



# JÓVENES Y HABILIDADES VERDES

PREPARÁNDOSE  
PARA UN FUTURO  
SOSTENIBLE

Agosto 2022



# ÍNDICE

## RESUMEN EJECUTIVO 1

Conclusiones principales 2

Recomendaciones 4

## INTRODUCCIÓN 5

## CONTEXTO 8

Empleos verdes 9

Habilidades verdes 11

Planteamientos transformadores para la igualdad de género 12

## MÉTODOS 13

Preguntas de investigación 14

Encuesta *online* 14

Consulta a los jóvenes 16

Limitaciones 16

Ética y protección 16

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA GLOBAL 17

Percepciones y exposición a la crisis climática 18

Prioridades para hacer frente al cambio climático y medidas adoptadas a causa del impacto del cambio climático 18

Preparación para las economías verdes 22

Percepción de cómo el empleo actual de los jóvenes es capaz de abordar el cambio climático 26

Los empleos verdes como una opción profesional viable 28

## RECOMENDACIONES 32

## REFERENCIAS 35

## AGRADECIMIENTOS 37

## LISTA DE TABLAS

**Tabla 1:** Nivel de competencia en las habilidades identificadas como importantes 24

**Tabla 2:** Dónde han aprendido las competencias verdes 25

**Tabla 3:** Percepción de la disponibilidad de puestos de trabajo por grupo de edad y sexo 29

## LISTA DE FIGURAS

**Figura 1:** Número relativo de respuestas por país 15

**Figura 2:** Características demográficas de la muestra 15

**Figura 3:** Preocupación de los encuestados por la crisis climática y la degradación del medioambiente 18

**Figura 4:** Prioridades para abordar la crisis climática y proteger el medioambiente 19

**Figura 5:** Acciones emprendidas como resultado de la crisis climática 20

**Figura 6:** Nivel de conocimiento sobre la economía verde 22

**Figura 7:** Las principales habilidades necesarias para hacer frente al impacto de la crisis climática 23

**Figura 8:** Percepción de cómo su educación había preparado a los encuestados para afrontar los retos del cambio climático 26

**Figura 9:** Trabajo e ingresos declarados por los encuestados 27

**Figura 10:** Razones por las que el trabajo de los encuestados aborda la crisis climática 28

**Figura 11:** Barreras para conseguir un empleo o trabajo verde 30

**Figura 12:** Acciones para ayudar a las personas jóvenes a conseguir empleos y trabajos verdes 31

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

**COP** Conferencia de las Partes

**ILO** Organización Internacional del Trabajo

**LGBTIQ+** Lesbiana, gay, bisexual, trans, intersexual y queer

**STEM** Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

**EFTP** Educación y formación técnica y profesional

**ONU Mujeres** Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer

# RESUMEN EJECUTIVO

El cambio climático y la degradación medioambiental son cuestiones de género, intergeneracionales y de justicia social y económica. Las personas jóvenes de hoy en día son las que más tiempo tendrán que convivir con los impactos, cada vez más graves, de la crisis climática y están cada vez más preocupadas por las repercusiones en sus vidas y en su futuro.

El imperativo de que todos los países hagan la transición de una economía dominada por los combustibles fósiles a una economía verde es claro y urgente. Las personas jóvenes están en la antesala de la incorporación al mercado laboral mientras esta transición se pone en marcha. Por lo tanto, es un momento importante para comprender sus perspectivas sobre la emergente economía verde.

Teniendo esto en cuenta, Plan International llevó a cabo una encuesta *online* para comprender mejor si las personas jóvenes se sienten preparadas para participar en los sectores emergentes y cambiantes, y sus perspectivas sobre las oportunidades y los obstáculos para su participación. También se exploró si las personas jóvenes se sienten preparadas para impulsar los cambios transformadores necesarios en las economías y las sociedades para hacer frente a la crisis climática. Al reconocer la oportunidad que ofrece la “transición justa” para avanzar en la igualdad de género, el estudio se centra especialmente en cómo difieren las percepciones y experiencias según el género.

## ENCUESTA GLOBAL *ONLINE*



**2,229** PARTICIPARON PERSONAS JÓVENES Y ADOLESCENTES

LOS PARTICIPANTES PROCEDÍAN DE **53 PAÍSES**

**61%** ERAN NIÑAS Y MUJERES JÓVENES

LAS PERSONAS PARTICIPANTES TENÍAN ENTRE **15 Y 30 ANS**

Una niña riega su árbol adoptado en su escuela en Kenia.

©Plan International



## CONCLUSIONES PRINCIPALES



Las personas jóvenes están experimentando niveles extremadamente altos de exposición al cambio climático y la gran mayoría está preocupada por sus impactos.

**94%** de las personas jóvenes encuestadas han estado **expuestas directamente** al cambio climático, sobre todo a través de cambios en las temperaturas, los regímenes de lluvias o las estaciones.

**95%** 95 % de las personas encuestadas afirma estar **preocupado por los efectos del cambio climático** y la degradación del medioambiente.



Más de un tercio de los encuestados identificó la educación como una prioridad para hacer frente al cambio climático. En algunas regiones, casi la mitad de las personas jóvenes encuestadas dieron prioridad a la justicia social y de género en la respuesta a la crisis climática.

**54%** de todos los encuestados afirmó que **la promoción de las energías limpias, renovables y con bajas emisiones de carbono era la principal prioridad** para hacer frente al cambio climático y proteger el medioambiente. Garantizar una educación de calidad, inclusiva y accesible fue la tercera medida más seleccionada, priorizada.

**36%** de la población adolescente y joven encuestada.



Las personas encuestadas priorizaron una serie de habilidades que consideraban que debían tener los jóvenes para afrontar los retos del cambio climático. Sin embargo, menos del 30 % dijo sentirse competente en las habilidades que priorizaron. Las mujeres jóvenes se sentían menos competentes que los hombres jóvenes en las habilidades consideradas como más importantes.

Las habilidades más priorizadas fueron una mezcla de capacidades consideradas específicas para los requisitos de los empleos verdes y de habilidades “genéricas”. Mientras que las “capacidades transformadoras” fueron menos priorizadas en general, **el activismo y la acción colectiva** fueron seleccionados por más de un tercio de las personas encuestadas.

**25%** de las mujeres jóvenes afirmaron sentirse competentes en las habilidades que destacaron, en comparación con el 35 % de los hombres jóvenes.



Solo una de cada tres personas encuestadas declaró que su educación les había preparado completamente para afrontar los impactos del cambio climático.

Las mujeres jóvenes se sentían menos preparadas para participar en la economía verde que los hombres jóvenes, ya que solo una cuarta parte consideraba que su educación las había preparado para el trabajo que aborda los impactos del cambio climático, en comparación con más de un tercio de los hombres jóvenes. Estos resultados se produjeron a pesar de los niveles relativamente altos de educación de las personas jóvenes encuestadas.



Las personas jóvenes que habían recibido educación y formación técnica y profesional (EFTP) además de haber asistido a la escuela o la educación superior se sentían más preparadas para participar en la economía verde que las que no tenían experiencia en EFTP.

**25%** de los encuestados con esta combinación de educación dijeron sentirse completamente preparados, en comparación con el 22 % que solo tenían educación escolar o superior. Los jóvenes con experiencia tanto en la TVET como en la educación escolar o superior también eran más propensos a haber solicitado puestos de trabajo que abordan el cambio climático y a informar de que su trabajo contribuye a abordar la crisis climática.



**A pesar de su preocupación por las repercusiones de la crisis climática, solo una minoría de jóvenes parece considerar sus opciones laborales y profesionales como una forma de actuar en respuesta a estas preocupaciones.**

**81%** de los jóvenes ha emprendido algún tipo de acción directa para hacer frente a la crisis climática, esta ha consistido predominantemente en actividades de concienciación y campañas.

**<10%** declaró “solicitar o tener un trabajo que aborda el cambio climático” como una actividad que han realizado en respuesta al cambio climático.

**25%** dijo que consideraba que la medida en que su trabajo contribuye a abordar el cambio climático era el principal factor que influía en su trayectoria profesional.



**A pesar de no dar prioridad al cambio climático en su elección de carrera profesional, casi la mitad de los jóvenes que trabajan creen que su trabajo sí contribuye a abordar los retos de la crisis climática.**

Lo más habitual es que las personas encuestadas que creen que su trabajo ayuda a abordar el cambio climático consideren que contribuye directamente a la adaptación al cambio climático, o que ayuda a la conservación del medioambiente y la biodiversidad.



**En general, las personas encuestadas tenían niveles moderados de conocimiento de las oportunidades de la economía verde a las que tenían acceso. Las mujeres jóvenes eran menos propensas a decir que eran conscientes de las oportunidades accesibles que los hombres jóvenes.**

**60%** de las personas encuestadas conocía las oportunidades de empleos verdes,.

**... 42%** declaró que estas oportunidades estaban disponibles en su área local.



**Las principales barreras identificadas para acceder a empleos o trabajos verdes fueron la falta de capital inicial y de habilidades.**

**El aumento de la formación y la educación sobre las habilidades verdes y el cambio climático, así como el incremento de las oportunidades en la economía verde, fueron considerados como prioridades para la acción futura.**

Las mujeres jóvenes señalan en mayor medida la falta de habilidades como una barrera principal, mientras que los hombres jóvenes suelen identificar el requisito de capital inicial como el principal obstáculo para su acceso a las oportunidades en la economía verde.

Los niños se preparan para plantar árboles jóvenes (Indonesia)

© Plan International



## RECOMENDACIONES

### PROMOVER, APOYAR Y REFORZAR LA EDUCACIÓN PARA UNA TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA QUE SEA INCLUSIVA Y TRANSFORMADORA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

- Adoptar un enfoque interdisciplinar para la educación sobre el cambio climático que apoye el desarrollo de habilidades.
- Adoptar un enfoque de género transformador en la educación y en la reforma de los planes de estudio.
- Garantizar la igualdad de acceso a la educación sobre el cambio climático y la economía verde.
- Proporcionar una formación continua al profesorado que les apoye en el desarrollo de las habilidades y los conocimientos de la juventud sobre el cambio climático y la economía verde.
- Promover en las escuelas un aprendizaje orientado a la acción que apoye los comportamientos proambientales.

### DEL APRENDIZAJE AL MERCADO DE TRABAJO: APOYAR LAS VÍAS DE ACCESO A LOS EMPLEOS VERDES

- Considerar el desarrollo sostenible, los principios de la economía verde y el desarrollo de habilidades verdes en todos los sistemas educativos y en los servicios de desarrollo empresarial.
- Promover servicios de empleo en los sectores verdes.
- Proporcionar a las personas jóvenes orientación profesional sobre las vías de acceso a los empleos verdes y las oportunidades de formación.
- Proporcionar un plan de estudios de EFTP que sea holístico e incluya formación sobre el clima y el medioambiente y en habilidades verdes.

### APOYAR LAS OPORTUNIDADES INCLUSIVAS PARA QUE LAS PERSONAS JÓVENES ACCEDAN A LOS EMPLEOS VERDES Y DESARROLLEN HABILIDADES VERDES EN EL LUGAR DE TRABAJO.

- Proporcionar y financiar en su totalidad prácticas remuneradas, oportunidades de formación y aprendizaje en empleos verdes e iniciativas medioambientales y climáticas.
- Garantizar que todas las personas jóvenes tengan el mismo acceso a las oportunidades de empleos verdes.
- Aumentar el acceso de las personas jóvenes a financiación para la creación de empresas de economía verde.
- Proporcionar formación en el ámbito laboral sobre habilidades verdes y sostenibilidad medioambiental a las personas jóvenes que ya están empleadas.

### GARANTIZAR QUE LAS POLÍTICAS, LAS ESTRATEGIAS Y LA FINANCIACIÓN PROMUEVAN UNA TRANSICIÓN JUSTA HACIA UNA ECONOMÍA VERDE.

- Garantizar que las políticas y estrategias climáticas y medioambientales incluyan acciones a todos los niveles, que apoyen una transición ecológica justa.
- Los gobiernos, las empresas y otros empleadores deben trabajar juntos para garantizar una transición justa hacia una economía verde.
- Apoyar a las mujeres jóvenes para que accedan al trabajo en la economía verde, lo que requiere reducir y redistribuir la carga de cuidado y trabajo doméstico no remunerado, muchas veces desproporcionada, de las niñas y las mujeres.



*Nasara puede producir de tres a cuatro bolsas de coles una vez al mes.*  
©Plan International



# INTRODUCCIÓN



**El cambio climático y la degradación medioambiental son cuestiones de género, intergeneracionales y de justicia social y económica. Presentan riesgos desproporcionados para las comunidades que menos han contribuido a sus causas, suponen una amenaza para las generaciones futuras y socavan los derechos de la infancia y la igualdad de las niñas. Las personas jóvenes son las que más tiempo tendrán que convivir con los impactos, cada vez más graves, de la crisis climática y están cada vez más preocupadas por las repercusiones en sus vidas y en su futuro.<sup>1</sup>**

Las personas jóvenes también están en la antesala de la incorporación al mercado laboral en un momento de transición económica, impulsada por el reto de la crisis climática. El imperativo de que todos los países hagan la transición de una economía dominada por los combustibles fósiles a una “economía verde” es claro y urgente. Si se gestiona de manera correcta, esta transición puede hacer frente a la crisis climática, proteger el medioambiente y hacer avanzar la igualdad de género y la equidad intergeneracional, todo ello mientras se crean millones de puestos de trabajo. En otras palabras, es fundamental que los cambios económicos en curso promuevan no solo una transición “verde” sino también una transición “justa”. Una transición justa hacia una economía verde no puede lograrse sin una transformación de las estructuras subyacentes de la desigualdad, incluidas las normas sociales y de género discriminatorias.<sup>2</sup>

Para apoyar, acompañar y aprender de las personas jóvenes ante los inmensos retos climáticos y los cambios económicos a los que ya deben enfrentarse, y los que están por venir, es vital comprender sus opiniones y experiencias sobre los temas asociados a la “economía verde”. Es un momento importante para comprender si las personas jóvenes consideran que han sido preparadas adecuadamente para participar en los sectores emergentes y cambiantes, qué puestos de trabajo existen para ellas y qué más hay que hacer para dotarles de las habilidades necesarias para liderar y apoyar una transición justa hacia una economía verde.



Hasta la fecha ha habido pocos estudios globales que se centren directamente en las opiniones de la juventud sobre las competencias verdes y aún menos que adopten un enfoque de género. Este informe busca solventar esta carencia. En concreto, el estudio pretende:

- Explorar si las personas jóvenes se sienten adecuadamente preparadas para participar en la economía verde.
- Comprender los tipos de habilidades que las propias personas jóvenes priorizan para participar en la economía verde, y si las oportunidades de empleo o trabajo verde se perciben como opciones profesionales accesibles y viables.
- Indagar sobre las barreras de acceso a las oportunidades de la economía verde y pedir recomendaciones sobre la mejor manera de superarlas.
- Comprender cómo el género y otras características demográficas conforman las percepciones y experiencias de las personas jóvenes.

El informe se basa en una encuesta realizada a más de 2.200 jóvenes de más de 50 países. Se basa en los resultados de una encuesta previa realizada por Plan International en 2021 que se centró en las opiniones de las personas jóvenes sobre la educación en materia de crisis climática y su participación en los procesos de política climática.<sup>3</sup>

Basándose en investigaciones y reflexiones recientes sobre las habilidades verdes,<sup>4</sup> este informe adopta una comprensión amplia de las habilidades que necesitan las personas jóvenes no solo para desarrollarse en los empleos verdes, sino también para impulsar cambios transformadores en las economías y las sociedades. El estudio se centra especialmente en cómo difieren las percepciones y experiencias según el género. Hace recomendaciones específicas sobre cómo formar mejor a las personas jóvenes con las habilidades y el conocimiento para navegar por la transición justa hacia una economía verde, y demuestra cómo los esfuerzos más amplios para apoyar a la juventud para la transición a la economía verde pueden ser transformadores para la igualdad de género.

1. Plan International (2021). Reimaginar la educación climática y el liderazgo de los jóvenes. <https://plan-international.org/publications/reimagining-climate-education-and-youth-leadership/>  
2. Kwauk, C. & Casey, O. (2021). Una nueva agenda de aprendizaje verde: Planteamientos de la educación de calidad para la acción climática. <https://www.brookings.edu/research/a-new-green-learning-agenda-approaches-to-quality-education-for-climate-action/>  
3. Plan International (2021). Reimaginar la educación climática y el liderazgo de los jóvenes. <https://plan-international.org/publications/reimagining-climate-education-and-youth-leadership/>  
4. Kwauk, C. & Casey O. (2021). Una nueva agenda de aprendizaje verde: Planteamientos de la educación de calidad para la acción climática. <https://www.brookings.edu/research/a-new-green-learning-agenda-approaches-to-quality-education-for-climate-action/>



## En este informe se utilizan las siguientes definiciones

**Empleo verde:** empleo decente que contribuye a preservar o restaurar el medioambiente, ya sea en sectores tradicionales como la manufactura y la construcción, o en sectores verdes nuevos y emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. Los empleos verdes deben contribuir al bienestar de las generaciones presentes y futuras, defender los derechos humanos y apoyar la regeneración del mundo natural.<sup>6</sup>

**Habilidades verdes:** las capacidades específicas, genéricas y transformadoras necesarias para construir una sociedad humana social, económica y ambientalmente justa que cuide el mundo humano y no humano y reduzca el impacto de la actividad humana sobre otras especies. Las *capacidades específicas* son las necesarias para prosperar en los empleos verdes. Las *capacidades genéricas* son las “habilidades para la vida” o “socioemocionales” transversales. Las *capacidades transformadoras* son las necesarias para modificar y cambiar tanto los comportamientos individuales como los factores estructurales que agravan la crisis climática.<sup>7</sup>

**Economía verde:** una economía baja en carbono, eficiente en recursos y socialmente inclusiva.<sup>8</sup>

**Transición justa:** el proceso de ecologización de la economía de una manera bien gestionada “que sea lo más justa e inclusiva posible para todos los interesados, creando oportunidades de trabajo decente y sin dejar a nadie atrás. [...]La ecologización de las economías puede mejorar nuestra capacidad de gestionar los recursos naturales de forma sostenible, aumentar la eficiencia energética y reducir los residuos, al tiempo que promueve la justicia social y aborda la pobreza, la desigualdad y las diferencias de género”.<sup>9, 10</sup>



Una joven de 15 años y su hermano recolectan fruta del bosque en Camboya.

©Plan International

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). ¿Qué es un empleo verde? 13 de abril. [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS\\_220248/lang--en/index.htm#:~:text=Green%20jobs%20are%20decent%20jobs,energy%20and%20raw%20materials%20efficiency](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang--en/index.htm#:~:text=Green%20jobs%20are%20decent%20jobs,energy%20and%20raw%20materials%20efficiency)
- Rathzel, N. & Uzzell, D. (2011). Los sindicatos y el cambio climático: El dilema entre empleo y medioambiente. *Global Environmental Change*, 21(4). <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>
- Kwauk, C. & Casey O. (2021) Una nueva agenda de aprendizaje verde: Planteamientos de la educación de calidad para la acción climática <https://www.brookings.edu/research/a-new-green-learning-agenda-approaches-to-quality-education-for-climate-action/>
- Economía verde PNUMA - Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente <https://www.unep.org/explore-topics/green-economy>
- IFAD. (2020). Empleos verdes para jóvenes: ¿Qué funciona y qué falta? [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS\\_824102/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_824102/lang--en/index.htm)
- Declaración de Transición Justa, acordada en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26) 2021 <https://ukcop26.org/supporting-the-conditions-for-a-just-transition-internationally/>



# CONTEXTO



*Una mujer joven tiende a sus cultivos en Papúa Nueva Guinea.*

©Plan International



**Para evitar un cambio climático catastrófico y limitar el calentamiento global a 1,5 °C, los sistemas económicos deben transformarse para ser libres de carbono y ambientalmente sostenibles. Sin embargo, los enormes cambios que exige el abandono de una economía basada en los combustibles fósiles presentan muchas oportunidades, entre ellas las de avanzar en la igualdad de género y la equidad intergeneracional. Garantizar que estas oportunidades se hagan realidad exige que las niñas y las jóvenes tengan habilidades y conocimientos específicos, genéricos y transformadores para navegar por la transición y tengan las mismas oportunidades de participar en la economía verde. También exige que se desarticulen y desmantelen las normas sociales y de género discriminatorias que sustentan todas las formas de desigualdad.**

Los movimientos juveniles mundiales, como Fridays for Future<sup>11</sup> y las acciones colectivas internacionales organizadas por y para los jóvenes, como Mock COP<sup>12</sup> demuestran que los jóvenes no solo reclaman acciones más ambiciosas para mitigar la crisis climática y adaptarse a ella, sino que también exigen planteamientos más equitativos, justos e inclusivos para hacerlo. Esto incluye demandas de igualdad de género y racial, de representación en los espacios de toma de decisiones y del derecho a un planeta habitable y a un futuro sostenible. Para las personas jóvenes, la necesidad de transición hacia una economía verde es inseparable de la necesidad de transición hacia una sociedad más justa y equitativa.<sup>13</sup>

## EMPLEOS VERDES

Inherente a la transición hacia una economía verde está la creación de nuevos empleos y la transformación de los existentes en “empleos verdes”. Estos incluyen empleos en industrias tradicionales que se encuentran en transformación para ser más ecológicas, como la manufactura y la construcción, y empleos en sectores verdes emergentes como la energía renovable y la agricultura climáticamente inteligente, que están aumentando en número. Es importante que los empleos verdes sean decentes, es decir, que proporcionen a las personas un trabajo que no solo mantenga su sustento a través de unos ingresos justos, sino que también ofrezca seguridad en el lugar de trabajo, protección social, garantice los derechos de los trabajadores y oportunidades de desarrollo personal e integración social.<sup>15</sup>

Para que la transición a una economía verde transforme las estructuras de desigualdad subyacentes, la creación de empleos verdes debe empoderar a los grupos históricamente marginados mediante el acceso a derechos, sistemas de protección e igualdad de oportunidades.<sup>16</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (ILO) prevé cuatro tipos de cambios en el mercado laboral como parte de la transición a una economía verde:

01

**LA CREACIÓN DE EMPLEO MEDIANTE LA INTRODUCCIÓN DE NUEVOS “SECTORES VERDES” Y LA ADICIÓN DE FUNCIONES VERDES A LOS SECTORES EXISTENTES**

02

**LA REDUCCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN SECTORES ASOCIADOS A LA “ECONOMÍA MARRÓN”, COMO LA INDUSTRIA DE LOS COMBUSTIBLES FÓSILES**

03

**LA SUSTITUCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A MEDIDA QUE SE ELIMINAN LOS ROLES ANTERIORES Y SE REEMPLAZAN POR OTROS MÁS VERDES**

04

**LA TRANSFORMACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO YA QUE LOS ROLES EXISTENTES SUFREN CAMBIOS RÁPIDOS Y SIGNIFICATIVOS PARA ADAPTARSE A ESTE NUEVO PARADIGMA ECONÓMICO.<sup>17</sup>**

11. Véase <https://fridaysforfuture.org/>

12. Véase <https://www.mockcop.org/>

13. Véanse las secciones de justicia climática y medios de vida resistentes al clima de Nuestro Tratado en <https://www.mockcop.org/treaty/>

14. Véase [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/events-training/WCMS\\_625838/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/events-training/WCMS_625838/lang--en/index.htm)

15. Organización Internacional del Trabajo. Empleo decente <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

16. Organización Internacional del Trabajo. Empleo decente <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

17. Nebuloni, V & Van der Ree, K. (2021). Empleo y futuro verde para los jóvenes. Organización Internacional del Trabajo. 2. [https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS\\_790107/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_790107/lang--en/index.htm)

Aunque está garantizado que se producirán cambios en el mercado laboral, no está claro cuántos empleos verdes habrá en un futuro próximo, ni qué significarán estos cambios para las perspectivas de empleo de las personas jóvenes. Las previsiones actuales sugieren que para 2030 se crearán 24 millones de empleos en todo el mundo gracias a las innovaciones en la producción y el uso de la energía;<sup>18</sup> 60 millones de empleos verdes gracias a los cambios en el sector agrícola;<sup>19</sup> 33 millones de empleos verdes solo en cinco países de Asia-Pacífico;<sup>20</sup> y que los empleos en el sector de las energías renovables casi se triplicarán para 2050, llegando a casi 29 millones.<sup>21</sup>

Sin embargo, cualquier crecimiento del nuevo empleo verde se ve atenuado por la previsión de que entre el 20 % y el 40 % de los puestos de trabajo que ocupan las personas jóvenes hoy en día pueden perderse en los próximos años a causa de la automatización,<sup>22</sup> junto con la previsión de que unos 6 millones de puestos de trabajo en el sector de la electricidad a base de carbón, la extracción de petróleo y otros sectores pueden desaparecer en 2030.<sup>23</sup> Además, se calcula que se necesitarán 600 millones de nuevos puestos de trabajo en los próximos diez años para emplear a una población juvenil cada vez más numerosa, una cifra que supera con creces las previsiones actuales sobre el número total de puestos de trabajo creados en el mismo período.<sup>24</sup> En conjunto, estas previsiones dibujan un panorama complejo y muestran que las personas jóvenes se están incorporando a la fuerza laboral en un momento de turbulencia y agitación.

Encuestas anteriores han demostrado que las personas jóvenes aspiran a tener un empleo verde. Por ejemplo, la mayoría de las personas jóvenes encuestadas en Asia, Europa y Estados Unidos esperaban encontrar un trabajo ecológico en los próximos diez años,<sup>25</sup> mientras que una encuesta realizada a 1.000 jóvenes de entre 18 y 34 años en el Reino Unido reveló que, cada vez más, los jóvenes quieren empleos decentes que también sean sostenibles y respetuosos con el medioambiente.<sup>26</sup> Las encuestas también sugieren

que muchas personas jóvenes están eligiendo las empresas con las que quieren trabajar y a las que apoyan basándose en el grado en que la ética y las prácticas de la organización son respetuosas con el medioambiente.<sup>27</sup> Sin embargo, hay pocas encuestas que destaquen las diferencias de género en cuanto a las aspiraciones y las oportunidades de empleo verde, a pesar de que el avance de la igualdad de género es crucial para la transición justa.

Las encuestas también sugieren que la confianza de las personas jóvenes en encontrar empleos verdes varía considerablemente. Mientras que algunas personas se sienten seguras de poder encontrar el trabajo que desean,<sup>28</sup> otras están preocupadas por sus perspectivas laborales debido al empeoramiento de las condiciones económicas en el lugar donde viven y a la sensación de que carecen de las habilidades necesarias para competir por los puestos de trabajo deseables.<sup>29,30</sup> Las encuestas han revelado que muchos jóvenes sienten que sus aspiraciones laborales no se ajustan a los puestos de trabajo disponibles<sup>31</sup> y que tienen más dificultades para acceder a oportunidades de trabajo decente que las generaciones anteriores.<sup>32</sup> En una encuesta, el 70 % de los jóvenes creía que las carreras relacionadas con la transición ecológica aumentarán en la próxima década, pero el 50 % no se sentía actualmente cualificado para los empleos verdes.<sup>33</sup>

Cuando se les pregunta cómo se sienten de preparadas para entrar en el mercado laboral, muchas personas jóvenes afirman sentirse poco preparadas y sin apoyo para competir por buenos puestos de trabajo. En una encuesta realizada a más de 40.000 jóvenes de 150 países, estos informaron de que los programas de habilitación y formación que se les ofrecen no se corresponden con los puestos de trabajo disponibles.<sup>34</sup> Las personas jóvenes también sienten que su escolarización formal no les ha preparado para los trabajos que desean. Afirman no poder encontrar oportunidades para adquirir las habilidades que necesitan y carecen tanto de los recursos financieros como de la experiencia necesaria para avanzar en la fuerza laboral.<sup>35, 36</sup>

18. Organización Internacional del Trabajo. (2018). Perspectivas sociales del empleo en el mundo 2018: Ecología con empleo. 37. <https://www.climateaction4jobs.org/portfolio-item/world-employment-and-social-outlook-2018-greening-with-jobs/#:~:text=This%20edition%20examines%20environmental%20sustainability,markets%20and%20quantifies%20sectoral%20shifts>

19. IFAD. (2020). Empleos verdes para jóvenes: ¿Qué funciona y qué falta? 27 de octubre. <https://www.ifad.org/en/web/latest/-/story/green-jobs-for-youth-what-works-and-what-s-missing->

20. Accenture. (2021). El terremoto de la juventud se une a la economía verde: Por qué las empresas deben preocuparse. 8. <https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy>

21. IRENA. (2019). Energías renovables: Una perspectiva de género. <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective#:~:text=Renewable%20energy%20employs%20about%2032,lower%20than%20in%20administrative%20jobs>

22. UNICEF. (2020). Un tercio de los jóvenes encuestados a nivel mundial por UNICEF afirman que su educación no les prepara con las habilidades necesarias para conseguir un empleo. 10 de marzo de 2020. <https://www.unicef.org/press-releases/third-youth-surveyed-globally-unicef-say-their-education-not-preparing-them-skills>

23. Lazer, L. (2021). Una transición justa hacia un mundo con cero emisiones de carbono es posible. He aquí cómo. Instituto de Recursos Mundiales. 6 de abril. <https://www.wri.org/insights/just-transition-zero-carbon-world-possible-heres-how>

24. Soluciones para el empleo joven. (2018). Hacia soluciones de empleo para la juventud en movimiento. 3. <https://www.s4ye.org/node/2861>

25. Accenture. (2021). El terremoto de la juventud se une a la economía verde: Por qué las empresas deben preocuparse. <https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy>

26. Largue, P. (2020). El Día de la Deuda Ecológica ve a los jóvenes exigir empleos verdes. Power Engineering International. 22 de agosto. <https://www.powerengineeringint.com/emissions-environment/earth-overshoot-day-sees-youth-demanding-green-jobs/>

27. Deloitte. (2021). Una llamada a la responsabilidad y a la acción: The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-millennial-survey-2021.pdf>

28. Accenture. (2021). Youthquake meets green economy: Por qué las empresas deben preocuparse. <https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy>

29. Plan International. (2014). Habilidades verdes para jóvenes rurales del sudeste asiático. <https://plan-international.org/publications/green-skills-for-rural-youth-in-south-east-asia/>

30. Albino, N. and Moritz, R. (2021). Hemos preguntado a las personas jóvenes sobre el trabajo y las habilidades. Esto es lo que nos han dicho. Foro Económico Mundial. 29 de julio. <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/we-asked-young-people-about-work-and-skills/>

31. Global Business Coalition for Education. (2019). Encuesta hecha sobre las personas jóvenes revela las oportunidades y los obstáculos para el empleo y las habilidades. 28 de mayo. <https://gbc-education.org/insights/survey-of-youth-reveals-barriers-to-employment-and-skills/>

32. UNESCO. (2021). El mundo en 2030: Informe de la encuesta pública. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375950.locale=en>

33. Pearson. (2021). Encuesta mundial sobre el aprendizaje de Pearson 2021. <https://plc.pearson.com/en-US/future-of-learning/global-learner-survey/>

34. UNICEF. (2020). Un tercio de los jóvenes encuestados a nivel mundial por UNICEF afirman que su educación no les prepara con las habilidades necesarias para conseguir un empleo. <https://www.unicef.org/press-releases/third-youth-surveyed-globally-unicef-say-their-education-not-preparing-them-skills>

35. Global Business Coalition for Education. (2019). Encuesta hecha sobre las personas jóvenes revela las oportunidades y los obstáculos para el empleo y las habilidades. 28 de mayo. <https://gbc-education.org/insights/survey-of-youth-reveals-barriers-to-employment-and-skills/>

36. Albino, N. & Moritz, R. (2021). Hemos preguntado a las personas jóvenes sobre el trabajo y las habilidades. Esto es lo que nos han dicho. Foro Económico Mundial. 29 de julio. <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/we-asked-young-people-about-work-and-skills/>



## HABILIDADES VERDES

Para garantizar que las generaciones actuales y futuras puedan encontrar un trabajo decente en medio de estos cambios en el mercado laboral, y sean capaces de formar parte e impulsar las transformaciones sistémicas que conlleva la transición a una economía verde, deben estar dotadas de una serie de habilidades y capacidades, a menudo denominadas “habilidades verdes”.

El término “habilidades verdes” se confunde a menudo con las habilidades de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), debido a la visión predominante de la crisis climática como un desafío técnico que debe resolverse utilizando habilidades técnicas.<sup>37</sup> Sin embargo, es importante reconocer que, además de las capacidades específicas requeridas para los empleos verdes, también se necesitan otro tipo de habilidades más genéricas. Por ejemplo, las habilidades de comunicación, de toma de decisiones y de resolución de problemas<sup>38</sup> y las “capacidades transformadoras”, es decir, la conciencia y las habilidades para abordar los problemas sistémicos subyacentes que impulsan la crisis climática, incluyendo la agencia política, la acción colectiva y el pensamiento disruptivo.<sup>39</sup>

Aunque los tres tipos de habilidades son necesarios para una transición justa hacia una economía verde, la percepción común de las habilidades verdes como habilidades técnicas significa que existe el riesgo de no preparar a las personas jóvenes para desafiar los sistemas de injusticia subyacentes. Además, si bien es cierto que deben producirse cambios en los sectores técnicos, modificar las prácticas técnicas sin tener en cuenta las desigualdades existentes en estos campos de trabajo sería insuficiente y, en última instancia, perjudicial para la consecución de una transición justa y verde.<sup>40</sup> Por ejemplo, las normas de género desiguales que llevan al profesorado, padres, madres y jóvenes a creer que las materias STEM son menos adecuadas para las chicas que para los chicos, pueden llevar a que las jóvenes no busquen o no accedan a las oportunidades de adquirir estas

importantes habilidades, lo que repercute en las futuras oportunidades laborales.<sup>41</sup> En la actualidad, las mujeres solo representan el 32 % de la fuerza laboral en el sector de las energías renovables y, a diferencia de los hombres, sus funciones en el sector suelen ser puestos peor pagados, no técnicos, administrativos y de relaciones públicas. La violencia de género, la discriminación y la pobreza también pueden afectar de forma desproporcionada al acceso de las niñas a la escolarización y a las oportunidades de formación,<sup>42</sup> lo que las sitúa en desventaja frente a los niños, especialmente en el contexto de una transición económica que favorece las habilidades técnicas.

Los datos indican que las personas jóvenes suelen citar la adquisición de habilidades transferibles “genéricas” como una prioridad y un área en la que necesitan apoyo. Una encuesta mundial realizada a más de 11.000 jóvenes descubrió que les gustaría tener más mentores, programas de formación en la escuela y desarrollo de habilidades blandas para ayudarles a alcanzar sus objetivos profesionales.<sup>43</sup> En otra encuesta mundial realizada a más de 40.000 jóvenes, el liderazgo, el pensamiento analítico y la innovación, así como el tratamiento de la información y de los datos, fueron identificados como habilidades clave que las personas jóvenes querían desarrollar con más apoyo.<sup>44</sup>

Sin embargo, el desarrollo de habilidades verdes por sí solo es insuficiente para garantizar una transición justa hacia una economía verde. Sin un cambio estructural, las personas que históricamente han sido excluidas o dejadas atrás por las transiciones económicas tienen pocas probabilidades de beneficiarse de las nuevas oportunidades. Están surgiendo ejemplos de iniciativas que impulsan el cambio estructural, como la beca Future Rising de Girl Rising<sup>45</sup> y el Programa de Guías de Agricultura Climáticamente Inteligente de CAMFED,<sup>46</sup> que apoyan a las mujeres jóvenes, a las personas indígenas y a las personas racializadas para que aborden la crisis climática mediante enfoques activistas y de mercado, respectivamente. Este tipo de oportunidades también ayudan a crear un sentido de agencia política, autoeficacia y empoderamiento en cada persona.<sup>47, 48</sup>

37. Kwauk, C. & Casey, O. (2021). Un marco de habilidades verdes para la acción climática, el empoderamiento climático y la justicia climática. *Development Policy Review*, próxima publicación. 14. <https://doi.org/10.1111/dpr.12624>
38. Organización Internacional del Trabajo (ILO). (2019). Habilidades para un futuro más verde: Una visión global basada en 32 estudios de países. [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_732214/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_732214/lang-en/index.htm)
39. Kwauk, C. & Casey, O. (2021). Un marco de habilidades verdes para la acción climática, el empoderamiento climático y la justicia climática. *Development Policy Review*, próxima publicación. 14. <https://doi.org/10.1111/dpr.12624>
40. Resurrección, B.P., Bee, B.A., Dankelman, I., Park, C.M.Y., Halder, M. & McMullen, C.P. (2019). Adaptación al cambio climático transformadora del género: Avanzando en la equidad social. Documento de referencia para el informe de 2019 de la Comisión Global de Adaptación. [www.gca.org](http://www.gca.org).
41. Plourde, K., Thomas, R., Bertone, A., & Gates, S. (2020). La agenda de aprendizaje Skills4Girls. UNICEF y FHI 360.
42. Plourde, K., Thomas, R., Bertone, A., & Gates, S. (2020). La agenda de aprendizaje Skills4Girls. UNICEF y FHI 360.
43. Albino, N. & Moritz, R. (2021). Hemos preguntado a las personas jóvenes sobre el trabajo y las habilidades. Esto es lo que nos han dicho. *Foro Económico Mundial*. 29 de julio.
44. UNICEF. (2020). Un tercio de los jóvenes encuestados a nivel mundial por UNICEF afirman que su educación no les prepara con las habilidades necesarias para conseguir un empleo. 10 de marzo. <https://www.unicef.org/press-releases/third-youth-surveyed-globally-unicef-say-their-education-not-preparing-them-skills>
45. Véase <https://girlrising.org/our-programs/future-rising-girls-education-climate-change/fellows>
46. Véase <https://camfed.org/us/what-we-do/our-programs/climate-smart-agriculture-guides/>
47. Leichenko, R., & O'Brien, K. (2020). La enseñanza del cambio climático en el Antropoceno: Un enfoque integrador. *Antropoceno*, 30:1–14. <https://doi.org/10.1016/j.ancene.2020.100241>
48. Kwauk, C., & Braga, A. (2017). Traducir las competencias en acciones empoderadas: Un marco para vincular la educación en habilidades para la vida de las niñas con el cambio social. *Brookings*. <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/11/translating-competencies-empowered-action.pdf>

## CONTEXTO



An 18-year-old and other women in the community pooled their resources to buy seeds (Niger).

©Plan International

## PLANTEAMIENTOS TRANSFORMADORES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las niñas y las mujeres están ampliamente excluidas y desfavorecidas dentro del sistema económico actual. La tasa global de participación de las mujeres en la población activa es de poco más del 50 %, frente al 80 % de los hombres.<sup>49</sup> Las mujeres tienen más probabilidades de tener empleos informales y peor pagados y tienen menos oportunidades de expansión empresarial o de progresión profesional.

Los datos indican que este patrón se repite en el empleo verde, y las mujeres suelen tener menos oportunidades que los hombres de participar en los empleos verdes y en los programas de formación.<sup>50</sup> En el sector agrícola, por ejemplo, a pesar de que las mujeres representan casi la mitad de la fuerza laboral,<sup>51</sup> las barreras de género limitan su acceso a la tierra, al capital y a los conocimientos y la formación, y a menudo les impiden dedicarse a actividades agrícolas

que generan grandes ingresos.<sup>52</sup> Estas barreras, a su vez, amenazan con dejar a las mujeres atrás en la transición hacia una agricultura climáticamente inteligente.

Los obstáculos para participar en la economía formal tienden a afectar a las mujeres jóvenes en mayor medida que a los hombres jóvenes debido a las normas sociales que conducen a la exclusión social, legal y económica de las niñas y las mujeres, incluidas las limitaciones de su tiempo debido a sus funciones prescritas como cuidadoras y trabajadoras domésticas.<sup>53</sup> ONU Mujeres estima que el tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que incluye ir a buscar agua, recoger leña, cocinar, limpiar y cuidar a los miembros de la familia, es más del doble del que dedican los hombres a las mismas tareas en el hogar.<sup>54</sup> Aunque a menudo no se reconoce como trabajo, el trabajo de cuidados se ha valorado hasta en un 10 % del producto interior bruto de un país y el trabajo doméstico hasta en un 39 %.<sup>55</sup> Las mayores tensiones ambientales y sociales provocadas por la crisis climática aumentan las cargas de las niñas y las mujeres en el hogar, añadiendo más barreras a su participación en actividades generadoras de ingresos y a su asistencia a la escuela.<sup>56</sup> Si no se aplican enfoques intencionadamente transformadores para la igualdad de género a la hora de aplicar políticas y ejecutar programas que faciliten una transición ecológica, se corre el riesgo de que las niñas y las mujeres queden aún más marginadas.<sup>57,58</sup>

Aunque las personas expertas de la academia y la sociedad civil señalan cada vez más la necesidad de enfoques transformadores para una transición verde, incluyendo la creación de capacidades transformadoras, hasta la fecha muy pocos responsables políticos han aplicado estos enfoques en la práctica. Un análisis de todas las contribuciones determinadas a nivel nacional presentadas por los países en 2021 descubrió que solo cuatro países hacían referencia a las habilidades verdes transformadoras en sus documentos, y los grupos en situación de mayor vulnerabilidad, como las mujeres y las niñas, rara vez se incluían como agentes de cambio.<sup>59</sup>

49. Portal de datos sobre género del Banco Mundial. (2022). Participación femenina en la fuerza de trabajo. <https://genderdata.worldbank.org/data-stories/ffp-data-story/#:-:text=The%20global%20labor%20force%20participation,business%20expansion%20or%20career%20progression>
50. UNIDO. (2021). Evaluación de políticas para el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde. 19. [https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/SouthAfrica\\_Executive%20Summary\\_Final\\_0.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/SouthAfrica_Executive%20Summary_Final_0.pdf)
51. Agada, N. Grossman, L. & Williams, S. (2021). Poser su propia tierra marca la diferencia: El papel de los derechos a la tierra de las mujeres en el aumento de la producción agrícola. SDG Knowledge Hub. 25 de enero. <https://sdq.iisd.org/commentary/generation-2030/owning-your-own-land-makes-a-difference-the-role-of-female-land-rights-in-increasing-agricultural-production/>
52. Cassinath, N. & Mercer, M. (2020). Jóvenes, mujeres y desarrollo de sistemas de mercado en la agricultura y los mercados de apoyo: Informe de análisis del panorama y estudios de caso. (2020). EnCompass LLC. <https://beamexchange.org/resources/1402/>
53. Corporación Financiera Internacional. (2016). Invertir en las mujeres a lo largo de las cadenas de valor de la agroindustria. Grupo del Banco Mundial. [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/02c5b53e-420f-4bf4-82bb-6f488ff75810/Women-in-Agri+VC\\_Report\\_FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m0JfSbv](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/02c5b53e-420f-4bf4-82bb-6f488ff75810/Women-in-Agri+VC_Report_FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m0JfSbv)
54. ONU Mujeres. Redistribuir el trabajo no remunerado. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>
55. ONU Mujeres. Redistribuir el trabajo no remunerado. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>
56. ONU Mujeres. Redistribuir el trabajo no remunerado. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>
57. Valor para las mujeres. (2018). Inclusión de género para los agribusiness climáticamente inteligentes: Un marco práctico para integrar el género en la agricultura climáticamente inteligente. [https://v4w.org/wp-content/uploads/2018/01/1\\_Gender-Inclusion-for-Climate-Smart-Agribusinesses\\_.pdf](https://v4w.org/wp-content/uploads/2018/01/1_Gender-Inclusion-for-Climate-Smart-Agribusinesses_.pdf)
58. Cassinath, N. & Mercer, M. (2020). Jóvenes, mujeres y desarrollo de sistemas de mercado en la agricultura y los mercados de apoyo: Informe de análisis del panorama y estudios de caso. (2020). EnCompass LLC. <https://beamexchange.org/resources/1402/>
59. Kwauk, C. (2021). El informe sobre la ambición de la educación en materia de cambio climático. Education International. <https://www.ei-ie.org/en/item/25344:the-climate-change-education-ambition-report-card#::-:text=Conducted%20by%20Christina%20Kwauk%2C%20the,a%20tool%20for%20climate%20action>





# MÉTODOS

*Integrantes del grupo Girls Out Loud en Nepal están trabajando juntos para el cambio.*

©Plan International



El estudio utilizó una encuesta *online* en 53 países, junto con consultas a jóvenes.

## PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

El estudio contaba con cinco amplias preguntas de investigación y además trataba de indagar, cuando era posible, si las respuestas diferían según el género u otras características demográficas e interseccionales importantes.

**Q1** ¿Cuáles son las percepciones y experiencias de las personas jóvenes sobre la crisis climática y la degradación del medioambiente?

**Q2** ¿Qué perciben las personas jóvenes como prioridades para abordar los retos de la crisis climática y qué acciones han emprendido para afrontar estos retos?

**Q3** ¿Hasta qué punto están preparadas las personas jóvenes para participar en la economía verde?

- ¿Qué aptitudes creen las personas jóvenes que necesitan para tomar parte activamente en la transición hacia una economía verde y liderarla?
- ¿En qué medida se sienten las y los jóvenes competentes y conocedores de estas habilidades y de la economía verde?
- ¿Dónde ha adquirido la juventud las habilidades y los conocimientos que creen necesarios para entrar en la economía verde?

**Q4** ¿Qué nivel de actividad tienen las y los jóvenes actualmente en la economía verde?

**Q5** ¿Presenta la economía verde opciones profesionales viables para las personas jóvenes?

- ¿Se percibe que los empleos y las oportunidades de trabajo verdes son accesibles?
- ¿Qué barreras pueden encontrarse al intentar acceder a dichas oportunidades y qué se puede hacer para apoyar más a las personas jóvenes para su inserción en el mercado laboral verde?
- ¿Las personas jóvenes dan prioridad a la lucha contra la crisis climática cuando piensan en sus futuras trayectorias profesionales?

## ENCUESTA *ONLINE*

### Captación

La encuesta se compartió *online* a través de Facebook y Twitter mediante anuncios pagados y publicaciones orgánicas. Se dirigió específicamente a diecinueve países mediante anuncios pagados,<sup>60,61</sup> y los materiales también se difundieron a través de redes regionales y plataformas globales. En los casos en los que Plan International ya tenía contacto con jóvenes locales que habían dado su consentimiento para participar en la investigación, la encuesta se difundió electrónicamente entre estos encuestados.

### Participantes

En la encuesta podía participar cualquier persona de entre 15 y 30 años que viviera en cualquier país en el que operara Plan International y que diera su consentimiento.

En total, 2.229 jóvenes completaron la encuesta.

### Edad

La mayoría de los participantes en la encuesta tienen entre 20 y 24 años (38 %) y entre 25 y 30 años (36 %).

### Género

El 61 % se identificó como mujer y el 36 % como hombre. El 2 % prefirió no decirlo y el 1 % se identificó como no binario.

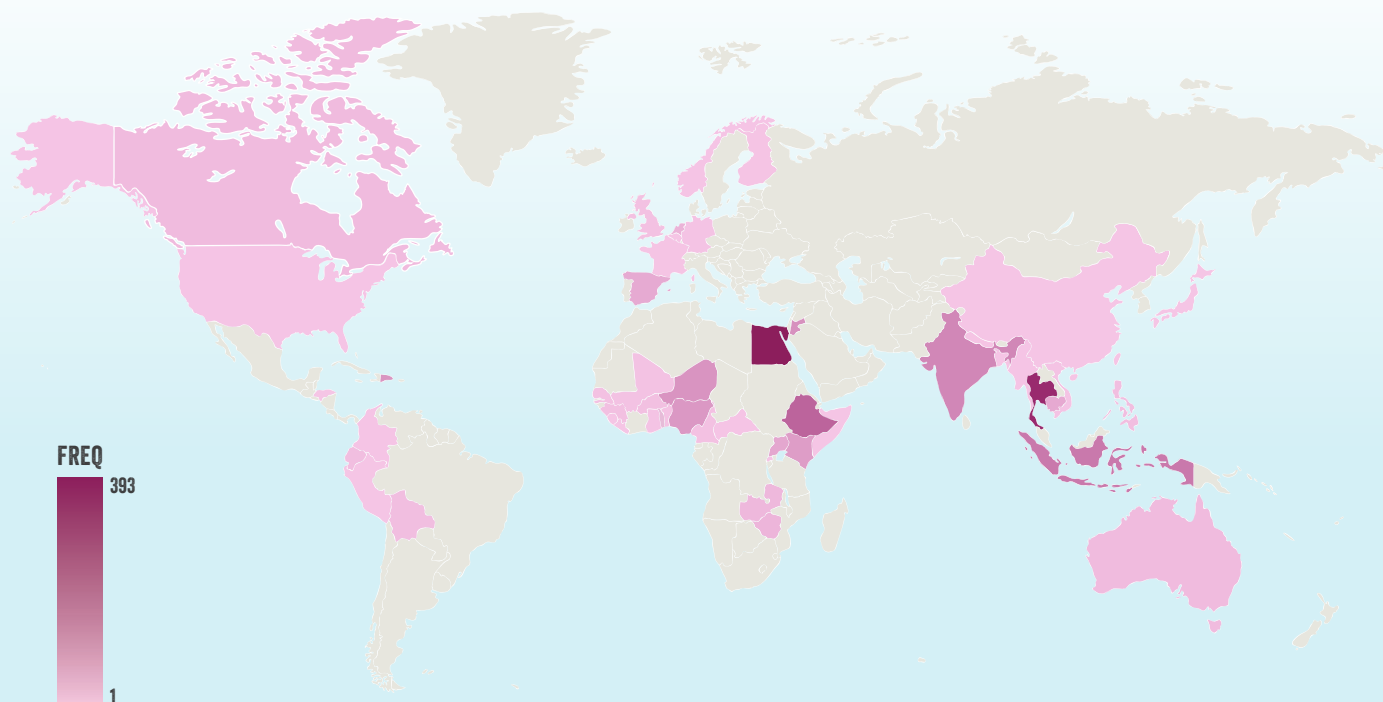
### Educación

El 73 % declaró haber asistido tanto a la escuela como a la educación superior y TVET. Otro 25 % declaró haber asistido solo a la escuela o a la educación superior. Solo 30 declararon no tener ningún tipo de educación, y solo una persona dijo que solo había cursado formación técnica. De los que habían asistido a la escuela o a educación superior, el 70 % tenía una educación superior y el 26 % una educación secundaria.

60. Australia, Canadá, Camboya, Etiopía, India, Indonesia, Malawi, Uganda, Egipto, Jordania, Kenia, Países Bajos, Nigeria, Filipinas, Ruanda, España, Tailandia, Zambia, Zimbabue.geria, Philippines, Rwanda, Espagne, Thaïlande, Zambie, Zimbabwe

61. La publicidad de pago en Twitter se utilizó en todos los países objetivo indicados anteriormente. La publicidad de pago en Facebook solo se realizó en Tailandia, Países Bajos, Canadá y Australia. Solo se utilizó Salesforce Advertising Studio en Australia. Salesforce Advertising Studio a été utilisé uniquement en Australie.



**FIGURA 1** NÚMERO RELATIVO DE RESPUESTAS POR PAÍS

### Geografía y grupo de ingresos del país

La mayoría de los encuestados proceden de Egipto (393) y Tailandia (342); sin embargo, 13 países contaban con más de 50 encuestados cada uno (Figura 1).

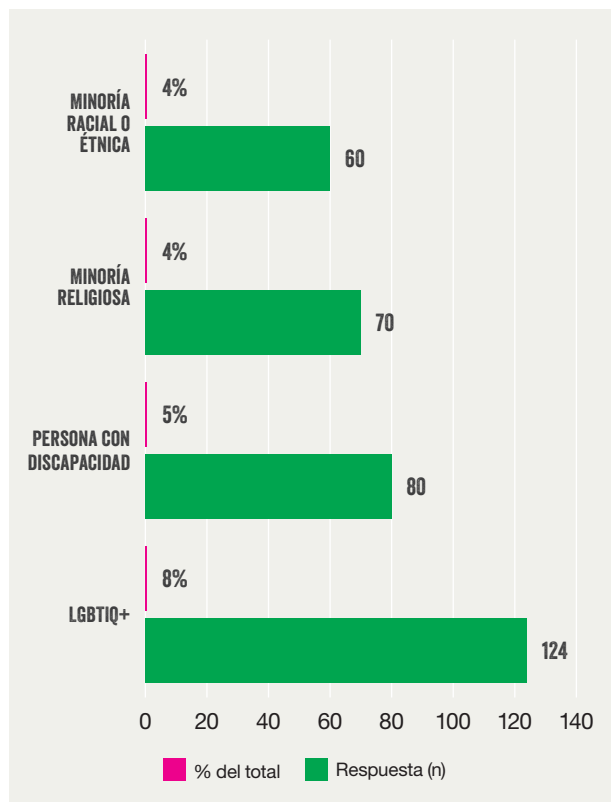
Las regiones más representadas son el África subsahariana (712, 32 %) y Asia oriental y el Pacífico (608, 27 %). La mayoría de los encuestados viven en países de renta baja (442, 20 %) o media-baja (1.056, 47 %).

### Otras características demográficas

La mayoría de los encuestados (892, el 55 %) dijo vivir en una ciudad o zona urbana. 483 (30 %) dijeron vivir en una zona rural y otros 79 (5 %) dijeron vivir en asentamientos informales.

Una minoría de los encuestados dijo que eran refugiados o solicitantes de asilo (81, 5 %) o personas desplazadas internamente (31, 2 %).

Menos del 10 % de los encuestados dijeron que se identificaban como LGBTIQ+ o como pertenecientes a un grupo minoritario (Figura 2).

**FIGURA 2** CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA MUESTRA

El 17 % (381) dijo que no se identificaba con ninguna de las características demográficas enumeradas en la encuesta. El 10 % (223) dijo que prefería no responder a esta pregunta.

### Recogida de datos

Todos los datos se recopilaron a través de una encuesta *online* mediante la plataforma Salesforce entre el 21 de marzo y el 21 de abril de 2022. La encuesta constaba de 22 preguntas centradas en las percepciones y los conocimientos de las personas jóvenes sobre la crisis climática, la economía verde, las habilidades verdes y las características demográficas. Quienes accedieron al enlace de la encuesta recibieron información sobre la misma y sus usos previstos. Se solicitó el consentimiento personal de todos los participantes; si lo proporcionaban, podían rellenar el cuestionario de la encuesta. La encuesta se diseñó para no obtener información sensible y no suponía ningún riesgo para la seguridad y la integridad física y emocional de las personas encuestadas.

### Análisis

Se realizaron análisis descriptivos de los datos, incluyendo análisis univariantes y bivariantes relativos a todas las variables de interés. Se trató de un análisis completo de casos por variable. Los análisis trataron de identificar las diferencias en las respuestas por región geográfica y grupo de ingresos del país según el Banco Mundial. Además, los análisis interseccionales sondearon las diferencias entre los diversos grupos de edad (15-19, 20-24, 25-30), el género (masculino o femenino, ya que así se identificaba la mayoría de la muestra), las zonas de residencia (urbana y rural), los grupos minoritarios (LGBTIQ+, étnicos y raciales, y religiosos, en comparación con los que no se identificaban como tales) y según el nivel educativo más alto alcanzado y tipo de educación). Se utilizaron análisis inferenciales para explorar las asociaciones entre las variables. Para facilitar la lectura del informe, la información se limita a los resultados significativos (cuando las diferencias son generalmente superiores al 5 % entre los grupos), estadísticamente significativos al nivel 0,05 y para los que el tamaño de la muestra no influye sustancialmente en las conclusiones.<sup>62</sup>

## CONSULTA A LOS JÓVENES

Se contactó con los miembros de la Comunidad de Investigación Juvenil de Plan International para que participaran en una consulta *online*. Durante la misma, se compartieron los resultados de la encuesta con los participantes y se debatieron las recomendaciones de las personas jóvenes, para alcanzar una mayor promoción de este informe. Se celebraron dos talleres, uno en inglés (cinco participantes, de una hora y media de duración) y otro en español (seis participantes, de una hora de duración).

## LIMITACIONES

Las conclusiones presentadas aquí deben leerse a la luz de varias limitaciones. En primer lugar, los resultados de la encuesta no son generalizables; es probable que los jóvenes marginados y desfavorecidos, en particular, no hayan podido participar. Como se utilizaron métodos de captación *online*, solo se pudo llegar a los participantes con acceso a Internet. Aunque la encuesta se tradujo a varios idiomas, su redacción seguía presuponiendo un alto nivel de alfabetización entre los encuestados. En segundo lugar, la encuesta no podía abarcar todos los aspectos importantes del tema de investigación. Por ejemplo, para garantizar que la encuesta fuera fácil de responder y no demasiado compleja, no incluimos preguntas sobre el trabajo que realizaban los participantes ni una lista completa de habilidades verdes a las que los participantes podían dar prioridad. En tercer lugar, las consultas para profundizar en las recomendaciones no fueron muy numerosas y se realizaron *online*, lo que restringió el tipo de personas jóvenes que podían participar.

## ÉTICA Y PROTECCIÓN

Este proyecto de investigación fue revisado y aprobado por el Overseas Development Institute. Durante toda la recopilación de datos y las consultas se siguieron las directrices de protección de Plan International.

62. En los casos en los que se observa una diferencia significativa pero que no es estadísticamente representativa, lo comentamos en el texto. En los casos en los que las muestras eran generalmente inferiores a 20 por grupo de comparación, consideramos que no eran lo suficientemente sólidas como para comentarlas.





# RESULTADOS DE LA ENCUESTA GLOBAL

*Escolares plantando árboles como parte de su lección sobre la conciencia del cambio climático - parte de un programa de Plan Internacional en Myanmar.*

©Plan International



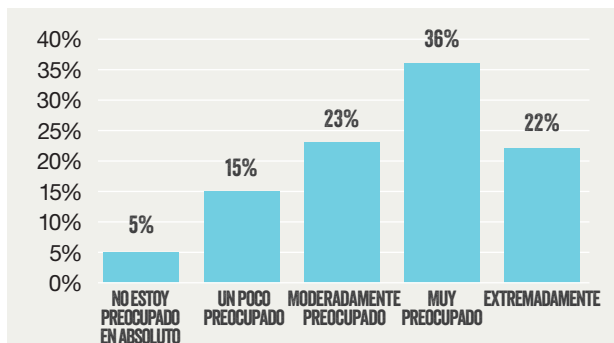
## PERCEPCIONES Y EXPOSICIÓN A LA CRISIS CLIMÁTICA

### Preocupación por la crisis climática

**95%** de las personas jóvenes encuestadas están preocupadas por la crisis climática en algún grado.

Las personas encuestadas de América del Norte fueron las que con más frecuencia declararon sentirse muy o extremadamente preocupados, mientras que los de Oriente Medio y el Norte de África fueron los menos preocupados por la crisis climática en general. Los encuestados de los países con ingresos altos declararon estar algo más preocupados que los de los países con un nivel de ingresos diferente. Las personas jóvenes con estudios secundarios o superiores eran más propensas a declarar sentirse preocupadas. Los que tenían tanto educación escolar /superior como EFTP informaron de niveles de preocupación más altos que los que solo tenían educación básica.

### FIGURA 3 PREOCUPACIÓN DE LA JUVENTUD ENCUESTADA POR LA CRISIS CLIMÁTICA Y LA DEGRADACIÓN DEL MEDIOAMBIENTE



### Exposición a la crisis climática

El 94 % (2.457) de las y los encuestados dijo haber estado directamente expuesto a la crisis climática, sobre todo por los cambios en la temperatura, el régimen de lluvias y las estaciones (1.223, el 55 %).

En general, los encuestados del sur de Asia indicaban en menor medida que estaban expuestos a la crisis climática. Los encuestados de Oriente Medio fueron los que menos señalaban la exposición a inundaciones/sequías o tormentas.



Una mujer joven saca sus pasteles de horno con energía solar durante tres días capacitación en habilidades en Uganda.

©Plan International

## PRIORIDADES PARA HACER FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIDAS ADOPTADAS A CAUSA DEL IMPACTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO

### Prioridades para abordar el cambio climático y proteger el medioambiente

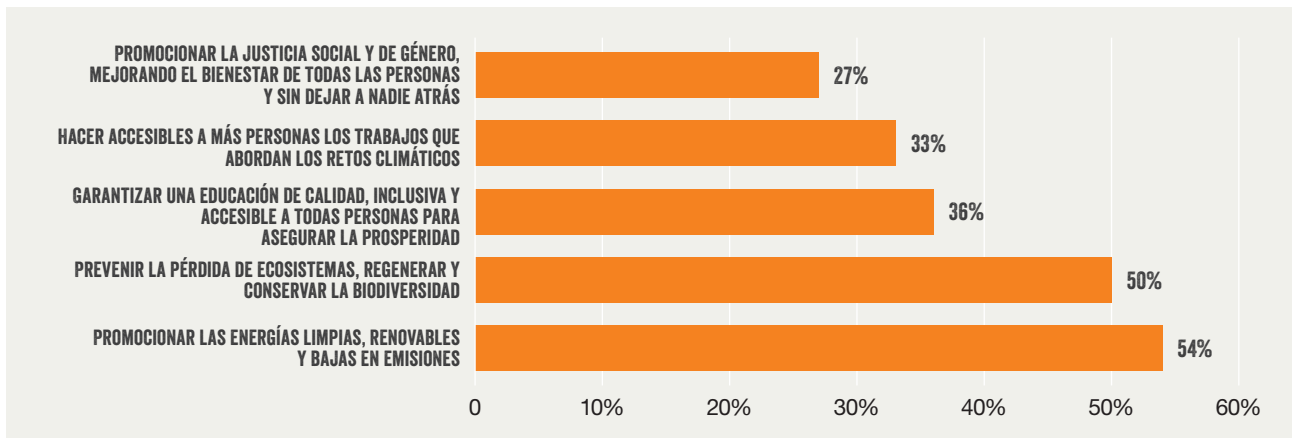
**54%** afirmaron que la promoción de las energías limpias, renovables y con bajas emisiones de carbono era **la principal prioridad para abordar el cambio climático** y proteger el medioambiente (Figura 4).

Evitar la pérdida de ecosistemas, regenerar y conservar la biodiversidad (1.106, 50 %) y garantizar una educación de calidad, inclusiva y accesible para todas las personas (804, 36 %) fueron la segunda y tercera prioridad respectivamente.<sup>63</sup>

63. 80 (4 %) de los encuestados dijeron que no creían que las economías y las sociedades tuvieran que cambiar para hacer frente al cambio climático y proteger el medioambiente. Además, 144 (6 %) no sabían qué acciones recomendar como prioritarias para abordar el cambio climático; 26 (1 %) no estaban de acuerdo con ninguna de las opciones de respuesta enumeradas.



**FIGURA 4** PRIORIDADES PARA ABORDAR LA CRISIS CLIMÁTICA Y PROTEGER EL MEDIOAMBIENTE



Las prioridades difieren entre los jóvenes de distintas regiones. Los encuestados de Latinoamérica, por ejemplo, identificaron la prevención de la pérdida de ecosistemas, la regeneración y la conservación de la biodiversidad como su principal prioridad (56 %). En América del Norte (48 %) y en Europa y Asia Central (40 %), los encuestados señalaron como prioridades la promoción de la justicia social y de género, la mejora del bienestar de todas las personas y no dejar a nadie atrás.

Los encuestados más jóvenes (de entre 15 y 19 años) identificaron la prevención de la pérdida de ecosistemas, la regeneración y la conservación

de la biodiversidad como su principal prioridad (52 %). Las mujeres también eran más propensas a identificar estos temas como una prioridad de acción (51 %); el 46% de los hombres los eligieron como los más relevantes. Las personas jóvenes sin estudios fueron las menos propensas a decir que garantizar una educación de calidad, inclusiva y accesible era una prioridad de acción (6 %). Los participantes de las zonas urbanas (63%) indican en un porcentaje mayor que la promoción de las energías renovables con bajas emisiones de carbono era una prioridad para hacer frente a la crisis climática (el dato es del 49 % en las zonas rurales).



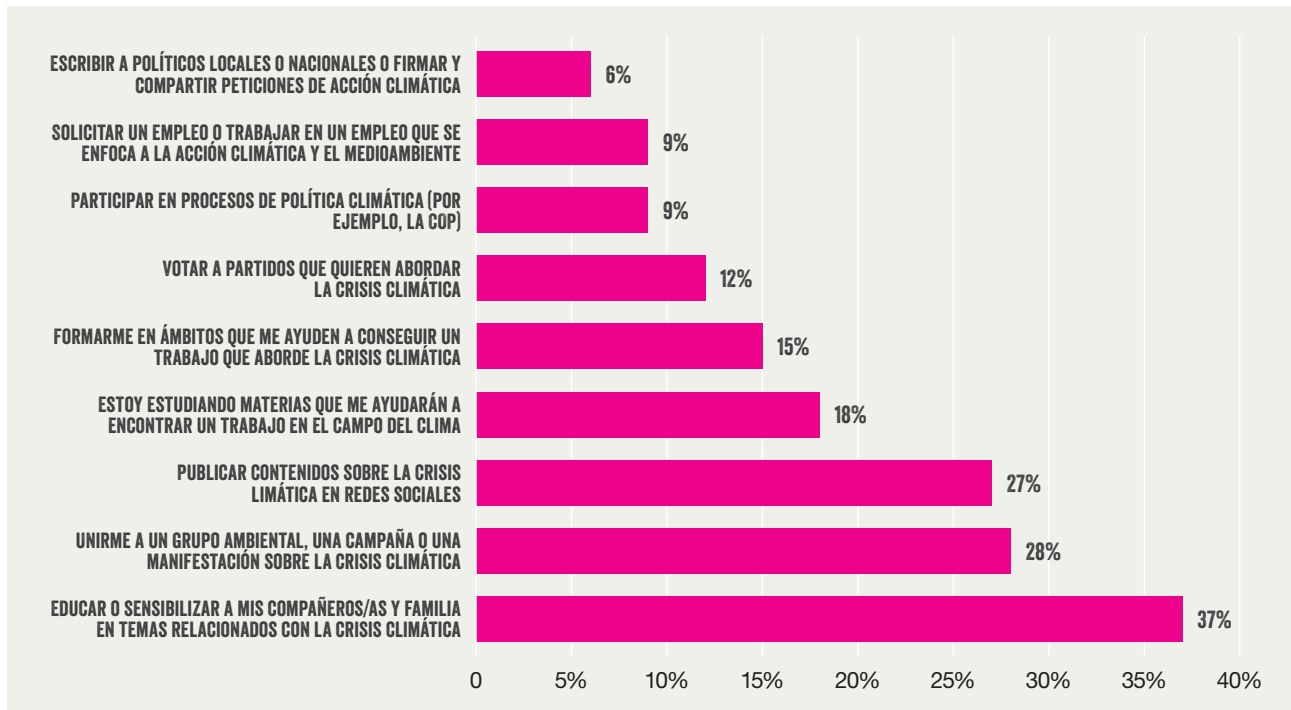
*Niños en Vietnam discuten las causas y efectos del cambio climático.*

©Plan International

## Acciones emprendidas como resultado del impacto de la crisis climática

**81%** afirmaron haber emprendido **acciones directas como resultado del impacto de la crisis climática**: la mayoría había educado a sus compañeros/as o a su familia en temas relacionados con la crisis climática.<sup>64</sup>

**FIGURA 5 ACCIONES EMPRENDIDAS COMO RESULTADO DE LA CRISIS CLIMÁTICA**



Educar a compañeros/as o a la familia en temas relacionados con la crisis climática fue la respuesta más frecuente en Europa, Asia Central y América del Norte; en general, los encuestados que vivían en países de ingresos altos eran los que más eligen esta respuesta.

Los participantes que vivían en una zona urbana (79%) tenían el doble de probabilidades de informar de que educaban a sus compañeros o a su familia sobre la crisis climática que sus homólogos rurales (29%). Los encuestados que se identificaban como LGBTIQ+ o como una minoría también indican en un porcentaje mayor que realizan esta acción. Del mismo modo, los que tenían estudios superiores, y tanto quienes tenían educación básica y universitaria/superior como la EFTP indicaban que lo habían hecho.

64. El 8 % (174 encuestados) declaró haber emprendido otro tipo de acciones con motivo del cambio climático. El 19 % (420) dijo que no había emprendido ninguna de las acciones enumeradas en la pregunta de la encuesta.



**28%** La segunda acción más mencionada fue **unirse a un grupo ambiental, a una campaña o a una protesta** sobre la crisis climática.

Esta forma de actuar fue la menos mencionada en Oriente Medio (17 %) y en Latinoamérica (21 %). El 24 % de los encuestados menores de 20 años dijo haberse unido a un grupo, campaña o protesta de este tipo. Este porcentaje fue mayor en los grupos de mayor edad: 29 % entre los de 20-24 y 31 % entre los de 25-30 años.

Un porcentaje mayor de los que se identificaban como LGBTIQ+ o como parte de una minoría racial, étnica o religiosa se habían unido a un grupo, campaña o protesta ambiental. Asimismo, esto era una opción más extendida entre los que tenían estudios superiores o educación superior y EFTP. Los encuestados que residían en zonas urbanas (33%) señalaban en mayor proporción los de las zonas rurales (26%) a decir que se habían unido a un grupo, campaña o protesta ambiental.

**9%** % de las y los jóvenes encuestados dijo haber solicitado o **tener un empleo que aborda los impactos del cambio climático.**

Las personas jóvenes de Europa, Asia Central y América del Norte y de los países de ingresos altos fueron los que en mayor medida señalaron esta opción. Los encuestados que declararon lo anterior se identificaban en mayor proporción como pertenecientes a una minoría religiosa, racial o étnica, como LGBTIQ+ o como personas con discapacidad. Por ejemplo, el 15 % de las personas que se identificaron como parte de un grupo minoritario señalaron esto, en comparación con el 8 % de las demás personas encuestadas.

Los encuestados con estudios superiores (10 %) habían tomado esta medida en un porcentaje mayor que los encuestados con estudios primarios (0 %) o secundarios (6 %). Del mismo modo, los que tenían tanto educación básica o educación superior y EFTP (10 %) habían tomado esta medida en un porcentaje superior a que quienes solo tenían educación universitaria o superior (4 %).



*Una mujer prepara una comida en la escuela primaria de Kenia, donde la sequía y el hambre han alcanzado niveles alarmantes.*

©Plan International

## PREPARACIÓN PARA LAS ECONOMÍAS VERDES

### Los conocimientos y la economía verde

**14%** de todos los encuestados sabía mucho sobre la economía verde.

Este porcentaje fue más bajo entre los jóvenes de 15 a 19 años (el 10 % dijo saber mucho) y más alto entre los de 25 a 30 años (el 19 % dijo saber mucho).

Sin embargo, en lo que respecta a la educación, los encuestados que solo tenían estudios primarios señalaban en menor medida, por lo general, que sabían mucho (6 %) que los que tenían niveles educativos más altos (que oscilaban entre el 10 % en el caso de la educación secundaria y el 16 % en el de la educación superior).

### LA EDUCACIÓN SOBRE LA ECONOMÍA VERDE DEBE SER UNA PRIORIDAD URGENTE

Los participantes en la consulta indicaron que el sistema educativo actual debería ser rediseñado para crear mentes informadas y críticas que puedan razonar y buscar soluciones a los retos de la crisis climática. Los conocimientos impartidos deberían abarcar el cambio climático y su relación con la política y el derecho, la economía, la gestión empresarial, la geografía y la biología.

Los ministerios de educación, en particular, deberían dar prioridad a estos temas y preparar a las generaciones actuales y futuras para que tomen medidas relacionadas con el clima.

“Creo que las personas jóvenes deberían tener conocimientos sobre este tema. La economía verde no debe ser tratada como una posibilidad más, sino como un objetivo a alcanzar lo antes posible.”

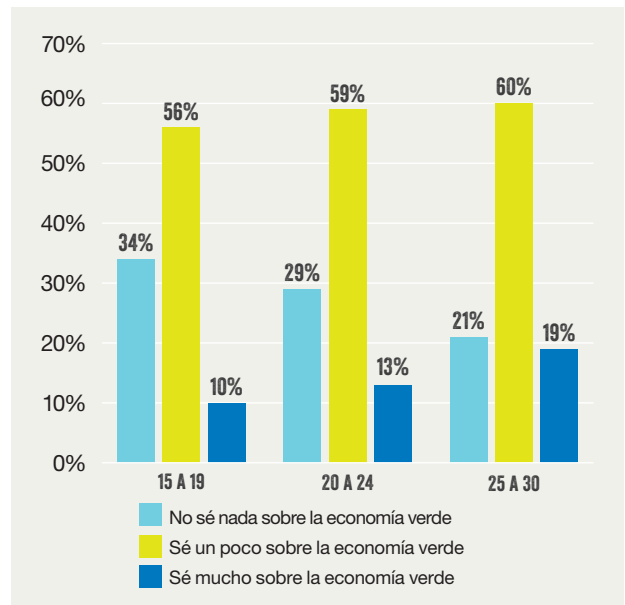
PARTICIPANTE EN LA CONSULTA A LOS JÓVENES



Chica examina su lámpara de carga solar en un campo de arroz en Bangladesh.

©Plan International

**FIGURA 6** NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA ECONOMÍA VERDE



### Las habilidades y la economía verde

#### Visión general de las habilidades necesarias para hacer frente a la crisis climática

**63%** de los encuestados identificó las habilidades de gestión ambiental y los ecosistemas como las más importantes para abordar la crisis climática.<sup>65</sup>

Cuando se les pidió que eligieran entre las habilidades “específicas”, “genéricas” y “transformadoras” necesarias para abordar la crisis climática, los encuestados prefirieron en general una mezcla de habilidades genéricas y específicas. Mientras que las “capacidades transformadoras” fueron menos valoradas en general, el activismo y la acción colectiva fueron seleccionados por el 37 % de los encuestados, un porcentaje mayor que el de los que eligieron las habilidades STEM (35 %).

65. El 1 % (21 encuestados) no identificó ninguna de las opciones de la lista propuesta; 78 (3 %) dijeron que “otras habilidades” eran importantes.



## CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES QUE LOS ENCUESTADOS DESTACARON COMO IMPORTANTES

- Cómo afecta la actividad humana al clima y al medioambiente, la economía circular y verde, los sistemas sostenibles, los diferentes tipos de combustible, la energía, las políticas climáticas y medioambientales, las opciones de estilo de vida más lento, los hábitos de consumo reducidos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y cómo las acciones humanas están cambiando el clima.
- Áreas técnicas como la investigación cuantitativa, el análisis de datos, la estadística y la aritmética, y habilidades para la vida como la alfabetización digital, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, el liderazgo, la colaboración, la negociación, la defensa, la influencia, la narración y el espíritu empresarial.
- Gestión ambiental y de los ecosistemas e investigación y análisis de datos. Habilidades para la vida: liderazgo, pensamiento estratégico y adaptabilidad, flexibilidad y resiliencia.

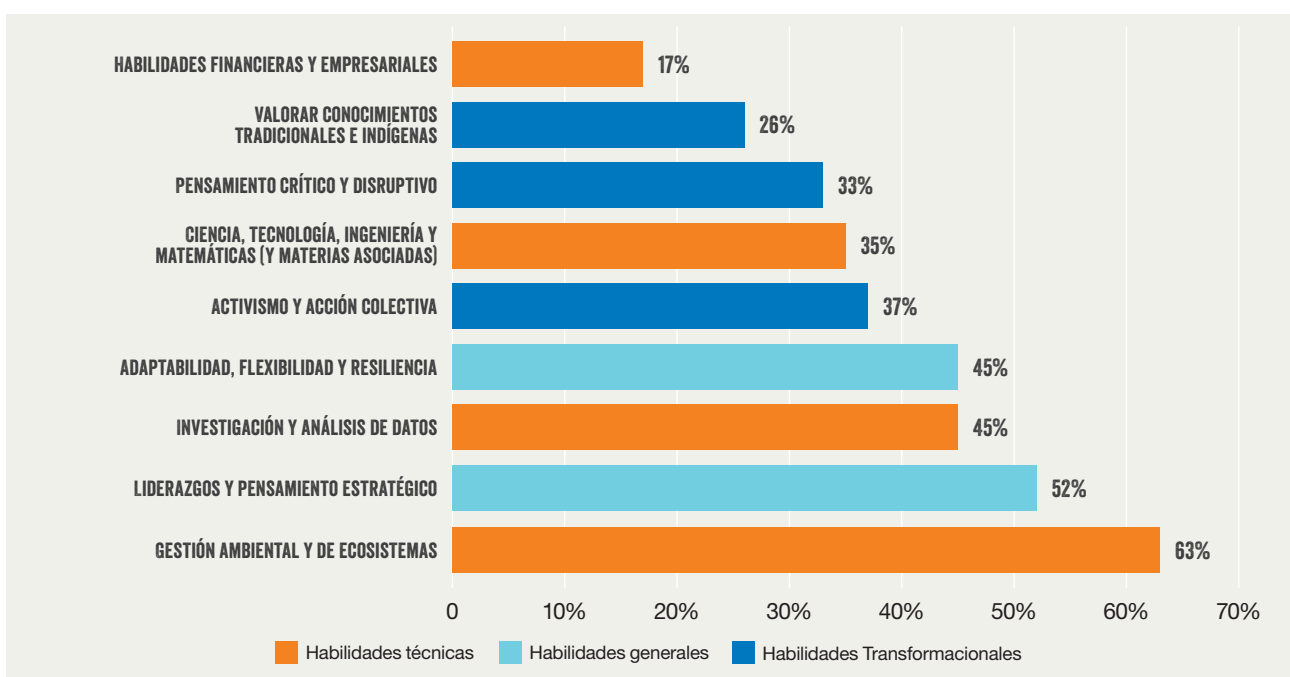
Las personas encuestadas que viven en Latinoamérica (51 %), Oriente Medio y el Norte de África (56 %) y el Sur de Asia (54 %) eligen menos esta opción (el activismo y la acción colectiva) que las personas encuestadas de otras regiones (más del 61 %).

El 69% de las y los encuestados de entre 25 y 30 años también identifican más esta opción, seguidos del grupo de edad entre 20 y 24 años (63) y finalmente el grupo de edad más joven (54%)

El 48% de las personas encuestadas que tenían una discapacidad consideraron esta opción (seleccionada por el 63 % de los que no tenían discapacidad).



**FIGURA 7 LAS PRINCIPALES HABILIDADES NECESARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO DE LA CRISIS CLIMÁTICA**



Leyenda: El color rosa denota se refiere a las habilidades técnicas; el azul, habilidades generales; y el verde, habilidades de transformación. La segunda y tercera habilidad más elegida fueron:

- **Liderazgo y/o pensamiento estratégico: 1.148 (52 %) de los encuestados.** Las personas encuestadas que vivían en Oriente Medio, el Norte de África y el Sur de Asia fueron los que menos eligieron esta opción (aproximadamente el 45 %, frente a una media de más del 50 % en otras regiones, que llega al 73 % en América del Norte). En general, los que tenían un nivel de educación superior y los que tenían tanto educación básica o universitaria/superior y EFTP elegían más esta opción.
- **Recherche et analyse des données : Investigación y análisis de datos 1.005 (45 %) de los encuestados.** Las y los encuestados que vivían en Asia Oriental y el Pacífico, Europa y América del Norte consideraron en mayor medida esta habilidad que quienes residían en otras regiones. Las personas encuestadas que vivían en países con ingresos más bajos y en entornos rurales no apostaban tanto por esta habilidad. En general, las personas que tenían un nivel de educación superior y las que tenían educación básica o universitaria/superior y EFTP elegían más esta opción.
- **Adaptabilidad, flexibilidad y resiliencia 1.003 (45 %) de los encuestados.** Los encuestados que vivían en Latinoamérica o en países de bajos ingresos consideraron menos esta habilidad que los que residían en otras regiones o pertenecían a otros grupos de ingresos. El 49 % de las mujeres encuestadas eligió esta opción, frente al 37 % de los hombres. Los encuestados que se identifican como una minoría racial, religiosa o étnica también destacaron más esta habilidad. En general, las personas con un nivel de estudios superior y las que tenían educación básica o universitaria/superior y EFTP la valoraron más.



*Una niña de una comunidad pastoral en Kenia donde la sequía ha matado a la mayoría de sus animales de los que dependen para sobrevivir.*

©Plan International

## Competencia en las habilidades elegidas

**1/3 (29% / 634) se sentía competente en las habilidades que identificaron como prioritarias para afrontar la crisis climática.**

**TABLA 1 NIVEL DE COMPETENCIA EN LAS HABILIDADES IDENTIFICADAS COMO IMPORTANTES**

OPCIÓN DE RESPUESTA	TOTAL	%
Nada competente (no tengo mucha confianza en ninguna de las habilidades)	312	14
Algo competente (Tengo un poco de confianza en algunas de las habilidades)	1262	57
Competente (tengo mucha confianza en una o más de las habilidades)	634	29

Las personas encuestadas del África subsahariana y de Latinoamérica por lo general se sienten competentes en las habilidades prioritarias para abordar la economía verde (45 % y 32 % respectivamente), a diferencias de las de las demás regiones (que oscilaban entre el 17 % y el 22 %).

El 33 % de los encuestados de entre 25 y 30 años declararon ser competentes, en comparación con el 18 % de los de 15 a 19 años y el 31 % de los de 20 a 24 años. Solo el 25 % de las mujeres jóvenes afirmaron sentirse competentes, en comparación con el 35 % de los hombres jóvenes.

El 33 % de las personas encuestadas con estudios superiores declararon sentirse competentes, frente al 20 % de los que solo tenían estudios secundarios; menos del 15 % de los que tenían estudios primarios o no tenían estudios piensan que cuentan con estas habilidades. Las personas encuestadas con educación básica o universitaria /superior y EFTP se sentían más competentes (32 %) que los que solo tenían educación básica o universitaria/superior (19 %). Las personas que se identifican como LGBTQI+ indican sentirse menos competentes que el resto: 15 % frente a 29 %.





Un joven de 18 años tiene que caminar kilómetros todos los días para buscar agua (Etiopía).

©Plan International

### ¿Dónde aprendieron las y los jóvenes encuestados las habilidades verdes?

**49%** (1,085) La mayoría de las personas jóvenes encuestadas **dijeron que habían aprendido las habilidades necesarias para hacer frente a los impactos del cambio climático en la escuela o en la educación superior.**

**42%** (942) o en **las redes sociales.**<sup>66</sup>

Este patrón es en gran medida consistente entre los grupos de edad y el género, con una sola diferencia destacada. Las mujeres jóvenes señalan en menor medida que aprendieron estas habilidades en la EFTP (9 %) que los hombres jóvenes (15 %).

**TABLA 2 LUGARES DONDE LOS Y LAS JÓVENES APRENDIERON LAS HABILIDADES VERDES**

	TOTAL	%
Escuela o educación superior	1085	49
Redes sociales	942	42
Asociaciones de la sociedad civil y otros grupos sociales	685	31
En mi familia u hogar	668	30
Grupo de iguales (en persona)	487	22
EFTP	253	11
Grupo de iguales ( <i>online</i> )	418	19

Respecto a las opciones con mayor puntuación en la Tabla 2:

- **Escuela y educación superior formal:** Los encuestados que viven en Oriente Medio, el Norte de África y el Sur de Asia son los menos propensos a elegir esta opción (29 % y 31 % frente a una media del 49 %). Los encuestados que viven en países de renta media-alta son más propensos a elegir esta opción de respuesta que los que viven en países de otro grupo de renta.
- **Redes sociales:** Los encuestados que viven en América del Norte, Asia Oriental y el Pacífico son más propensos a elegir esta opción (65 % y 59 % en comparación con una media del 42 % en general). Del mismo modo, los encuestados que viven en países con ingresos altos eran más propensos a elegir esta opción.

### COMPARTIR LA INFORMACIÓN PARA APOYAR A LA JUVENTUD Y A LAS COMUNIDADES A TOMAR MEDIDAS SOBRE EL CLIMA

Los Los y las participantes jóvenes en la consulta destacaron que era importante compartir la información y los conocimientos sobre el clima de forma creativa y atractiva, por ejemplo, a través de las redes sociales y los programas de entrevistas en televisión. La información debe estar actualizada y basada en datos científicos fiables, y ser accesible para todas las personas, incluido para quienes se encuentran en las comunidades rurales.

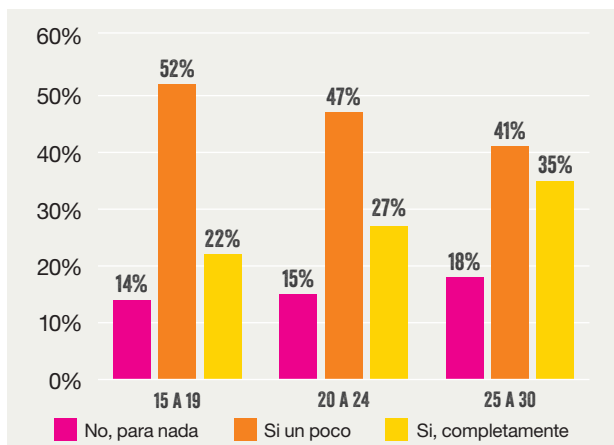
66. El 6 % de los encuestados había adquirido habilidades en otros lugares y el 2 % no había aprendido ninguna de las habilidades que son importantes para afrontar los retos del cambio climático.

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA GLOBAL

### Conocimientos y habilidades adquiridos sobre educación y economía verde

El 75 % de las y los encuestados dijo que su educación les había preparado en “cierta medida” o “completamente” para trabajar en los impactos de la crisis climática. Pero de este total, solo el 29 % corresponde a quienes dijeron que su educación les había preparado “completamente”.<sup>67</sup>

**FIGURA 8 PERCEPCIÓN DE CÓMO LA EDUCACIÓN HABÍA PREPARADO A LAS PERSONAS ENCUESTADAS PARA AFRONTAR LOS RETOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO**



De media, las personas que vivían en Europa (4%), Asia Central y América del Norte (13%) indicaban en un porcentaje mucho menor que se sentían completamente preparadas (frente a más del 22 %-35 % de las demás regiones).

Las jóvenes de entre 25 y 30 años eran las que más señalaban que su educación las había preparado completamente. Solo el 26 % de las mujeres más jóvenes lo consideraban así, en comparación con el 35 % de los hombres jóvenes.

Las y los encuestados sin estudios (51%) o con estudios primarios (55%) eran quienes se sentían menos preparados; el 76% de quienes tenían un nivel más alto de estudios sí se consideraban mejor formados. Por lo general, un mayor número de personas con educación básica o universitaria/superior y EFTP dijeron sentirse completamente preparadas (31 %) que las que solo tenían educación universitaria o superior (22 %). Las y los encuestados sin estudios (51%) o con estudios primarios (55%) eran quienes se sentían menos preparados; el 76% de quienes tenían un nivel más alto de estudios sí se consideraban mejor formados. Por lo general, un mayor número de personas con educación básica o universitaria/superior y EFTP dijeron sentirse completamente preparadas (31 %), que las que solo tenían educación universitaria o superior (22 %).



Una chica planta su adoptado árbol en la escuela en Kenia.

©Plan International

## PERCEPCIÓN DE CÓMO EL EMPLEO ACTUAL DE LOS JÓVENES ES CAPAZ DE ABORDAR EL CAMBIO CLIMÁTICO

### Situación laboral

**53%** de las personas jóvenes encuestadas dijeron que **no estaban trabajando**.

**65%** De ellos, la mayoría dijo **no tener ingresos**.<sup>68</sup>

**28%** trabajaban eran **asalariados por cuenta ajena**.

**19%** (422) eran trabajadores **por cuenta propia** (en su negocio o empresa)

Las personas encuestadas de Europa (70 %) y América del Norte (78 %) declararon que trabajaban, y la mayoría lo hacía en el negocio de otra persona. De las personas encuestadas en el África subsahariana, el 52 % declaró estar trabajando, y aproximadamente la mitad trabajaba en su propio negocio. La tendencia fue similar en Oriente Próximo y el Norte de África, pero aquí solo el 40 % de los encuestados declararon que trabajaban.

Los encuestados del grupo de edad de 15 a 19 años eran los que menos declaraban tener empleo; el 11 % trabaja en su propio negocio. En el grupo de edad de 20 a 24 años, el 19 % dijo ser empleado por cuenta propia y el 26 % por cuenta ajena. El porcentaje de jóvenes con empleo era mayor entre los de 25 a 30 años; el 25 % trabajaba por cuenta propia y el 46 % lo hacía por cuenta ajena.

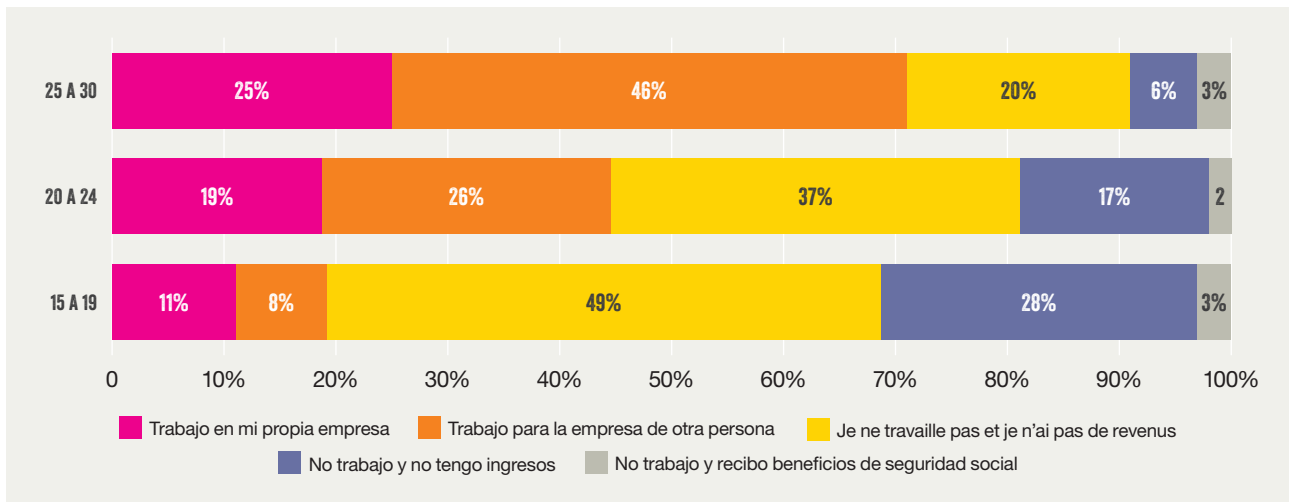
El 17 % de las mujeres jóvenes y el 23% de los hombres jóvenes trabajaban en su propio negocio.

67. El 10 % (216 encuestados) declaró no estar seguro de si las habilidades y conocimientos adquiridos en su formación les preparaban para un trabajo que abordara los retos del cambio climático. Este porcentaje es el más alto entre el grupo de edad de 15 a 19 años.

68. Otro 30 % declaró depender de los ingresos de otras personas y el resto recibía prestaciones y ayudas públicas.



**FIGURA 9 TRABAJO E INGRESOS DECLARADOS POR LOS ENCUESTADOS**



**El trabajo actual y su papel contra el cambio climático**

**47%** (500) dijeron que su trabajo ayuda a **afrentar los retos del cambio climático.**

El 62 % de las personas encuestadas que trabajan en el África subsahariana y el 61 % en América del Norte señalaron que su trabajo plantea soluciones al cambio climático. El porcentaje que informó de ello fue más bajo en Latinoamérica (23 %) y en Oriente Medio y África del Norte (28 %).

Este porcentaje es relativamente similar entre las mujeres y los hombres encuestados, pero difiere según el grupo de edad. De los que tienen entre 25 y 30 años, el 54 % piensa que su trabajo aborda la crisis climática, en comparación con el 43 % de quienes tienen entre 20 y 24 años y el 33 % de quienes tienen entre 15 y 19 años.

De las personas encuestadas que no habían asistido a la universidad /educación superior, el 75 % dijo

que su trabajo plantea soluciones a la crisis climática. Así lo cree el 48% de los encuestados con estudios superiores, el 37 % de los que tenían estudios secundarios y el 31 % de quienes habían cursado estudios primarios.

De los que tienen tanto educación básica o universitaria /superior y EFTP, el 49 % cree que su trabajo aborda la crisis climática. De este total, el 35 % corresponde a quienes tienen educación universitaria superior.

**El 37 % (386) afirmó que su trabajo no tiene ninguna repercusión en la crisis climática.** Este porcentaje es similar en los grupos de edad de 20 a 24 y de 25 a 30 años, pero difiere según el género. El 34 % de las mujeres jóvenes declararon no estar seguras, frente al 42 % de los hombres jóvenes.

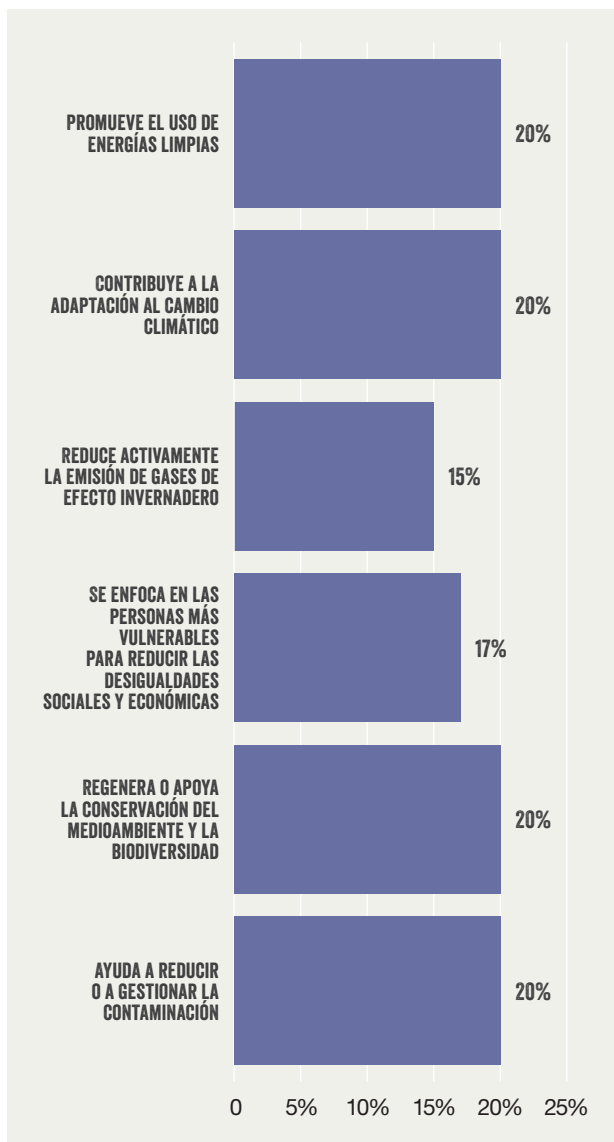
**El resto de los encuestados (167, el 16 %) dijo no saber/no estar seguro del impacto de su trabajo en la crisis climática.** Cuando se les preguntó por qué, los encuestados dijeron principalmente que consideraban que su trabajo utilizaba muchos recursos naturales y producía muchos residuos que no se eliminaban adecuadamente.



## Razones nombradas de por qué el trabajo plantea soluciones al cambio climático

Entre las y los encuestados que creen que su trabajo ayuda a abordar el cambio climático, la razón más nombrada fue que “contribuye directamente a la adaptación al cambio climático” o que “ayuda a regenerar o apoyar la conservación del medio ambiente y la biodiversidad”.

**FIGURA 10 RAZONES POR LAS QUE EL TRABAJO DE LOS ENCUESTADOS ABORDA LA CRISIS CLIMÁTICA**



## LOS EMPLEOS VERDES COMO UNA OPCIÓN PROFESIONAL VIABLE

### Disponibilidad de empleos verdes

**60%** (1,344) dijo que conocía un **trabajo accesible o una oportunidad de generar ingresos en la economía verde.**

El 29 % (649) dijo no conocer ninguna oportunidad de este tipo.<sup>69</sup>

Entre los que conocen las oportunidades, el 42 % (553) dijo que los empleos verdes o las oportunidades de generación de ingresos están disponibles en las zonas locales; el 27 % (358) dijo que esas oportunidades están disponibles digitalmente y el 23 % (301) señaló que las oportunidades están disponibles pero en zonas a las que tendrían que cambiar su residencia. Otro 38 % (493) dijo que conocía algunas oportunidades pero que no estaba seguro de que fueran empleos verdes. Los empleos en zonas locales parecen estar más disponibles en América del Norte y en el sur de Asia (más del 35 % de los encuestados lo señalaron). Los empleos digitales parecen estar más disponibles en el sur de Asia (31 %) y menos en Latinoamérica (3 %) y Oriente Medio y Norte de África (7 %).



69. Otros 270 (el 11 % de los encuestados) consideraron que no se aplicaba ninguna de las respuestas a esta pregunta (es decir, los empleos verdes disponibles a los que podían acceder).





Una joven de 16 años lava los platos en su casa en un área que sufre pobreza extrema, violencia y años de sequía provocada por el cambio climático.

©Plan International

**TABLA 3 PERCEPCIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE PUESTOS DE TRABAJO POR GRUPO DE EDAD Y GÉNERO**

LOS EMPLEOS ESTÁN DISPONIBLES...	% TOTAL	GRUPO DE EDAD %			GÉNERO %	
		15-19	20-24	25-30	MUJER	HOMBRE
Digitalmente	16	13	15	19	15	18
En mi zona local	25	22	21	31	24	27
En otra zona a la que tendría que trasladarme	14	10	15	14	11	17
Conozco algunas oportunidades pero no sé seguro si son empleos verdes	22	19	23	24	23	20

Los encuestados de entre 15 y 19 años eran, en general, los que menos percibían que los empleos verdes o las oportunidades de generación de ingresos eran accesibles; sin embargo, casi el mismo número en este grupo de edad que en el de 20 a 24 años piensan que dichas oportunidades estaban disponibles en sus zonas. En general, las mujeres jóvenes consideran en menor medida que los empleos verdes o las oportunidades de generación de ingresos eran accesibles.

En cuanto a los empleos disponibles en su zona actual de residencia, no hubo diferencias en los patrones de respuesta según la zona en la que residen las personas encuestadas (urbana o rural). Un 20% de las que viven en entornos urbanos y un 14% de quienes viven en entornos rurales indicaron que los empleos verdes que pueden realizarse on line estaban más disponibles. Los encuestados que se identifican como parte de un grupo minoritario también creen en mayor medida que los empleos verdes o las oportunidades de generar ingresos a través de “la transición ecológica” eran accesibles.

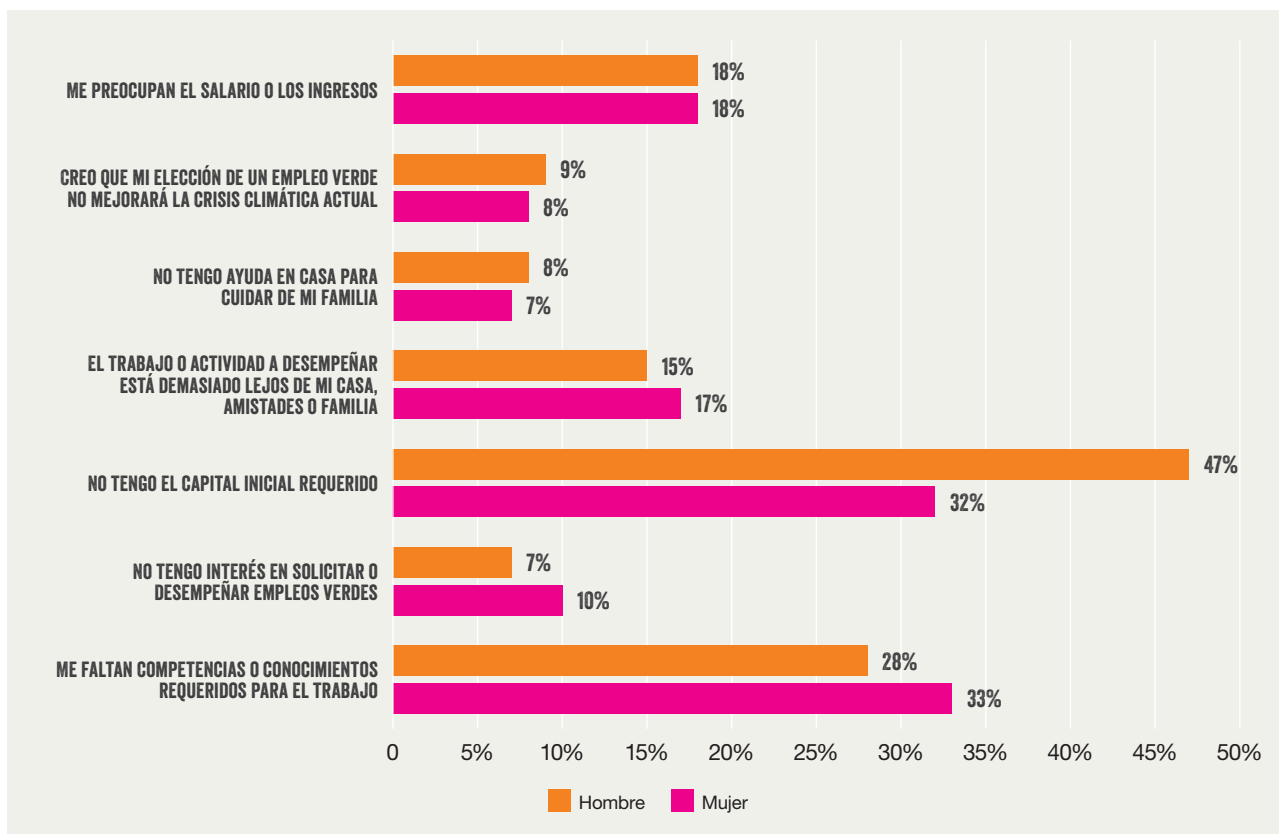
### Barreras para conseguir empleos verdes

**38%** (842) Las personas encuestadas coincidieron en que “no disponer de capital inicial” y “**carecer de las habilidades y los conocimientos necesarios**” (704, el 32 %) son las principales barreras a las que se enfrentan cuando intentan acceder a los empleos verdes. Los hombres jóvenes mencionan más lo primero y las mujeres jóvenes lo segundo.

Las personas encuestadas de América del Norte (61 %) son quienes más creen que carecen de las competencias y los conocimientos necesarios para conseguir un empleo verde o dedicarse a él. Esto contrasta con los de Latinoamérica (20 %) y Oriente Medio y el Norte de África (26 %), donde una minoría piensa que no tiene las habilidades y los conocimientos necesarios.

Por el contrario, las personas encuestadas de América del Norte fueron los que menos indicaban que necesitaban un capital inicial pero no contaban con él para un empleo/trabajo verde (9 %, frente a más del 20 % en otras regiones).

**FIGURA 11 BARRERAS PARA CONSEGUIR UN EMPLEO O TRABAJO ECOLÓGICO**



En general, un mayor número de encuestados de entre 25 y 30 años (41 %) y de entre 20 y 24 años (39 %) creían que era necesario un capital inicial para comenzar un empleo o trabajo ecológico, en comparación con los d quienes tienen entre 15 y 19 años (20 %). Esto lo dijeron con más frecuencia los hombres encuestados (47 %) que las mujeres (32 %) piensan

En cuanto a las competencias y conocimientos necesarios para los empleos o trabajos verdes, se observó un patrón similar. Entre el 37 % y el 39 % de los encuestados de más de 20 años y el 24% del grupo de edad más joven afirmaron carecer de las competencias o los conocimientos necesarios. El 33 % de las mujeres jóvenes y el 28% de los hombres jóvenes cree que no cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios.

### Los empleos verdes como parte de las trayectorias profesionales

**25%** (554) de las y los encuestados consideran **que el principal factor que influye en su trayectoria profesional es tener en cuenta cómo su empleo contribuye a abordar los retos de la crisis climática.**

Los encuestados residentes en Latinoamérica, el Caribe, Oriente Medio y el Norte de África señalan en menor medida en general que este era el principal factor que influía en su elección de carrera profesional.

Este porcentaje fue más bajo entre los encuestados de 15 a 9 años (18 %) en comparación con los de 25 a 30 años (31 %). El porcentaje también era menor entre las mujeres jóvenes (23 %) que entre los hombres jóvenes (28 %).

Los encuestados con estudios universitarios y superiores (43%) son quienes más tienen en cuenta si su empleo aborda la crisis climática como principal factor en su elección profesional. Les siguen quienes cuentan con estudios superiores (28 %), o con estudios universitarios /superiores y de EFTP (27%). Los que tenían estudios primarios (22%) y secundarios (21%) son quienes menos valoran este aspecto.



## NO ES FÁCIL REALIZAR UNA ELECCIÓN DE CARRERA PROFESIONAL LO SUFICIENTEMENTE BIEN INFORMADA

Al reflexionar sobre la importancia de vincular la elección de un posible empleo con su interés en la acción climática, los y las jóvenes participantes en el estudio señalaron que era muy difícil elegir una carrera profesional de manera informada cuando las empresas facilitaban poca o ninguna información sobre su actitud ante la crisis climática. Por ejemplo, los participantes mencionaron que las empresas no publicaban sus políticas ante la crisis climática o para garantizar la protección del medioambiente. Algunas personas encuestadas mostraban su preocupación ya que incluso cuando las políticas estaban disponibles, apenas se hacía pública la información sobre las acciones concretas y el seguimiento de éstas, lo que sugiere que las empresas pueden hacer afirmaciones engañosas sobre sus compromisos medioambientales y si realmente los cumplen. Las personas encuestadas también afirmaron que garantizar el bienestar y la salud mental y física del personal era tan importante como mantener la acción sobre la crisis climática.

### Acciones para apoyar a las personas jóvenes a conseguir empleos verdes

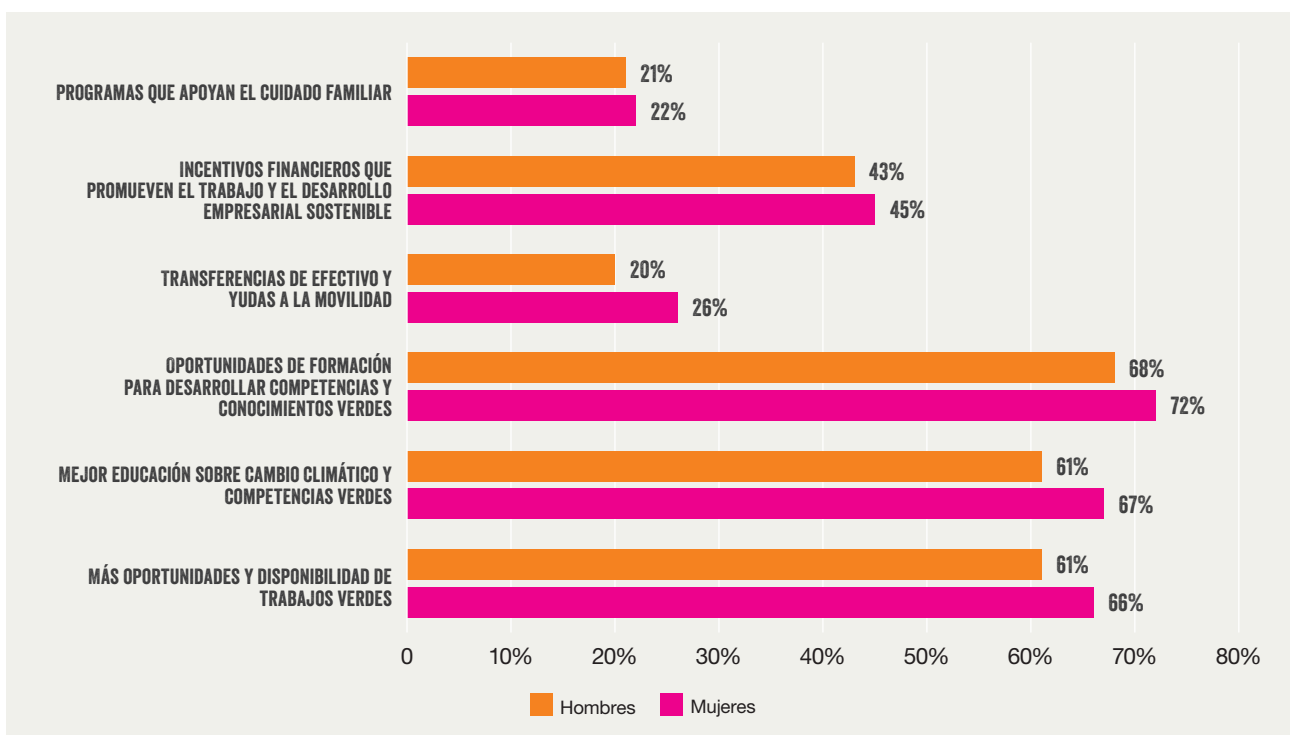
- El 70 % de las personas encuestadas dio prioridad a la existencia de más oportunidades de formación para adquirir habilidades ecológicas que permitan conseguir empleos verdes. Otra prioridad fue conseguir una mejor educación sobre la crisis climática (65 %).
- Se consideró importante que hubiera más oportunidades de trabajo y una mayor disponibilidad de empleos verdes (64%).

En general, las percepciones sobre las prioridades fueron similares en todos los grupos de edad. La excepción es la “provisión de incentivos financieros

para promover el trabajo sostenible”: el 46 % de los encuestados de 20 a 24 años y el 49 % de los encuestados de 25 a 30 años consideraron en mayor medida esta prioridad, en comparación con el 36 % de quienes tienen entre 15 y 19 años.

También se evidenciaron algunas diferencias de género. El 66% de las mujeres consideró fundamental el incremento de oportunidades y la disponibilidad de puestos de trabajo, y la educación sobre la crisis climática y las habilidades verdes (67 %). Un 61% de los hombres consideró estos dos aspectos como prioritarios. Del mismo modo, las mujeres consideraban más importantes las transferencias de efectivo y la ayuda a la movilidad (26 %) que los hombres (20 %).

**FIGURA 12 ACCIONES PARA AYUDAR A LAS PERSONAS JÓVENES A CONSEGUIR EMPLEOS Y TRABAJOS VERDES**



*Una mujer joven tiende a sus plantas.  
en su granja orgánica en Indonesia.*

©Plan International

# RECOMENDACIONES



A partir de las conclusiones de la encuesta y los talleres celebrados de manera virtual, Plan International recomienda que los gobiernos y las empresas, junto con la sociedad civil, incluidas las organizaciones juveniles, adopten las siguientes medidas:

## PROMOVER, APOYAR Y REFORZAR LA EDUCACIÓN PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA QUE SEA INCLUSIVA Y TRANSFORMADORA PARA LA IGUALDAD GÉNERO.

- **Adoptar un enfoque interdisciplinar para la educación sobre el cambio climático que apoye el desarrollo de habilidades** y construya conocimientos en todas las áreas necesarias para emprender acciones climáticas. Esto supone también incluir el cambio climático y las habilidades verdes en todas las asignaturas, desde la escuela primaria.
- **Adoptar un enfoque de género transformador en la educación<sup>70</sup> y en la reforma de los planes de estudio.**
  - Reconocer que una educación transformadora para la igualdad de género que promueva comportamientos proambientales y transforme actitudes, comportamientos y normas es crucial para una transición ecológica justa
  - Desafiar los estereotipos y las normas de género en la escuela que pueden determinar los intereses de las personas jóvenes, el acceso a las asignaturas más relacionadas con el acceso a la transición ecológica y las futuras trayectorias profesionales.
- **Garantizar la igualdad de acceso a la educación sobre la crisis climática y la economía verde**, especialmente para la infancia y juventud en situación más vulnerable.
- **Proporcionar una formación continua al profesorado sobre la crisis climática** que les permita fomentar las habilidades y los conocimientos de las personas jóvenes sobre el cambio climático y la economía verde de una manera que empodere al alumnado sin prejuicios de género.
- **Promover en las escuelas un aprendizaje orientado a la acción que abogue por los comportamientos favorables hacia el medioambiente:** por ejemplo, cultivar un huerto, fabricar tecnologías básicas de energía renovable, visitar granjas solares o centros de reciclaje, realizar debates, campañas de cambio de comportamiento y de comunicación que promuevan prácticas de protección del medioambiente, celebrar días como el Día de la Tierra y el Día del Medio Ambiente.

## DEL APRENDIZAJE AL MERCADO DE TRABAJO: APOYAR LAS VÍAS DE ACCESO A LOS EMPLEOS VERDES

- **Considerar el desarrollo sostenible, los principios de la economía verde y el desarrollo de habilidades verdes en todos los sistemas educativos**, incluso en las instituciones de EFTP, y mediante la vinculación de las instituciones educativas con las empresas de la economía verde, y **en todos los servicios de desarrollo empresarial**, como la promoción de oportunidades de negocios verdes y el apoyo a la iniciativa empresarial verde.
- **Promover servicios de empleo en los sectores verdes.** Proporcionar a las personas jóvenes una serie de servicios específicos para apoyarles en la transición ecológica y garantizar que los servicios de empleo sean inclusivos y respondan a las necesidades de las mujeres jóvenes.
- **Proporcionar a las personas jóvenes orientación profesional sobre las vías de acceso a los empleos verdes y las oportunidades de formación.** Garantizar que las personas jóvenes reciban orientación sobre las oportunidades de empleo verde disponibles en la actualidad, y que comprendan los probables cambios futuros en el mercado laboral. La orientación profesional debe promover la igualdad de oportunidades y cuestionar los estereotipos de género en torno a los empleos verdes.
- **Proporcionar un plan de estudios de EFTP que sea holístico e incluya formación sobre el clima y el medioambiente y en las habilidades, oportunidades y emprendimientos verdes** para que las personas jóvenes se sientan más capacitadas para participar en la transición ecológica.

70. Une éducation qui tienne compte de la dimension de genre cherche à transformer les stéréotypes, les attitudes, les normes et les pratiques en remettant en cause les relations de pouvoir, en repensant les normes et les binômes de genre et en suscitant une prise de conscience critique des causes profondes des inégalités et des systèmes d'oppression. [https://www.unicef.org/media/113166/file/Genderper\\_cent20Transformativeper\\_cent20Education.pdf](https://www.unicef.org/media/113166/file/Genderper_cent20Transformativeper_cent20Education.pdf)



Una mujer joven confía en un éxito cosecha de maíz para sobrevivir (Zambia).

©Plan International

## APOYAR LAS OPORTUNIDADES INCLUSIVAS PARA QUE LAS PERSONAS JÓVENES ACCEDAN A LOS EMPLEOS VERDES Y DESARROLLEN HABILIDADES VERDES EN EL LUGAR DE TRABAJO.

- **Proporcionar y financiar en su totalidad prácticas remuneradas, oportunidades de formación y aprendizaje en empleos verdes e iniciativas** y programas medioambientales y climáticos para apoyar el aprendizaje activo de las personas jóvenes.
- **Garantizar que todas las personas jóvenes tengan el mismo acceso a las oportunidades de empleo verde**, especialmente las que viven en zonas rurales y las que proceden de entornos socioeconómicos más bajos.
- **Aumentar el acceso de las personas jóvenes a la financiación para la creación de empresas en la economía verde**, así como a la obtención de créditos para implementar iniciativas de acción climática y medioambientales.
- **Proporcionar formación en el ámbito laboral sobre habilidades verdes y sostenibilidad medioambiental a las personas jóvenes que ya tienen trabajo**, para que puedan proteger y rehabilitar el medioambiente a través de su empleo.

## GARANTIZAR QUE LAS POLÍTICAS, LAS ESTRATEGIAS Y LA FINANCIACIÓN PROMUEVAN UNA TRANSICIÓN JUSTA HACIA UNA ECONOMÍA VERDE.

- **Garantizar que las políticas y estrategias climáticas y medioambientales incluyan acciones a todos los niveles que apoyen una transición justa**, incluyendo la igualdad de oportunidades para el desarrollo de habilidades verdes y vías de acceso a los empleos verdes a través de la educación (incluyendo la EFTP), el acceso al empleo (incluyendo las prácticas remuneradas y el apoyo al emprendimiento), así como los programas climáticos y medioambientales y la participación comunitaria.
- **Los gobiernos, las empresas y otros empleadores deben trabajar juntos para garantizar una transición justa hacia una economía verde**, y que la provisión de empleos verdes y la formación tengan prioridad en la recuperación económica de la pandemia de la COVID-19.
- **Reconocer y redistribuir la actual carga de cuidado y trabajo doméstico no remunerado, muchas veces desproporcionada, de las niñas y las mujeres como parte de una transición justa hacia una economía verde**. Se deben fomentar cambios en las normas sociales para equilibrar mejor la asignación de las responsabilidades no remuneradas, revisando los incentivos y las regulaciones que refuerzan la distribución del trabajo en función del género.



# REFERENCIAS

- Accenture. (2021). El terremoto de la juventud se une a la economía verde: Por qué las empresas deben preocuparse. 8. <https://www.accenture.com/no-en/insights/strategy/youthquake-meets-green-economy>
- Agada, N. Grossman, L. & Williams, S. (2021). Poseer su propia tierra marca la diferencia: El papel de los derechos a la tierra de las mujeres en el aumento de la producción agrícola. SDG Knowledge Hub. 25 de enero. <https://sdg.iisd.org/commentary/generation-2030/owning-your-own-land-makes-a-difference-the-role-of-female-land-rights-in-increasing-agricultural-production/>
- Albino, N. & Moritz, R. (2021). Hemos preguntado a las personas jóvenes sobre el trabajo y las habilidades. Esto es lo que nos han dicho. Foro Económico Mundial. 29 de julio. <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/we-asked-young-people-about-work-and-skills/>
- Campaña para la Educación Femenina (CAMFED). Guías de agricultura climáticamente inteligente. <https://camfed.org/us/what-we-do/our-programs/climate-smart-agriculture-guides/>
- Cassinath, N. & Mercer, M. (2020). Jóvenes, mujeres y desarrollo de sistemas de mercado en la agricultura y los mercados de apoyo: Informe de análisis del panorama y estudios de caso. EnCompass LLC. <https://beamexchange.org/resources/1402/>
- Deloitte. (2021). Una llamada a la responsabilidad y a la acción: The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-millennial-survey-2021.pdf>
- Fridays for Future. <https://fridaysforfuture.org/>
- Girl Rising. <https://girlrising.org/our-programs/future-rising-girls-education-climate-change/fellows>
- Global Business Coalition for Education. (2019). Encuesta hecha sobre las personas jóvenes revela las oportunidades y los obstáculos para el empleo y las habilidades. 28 de mayo. <https://gbc-education.org/insights/survey-of-youth-reveals-barriers-to-employment-and-skills/>
- Economía verde PNUMA - Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. <https://www.unep.org/explore-topics/green-economy>
- Corporación Financiera Internacional. (2016). Invertir en las mujeres a lo largo de las cadenas de valor de la agroindustria. Grupo del Banco Mundial. [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/02c5b53e-420f-4bf4-82bb-6f488ff75810/Women+in+Agri+VC\\_Report\\_FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m0JfSbv](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/02c5b53e-420f-4bf4-82bb-6f488ff75810/Women+in+Agri+VC_Report_FINAL.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m0JfSbv)
- Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). (2020). Empleos verdes para jóvenes: ¿Qué funciona y qué falta? <https://www.ifad.org/en/web/latest/-/story/green-jobs-for-youth-what-works-and-what-s-missing->
- Organización Internacional del Trabajo (ILO). (2016). ¿Qué es un empleo verde? [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/events-training/WCMS\\_625838/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/events-training/WCMS_625838/lang--en/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (ILO). (2018). Perspectivas sociales del empleo en el mundo 2018: Ecología con empleo. 37. <https://www.climateaction4jobs.org/portfolio-item/world-employment-and-social-outlook-2018-greening-with-jobs/#:~:text=This%20edition%20examines%20environmental%20sustainability,markets%20and%20quantifies%20sectoral%20shifts>
- Organización Internacional del Trabajo (ILO). (2019). Habilidades para un futuro más verde: Una visión global basada en 32 estudios de países. [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_732214/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_732214/lang--en/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. Empleo decente. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA). (2019). Energías renovables: Una perspectiva de género. <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective#:~:text=Renewable%20energy%20employs%20about%2032,lower%20than%20in%20administrative%20jobs>
- Kwauk, C. & Braga, A. (2017). Traducir las competencias en acciones empoderadas: Un marco para vincular la educación en habilidades para la vida de las niñas con el cambio social. Brookings. <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/11/translating-competencies-empowered-action.pdf>
- Kwauk, C. & Casey, O. (2021a). Una nueva agenda de aprendizaje verde: Planteamientos de la educación de calidad para la acción climática. Brookings. <https://www.brookings.edu/research/a-new-green-learning-agenda-approaches-to-quality-education-for-climate-action/>
- Kwauk, C. & Casey, O. (2021b). Un marco de habilidades verdes para la acción climática, el empoderamiento climático y la justicia climática. Development Policy Review. <https://doi.org/10.1111/dpr.12624>
- Kwauk, C. (2021). El informe sobre la ambición de la educación en materia de cambio climático. Education International. <https://www.ei-ie.org/en/item/25344:the-climate-change-education-ambition-report-card#:~:text=Conducted%20by%20Christina%20Kwauk%2C%20the,a%20tool%20for%20climate%20action>
- Largue, P. 2020. El Día de la Deuda Ecológica ve a los jóvenes exigir empleos verdes. Power Engineering International. 22 de agosto. <https://www.powerengineeringint.com/emissions-environment/earth-overshoot-day-sees-youth-demanding-green-jobs/>

Lazer, L. (2021). Una transición justa hacia un mundo con cero emisiones de carbono es posible. He aquí cómo. Instituto de Recursos Mundiales. 6 de abril.

<https://www.wri.org/insights/just-transition-zero-carbon-world-possible-heres-how>

Leichenko, R. & O'Brien, K. (2020). La enseñanza del cambio climático en el Antropoceno: Un enfoque integrador. *Antropoceno*, 30:1-14.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2213305420300072#:~:text=Recognizing%20the%20Anthropocene%20means%20fundamentally,et%20al.%2C%202016>. <https://doi.org/10.1016/j.ancene.2020.100241>

Mock COP26. (2020). Secciones de justicia climática y medios de vida resistentes al clima de Nuestro Tratado. <https://www.mockcop.org/treaty/>

Nebuloni, V & Van der Ree, K. (2021). Empleo y futuro verde para los jóvenes. Organización Internacional del Trabajo. 2. [https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS\\_790107/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_790107/lang--en/index.htm)

Pearson. (2021). Encuesta mundial sobre el aprendizaje de Pearson 2021. <https://plc.pearson.com/en-US/future-of-learning/global-learner-survey/>

Plan International. (2014). Habilidades verdes para jóvenes rurales del sudeste asiático. <https://plan-international.org/publications/green-skills-for-rural-youth-in-south-east-asia/>

Plan International. (2018). Panorama general: Habilidades y oportunidades para el empleo juvenil, 1. <https://plan-international.org/publications/overview-skills-and-opportunities-for-youth-employment/>

Plan International (2021). Reimaginar la educación climática y el liderazgo de los jóvenes. [https://plan-international.org/uploads/2021/12/atb2692\\_planclimatechange\\_advocacybrief\\_july2021\\_v4-1.pdf](https://plan-international.org/uploads/2021/12/atb2692_planclimatechange_advocacybrief_july2021_v4-1.pdf)

Plourde K, Thomas R, Bertone A, & Gates, S. (2020). La agenda de aprendizaje Skills4Girls. UNICEF y FHI 360. <https://www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf>

Rathzel, N. & Uzzell, D. (2011). Los sindicatos y el cambio climático: El dilema entre empleo y medioambiente. *Global Environmental Change*, 21(4). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959378011001154> <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>

Resurrección, B.P., Bee, B.A., Dankelman, I., Park, C.M.Y, Halder, M. & McMullen, C.P. (2019). Adaptación al cambio climático transformadora del género: Avanzando en la equidad social. Documento de referencia para el informe de 2019 de la Comisión Global de Adaptación. [www.gca.org](http://www.gca.org)

Soluciones para el empleo joven. (2018). Hacia soluciones de empleo para la juventud en movimiento. 3. <https://www.s4ye.org/node/2861>

ONU Mujeres. Redistribuir el trabajo no remunerado. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/redistribute-unpaid-work>

UNESCO. (2021). El mundo en 2030: Informe de la encuesta pública. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375950.locale=en>

UNICEF. (2020). Un tercio de los jóvenes encuestados a nivel mundial por UNICEF afirman que su educación no les prepara con las habilidades necesarias para conseguir un empleo. <https://www.unicef.org/press-releases/third-youth-surveyed-globally-unicef-say-their-education-not-preparing-them-skills>

Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONU DI). (2021). Evaluación de políticas para el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde. 19. [https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/SouthAfrica\\_Executive%20Summary\\_Final\\_0.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-06/SouthAfrica_Executive%20Summary_Final_0.pdf)

Naciones Unidas. (2021). Declaración de Transición Justa, acordada en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26). <https://ukcop26.org/supporting-the-conditions-for-a-just-transition-internationally/>

Valor para las mujeres. (2018). Inclusión de género para los agronegocios climáticamente inteligentes: Un marco práctico para integrar el género en la agricultura climáticamente inteligente. [https://v4w.org/wp-content/uploads/2018/01/1\\_Gender-Inclusion-for-Climate-Smart-Agribusinesses\\_.pdf](https://v4w.org/wp-content/uploads/2018/01/1_Gender-Inclusion-for-Climate-Smart-Agribusinesses_.pdf)

Portal de datos sobre género del Banco Mundial. (2022). Participación femenina en la fuerza de trabajo. <https://genderdata.worldbank.org/data-stories/flfp-data-story/#:~:text=The%20global%20labor%20force%20participation,business%20expansion%20or%20career%20progression>



# AGRADECIMIENTOS

Este informe ha sido redactado por la Dra. Karin Diaconu, Alison Wright y Jessica Cooke. En primer lugar, nos gustaría dar las gracias a las personas adolescentes y jóvenes que participaron en la encuesta, que se unieron a los talleres para hacer recomendaciones y que compartieron generosamente su tiempo, sus pensamientos y sus ideas. Gracias a Unbounded Associates por su revisión de la literatura sobre las habilidades verdes y la economía verde.

Muchas gracias al Dr. Paul Fean y a Tendai Manyozo, de Global Hub, por su aportación y revisión de las recomendaciones, y a Violeta Castaño (Plan International España) por organizar el taller para jóvenes españoles y ayudar a la traducción de la encuesta. Gracias también a las personas de otras oficinas de Plan International que aportaron valiosos comentarios y sugerencias: Dra. Jacqueline Gallinetti, Dra. Lucia Rost, Katja Pellini, Stu Solomon, Harshvarddhan Sharma, Ana María Peña, Fatima Tembo, Samuel Musyoki, Antoinette Ngoma, Solomon Debebe, Patrick Ssebowa, Chiara Ambrosino, Deogratius Magero, Benedictus Sadewo, Galih Pramono, Bryan Marsalis, Barbara Scettri.

Los autores agradecen a todo el personal de Plan International que nos ayudó a traducir, compartir y promover la encuesta: Chanun Singh, Andrew Wagg, Paul Kilbertus, Anjum Sultana, Isabelle Bourgeault-Tasse, Axelle Fidelin, Asmaa Azab, Engee Soliman, Socheata Hing, Phearun Kuch, Butera John, Kamari Romyia, Marie Grace Twahira, Queeneth Njoku, Remu Tunde, Evelyn Wambui, Hiba Alhejazi, Yupaporn Boontid, Hogn McGown, Siriroj Poorahong, Saowanit Supannon, Sudawedee Limpaiul, Anniek Groothuis, Renee Vergahem, Daphne Rietbergen, Christa Nooitgedagt, Kylie Whittard, Jennifer Merryweather, Sawsan Alfayadh, Solomon Debebe, Kassa Tigist, Paul Lakra, Steven Kamponda, Faith Tsoka, Justine Nakiwala, Matthew Kisa, Njuguna Ann, Abigail Castillo, Ernesto Almocera, Barbara Hamoonga, Belinda Mautu, Fatima Tembo, Conrad Gweru, Masimba Mujuru, Masajeng Rahmiasri.

Esta encuesta se llevó a cabo utilizando Salesforce.

Gracias a Plan International Finlandia y Plan International Países Bajos, que han contribuido a la financiación de este informe.

Diseño y corrección: Out of the Blue



---

**Fotografía de la portada:** Una mujer joven recoge chiles verdes en Uganda ©Plan International

---

### Acerca de Plan International

Nos esforzamos en fomentar los derechos de los niños y la igualdad de las niñas en todo el mundo. Reconocemos el poder y el potencial que tiene cada uno de los niños. Sin embargo, la pobreza, violencia, exclusión y discriminación a menudo socavan este potencial. Las niñas son las más afectadas por esta realidad. Como organización independiente por el desarrollo humanitario, trabajamos con los niños, los jóvenes y nuestros socios para abordar las profundas causas de los problemas que sufren las niñas y todos los niños vulnerables. Defendemos los derechos de los niños desde su nacimiento hasta su vida adulta y los preparamos para afrontar las crisis y las adversidades. Fomentamos cambios en la práctica y en las leyes a escala local, nacional y mundial con nuestra experiencia y conocimientos. Desde hace más de 80 años, forjamos sólidas alianzas para niños y tenemos presencia activa en más de 75 países.

---

### Plan International

Sede internacional  
Dukes Court, Duke Street, Woking,  
Surrey GU21 5BH, Reino Unido

Tel: +44 (0) 1483 755155

Fax: +44 (0) 1483 756505

Correo electrónico: [info@plan-international.org](mailto:info@plan-international.org)

[plan-international.org](http://plan-international.org)

Publicado en 2021. Texto © Plan International

-  [facebook.com/planinternational](https://facebook.com/planinternational)
-  [twitter.com/planglobal](https://twitter.com/planglobal)
-  [instagram.com/planinternational](https://instagram.com/planinternational)
-  [linkedin.com/company/plan-international](https://linkedin.com/company/plan-international)
-  [youtube.com/user/planinternationaltv](https://youtube.com/user/planinternationaltv)