



Organización
Internacional
del Trabajo



► Una aproximación a las Directrices para la transición justa en América Latina con enfoque de género

Maria Elena Valenzuela Ponce De León



- ▶ **Una aproximación a las Directrices para la transición justa en América Latina con enfoque de género**

© Organización Internacional del Trabajo 2025
Primera edición 2025



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad – El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: Valenzuela Ponce de León, M.E., *Una aproximación a las directrices para la transición justa en América Latina con enfoque de género*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.

Traducciones – En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones – En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros – Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

ISBN: 9789220429624 (PDF)
DOI: <https://doi.org/10.54394/EIYB3601>

Publicado también en portugués: *Uma aproximação às diretrizes para a transição justa na América Latina com uma abordagem de gênero*, ISBN 9789220429631 (PDF)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

► Índice

► 1. Introducción	8
► 2. Transición Justa con enfoque de género: los desafíos que enfrenta América Latina	11
2.1. Consenso mundial para combatir el cambio climático	12
2.2. Una transición justa para enfrentar el cambio climático	14
2.3. América Latina frente al cambio climático	15
► 3. Abordar la igualdad de género en los ámbitos de política de una transición justa	17
3.1. Ámbito de política 1: Políticas macroeconómicas y de crecimiento	18
Recomendaciones	22
3.2. Ámbito de política 2: Políticas industriales y sectoriales	23
3.2.1. Adoptar políticas industriales y sectoriales inclusivas y con perspectiva de género en una transición justa	24
Recomendaciones	26
3.3. Ámbito de política 3: Políticas relativas a las empresas	28
3.3.1. Adoptar enfoques inclusivos y con perspectiva de género en el desarrollo de las empresas para una transición justa	28
3.3.2. La economía social y solidaria para una transición justa inclusiva y con perspectiva de género	31
Recomendaciones	33
3.4. Ámbito de política 4: Desarrollo de competencias	35
Recomendaciones	38
3.5. Ámbito de política 5: Seguridad y salud en el trabajo	40
3.5.1. Adoptar un enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo	40
Recomendaciones	42
3.6. Ámbito de política 6: Protección social	44
3.6.1. Adoptar un enfoque con perspectiva de género de las políticas de protección social para una transición justa	45
3.6.2. Responder a los desastres climáticos a través de medidas de protección social	46
Recomendaciones	49
3.7. Ámbito de política 7: Políticas activas del mercado de trabajo (PAMT)	50
3.7.1. Adoptar un enfoque con perspectiva de género en las políticas activas del mercado de trabajo	50
3.7.2. Herramientas PAMT para responder a desastres/ impactos de eventos climáticos extremos	52
Recomendaciones	52
3.8. Ámbito de política 8: Derechos	54
Recomendaciones	55
3.9. Ámbito de política 9: Diálogo social y tripartismo	57
Recomendaciones	59
► 4. Conclusiones y próximos pasos	60
► Bibliografía	63

► Lista de acrónimos

ABREMA	Asociación Brasileña de Residuos
ACC	Adaptación al cambio climático
ALC	América Latina y el Caribe
AMUCC	Asociación de Mujeres Caficultoras del Cauca
ANMUCIC	Asociación Nacional de Mujeres Campesinas, Negras e Indígenas de Colombia
ASHDINQUI	Asociación Hidroeléctrica de Desarrollo Integral Norte del Quiché
CAF	Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe
CAMARCO	Cámara Argentina de la Construcción
CARICOM	Comunidad del Caribe
CENTCOOP	Central de Cooperativas de Trabajo de Materiales Reciclables
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIER	Comisión de Integración Energética Regional
CMNUCC	Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CND	Contribuciones Nacionalmente Determinadas
CONAIE	Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador
COP	Conferencia de las Partes de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CSI	Confederación Sindical Internacional
CTIM	Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
DGPC	Dirección General de Protección Civil
EFTP	Sistemas de educación y formación técnica y profesional
ESS	Economía social y solidaria
FONAFIFO	Fondo Nacional de Financiamiento Forestal
GEI	Gases de efecto invernadero
GIZ	Cooperación Internacional Alemana
GRD	Gestión del riesgo de desastres
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano
IPCC	Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático
Latinddad	Red Latinoamericana y del Caribe por Justicia Económica, Social y Climática
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
MIDAGRI	Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego del Perú
MyPE	Micro y pequeña empresa
mipyme	Micro, pequeñas y medianas empresas

OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMS	Organización Mundial de la Salud
PACCSS	Plan de Adaptación al Cambio Climático del Sector Salud
PAGCC	Planes de Acción de Género y Cambio Climático
PAGE	Partnership for Action on Green Economy
PAMT	Políticas activas del mercado de trabajo
PIB	Producto Interno Bruto
PLADA	Plataforma de Desarrollo de las Américas
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PROEZA	Pobreza, reforestación, energía y cambio climático
PS	Protección social
PSA	Protección Social Adaptativa
TAUS	Términos de Autorización para Uso Sostenible
TIC	Tecnología de la información y la comunicación
TTR	La tierra, los territorios y los recursos naturales
UNDRR	Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres
UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
UTCUTS	Uso de la tierra, cambio de uso de la tierra y silvicultura

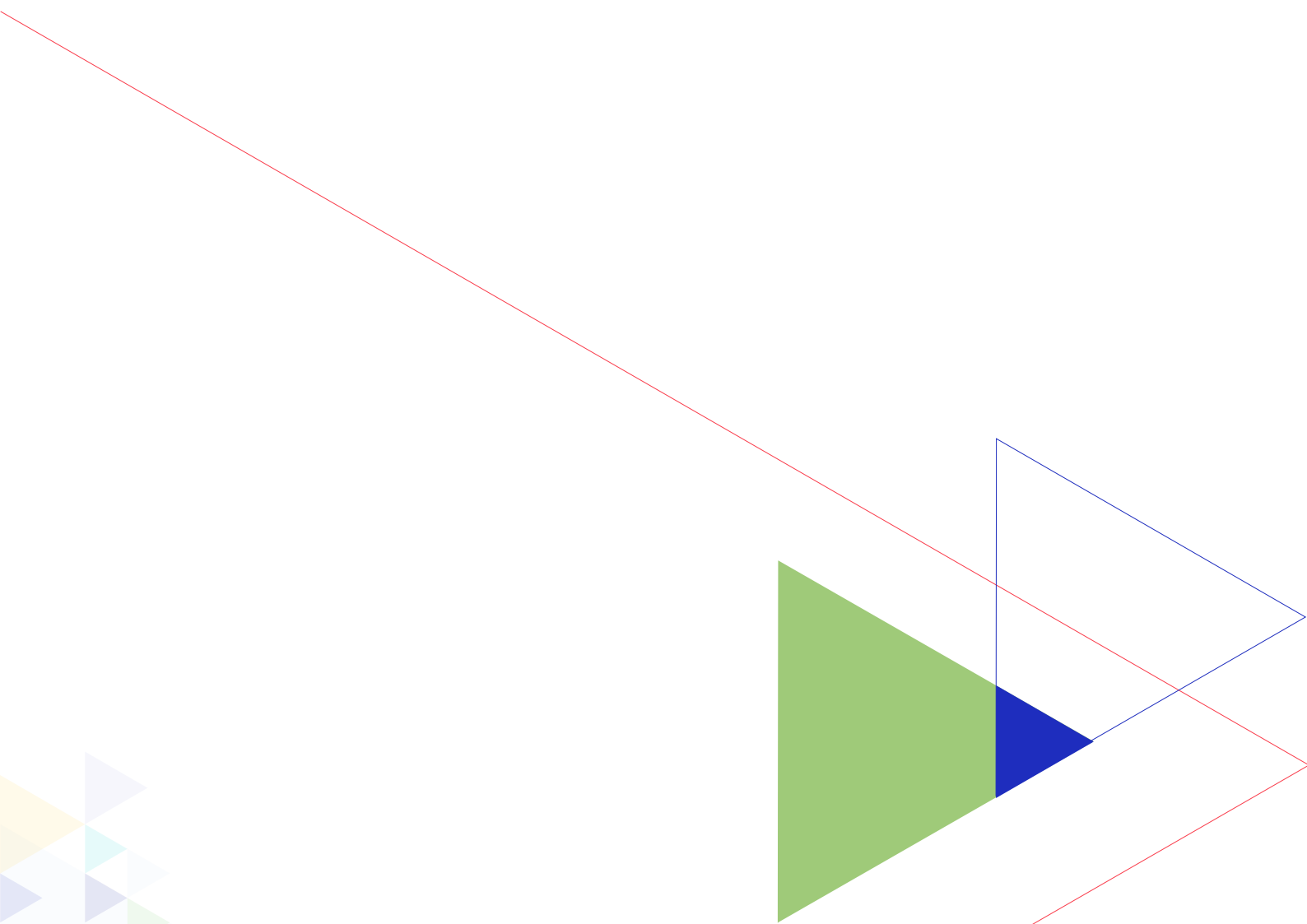
► Agradecimientos

Este documento ha sido elaborado por Maria Elena Valenzuela Ponce De León, consultora de la OIT.

El informe fue elaborado bajo la coordinación y supervisión técnica de Paz Arancibia, Especialista Senior en Género y No Discriminación de la OIT para América Latina y el Caribe, y de Guillermina Martín, líder del equipo de género del PNUD para América Latina y el Caribe.

Entregaron insumos sustantivos Guadalupe Alegria, Paz Arancibia, Aguinaldo Macias, Blanca Patiño y Dirkje Schaaf desde la OIT, y Fernando Raúl Andrade, Marta Alvarez, Andrea Castaño, Juan Andrés Casas, Guillermina Martín, Montserrat Xilotl, Daniela de los Santos y Renata Pardo por parte del PNUD.

El informe que se presenta a continuación es una adaptación para la región de diversos aspectos contenidos en la guía de políticas Género, igualdad e inclusión para una transición justa en la acción climática que la OIT elaboró a nivel global.





1 Introducción

► 1. Introducción

El cambio climático está teniendo un impacto fundamental en la región de América Latina, generando incertidumbre sobre el acceso a recursos naturales y su sostenibilidad, así como en las capacidades adaptativas de los países. Se prevé que la degradación ambiental tenga efectos graves en América Latina, debido a la dependencia que tiene la región de los servicios ecosistémicos que provienen de los sistemas naturales. El cambio climático y la degradación del medio ambiente representan grandes obstáculos para la reducción de la pobreza, la desigualdad y la promoción del trabajo decente, agravando además la inseguridad alimentaria y la malnutrición, y los impactos en los sistemas alimentarios.

En este escenario, las mujeres se ven más afectadas debido a la situación de desventaja histórica que viven en la sociedad y la economía, ya que tienen un acceso y un control más limitados sobre los procesos de toma de decisiones y los recursos ambientales y económicos. El cambio climático contribuye a exacerbar la crisis de los cuidados, al incrementar la cantidad de horas que es necesario dedicar a estas tareas, así como las dificultades en la prestación de cuidados. Esto lleva además a incrementar las desigualdades de género y socioeconómicas, con el riesgo de aumentar la pobreza de ingresos y de tiempo de las mujeres, especialmente de aquellas que viven en ámbitos rurales y periurbanos, de las indígenas y afrodescendientes (ONU Mujeres 2023; OIT, Comisión Europea, Dirección General de Asociaciones Internacionales y Valenzuela 2023; OXFAM 2022).

Ante la exacerbación de las sequías y el avance de la desertificación, el aumento en la frecuencia e intensidad de los huracanes e inundaciones, las mujeres suelen enfrentar las necesidades de cuidado de la familia, que asumen de forma desproporcionada, en condiciones más difíciles, y dedicar más tiempo a las tareas de higiene, limpieza de espacios afectados y atención a personas enfermas o con discapacidad. Asimismo, la falta de infraestructura (agua, energía, saneamiento) conlleva un aumento significativo del tiempo dedicado al cuidado de la familia en entornos afectados por el cambio climático (OIT 2024a).

Las formas interseccionales de exclusión —que operan al mismo tiempo y se potencian entre sí— aumentan los riesgos para las mujeres y niñas indígenas y afrodescendientes, las mujeres mayores, las que viven en zonas rurales o remotas, en situaciones de conflicto y en áreas propensas a desastres. Lo anterior se debe a que estas mujeres, que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, suelen tener un menor acceso a medidas de adaptación al cambio climático y experimentan mayores obstáculos para acceder a servicios de cuidados.

Considerando el actual escenario de crisis climática y sus implicancias para lograr un verdadero desarrollo sostenible, resulta urgente que los países tomen medidas para reducir los impactos climáticos que están agravando las desigualdades estructurales existentes, incluidas las de género. En este contexto, se hace evidente la necesidad de avanzar hacia una «transición justa» orientada a un desarrollo sostenible que fomente la creación de empleos verdes, promoviendo la equidad y centrado en el bienestar de todas las personas. La transición justa reúne las dimensiones económicas, sociales y ambientales de una forma integrada y en la agenda global se vislumbra como un tercer pilar para la acción climática (OIT 2015). La transición justa propone un conjunto de **políticas y medidas destinadas a transformar las estructuras productivas y económicas hacia modelos bajos en carbono y ambientalmente sostenibles**, garantizando al mismo tiempo la protección social, la generación de trabajo decente y la inclusión de todos los grupos de la sociedad.

La transición hacia economías bajas en carbono o de cero emisiones netas requiere una transformación masiva de nuestros sistemas productivos y económicos, que, si no se realiza de forma adecuada, podría incrementar las brechas sociales, la exclusión, y disminuir la competitividad de empresas en algunos sectores y mercados (PNUD 2023).

Considerando esos riesgos, resulta vital que, a medida que los países trabajan para cumplir sus objetivos climáticos, se aseguren de que toda la sociedad participe y sea agente del cambio estructural que se está produciendo en sus sociedades, a fin de que se genere una repartición equitativa de costos y beneficios. Es esencial tomar medidas para hacer frente al cambio climático, a fin de hacer realidad el trabajo decente y lograr el desarrollo sostenible y la igualdad de género, que promuevan el empleo decente y que se sustenten en el principio de no dejar a nadie atrás (PNUD 2023).

Garantizar una transición justa significa que los países optan por ecologizar su economía a través de vías y enfoques de transición que refuerzan la igualdad y la inclusión. Esto significa analizar los impactos de la transición en hombres y mujeres, y brindar oportunidades para corregir las brechas de género que persisten en el mercado laboral. El informe de Saget *et al.* (Saget *et al.* 2020) estima que la transición hacia una economía de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe podría generar hasta 15 millones de empleos netos para 2030, especialmente en sectores como agricultura, energía renovable, transporte, construcción y gestión de residuos. Sin embargo, advierte que las ocupaciones con predominio masculino recibirán la mayor parte de estas nuevas oportunidades, mientras que los empleos en áreas tradicionalmente feminizadas solo crecerán marginalmente. Por ende, existe el riesgo de que los beneficios de la descarbonización sean distribuidos de forma desigual entre mujeres y hombres, si no se incorporan políticas inclusivas con enfoque de género.

Es importante, entonces, que los países reconozcan los impactos diferenciados por género de una transición justa y aseguren que las mujeres y otros grupos puedan mejorar sus medios de vida y asumir roles de liderazgo (PNUD 2022).

Este informe presenta los principales desafíos que enfrenta América Latina frente al cambio climático y examina los nueve ámbitos de política presentados en las [Directrices de la OIT para una transición justa](#), a través de experiencias que muestran diferentes maneras de abordar el desafío de la igualdad de género en la acción climática en la región. Su objetivo es apoyar a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores/as, así como al movimiento de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil, con propuestas de política derivadas de prácticas que están contribuyendo a una transición justa inclusiva y con perspectiva de género.





2

Transición Justa con enfoque de género: los desafíos que enfrenta América Latina

► 2. Transición Justa con enfoque de género: los desafíos que enfrenta América Latina

2.1. Consenso mundial para combatir el cambio climático

La preocupación por los efectos del cambio climático y su debate en espacios multilaterales inició hace décadas. En 1992 se adoptó la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), pero ha tomado años reconocer que la complejidad de su impacto en las personas requiere de un enfoque multifacético que va más allá de las mediciones técnicas de emisiones o concentraciones de gases de efecto invernadero (GEI) y que supone reconocer la igualdad de género como un eje central de las políticas climáticas.

Un hito histórico en el compromiso mundial por limitar el calentamiento global fue el **Acuerdo de París**¹, adoptado en diciembre de 2015 durante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP21). El Acuerdo de París marcó un cambio de paradigma en la gobernanza climática global: pasó de ser una negociación entre algunos países a un esfuerzo colectivo mundial con metas claras y compromisos progresivos.

En su preámbulo, el Acuerdo reconoce «los imperativos de una **transición justa** de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional». El Acuerdo también pone de relieve las dimensiones de derechos humanos y de género e igualdad de la acción climática cuando se refiere a la necesidad de que las Partes «[tengan] en cuenta sus respectivas obligaciones relativas a los derechos humanos, el derecho a la salud, los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades locales, los migrantes, los niños, las personas con discapacidad y las personas en situaciones vulnerables y el derecho al desarrollo, así como la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la equidad intergeneracional».

Las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (CND) son el núcleo del Acuerdo de París y de la consecución de sus objetivos a largo plazo. Las CND representan los esfuerzos de cada país para reducir las emisiones nacionales y adaptarse a los efectos del cambio climático. Los Planes de Acción de Género y Cambio Climático (PAGCC) son los instrumentos adoptados por los países para la transversalización del enfoque de género.

La incorporación de la transición justa en las CND es fundamental para impulsar una acción climática ambiciosa y centrada en las personas. El enfoque propuesto por la OIT se estructura en dos dimensiones: el «qué», que comprende el trabajo decente, la distribución equitativa de los impactos y la inclusión social con perspectiva de género; y el «cómo», que abarca el análisis, el diálogo social y la implementación de medidas concretas. Además, enfatiza que la igualdad de género es un componente esencial, dado que el cambio climático tiende a profundizar las desigualdades y a restringir la participación de las mujeres en los sectores verdes emergentes. Asimismo, reconoce la relevancia de la economía del cuidado, destacando que los fenómenos climáticos intensifican la carga de trabajo no remunerado que recae mayoritariamente en las mujeres. Un ejemplo ilustrativo es la CND de la Argentina, que incorpora métricas para visibilizar el trabajo doméstico y de cuidados como pilar de la sostenibilidad (OIT 2015).

1 El texto completo del Acuerdo de París está disponible en: <https://unfccc.int/es/acerca-de-las-ndc/el-acuerdo-de-paris>.

La incorporación de consideraciones de género en CND de América Latina y el Caribe



Un análisis realizado por el PNUD en junio del 2023 muestra que el 100 por ciento de los 29 países² que han presentado sus CND ante la CMNUCC incluyeron consideraciones de género. Esta nueva generación de CND, no solo reconoce la igualdad de género como un elemento transversal o un principio de la acción climática, sino que aborda las consideraciones de género de manera más comprensiva, donde el 80 por ciento menciona la igualdad de género como un elemento fundamental de las acciones de mitigación y adaptación en diferentes sectores. Con respecto al reconocimiento de las mujeres, un 41 por ciento las visibiliza como agentes de cambio en relación con las soluciones climáticas. Adicionalmente, más de la mitad de los países (52 por ciento) incluyen acciones para promover el empoderamiento de las mujeres.

En relación con las metas género responsivas incluidas en las CND, el 55 por ciento de los países incluye metas género responsivas relacionadas con la adaptación y el 14 por ciento de los países metas género responsivas relacionadas con la mitigación. Adicionalmente, diversos países incorporaron un enfoque de género en temas relacionados con diferentes sectores, donde 19 países incorporaron consideraciones de género en temas de agricultura, 13 en temas de energía, 9 en temas de biodiversidad, 8 en temas de infraestructura, 7 en temas de manejo de desechos, 7 en temas de costas y 6 en temas de gestión de riesgo de desastres.

Estos resultados observados son, en gran parte, el producto de una serie de acciones que los países han implementado a nivel nacional para fortalecer sus políticas, gobernanza, planificación y financiamiento climáticos. Entre las acciones realizadas, los países han desarrollado análisis de género y cambio climático que permiten entender los principales vínculos entre las temáticas, han fortalecido la gobernanza climática estableciendo grupos de trabajo de género y climático, han realizado procesos de fortalecimiento de capacidades y sensibilización tanto a nivel de las instituciones como para grupos de mujeres, han desarrollado Planes de Acción o estrategias de Género y Cambio Climático que definen las prioridades nacionales para avanzar la igualdad en las agendas climáticas. A su vez, estas acciones contribuyen a la implementación de los compromisos del Programa de Trabajo Mejorado de Lima sobre Género y su Plan de Acción de la CMNUCC.

A través de la Promesa Climática, el PNUD apoya muchos de estos esfuerzos que permiten que los países de la región cuenten con capacidades para transversalizar la igualdad de género en sus agendas climáticas, sobre todo en los procesos de actualización de sus CND. Como parte de este apoyo, se han desarrollado varios recursos para proporcionar orientación técnica, incluida la Guía de elementos clave para incluir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas climáticas y las CND y el desarrollo de una serie de 8 capacitaciones sobre género y CND para América Latina y el Caribe (ALC) para compartir buenas prácticas y ofrecer recomendaciones específicas sobre cómo los países pueden identificar y abordar las consideraciones de género en varios sectores o procesos que son relevantes para la agenda climática.

Fuente: PNUD: *Inventario y Análisis de Género de las Políticas Climáticas en América Latina y el Caribe*, 2025.

² Los países incluidos en el análisis realizado por el PNUD fueron: Antigua & Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, El Salvador, Granada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Surinam, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

La acción climática —entendida como cualquier política, medida o programa encaminados a combatir el cambio climático y su impacto— consiste generalmente en medidas de mitigación y adaptación, o en una combinación de ambas.

La mitigación en el contexto de la acción climática se refiere a intervenciones destinadas a reducir las fuentes de emisión de gases de efecto invernadero (GEI) y aumentar los sumideros de carbono, capaces de absorber los gases nocivos (IPCC 2001). Una política de mitigación con enfoque de género busca que las estrategias no reproduzcan ni profundicen esas desigualdades y, cuando sea posible, contribuyan a su reducción. Considera, por lo tanto, no solo el objetivo de disminuir emisiones, sino en cómo se distribuyen los costos, beneficios y oportunidades de esa transición climática.

La adaptación al cambio climático se refiere a las acciones para limitar los impactos, reducir las vulnerabilidades e incrementar la resiliencia de los sistemas humanos y entornos naturales en respuesta a los cambios climáticos o a sus efectos esperados. Una política de adaptación con enfoque de género busca integrar de manera explícita las desigualdades que aumentan la vulnerabilidad climática de las mujeres para asegurar que puedan adaptarse de manera justa, equitativa y eficaz, reconociendo sus capacidades y necesidades.

Lograr que las intervenciones climáticas incorporen la justicia de género requiere centrar el esfuerzo en garantizar que tales intervenciones no solo se ocupen de las tensiones climáticas, sino que también procuren transformar las desigualdades de género estructurales que limitan la autonomía de las mujeres y menoscaban su bienestar. Esto implica abordar no solo los efectos de las políticas en los empleos e ingresos de las mujeres, sino también los impactos que pueden tener las medidas de mitigación y adaptación en el trabajo de cuidados no remunerados, reconociendo la interacción entre las políticas y el trabajo de cuidado para la familia. La acción climática debe incorporar medidas que tiendan a aliviar la carga de trabajo de cuidados como un requisito para el éxito de estas medidas.

2.2. Una transición justa para enfrentar el cambio climático

La Transición Justa es un enfoque sistémico, multidimensional y multiactor que promueve una economía más verde e inclusiva, optimizando las oportunidades sociales y económicas de la acción climática, al mismo tiempo que se minimizan los riesgos y se gestionan cuidadosamente los desafíos. Utiliza el diálogo social como una herramienta fundamental y promueve la creación de empleos verdes con derechos, protección social, igualdad de género y reducción de la desigualdad en todos los ámbitos (OIT 2015).

La OIT realizó en 2013, durante la 102.^a Conferencia Internacional del Trabajo una discusión general sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes, y en 2015 adoptó de manera tripartita las [Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#). Las Directrices presentan principios rectores y posibles puntos de partida, poniendo de relieve la necesidad de abordar la dimensión de género y la igualdad en las políticas y programas.

En 2023, la OIT adoptó, en el marco de la 111.^a Conferencia Internacional del Trabajo la [Resolución y las Conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#) (OIT 2023). En sus principios rectores para una transición justa, la Resolución reconoce que «[d]eberían promoverse la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y tribales y a los grupos en situación de vulnerabilidad» (párr. 17).

Una transición justa hacia una economía con bajas emisiones de carbono es una oportunidad para reconocer el valor del trabajo de cuidados no remunerado y para invertir en infraestructura y servicios públicos de cuidado que, por una parte, apoyen la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado y, por otra, generen empleos en el sector del cuidado, que se caracteriza por bajas emisiones de carbono.

La Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, adoptada por la 112.^a Conferencia Internacional del Trabajo en 2024 reconoce que «El cuidado es esencial para el bienestar humano, social, económico y ambiental y el desarrollo sostenible... Las mayores demandas para los hogares y las comunidades debido a las crisis climáticas son atendidas en su mayor parte por las mujeres y las niñas, a las que a menudo se insta a elaborar estrategias para compensar la falta de servicios públicos y las crecientes necesidades de cuidados de las familias. Esto puede tener un impacto en la disponibilidad para incorporarse al mercado de trabajo».

2.3. América Latina frente al cambio climático

Aunque la región de América Latina y el Caribe (ALC) contribuye con solo un 7 por ciento de las emisiones mundiales de GEI, es la segunda más propensa a vivir fenómenos meteorológicos extremos³. Estos se han triplicado en los últimos 50 años y se prevé que su frecuencia e intensidad siga aumentando como resultado del calentamiento global. Los países de la región han perdido, en promedio, un 1,7 por ciento de su PIB anual, como resultado de desastres relacionados con el cambio climático. Entre 1998 y 2017, se produjo en la región el 53 por ciento de las pérdidas económicas mundiales por desastres de origen climático y el 46 por ciento de las pérdidas globales por desastres de la última década. Las ciudades de tamaño intermedio, y particularmente las poblaciones que se han asentado en barrios periféricos, son las que sufren las peores consecuencias (UNDRR 2021).

Las mujeres y otros grupos que viven múltiples formas de exclusión y discriminación se ven mucho más afectados por los desastres climáticos extremos⁴, debido a su menor disponibilidad de recursos para afrontar los peligros naturales y asegurar su bienestar, así como por la mayor probabilidad de asentarse en superficies más expuestas a amenazas naturales y de perder sus empleos. Además, durante y después de los desastres, las mujeres y las niñas se ven más expuestas a experimentar violencia de género (UNDRR 2021; UNDRR 2024; Bleeker *et al.* 2021; OIT 2022).

En la región, las características estructurales de la desigualdad se ven acentuadas frente a la crisis climática, lo que refuerza la necesidad de una acción urgente (OMM 2023; OMM 2025). Se estima que entre 68 y 135 millones de personas en América Latina y el Caribe podrían caer en la pobreza para el año 2030 debido a la crisis climática, afectando de manera desproporcionada a las comunidades rurales, la población indígena, afrodescendiente, desplazada internamente y migrante, así como a grupos que se han visto forzados a desplazamientos internos. Los efectos del cambio climático podrían aumentar la pobreza extrema en 300 por ciento⁵. La sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que enfrentan las mujeres a lo largo de su vida (ellas dedican el doble o el triple de horas a este trabajo en comparación con los hombres) aumenta su vulnerabilidad frente a los efectos del cambio climático (OIT y CEPAL 2025). La OIM estima que, en 2022, se produjo el desplazamiento interno de 2 millones de personas en la región debido a

3 El Índice de Riesgo Climático señala que 10 países de ALC (Bahamas, Dominica, El Salvador, Granada, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Puerto Rico y República Dominicana) se cuentan entre los 25 países más vulnerables a los riesgos climáticos (Lina Adil *et al.* 2025).

4 Las mujeres y los niños tienen 14 veces más probabilidades de morir, principalmente a causa del acceso limitado a la información, la movilidad, la toma de decisiones y los recursos.

5 Morris, [Justicia ambiental - Justicia social](#), 2024.

desastres causados por el cambio climático. Además, se espera que el cambio climático genere la migración de aproximadamente 17 millones de personas para el año 2050⁶.

En particular, las mujeres indígenas y afrodescendientes enfrentan mayores riesgos frente al cambio climático. Los pueblos indígenas, que dependen en gran medida de los recursos naturales para su subsistencia, se han visto crecientemente amenazados por la destrucción de los bosques⁷. La tierra, los territorios y los recursos naturales (TTR) tienen un significado especial para las mujeres indígenas. Sin embargo, ellas no solo se ven afectadas por el cambio climático, sino también son agentes de cambio y actores clave en la búsqueda de soluciones. La población afrodescendiente experimenta por su parte *racismo ambiental*, un concepto que reconoce que las desigualdades sociales, raciales y de género son determinantes del grado de exposición de los grupos sociales a los riesgos ambientales (M. Olivera *et al.* 2021).

La reestructuración de las economías y los mercados laborales para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y fortalecer la resiliencia al cambio climático traerá nuevas oportunidades, pero también riesgos. Se ha previsto que, de aquí a 2030, se podrían generar 22,5 millones de nuevos puestos de trabajo. Esto representa un potencial de aumento neto de 15 millones de empleos, un 4 por ciento del empleo total en la región. Sin embargo, estos nuevos puestos de trabajo se producirían principalmente en sectores y ocupaciones con mayoría de hombres. De mantenerse los patrones actuales de segregación ocupacional, las mujeres accederían a solo un 20 por ciento de los nuevos empleos creados por los programas de descarbonización⁸ (Saget *et al.* 2020).

6 Véase https://www.migrationdataportal.org/es/themes/environmental_migration

7 La OIT adoptó en 1989 el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), el único tratado internacional con disposiciones específicas sobre la promoción de los derechos laborales de estos grupos.

8 En América Latina, un 72 por ciento de las mujeres ocupadas se concentra en servicios (42,1 por ciento) y comercio (29,9 por ciento) y están casi ausentes en sectores como electricidad, gas, agua, construcción y transporte, donde se espera mayor creación de empleos verdes (OIT 2025).



3

Abordar la igualdad
de género en los
ámbitos de política
de una transición
justa

► 3. Abordar la igualdad de género en los ámbitos de política de una transición justa

Las Directrices de la OIT para una transición justa (OIT 2015) cubren nueve ámbitos de política y ponen de relieve la necesidad de abordar la igualdad de género y otras dimensiones de la igualdad en todos estos ámbitos. Estos ámbitos de política se refuerzan mutuamente a fin de hacer realidad el trabajo decente para todas las personas. Esta sección examina los nueve ámbitos de política, explicando las maneras de lograr que tengan una perspectiva de género, y proporciona puntos de partida para la acción y ejemplos de medidas que se han puesto en marcha en la región a fin de abordar las cuestiones relativas a la igualdad de género y la inclusión.

► 3.1. Ámbito de política 1: Políticas macroeconómicas y de crecimiento

Para alinearse con el Acuerdo de París y garantizar una transición justa, las políticas macroeconómicas⁹ y de crecimiento deben promover patrones de producción y consumo sostenibles, y colocar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos —con especial consideración respecto a las personas que viven múltiples formas de exclusión— en el centro de la economía. **Aprovechar las contribuciones actuales y potenciales de las mujeres y otros grupos es esencial para estimular un crecimiento sostenible, intensivo en empleo e inclusivo** (OIT 2023a).

Las políticas macroeconómicas y de crecimiento ofrecen un marco importante para lograr los objetivos de una transición justa: pueden impulsar la inversión en energías renovables, nuevas tecnologías y prácticas de producción ecológicas, e incentivar las inversiones en el capital humano y las competencias que se precisan para la transición. Pueden también aumentar la resiliencia de las economías a los efectos de las perturbaciones climáticas y proteger a las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad frente al impacto del cambio climático, y los posibles riesgos de la reestructuración económica relacionada con la transición, promoviendo al mismo tiempo la igualdad de género (OIT 2023a).

Las políticas macroeconómicas con perspectiva de género incluyen políticas fiscales y monetarias que promueven explícitamente la igualdad de género. En el contexto de la acción climática, las políticas fiscales pueden impulsar los presupuestos públicos sensibles al clima con enfoque de género (presupuestos verdes), establecer subsidios e incentivos fiscales que contribuyan a eliminar las desigualdades que enfrentan las mujeres en el acceso a energías renovables, agricultura resiliente o transporte limpio, y diseñar impuestos al carbono que no afecten desproporcionadamente a mujeres en situaciones de vulnerabilidad social o económica. Pueden también orientar las inversiones necesarias en bienes públicos (como redes inteligentes, restauración de ecosistemas, e infraestructura social y climática básica esencial, servicios de cuidados) y el gasto social, teniendo en cuenta las brechas que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo.

Las inversiones en infraestructura física resiliente son una prioridad para proteger el bienestar de las personas. Especial atención debe ponerse en la identificación de sinergias entre infraestructura para el trabajo de cuidados y la infraestructura para el clima. Las inversiones en la energía,

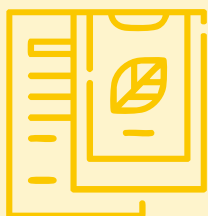
⁹ Las políticas macroeconómicas son las acciones que toma el gobierno y su banco central para gestionar la economía del país, para lograr objetivos como el crecimiento económico, la estabilidad de precios, el pleno empleo y un adecuado nivel de balanza de pagos. Incluyen la política fiscal, que se enfoca en el gasto público y los impuestos, y la política monetaria, que controla la oferta de dinero y las tasas de interés.

el agua y el saneamiento, las tecnologías agrícolas de ahorro de mano de obra y las tecnologías de comunicación son fundamentales para reducir el tiempo que dedican las mujeres y las niñas para el cuidado de la familia.

Las políticas macroeconómicas pueden promover medios de producción y consumo sostenibles, crear entornos favorables para las empresas sostenibles incorporando objetivos de género, incorporar el empleo pleno y sostenible como uno de los objetivos de política monetaria (agregando el objetivo de cierre de brechas de género en la ocupación y el desempleo), desarrollar políticas comerciales para la sostenibilidad económica y facilitando el desarrollo, el acceso y el cierre de brechas en la tecnología y la innovación.

Es por lo tanto muy relevante medir los impactos de las políticas macroeconómicas en el control de los riesgos del cambio climático, en los empleos y en la ampliación de las oportunidades de trabajo decente para las mujeres.

Estrategia Nacional de Presupuesto Sensible al Cambio Climático y al Género en Panamá



En 2019, Panamá adoptó la Estrategia Nacional de Cambio Climático 2050, que ofrece una hoja de ruta para avanzar hacia una economía baja en carbono y uno de cuyos resultados es la Estrategia Nacional de Presupuesto Sensible al Cambio Climático, que busca integrar la gestión del cambio climático en la planificación y gestión presupuestaria del país. En este marco, una prioridad ha sido elaborar una Estrategia Nacional de Presupuesto Sensible al Cambio Climático y al Género, que integre el cambio climático y la perspectiva de género como ejes transversales en la gestión presupuestaria.

Esto implica evaluar el impacto de los programas y proyectos en la igualdad de género y la adaptación y mitigación del cambio climático, asegurando que los recursos se destinen de manera efectiva y equitativa. El Plan Nacional de Género y Cambio Climático de Panamá, que busca integrar la perspectiva de género en las políticas y acciones contra el cambio climático, plantea la necesidad de integrar el enfoque de género en la planificación y ejecución del presupuesto nacional. Esto implica identificar y abordar las desigualdades de género en la asignación de recursos (inversiones y gastos) y en la implementación de proyectos de cambio climático, asegurando que las políticas y acciones de cambio climático sean integrales y sostenibles, promuevan la igualdad de género y el desarrollo sostenible en Panamá.

Fuente: PNUD: [Plan Nacional de Género y Cambio Climático](#), 2022.

Las necesidades de financiamiento relacionado con el clima para la región son considerables y alcanzan entre el 3,7 por ciento y el 4,9 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) de la región por año (Podestá 2024). Más del 60 por ciento de estas necesidades están relacionadas con la adaptación, aunque las necesidades de inversión para la mitigación también son significativas. La creciente necesidad de financiamiento climático, combinada con altos niveles de endeudamiento, amplifica los desafíos estructurales que limitan la capacidad de los países para responder de manera autónoma a los impactos del cambio climático. La adopción de presupuestos verdes con enfoque de género —como es el caso del Presupuesto verde del Canadá— se asegura que los programas sean más efectivos y sostenibles a largo plazo (Latindd 2025).

La política monetaria sensible al clima y con enfoque de género busca no solo lograr la sostenibilidad ambiental, sino también la justicia social y la igualdad de género, creando una economía más inclusiva y equitativa. Incluye medidas tales como créditos verdes con enfoque de género, estableciendo líneas de financiamiento para mujeres emprendedoras en sectores verdes (como energías limpias, economía circular y bioeconomía).

Línea de financiamiento de banco de desarrollo para emprendimientos verdes de mujeres en Colombia

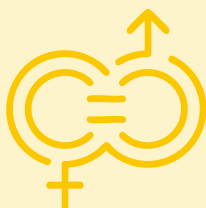


Bancóldex, el banco de desarrollo empresarial de Colombia, creó en 2021 una línea especial de financiamiento para promover una reactivación económica incluyente y climáticamente sostenible después de la pandemia, y también responde a la Estrategia de Financiamiento Climático de Colombia y a políticas de equidad de género en acceso al crédito. Esta línea de crédito está dirigida a empresas lideradas por mujeres (dueñas, socias, representantes legales, gerentas) y también empresas que no son lideradas solo por mujeres, pero que desarrollan proyectos verdes. El criterio para postular a financiamiento se restringe a empresas que se propongan una mayor eficiencia energética, que desarrollen energías renovables, gestión de residuos, producción limpia o economía circular. Los créditos establecen tasas de interés preferenciales, plazos flexibles para pagar y algunos intermediarios financieros locales también ofrecen períodos de gracia. Bancóldex ha reportado que más del 50 por ciento de los desembolsos en algunas líneas verdes ha ido a empresas lideradas por mujeres.

Fuente: Bancóldex: [Línea de crédito Sostenible adelante 2024](#) | [Bancoldex](#)

Para lograr una transición justa, no basta con promover el emprendimiento verde: es fundamental construir ecosistemas financieros que reconozcan e impulsen el liderazgo económico de las mujeres en sectores sostenibles. Esto implica transformar las instituciones financieras para que adopten criterios de igualdad de género en sus carteras, productos, servicios y mecanismos de inversión. Garantizar el acceso efectivo de las mujeres a financiamiento verde, acompañado de asistencia técnica y condiciones adaptadas a sus realidades, es esencial para desbloquear su potencial como agentes clave del desarrollo sostenible.

Sello de Igualdad de Género para Instituciones Financieras



El **Sello de Igualdad de Género para Instituciones Financieras**, implementado de manera conjunta por el PNUD y el CAF, es una herramienta pionera que fortalece las capacidades de las instituciones financieras para cerrar brechas de género en el acceso, uso y calidad de los productos financieros, haciendo especial énfasis en sectores estratégicos para la transición justa y verde.

El Sello permite a las instituciones financieras:

- evaluar sus productos, servicios y procesos internos desde una **perspectiva de género**,
- identificar barreras estructurales que enfrentan las mujeres (falta de garantías, limitado acceso a tierra, informalidad, concentración en sectores no prioritarios, etc.),
- diseñar **productos financieros verdes con enfoque de género**, como líneas de crédito para emprendimientos sostenibles liderados por mujeres, seguros climáticos inclusivos o productos de ahorro vinculados a servicios de cuidado,
- impulsar una transformación institucional que incluya **liderazgo femenino**, equipos técnicos capacitados y mecanismos internos de seguimiento a brechas de género.

Uno de los aspectos innovadores del Sello es su **articulación con los instrumentos de finanzas verdes**, como los **bonos sostenibles y bonos verdes** emitidos por bancos participantes. Se busca que los recursos captados mediante estos bonos se **canalicen hacia proyectos verdes con impacto en la igualdad de género**, cumpliendo estándares de taxonomía sostenible e indicadores de impacto social. Esto incluye inversiones en agricultura resiliente liderada por mujeres, infraestructura de cuidado de bajo carbono o eficiencia energética en empresas femeninas. El Sello también facilita a las instituciones el cumplimiento de **requisitos de género de fondos verticales de financiamiento climático**, como el Fondo Verde del Clima o el Fondo de Adaptación, los cuales requieren que los proyectos e instituciones que los ejecutan integren principios de igualdad de género en el diseño, implementación y monitoreo, potenciando el impacto social de estos mecanismos financieros.

Hasta la fecha, siete bancos en cuatro países han avanzado en este proceso (Argentina, Bolivia, México, Panamá), alcanzando a más de **44 millones de personas usuarias** con carteras más inclusivas y sostenibles.

Esta iniciativa posiciona al sistema financiero como **actor clave en la promoción de una transición verde con igualdad de género**, alineando los flujos financieros con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los compromisos climáticos nacionales, potenciando su impacto en la igualdad.

Fuente: Gender Seal Public Institutions: [PNUD y CAF lanzan Sello de Igualdad de Género para Instituciones Financieras Públicas](#), 2024.

Dado que los gobiernos son grandes consumidores de bienes y servicios, la promoción de **políticas de adquisiciones y contratación** sostenibles con perspectiva de género es una manera de incentivar el crecimiento de sectores, modelos de negocio y actividades con bajas emisiones de carbono. En conjunto, **la inversión y la contratación públicas, la fiscalidad y las subvenciones específicas forman parte del conjunto de herramientas de la política macroeconómica y de crecimiento** que se utilizan para fijar el precio de las externalidades climáticas y medioambientales, y pueden también utilizarse para mejorar el acceso de mujeres a oportunidades económicas y a mercados de trabajo más inclusivos (OIT 2023a).



Recomendaciones

Las políticas macroeconómicas deben ser sostenibles, inclusivas y equitativas, integrando una dimensión de género y clima en los marcos fiscales, presupuestarios y de gasto público. Pueden utilizarse los siguientes instrumentos:



- Poner en marcha presupuestos verdes que aborden al mismo tiempo los objetivos climáticos y de género en las prioridades de inversión y gasto público. Establecer criterios que permitan priorizar las inversiones públicas en infraestructura que contribuyan a aliviar el trabajo de cuidado, al mismo tiempo que contribuyen a los objetivos climáticos. Entre estas se cuentan los programas de electrificación, saneamiento y agua.



- Diseñar incentivos económicos que promuevan empleos verdes para mujeres a través de subsidios, créditos fiscales o estímulos favoreciendo sectores verdes que empleen mujeres y evitando que los costos de los fenómenos meteorológicos extremos recaigan desproporcionadamente sobre ellas.



- Incorporar indicadores de igualdad de género en los objetivos macroeconómicos, complementando los de crecimiento del PIB y reducción de emisiones.



- Condicionar apoyos financieros y de inversión pública en la economía verde al cumplimiento de objetivos de género.



- Promover alianzas público-privadas que integren género y sostenibilidad, a fin de ampliar las oportunidades de las mujeres en sectores relevantes para la descarbonización donde ellas están subrepresentadas.

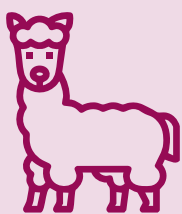
► 3.2. Ámbito de política 2: Políticas industriales y sectoriales

Las amenazas y oportunidades generadas por el cambio climático proporcionan un marco para que las políticas y estrategias industriales y sectoriales asuman los objetivos de una transición justa, abordando simultáneamente la sostenibilidad ambiental, económica y social.

Las políticas industriales y sectoriales deben contribuir no solo al crecimiento económico, sino también a objetivos climáticos y de sostenibilidad, generando al mismo tiempo empleo con trabajo decente. Pueden estimular la demanda, la inversión y el desarrollo de industrias y sectores que contribuyen a la descarbonización, contribuir al crecimiento, la diversificación económica y la creación de empleo. Las políticas industriales y sectoriales pueden complementar las políticas macroeconómicas, ayudando a mejorar el desempeño ambiental y en materia de empleo de las empresas existentes, además de impulsar el desarrollo de productos y servicios verdes (OIT 2022a).

América Latina enfrenta desafíos particulares en materia de políticas industriales y sectoriales para una transición justa hacia economías verdes. La matriz productiva está fuertemente marcada por el desarrollo de actividades extractivas y monocultivos orientados a la exportación, lo que agrega complejidad en la búsqueda de soluciones ambientales que sean económicamente viables y socialmente beneficiosas. La región es privilegiada en cuanto a la riqueza de agua y bienes naturales, lo que significa un enorme potencial para energías renovables y sumideros de carbono. Pero al mismo tiempo, su estructura productiva es altamente dependiente de la actividad minera y extractiva, el monocultivo, la ganadería y la producción forestal a gran escala. Por estas razones, la composición de las emisiones en ALC es muy diferente que la de otras regiones. En América Latina, el sector energético contribuye mucho menos a las emisiones totales (43 por ciento) en comparación con la media mundial (74 por ciento). La agricultura, en cambio, contribuye con el 25 por ciento, frente a una media mundial del 13 por ciento. El uso de la tierra, el cambio de su uso y la silvicultura (UTCUTS) contribuyen con el 19 por ciento, mucho más que la media mundial apenas superior al 1 por ciento. Los sectores silvoagrícolas son prioritarios para la descarbonización en América Latina (OIT, Comisión Europea, Dirección General de Asociaciones Internacionales y Valenzuela 2023).

Ministerio de Agricultura del Perú apoya a mujeres en ganadería sostenible



En el Perú hay más de 90 mil productores y productoras de alpacas, un recurso renovable y sostenible ya que su crianza tiene un bajo impacto ambiental en comparación con otros tipos de ganado, dado que las alpacas pastan de manera menos agresiva y no dañan los suelos. La crianza de camélidos es la principal actividad agropecuaria que se desarrolla en las zonas altoandinas ubicadas sobre los 4 000 msnm, sin embargo, estas mismas zonas son azotadas por fenómenos climatológicos cada vez más recurrentes, como heladas, nevadas, granizadas y sequías.

Más del 60 por ciento de la producción alpaquera —que va desde la crianza hasta la clasificación y negociación con los compradores— está integrado por mujeres. La Dirección General de Desarrollo Ganadero del MIDAGRI ha puesto en marcha un programa de fortalecimiento de capacidades de mujeres alpaqueras clasificadoras de fibra de alpaca en Puno y Cusco, a través de servicios de extensión rural con criterios de valor agregado de la cadena de valor de la fibra de alpaca. Este programa forma parte de las medidas de adaptación de las Contribuciones Nacionales Determinadas (CND).

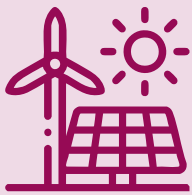
Fuente: Andes Resilientes, [Día Nacional de la Alpaca: Mujeres alpaqueras tras la resiliencia climática](#).

3.2.1. Adoptar políticas industriales y sectoriales inclusivas y con perspectiva de género en una transición justa

Un gran reto para la transición justa en relación con las políticas y estrategias industriales y sectoriales es equilibrar el crecimiento económico con los principios de trabajo decente y de igualdad de género. Para ello es necesario conceder prioridad a los sectores económicos con el mayor potencial de creación de empleo sin causar una mayor degradación de los recursos naturales y del medio ambiente, garantizando asimismo que estos empleos sean decentes e igualmente accesibles para las mujeres y los hombres (OIT 2022b).

Al elaborar dichas políticas, debería prestarse atención a la composición sectorial de la fuerza de trabajo y su fuerte segregación de género, y plantearse como un objetivo explícito la ampliación de las oportunidades de empleo para las mujeres en las nuevas industrias verdes. Si las estrategias de creación de empleos verdes establecen el principio de igualdad de oportunidades y de trato como un enfoque y un objetivo específicos desde el principio, existe un gran potencial para abordar las desigualdades de género de una manera integral y garantizar que se ponga fin a la segregación ocupacional y sectorial (OIT 2022b).

Estrategia para aumentar la contratación y diversificar opciones de empleo para mujeres en energías renovables



LaGeo es una empresa estatal que genera más de una cuarta parte de la energía de El Salvador, a través de sus dos plantas geotérmicas, que han estado tradicionalmente a cargo de hombres. La empresa puso en marcha una estrategia inclusiva a fin de generar nuevas oportunidades para mujeres en los puestos técnicos (tales como electricidad y mecánica) que sus plantas de energía geotérmica requieren. Esto les ha permitido acceder a empleos mejor remunerados y alejados de los estereotipos tradicionales (limpieza o atención al cliente). Los principales ejes de esta estrategia son:

- el establecimiento de servicios de cuidados infantil,
- un programa de formación para mejorar las capacidades técnicas de las mujeres que trabajan en la empresa, a fin de ampliar sus oportunidades de desarrollo de carrera,
- contratación de mujeres para desarrollar actividades de mantenimiento de las plantas eléctricas, logrando un incremento del 30 por ciento de la participación de mujeres en estas actividades, y
- apoyo a la participación de su personal de nivel técnico-profesional en la red global WING (Women in Geothermal), que promueve el desarrollo profesional y el avance de las mujeres en el sector de la energía geotérmica. LaGeo es miembro de esta red.

En el marco de sus actividades de vinculación con la comunidad, ha creado un programa de capacitación y contratación de mujeres de comunidades locales para el mantenimiento anual de las centrales eléctricas.

LaGeo ha logrado aumentar la proporción de trabajadoras y diversificar las áreas en que se desempeñan, y en la actualidad, un 30 por ciento de su personal son mujeres.

Fuente: HIVOS; Comisión de Integración Energética Regional (CIER) y CECACIER, 2020.

Abordar la desigualdad de género también tiene el potencial de aumentar la productividad en empleos y sectores de menor productividad relacionados con el medio ambiente, como el reciclaje y la gestión de residuos, donde predomina el empleo de mujeres y grandes déficits de trabajo decente. Las estrategias de formalización, que incluyen medidas de protección social, servicios de cuidados y el apoyo a las empresas, desempeñan un papel crucial (OIT 2022a).

Cooperativa de reciclaje ofrece cuidado infantil a sus trabajadores y trabajadoras



En el Brasil, la Ley de la Política Nacional de Residuos Sólidos reconoce a los recolectores/as de materiales reciclables como actores clave en la gestión de residuos. La normativa establece metas para la eliminación de vertederos a cielo abierto y la inclusión social y económica de estos trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, su implementación en los municipios es aún incipiente. Según la Asociación Brasileña de Residuos (ABREMA), solo el 8 por ciento de los residuos sólidos son reciclados.

La Central de Cooperativas de Trabajo de Materiales Reciclables (CENTCOOP) de Brasilia fue creada en 2006. Agrupa a 22 cooperativas, integradas mayoritariamente por mujeres negras, que trabajan en el reciclaje de residuos sólidos tales como papel, cartón, latas, tetrabriks, botellas de plástico, vidrio, metal, madera y baterías. Las integrantes de las cooperativas han recibido formación y recolectan los residuos puerta a puerta, para entregarlos a la planta de procesamiento. Su trabajo cubre a más de la mitad de los barrios de Brasilia, y cuentan además con un sistema para recoger los residuos de las ferias de toda la ciudad. El proceso de recolección selectiva, que evita la contaminación orgánica de los residuos, ha permitido lograr una tasa de reciclaje por sobre el 80 por ciento, muy superior a la que obtienen los servicios municipales.

La planta de procesamiento de CENTCOOP, donde trabajan mil personas, recupera alrededor de 76 000 toneladas de residuos por año. Además de brindar condiciones de trabajo decente, la planta cuenta con un centro de cuidado infantil y una cocina comunitaria. Aline Sousa, presidenta de la CENTCOOP, señala que ambas iniciativas están vinculadas a su propia experiencia de vida y «son la oportunidad, que me hubiera gustado tener, para que los padres y madres puedan trabajar tranquilos, sabiendo que sus hijos e hijas están bien cuidados y alimentados».

Fuente: El País, [Aline Sousa, la recicladora brasileña que puso la banda presidencial a Lula](#), 2025.

Las políticas transformadoras de género tienen en común el reconocimiento de las mujeres como productoras, trabajadoras y cuidadoras, canalizando las inversiones para apoyarlas en esas funciones y también garantizando condiciones de trabajo decentes y el acceso a la protección social.

Recomendaciones

Aun cuando el cambio climático tiene impacto en toda la economía, algunos sectores se ven más afectados que otros. Las políticas y estrategias industriales y sectoriales deben estimular el desarrollo de sectores relevantes para la descarbonización y fomentar la resiliencia frente a los eventos climáticos, al mismo tiempo que promueven la igualdad de género.



- Incorporar en el diseño de las políticas sectoriales que promuevan la descarbonización un diagnóstico de género sobre la composición sectorial del empleo y el tipo de barreras que enfrentan las mujeres. Dado que el empleo en los sectores estratégicos para la transición climática es muy masculinizado, se requiere de políticas que garanticen que las mujeres no quedarán excluidas de los nuevos empleos mejor remunerados. Esto permitirá establecer metas y acciones concretas para cerrar las brechas de género en las nuevas industrias verdes y disminuir la segregación de género en las ocupaciones y sectores económicos verdes.



- La agricultura y la silvicultura son áreas clave para la descarbonización en América Latina. Junto al impulso de procesos verdes, es necesario corregir sesgos históricos de género en este sector, a través de políticas que reconozcan el papel de las mujeres y sus conocimientos, les aseguren acceso a formación y asistencia técnica, regularización de títulos de propiedad, acceso a competencias, información, tecnología y mercados, así como medios para el desarrollo de sus actividades agrícolas y forestales o que utilicen sus insumos.
 - Garantizar que los marcos jurídicos, las políticas y las costumbres ofrezcan a las mujeres los derechos de propiedad de la tierra en igualdad de condiciones que los hombres.
 - Proporcionar subsidios específicos para que los insumos y la tecnología que permitan una agricultura más verde sean asequibles para las mujeres y los grupos de ingresos más bajos.
 - Facilitar el acceso de las agricultoras a recursos financieros a través de enfoques innovadores, y ofrecer seguros con aval del estado para hacer frente a los fenómenos meteorológicos extremos.
 - Desarrollar programas de acceso y manejo de tecnologías digitales para mujeres en sectores rurales, a fin de que cuenten con información meteorológica, sobre el mercado, redes de distribución y oportunidades de financiación.
 - Reconocer y valorar los conocimientos tradicionales de las mujeres sobre cultivos, alimentos del bosque y las plantas medicinales. Esto apoya las estrategias de mitigación y adaptación.
 - Incorporar en todos los proyectos de desarrollo agrícola el componente de los cuidados, a fin de posibilitar que las mujeres puedan incorporarse plenamente y beneficiarse de sus resultados.



- El sector de la energía es también relevante para las mujeres, tanto por la carga de tiempo que representa la falta de acceso a recursos energéticos en el trabajo de cuidado doméstico, como por las oportunidades de empleos de calidad que se abren en el sector de las energías renovables.
 - Promover el desarrollo de la electrificación universal, a través de fuentes de energía renovable.

- Promover el empleo de mujeres en el sector de las energías renovables, especialmente en ocupaciones donde están menos representadas, a través de programas de formación, acuerdos público-privados y el desarrollo de redes de mujeres en las energías renovables.



- Las mujeres son las principales usuarias del transporte público, pero como sector mantiene desigualdades de género importantes.
- Planificar la infraestructura de transporte considerando las necesidades y los retos que enfrentan las mujeres como usuarias principales del sistema.
- Establecer programas de transición hacia la electromovilidad que promuevan la contratación de mujeres en los sistemas de transporte público.



- El sector de la economía circular y la gestión de residuos ofrece oportunidades para mejorar las condiciones laborales de las mujeres que se desempeñan en este sector.
- Desarrollar esfuerzos para promover la formalización de las trabajadoras, a través de cooperativas u otras estructuras económicas, invirtiendo en tecnología y desarrollo de capacidades.

► 3.3. Ámbito de política 3: Políticas relativas a las empresas

Las empresas desempeñan un papel esencial en una transición justa. El espíritu emprendedor es una fuente clave de creación de empleos. Las mujeres emprendedoras tienen un papel importante que desempeñar para lograr una transición justa, pero las desigualdades de género continúan creando grandes disparidades en las oportunidades para iniciar y desarrollar un negocio. Las políticas de desarrollo empresarial transformadoras de género pueden fomentar oportunidades para que las mujeres mejoren sus negocios verdes y se conviertan en empleadoras de la economía verde.

3.3.1. Adoptar enfoques inclusivos y con perspectiva de género en el desarrollo de las empresas para una transición justa

Las mujeres empresarias están más inclinadas a establecer y expandir sus negocios en industrias verdes que en las convencionales, pero enfrentan grandes barreras para acceder a los recursos, la información y la tecnología, así como a instrumentos de comercialización y al apoyo necesario para iniciar, mantener y hacer crecer un negocio. En América Latina, solo un 13 por ciento de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipyme) formales son de propiedad de mujeres o están lideradas por estas. Las empresas de mujeres tienden a concentrarse en pymes más pequeñas —apenas un 0,7 por ciento de las mujeres activas es empleadora de una empresa que contrata más de 5 asalariados— (OIT 2024c).

Es necesario que las políticas faciliten la creación de un entorno favorable para las empresas de las mujeres y que aborden los déficits estructurales que limitan las capacidades de las empresarias para acceder y beneficiarse por igual de las oportunidades empresariales en la economía verde.

Apoyo crediticio permite ampliar empresa de energías renovables de mujeres



El sector de las energías renovables ha experimentado un importante crecimiento en los últimos años y una creciente proporción de las nuevas empresas ha sido creada por mujeres. La empresa Soluciones Solares Andinas S.A.S. es un ejemplo de ello. Se dedica a instalar paneles solares para viviendas rurales, pequeñas empresas agrícolas y comunidades aisladas, y ofrece capacitación ambiental para mujeres rurales sobre energía limpia y ahorro energético.

La empresa accedió a una línea de crédito preferencial del Banco de Desarrollo Empresarial de Colombia, lo que le permitió financiar la compra de paneles solares a gran escala (mejor precio en volumen), expandir su cobertura a más municipios rurales de Boyacá y Cundinamarca, y contratar y capacitar a más mujeres técnicas en instalación de paneles (un sector donde tradicionalmente dominaban los hombres). Como resultado de esto, la empresa incrementó en un 40 por ciento la instalación de sistemas solares rurales en dos años, se crearon 15 nuevos empleos para mujeres en zonas rurales y contribuyeron a reducir emisiones de CO₂ al evitar el uso de generadores diésel en fincas rurales.

Fuente: Bancóldex: [Línea de crédito Sostenible adelante](#), 2024, Bancóldex: [Bancóldex y el Ministerio de Minas y Energía lanzan línea de crédito para impulsar las prácticas sostenibles en la minería](#), 2025, y Bancóldex: [En Bancóldex le apostamos a las mujeres empresarias](#), s.f.

En América Latina, varios programas y políticas están destinados a apoyar a las empresas lideradas por mujeres en su transición hacia una economía verde. Estos programas buscan empoderar a las mujeres empresarias, promover la sostenibilidad ambiental y fomentar la igualdad de género en sectores clave como las energías renovables, la agricultura sostenible y la gestión de residuos.

Apoyo a la creación de negocios sostenibles de mujeres



En Costa Rica, el programa Impulso Verde y Azul promueve el desarrollo de iniciativas de uso sostenible de la biodiversidad y conservación de los recursos naturales (economía verde) y de uso sostenible de los recursos marinos (economía azul) para generar crecimiento económico. Implementado por el INAMU, con el respaldo financiero del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF), entrega apoyo a mujeres emprendedoras en la creación de negocios sostenibles, como turismo ecológico, agricultura orgánica y gestión de residuos. Esta iniciativa busca impulsar los emprendimientos liderados por mujeres en las zonas rurales y costeras, y potenciar la sostenibilidad económica y ambiental en las regiones Brunca, Pacífico Central, Chorotega y Huetar Caribe. El programa brinda formación y acompañamiento técnico, así como el desarrollo de redes de apoyo, fomentando la autonomía económica y el liderazgo de las mujeres en economías verdes y azules. Además, incluye programas de mentoría con un enfoque de formación de formadoras, para que las emprendedoras puedan replicar lo aprendido y multiplicar el impacto en sus comunidades, promoviendo la igualdad de género en la acción climática.

Fuente: (Instituto Nacional de las Mujeres 2024)

Sello de Igualdad de Género del PNUD para el Sector Privado: una herramienta para empresas que impulsan una transición justa con igualdad



El **Sello de Igualdad de Género para el Sector Privado** es una iniciativa del PNUD que reconoce y fortalece el compromiso de las empresas con la igualdad de género, a través de un proceso de diagnóstico, mejora continua y certificación. En el contexto de la transición hacia una economía verde, el Sello actúa como un **instrumento estratégico para promover modelos de negocio más inclusivos, sostenibles y resilientes**.

Desde 2020, el Sello ha sido adoptado en más de 15 países en América Latina y el Caribe, y ha sido aplicado por más de 1 900 empresas de distintos sectores, incluidos energías renovables, servicios ambientales, transporte, finanzas y agroindustria.

Entre los ejes clave que aborda el Sello para promover una transición justa se destacan:

- **El acceso equitativo al empleo en sectores verdes**, mediante metas de contratación, promoción y formación de mujeres en áreas técnicas, operativas y de liderazgo.
- **Políticas de conciliación vida laboral-personal** y servicios de cuidado, para reducir las barreras que enfrentan las mujeres en sectores de alta demanda horaria.
- **Prevención del acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo**, fundamental en sectores históricamente masculinizados.
- **Compras y cadenas de valor con enfoque de género**, apoyando a proveedoras lideradas por mujeres o de sectores verdes inclusivos.
- **Medición de brechas salariales y promoción de igualdad salarial** en industrias de alta productividad.

El Sello no solo promueve la igualdad dentro de las empresas, sino que también **contribuye al cumplimiento de los compromisos climáticos**, al facilitar que los sectores productivos adopten prácticas socialmente responsables como parte de su transición verde.

Fuente: <https://www.gendersealprivatesector.org/es/programa-del-sello-de-igualdad-de-genero/>

Redes de Sororidad Verde – Liderazgo colectivo de mujeres rurales en la transición sostenible



Las **Redes de Sororidad Verde**, impulsadas por el PNUD México y lideradas por mujeres indígenas y rurales, representan una experiencia innovadora de empoderamiento colectivo para enfrentar el cambio climático con igualdad de género desde los territorios. Estas redes son espacios seguros de intercambio de saberes, mentoría y colaboración entre mujeres que lideran o aspiran a liderar iniciativas productivas sostenibles en sus comunidades.

Desde su creación en 2022, las Redes han involucrado a más de 600 mujeres en 14 estados de México, muchas de ellas en contextos rurales y con alto grado de vulnerabilidad. Las integrantes comparten experiencias en temas como:

- agricultura orgánica y conservación de semillas
- producción artesanal con enfoque ambiental
- turismo ecológico y comunitario
- energías renovables y eficiencia energética
- educación ambiental y liderazgo climático

Un eje central de la iniciativa ha sido el fortalecimiento de la resiliencia económica de las mujeres mediante la inclusión financiera con enfoque territorial y de género. Con apoyo del PNUD, se han organizado en cajas de ahorro comunitarias, componentes clave para promover la autonomía económica y la sostenibilidad de sus iniciativas verdes, mejorar su capacidad de respuesta frente a eventos climáticos extremos y fortalecer su posición en las cadenas de valor locales y comunitarias. Las Redes también fomentan la sororidad como principio de acción: el reconocimiento de que los logros individuales se potencian mediante la solidaridad y el liderazgo compartido.

Esta experiencia demuestra que una transición verde justa, inclusiva y resiliente requiere no solo de tecnología e inversión, sino también de tejido social, liderazgo de las mujeres y acceso equitativo a oportunidades económicas y financieras.

Fuente: PNUD: [Redes de Sororidad Verde](#), s.f.

Al tratar de fomentar la capacidad de las empresas de mujeres para hacer frente a los riesgos del cambio climático y aprovechar las oportunidades que brinda la economía verde, es necesario tener en cuenta las limitaciones de tiempo relacionadas con el trabajo de cuidado de la familia que enfrentan las empresarias, ya que están generalmente excluidas de las políticas de protección de la maternidad y de las políticas de licencias para la prestación de cuidados (OIT 2022b; OIT 2022c; OIT 2022d).

Promover políticas y servicios de cuidado y apoyar al mismo tiempo a las empresas dirigidas por mujeres en la economía del cuidado son líneas de acción que tienen el potencial de reducir este desequilibrio, brindando al mismo tiempo oportunidades para la generación de empleo o la creación de alianzas público-privadas a medida que las economías avanzan hacia una mayor sostenibilidad.

Fortaleciendo las empresas lideradas por mujeres en cadenas de valor sostenibles y con enfoque de género



El Programa Cadenas de Valor Inclusivas del PNUD impulsa la sostenibilidad y competitividad de las MiPyMes lideradas por mujeres mediante metodologías diferenciadas que fortalecen capacidades clave —gestión, comercialización, sostenibilidad ambiental, reducción de riesgos de desastre y liderazgo— e integran transversalmente la igualdad de género. Estas metodologías han sido implementadas en 16 países, impactando a más de 40 000 MiPyMes, de las cuales el 65 por ciento ha sido de empresas lideradas por mujeres. Asimismo, se aplica como parte del Sello de Igualdad de Género para Instituciones

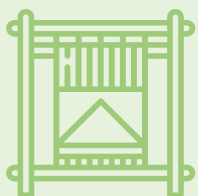
Financieras, una iniciativa conjunta del PNUD y el CAF que apoya a bancos públicos en cerrar brechas de género en sus políticas, operaciones y servicios financieros, promoviendo una gobernanza, liderazgo y provisión de servicios más inclusivos y sostenibles. Hasta la fecha, el Sello ha sido implementado en 7 bancos públicos nacionales en Argentina, Bolivia, México y Panamá, beneficiando a más de 44 millones de personas mediante productos financieros más inclusivos. A través de esta iniciativa, las instituciones pueden identificar en sus carteras a empresas lideradas por mujeres —especialmente en sectores verdes— con potencial de beneficiarse de productos financieros géneros responsivos, como créditos adaptados a las necesidades de mujeres emprendedoras, y fortalecer su preparación para acceder a dichos instrumentos. Esto permite cerrar brechas estructurales, promover la inserción en cadenas de valor sostenibles y posicionar a las mujeres como agentes clave en la transición justa hacia una economía verde.

Fuente: PNUD: [Programa ODS Cadenas de Valor](#), s.f.

3.3.2. La economía social y solidaria para una transición justa inclusiva y con perspectiva de género

El modelo de la economía social y solidaria (ESS) brinda grandes oportunidades económicas y de crecimiento, estableciendo al mismo tiempo un equilibrio entre la eficiencia económica y la resiliencia social y ambiental, y contribuyendo a reducir las desigualdades y promover la inclusión social. En América Latina ha demostrado ser un modelo efectivo para abordar el cambio climático con un enfoque de género, beneficiando especialmente a las mujeres. Estos modelos promueven la inclusión, la equidad y la sostenibilidad ambiental, y muchas iniciativas están lideradas por mujeres, empoderan a sus integrantes y fortalecen sus comunidades.

Cooperativas de mujeres alpaqueras



Las **cooperativas textiles de mujeres indígenas que trabajan con alpaca** en América Latina, especialmente en países como Bolivia, Ecuador y Perú, son un ejemplo de cómo la combinación de tradición, innovación y organización colectiva puede generar impactos positivos, tanto a nivel social como ambiental. A partir de los conocimientos de producción textil que poseen las artesanas, como el hilado de fibra de alpaca, el teñido natural y el tejido en telar de cintura, han establecido una fuente de ingresos que les permite preservar la conservación de los recursos naturales y la cultura ancestral. Muchas cooperativas utilizan tintes naturales extraídos de plantas, lo que reduce el uso de químicos tóxicos y minimiza la contaminación del agua. Las cooperativas son un ejemplo de economía circular, ya que promueven prácticas de producción que respetan los ciclos naturales, como el uso integral de la fibra de alpaca y la reutilización de materiales.

Fuente: Etnoalpaca: [El verdadero significado de las comunidades andinas que producen la Fibra de Alpaca](#), 2023.

Cooperativas de mujeres caficultoras



En varios países productores de café, se han establecido **cooperativas de mujeres caficultoras**, que promueven prácticas agrícolas sostenibles y el comercio justo. Estas iniciativas ayudan a mitigar el cambio climático al reducir el uso de agroquímicos y proteger los suelos. Mejoran los ingresos de las mujeres, promueven la sostenibilidad ambiental y fortalecen las cadenas de valor locales.

La Asociación de Mujeres Caficultoras del Cauca (AMUCC) está integrada por mujeres indígenas, afrocolombianas y mestizas, en su mayoría solas a cargo de la familia, que se dedican a la producción de café en pequeñas fincas. A través de su cooperativa han logrado negociar mejores precios con la empresa compradora, Supracafé, y han logrado un programa de asistencia técnica para mejorar la productividad y responder a mayores estándares internacionales que es financiado por Supracafé en conjunto con la empresa que exporta la producción de las cooperativas de caficultores en Colombia, Expocafé. La cooperativa cuenta con producción 100 por ciento trazable y sello de Comercio Justo. Además, cumple con la principal certificación de agricultura ecológica de la UE, que incluye la reforestación de las fincas de las mujeres AMUCC.

En Costa Rica, CoopeVictoria, una cooperativa que se encarga de comprar el grano de café y comercializarlo tanto dentro como fuera del país, lanzó en 2020 una línea de café premium 100 por ciento cultivado y recolectado por mujeres, agrupadas en Café Mujer. Se trata de emprendimientos familiares liderados por mujeres productoras asociadas a esta cooperativa, que producen café en los cantones de Grecia y Poás en altitudes que van desde los 800 hasta los 1 400 metros sobre el nivel del mar, utilizando técnicas de producción sostenible. Las caficultoras reciben no solo el pago por la venta directa del grano, sino que también la cooperativa les entrega un porcentaje sobre las ganancias recibidas por el café exportado.

Fuente: Supracafé: [Proyecto AMUC-Supracafé](#), s.f. y Panorama digital de Costa Rica: [Café esencia de mujer](#), s.f.

Cooperativas verdes con enfoque de género en México



La OIT ha desarrollado diversas iniciativas para impulsar la acción climática desde el ámbito laboral en México, a través de asistencia técnica y el desarrollo de herramientas para fortalecer capacidades e incidir en la eliminación de las barreras para el acceso de mujeres a empleos verdes.

En este marco, se elaboró la Guía sobre Cooperativas Verdes en México, la cual proporciona una visión integral sobre la creación y gestión de cooperativas verdes en México, destacando la importancia del cooperativismo en la transición hacia una economía sostenible y la importancia de la participación de las mujeres, la preservación de la sabiduría tradicional y la relación entre rentabilidad y responsabilidad social.

La guía, con un carácter eminentemente práctico, aborda los beneficios de la acción colectiva, y las herramientas para la creación y gestión de cooperativas verdes. Incluye características de una persona emprendedora verde, el desarrollo de ideas de negocio, la elaboración de planes de negocio y opciones de financiamiento local. También se abordan estrategias para la gestión efectiva, la resolución de conflictos, el liderazgo inclusivo y la implementación de prácticas ecoeficientes. Destaca la importancia de un liderazgo comprometido, una planificación estratégica participativa y la implementación de prácticas que aseguren la igualdad de género y la no discriminación. La guía cuenta con un módulo dedicado a la promoción del enfoque de género en las cooperativas y negocios verdes, y muestra, a través de buenas prácticas, la forma en que se han ido superando diversos desafíos.

Fuente: OIT: [Guía sobre cooperativas verdes en México](#), 2024.

Recomendaciones

Las empresas desempeñan un papel clave como impulsoras del crecimiento en los sectores verdes, pero también pueden verse especialmente afectadas por los efectos de la reconversión productiva y por los impactos de los eventos climáticos extremos. En este contexto, las políticas relativas a las empresas deben promover la adopción de modelos de negocios y de procesos de producción sostenibles y basados en el respeto de los derechos, abordando la igualdad de género como un eje central para garantizar una transición justa e inclusiva.



- Abordar las necesidades específicas de las empresarias (concentradas en el sector de MiPymes de menor escala) en las políticas de fomento empresarial verde. Ella enfrenta mayores desafíos en términos de productividad, rentabilidad y proyección de los negocios a través del tiempo.



- Promover la creación de [esquemas de crédito enfocados en mujeres indígenas](#) (PNUD s.f.) para el desarrollo de soluciones basadas en la naturaleza que consideren las barreras particulares que experimentan en materia de acceso a crédito (no disponer de tierras o activos, depender de ingresos informales, etc.).



- Establecer líneas de financiamiento con tasas de interés preferenciales y plazos de pago flexibles para empresas lideradas por mujeres que contribuyan a la transición a través de cambios en los procesos de producción que conduzcan a una mayor eficiencia energética, o que desarrollen negocios en ámbitos claves para la descarbonización. Establecer subsidios y líneas de financiamiento con tasas de interés preferenciales, disminución de requisitos (o establecimiento de seguros con aval del estado) y plazos de pago flexibles priorizando empresas lideradas por mujeres que se han visto severamente afectadas por fenómenos climáticos extremos (huracanes u otros).



- Facilitar el acceso de las mujeres empresarias a la TIC. Informar sobre las potencialidades de la tecnología para el desarrollo de negocios verdes o para responder a los efectos del cambio climático. Desarrollar líneas de financiamiento para la compra de equipos, y capacitación para su uso.



- Incluir en el diseño de cualquier iniciativa de desarrollo empresarial de las mujeres un componente de cuidados, que les permita acceder a licencias de cuidado (incluyendo maternidad) e instalaciones y servicios de cuidado infantil.



- Impulsar políticas de igualdad de género (en materia de contratación, promoción y corresponsabilidad de los cuidados) en empresas verdes, a fin de ampliar las oportunidades de desarrollo de carrera de las mujeres y cerrar las brechas existentes.



- Incluir criterios de género en el financiamiento y contratación pública, condicionando el acceso a fondos, licitaciones o créditos verdes a que las empresas tengan políticas de género e informen anualmente sobre avances en igualdad.



- Establecer plataformas de compra que prioricen productos/servicios sostenibles elaborados por mujeres emprendedoras y cooperativas de mujeres.



- Promover alianzas entre empresas y centros de formación técnica para capacitar mujeres jóvenes en áreas de empleo verde en expansión, tales como energía solar, eficiencia energética, reciclaje, transporte sostenible, construcción ecológica y agricultura sostenible.



- Apoyar los procesos de formalización de emprendimientos verdes liderados por mujeres y la creación de cooperativas en áreas como el reciclaje, agricultura ecológica y producción artesanal sostenible. Ofrecer asistencia técnica, financiamiento y apoyo para su inclusión en cadenas de valor.



- Promover la creación y desarrollo de [grupos de ahorro solidarios y/o empresas sociales](#) que son gestionados directamente por las mujeres indígenas y rurales para que puedan acceder a recursos económicos con el fin de fortalecer su resiliencia financiera y habilitar prácticas de producción sostenible y mecanismos de resiliencia financiera que contribuyan a la transición hacia una economía verde con enfoque de género.



- Incentivar la participación de mujeres en organizaciones de empleadores y su inclusión en los procesos de diálogo social.

► 3.4. Ámbito de política 4: Desarrollo de competencias

El desarrollo de competencias desempeña un papel clave en el logro de una transición justa y mejorar las oportunidades de las mujeres para acceder a empleos verdes, tradicionalmente dominados por hombres, y romper con la segmentación ocupacional.

En la transición hacia una economía verde, el desarrollo de competencias es esencial para apoyar la inclusión laboral y el crecimiento empresarial de las mujeres. Dado que la transición está impulsada en gran medida por la acción gubernamental, existe un amplio margen para impulsar políticas de desarrollo de competencias con enfoque de género. La creación de empleos asociada con la transición a economías ambientalmente sostenibles se concentra en las ocupaciones semicualificadas en las que predominan los hombres, por lo cual se necesitan medidas específicas para capacitar a las mujeres en este tipo de habilidades (OIT 2019).

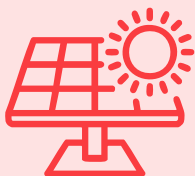
Ecologizar la educación y formación técnica y profesional



La transición hacia economías y sociedades descarbonizadas y eficientes en el uso de los recursos requiere un compromiso sistemático y holístico por parte de los sistemas de educación y formación técnica y profesional (EFTP) en respuesta a las cambiantes demandas de competencias del mercado laboral. La educación y la formación desempeñan un papel clave a la hora de dotar a la fuerza laboral actual y futura de las actitudes, los conocimientos y las competencias pertinentes para facilitar la transición verde. Por lo tanto, es fundamental fortalecer las estructuras de gobernanza y gestión necesarias para integrar la sostenibilidad ambiental dentro de los sistemas de EFTP e incorporar las competencias necesarias para la transición verde en el desarrollo y la actualización de las normas de competencia, los planes de estudio, el diseño de la formación, la realización de cursos y las evaluaciones, tanto en la EFTP inicial como en la continua. En este contexto, la OIT ha desarrollado una herramienta de orientación paso a paso para ecologizar la EFTP y el desarrollo de competencias a fin de dotar a la fuerza laboral actual y futura de las competencias pertinentes para una transición verde, justa e inclusiva.

Fuente: OIT: [Ecologizar la EFTP y el desarrollo de competencias: Herramienta de orientación práctica](#), 2023.

Formación a mujeres en instalación y mantenimiento de paneles solares



La Secretaría Nacional de Energía de Panamá creó el programa «Campeonas Solares», a través del cual se capacita a mujeres de zonas rurales que no cuentan con energía eléctrica, en la instalación, operación y mantenimiento de sistemas solares fotovoltaicos, como parte de la estrategia de acceso universal a la energía sostenible y la Hoja de Ruta Nexa Mujer y Energía.

El programa ha focalizado su intervención en la comarca Ngabe Buglé, una zona con un gran déficit de acceso a la energía y la metodología —tomando en cuenta factores educacionales y culturales— se basó en un manual de entrenamiento diseñado junto al Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH). El curso, de una duración de 7 semanas (280 horas), es impartido en las lenguas locales ngäbere y buglere, en clases presenciales, teóricas y prácticas. Adicionalmente, se imparten 30 horas en sesiones informativas sobre empoderamiento de la mujer, finanzas personales y emprendimientos, ejemplos de mujeres en el sector, programas de oportunidades y nuevas tecnologías con un

enfoque integral y sostenible. Esto ha contribuido a empoderar a las participantes para integrarse al proceso de transición energética y mejorar sus oportunidades dentro o fuera de sus comunidades, convirtiéndose en agentes replicadoras del conocimiento e instaladoras de este tipo de tecnología en sus territorios.

Fuente: Panama Green News: [Campeonas solares](#), 2024, y BID: [¡Premiamos la innovación en género en el sector energético!](#), 2023.

El mayor acceso de las niñas, las jóvenes y las mujeres a la educación es considerado uno de los grandes avances de América Latina y el Caribe en las últimas décadas, pero persisten importantes brechas de género por áreas de formación. Las mujeres están subrepresentadas en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), lo cual constituye una barrera importante para su mayor ingreso a ocupaciones técnicas en la transición verde.

Los programas de formación técnica y profesional en CTIM y oficios verdes con enfoque de género, son cruciales para disminuir la exclusión de las mujeres de este tipo de empleos. Sin esfuerzos conscientes que lleven a formar más niñas y jóvenes en las áreas CTIM, la participación de las mujeres en la economía verde no aumentará lo suficientemente rápido como para cerrar las brechas de género que hoy existen. Diversas instituciones de educación superior están poniendo en marcha medidas de acción positiva para promover el ingreso de mujeres jóvenes a cursar estudios y optar por trayectorias profesionales relacionados con la CTIM. Estas medidas comprenden cuotas, metas, subvenciones, becas de estudio y modalidades flexibles de estudio compatibles con la vida familiar (Sakamoto y Sung 2018).

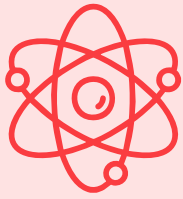
Programa de acción afirmativa para aumentar el ingreso de mujeres a la carrera de ingeniería



La Universidad de Chile puso en marcha en 2014 una política de acción positiva destinada a aumentar el número de mujeres que ingresan a la carrera de ingeniería. Un estudio realizado a 7 años del inicio de este programa muestra que se han logrado resultados favorables para el ingreso y ha aumentado la proporción de mujeres en la carrera de ingeniería. No se observaron diferencias significativas en cuanto a la permanencia en la carrera entre las estudiantes del programa y quienes ingresaron por vía regular. El rendimiento académico es similar en ambos grupos, y mejora entre las que ingresaron a través del programa al avanzar en sus estudios. Este fenómeno tiene efectos en la formación de identidades subjetivas relacionadas con una alta valoración del esfuerzo. Se observó, sin embargo, que se requiere de esfuerzos adicionales para enfrentar la inclusión de mujeres en culturas institucionales altamente masculinizadas como la de la carrera de ingeniería.

Fuente: Radovic Sendra *et al.* 2024.

Orientación vocacional para promover el acceso de mujeres jóvenes a carreras CTIM



En México, el Movimiento STEM, una organización de la sociedad civil que se propone incrementar la proporción de mujeres que estudian carreras CTIM para hacer frente, con equidad de género, a la Cuarta Revolución Industrial – Tecnológica, estableció el Programa Inspirando Vocaciones, con el objetivo de reducir la segregación ocupacional en el mercado laboral mexicano, promoviendo ámbitos no tradicionales de estudio entre la juventud. El programa brinda orientación vocacional y acompañamiento para apoyar a jóvenes de ambos sexos que cursan el último año de educación secundaria en su elección de carrera para mejorar su desarrollo personal y profesional. Ofrece:

- Plataforma de vinculación entre alumnos y profesionales CTIM voluntarios a fin de guiarlos en su proceso de elección de carrera.
- Test de orientación vocacional que evalúa nueve áreas de estudio, entregando una visión de las carreras que puede estudiar. Este se complementa con un test de preferencias personales y otro de afinidad intelectual con las áreas CTIM.
- Testimonios de experiencias exitosas de profesionales CTIM.
- Información sobre las carreras CTIM que están disponibles en diferentes instituciones educativas.
- Información sobre las vacantes en empleos CTIM que ManpowerGroup tiene disponibles.

La evaluación de resultados indica que el programa ha logrado incrementar en 26 por ciento el número de mujeres jóvenes que se integran en carreras CTIM.

Fuente: CIMAD, IPADE y Movimiento STEM: [Mujeres eligiendo carreras STEM. Reporte de investigación](#), 2020.

Además de las habilidades CTIM, se necesita una amplia gama de habilidades para lograr transiciones verdes exitosas. Los saberes ancestrales de las mujeres indígenas son vitales para la acción climática y deben utilizarse para guiar las medidas de adaptación y mitigación de la agricultura resiliente al clima. Las mujeres tienen experiencia en los cultivos, las plantas y los árboles locales, además de un amplio conocimiento de las prácticas agrícolas tradicionales, sostenibles y locales. En la región amazónica, por ejemplo, se perdió más del doble del carbono almacenado fuera de los territorios indígenas y protegidos en comparación con aquel dentro de dichos territorios. Sin embargo, los conocimientos y las habilidades tradicionales a menudo carecen de reconocimiento, y siguen existiendo desafíos para hacer realidad los derechos de los pueblos indígenas (OIT, Comisión Europea, Dirección General de Asociaciones Internacionales y Valenzuela 2023).

Saberes ancestrales para combatir el cambio climático



Los saberes ancestrales de las mujeres indígenas en América Latina son un recurso fundamental para enfrentar el cambio climático. La integración de estos saberes en las estrategias de adaptación y mitigación del cambio climático no solo aporta soluciones adecuadas frente a la crisis climática, sino además fortalece la resiliencia de las comunidades y también promueve la justicia social y la igualdad de género. Las mujeres quechuas y aymaras en Bolivia y Perú han preservado técnicas de cultivo en terrazas y sistemas de riego que maximizan el uso del agua en regiones áridas y han desarrollado variedades de cultivos resistentes a condiciones climáticas extremas, como sequías o inundaciones, tales como la

quinua, el amaranto y el maíz, que son resistentes y nutritivos. Estas semillas y técnicas pueden ser clave para la seguridad alimentaria. En la Amazonía ecuatoriana, las mujeres kichwas han liderado iniciativas de conservación de semillas nativas y prácticas agrícolas sostenibles, como la chakra, un sistema agroforestal diversificado. En la Amazonía peruana, las mujeres shipibokonibas han utilizado sus conocimientos sobre plantas medicinales y manejo de bosques para desarrollar proyectos de ecoturismo y conservación. Los conocimientos sobre plantas medicinales y su uso sostenible evitan la sobreexplotación de especies y contribuyen a la conservación de la biodiversidad y a la salud comunitaria.

Fuentes: Elaboración propia en base a Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE): [Resoluciones del encuentro nacional de mujeres de los pueblos y nacionalidades provincia de Morona Sucua](#), 2022, y ONU Perú: [Las mujeres que lideran la preservación de las tradiciones y la cultura agrícola de América Latina](#), 2025.

El diálogo social es clave para garantizar que se incorporen las necesidades de formación en todo el espectro de empresas. Las organizaciones de empleadores pueden informar sobre las nuevas demandas de habilidades y comprometerse con empresas más diversas e inclusivas en materia de género (OIT 2019). Las organizaciones de trabajadores pueden incluir cláusulas de capacitación con perspectiva de género en los convenios colectivos como parte de medidas de transición justa.

Recomendaciones

El desarrollo de competencias desempeña un papel clave en el logro de una transición justa. Es crucial para el crecimiento económico y el aumento de la productividad, es un catalizador de las medidas de mitigación y adaptación y un factor decisivo para promover la igualdad de género. Las políticas de desarrollo de competencias deben garantizar que las mujeres puedan adquirir las habilidades necesarias para acceder a empleos verdes y sostenibles.



- Desarrollar acciones tendientes a cerrar la brecha de género en competencias verdes a través de la inclusión de mujeres en programas de capacitación que cubran tanto tareas operativas como técnicas.



- Financiar becas y subsidios para que mujeres puedan capacitarse en sectores técnicos y tecnológicos relacionados con la transición.



- Articular formación profesional con políticas de cuidados, asegurando el acceso efectivo de mujeres y hombres que brindan cuidados no remunerados.



- Desarrollar planes especiales para evitar que las niñas no puedan continuar sus estudios porque deben permanecer en su hogar para realizar trabajo de cuidados.



- Apoyar el desarrollo de empresas verdes de mujeres y la resiliencia de empresas afectadas por fenómenos meteorológicos extremos a través de programas de formación integral.



- Asegurar el acceso a formación de las mujeres en el marco de procesos de reconversión productiva, sin dejar fuera a las que se verán afectadas por la pérdida de empleos indirectos.



- Aplicar acciones afirmativas y otros apoyos para incentivar el ingreso de mujeres a carreras ligadas a CTIM en universidades y centros de formación técnica, a fin de aumentar sus oportunidades para insertarse en puestos técnicos en sectores verdes. Promover la incorporación de contenidos de género en programas educativos relacionados con la transición justa.



- Desarrollar campañas de información y sensibilización para promover la participación de mujeres en sectores no tradicionales.



- Incorporar activamente un enfoque de género en los programas de formación profesional en sectores verdes, a través de contenidos y metodologías inclusivas que eliminen estereotipos y faciliten el ingreso de mujeres en áreas técnicas.



- Incorporar los saberes ancestrales y el diálogo entre los pueblos originales y la comunidad científica en la búsqueda de soluciones frente al cambio climático.



- Incluir indicadores de género en la evaluación de programas de formación verde a fin de garantizar que la igualdad no sea solo un discurso, sino un resultado medible.



- Promover alianzas entre centros de formación técnica, empresas y gobiernos, vinculando la formación con demandas reales del mercado verde, pero asegurando igualdad de acceso para mujeres y compromiso de las empresas para contratarlas.

► 3.5. Ámbito de política 5: Seguridad y salud en el trabajo

La salud y la seguridad en el trabajo son elementos esenciales para el bienestar de las personas trabajadoras. Reconociendo esto, los mandatos tripartitos de la OIT elevaron en 2022 el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable a la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo.

Aun cuando todos los sectores de la actividad económica se ven afectados por los efectos del cambio climático, hay algunas ocupaciones que enfrentan mayores riesgos porque requieren actividad física o se realizan al aire libre. Algunas de estas ocupaciones —la agricultura, el turismo, el trabajo de venta ambulante o en ferias al aire libre— tienen una alta presencia de mujeres. El calor excesivo durante la jornada laboral, o los huracanes e inundaciones, un fenómeno frecuente en América Central y el Caribe, no solo ponen en riesgo la salud de la población, sino que además restringen la capacidad de trabajo y la productividad de las personas trabajadoras (OIT 2019a).

3.5.1. Adoptar un enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo

Todos los empleos deben ser seguros y saludables para que la transición sea justa.

Por eso, las políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST) desempeñan un papel esencial en la transición justa. Estas deben basarse en una evaluación precisa de los riesgos que plantea el cambio climático y los procesos asociados con la transición.

Las mujeres y los hombres enfrentan diferentes riesgos de salud por dos factores que se entrelazan: a consecuencia de las diferencias biológicas asociadas al sexo y por las desigualdades sociales vinculadas al género (OIT 2025a). La división sexual del trabajo, las diferencias biológicas, los patrones de empleo, las funciones y las estructuras sociales contribuyen a patrones de exposición propios de cada género a los riesgos físicos y psicosociales en el trabajo. La sobrecarga de trabajo (al sumarse las horas de trabajo remunerado y no remunerado) y el desbalance de poder acentúan los riesgos de las mujeres a su salud y seguridad.

El cambio climático y la degradación del medio ambiente están generando nuevas enfermedades, aumentando el trabajo de cuidado no remunerado de las mujeres, que asumen de forma desproporcionada dentro de los hogares, y los riesgos de estas de contagiarse.

Ecuador elabora norma para mejorar condiciones de salud y seguridad de trabajadoras artesanales mineras en el Ecuador



En la provincia de Azuay, mujeres y hombres recolectan residuos mineros con potencial contenido de oro en las escombreras de material estéril generadas por la minería subterránea. Impulsado por el Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica, se adoptó en 2022 el «Instructivo para la gestión integral de residuos mineros de material estéril por parte de las y los recicladores de base en el régimen especial de pequeña minería metálica». Este establece disposiciones clave para la protección de la salud y seguridad en el trabajo de las jancheras, como se conoce a las mujeres mineras artesanales. El instructivo reconoce oficialmente el jancheo como una actividad legítima de subsistencia realizada por recicladoras y recicladores de base, permitiendo que se les incluya en convenios de Alianza Ambiental con titulares mineros, facilitando el acceso seguro a escombreras y promoviendo condiciones laborales más dignas y seguras. Las jancheras deben contar con un Certificado Ambiental que incluye una guía que proporciona orientaciones sobre medidas de seguridad

y salud ocupacional, adaptadas a las condiciones del jancheo, promoviendo la protección integral de quienes realizan esta labor. El instructivo impulsa su formalización y asociatividad, fomentando su inclusión social y productiva de manera segura, rentable y digna. Esto es especialmente significativo para las mujeres jancheras, ya que promueve su empoderamiento económico y social dentro de un marco legal que protege sus derechos laborales y de salud y seguridad en el trabajo.

Fuente: ONU Mujeres: [Informe Exhaustivo Nacional de Ecuador Beijing +30](#), 2024.

El cambio climático impone nuevas demandas al sector sanitario, que ocupa mayoritariamente a mujeres y donde prevalecen déficits de trabajo decente, imponiendo una fuerte presión sobre los sistemas públicos de salud. Asumiendo esta situación, un 83 por ciento de las CND de América Latina reconoce que la salud es un ámbito prioritario, pero solo algunos países han elaborado planes de adaptación sectorial en salud.

La OMS y la OIT (OIT y OMS 2022) resaltan la conveniencia de generar espacios de diálogo social para proteger la salud y derechos laborales de quienes se desempeñan en el sector y de superar las desigualdades de género. Es necesario que los planes de adaptación del sector de la salud incluyan no solo medidas para asegurar la salud de la población, sino también la calidad del empleo, la salud y los derechos laborales del personal sanitario.

Planes de adaptación al cambio climático en el sector sanitario



Chile cuenta con un Plan de Adaptación al Cambio Climático del Sector Salud (PACCSS) que empezó a implementarse el año 2017, que contiene 16 medidas específicas que apuntan a reducir la vulnerabilidad y los efectos negativos del cambio climático en la salud e integridad de las personas. Este Plan se encuentra en proceso de actualización a fin de otorgar mayor coherencia entre la política ambiental y la de salud para lo cual se consideran 20 medidas en 7 áreas de vulnerabilidad, y se ha propuesto incorporar medidas concretas que reflejen un enfoque de género. Uruguay comprometió en su CND actualizada la elaboración de un Plan Nacional de Adaptación en Salud (PNA-Salud)¹⁰, el cual ha sido recientemente aprobado. Se propone «promover la adaptación y resiliencia con énfasis en los grupos social y climáticamente más vulnerables, en el marco de las políticas sociales y la inclusión social» e incluye como marco de referencia la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030. Contempla acciones específicas de género, que están en proceso de definición.

Entre las consecuencias negativas derivadas de la crisis climática está su incidencia en el aumento de la violencia de género en contra de mujeres, niñas y en toda su diversidad. Los eventos climáticos adversos —sequías prolongadas, inundaciones, huracanes— contribuyen a aumentar las tensiones —debido a escasez de alimentos, falta de empleo, inseguridad—, incrementando los factores de riesgo de la violencia de género. El aumento de la temperatura está asociado con el riesgo de comportamientos violentos y el incremento de la violencia de género¹¹.

¹⁰ Ministerio de Ambiente del Paraguay: [PNA Salud](#), 2021.

¹¹ Un estudio demostró que el riesgo de que una mujer sea asesinada por su pareja o expareja se incrementa un 28,8 por ciento tres días después de que se produzca una ola de calor (Sanz-Barbero *et al.* 2018).

El Salvador: Reducción del Riesgo de Desastres con enfoque de género



El Plan Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de Desastres integra las obligaciones legales establecidas en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV). La Dirección General de Protección Civil (DGPC), ha incorporado en su política de gestión de riesgos de desastres la implementación del Registro Nacional de Emergencia de Protección Civil, que incluye información desagregada por sexo para una toma de decisiones que considere la situación de las mujeres. Promueve también una participación más activa de las mujeres en los procesos de formación y capacitación en prevención de desastres, así como su inclusión en los comités de organización en los albergues temporales, con el fin de prevenir la violencia contra ellas y garantizar su seguridad y bienestar.

La Comisión Técnica Sectorial de Albergues estableció Comités de Prevención de Violencia y de Atención a Grupos Prioritarios, con especial énfasis en la prevención de la violencia contra las mujeres y elaboró una Guía práctica para la planificación, montaje y coordinación de albergues temporales, que prioriza la protección de la vida, la integridad y seguridad de las personas. Contiene una sección para la prevención y mitigación de la violencia basada en género en albergues durante emergencias, para abordar los riesgos de violencia que enfrentan las mujeres.

Fuente: ONU Mujeres: [Informe Exhaustivo Nacional de El Salvador Beijing +30](#), 2024.

La violencia de género es un problema global que ocurre en el ámbito privado y público, así como en los espacios de trabajo. El Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, de la OIT, instan a que la evaluación y la gestión de los lugares de trabajo tengan en cuenta todos los factores que pueden aumentar la probabilidad de violencia y acoso.

Recomendaciones

Si bien el cambio climático exacerba los riesgos existentes y plantea nuevos riesgos en los lugares de trabajo, es necesario garantizar que todos los trabajos —incluidos los empleos verdes emergentes— se desarrollen en condiciones seguras y saludables, y que las necesidades diferenciadas de las mujeres sean consideradas en esos entornos.



- Diseñar políticas que contribuyan a una transición justa, segura y equitativa, garantizando que las mujeres trabajadoras —especialmente las más vulnerables— no queden expuestas a nuevos riesgos de salud y seguridad ni sean marginadas de los beneficios de una economía verde y sostenible.



- Reconocer y visibilizar los riesgos laborales diferenciados que enfrentan mujeres y hombres debido a su fisiología, la división sexual del trabajo y las tareas que desempeñan, incluyendo los riesgos ergonómicos y psicosociales.



- Elaborar protocolos de salud laboral específicos para sectores feminizados sensibles al clima (como el cuidado, el reciclaje informal o la agricultura de subsistencia), que suelen quedar fuera de los marcos normativos tradicionales.



- Garantizar que los empleos verdes promovidos por la transición ecológica respeten los estándares de salud y seguridad, incluyendo protección para trabajadoras informales y migrantes, muchas de las cuales se concentran en sectores precarizados.



- Proveer acceso gratuito a elementos de protección personal adecuados para las mujeres, considerando diferencias morfológicas y contextos culturales (ropa, guantes, máscaras, etc.).



- Desarrollar políticas que garanticen el acceso equitativo de mujeres a exámenes médicos ocupacionales, atención especializada en salud laboral y seguimiento preventivo, con énfasis en sectores no regulados.



- Incorporar el enfoque de género en los ámbitos de prevención y vigilancia en sectores verdes o sensibles al clima. Formar a inspectores/as del trabajo y profesionales de salud en género, interseccionalidad y transición justa, para que identifiquen adecuadamente los riesgos. Incluir a mujeres trabajadoras y representantes sindicales en los comités de salud y seguridad, garantizando su voz en la evaluación y prevención de riesgos laborales.



- Reconocer los impactos en la salud mental y emocional de las mujeres derivados de la doble o triple jornada laboral (la remunerada con la no remunerada), intensificada en contextos de la crisis climática. Incorporar medidas de prevención del estrés laboral, *burnout* y violencia de género en el trabajo.



- Incrementar los presupuestos de salud y desarrollar medidas de apoyo frente al aumento de la carga de trabajo de cuidados no remunerados que enfrentan las mujeres como resultado de las nuevas enfermedades y plagas que se producen a causa del cambio climático.

► 3.6. Ámbito de política 6: Protección social

La protección social es fundamental para la inclusión y cohesión social, la reducción de la pobreza y las desigualdades sociales, a la vez que facilita la transformación productiva y la mejora de la productividad. Su finalidad es proteger a las personas frente a los riesgos que enfrentan a lo largo del ciclo de vida, incluidos los asociados con el cambio climático, y frente a las repercusiones negativas que pueden estar asociadas con la transición a una economía más verde (OIT 2023).

Las perturbaciones climáticas repentinas y de evolución lenta pueden conducir a la inseguridad alimentaria, de ingresos y de medios de sustento y al aumento de la carga de las responsabilidades de cuidado para las mujeres y las niñas. En este contexto, la protección social desempeña un papel importante al proporcionar a las personas recursos para hacer frente a estos efectos y reducir los posibles efectos adversos de la transición, incluida la pérdida de empleos e ingresos y el posible incremento temporal de los precios de la energía o los alimentos.

Los instrumentos de protección social para una transición justa incluyen la protección frente al desempleo; el aseguramiento de ingresos y el apoyo en sectores y comunidades más afectados por la descarbonización y los eventos climáticos extremos, la protección social de la salud y prestaciones por enfermedad; la protección de la maternidad; regímenes de pensiones y de asistencia social, y algunos programas públicos de empleo.

El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) de la OIT proporcionan orientaciones esenciales para elaborar y establecer políticas, sistemas y regímenes de protección social (OIT 2023b).

Inclusión de recicladoras base en políticas climáticas locales en el Ecuador



En el Ecuador, las mujeres recicladoras de base desempeñan un rol esencial en la economía circular, pero históricamente han carecido de protección social. Para visibilizar esta realidad e incidir en políticas inclusivas, el PNUD apoyó, junto al Ministerio de Ambiente, un diálogo nacional sobre reciclaje inclusivo con enfoque de género. El diagnóstico es revelador: existen en torno a 20 000 recicladores en el país, de los cuales el 70 por ciento son mujeres, y el 90 por ciento de ellas no están afiliadas a ningún seguro social. Muchas son jefas de hogar de sectores urbanos marginales, obteniendo ingresos precarios (unos 218 dólares estadounidenses mensuales en promedio) por recolectar cartón, plástico, vidrio, etc. sin redes de protección ni reconocimiento formal. En julio de 2020, en el marco del Programa de Apoyo a las CND (*Climate Promise*) del PNUD, se organizó el conversatorio «Aportes de las recicladoras de base a la recuperación de residuos sólidos».

Este espacio reunió a recicladoras, autoridades locales y sociedad civil para reconocer el servicio ambiental que brindan estas mujeres (reduciendo emisiones al reciclar) y debatir cómo cerrar brechas de género en la gestión de residuos. A partir de estas mesas, municipios como Quito han empezado a incluir a organizaciones de recicladores en sus sistemas de recolección selectiva, facilitando su formalización, acceso a salud ocupacional y acuerdos de precio justo. Si bien queda mucho por avanzar, la incidencia del PNUD ayudó a que las políticas locales de residuos consideren la protección social (como seguro y pensiones) de estas trabajadoras ambientales, garantizando que la transición hacia una economía circular no excluya a quienes más contribuyen al reciclaje.

Fuente: PNUD: [Recicladoras de base, mujeres en la primera línea de acción por el clima](#), 2021.

3.6.1. Adoptar un enfoque con perspectiva de género de las políticas de protección social para una transición justa

La cobertura de la protección social contributiva en América Latina protege a menos de la mitad de las personas trabajadoras (48 por ciento) pero registra importantes diferencias entre países. La cobertura de las mujeres es menor: un 51,9 por ciento de las mujeres ocupadas no cotiza a ningún sistema de seguridad social, requisito en la mayoría de los países para acceder a la protección de la maternidad, seguro de desempleo, de protección social de la salud y de pensión en la vejez (CEPAL 2024).

Garantizar que las mujeres no queden atrás en la transición climática significa redoblar los esfuerzos para lograr el acceso a sistemas de protección social universales, integrales, adecuados y sostenibles, incluido un piso de protección social que garantice al menos la atención de salud materna e infantil y un nivel básico de seguridad del ingreso para todas las mujeres en torno a la maternidad (OIT 2021).

Fomentar la resiliencia y la adaptación de las mujeres al cambio climático a través de políticas de protección social



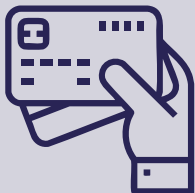
El proyecto «Pobreza, reforestación, energía y cambio climático» (PROEZA) apoya a unos 87 000 hogares rurales vulnerables pobres, y extremadamente pobres, a aumentar su resiliencia al cambio climático participando en sistemas de producción agroforestal climáticamente inteligentes. Aproximadamente, la mitad de los beneficiarios son mujeres, de las cuales 14 800 son indígenas. El Plan de Acción de Género de PROEZA incluye

indicadores sobre la protección social de las mujeres —por ejemplo, garantizando que las mujeres provenientes de los hogares beneficiarios reciban apoyo financiero para garantizar su seguridad alimentaria.

Fuente: PROEZA: [Plan de Género PROEZA actualizado y ampliado](#), 2021, y OIT: [Licencias y servicios para el cuidado infantil desde la perspectiva del desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer](#), 2022.

Extender la cobertura de las prestaciones de protección social a las trabajadoras que no están cubiertas es fundamental para reducir la vulnerabilidad climática (OIT 2021a). Estas prestaciones deberían combinarse con regímenes no contributivos para garantizar al menos un nivel básico de seguridad del ingreso y el acceso a la atención de salud a través de un piso de protección social definido a nivel nacional.

Programa Bolsa Verde en el Brasil



Este es un programa de transferencias condicionadas que operó en el Brasil entre 2007 y 2016 y consiste en la entrega de un bono mensual de 300 reales brasileños (aproximadamente 125 dólares), a cambio de actividades que reduzcan la deforestación, promuevan la preservación de los bosques y la conservación de los recursos naturales. Está dirigido a familias que viven en extrema pobreza en zonas rurales prioritarias y son beneficiarias de Bolsa Familia (programa nacional de transferencias condicionadas para erradicar

la pobreza extrema). Se establece un contrato por un período de hasta dos años, renovable, y el bono se entrega a las mujeres al igual que en Bolsa Familia. Las reglas concretas para el uso sostenible de los recursos naturales y la conservación del medio ambiente difieren según el área prioritaria. En el caso de los bosques, se les permite recolectar frutas, extraer látex

realizar pesca artesanal y producir artesanías a partir de recursos naturales. En las áreas ribereñas ocupadas por pueblos indígenas existen Términos de Autorización para Uso Sostenible (TAUS). A través de Bolsa Verde también se ofrece capacitación sobre usos alternativos de la tierra, producción sostenible, desarrollo empresarial y estrategias de comercialización de productos ecológicos.

Entre 2011 y 2015, la deforestación de las áreas cubiertas por Bolsa Verde fue entre un 44 y 53 por ciento más baja y se generaron beneficios de reducción de carbono valorados en 335 millones de dólares, lo que representa tres veces el costo del programa.

Fuente: Elaboración propia con base en Schwarzer, van Panhuys y Diekmann: [Protecting people and the environment: lessons learnt from Brazil's Bolsa Verde](#), 2016, y McCoshan: [Protecting the People and the Forest: Bolsa Verde, Brazil](#), 2020.

3.6.2. Responder a los desastres climáticos a través de medidas de protección social

Los hogares pobres y las mujeres que viven situaciones de vulnerabilidad —en sectores rurales y en áreas urbanas periféricas— están más expuestas a sufrir daños y pérdidas, tienen menor resiliencia frente a los impactos de los desastres y menos recursos para reconstruir sus medios de vida. Las mujeres y las niñas asumen mayores cargas de cuidado no remunerado y muchas veces hay un incremento de la violencia de género y el acoso. El cierre de escuelas y la necesidad de aportar ingresos incide en un aumento de la deserción escolar.

Estos riesgos pueden reducirse proporcionando seguridad básica del ingreso con un alto nivel de cobertura. Una opción es el pago de un ingreso sin condiciones, que actúa como ingreso básico de emergencia de duración determinada (o como «subvención de estabilidad») a fin de ofrecer estabilidad durante las crisis y en el periodo de recuperación. Estas transferencias de dinero efectivo podrían realizarse en toda la región afectada geográficamente o incluso a nivel nacional, dependiendo de la magnitud del desastre.

Protección social adaptativa con enfoque de género



La protección social (PS), la gestión del riesgo de desastres (GRD) y la adaptación al cambio climático (ACC) son tres comunidades de prácticas que se ocupan, principalmente, de anticipar y prevenir el riesgo, así como de reducir su impacto en individuos, hogares, comunidades y países. La protección social adaptativa (PSA) busca asegurar que las intervenciones de PS estén en las mejores condiciones de abordar las consecuencias de los choques, mediante acciones preventivas, de preparación y de respuesta. Considerando los mayores riesgos que enfrentan las mujeres —especialmente aquellas pertenecientes a hogares de menores recursos— frente a fenómenos climáticos extremos, la PSA las ayuda mediante inversiones directas que apoyan su capacidad para prepararse a hacer frente y adaptarse a choques externos. Esto incluye el reconocimiento de las necesidades de cuidado, la sobrecarga de trabajo no remunerado y la limitada participación de las mujeres en procesos de recuperación cuando no se consideran estas dimensiones.

Como ejemplo de implementación en el Ecuador, el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) estableció un protocolo para continuar la atención de los servicios de desarrollo infantil durante situaciones de desastres, que incluye un protocolo para atención virtual para las familias que no puedan acceder a los Centros de Desarrollo Infantil (CDI) y un segundo protocolo para la atención presencial, grupal, en los albergues, para familias que se encontraran en estos espacios.

Fuente: BID: [Protección social adaptativa: Una prioridad para la región](#), 2024, UNDRR: [Informe de Evaluación Regional sobre el Riesgo de Desastres para América Latina y el Caribe \(RAR24\)](#), 2024, Banco Mundial 2020 ; PNUD (de próxima publicación): [Reflections on Adaptive Social Protection: A Step Forward to Create Resilience in Latin America and the Caribbean](#).

Los mecanismos de protección social pueden también vincularse con las políticas activas del mercado laboral, programas públicos de empleo y de adquisición de competencias (OIT 2021b; OIT, 2015b).

Ministerio de Agricultura y de Desarrollo Social apoyan a mujeres quilombolas



En el Brasil hay aproximadamente un millón de mujeres que procesan nueces de babasú, que se enfrentan a la deforestación de los bosques de babasú y los incendios y la lucha por los recursos naturales. Alrededor de 400 000 forman parte del Movimiento Interestatal de Mujeres Procesadoras de Nuez de Babasú. Muchas de ellas son mujeres quilombolas, comunidades formadas en el siglo XVI por grupos de africanos y afrodescendientes que escaparon de la esclavitud.

A través de convenios de colaboración entre el gobierno federal (Ministerio de Agricultura y Ministerio de Desarrollo Social) y los gobiernos estatales, se ha ofrecido apoyo financiero y asistencia técnica para impulsar las actividades productivas, promoviendo autonomía económica y desarrollo comunitario.

En el quilombo de Bairro Novo, situado en el municipio de Penalva, estado de Maranhão, se organizó el grupo de Mujeres Quilombolas, Recolectoras y Procesadoras de Cocos de Babasú, que utiliza los conocimientos tradicionales, transmitidos de generación en generación, para aprovechar íntegramente lo que ofrece la palma de babasú.

En el Quilombo de Patioba, en el municipio de Japaratuba, estado de Sergipe, se ha establecido una cocina comunitaria equipada con hornos industriales e infraestructura moderna, lo que ha permitido una ampliación de la producción, aumento de ingresos y apertura de nuevos mercados.

Fuente: Elaboración propia con base en: Gobierno de Sergipe: [Quilombolas de Sergipe colhem frutos do programa Ater Mulher](#), 2025, y ONU Mujeres, [Mujeres quilombolas de Brasil protagonizan acciones para poner fin al cambio climático, lograr la igualdad de género y garantizar un futuro sostenible](#), 2022.

Integrar los cuidados en contextos de gestión del riesgo de desastres: paquete de soluciones del PNUD



La interrupción de los servicios de cuidado y el aumento de necesidades de cuidado durante situaciones de desastre suelen incrementar la carga de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres, afectando no solo su bienestar sino también su posibilidad de participar activamente en la respuesta y la recuperación. Con el fin de abordar estas brechas, el Centro

Regional del PNUD desarrolló «Cuidados en contextos de gestión del riesgo de desastres: Paquete de Soluciones de Cuidado», que busca incorporar los cuidados en todas las etapas de la gestión de riesgos de desastres (GRD). Sus principales componentes son:

Prevención y preparación (construcción de resiliencia)

- Fortalecimiento de los sistemas de protección social adaptativa, con el cuidado como eje central para prevenir la sobrecarga en situación de crisis.
- Articulación de cuidados y gestión de riesgos dentro de los sistemas de cuidado emergentes en la región, promoviendo la construcción de infraestructuras resistentes a desastres, desarrollando diagnósticos integrales y registros de personas cuidadoras.
- Articulación de los mapas que correlacionan las zonas de alta vulnerabilidad con la oferta y la demanda de cuidados, ubicando estos servicios en relación con las zonas de riesgo de desastre. Esto incluye el uso de herramientas de mapeo y análisis georreferenciado para identificar a las personas con mayores necesidades de cuidado (niñez, personas mayores o con discapacidad) y los servicios de cuidados en áreas propensas a desastres.
- Desarrollar protocolos y establecer redes de apoyo para garantizar la continuidad de los servicios de cuidados (niños/as, personas mayores, personas con discapacidad) durante las emergencias.
- Capacitación al personal que trabaja en emergencias para que consideren las necesidades de cuidado.

Recuperación temprana

- Integrar la perspectiva de cuidados en las evaluaciones de daños y necesidades.
- Garantizar que las intervenciones de recuperación incluyan la reactivación de servicios de cuidado; programas específicos de dinero por trabajo en el sector de los cuidados; la priorización de la rehabilitación de infraestructuras de cuidado; la creación de espacios de cuidados y programas de respiro para mujeres cuidadoras, así como programas de incentivos para empleadores desde una perspectiva de género y cuidados durante la recuperación.

Al abordar las necesidades de cuidado como parte esencial de la gestión del riesgo, se reduce la vulnerabilidad de quienes cuidan y de quienes requieren cuidado, se promueve la igualdad de género y se fortalece la resiliencia comunitaria. De esta manera, las políticas de GRD resultan más eficaces, inclusivas y sostenibles en el largo plazo.

Fuente: PNUD, *Care in Disaster Risk Management Contexts: A Care Solutions Package*, 2025.

En las zonas rurales y en las áreas con mayores riesgos de desastre, se ha empezado a utilizar los seguros como instrumentos de transferencia del riesgo. Este instrumento es todavía incipiente en América Latina y su uso es casi inexistente en países de ingreso medio bajo o bajo. Un aspecto importante en términos de equidad es la limitada posibilidad de las mujeres para participar en esquemas de seguros u otras modalidades de recuperación financiera posdesastre. Las medidas de protección social podrían vincularse con seguros agrícolas o de bienes básicos contra los fenómenos meteorológicos para hacer frente a los desastres permitiendo que las mujeres se beneficien de ellos.

La experiencia de las políticas en respuesta a la crisis de la COVID-19 en la región, muestra que es necesario tomar en cuenta el impacto diferencial de las crisis en el empleo de las mujeres, lo que es una lección también válida para el enfrentamiento de la crisis climática, especialmente frente a los efectos de los desastres naturales. Algunos países han establecido medidas para apoyar a las trabajadoras frente a situaciones de desastres, tales como subsidios, líneas de acceso a créditos o exención del pago de algunos impuestos. También se ha hecho hincapié en la situación de mujeres jefas de familia o con hijas e hijos pequeños que requieren de apoyo para atender las necesidades de cuidados, especialmente ante el cierre de servicios a causa de huracanes u otro fenómeno climático extremo (OIT 2022e).

Recomendaciones

La protección social desempeña un papel importante para hacer frente al impacto del cambio climático y los posibles efectos adversos de la transición. Dado que las mujeres enfrentan mayores riesgos de exclusión, pérdida de empleos e inseguridad económica, es crucial que las políticas de protección social integren una dimensión de género.



- Ampliar la cobertura de protección social a trabajadoras en sectores verdes informales, tales como recicladoras, trabajadoras agrícolas, productoras artesanales y mujeres en bioeconomía comunitaria.



- Establecer subsidios, compensaciones y acceso preferente a programas de reentrenamiento durante la reconversión debido al cierre de industrias contaminantes o migración a energías limpias, incorporando a mujeres desempleadas o desplazadas en sectores que eran parte de la cadena productiva (empleo indirecto).



- Diseñar seguros de desempleo y de transición con criterios de equidad de género, que reconozcan trayectorias laborales interrumpidas por cuidados o informalidad previa y ofrezcan vías de acceso adaptadas para mujeres con menores cotizaciones previas.



- Incluir prestaciones para la economía del cuidado como parte de la respuesta climática, ampliando la cobertura de licencias para el cuidado y servicios de cuidado en zonas afectadas por crisis climáticas.



- Revisar los criterios de protección social en contextos de transformación laboral asociados al clima, incorporando mecanismos para cubrir lagunas previsionales y el reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado en el cálculo de pensiones.



- Abordar de manera conjunta la protección social, la reducción de riesgo de desastres y la adaptación al cambio climático. Incorporar esquemas de protección social en las políticas de desarrollo de infraestructura física para enfrentar el riesgo de desastres, estableciendo redes que vayan más allá de la emergencia, y se proyecten como intervenciones de largo plazo para combatir la pobreza crónica.



- Aplicar sistemas de protección sensibles al género frente a desastres climáticos a través de transferencias de emergencia, subsidios o seguros adaptados a sectores de mayor riesgo, como el turismo o la agricultura.

► 3.7. Ámbito de política 7: Políticas activas del mercado de trabajo (PAMT)

Las políticas activas del mercado de trabajo actúan juntamente con la protección social, y desempeñan un papel primordial para ayudar a las personas a afrontar las transiciones que encaran a lo largo de sus vidas. Su objetivo es prevenir y reducir el desempleo, y mejorar la eficiencia del mercado de trabajo a través de la asistencia en la búsqueda de empleo, la intermediación para lograr la adecuación entre los solicitantes de empleo y las vacantes, medidas de recualificación y de perfeccionamiento de las competencias, incentivos y subsidios de empleo, y programas de empleo público. Buscan incluir, formar y empoderar laboralmente a quienes están fuera o en desventaja en el mercado laboral.

Programa «+Mujeres +Natura» para empleo verde femenino en Costa Rica



Para facilitar la inserción laboral de las mujeres en sectores verdes emergentes, Costa Rica lanzó en 2020 el programa «+Mujeres +Natura» con apoyo del PNUD. Concebido durante la respuesta a la COVID-19, este programa activo combina capacitación, financiamiento y vinculación al mercado para gestoras ambientales, productoras rurales, ecoturistas, científicas y emprendedoras verdes afectadas económicamente por la pandemia. La iniciativa, liderada por la Vicepresidencia, el Ministerio de Ambiente (MINAE) y el PNUD, es pionera en

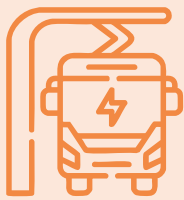
la región al integrar naturaleza, igualdad de género y empoderamiento económico. Ofrece tres instrumentos financieros: (1) créditos blandos del fondo forestal (FONAFIFO) de hasta 5 millones de colones costarricenses (unos 8,3 mil dólares) a 10 años y 4 por ciento anual para proyectos productivos sostenibles en comunidades rurales; (2) créditos «Mujeres Natura» de hasta 10 millones de colones vía banca de desarrollo (Fundecooperación) con facilidades de garantía; y (3) priorización de Pagos por Servicios Ambientales (PSA) del Estado a mujeres propietarias que conservan bosques. En conjunto, estas acciones buscan formalizar y mejorar las condiciones laborales de las mujeres en la economía verde, facilitando capital de trabajo, inversiones en ecoemprendimientos y remuneración por conservar ecosistemas. «+Mujeres +Natura» ha beneficiado ya a decenas de mujeres guardaparques, artesanas de biodiversidad y agronegociantes ecológicas, permitiéndoles mantener empleos verdes dignos e ingresos estables durante la recuperación. El programa se destaca como estrategia de las Políticas Activas del Mercado de Trabajo (PAMT) que simultáneamente impulsa la reactivación económica verde y reduce brechas de género en el empleo —un modelo replicable para una transición justa inclusiva en la región.

Fuente: PNUD: [Costa Rica lanza programa financiero para mujeres que protegen los recursos naturales](#), PNUD 2020.

3.7.1. Adoptar un enfoque con perspectiva de género en las políticas activas del mercado de trabajo

Las políticas activas del mercado de trabajo pueden asumir un papel importante en la promoción de la igualdad de género y la reducción de la pobreza a través de medidas dirigidas y focalizadas en mujeres. Se pueden también utilizar para mejorar las oportunidades de las mujeres en la economía verde, reducir la segregación ocupacional de género y promover el desarrollo de habilidades verdes para las mujeres (OIT 2022e; OIT 2023c).

Acuerdo público-privado para impulsar el empleo de mujeres conductoras de autobuses eléctricos



A través de la Agenda para la Política de Equidad de Género en Transportes, los ministerios de Transporte y Telecomunicaciones, de Trabajo y de la Mujer han creado una alianza público-privada estratégica con el sector del transporte, a través de la cual se ofrece capacitación e intermediación laboral. En 2021, se puso en marcha el programa Mujeres Conductoras, a través del cual se ha impartido formación a las mujeres a través de becas financiadas por el Gobierno para obtener permisos de conducir profesionales, y las seis empresas que gestionan el Sistema de Transporte Público Metropolitano han contratado a las conductoras. En 2024, se alcanzó la cifra histórica de 1 739 mujeres en el sistema, un 10 por ciento de la dotación total y representa un crecimiento del 96 por ciento en comparación con 2021. Los ingresos de las conductoras han aumentado 75 por ciento en comparación con su empleo anterior. En 2021, los municipios de los barrios más pobres de la región metropolitana se incorporaron a esta alianza. Las empresas de transporte, en coordinación con estos municipios, convocaron a residentes para ser formadas como profesionales del transporte público de autobuses eléctricos. Las evaluaciones de su desempeño muestran que son más puntuales, con menor ausentismo, y que la tasa de quejas es un 42 por ciento inferior en comparación con los conductores hombres. Tienen además una alta valoración entre las y los usuarios del transporte público: un 75 por ciento valora de manera positiva a las conductoras, un 49 por ciento cree que entregan mejor atención a los usuarios y un 33 por ciento dice que mejoran la seguridad en el viaje.

Fuente: Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones – MTT: [Red Movilidad: 1 de cada 10 buses es manejado por una mujer](#), 2024.

Las políticas activas del mercado de trabajo están relacionadas con la educación, el desarrollo de competencias, la protección social, el desarrollo empresarial y las políticas e instituciones del mercado de trabajo, y deberían aplicarse en sinergia con las políticas ambientales y de igualdad de género (OIT 2022f).

Inclusión de género en la implementación de la microcentral hidroeléctrica comunitaria en una zona indígena en Guatemala



El proyecto Microcentral Hidroeléctrica Comunitaria Batzchocolá forma parte del modelo de microempresas comunitarias de energía renovable con enfoque de género que Semilla de Sol impulsa y asesora en comunidades pobres, rurales e indígenas de Guatemala, aprovechando la disponibilidad de los recursos hídricos de la región, a fin de contribuir a mejorar sus condiciones de vida y aumentar las fuentes de trabajo e ingreso. El proyecto se desarrolló través de la combinación de instrumentos que incluyen subsidios, capacitación y promoción de desarrollo empresarial.

Su sello fue incorporar a las mujeres de estas comunidades en la toma de decisiones —en las fases de planificación, ejecución y mantenimiento—, en su mayoría monolingües ixil, que viven bajo patrones de género que tienden a excluirlas en los espacios de toma de decisiones en los ámbitos comunitarios tradicionales y formales.

La microcentral hidroeléctrica está a cargo de la Asociación Hidroeléctrica de Desarrollo Integral Norte del Quiché (ASHDINQUI), empresa social y comunitaria sin fines de lucro, que se creó a raíz de la construcción de la microcentral hidroeléctrica, para su operación y mantenimiento, y la generación y distribución de energía. ASHDINQUI está conformada por igual número de socias y socios —un cambio en los patrones históricos de exclusión de las mujeres en la toma de decisiones comunitarias—, lo que les permite participar activamente en el proceso de implementación del proyecto y en el inicio de nuevos emprendimientos productivos.

El proyecto cuenta con un fondo de microcrédito, que es coadministrado por hombres y mujeres, que deciden respecto a la selección y priorización de las inversiones productivas. Las iniciativas buscan aprovechar las potencialidades de ecoturismo, energía renovable y forestal que existen en sus territorios.

Fuente: Semilla de Sol, ENERGIA y UICN: [Experiencia de inclusión de género en la implementación de la microcentral hidroeléctrica comunitaria Batzchocolá, Nebaj, Quiché, Guatemala](#), 2015.

3.7.2. Herramientas PAMT para responder a desastres/ impactos de eventos climáticos extremos

El turismo es un sector con alto riesgo de impactos climáticos repentinos y severos, como los huracanes y las inundaciones, y las mujeres constituyen la mayor parte de la fuerza laboral turística en la región. Los planes de adaptación dirigidos a través de políticas activas del mercado laboral no solo pueden mantener el empleo de las mujeres, sino también empoderarlas, promoviendo el trabajo decente, la formalización de las empresas y la mejora de la productividad de sus micro y pequeñas empresas.

PAML para enfrentar los desastres climáticos en el Caribe



La subregión del Caribe está muy expuesta a los impactos adversos del cambio climático y los fenómenos meteorológicos y pérdidas anuales por desastres de alrededor de 3 mil millones de dólares. El Caribe es la región más dependiente del turismo en el mundo: aportando hasta el 33 por ciento del PIB y más del 43 por ciento del empleo indirecto y directo, alcanzando hasta el 90 por ciento en Antigua y Barbuda. El turismo es una industria intensiva en mano de obra, con un predominio del empleo femenino (hasta un 60 por ciento) en esta región. Varios estados del CARICOM han adoptado una combinación de medidas para estimular la capacidad productiva de las micro y pequeñas empresas turísticas de propiedad u operadas por mujeres —incluidas las artesanías, las medicinas naturales y el ecoturismo— y para corregir el desajuste actual entre la capacitación y los conocimientos y habilidades que se necesitan, especialmente la alfabetización digital, requeridos por la industria turística.

Fuente: OMM: [Estado del clima en América Latina y el Caribe 2022](#), 2023.

Recomendaciones

Las políticas activas del mercado de trabajo contribuyen a una transición justa evitando que las crisis climáticas profundicen las desigualdades existentes y permitiendo que las mujeres no solo recuperen sus medios de vida sino que accedan a nuevas oportunidades laborales, más sostenibles y resilientes.



- Diseñar programas de empleo verde, priorizando la participación de mujeres en sectores emergentes que son estratégicos para la transición:

- Entre los instrumentos posibles a utilizar están los subsidios a la contratación, el establecimiento de cuotas en programas de empleo público verde y priorización de mujeres que viven múltiples formas de exclusión.
- Establecer metas de participación de mujeres en programas de empleo público verde, y mecanismos de seguimiento y evaluación con indicadores de género, que permitan medir el impacto real de las políticas activas en la reducción de brechas.



- Establecer incentivos a la contratación de mujeres en empleos verdes, a través de bonos a las empresas, incentivos tributarios u otros.



- Apoyar emprendimientos verdes liderados por mujeres a través de fondos semilla o líneas de microcrédito, asistencia técnica y formación empresarial con enfoque de género.



- Fortalecer los servicios públicos de empleo a fin de que aborden los desafíos de la crisis climática y respondan a las múltiples barreras que enfrentan las mujeres, reforzando las capacidades de su personal para ofrecer orientación, intermediación laboral y acompañamiento con enfoque de género. Capacitar al personal de los servicios públicos de empleo para identificar barreras de acceso de las mujeres al mercado verde, asesorarlas en la búsqueda de empleo en sectores sostenibles y ofrecer orientación profesional libre de estereotipos.



- Adaptar la respuesta de los servicios públicos de empleo frente a eventos climáticos extremos:

- Trasladarse a centros de emergencia, albergues o comunidades afectadas, para ofrecer orientación, intermediación y formación rápida para nuevos sectores a mujeres y hombres.
- Priorizar la inclusión digital y conectividad para facilitar el acceso remoto a ofertas de empleo, capacitación y beneficios.
- Instalar espacios de cuidado temporales en zonas afectadas, a fin de apoyar la participación de las mujeres en la reconstrucción y búsqueda de empleo.
- Incluir servicios de cuidados en programas de empleo temporal posdesastre, ofreciendo remuneración apropiada a quienes realicen este trabajo.
- Desarrollar planes de reconversión laboral que incluyan rutas de movilidad laboral ascendente para las mujeres, con acceso a formación continua, certificación de competencias y promoción interna.



- Establecer fondos de emergencia para entregar apoyo a mujeres emprendedoras o trabajadoras afectadas por eventos climáticos extremos e incluir mecanismos de transferencias monetarias inmediatas para evitar la pérdida total de medios de vida.



- Facilitar la reestructuración de pequeños emprendimientos liderados por mujeres ofreciendo asistencia técnica, capital semilla y acceso a cadenas de valor, en el marco de programas de reconversión laboral y asistencia técnica posdesastre.



- Incorporar un enfoque integrado entre las políticas de empleo y de cuidado.

► 3.8. Ámbito de política 8: Derechos

El respeto, la promoción y la realización de los derechos laborales y otros derechos humanos son fundamentales para lograr una transición justa. Los derechos proporcionan una base esencial para hacer frente al impacto del cambio climático en el lugar de trabajo y para que la transición sea equitativa e inclusiva.

Integración de Cláusulas Verdes en la Negociación Colectiva de la Argentina



El respeto y promoción de los derechos laborales en la transición hacia empleos verdes es otro ámbito fundamental. Una experiencia notable proviene de la Argentina, donde se ha comenzado a incorporar la temática de transición justa en la negociación colectiva entre sindicatos y empresas.

Entre 2015 y 2021, varios convenios colectivos incluyeron cláusulas ambientales operativas que protegen los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el contexto de prácticas más sostenibles. Por ejemplo, algunos acuerdos sindicales definieron nuevas categorías laborales «verdes» con descripciones de tareas vinculadas al cuidado ambiental, reconociendo formalmente esos roles y garantizando sueldos y condiciones acordes. Otros convenios establecieron el derecho a la capacitación ambiental: compromisos de las empresas de brindar formación a sus trabajadores en materias como manejo de residuos, eficiencia energética o tecnologías limpias.

También se pactaron obligaciones patronales en torno a la seguridad e higiene ambiental en el trabajo (por ejemplo, dotar de equipos de protección adecuados al manejar insumos reciclables o químicos verdes). Estas innovaciones contractuales, promovidas con asistencia técnica de iniciativas como PAGE (*Partnership for Action on Green Economy*), posicionan los derechos de las personas trabajadoras en el centro de la transición: aseguran que el personal participe de los beneficios de la economía verde con trabajo decente, igualdad y voz. Además, a nivel legislativo, la Argentina avanza en un proyecto de Ley de Empleos Verdes que consagraría principios de transición justa, incluyendo el derecho a no ser despedido sin alternativas de recolocación en procesos de reconversión productiva, y el derecho a la información y consulta ante cambios tecnológicos por razones ambientales.

En síntesis, la experiencia argentina muestra cómo el diálogo social puede traducirse en derechos concretos en favor de los trabajadores y trabajadoras en la transición ecológica, garantizando condiciones laborales dignas, estabilidad y capacitación continua en los nuevos empleos verdes.

Fuente: OIT y Ministerio de Trabajo de Argentina: *La transición justa y los empleos verdes en la negociación colectiva. Informe PAGE, 2021, 16-20.*

La eliminación de la discriminación por motivo de género y de los obstáculos existentes para que las mujeres participen en pie de igualdad en el mundo del trabajo es uno de los requisitos para lograr una transición justa. A pesar de que en la región las mujeres trabajadoras han logrado erradicar muchas de las normas discriminatorias que las afecta, aún persisten una serie de normas culturales que refuerzan y reproducen la desigualdad de género y plantean grandes obstáculos para el desarrollo sostenible y la justicia social. Los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo son un medio para abordar estas brechas y promover la igualdad y el trabajo decente.

Cuando se trata de promover la igualdad de género y otras dimensiones de la igualdad, existen varias normas internacionales del trabajo que son relevantes, en particular:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183);
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Estrategia Nacional de Transición Socioecológica con enfoque de derechos



En Chile, la Estrategia Nacional de Transición Socioecológica Justa (ENTSEJ), busca crear un marco integral para las transformaciones necesarias en las instituciones, normas, sociedad y en la producción, priorizando el bienestar de las personas, el equilibrio ecológico y la adopción de modelos productivos más sostenibles. El Comité Interministerial de Transición Socioecológica Justa (CITSEJ) definió Transición Socioecológica Justa como «el proceso de transformación y/o adaptación de los sistemas socioculturales hacia el equilibrio ecosistémico, bienestar de las personas y modelos productivos sostenibles, en el marco de la triple crisis por pérdida de la biodiversidad, cambio climático y contaminación, asegurando el enfoque de derechos humanos, igualdad de género y trabajo decente».

Por su parte, el proyecto de ley sobre Transición Socioecológica Justa, que busca regular este proceso, actualmente en discusión en el parlamento, establece en su Artículo 3 que fija los principios de la ley «g) Género: la transversalización de género deberá ser incorporada en todo el proceso, discusión, diseño e implementación, de una transición socioecológica justa, en pos de prevenir y evitar las inequidades de género en todos los aspectos de la vida de las mujeres presentes en el territorio afectado».

Fuente: Cámara de Diputadas y Diputados de Chile: [Boletín N° 15147-12](#), 2022.

Un enfoque de derechos de la transición justa debe apoyarse en información estadística sobre los impactos del cambio climático, basada en las normas estadísticas internacionales. Mientras sigan siendo invisibles, las múltiples formas de desigualdad de género y sus interseccionalidades no pueden ser abordadas por las políticas públicas. La cuestión de la recopilación de datos en relación con las dimensiones de la igualdad de género, el medio ambiente y el empleo representa un nuevo reto conceptual y metodológico para las instituciones de recopilación de datos, y exigirá esfuerzos y cooperación a diversos niveles. Con el fin de profundizar en la comprensión de la relación entre el cambio climático y la inclusión de las mujeres y niñas con base a realidades específicas, se requiere realizar nuevos estudios, difundir sus resultados y generar procesos de diálogo en torno a ellos (OIT 2024d).

Recomendaciones

Las Directrices de la OIT para una Transición Justa otorgan un papel central a los derechos en el trabajo. Esto incluye garantizar condiciones laborales justas, libertad sindical, no discriminación, igualdad de oportunidades y protección contra el acoso y la violencia. Incorporar un enfoque de género en este eje es clave para que las mujeres participen en igualdad de condiciones en la economía verde.



- Identificar las formas de discriminación directa e indirecta que afectan a las mujeres en cada país y establecer estrategias para impulsar reformas legales a fin de erradicar la discriminación y políticas para promover la igualdad de oportunidades y trato.



- Verificar si los convenios de la OIT más relevantes respecto a género han sido ratificados por el país. Impulsar su ratificación si no han sido ratificados y respecto a aquellos ratificados, poner en marcha mecanismos de diálogo social para el seguimiento de su efectiva implementación.



- Realizar campañas de comunicaciones informando a trabajadoras, trabajadores y empresas sobre los derechos laborales garantizados por la ley.



- Vigilar que la transición no implique pérdida de derechos adquiridos para las mujeres, especialmente en procesos de reconversión y situaciones posdesastre.



- Fortalecer la capacidad de producir, analizar y difundir datos (desagregados por sexo y otras variables relevantes) para apoyar la formulación de políticas de transición justa con enfoque de género, en particular respecto a:

- acceso, uso y control de recursos naturales y la biodiversidad, incluyendo la propiedad de la tierra;
- impactos del cambio climático y de las políticas de adaptación y mitigación sobre los empleos de mujeres y hombres, y sobre la calidad de estos;
- participación de las mujeres (y roles que asumen) en los espacios de discusión, elaboración, gestión y seguimiento de políticas de medio ambiente y climáticas, e
- impactos del cambio climático y de las políticas de adaptación y mitigación sobre el uso del tiempo de mujeres y hombres, en particular sobre las tareas de cuidado no remunerado.

► 3.9. Ámbito de política 9: Diálogo social y tripartismo

La transición a economías sostenibles requiere un firme consenso social. Un diálogo social en el que participen los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores facilita el logro de un entendimiento conjunto de los retos y oportunidades que se plantean en la transición y de las estrategias para abordarlos. La incorporación de la dimensión de género en la agenda del cambio climático ayuda a entender mejor los retos y oportunidades que se enfrentan, generar consensos y gestionar los posibles conflictos.

Diálogos regionales para recoger propuestas para enfrentar el cambio climático



En Colombia, durante el año 2021, se llevaron a cabo los *Diálogos Climáticos Regionales*, liderados por la Asociación Nacional de Mujeres Campesinas, Negras e Indígenas de Colombia (ANMUCIC), el colectivo Trenzadas Somos Más y la Plataforma de Mujeres Rurales y el acompañamiento del Ministerio del Medio Ambiente, PNUD y GIZ. El objetivo de estos Diálogos era recoger propuestas para enfrentar los impactos del cambio climático, con el liderazgo de organizaciones de mujeres y plataformas del sector rural, incorporando un enfoque territorial, transformador e intersectorial, para fortalecer sus agendas territoriales y organizativas e incidir en las políticas públicas locales, regionales y nacionales. Este ejercicio de participación se realizó en 18 departamentos: Amazonas, Bogotá rural, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Córdoba, Cundinamarca, Guainía, La Guajira, Guaviare, Huila, Meta, Nariño, Putumayo, Sucre, Tolima y Vaupés, y contó con la participación de más de 300 mujeres que plantearon las necesidades de apoyo y propuestas para cerrar las brechas de género, en el proceso de articulación regional con las entidades responsables de la gestión del cambio climático y en la formulación del PAGCC-CO del Minambiente.

Fuente: *Diálogos climáticos regionales con organizaciones de mujeres: Las mujeres de Colombia en la gestión del cambio climático* (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, (GIZ) ProNDC Apoyo al cumplimiento de las metas climáticas de Colombia por parte de la cooperación Técnica Alemana para el Desarrollo, Iniciativa Promesa Climática del PNUD Colombia y Pinilla 2022).

Como parte del diálogo social, los convenios colectivos son herramientas de negociación importantes que pueden contribuir, en el marco de la crisis climática, a eliminar la discriminación y a fomentar la diversidad en el lugar de trabajo.

Acuerdo social para impulsar la igualdad de género en sectores relevantes para la sostenibilidad



En marzo de 2021, la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) y la Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO) firmaron un convenio para promover la igualdad de género en el sector de la construcción. Su objetivo era impulsar estrategias integrales y actividades de capacitación dirigidas a personas en situación de violencia por razones de género, con el fin de eliminar la discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Un mayor nivel de avance se logró en 2023, cuando la UOCRA junto a CAMARCO y el Gobierno Nacional desarrollaron el Acta Compromiso para la Igualdad. Este acuerdo establece acciones concretas para reducir las brechas de género en el sector de la construcción, promoviendo un entorno laboral con igualdad de trato, libre de violencias y sin discriminación, sentando las bases para la inclusión de mujeres en todos los ámbitos de la construcción, incluyendo proyectos de energías renovables.

Fuente: Portal oficial del Estado argentino: [El Gobierno Nacional, la UOCRA y la Cámara Argentina de la Construcción firmaron un acta compromiso para promover la igualdad en el sector](#), 2023.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE 2022) reconoce la importancia de incorporar la dimensión de género en la agenda climática, desarrollar políticas especiales para apoyar a las MyPE y realizar esfuerzos para el desarrollo de las calificaciones que requerirán los empleos que se creen.

Grupo de Trabajo sobre la Transición Justa de la OIE.



La Organización Internacional de Empleadores (OIE) está participando activamente en la configuración del diálogo y la formulación de políticas para el cambio climático y la transición justa. Reconoce la importancia de la dimensión de género en el programa sobre el clima, e insta a formular políticas especiales para apoyar a las mipymes. A fin de promover el programa para las empresas, la OIE ha creado un Grupo de trabajo sobre la transición justa con miras a facilitar el intercambio de experiencias, crear alianzas y desarrollar capacidades. Los temas de igualdad de género y el empleo ocupan un lugar prioritario en el programa del Grupo de trabajo.

Fuente: Género, igualdad e inclusión para una transición justa en la acción climática: Una guía de políticas.

Para el sector sindical, es clave asegurar que las mujeres se inserten con empleos de buena calidad en sectores estratégicos para la descarbonización, pero también subrayan la importancia de ampliar la cobertura de la protección social, relevar el valor social del cuidado y abordar desde la agenda de Transición Justa las causas de la desigualdad de género a través de políticas específicas y presupuestos apropiados (Koenig y Smith 2022).

Compromiso sindical mundial: Transición Justa con igualdad de género



El programa transformador de género es una iniciativa de la Confederación Sindical Internacional (CSI) para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el movimiento sindical, y transformar las estructuras y normas sociales y de género que perpetúan la desigualdad. Se propone impulsar planes de transición justa con perspectiva de género que incluyan inversiones públicas en la economía del cuidado, la infraestructura verde, y el acceso de las mujeres a la educación y a empleos relacionados con la CTIM y promueve el empoderamiento de las mujeres en la acción climática. El programa reconoce la importancia del acceso de las mujeres al trabajo decente en sectores estratégicos para la descarbonización, pero también en otros sectores con bajas emisiones, como el sector del cuidado. En las Américas, la CSI aborda la cuestión de la transición justa en el marco de la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA), que incorpora la dimensión política de la sostenibilidad, entendiendo que es esencial abordar las estructuras de poder que han dado lugar a las crisis ambientales actuales, y poniendo énfasis en el papel que desempeña la democracia participativa para gestionar los procesos de transformación.

Fuente: OIT: [Género, igualdad e inclusión para una transición justa en la acción climática: Una guía de políticas](#), 2024.

Chile – Participación amplia y tripartita en la planificación de la transición



La construcción de acuerdos mediante diálogo social es crucial para una transición justa duradera. En Chile, el proceso para elaborar la Estrategia de Transición Socioecológica Justa se ha destacado por su enfoque participativo multiactor. Durante 2024 se planificaron instancias de Participación Ciudadana Temprana en todo el país, incorporando a una diversidad de voces: representantes de comunidades de territorios en transición (por ejemplo, zonas mineras), grupos vulnerables, agrupaciones de mujeres, pueblos indígenas, así como talleres especiales con niñas, niños y adolescentes. Paralelamente, el gobierno conformó un Panel Consultivo de Expertas y Expertos con 40 integrantes del sector público, privado, academia y sociedad civil. Este panel técnico asesora con evidencia y experiencias comparadas, y asegura la presencia de los sindicatos de trabajadores, las empresas, las ONG ambientales y las organizaciones de mujeres en la mesa de diálogo.

Fuente: PNUD: *Transición Socioecológica Justa* | Consejo de Ministros para la Sustentabilidad y el Cambio Climático aprueba paso clave para la creación de estrategia nacional, 2024.

Recomendaciones

Las Directrices de la OIT para una Transición Justa destacan la importancia del diálogo social y el tripartismo para lograr acuerdos que sean sostenibles y equitativos frente al cambio climático. El diálogo social tripartito puede brindar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales una oportunidad para discutir estrategias encaminadas a incorporar la igualdad de género en las respuestas al cambio climático.



- Garantizar la participación efectiva de mujeres en espacios de diálogo social, a través de cuotas o metas de representación de mujeres en mesas tripartitas sobre transición ecológica o comités nacionales de cambio climático con impacto laboral. Establecer indicadores claros sobre participación efectiva de mujeres en el diálogo social, incorporación de compromisos de igualdad de género en los acuerdos y resultados diferenciados de las políticas adoptadas.



- Promover la participación de mujeres en organizaciones sindicales y empresariales en sectores verdes emergentes y desarrollar estrategias para incentivar su acceso a puestos de liderazgo.



- Incluir la igualdad de género como eje transversal del diálogo, especialmente en pactos verdes nacionales y agendas sectoriales claves para la descarbonización.



- Fortalecer la voz de organizaciones de mujeres, incluyendo a las que se ubican en la economía social y solidaria, cooperativas de mujeres, redes de emprendedoras verdes, ambientalistas, feministas, movimientos rurales, indígenas y afrodescendientes.



- Promover la formación en igualdad de género para actores sociales —empleadores, sindicalistas y funcionarios/as—, en especial aplicada a políticas climáticas, abordando estereotipos de género en sectores verdes y difundiendo buenas prácticas en diálogo social inclusivo.



- Impulsar convenios colectivos que integren clima y género e incorporen cláusulas innovadoras, promuevan el empleo de mujeres en sectores verdes, garanticen formación y protección para trabajadoras en transición e incluyan licencias y servicios para facilitar la corresponsabilidad en los cuidados entre hombres y mujeres.



4

Conclusiones y próximos pasos

► Conclusiones y próximos pasos

La evidencia presentada confirma que una transición justa efectiva requiere articular de manera coherente las agendas de clima, medio ambiente, empleo y cuidados con enfoque de género. El amplio trabajo desarrollado por el PNUD y las Directrices de la OIT ofrecen el marco para esa articulación: proponen un enfoque sistémico y multiactor que integre creación de empleos con derechos, protección social y reducción de desigualdades, situando la igualdad de género como principio transversal y el diálogo social como herramienta clave para pactar cambios sostenibles.

En este marco, el cuidado debe entenderse como un derecho y un habilitante de la transición: invertir en servicios y equipamientos de cuidado reduce y redistribuye el trabajo no remunerado —carga que hoy recae de forma desproporcionada en las mujeres y las niñas—, permitiendo una mayor incorporación de las mujeres en el mercado laboral y, simultáneamente, genera empleo de baja huella de carbono en el propio sector del cuidado. Promover y financiar sistemas integrales de cuidado favorece la inserción y permanencia de las mujeres en nuevas ocupaciones verdes y la resiliencia de los hogares frente a los impactos climáticos.

Una transición justa requiere de un marco de políticas macroeconómicas, industriales y sectoriales que tengan por objetivo la descarbonización y al mismo tiempo la igualdad de género. Esto exige revisar prioridades y ajustar los instrumentos de política desde una lógica multisectorial, a fin de abordar la transición climática desde todas las dimensiones del mundo del trabajo y utilizar las herramientas de política para promover la autonomía de las mujeres. Un enfoque de políticas de este tipo no solo traerá beneficios para enfrentar el cambio climático, sino tendrá también una mirada de futuro que mejorará las oportunidades económicas de la región, el desarrollo de las empresas y el bienestar de trabajadores y trabajadoras, al mismo tiempo que contribuirá a la disminución de las desigualdades y la pobreza. Este marco de políticas debe también abordar los desafíos que plantea la transición verde en los ámbitos de la formación profesional y técnica y la protección social.

La gobernanza de esta agenda exige diálogo social tripartito con participación efectiva de mujeres en los espacios donde se definen pactos verdes y agendas sectoriales. Avanzar implica metas de representación y medición de resultados —no solo de participación— para verificar que los acuerdos incorporan compromisos de igualdad de género y que su implementación produce efectos diferenciados positivos en el empleo y la calidad del trabajo de las mujeres.

Asimismo, un enfoque de derechos constituye el resguardo de una transición justa: no discriminación, igualdad de oportunidades y protección frente a la violencia de género y el acoso deben operar como estándar en todos los sectores, con especial atención a los Convenios núms. 100, 111, 156, 183, 189 y 190, así como libertad sindical. En paralelo, la política de desarrollo de competencias debe anticipar la demanda de perfiles técnicos de la economía verde y promover el fin de la segmentación ocupacional que excluye a las mujeres de ocupaciones emergentes.

Una transición justa con enfoque de género requiere de voluntad política, del compromiso de los distintos actores y mecanismos de participación amplios. Los gobiernos deben asumir el desafío de traducir las referencias de género en las CDN y planes climáticos en metas operativas (en ámbitos tales como el empleo de mujeres, formación, y oferta de cuidado en territorios), con presupuesto identificado y mecanismos de seguimiento. Es necesario integrar el cuidado como bien público en la programación de inversiones y en los instrumentos de política fiscal verde y establecer sistemas de información que entreguen datos desagregados por sexo y por territorio sobre el impacto de las medidas climáticas en el empleo y el uso del tiempo.

Las organizaciones de empleadores y trabajadores son cruciales en este proceso, tanto a través de espacios institucionales de diálogo social tripartito, que permitan recoger sus demandas y propuestas, así como a través de las instancias bipartitas y la negociación colectiva.

Asimismo, se necesita fortalecer los espacios de participación y fortalecer la voz de las organizaciones de mujeres y de la sociedad civil en los procesos de diálogo y seguimiento de presupuestos e implementación sectorial; el monitoreo de los indicadores de uso del tiempo y la efectividad de los servicios.

Una transición justa con enfoque de género requiere de una hoja de ruta que incorpore el objetivo de la igualdad de género en los nueve ámbitos de política para la transición justa. Un elemento fundamental para lograr esto es la activa participación de las mujeres —en toda su diversidad— en las instancias de diálogo a todo nivel y en los espacios de decisión. Como medidas de corto plazo, para lograr un impacto efectivo, se recomienda:

- 1) Integrar clima-empleo-cuidado en la arquitectura de las CND. Incluir un capítulo operativo de igualdad de género que establezca metas anuales de participación y empleo de mujeres en proyectos verdes, cobertura de servicios/bonos de cuidado en zonas priorizadas y métricas de reducción del tiempo de cuidado no remunerado; etiquetar y priorizar gasto de cuidado como medida habilitante de mitigación y adaptación.
- 2) Programas de trabajo decente «*care-smart*». Alinear políticas de empleo y protección social con la transición justa: servicios públicos de empleo con rutas de inserción para mujeres, reconocimiento y fortalecimiento de competencias, y medidas de cuidado asociados a formación y colocación; asegurar condiciones de trabajo con enfoque de derechos a lo largo de las cadenas verdes.
- 3) Políticas sectoriales con metas de igualdad de género. En los sectores de energía, transporte, residuos, agro y construcción sostenible, fijar objetivos de contratación y ascenso de mujeres en ocupaciones técnicas, y requerir la disponibilidad de servicios de cuidado vinculados a obras u operaciones, incluyendo soluciones territoriales y horarios compatibles.
- 4) Implementación directa para mujeres. Diseñar proyectos productivos y de emprendimiento verde con componente explícito de cuidados y con acceso a formación y financiamiento; promover cooperativas y empresas sociales lideradas por mujeres en cadenas de valor sostenibles.
- 5) Gobernanza y medición. Instituir mesas tripartitas y multiactor con metas de representación de mujeres, e instalar un sistema de monitoreo de resultados: cobertura de servicios y licencias de cuidado para hombres y mujeres, inserción y permanencia de mujeres en ocupaciones verdes, y ejecución presupuestaria con enfoque de género.

En síntesis, se requiere coherencia de políticas entre CND, empleo e igualdad de género; voluntad política, financiamiento y servicios que hagan posible la participación de las mujeres en la transición justa; formación y derechos para asegurar la creación de trabajo decente para todas las personas; y diálogo social para generar acuerdos y verificar resultados. Con estos elementos, la transversalización de la igualdad de género deja de ser un principio al que se aspira y pasa a convertirse en una estrategia con metas, presupuesto y rendición de cuentas.

► Bibliografía

- Bleeker *et al.* 2021. «Advancing gender equality in environmental migration and disaster, Studies and Perspectives series-ECLAC Subregional Headquarters for the Caribbean, No. 98». https://kmhub.iom.int/sites/default/files/publicaciones/advancing_gender_equality_in_environmental_migration_and_disaster_displacement_in_the_caribbean.pdf.
- Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección – (CIMAD), IPADE y Movimiento STEM. 2020. «Mujeres eligiendo carreras STEM. Reporte de investigación». Marzo de 2020. <https://www.movimientostem.org/wp-content/uploads/2021/01/Mujeres-eligiendo-carreras-STEM-%E2%80%93-MovimientoSTEAM-%E2%80%93-CIMAD.pdf>.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina). 2024. «Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2024: desafíos de la protección social no contributiva para avanzar hacia el desarrollo social inclusivo». 31 de diciembre de 2024. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/80858-panorama-social-america-latina-caribe-2024-desafios-la-proteccion-social>.
- Koening, Marieke, y Samantha Smith. 2022. «Just Transition and Gender. A Review». *Just Transition Centre, ITUC*.
- Latinddad. 2025. «Transiciones justas, feministas y soberanas: Repensando el financiamiento climático en el Sur global». Enero de 2025. <https://latindadd.org/informes/transiciones-justas-feministas-y-soberanas/>.
- Lina Adil *et al.* 2025. «El Índice de Riesgo Climático (IRC)». 12 de febrero de 2025. <https://www.germanwatch.org/en/cr/>.
- McCoshan, Katie. 2020. «Protecting the People and the Forest: Bolsa Verde, Brazil. Case study, OXFAM». 13 de noviembre de 2020. <http://hdl.handle.net/10546/621099>.
- MTT (Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones de Chile). 2024. «Red Movilidad: 1 de cada 10 buses es manejado por una mujer». 17 de junio de 2024. <https://www.mtt.gob.cl/archivos/36611>.
- OIT. 2015. «Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos». Octubre 2015. <https://www.ilo.org/es/publications/directrices-de-politica-para-una-transicion-justa-hacia-economias-y>.
- 2019. «Competencias para un futuro más verde: Desafíos y factores propicios para el logro de una transición justa». <https://www.ilo.org/es/publications/competencias-para-un-futuro-mas-verde-desafios-y-factores-propicios-para-el>.
- 2019a. «Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente. Informe». <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/trabajar-en-un-planeta-mas-caliente-el-impacto-del-estres-termico-en-la>.
- 2021. Resolución y Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, Ginebra.
- 2021a. «Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience». <https://www.ilo.org/publications/extending-social-security-workers-informal-economy-lessons-international>.

- . 2022. «Just transition: An Essential Pathway to Achieving Gender Equality and Social Justice. UNFCCC Submission in Response to Mandate Table 4, D.5, Annex to 3/CP.25». <https://genderclimatetracker.org/resource/23271>.
- . 2022a. «Sectoral Policies for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All, ILO Policy Brief». Agosto de 2022. <https://www.ilo.org/publications/sectoral-policies-just-transition-towards-environmentally-sustainable>.
- . 2022b. «Gender equality, labour and a just transition for all, ILO Policy brief». Agosto de 2022. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Gender-equality-labour-and-a-just/995219182302676>.
- . 2022c. «Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Informe regional complementario para América Latina y el Caribe». <https://www.ilo.org/es/publications/los-cuidados-en-el-trabajo-invertir-en-licencias-y-servicios-de-cuidados>.
- . 2022d. «Licencias y servicios para el cuidado infantil desde la perspectiva del desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer. Nota de la OIT». Diciembre de 2022. <https://www.ilo.org/es/publications/licencias-y-servicios-para-el-cuidado-infantil-desde-la-perspectiva-del>.
- . 2022e. «América Latina y el Caribe: políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. Serie Panorama laboral en América Latina y el Caribe. Nota técnica». <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-politicas/995369865302676>.
- . 2022f. «Guide on gender-responsive procurement for Employment-Intensive Investment Programmes (EIIPs): Creating decent jobs and generating equal labour and business opportunities for women and men». <https://www.ilo.org/publications/guide-gender-responsive-procurement-employment-intensive-investment>.
- . 2023. «La Resolución y las Conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos». 16 de junio de 2023. <https://www.ilo.org/es/resource/ilc/111/resoluci%C3%B3n-relativa-una-transici%C3%B3n-justa-hacia-econom%C3%ADas-y-sociedades>.
- . 2023a. «Lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Conferencia Internacional del Trabajo 111/Informe VI». <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/ilc/111/lograr-una-transici%C3%B3n-justa-hacia-econom%C3%ADas-y-sociedades-ambientalmente>.
- . 2023b. «Social protection for a just transition. ILO Policy brief». Enero de 2023. <https://www.ilo.org/publications/2023-social-protection-just-transition-policy-brief>.
- . 2023c. «The role of active labour market policies for a just transition. ILO Policy brief». Junio de 2023. <https://www.ilo.org/publications/role-active-labour-market-policies-just-transition>.
- . 2024. «The impact of care responsibilities on women's labour force participation (Statistical Brief)». Octubre de 2024. <https://www.ilo.org/publications/impact-care-responsibilities-women%25s-labour-force-participation>.
- . 2024a. «Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026: Protección social universal para la acción climática y una transición justa». 12 de septiembre de 2024. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2024-26-universal-social-protection-climate>.

- , 2024c. «La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales». <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/La-mujer-en-las-empresas-c%C3%B3mo/995358689602676>.
- , 2024d. «Género, igualdad e inclusión para una transición justa en la acción climática - Una guía de políticas». <https://www.ilo.org/es/publications/genero-igualdad-e-inclusion-para-una-transicion-justa-en-la-accion>.
- , 2025. «Panorama Laboral 2024 de América Latina y el Caribe». 12 de febrero de 2025. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2024-de-america-latina-y-el-caribe>.
- , 2025a. «Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género: desafíos y avances en Iberoamérica». Marzo de 2025. <https://www.ilo.org/es/publications/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-con-perspectiva-de-genero-iberoamerica>.
- OIT y CEPAL. 2025. «Economía del Cuidado y Trabajo Decente: escenarios y recomendaciones para América Latina y el Caribe». 12 de agosto de 2025. <https://www.ilo.org/es/publications/economia-del-cuidado-y-trabajo-decente-escenarios-y-recomendaciones-para-america-latina-y-el-caribe>.
- OIT y OMS. 2022. «Cuidar a los que cuidan: guía para la elaboración y ejecución de programas de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores de la salud». <https://www.ilo.org/es/publications/cuidar-los-que-cuidan-gu%C3%ADa-para-la-elaboraci%C3%B3n-y-ejecuci%C3%B3n-de-programas-de>.
- OIT, Comisión Europea, Dirección General de Asociaciones Internacionales y María Elena Valenzuela. 2023. «Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina, Programa EUROCLIMA+». 8 de marzo de 2023. <https://www.ilo.org/es/publications/empleos-verdes-una-oportunidad-para-las-mujeres-en-america-latina>.
- Olivera, M. *et al.* 2021. «La dimensión de género en el gran impulso para la sostenibilidad en el Brasil: las mujeres en el contexto de la transformación social y ecológica de la economía brasileña, Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/197; LC/BRS/TS.2021/1), CEPAL». 27 de diciembre de 2021. <https://hdl.handle.net/11362/47628>.
- OMM. 2023. «Estado del clima en América Latina y el Caribe 2022». 5 de julio de 2023. <https://wmo.int/publication-series/state-of-climate-latin-america-and-caribbean-2022>.
- , 2023, 2025. «Estado del clima en América Latina y el Caribe 2022 y Estado del clima en América Latina y el Caribe 2024». <https://library.wmo.int/idurl/4/68895>; <https://library.wmo.int/idurl/4/69463>.
- ONU Mujeres. 2022. «Mujeres quilombolas de Brasil protagonizan acciones para poner fin al cambio climático, lograr la igualdad de género y garantizar un futuro sostenible». 21 de abril de 2022. https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/04/mujeres-quilombolas-de-brasil-protagonizan-acciones-para-poner-fin-al-cambio-climatico-lograr-la-igualdad-de-genero-y-garantizar-un-futuro-sostenible?utm_source=chatgpt.com.
- , 2023. «The climate-care nexus: addressing the linkages between climate change and women's and girls' unpaid care, domestic and communal work (Working paper)». Noviembre de 2023. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-11/working-paper-the-climate-care-nexus-en.pdf>.
- OXFAM. 2022. «Caring in a Changing Climate: Centering Care Work In Climate Action». https://webassets.oxfamamerica.org/media/documents/cc_and_care_final_updates_for_pub.pdf.

- PNUD. 2020. «Costa Rica lanza programa financiero para mujeres que protegen los recursos naturales». 22 de mayo de 2020. <https://www.undp.org/es/costa-rica/comunicados-de-prensa/costa-rica-lanza-programa-financiero-para-mujeres-que-protegen-los-recursos-naturales#:~:text=La%20iniciativa%2C%20liderada%20por%20el,ODS>.
- . 2023. «El diccionario climático: una guía práctica para el cambio climático» (Blog). 13 de febrero de 2023.
- . 2024. «Transición Socioecológica Justa | Consejo de Ministros para la Sustentabilidad y el Cambio Climático aprueba paso clave para la creación de estrategia nacional». 2 de febrero de 2024. <https://www.undp.org/es/chile/noticias/transicion-socioecologica-justa-consejo-de-ministros-para-la-sustentabilidad-y-el-cambio-climatico-aprueba-paso-clave-para-la-creacion#:~:text=Paralelamente%2C%20se%20conformar%C3%A1%20un%20Panel,partir%20de%20ello%2>.
- Podestá, Andrea. 2024. «El gasto público vinculado con el cambio climático en América Latina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2024/113), CEPAL». <https://www.cepal.org/es/publicaciones/81149-gasto-publico-vinculado-cambio-climatico-america-latina>.
- PROEZA. 2021. «Plan de Género PROEZA actualizado y ampliado». <https://proeza.vep.gov.py/genero>.
- Radovic Sendra, Darinka, Irigoin Gabriela Zúñiga, Catalina Torrent Maluje, Salomé Martínez Salazar, Sergio Celis Guzmán, y Ziomara Gerdtzen Hakim. 2024. «A siete años de una política de acción afirmativa para el ingreso de mujeres a Ingeniería: impacto en trayectorias académicas e inclusión en la cultura. Pensamiento Educativo». *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana* 61 (1). <https://doi.org/10.7764/PEL.61.1.2024.1>.
- Saget *et al.* 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». 29 de julio de 2020. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/El-empleo-en-un-futuro-de/995335392102676>.
- Sakamoto, Akiko, y Johnny Sung. 2018. «Skills and the future of work: strategies for inclusive growth in Asia and the Pacific. ILO Regional Office for Asia and the Pacific». <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/book/Skills-and-the-future-of-work/995218717402676>.
- Sanz-Barbero, Belén, Cristina Linares, Carmen Vives-Cases, José Luis González, Juan José López-Ossorio y Julio Díaz. 2018. «Heat wave and the risk of intimate partner violence. Science of the total environment. Volume 644». Diciembre de 2018. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2018.06.368>.
- Schwarzer, Helmut, Clara van Panhuys y K. Diekmann. 2016. «Protecting people and the environment : lessons learnt from Brazil's Bolsa Verde, China, Costa Rica, Ecuador, Mexico, South Africa and 56 other experiences. ILO Extension of Social Security Working Paper No. 54». <https://www.ilo.org/publications/protecting-people-and-environment-lessons-learnt-brazils-bolsa-verde-china>.
- Semilla de Sol, ENERGIA y UICN. 2015. «Experiencia de inclusión de género en la implementación de la microcentral hidroeléctrica comunitaria Batzchocolá, Nebaj, Quiché, Guatemala». https://energia.org/assets/2015/12/Semilla-de-Sol_ESP.pdf.

UNDRR. 2024, 2021. «Informe de Evaluación Regional sobre el Riesgo de Desastres para América Latina y el Caribe (RAR24 y RAR21), Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres». <https://www.undrr.org/es/publication/rar24>.

----- . 2024. «Informe de Evaluación Regional sobre el Riesgo de Desastres para América Latina y el Caribe (RAR24), Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres». <https://www.undrr.org/es/publication/rar24>.

----- . 2021. «Informe de evaluación regional sobre el riesgo e desastres en América Latina y el Caribe (RAR 2021), Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNDRR)». <https://www.undrr.org/es/publication/undrr-roamc-informe-de-evaluacion-regional-sobre-el-riesgo-de-desastres-en-america>.





Organización
Internacional
del Trabajo

