleccionados para el presente estudio enfrentan desafíos únicos en su transición hacia economías sostenibles. Estos desafíos se ven exacerbados por las desigualdades de género, que limitan la capacidad de las mujeres y otros grupos marginados para adaptarse y contribuir plenamente a este proceso.

La integración del enfoque de género en la transición hacia economías sostenibles no es solo una cuestión de equidad, sino también una estrategia pragmática para garantizar el éxito de estas iniciativas. En los 14 países de ALC, donde las desigualdades de género y los desafíos ambientales están profundamente entrelazados, este enfoque es particularmente relevante. Políticas que promuevan la igualdad de género, el acceso equitativo a recursos y la participación inclusiva en la toma de decisiones no solo contribuirán a una transición más justa, sino también a una más efectiva y duradera. En última instancia, la sostenibilidad no puede lograrse sin la plena participación y el empoderamiento de todos los actores y grupos que conforman las sociedades latinoamericanas.

## 1.2. Marco conceptual de la Transición Justa, Transición Energética Justa y Empleabilidad Verde

Para conocer la situación del objeto de estudio del presente trabajo, que reviste de una gran complejidad en cuanto a alcances y a perspectivas sociales, culturales, legislativas y geográficas, se presentan a continuación las temáticas esenciales en torno a las cuales se vertebrarán los análisis de la situación de la mujer en los países seleccionados del ámbito latinoamericano.

18. UNESCO (2019). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2019 – Informe sobre Género: Construyendo puentes para la igualdad de género*. París, UNESCO

19. Torres, Braulio (2021). Transición justa y empleo verde en América Latina y el Caribe: 10 años de trabajo de la OIT en la región. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. p. 11.

20. ILOStat (2018). *Distribución de empleo por género, países y sectores relacionados*. <https://ilostat.ilo.org/es/data/americas/>

## Transición justa

El concepto de transición justa hunde sus raíces en la segunda mitad del siglo XX, en el contexto del cambio de la mentalidad productiva y de explotación de recursos del capitalismo globalizado y del comunismo soviético tras el final de la II Guerra Mundial, que empezaban a mostrar sus deficiencias y carencias en el respeto a la dignidad de la persona y en el tratamiento responsable de los recursos naturales y el propio medio ambiente como generador de las condiciones, medios y materiales que habían hecho posible el desarrollo humano hasta ese momento.

El primer uso del término del que se tiene constancia histórica se produjo en EE.UU. en los años 90, en medio de una etapa de reconversión de los sectores industriales relacionados con la producción de armamento y energías fósiles que provocó la desmovilización de grandes masas trabajadoras. Fue precisamente de entre los sindicatos que respaldaron las reclamaciones de las personas que trabajaban en esa época en los sectores del Petróleo, Químicos y Energía Atómica de donde surgieron las primeras menciones a la necesidad de un sistema de apoyo financiero y educativo de reconversión para las personas trabajadoras en paro hacia sectores menos peligrosos y menos contaminantes<sup>21</sup>.

De forma paralela, las organizaciones ecologistas y parte de la comunidad científica comenzaron a denunciar el empeoramiento acelerado de las condiciones medioambientales provocado por la contaminación y el modelo productivo y de consumo imperante, alertando sobre la necesidad de crear un modelo alternativo que protegiera el medio ambiente para evitar las posibles consecuencias del cambio climático, que llegarían en forma de contaminación de aguas y suelos y empeoramiento de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos extremos. De la necesidad de conjugar este cambio de paradigma económico hacia la sostenibilidad medioambiental con la mejora las condiciones laborales, salariales, formativas y vitales de los trabajadores, nació el moderno concepto de transición justa y empleo verde, que lleva una década conformándose teórica y materialmente en las instancias gubernamentales e institucionales de organismos tanto nacionales como internacionales, foros, declaraciones conjuntas y mecanismos internacionales.

En el contexto del presente estudio, la transición justa hace referencia por tanto al proceso de cambio de paradigma productivo hacia un nuevo modelo económico sostenible que supere las contradicciones internas del anterior, del que no se podrán separar conceptos fundamentales como la acción climática, la protección del medio ambiente, la igualdad de género, la integración de las minorías y colectivos discriminados y la creación de empleos verdes y trabajos decentes que den unas condiciones de vida óptimas a los trabajadores<sup>22</sup>.

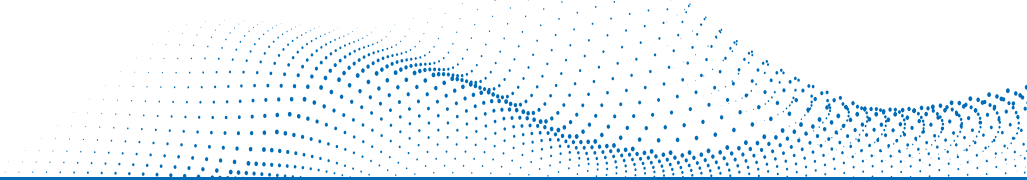
## Empleo verde

En relación directa con el concepto de transición justa encontramos el término “empleo verde”, que no es sino la plasmación efectiva de los principios de sostenibilidad medioambiental, trabajo decente y transversal e igualdad de género en el mundo laboral.

Uno de los primeros usos del término con una intencionalidad transformadora del modelo productivo y laboral imperante tuvo lugar en el año 2008, en el marco del programa medioambiental UNEP de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Confederación Sindical Internacional, a

21. Olsen, Lene y La Hovary, Claire (2021). *User's manual to the ILO's Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. Organización Internacional de Trabajadores. P. 11

22. Valenzuela, María Elena (2023). *Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo y Comisión Europea, Dirección General de Asociaciones Internacionales Programa EUROCLIMA+. p. 13.



través del cual dichas organizaciones lanzaron la iniciativa Green Jobs<sup>23</sup>. Desde entonces, la definición de empleo verde ha evolucionado de la mano de los avances producidos en las ciencias sociales y medioambientales, así como de los programas e iniciativas desarrollados por distintos organismos internacionales.

Existe una gran variedad de definiciones de empleo verde, formuladas tanto por personas de ámbitos académicos e institucionales como por organismos internacionales, que aportan distintos matices según la fuente emisora y el contexto en el que se realizó; no obstante, se destacarán aquí dos definiciones específicas emitidas respectivamente por la Organización Internacional del Trabajo y por el Director General de Planeación y Evaluación de la SEMARNAT del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos entre 2013 y 2017, don Javier Warman.

- ▶ La OIT definió los empleos verdes desde una perspectiva técnica como: “(...) “empleos verdes” se refieren a un subgrupo de empleo en el sector del medio ambiente que reúne los requisitos del trabajo decente (es decir, salarios adecuados, condiciones de seguridad, derechos de los trabajadores, diálogo social y protección social).”<sup>24</sup>
- ▶ Del mismo modo, el Director de Planeación y Evaluación de la SEMARNAT definió el concepto de empleo verde desde una perspectiva medioambiental en la que incluyó: “(...) son empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente mediante la incorporación de uno o más de los siguientes aspectos: aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas; limitar las emisiones de gases de efecto invernadero; minimizar los residuos y la contaminación; proteger y restaurar los ecosistemas; y contribuir a la adaptación al cambio climático”.<sup>25</sup>

Asimismo, no se puede obviar la relación necesaria entre el empleo verde y la productividad, ya que para ser decente el empleo deberá generar riqueza y crecimiento que permitan mejorar las condiciones de vida de las personas que trabajan, disminuir el paro y crear empleo de calidad, activar la economía y, al mismo tiempo, estar en línea con las políticas públicas y disposiciones laborales de los países que apuesten por este modelo<sup>26</sup>. De igual manera, la perspectiva de género ha de ser transversal a la idea de empleo verde, incorporando a la creación de puestos de trabajo decente aspectos tan esenciales para la emancipación y protección de la mujer como la prevención y erradicación de la violencia de género y el acoso sexual en los espacios laborales, el dimensionamiento del trabajo informal y doméstico y la introducción de buenas prácticas definidas por las convenciones internacionales<sup>27</sup>, entre otros.

De la combinación de ambas definiciones podemos extraer, a modo de resumen, los siguientes rasgos definitorios del empleo verde: I) es decente; II) protege el medio ambiente; III) es socialmente responsable; IV) es seguro; V) es transversal e integrador. Por todo ello, nuestro criterio a la hora de definir el empleo verde para el presente estudio se orientará según dichos principios fundamentales.

23. The International Labour Organization (ILO); The United Nations Environment Programme (UNEP); The International Organization of Employers (IOE); The International Trade Union Confederation (ITUC) (6 de mayo de 2009 – 30 de noviembre de 2014). *The Green Jobs Initiative*. International Labour Organization Partnering for Development, Projects and Partnerships.

[www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/green-jobs-initiative](http://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/green-jobs-initiative)

24. Organización Internacional del Trabajo (2013). *Directrices sobre una definición estadística de empleo en el sector del medio ambiente*. XIX Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), p. 4.

25. Warman, Javier, como se citó en Organización Internacional del Trabajo (2015). *El Programa Empleos Verdes de la OIT*. Folleto informativo, OIT Investigaciones y Publicaciones, Ginebra. p. 4.

26. Oficina Internacional del Trabajo (2016). *Empleos Verdes: Informe de Avance 2014-2015*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. p. 11.

27. UN-Women (2021). *Concept Note*. Expert Group Meeting on ‘Achieving gender equality and the empowerment of all women and girls in the context of climate change, environmental and disaster risk reduction policies and programmes’. Pp. 2,3.

## Enfoque de género

El cambio de paradigma económico y productivo en el que se encuentran inmersas buena parte de las sociedades a nivel global no tendría sentido ni plena vigencia si no viniera acompañado de una revisión de los usos y modelos sociales y de la relación de la mujer con el papel que ha desempeñado históricamente en el mundo laboral y las relaciones sociales e interpersonales.

Este replanteamiento y redefinición de los roles y la situación de la mujer en sociedad se ha instrumentalizado materialmente a través del denominado enfoque de género, que, según la definición de ONU Mujeres, consiste en: "(...) observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad.<sup>28</sup>". Es aquí donde la perspectiva de género enlaza con uno de los principales pilares de la aplicación de la misma en la elaboración de estudios, políticas públicas, legislaciones o acuerdos internacionales: la igualdad de género.

La creación de empleo verde en el marco de la transición justa es inseparable en todo punto de la aplicación de una perspectiva de género que persiga la igualdad, ya que, tal y como han defendido los recientes estudios acerca de la materia en la región de América Latina y el Caribe, el objetivo de generar empleo decente, formal y bien remunerado debe tener como una de sus prioridades lograr la igualdad de género en cuanto a ingresos, ocupación de puestos de responsabilidad, distribución en sectores estratégicos y reparto de responsabilidades familiares<sup>29</sup>.

### 1.3. Importancia del enfoque de género en la transición hacia economías sostenibles. Relevancia del estudio para los 14 países de América Latina y el Caribe (ALC)

La transición hacia economías sostenibles es un imperativo global en el contexto de la crisis climática, la degradación ambiental y la creciente desigualdad social. Sin embargo, este proceso no puede ser efectivo si no se aborda desde una perspectiva interseccional que considere las dinámicas de género. En América Latina y el Caribe (ALC), una región caracterizada por una rica diversidad cultural pero también por profundas desigualdades, el enfoque de género en la transición sostenible es crucial para garantizar que los beneficios y las cargas de este proceso se distribuyan de manera equitativa. Este artículo explora la importancia de integrar el enfoque de género en las políticas y estrategias de sostenibilidad, con especial atención a los 14 países de ALC.

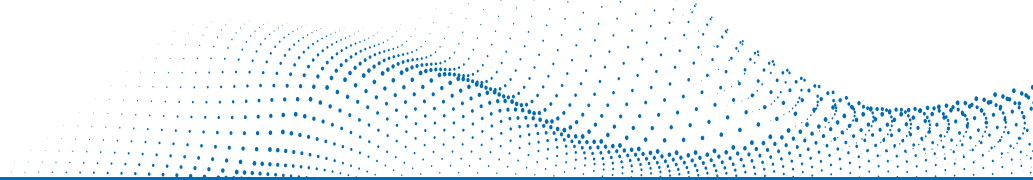
#### El Enfoque de Género en la transición justa

El enfoque de género en la transición hacia economías sostenibles implica reconocer y abordar las diferentes formas en que hombres, mujeres y personas de diversas identidades de género experimentan y contribuyen a los procesos económicos, sociales y ambientales. Las mujeres, en particular, suelen ser más vulnerables a los impactos del cambio climático y la degradación ambiental debido a roles de género tradicionales, acceso desigual a recursos y participación limitada en la toma de decisiones. Sin embargo, también son agentes clave en la promoción de prácticas sostenibles, especialmente en áreas como la agricultura, el manejo de recursos naturales y el cuidado comunitario. Los principales ámbitos en los que el enfoque de género tiene un mayor alcance en la transición justa son:

- **Acceso a Recursos y Oportunidades:** en muchos de los países analizados, las mujeres tienen un acceso limitado a la tierra, el crédito, la educación y la tecnología, lo que restringe su capacidad para participar en

28. ONU Mujeres (2019). *Orientaciones para Incorporar el Enfoque de Igualdad de Género en la Gestión de los Procesos de Evaluación de las Intervenciones Públicas*. ONU Mujeres América Latina y el Caribe. p. 3.

29. Comisión Europea (2022). *Estudio sobre acceso de las mujeres al empleo verde en América Latina*. pp. 22-23.



actividades económicas sostenibles. Políticas que promuevan el acceso equitativo a estos recursos pueden empoderar a las mujeres para liderar iniciativas de sostenibilidad, como la agroecología o las energías renovables.

- ▶ **Participación en la Toma de Decisiones:** la inclusión de mujeres en los espacios de toma de decisiones es fundamental para garantizar que las políticas de sostenibilidad reflejen las necesidades y perspectivas de toda la población. En países como Costa Rica y Uruguay, donde se han implementado políticas progresistas de género, se observa una mayor integración de enfoques sostenibles en la planificación nacional.
- ▶ **Impactos Diferenciados del Cambio Climático:** las mujeres suelen ser las principales responsables del cuidado familiar y la gestión de recursos hídricos y alimentarios, lo que las hace más vulnerables a los impactos del cambio climático. Políticas que consideren estas dinámicas pueden reducir la carga desproporcionada que recae sobre las mujeres y promover una transición más justa.
- ▶ **Economías del Cuidado:** la transición hacia economías sostenibles debe incluir una reevaluación de las economías del cuidado, que recaen principalmente sobre las mujeres. Reconocer y redistribuir este trabajo no remunerado es esencial para lograr una sostenibilidad real y equitativa.

En los países de América Latina y el Caribe, donde la desigualdad de género persiste en múltiples dimensiones, desde el acceso a la educación hasta la participación en el mercado laboral, la integración del enfoque de género en las políticas de sostenibilidad no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia para maximizar la eficacia de estas políticas. La necesidad de dichas políticas se ha revelado como esencial en la región, ya que se bien se ha apreciado una tendencia positiva para el cierre de la brecha de género en la recuperación tras el varapalo económico provocado por la pandemia de la COVID-19, las mujeres continúan registrando valores más elevados de desempleo e inferiores en participación laboral<sup>30</sup>, lo cual es especialmente evidente en colectivos y grupos sociales marginados social y políticamente; por ejemplo, en países como Bolivia y Guatemala, donde las mujeres indígenas desempeñan un papel central en la gestión de los recursos naturales, su exclusión de los procesos de toma de decisiones puede socavar los esfuerzos de conservación y sostenibilidad.

### La mujer indígena frente a la transición justa y el empleo verde

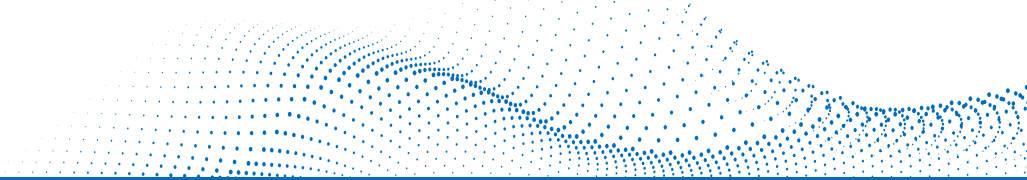
Uno de los grupos sociales que más excluidos se han visto de las políticas de desarrollo y las dinámicas de crecimiento económico y progreso social en los países latinoamericanos son las comunidades indígenas, radicadas principalmente en zonas rurales y con una economía basada en la agricultura y ganadería de subsistencia y en la creación de artesanías. Si bien las comunidades indígenas tienen un peso variable en la demografía dependiendo del país que se escoja como objeto de estudio (desde el 62,2% de Bolivia al 15,1% de México, pasando por el 24% de Perú<sup>31</sup>), representan uno de los principales grupos poblacionales que componen las sociedades latinoamericanas y, al mismo tiempo, uno de los más afectados por la pobreza, la exclusión en el acceso a la educación y los servicios públicos y el impacto de las catástrofes naturales. Dentro de este contexto étnico y social, las mujeres han desempeñado un papel aún más marginal y relegado a un segundo plano, a pesar de su intensa participación en las labores de cuidado y en los trabajos informales y no remunerados relacionados con la artesanía y el campo. Este hecho desigual de la mujer indígena se ve reflejado a través de datos como los que arrojan diversos estudios de medición de la pobreza, que en el caso de México alcanza al 73,1% de las mujeres indígenas que habitan zonas rurales<sup>32</sup>, el 34,7%<sup>33</sup> en el de

30. Naciones Unidas y RCP LAC (2024). *Perfil Regional de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe*. Plataforma de Colaboración Regional en América Latina y el Caribe. p. 66.

31. IDEHPUCP (2017). Situación de las mujeres indígenas en el Perú. Notas informativas, Instituto de Democracia y Derechos Humanos.

32. CONEVAL (2023). Medición de la pobreza 2022. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Agosto de 2023.

33. DANE y UNFPA Colombia (2021). Día Internacional de las Mujeres Indígenas. Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Fondo de Población de las Naciones Unidas.



Colombia y el 35% en el de Perú<sup>34</sup>, con picos más altos de pobreza extrema en hogares unifamiliares extensos en los que la mujer se dedica casi por completo a los cuidados.

La relación de las comunidades indígenas con el entorno natural, a través de la elaboración de productos artesanales, la cría de animales y recolección de productos agrícolas y forestales, se asocia con un modo de explotación respetuoso con el medio ambiente basado en tradiciones y saberes ancestrales<sup>35</sup>. La mejora de las capacidades económicas y la formación y educación en gestión y finanzas pueden ayudar a reforzar la resiliencia de las mujeres indígenas y sus comunidades, facilitando la integración de la mujer indígena en el mercado laboral generado por la transición justa y la creación de empleo verde, que ofrecería además la formalidad y capacitación necesarias para alcanzar una mayor autonomía personal y económica, y de ese modo, paliar la pobreza y mejorar sus condiciones de vida.

#### **1.4. Relevancia de este estudio para los 14 países de ALC**

En el contexto de este marco general presentado para comprender a qué nos referimos con transición justa, empleo verde y perspectiva de género y habiendo vislumbrado someramente la situación socioeconómica de América Latina y el Caribe como región global, es necesario establecer la pertinencia de la realización de un estudio como este en el ámbito específico de los 14 países seleccionados, incidiendo en las particularidades que presenta cada uno y en la base sobre la cual se deberán construir las futuras políticas públicas y programas de integración de la mujer en el empleo verde.

Antes de realizar una valoración específica del estado de la cuestión en cada uno de los países analizados que conforman el estudio, es necesario establecer un marco general de la sujeción de América Latina y el Caribe a los tratados, acuerdos, compromisos y foros internacionales relacionados con la igualdad de género, la transición justa y el empleo verde, de cuya aplicación concreta en cada uno de los estados dependen en gran medida las políticas, programas y medidas presentes y futuras.

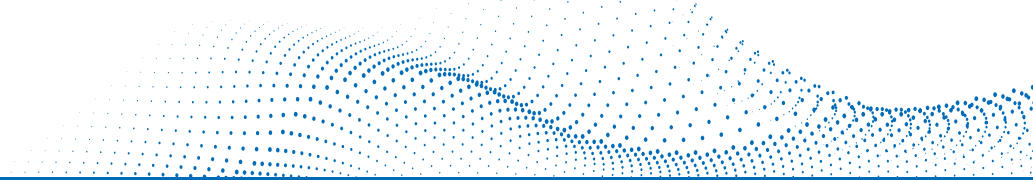
##### **Foros, acuerdos, tratados y conferencias internacionales**

Cronológicamente, el foro internacional más antiguo con vigencia en la región es la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, establecida en el año 1977 y reservada a los estados miembro de CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe); la Conferencia Regional ha tenido hasta la fecha 16 ediciones, siendo su principal logro la formulación y aprobación de la Agenda Regional de Género. Dos años antes de la primera edición de la Conferencia Regional AL-C, en 1975 (Año Internacional de la Mujer), se había producido la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar precisamente en México, y que sentó las bases para la creación de instituciones y fondos que tendrían un papel clave en el desarrollo de políticas de género en la región.

Paralelamente, la Asamblea General de las Naciones Unidas se encontraba inmersa en el desarrollo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que vio la luz en el año 1979. Unas décadas después, llegado ya el año 1995, se produjo en la ciudad china de Beijing la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que supuso un punto de inflexión en el reconocimiento de la igualdad de género a nivel global y en la necesidad de abordar los ámbitos críticos de actuación mediante medidas políticas. La Conferencia de Beijing produjo como resultado la Plataforma de Acción de Beijing, donde quedaron registrados los alcances, barreras y ámbitos en los que los estados debían comprometerse.

34. Banco Mundial (2023). Resurgir fortalecidos: Evaluación de pobreza y equidad en el Perú. Oficina de Lima, Perú: Grupo Banco Mundial.

35. Delalande, Laure; Genís, Néstor y Criado, July (2023). Recuperación resiliente de comunidades indígenas rurales frente a la crisis. Alianza Latinoamérica Sostenible ALAS.



La Conferencia de Beijing se ha revisado y actualizado periódicamente, encontrándose actualmente en el hito Beijing+25 (año 2020).

Del mismo modo, Naciones Unidas ha tratado de involucrar y comprometer a los países de América Latina y el Caribe en la lucha contra el cambio climático y la transición justa mediante la participación de éstos en las distintas Conferencias de UN sobre Cambio Climático que se han ido celebrando desde 1995, siendo la COP21, celebrada en el año 2015 en París, la que permitió alcanzar un pacto global materializado en el denominado como “Acuerdo de París”.

Desde un punto de vista regional, hace años que se han generado espacios de intercambio y conexión entre los distintos países que conforman el tapiz latinoamericano para luchar contra la desigualdad, el cambio climático, la discriminación de género o la pobreza.

Destacan en este ámbito espacios tan relevantes como el Foro de Ministras y Ministros de Medio Ambiente de América Latina y el Caribe, celebrado en el marco del PNUMA de Naciones Unidas y que actualmente registra cerca de 40 ediciones, en el cual se discuten los alineamientos y planificaciones de políticas públicas en materia de lucha contra el cambio climático, transición justa y transición energética justa. Complementariamente, conviven diversos foros temáticos como el Foro Ministerial para el Desarrollo de América Latina y el Caribe, que en el año 2024 produjo la declaración conjunta de Bridgetown<sup>36</sup> referida al desarrollo socioeconómico de la región en conjunción con el cierre de la crisis climática y el riesgo medioambiental; el Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible, promovido por la Comisión Económica para América Latina, y el Foro Regional de Ministras de la Mujer, celebrado por primera vez en 2025 bajo el amparo institucional de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC).

---

36. Declaración de Bridgetown. XVI Foro Ministerial para el Desarrollo de América Latina y el Caribe. 5 de noviembre de 2024.  
[www.undp.org/es/latin-america/](http://www.undp.org/es/latin-america/)

## **BLOQUE 2**

IGUALDAD DE GÉNERO,  
EMPLEO Y TRANSICIÓN VERDE:  
POLÍTICAS PARA UN DESARROLLO  
INCLUSIVO EN LOS 14 PAÍSES  
OBJETO DEL ESTUDIO

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

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

PAÍS

ARGENTINA



La **transición energética en Argentina** forma parte de una política climática integral orientada a reducir el uso de combustibles fósiles y promover un desarrollo sostenible con justicia social. Está alineada con compromisos internacionales como el **Acuerdo de París**, la **Agenda 2030** y las **NDC 2021**, que fijan un límite de emisiones de 349 MtCO<sub>2</sub>e para 2030. A nivel nacional, se apoya en la **Ley 27.520** sobre cambio climático. En junio de 2025, la gestión climática se distribuye entre **Cancillería, Economía y Jefatura de Gabinete**, mientras que las funciones del disuelto **Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad** fueron absorbidas por la **Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia del Ministerio de Capital Humano**.

### 1. Revisión de Políticas Públicas

#### 1.1. Políticas nacionales para la transición justa energética

\* [Primer Informe Biental de Transparencia de Argentina](#) (IBT1, 2024) y la [Estrategia Nacional de Acción para el Empoderamiento Climático](#) (ENACE, 2023). promueven la descarbonización progresiva hacia la neutralidad de carbono en 2050, impulsan energías renovables, el hidrógeno verde, la electrificación del transporte público y una transición justa con protección del empleo y capacitación para nuevas industrias sostenibles.

\* [El plan de Transición Energética 2030](#): busca transformar la matriz energética con enfoque en

seguridad energética, equidad social, mitigación del cambio climático y desarrollo tecno-industrial.

\* **Proyecciones hacia 2050.** Argentina ha delineado los “[Lineamientos y Escenarios para la Transición Energética a 2050](#)”, priorizan más energías renovables, infraestructura para energías limpias y alianzas internacionales para el intercambio tecnológico.

\* [El Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático \(PNayMCC, 2022-2030\)](#) en el marco de la **Ley 27.520 (2019)** sistematiza acciones y define instrumentos de implementación de una transición energética y productiva que incluya un fortalecimiento de las capacidades institucionales, la creación de mecanismos de financiamiento climático y un plan de

conservación de la biodiversidad y los ecosistemas.

#### 1.2. Instrumentos y Herramientas de Aplicación de la Transición Energética

##### Instrumentos regulatorios

\* Ley 27.520 (2019): establece mínimos de adaptación y mitigación climática, crea el Gabinete Nacional de Cambio Climático (GNCC) y obliga a sectores productivos a desarrollar estrategias de reducción de emisiones.

\* Ley 27.191 (2015): crea un régimen de fomento a energías renovables con meta del 20% al 2025; su vencimiento plantea la necesidad de renovar el marco legal para atraer inversiones.

\* Decreto 1030/2020: define mecanismos para la coordinación interministerial en políticas climáticas.

\* DNU 70/2023: elimina beneficios fiscales de la Ley 27.424, afectando fondos clave para la generación distribuida y energías limpias.

##### Instrumentos Financieros

\* [Fondo Verde del Clima](#): proyectos de financiamiento internacional



con apoyo del BID y del Banco Mundial.

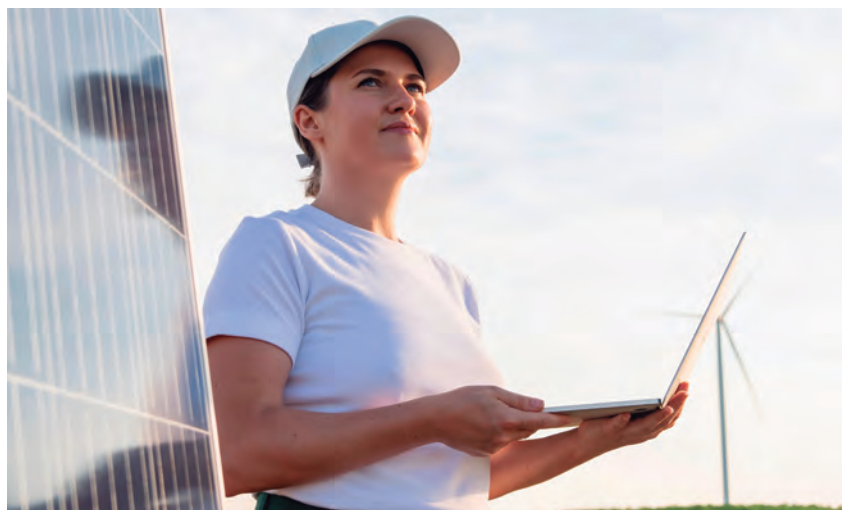
\* [Programa RenovAr \(2016-2023\)](#): ha generado más de 6.000 MW en capacidad instalada de energías renovables, si bien desde 2023 no se han dado anuncios de nuevas inversiones. En este marco a fecha 2025 se está priorizando la explotación de hidrocarburos (Vaca Muerta) y la energía nuclear, reduciéndose los inventivos a las renovables.

\* [Subsidios a la eficiencia energética](#): programas de apoyo a industrias para reducir el consumo energético mediante créditos fiscales. Desde diciembre de 2023, no se han anunciado nuevos programas de subsidios o incentivos fiscales para la eficiencia energética. Actualmente se está priorizando la reducción del gasto público y la desregulación del mercado energético.

### Herramientas de Implementación

\* **Plan de Acción Climática 2023-2030**: define medidas para reducir emisiones y promover una economía baja en carbono, alineado con el Acuerdo de París.

\* [Estrategia Nacional para el Uso de Mercados de Carbono \(ENU-MeC, 2023\)](#): establece un marco para mercados de carbono y compensación de emisiones en sectores industriales, fomentando el desarrollo sostenible.



\* [“Programa de Reconversión y Eficiencia Energética”](#): impulsa la reducción del consumo en edificaciones y el uso de tecnologías eficientes, con créditos blandos del Banco de la Nación para productos seleccionados.

\* [Acuerdo con la Unión Europea para el desarrollo de hidrógeno renovable](#) (2024) promueve cooperación, inversión y asistencia técnica en energías renovables, especialmente hidrógeno, a través del programa EUROCLIMA.

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

La dimensión de género en las políticas públicas argentinas ha experimentado avances significativos a lo largo de las últimas décadas, con la implementación de leyes e instituciones orientadas a promover la igualdad que actualmente se encuentran en proceso de revisión.

## 2. Análisis de Oportunidades y potencialidades

### 2.1. Identificación de políticas que favorecen la inserción laboral en empleos verdes de las mujeres

El extinto Ministerio de Ambiente elaboró en 2023 el documento *“La perspectiva de género y diversidad en la política climática argentina: Sector Energía”*, que propone herramientas para integrar el enfoque de género en políticas climáticas, destacando las diferencias y aportes según género en medidas de adaptación y mitigación. La FARN publicó [Recomendaciones para una transición energética justa en la Argentina: una mirada integral](#) (junio de 2024): que aborda la necesidad de una transición energética que considere aspectos sociales, económicos y ambientales. Se destaca la baja participación de las mujeres en el sector energético y se



proponen recomendaciones para promover su inclusión, especialmente en energías renovables no convencionales como la eólica y la solar.

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

1. Incluir objetivos de género específicos en las políticas de transición energética, con metas cuantificables y mejorar los mecanismos de monitoreo y evaluación de la equidad de género en políticas energéticas.
2. Reforzar los incentivos para la contratación de mujeres y diversidades en el sector energético.

3. Ampliar la capacitación en tecnologías limpias para trabajadores desplazados de la industria fósil, así como implementación de programas de formación para mujeres en STEM y carreras técnicas y científicas orientadas a energías renovables.
4. Facilitar el acceso a financiamiento para emprendimientos energéticos liderados por mujeres.

5. Fomento del liderazgo femenino en el sector energético, creación de programas de mentoría y acceso a cargos directivos y liderazgo en la toma de decisiones sobre energía y cambio climático.
6. Incorporar perspectiva de género en la planificación de inversiones en energía, asegurando que los beneficios lleguen equitativamente a todas las poblaciones.

### Prácticas destacadas

Cooperación Triangular: Argentina-México-Alemania: alianza entre Argentina, CONUEE de México y GIZ de Alemania para adaptar metodologías mexicanas sobre redes de aprendizaje en eficiencia energética. Dio lugar al lanzamiento de la primera Red de Aprendizaje en Sistemas de Gestión de la Energía en Argentina.



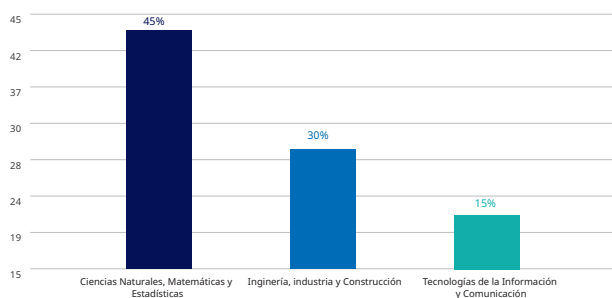


### 3. Datos estadísticos

Aunque más de la mitad de la población económicamente activa en Argentina son mujeres (52% en 2015 a 54,1% en 2024), sus ingresos siguen siendo menores que los de los hombres. En 2023, el ingreso medio femenino equivalía a 2,2 veces la línea de pobreza, frente a 2,9 en los hombres. En 2022, el 11% de los hogares con jefa mujer eran pobres, comparado con el 7% en hogares con jefe varón. En términos de preparación técnica, y en coherencia con el análisis anterior, las mujeres finalizan en un menor grado una carrera STEM, como se ve en esta gráfica:

#### Estadísticas de estudiantes por carreras STEM

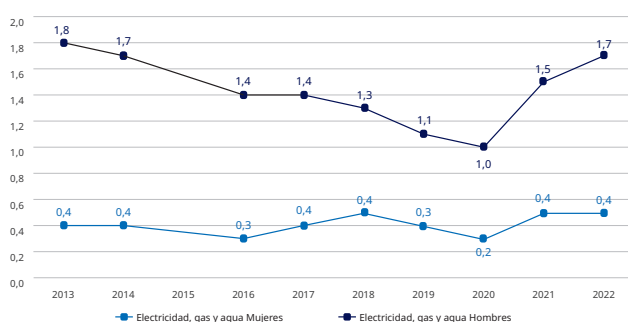
##### Porcentajes de graduadas por carreras STEM seleccionadas



Preocupa el porcentaje del 30% en la carrera “Ingeniería, Industria y Construcción” el cual, en el marco de la transición energética justa, se considera de suma relevancia. Coherente con la anterior gráfica, es la siguiente, que demuestra la población ocupada en energía, gas y agua, por un lado, y en transporte por el otro lado; en porcentajes:

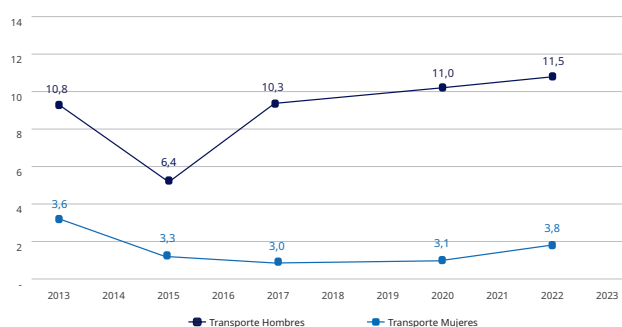
#### Estadísticas de empleo en energía

##### Población ocupada en energía, gas y agua, porcentaje



#### Estadísticas de empleo en transporte

##### Población ocupada en transporte, porcentaje



Efectivamente, la ocupación laboral masculina en estas áreas de la transición energética es bastante mayor al de las mujeres.

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

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

PAÍS

**BOLIVIA**



### 1. Revisión de Políticas Públicas

En Bolivia, la transición energética se está llevando a cabo mediante un enfoque integral que combina la soberanía energética, la promoción de energías renovables y la industrialización orientada a la sustitución de importaciones. El país ha reafirmado su compromiso a través de su Plan de Desarrollo Económico y Social 2021-2025, titulado *“Reconstruyendo la Economía para Vivir Bien, Hacia la Industrialización con Sustitución de Importaciones”*. Este plan, que representa la estrategia de mediano plazo del Estado Plurinacional de Bolivia, contribuye significativamente a la construcción de una matriz energética más limpia, junto con la Contribución Nacionalmente Determinada (NDC) y el Plan Sectorial de Desarrollo Integral (PSDI) para Vivir Bien en el [Sector Energético 2021-2025](#).

#### 1.1. Políticas nacionales para la transición justa y energética

\* El [Plan de Desarrollo Económico y Social \(PDES\) 2021-2025](#) y la [Agenda Patriótica 2025](#) impulsan el uso de fuentes renovables como la energía solar, eólica e hidráulica, con el objetivo de lograr la cobertura energética universal y reducir las emisiones.

\* La [Política Plurinacional de Cambio Climático](#), actualizada en 2023 mediante la Resolución Ministerial N°369/2023, tiene como objetivo principal promover la gestión de la crisis climática en todos los niveles del Estado. Esta política está alineada con la Contribución

Nacionalmente Determinada (NDC) [actualizada](#) para el periodo 2021-2030 e incorpora principios de justicia climática, equidad intergeneracional y enfoque de género.

\* [Política de Energías Alternativas](#) (2011, actualizada por el Ministerio de Hidrocarburos y Energías). La Política de Energías Alternativas para el Sector Eléctrico fue aprobada en 2011 y establece los lineamientos principales para el desarrollo y aprovechamiento de las fuentes de energía renovable en el país. Esta política busca diversificar la matriz energética, contribuir a la seguridad energética y promover el acceso universal al servicio eléctrico.

#### 1.2. Instrumentos y Herramienta de planificación que favorecen la Inserción Laboral de Mujeres en Empleos Verdes

A continuación, se señalan instrumentos que articulan políticas de mitigación y adaptación incorporando el enfoque de género si bien lo hacen de forma incipiente. El marco normativo actual reconoce la necesidad de una gobernanza participativa e inclusiva, aunque los mecanismos de monitoreo y reporte desagregados por sexo aún son limitados.

\* [Plan Sectorial de Desarrollo Integral para Vivir Bien](#) (PSDI Energía 2021-2025) es un instrumento de gestión que busca armonizar la visión y accionar del Estado Plurinacional en el ámbito energético. Este plan articula la planificación de hidrocarburos, electricidad, energías alternativas, renovables, energía nuclear, hidrógeno y evaporíticos. Su propósito es contribuir a la diversificación de la matriz energética, garantizar la seguridad y soberanía energética, y promover el acceso universal al servicio eléctrico, en línea con los principios del “Vivir Bien”.

\* La [Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde \(2024\)](#) establece



una hoja de ruta para diversificar la matriz energética, fomentar la descarbonización, estimular el desarrollo industrial y potenciar la exportación de energía. Esta estrategia, proyectada hasta 2050, anticipa la generación de miles de empleos vinculados al hidrógeno verde, abriendo nuevas oportunidades laborales, especialmente para las mujeres. Incluye una metodología para estimar el potencial de empleo por género.

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

\* El [Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades](#) (2008) aprobado por el Decreto Supremo N° 29850, es el instrumento para estructurar las acciones públicas hacia la equidad de género. Dentro de su ámbito económico,

productivo y laboral, promueve el acceso de las mujeres a trabajos dignos, a la propiedad productiva, a la tecnología y la capacitación.

\* La [Ley 348](#) ("Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia"), y el mencionado Plan de Igualdad de Oportunidades: aunque no son políticas energéticas, sientan bases para garantizar la participación de mujeres en todos los sectores, incluyendo la formación, empleo digno y acceso a recursos.

\* **Actualización del PNCC:** En el 2022 se desarrollaron lineamientos de género que cualifiquen en la política de cambio climático, en un proceso participativo con personas vinculadas a los sistemas agropecuarios, de seguridad alimentaria, y de seguridad hídrica, al igual que con

líderes locales y gestoras/es de políticas nacionales. En julio del 2022 se realizó el encuentro «[Construyendo caminos para la vida. Mujeres frente al cambio](#)» con la participación de más de 200 mujeres representantes de organizaciones productoras del país, con el objetivo de levantar información y propuestas para el diseño de los lineamientos de género en la Política Plurinacional de Cambio Climático.

## 2. Recomendaciones para mejorar la inclusión de género en políticas públicas

Bolivia cuenta con un marco normativo y programático en transición energética que puede ser aprovechado para promover una transición justa, con inclusión de las mujeres en empleos verdes. La institucionalización del enfoque



de género en la planificación energética es clave. Se recomienda incorporar indicadores de género en todos los programas energéticos y climáticos, permitiendo medir el impacto de la transición en la equidad laboral, establecer cuotas de inclusión en programas de formación técnica y contratación en sectores emergentes de energías renovables. Asimismo, se recomienda explicitar y aumentar vínculos entre el Plan de Igualdad de Oportunidades y los diferentes planes energéticos, asegurando coherencia intersectorial. Por el otro lado, también será importante asegurar financiamiento para proyectos liderados por mujeres en economía verde mediante fondos climáticos y programas de desarrollo rural.

### Prácticas destacadas

El Proyecto regional Andes Resilientes al Cambio Climático (Fase 2) busca fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación de las poblaciones rurales andinas en situación de pobreza y vulnerabilidad, mejorando su seguridad alimentaria e hídrica. Para ello, articula acciones con actores públicos y privados con competencias en el desarrollo rural en las regiones andinas de Bolivia, Ecuador y Perú. Desde su rol facilitador, el proyecto incide en políticas, fortalece intervenciones, innova procesos, transforma prácticas y mejora servicios. El proyecto incorpora la perspectiva de género en la adaptación climática y la agricultura familiar, fomentando el liderazgo femenino.

El Proyecto Emprende Verde Bolivia tiene como objetivo apoyar emprendimientos verdes en sectores relacionados con la economía circular y la lucha contra el cambio climático, economía circular y el cambio climático. Aunque su enfoque principal es la juventud, promueve la innovación productiva y comercial, incentivando la participación de mujeres jóvenes en actividades económicas sostenibles.



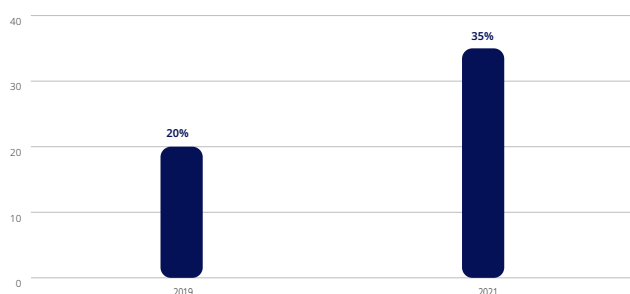


### 3. Datos estadísticos

En el caso de Bolivia, las mujeres han logrado obtener una creciente representación en las carreras STEM; sin embargo, su presencia se halla aún subrepresentada en comparación con los hombres, situándose las mujeres en un 35% del total de graduadas en el año 2021.

#### Estadísticas de graduadas

##### Participación de mujeres de carreras STEM

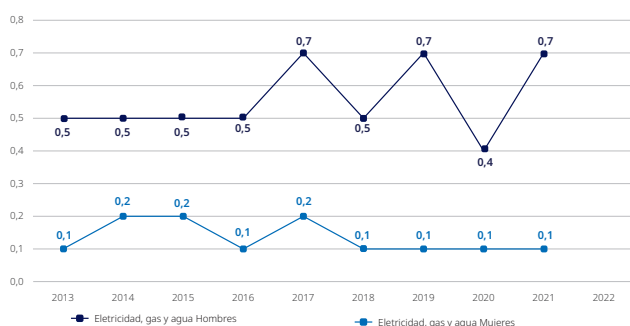


En el ámbito laboral, las mujeres están fuertemente concentradas en sectores de baja productividad y en el trabajo doméstico, mientras su representación en sectores estratégicos como energía y tecnología sigue siendo marginal.

En línea con esa tendencia, en la siguiente gráfica podemos apreciar que las mujeres se encuentran muy poco integradas en el ámbito laboral de los sectores de energía y transporte

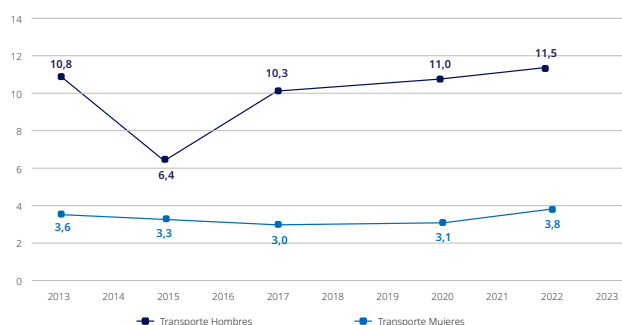
#### Estadísticas de empleo en energía

##### Población ocupada en energía, gas y agua, porcentaje



#### Estadísticas de empleo en transporte

##### Población ocupada en transporte, porcentaje



Por todo ello, las mujeres jefas de hogar enfrentan mayores tasas de pobreza y pobreza extrema. Esta vulnerabilidad está asociada a desigualdades acumulativas en educación, empleo e ingresos, reforzadas por normas sociales que perpetúan la desigual distribución de responsabilidades de cuidado.

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

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

PAÍS

BRASIL



Brasil avanza en su **transición energética**, reafirmando en 2024 su compromiso climático con la **Segunda NDC**. Posee la **matriz eléctrica más limpia del G20**, con fuerte crecimiento en **energía eólica y solar**. El **PPA 2024–2027** incorpora una **Agenda Transversal de las Mujeres**, y el **Plan de Transformación Ecológica** promueve la creación de **empleos verdes con enfoque de equidad**. Sin embargo, las mujeres representan solo el **22%** de la fuerza laboral energética, con menor presencia en liderazgo. Iniciativas como **MESol** buscan revertir esta brecha mediante **capacitación y visibilidad para mujeres en energía solar**.

### 1. Revisión de Políticas Públicas

#### 1.1. Políticas nacionales para la transición justa y energética

\* **Política Nacional de Transición Energética (PNTE)**: establecida en 2024, orienta la transformación de la matriz energética hacia fuentes de baja emisión de carbono. Tiene un enfoque explícito en la transición justa e inclusiva, con principios de equidad, participación social, género y combate a la pobreza.

\* **Plan Nacional de Energía 2050**: aprobado en 2024 por el **CNPE**, es una **estrategia de largo plazo** que guía la transición hacia una matriz energética **más limpia, segura y sostenible**. Establece metas para **expandir energías renovables, mejorar la eficiencia y reducir emisiones**.

\* **Ley de Hidrógeno Bajo en Carbono**: aprobada en 2024, establece un **marco regulatorio integral** para el desarrollo y uso del **hidrógeno como energía limpia**, con medidas para que sus beneficios **alcancen a comunidades vulnerables**.

\* **Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático**: formalizado en 2016, establece estrategias para reducir los riesgos climáticos y aumentar la resiliencia integrando medidas de adaptación con enfoque en grupos vulnerables, incluyendo poblaciones indígenas, quilombolas y ribereñas, bajo criterios de género y etnia.

#### 1.2. Instrumentos y Herramientas de planificación

\* **Segunda Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC)**: se

orienta a alcanzar la neutralidad climática para 2050, respaldada por el Plan Clima, con planes sectoriales de mitigación y adaptación. Su implementación impulsa un modelo sostenible que combina prosperidad económica, justicia climática, empleo e innovación tecnológica.

\* **Plan de Transformación Ecológica de Brasil**: estrategia lanzada en 2024 para impulsar una economía verde, inclusiva y baja en carbono. Prioriza energías renovables, eficiencia energética y descarbonización industrial, con metas para reducir desigualdades de género, raza y región mediante empleos verdes y distribución equitativa de la riqueza.

\* **Plan de Expansión Energética 2034**: es una herramienta clave del Gobierno de Brasil para planificar el crecimiento del sector energético. Destaca la importancia de una transición justa e inclusiva, con atención a la pobreza energética y la equidad territorial y social.

\* **Plataforma de Inversiones en Transformación Climática y Ecológica (BIP)**: esta iniciativa del gobierno, lanzada en 2024, reúne proyectos orientados al desarrollo y la transición climática, creando



un ecosistema de inversiones para acelerar la descarbonización económica y fomentar la reindustrialización verde.

\* [Programa Nacional de Crecimiento Verde](#): iniciado en 2021, este programa ofrece financiamiento y subsidios para proyectos sostenibles, priorizando la generación de empleos verdes en áreas como conservación forestal, saneamiento, agricultura regenerativa y energía limpia.

\* [Plan Plurianual \(PPA\) 2024-2027](#): define metas, directrices y programas para promover un desarrollo sostenible e inclusivo en Brasil. Se orienta a reducir desigualdades estructurales mediante políticas interseccionales y metas con enfoque de género.

\* **Pacto Nacional por Más Mujeres en la Energía y la Minería**: firmado en 2024 por el Ministerio de Minas y Energía y el Ministerio de las Mujeres, el acuerdo busca promover la equidad de género en los sectores energético y mineral, impulsando la formación técnica y gerencial y la participación femenina en liderazgo y gestión.

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

El **PPA 2024-2027** de Brasil incorpora por primera vez una [Agenda Transversal de las Mujeres](#),

promoviendo una **transición energética justa** con participación femenina en sectores clave. El **PNPM**, iniciado en 2004, es la principal estrategia estatal para la **equidad de género**, reforzada por las **Conferencias Nacionales de Políticas para las Mujeres**. Además, el **Plan de Igualdad Salarial y Laboral 2024-2027**, lanzado en septiembre de 2024, enfrenta directamente las **desigualdades laborales de género**.

## 2. Análisis de oportunidades y potencialidades

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

La inclusión femenina en empleos verdes sigue siendo limitada, especialmente en puestos de liderazgo en energía renovable y eficiencia energética. Las políticas públicas han empezado a abordar estas desigualdades, promoviendo condiciones

más equitativas para la participación de las mujeres en el sector.

- ▶ **Programa Nacional de Crecimiento Verde (2021).**
- ▶ **Plan Plurianual (PPA) 2024-2027.**
- ▶ **Plan de Transformación Ecológica de Brasil.**

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

Brasil ha integrado principios de **género** en su **transición energética** y promoción de **empleos verdes**, pero para consolidar estos avances se requieren **indicadores de género** y **recursos específicos** para programas dirigidos a mujeres. Una acción clave es fomentar su participación en la toma de decisiones:

Se recomienda crear **espacios de liderazgo femeninos** en instituciones públicas y privadas del sector energético para impulsar su rol en la formulación de políticas energéticas y climáticas.

## Prácticas destacadas

El informe Brazil Transition Factbook 2025 de BloombergNEF destaca el papel crucial de Brasil en la transición energética global, subrayando tanto sus avances como los desafíos pendientes, sirviendo como herramienta clave para orientar políticas públicas que apoyen tanto la descarbonización como la inclusión social, particularmente de las mujeres en el sector energético.

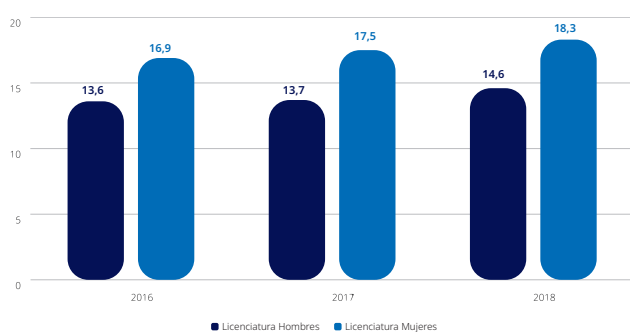


### 3. Datos estadísticos

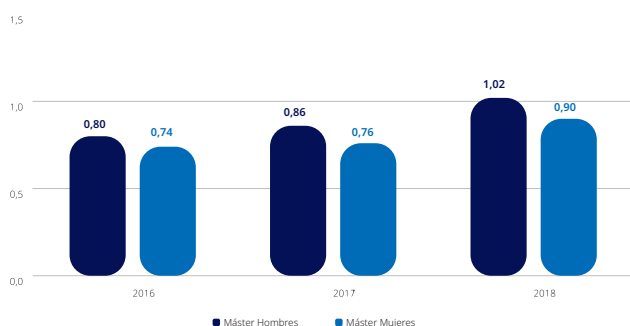
En Brasil, las mujeres han mostrado un fuerte avance educativo: en 2021 alcanzaron una matrícula del 67,8%, superando en más de 20 puntos a los hombres (46,4%). En 2022, registraron un promedio de 12 años de escolaridad, frente a 10,8 años en los hombres, reflejando una mayor equidad educativa. En 2017, las mujeres representaban el 36,6% en carreras STEM en Brasil, pero persistían brechas: solo el 15% en TIC y el 33% en Ingeniería y Manufactura en 2018. Pese a los avances educativos, su participación laboral sigue siendo baja: en 2025, se estima un **41,6%** de mujeres económicamente activas, frente al 58,4% de hombres, reflejando barreras estructurales aún vigentes.

#### Estadísticas de grado educativo

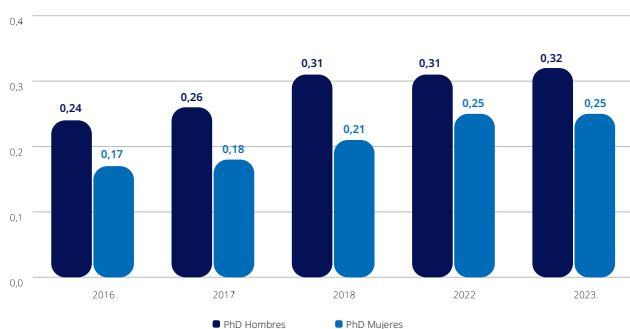
Porcentaje de licenciatura, población 25+



Porcentaje de master, población 25+

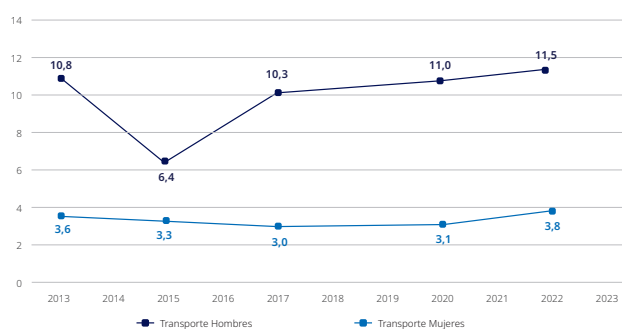


Porcentaje de PhD, población 25+

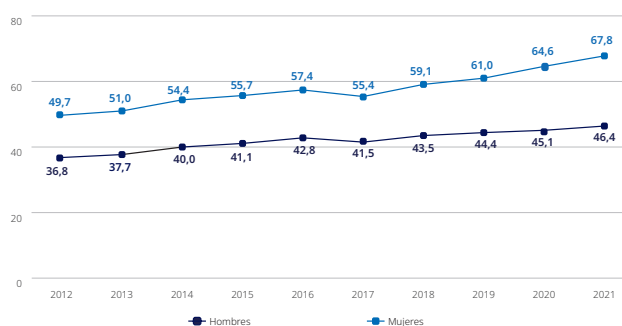


#### Estadísticas de años de estudio y tasa de matrícula

Años de educación



Tasa bruta de matrícula de nivel terciaria, porcentaje

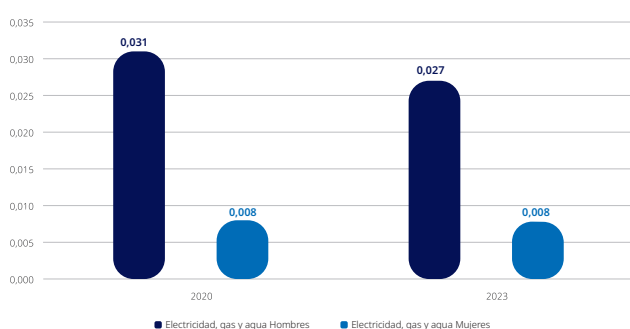




La inserción laboral femenina en sectores estratégicos sigue siendo baja. En 2023, solo el 1,5% del empleo en energía y el 8,5% en transporte correspondía a mujeres, evidenciando una desigualdad sectorial marcada. Aunque las mujeres superan a los hombres en escolaridad y educación superior, esto no se traduce proporcionalmente en empleo ni en ingresos.

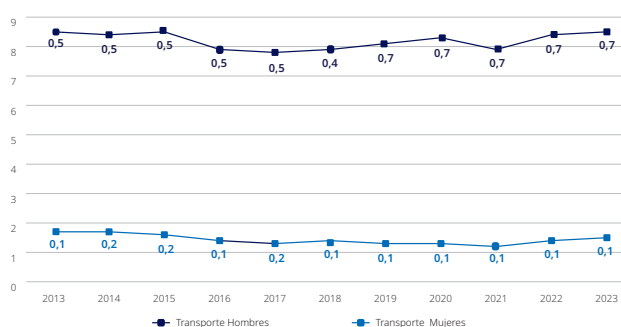
### Estadísticas de empleo en energía

Población ocupada en energía, gas y agua, porcentaje



### Estadísticas de empleo en transporte

Población ocupada en transporte, porcentaje



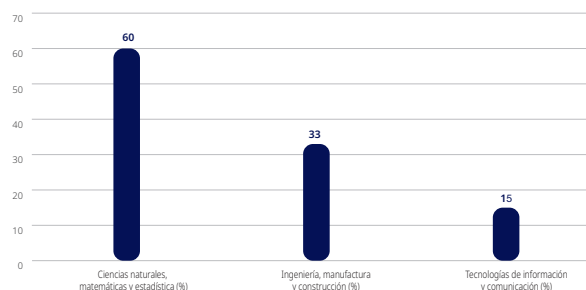
### Estadísticas de graduadas

Porcentaje de graduadas STEM



### Estadísticas de graduadas por carrera STEM

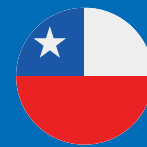
Porcentaje de mujeres graduadas por carreras STEM (2018)



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

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

PAÍS  
**CHILE**



En las últimas dos décadas, Chile ha impulsado una transición energética sostenible con enfoque en la equidad, la reducción de desigualdades y la inclusión de género. Aunque históricamente dominado por hombres, el sector energético muestra avances: la participación femenina en la industria subió de un 16,1% en 2022 a un 21,3% en 2025.

### 1. Revisión de Políticas Públicas

#### 1.1. Políticas nacionales para la transición justa y energética:

- \* **Hoja de Ruta 2050:** la **Hoja de Ruta 2050**, publicada en 2015, fue la primera gran estrategia de transición energética en Chile. Sentó las bases para un desarrollo bajo en carbono y mayor participación ciudadana, destacando la equidad en el acceso a la energía, aunque sin medidas específicas para reducir brechas de género.

- \* **Agenda de Energía 2022-2026:** publicada en 2022, la estrategia incorporó la **transición justa** como eje central, con objetivos como la **descarbonización**, la inclusión de **pueblos indígenas** en políticas energéticas y la **creación de empleos verdes con enfoque de género**.

- \* **Política Energética Nacional - Transición Energética 2050:** la

actualización de la **Política Energética Nacional 2050** incorporó por primera vez metas concretas de **transición justa y equidad de género**, como la **paridad en cargos directivos** y la **equidad salarial para 2040**, así como la inclusión de mujeres en energías renovables. También se crearon instrumentos para **monitorear el acceso equitativo a empleos sostenibles** y apoyar a comunidades vulnerables.

- \* **Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación:** dedicada a fomentar la participación femenina en estudios superiores **STEM**, la iniciativa logró **aumentar la presencia de mujeres** en esas áreas, así como en la **concesión de becas y adjudicación de plaza**.

#### 1.2. Instrumentos y Herramienta de planificación que favorecen la Inserción Laboral de Mujeres en Empleos Verdes

- \* **4° Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030:** creado tras la COVID-19, incorpora metas e indicadores para promover los derechos económicos de las mujeres.

- \* **Planes de Acción Local:** buscan empleo sostenible en comunas afectadas por el cierre de centrales a carbón.

- \* **Plan de Transición Socioecológica Justa de Tocopilla:** reconversión energética alineada con la NDC 2020.

- \* **Sistema de Información Energética:** permite monitorear la equidad de género con datos desagregados.

- \* **Consejo Permanente de Política Energética:** supervisa avances en género y transición justa.

- \* **Indicadores SMART de género:** miden la efectividad de políticas de inclusión.

- \* **Programa “Energía +Mujer”:** impulsa capacitación y empleo femenino en energía; en 2024, colaboró con 72 medios.

- \* **Oficina de Género y Derechos Humanos del Ministerio de**



**Energía (2022):** con apoyo de ONU Mujeres, promueve políticas energéticas con perspectiva de género.

✱ **Estrategia Nacional de Electromovilidad (2021):** incluye formación de mujeres en vehículos eléctricos.

✱ **Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde (2023):** promueve la participación femenina en tecnologías emergentes.

✱ **Programa de Capacitación en Energías Renovables para Mujeres (2024)**

✱ **Fondo de Acceso a la Energía (FAE)** financia proyectos liderados por mujeres en comunidades vulnerables.

✱ **Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de Género:** aplica incentivos monetarios a servicios públicos según metas de inclusión de género.

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

El enfoque de género ha pasado de ser una mención tangencial en 2015 a convertirse en un pilar fundamental de la política energética de Chile en 2022. Entre las estrategias clave se encuentran:

- ▶ Cuotas de participación femenina en industrias renovables.

- ▶ Programas de capacitación y reconversión laboral con enfoque de género.
- ▶ Estrategias para reducir la brecha salarial en el sector energético.
- ▶ Participación equitativa en la toma de decisiones.

## 2. Recomendaciones para mejorar la inclusión de género en políticas públicas:

La transición energética en Chile ha avanzado en la integración del enfoque de género y en inversiones para una Transición Justa y empleabilidad verde. No obstante, aún se requieren mejores mecanismos de monitoreo e incentivos para garantizar una

participación equitativa de las mujeres. Algunas acciones clave son:

- ▶ Reglas de operación con perspectiva de género.
- ▶ Ampliar programas de formación técnica y STEM para mujeres.
- ▶ Fortalecer el monitoreo de equidad de género.
- ▶ Establecer cuotas e incentivos en industrias emergentes como el hidrógeno.
- ▶ Identificar proyectos verdes en zonas marginadas.
- ▶ Promover la capacitación y acompañamiento de mujeres emprendedoras.
- ▶ Impulsar proyectos verdes liderados por mujeres en cada región.

### Prácticas destacadas

- Programa Educa Sostenible: promueve desde la infancia la reducción de sesgos de género y el interés de niñas en ciencia y energía.
- Programa Energía +Mujer (2019): alianza público-privada para aumentar la participación femenina en el sector energético, con foco en roles técnicos, liderazgo y equidad salarial.
- Programa Educa "Capital Humano": incorpora cuotas femeninas en sectores educativos masculinizados.
- Oficina de Género y DD.HH. del Ministerio de Energía (2022): transversaliza el enfoque de género en políticas energéticas, con mecanismos de monitoreo y participación inclusiva.
- Oficina de Género y DD.HH. del Ministerio de Medio Ambiente (anunciada en 2022): con apoyo de ONU Mujeres, busca integrar el enfoque de género en políticas ambientales y apoyar una agenda feminista y ecológica.

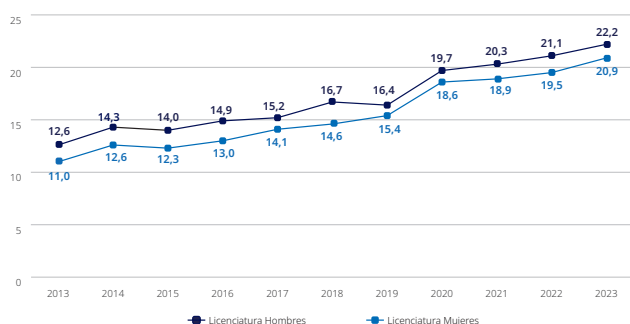


### 3. Datos estadísticos

Desde 2013, las mujeres en Chile superan a los hombres en obtención de títulos de **licenciatura** y, desde 2017, también en **másteres**. En **doctorados**, si bien la diferencia es menor, alcanzan niveles **iguales o superiores**.

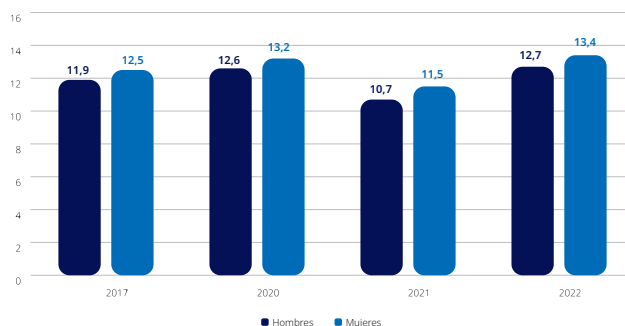
#### Estadísticas de grado educativo

Porcentaje de licenciatura, población 25+

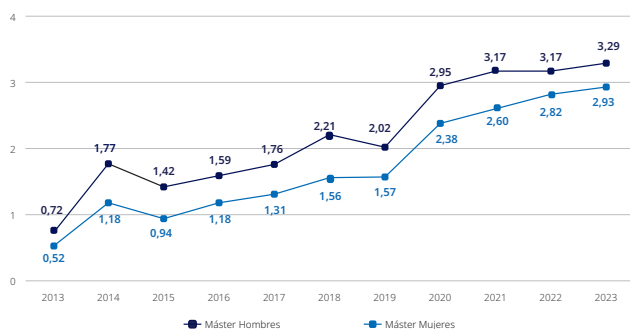


#### Estadísticas de años de estudio y tasa de matrícula

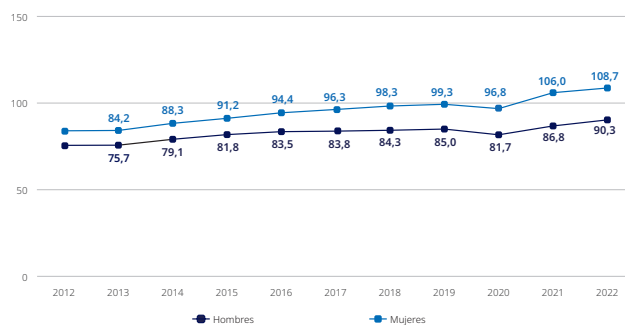
Años de educación



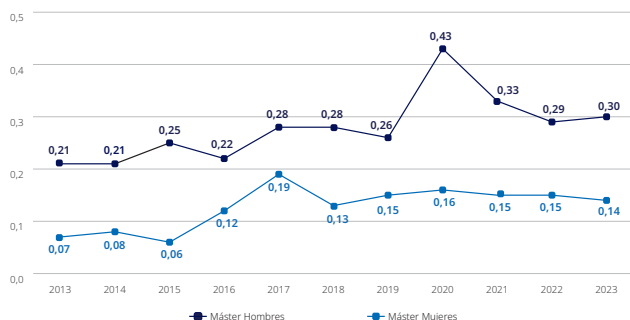
#### Porcentaje de master, población 25+



#### Tasa bruta de matrícula de nivel terciaria, porcentaje



#### Porcentaje de PhD, población 25+



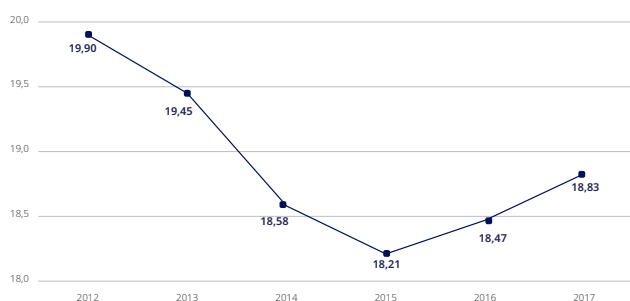
Pese a los avances educativos, la participación laboral femenina en Chile sigue siendo menor. Para 2025 se proyecta un 46,6% en mujeres frente a 53,4% en hombres, reflejando barreras estructurales como la carga doméstica desigual y los estereotipos de género.



La participación femenina en **STEM** sigue siendo baja, especialmente en áreas tecnológicas. En 2022, solo el **10%** en Ingeniería y el **5%** en TIC eran mujeres; entre 2012 y 2017, las graduadas en STEM fueron entre **18% y 20%**, con leve descenso. Además, la presencia femenina en sectores estratégicos es mínima: en 2022, solo el **0,6%** del personal en **energía** y el **3,8%** en **transporte** eran mujeres, reflejando barreras culturales e institucionales.

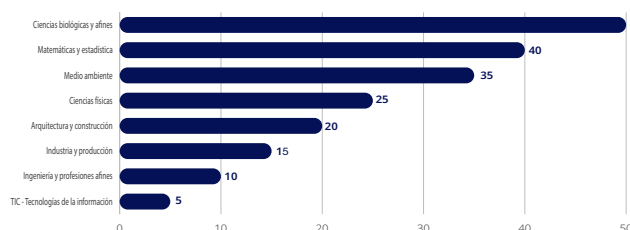
#### Estadísticas de graduadas

##### Porcentaje en graduadas STEM

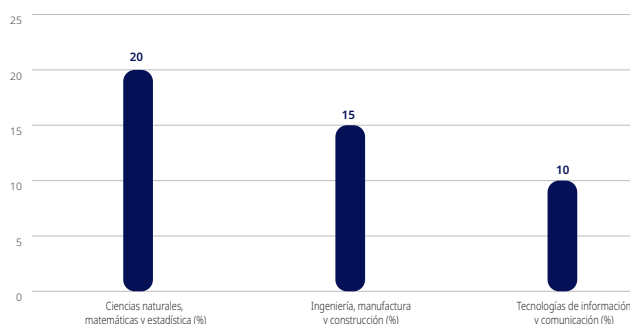


#### Estadísticas de estudiantes por carrera STEM

##### Participación de mujeres en carreras STEM (2022)

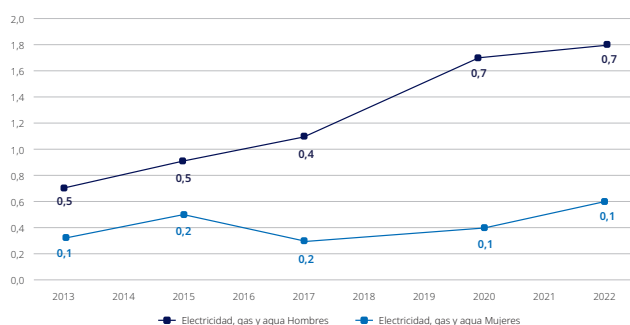


#### Porcentaje de graduadas por carreras STEM seleccionadas (2022)



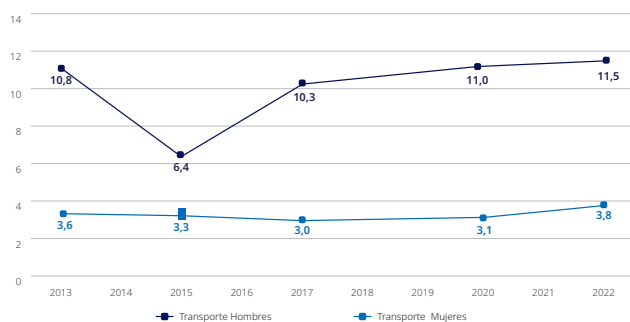
#### Estadísticas de empleo de energía

##### Población ocupada en energía, gas y agua, porcentaje



#### Estadísticas de empleo en transporte

##### Población ocupada en transporte, porcentaje



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

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

PAÍS

COLOMBIA



Colombia impulsa una transición energética justa basada en la equidad, sostenibilidad y participación social. Este proceso busca garantizar derechos laborales, inclusión, justicia ambiental y energética, y una distribución más equitativa de beneficios. Se promueve también una gestión democrática de la energía y la participación vinculante de comunidades afectadas, con inversión en conocimiento para generar alternativas laborales y económicas.

### 1. Revisión de Políticas Públicas

#### 1.1. Políticas nacionales para la transición justa energética

- \* **Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 (PND, 2023):** que declara a Colombia como “Potencia Mundial de la Vida”, y prioriza la descarbonización de la economía mediante la expansión de fuentes de energía renovables y la reducción de la dependencia de los combustibles fósiles.

- \* **La Política Nacional de Cambio Climático (PNCC):** la política busca una gestión integral del cambio climático que impulse el desarrollo sostenible. Integra acciones de mitigación de GEI, adaptación y fortalecimiento institucional. Colombia se compromete a reducir un 51% de sus emisiones para 2030 y alcanzar la carbono-neutralidad en 2050.

- \* **Política de Crecimiento Verde (CONPES 3834, 2018):** la política se basa en cinco ejes: diversificación económica sostenible, uso eficiente de recursos naturales, fortalecimiento del capital humano, fomento a la ciencia y la innovación, y coordinación interinstitucional para su implementación.

#### 1.2. Instrumentos y Herramientas de Aplicación de la Transición Energética

- \* **La Actualización de la Contribución Determinada a Nivel Nacional (NDC) de Colombia (MinAmbiente, 2020):** fija una meta de reducción del 51% de GEI para 2030 y compromete al país con una transición justa, igualdad de género, derechos humanos e inclusión de comunidades vulnerables.

- \* **El Plan de Acción de Género y Cambio Climático de Colombia (PAGCC-CO):** reconoce la

vinculación entre género y cambio climático, e impulsa la inclusión de mujeres de todos los grupos sociales en medidas de mitigación y adaptación.

- \* **El Diagnóstico Base para la Transición Energética Justa (Ministerio de Minas y Energía, 2024)** proporciona un análisis profundo sobre las tecnologías renovables (energía solar, eólica, biomasa, geotermia), los desafíos del sector eléctrico y los impactos sociales del modelo extractivista.

- \* **El Plan Nacional de Negocios Verdes 2022-2030 (MinAmbiente, 2022),** busca fortalecer sectores productivos con impacto ambiental positivo mediante el impulso a cadenas de valor sostenibles como el biocomercio, el ecoturismo, la economía circular, y los servicios ecosistémicos.

- \* Los Planes Integrales de Gestión de Cambio Climático (**PI-GCCS y PIGCCT**) a nivel **sectorial** o **territorial**, permiten una articulación interinstitucional en la implementación de políticas de adaptación y mitigación al cambio climático.

- \* **La Ley 2169 de 2021 o Ley de Acción Climática,** establece



mecanismos para la transición de la fuerza laboral hacia actividades sostenibles, y reconoce explícitamente el rol del empleo verde en la mejora de la calidad de vida y la inclusión social.

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

\* **La Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres (CONPES 4080 de 2022; DNP, 2022):** instrumento 2022-2030 que busca cerrar brechas estructurales y transversalizar el enfoque de género en políticas públicas, incluyendo empleo, educación, medio ambiente y economía.

\* **Política de Inclusión de Género en el Trabajo:** busca fomentar la igualdad de género en las empresas como eje de competitividad, reducir brechas mediante políticas laborales sin sesgos y redistribuir roles sociales, promoviendo la inclusión de mujeres en sectores masculinizados y viceversa.

\* **La Ley 1496 de 2011** garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, estableciendo mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

\* Creación en el año 2023 del **Ministerio de Igualdad y Equidad:** el ministerio tiene como objetivo principal abordar las desigualdades sociales y económicas que afectan a mujeres, comunidades afrodescendientes, indígenas, población LGBTIQ+ y otros grupos vulnerables.

\* Política exterior feminista por medio de la cual Colombia se compromete a incorporar la perspectiva de género en sus relaciones bilaterales, multilaterales y de cooperación internacional.

\* Creación (2025) del **Sistema Nacional de Cuidado**, iniciativa destinada a reconocer y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado, promoviendo la equidad de género y mejorando las condiciones

de vida de las personas encargadas del cuidado en el país.

## 2. Análisis de Oportunidades y Potencialidades

### 2.1. Identificación de políticas que favorecen la inserción laboral en empleos verdes de las mujeres

- ▶ El Plan Nacional de Negocios Verdes 2022-2030 reconoce explícitamente la necesidad de diseñar incentivos y programas que garanticen el acceso equitativo de mujeres y jóvenes a estos sectores emergentes.
- ▶ Empleos Verdes para la Paz (MinTrabajo, 2017): apoya emprendimientos rurales sostenibles en comunidades afectadas por el conflicto, con participación de mujeres campesinas y desplazadas.
- ▶ Ventanillas de Negocios Verdes (MinAmbiente, 2022): han acompañado más de 4.000 iniciativas sostenibles, muchas lideradas por mujeres.

### 2.2. Recomendaciones para Mejorar la Inclusión de Género en las Políticas

- ▶ Incluir metas e indicadores de género en las políticas climáticas, energéticas y laborales.
- ▶ Diseñar convocatorias y líneas de financiamiento específicas para mujeres emprendedoras verdes.



- ▶ Impulsar programas de formación técnica con enfoque de género en áreas como energías renovables, gestión de residuos, agricultura sostenible y tecnologías limpias.
- ▶ Implementar campañas de sensibilización sobre roles de género en sectores tradicionalmente masculinizados.
- ▶ Promover la participación equitativa de mujeres en la gobernanza de los territorios y en los procesos de planeación energética local.

### Prácticas destacadas

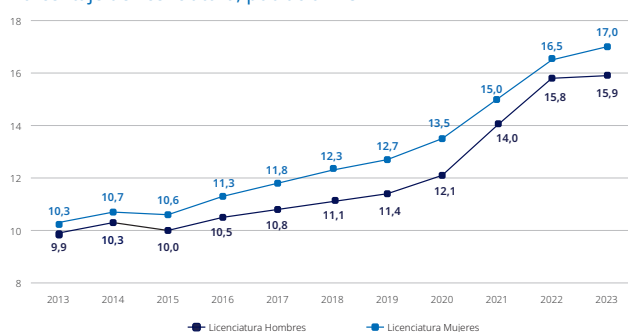
- En **Bogotá**, el **Hub de Bioeconomía** ha capacitado a mujeres jóvenes en **biotecnología y productos sostenibles** (Empleos Verdes, 2024).
- En el **Cauca**, mujeres **afrocolombianas** lideran proyectos de **restauración ecológica y biofertilizantes** con enfoque étnico.
- En el **Magdalena Medio**, mujeres víctimas del conflicto impulsan **ecoturismo y producción orgánica**, apoyadas por el **SENA** y el **Ministerio del Trabajo**.
- La **Estrategia Talento Verde** del **Servicio Público de Empleo** articula formación con demanda laboral verde (OIT, 2023).
- En **La Guajira**, mujeres **Wayuu** participan en proyectos de **energía solar comunitaria** como técnicas y promotoras (OIT, 2022).
- **Bioexpo Colombia**, feria de negocios verdes con enfoque de género, visibiliza emprendimientos femeninos en **cosmética natural, moda sostenible y agroindustria orgánica**.

## 3. Datos estadísticos

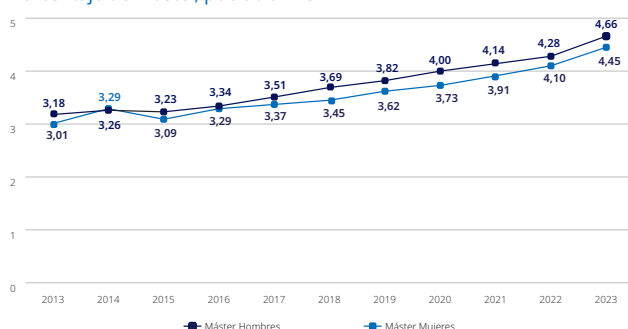
Las mujeres han superado a los hombres en **acceso a educación terciaria**. En 2021, alcanzaron una tasa del **63,2%** frente al **59,8%** de los hombres, consolidando una **brecha positiva** a lo largo de la década.

### Estadísticas de grado educativo

Porcentaje de licenciatura, población 25+

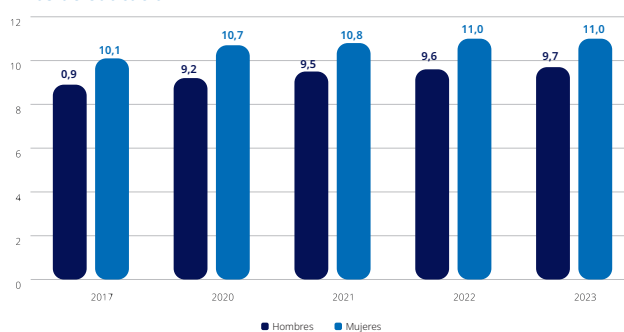


Porcentaje de master, población 25+

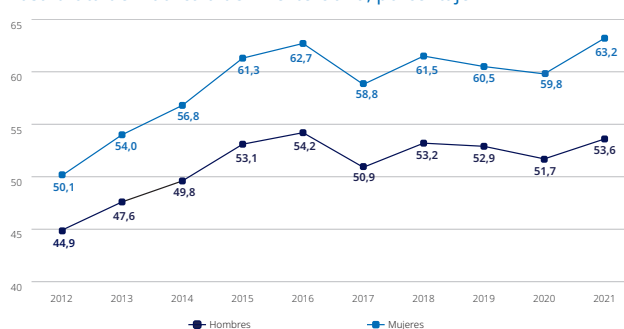


### Estadísticas de años de estudio y tasa de matrícula

Años de educación

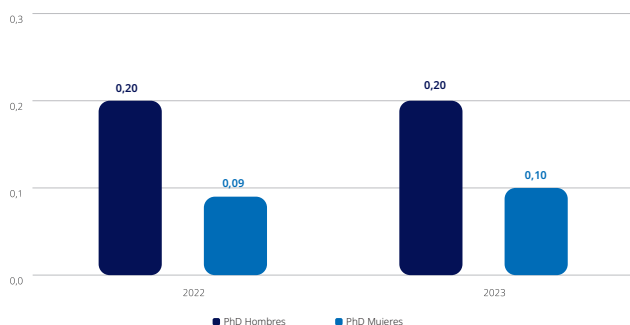


Tasa bruta de matrícula de nivel terciaria, porcentaje



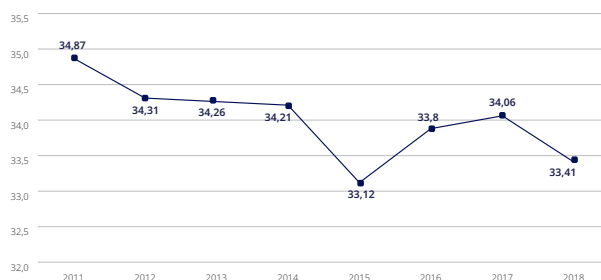


### Porcentaje de PhD, población 25+



### Estadísticas de graduadas

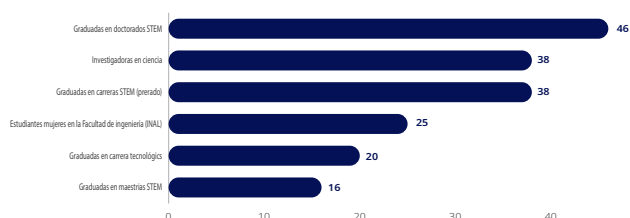
#### Porcentaje en graduadas STEM



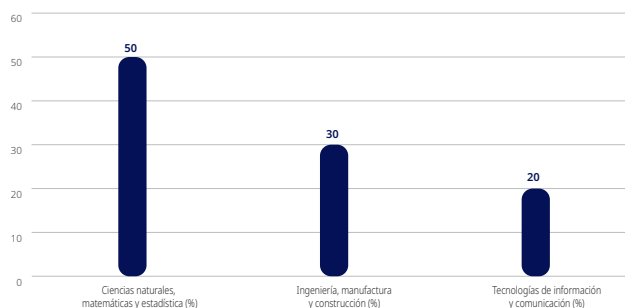
Las mujeres representan solo el **30% en STEM** (2022) y menos en **ingeniería y TIC**, lo que restringe su acceso a **empleos de calidad**. En 2025, su **participación laboral** será del **49%**, pero siguen excluidas de sectores como **energía y transporte** (0,3%–0,4%).

### Estadísticas de participación femenina en STEM

#### Participación femenina en STEM (2023-24)

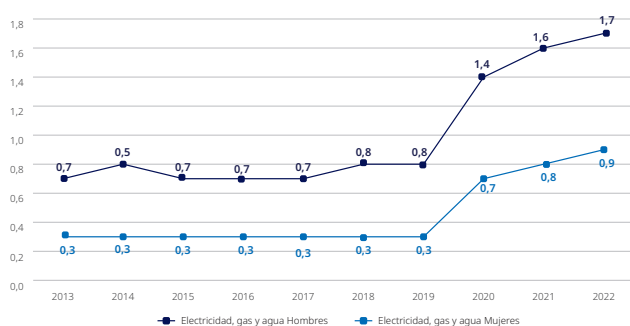


#### Porcentaje de graduadas por carreras STEM seleccionadas (2022)



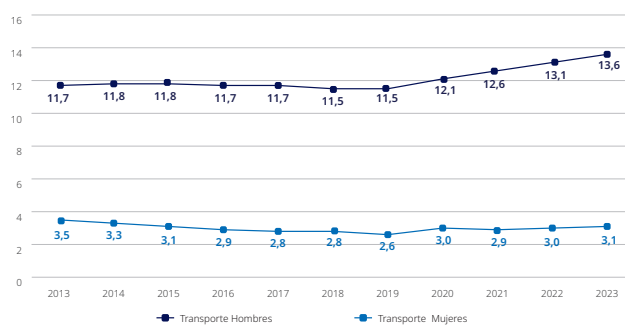
### Estadísticas de empleo de energía

#### Población ocupada en energía, gas y agua, porcentaje



### Estadísticas de empleo en transporte

#### Población ocupada en transporte, porcentaje



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

## Costa Rica en el estudio «Transición justa energética y creación de empleo verde»

PAÍS

COSTA RICA



Costa Rica, comprometida con el Acuerdo de París, presentó su NDC en 2015 y la actualizó en 2020, reafirmando su apuesta por una transición energética justa y sostenible. En 2022, creó una Mesa de Trabajo de Alto Nivel con entidades como MINAE, INAMU y MTSS para coordinar la descarbonización con enfoque inclusivo. El Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima (2023) integra el enfoque de género en políticas climáticas. El desarrollo de empleos verdes se presenta como una oportunidad para enfrentar la crisis ambiental y laboral, impulsando también la igualdad de género.

### 1. Revisión de Políticas Públicas

#### 1.1. Políticas nacionales para la transición justa y energética

✱ **Política Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2018-2030:** establece un marco estratégico para fortalecer la resiliencia del país ante los efectos adversos del cambio climático. Se recoge el compromiso con la igualdad de género como un enfoque transversal para reducir la vulnerabilidad de las comunidades, considerando que mujeres y niñas sufren en mayor grado los efectos del cambio climático.

✱ **Estrategia Nacional de Economía Circular (ENEC):** busca fortalecer la economía, la competitividad y el bienestar social mediante la circularidad de los flujos de materiales en los sectores productivos. La ENEC crea condiciones para una transición justa e inclusiva, descentralizando

oportunidades de desarrollo, generando empleo de calidad y atrayendo inversiones en negocios de base tecnológica. Además, impulsa alianzas público-privadas y académicas para fomentar la innovación y la igualdad de género.

✱ **Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG):** responde a los compromisos internacionales sobre derechos humanos y la igualdad efectiva, estableciendo como prioridad la reducción de los nudos estructurales que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres, y por otro lado, promoviendo un marco de respeto a los derechos humanos y la inclusión de diversidades económicas, de edad, étnicas, culturales y geográficas.

✱ **Plan Nacional de Energía 2015-2030:** está sustentado en la formulación explícita de la Política Energética nacional de largo plazo,

basada en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018. Se centra en mejorar la eficiencia energética, fomentar la generación distribuida y el autoconsumo eléctrico y actualizar el marco jurídico e institucional en materia de eficiencia energética. Sin embargo, no incorpora consideraciones específicas sobre igualdad de género o empoderamiento de las mujeres en el sector energético.

✱ **Plan Nacional de Descarbonización 2018-2050:** establece la meta de alcanzar emisiones netas cero para 2050. Este plan abarca diez ejes estratégicos que buscan transformar sectores clave de la economía y la sociedad costarricense para lograr una descarbonización efectiva. El plan incluye una estrategia transversal sobre derechos humanos e igualdad, con el objetivo de fomentar la igualdad de género en las estructuras de gobernanza frente al cambio climático.

✱ **Plan de Acción de Género de la Estrategia Nacional REDD+:** documento desarrollado como hoja de ruta, estrategia y guía para implementar medidas orientadas a lograr la igualdad de género transversal en aspectos tan relevantes como la revisión legal, la incorporación de un enfoque de género en la elaboración de políticas públicas, etc.



## 1.2. Instrumentos y Herramientas de planificación

✱ **Contribución Nacionalmente Determinada (NDC):** la NDC 2020 es una actualización y mejora de la primera contribución presentada en 2015. La contribución sigue la lógica de la acción climática, que integra las medidas de mitigación y adaptación. Para apoyar la transición justa, este documento oficial incluye acciones que se centran en la justicia social y climática, enfatizando la igualdad de género en acciones para reducir emisiones.

✱ **Plan Estratégico Nacional Costa Rica 2050:** es el principal instrumento de planificación a largo plazo del país, diseñado para orientar el desarrollo sostenible hasta el año 2050. Este plan establece una visión de futuro que busca transformar el modelo de desarrollo actual hacia uno más descentralizado, digitalizado y descarbonizado. Considera además la necesidad de incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

✱ **Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026:** es el principal instrumento de planificación del gobierno para este periodo, orientado a establecer prioridades estratégicas para el desarrollo del país. El PNDIP busca alinear las políticas gubernamentales con los ODS. Presenta un 21,2% de metas con criterios de género, que incluyen brindar procesos de formación para la empleabilidad con perspectiva de género en el programa

EMPLÉATE, orientado específicamente a jóvenes vulnerables.

✱ **Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima:** tiene como objetivo integrar la perspectiva de género en las políticas y acciones relacionadas con el cambio climático en Costa Rica, reconociendo y potenciando el papel de las mujeres en la mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático.

✱ **Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano 2023-2027:** también conocida como “Estrategia Brete”, busca mejorar la empleabilidad de las personas en situación de exclusión laboral en Costa Rica, mediante acciones transversales que promueven la igualdad de género, inclusión social y adaptación a nuevas tecnologías.

✱ **Consejo Consultivo Ciudadano de Cambio Climático (5C):** es un espacio consultivo y deliberativo que busca colaborar en el diseño y aplicación de políticas nacionales de cambio climático. Ha desarrollado mecanismos para garantizar la representación equitativa de género en sus procesos.

✱ **Programa Conjunto para acelerar la transición energética mediante la Estrategia Nacional de Biometano:** iniciativa de Naciones Unidas (UNDP) y el Gobierno de Costa Rica, que busca impulsar la transición energética con un enfoque en la inclusión de mujeres y poblaciones vulnerables.

✱ **Planes Ambientales Forestales Territoriales (PAFT):** son uno de los resultados del proceso de

consulta realizado por el Gobierno con los pueblos indígenas en Costa Rica para los procesos de la Estrategia Nacional REDD+. Estos son instrumentos de planificación de los territorios indígenas en los cuales se plasman los proyectos que se implementarán con los recursos de las finanzas climáticas y donde se establecen salvaguardias de participación e inclusión, que buscan atender la participación de las mujeres en los planes de distribución de los beneficios.

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

Costa Rica ha mostrado un fuerte compromiso con la igualdad de género en la transición energética y la acción climática, alineada con la PIEG 2018–2030 y la NDC 2020. El INAMU, ente rector en género, impulsa políticas institucionales que integran el enfoque de género en áreas como el ambiente. Su política ambiental promueve la protección de los derechos de las mujeres y la sostenibilidad, destacando la conexión entre equidad de género y sostenibilidad ambiental.

## 2. Análisis de oportunidades y potencialidades

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

La NDC 2020 contempla la elaboración de una Estrategia de Transición Justa para el país,



acompañada de una Política Nacional de Empleos Verdes. Aunque esta política aún está en proceso de definición, Costa Rica ha implementado diversas estrategias que integran la perspectiva de género en el ámbito laboral y ambiental:

- **Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano.**
- **Estrategia Nacional de Economía Circular (ENEC).**
- **Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en la Acción por el Clima.**

El estudio “Empleo Verde en Costa Rica: Trabajo decente para la transformación social-ecológica” analiza el estado de los empleos verdes en el país, identificando áreas estratégicas y oportunidades para su impulso, con especial énfasis en la población joven y femenina. Este documento destaca la necesidad

de políticas públicas que promuevan la creación de empleos verdes como una vía para mejorar la competitividad y las condiciones de vida, en línea con los compromisos asumidos en la NDC 2020.

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

Costa Rica lidera la transición energética en América Latina, generando más del 98% de su electricidad con fuentes renovables, principalmente hidroeléctricas, sin usar carbón ni gas natural. Su modelo

sostenible ha recibido reconocimiento internacional, y en 2025 presidirá la Reunión Ministerial de la OCDE, centrada en una prosperidad resiliente, inclusiva y sostenible.

Para avanzar en la integración de género y transición justa se recomienda desarrollar un diagnóstico nacional de empleos verdes y azules con enfoque de género: realizar un estudio que analice el estado actual de estos empleos en Costa Rica, desagregado por género, identificando cadenas de valor, oportunidades laborales para mujeres y barreras para su inserción.

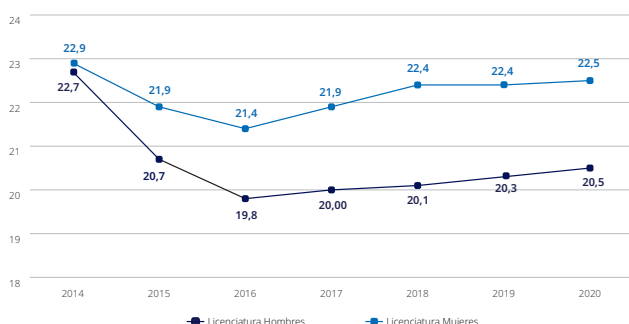
### Prácticas destacadas

**Modelo de Buenas Prácticas Laborales con Igualdad y Equidad de Género (BPLEIG) del INAMU:** dirigido a micro y pequeñas empresas, este modelo ofrece lineamientos para implementar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

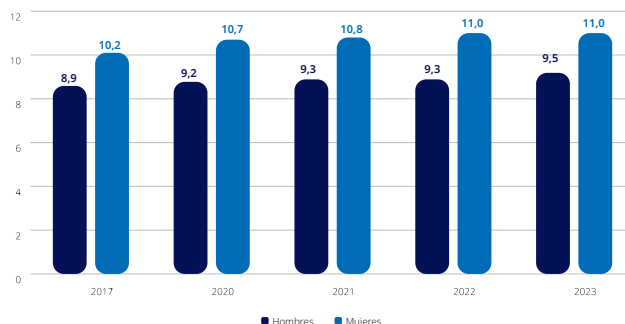
## 3. Datos estadísticos

En Costa Rica, las mujeres superan a los hombres en **educación superior** desde 2012, pero su presencia en **carreras STEM** sigue siendo baja (15% en TIC y 20% en Ingeniería en 2022). Solo el **0,8%** del empleo en **energía** y el **3,8%** en **transporte** corresponde a mujeres, reflejando **barreras estructurales** en sectores clave.

Porcentaje de licenciatura, población 25+

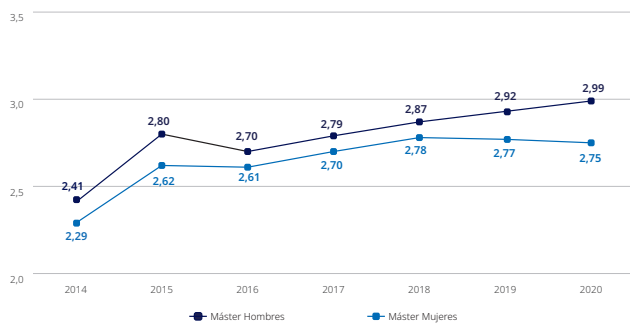


Años de educación

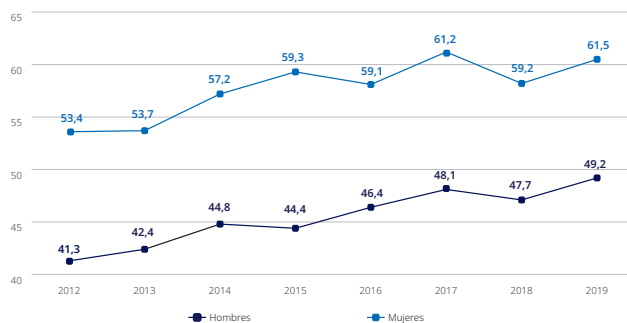




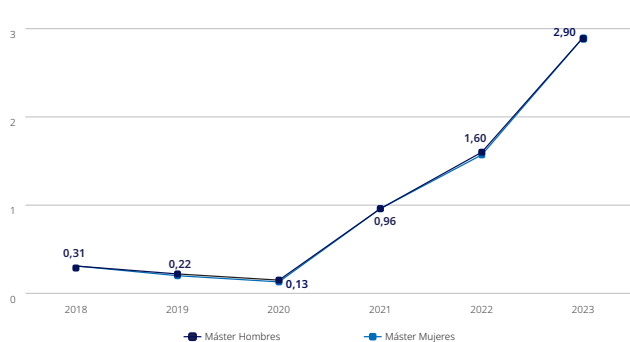
Porcentaje de master, población 25+



Tasa bruta de matrícula de nivel terciaria, porcentaje

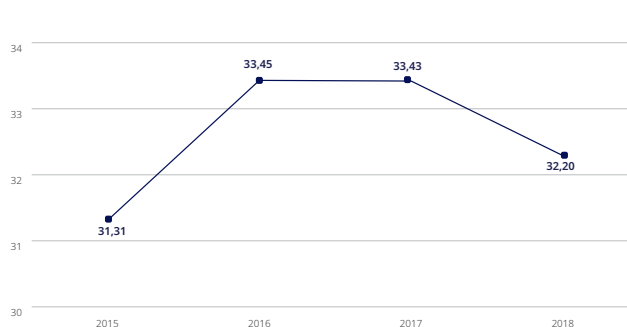


Porcentaje de PhD, población 25+



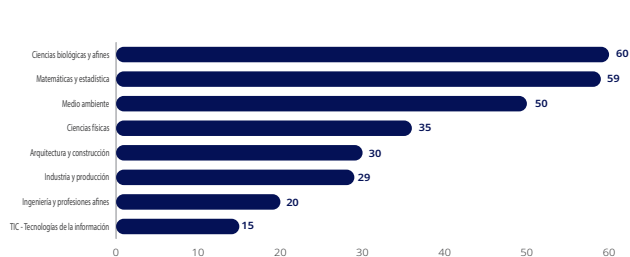
Estadísticas de graduadas

Porcentaje en graduadas STEM

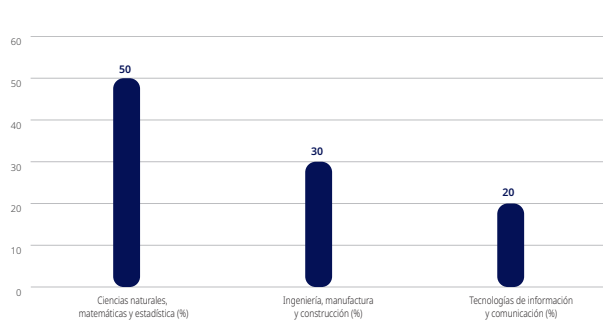


Estadísticas de participación femenina en STEM

Participación de mujeres en carreras STEM

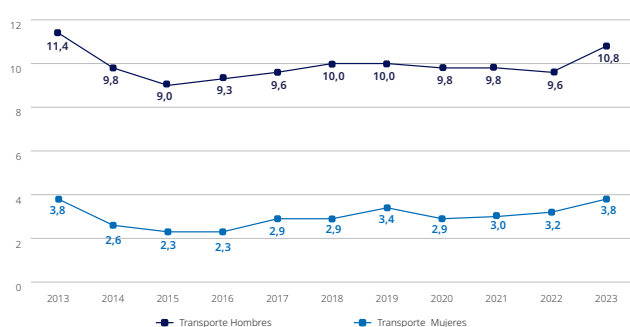


Porcentaje de graduadas por carreras STEM seleccionadas



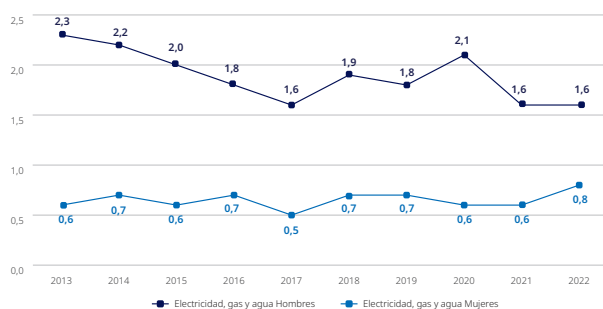
Estadísticas de empleo en transporte

Población ocupada en transporte, porcentaje



Estadísticas de empleo de energía

Población ocupada en energía, gas y agua, porcentaje



Para más información pinchar [aquí](#)

# 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**



En 2025, Ecuador presentó su **Segunda Contribución Determinada a Nivel Nacional**, reafirmando su compromiso climático pese a representar solo el **0,16% de las emisiones globales**. El país ha establecido un **marco legal y político sólido**, declarando por decreto la **adaptación y mitigación** como política de Estado. El **CICC** coordina acciones públicas, y estrategias como la **ENCC (2012-2025)** y el **Plan de Acción de Género y Cambio Climático (2024)** promueven el **empoderamiento de mujeres**, especialmente de pueblos indígenas, afrodescendientes y montuvios.

### 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 el derecho a un ambiente sano. El Art. 413 promueve la eficiencia energética y el uso de energías renovables y de bajo impacto.

\* [Ley Orgánica de Competitividad Energética 2024](#): impulsa soluciones energéticas para enfrentar la crisis, optimizando recursos públicos y privados en el sector eléctrico.

\* [Estrategia Nacional de Cambio Climático 2012-2025](#): reduce vulnerabilidad y emisiones, incluyendo el enfoque de género en grupos prioritarios.

\* [Estrategia Nacional de Financiamiento Climático \(ENFC\)](#): lanzada en 2021 para movilizar recursos hacia mitigación y adaptación, integrando igualdad de género como oportunidad clave.

#### 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 como **energía** e integrando los enfoques de **género, intergeneracionalidad e interculturalidad**. Busca fortalecer el **liderazgo, control de recursos y resiliencia de las mujeres**.

\* [Plan Nacional de Mitigación del Cambio Climático Ecuador 2024-2070](#): entre sus líneas de acción, **prioriza el sector energético** y

promueve una **transición justa y equitativa**, centrada en **reducir desigualdades de género, fortalecer capacidades** y fomentar la **tecnología e investigación** para aliviar la carga laboral y mejorar la calidad de vida de las mujeres.

\* [Plan de Acción de Género y Cambio Climático 2024](#): 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](#): 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**: espacio interinstitucional creado en 2019 para articular actores públicos y sociales e integrar el enfoque de género en la acción climática. Promueve políticas que reconozcan la economía de cuidados y la participación de mujeres e indígenas en una transición ecológica justa.

\* [Plan Nacional de Eficiencia Energética 2016-2035](#): aborda la



necesidad de construir una política de eficiencia para diversificar la matriz energética del país y reducir la dependencia de fuentes no renovables; sin embargo, las propuestas no contemplan criterios de inclusión de género ni de participación equitativa.

\* [Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024–2025](#): establece **directrices políticas y administrativas** para implementar políticas públicas en Ecuador, con enfoque de **género, intergeneracionalidad e interculturalidad**. Reconoce los impactos diferenciados del cambio climático y **promueve la participación de mujeres y otros grupos** en decisiones sobre 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 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 avanzado en la **integración del enfoque de género** en políticas sobre **cambio climático, transición energética y sostenibilidad**, promoviendo la participación de mujeres, especialmente rurales, indígenas y afroecuatorianas. La [Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021–2025](#) guía estas políticas e incluye un eje clave sobre **Ambiente y Cambio Climático**. El **Plan de Acción de Género y Cambio Climático 2024** impulsa la igualdad en sectores verdes como energía y agricultura. A través de la **Mesa Técnica de Género y Cambio Climático**, se ha fortalecido la transversalización de género, aunque aún se requiere mejorar su implementación y evaluación.

## 2. Análisis de oportunidades y potencialidades

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

Ecuador ha impulsado políticas para fomentar la **inserción laboral**

**femenina en empleos verdes**, reconociendo su rol en la **transición ecológica**. La **Estrategia Nacional de Empleos Verdes** promueve oportunidades con enfoque de género, fortaleciendo al Ministerio de Trabajo y al servicio público de empleo. El **Comité de Coordinación de Empleos Verdes (CCEV)**, creado en 2022, articula políticas ambientales, económicas y laborales para generar empleos sostenibles e inclusivos para las mujeres.

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

Aunque Ecuador ha avanzado en **reformas para reducir la desigualdad de género** en la transición energética, persisten **barreras estructurales** como el limitado acceso de mujeres a formación técnica, recursos financieros y cargos de decisión. Para una **inclusión efectiva**, se recomienda **fortalecer la formación técnica** y el acceso a tecnologías para mujeres en energía y crear **fondos de financiación** para emprendimientos verdes liderados por mujeres, promoviendo su rol activo en la transición sostenible.

## Prácticas destacadas

**Acuerdo interinstitucional OLADE–Ministerio de Energía y Minas (2024)**: busca integrar la equidad de género en el sector energético mediante una **hoja de ruta**, promoviendo tecnologías limpias y **mayor participación femenina** en áreas técnicas y de liderazgo.

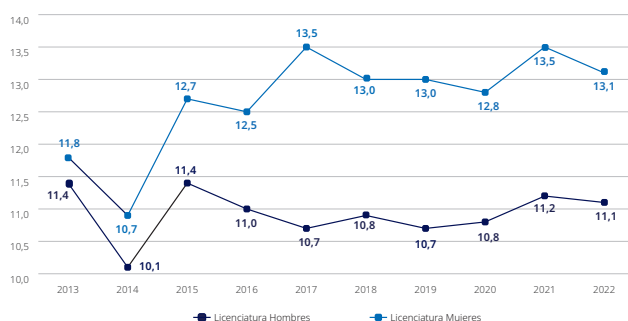


### 3. Datos estadísticos

En Ecuador, el acceso femenino a la **educación superior** ha mejorado. En 2021, la **tasa de matrícula terciaria** de mujeres fue del **51,8%**, frente al 44,5% de hombres. Desde 2017, las mujeres **igualan o superan levemente** a los hombres en **años promedio de escolaridad**; en 2023, registraron **10,3 años**, frente a **10,2** en hombres.

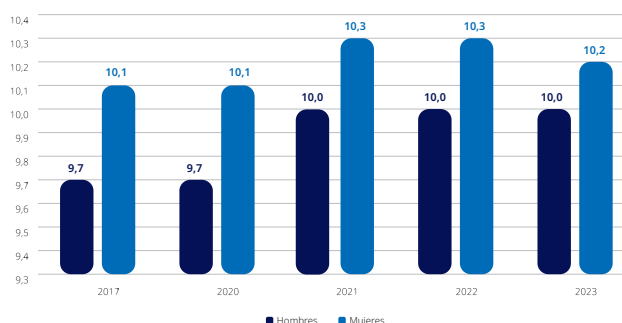
#### Estadísticas de grado educativo

Porcentaje de licenciatura, población 25+

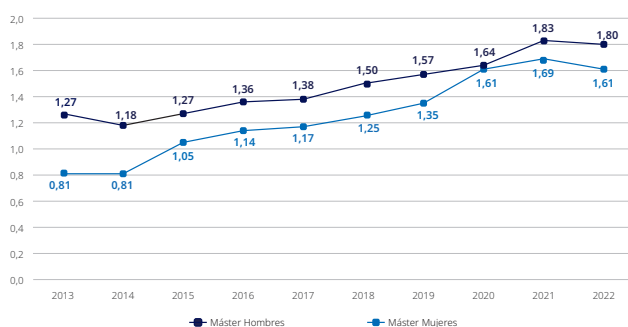


#### Estadísticas de años de estudio y tasa de matrícula

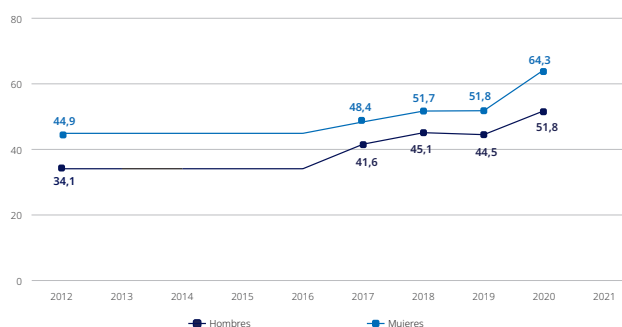
Años de educación



#### Porcentaje de master, población 25+



#### Tasa bruta de matrícula de nivel terciaria, porcentaje

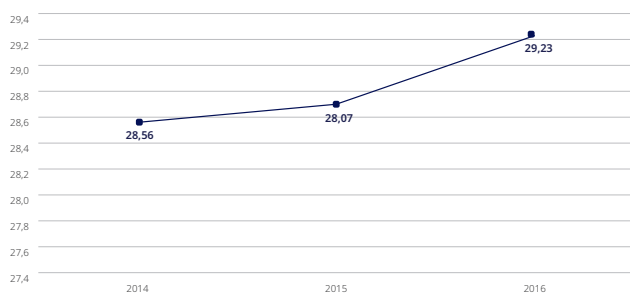


En 2018, la **presencia femenina en carreras STEM** era baja: **25%** en ciencias, **20%** en ingeniería y **15%** en TIC. Esta brecha se refleja en el empleo verde de 2023, donde solo el **0,3%** del empleo en **energía** y el **2,4%** en **transporte** correspondía a mujeres, frente al **10,3%** de los hombres, evidenciando una **exclusión significativa en sectores tecnológicos y estratégicos**.



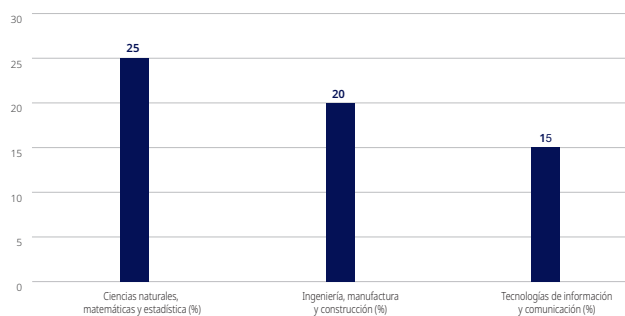
### Estadísticas de graduadas

#### Porcentaje en graduadas STEM



### Estadísticas de estudiantes por carreras STEM

#### Participación de de graduadas por carreras STEM seleccionadas (2022)



#### Porcentaje de graduadas por carreras STEM seleccionadas (2018)

