# RESULTADOS Y RECOMENDACIONES DEL TALLER HEMISFÉRICO

## "Transición justa, empleos verdes y azules en las Américas: Contribuciones del mundo del trabajo a economías y sociedades ambientalmente sostenibles"

**ÍNDICE**

**INTRODUCCIÓN**.....2

**1. PRINCIPALES IDEAS Y CONSIDERACIONES**
1.1. Consideraciones generales ..... 3
1.2. Articulación de las agendas laboral y ambiental para un futuro sostenible ..... 6
1.3. Protección Social e Inclusión Laboral en Transiciones Verdes ..... 7
1.4. Formación, reconversión laboral y mejora de las habilidades para empleos verdes y azules..... 12

**2. RECOMMENDACIONES**
2.1. Recomendaciones sobre coordinación interinstitucional y mejor integración de las agendas laborales y ambientales..... 18
2.2. Recomendaciones para fortalecer la protección social, la seguridad y la salud ocupacional, y la equidad e inclusión ..... 20
2.3. Recomendaciones sobre el desarrollo de las habilidades necesarias para crear y beneficiarse plenamente de los empleos verdes y azules ..... 22
2.4. Recomendaciones en materia de cooperación y para la RIAL/OEA ..... 24

**3. EVALUACIÓN DEL TALLER**.....25

**ANEXOS**
Anexo No. 1 – Agenda del Taller.....28
Anexo No. 2 – Lista de participantes.....33

## INTRODUCCIÓN

El Taller Hemisférico **"Transición justa, empleos verdes y azules en las Américas: Contribuciones del mundo del trabajo a economías y sociedades ambientalmente sostenibles"** se realizó los días 26 y 27 de febrero de 2026 bajo un formato híbrido, en Nassau, Las Bahamas, como parte del Plan Trabajo 2025-2027 de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de los Estados Americanos (OEA). En esa medida, el evento permitió dar respuesta a mandatos de los Ministros y Ministras de Trabajo plasmados en la Declaración y el Plan de Acción de Bogotá, adoptados en la XXII CIMT en 2024, en torno a estos temas prioritarios para la región.

El Taller fue una actividad de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), co-organizada por la OEA, los Ministerios de Trabajo y Servicio Público y de Asuntos Económicos de Las Bahamas, y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con apoyo financiero adicional del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF). El Taller contó con la participación de delegaciones de 28 Ministerios de Trabajo de toda la región, representantes de trabajadores dentro del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE)– y de los empleadores –dentro de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)–, así como especialistas de la OEA, CEPAL, CAF, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Young Americas Business Trust (YABT), y el NewClimate Institute.

Atendiendo a los mandatos de la Declaración y Plan de Acción de Bogotá, el **objetivo general** del Taller fue mejorar los conocimientos y fortalecer las capacidades de los Ministerios de Trabajo y los actores sociales de la región para promover procesos de transición justa que generen empleos verdes y azules, fomenten la inclusión laboral, protejan los derechos laborales y contribuyan a economías y sociedades ambientalmente sostenibles. Los **objetivos específicos** fueron:

- Identificar, intercambiar y analizar iniciativas y soluciones propuestas por los Ministerios de Trabajo para abordar y mitigar los efectos negativos del cambio climático en el mundo del trabajo –incluidas estrategias de seguridad y salud en el trabajo, protección social e inclusión laboral–, así como promover la creación de empleos verdes y azules mediante iniciativas de formación, reconversión laboral y mejora de las habilidades.

- Fortalecer los vínculos entre los Ministerios de Trabajo y los Ministerios de Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente, con el fin de facilitar la coordinación interinstitucional de políticas públicas que aborden de manera integral y coherente los desafíos de la crisis climática y ambiental, como resultado del cambio climático, en el mundo del trabajo.

- Desarrollar recomendaciones de políticas que orienten a los Ministerios de Trabajo en el diseño y la implementación de políticas públicas que promuevan procesos de transición justa que generen

empleos verdes y azules, promuevan la inclusión laboral, protejan los derechos laborales y contribuyan a economías y sociedades ambientalmente sostenibles.

Para cumplir con los objetivos planteados, el Taller contó con tres sesiones temáticas: la primera sesión intersectorial "Articulación de las agendas laboral y ambiental para un futuro sostenible", una segunda sesión sobre "Protección Social e Inclusión Laboral en Transiciones Verdes", y una última sesión sobre "Formación, reconversión laboral y mejora de las habilidades para empleos verdes y azules". Cada sesión incluyó preguntas orientadoras para enmarcar las discusiones. Dentro de las sesiones, se presentaron experiencias gubernamentales demostrativas de Las Bahamas, Barbados, Bolivia, Brasil, Canadá, Colombia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guyana, Paraguay y Santa Lucía; así como presentaciones de CAF, CEPAL, BID, OIT, OEA, YABT y NewClimate Institute; y de trabajadores y empleadores, representados por COSATE y CEATAL. También hubo amplios espacios de diálogo donde todos los Ministerios y representantes de los trabajadores y empleadores compartieron sus reflexiones y experiencias.

El segundo día del evento se realizó un ejercicio en subgrupos con el fin de que los y las participantes pudieran discutir con mayor profundidad y responder colectivamente a la pregunta de qué lecciones aprendidas y recomendaciones de políticas se pueden identificar, con base en las discusiones durante el Taller.

Se organizaron tres (3) subgrupos, moderados por delegados gubernamentales de Barbados, Ecuador y Santa Lucía. Las delegaciones de los Ministerios participantes, junto con representantes de los trabajadores y empleadores, participaron activamente en las discusiones de los subgrupos.

El presente documento recoge las principales ideas y las recomendaciones que surgieron del Taller, tanto de sus sesiones temáticas como del ejercicio de subgrupos, con el objetivo de fortalecer las estrategias y políticas para mejorar las capacidades de respuesta de los Ministerios de Trabajo en la región sobre transición justa.

## 1. PRINCIPALES IDEAS Y CONSIDERACIONES

A continuación, se consolidan las principales ideas que surgieron de las presentaciones de cada sesión, de las intervenciones durante los espacios de diálogo donde los Ministerios y actores sociales compartieron sus experiencias nacionales, y del ejercicio en sub-grupos. En un apartado posterior del Informe se consolidan las recomendaciones de políticas que pudieron identificarse a lo largo del evento.

### 1.1. Consideraciones generales

- Las discusiones tuvieron lugar en un contexto determinado por **tres grandes transiciones que afectan al mundo del trabajo en las Américas**: la transición climática y energética, la transición

tecnológica y la transición demográfica. Estas transformaciones no ocurren de manera aislada, sino de forma simultánea y con efectos que se refuerzan mutuamente en los mercados laborales.

- **El cambio climático ya está reconfigurando el mundo del trabajo en las Américas**, no como un riesgo distante o hipotético, sino como una realidad inmediata que afecta a las empresas, los trabajadores y los mercados laborales. Las estimaciones de la OIT muestran que, a pesar de su contribución relativamente baja –de apenas alrededor del 8% de las emisiones globales de gases de efecto invernadero–, la región sigue siendo una de las más vulnerables a los impactos del cambio climático, incluyendo eventos meteorológicos extremos, incendios forestales que arrasan la biodiversidad, la proliferación de enfermedades endémicas, la degradación de los ecosistemas y el aumento de las temperaturas que afectan directamente la productividad, el bienestar y la salud ocupacional.

- Los fenómenos mencionados comprometen la infraestructura y la capacidad productiva de los países, impactan sobre las condiciones y oportunidades de empleo, y motivan algunos de los grandes desplazamientos de personas que migran en la región. Existen asimetrías entre los países frente a su capacidad de dar respuesta a estos fenómenos, lo que hace pertinente el principio de responsabilidades comunes pero diferenciadas.

- **La región de las Américas combina una extraordinaria riqueza natural con una alta vulnerabilidad a los impactos climáticos**, incluyendo eventos climáticos extremos, estrés hídrico, erosión costera y degradación de los ecosistemas. Estas presiones medioambientales ya están afectando la calidad de vida y generando impactos en sectores productivos como la agricultura, la pesca, el turismo, las industrias extractivas y los servicios urbanos.

- **La relación entre la sostenibilidad ambiental y los mercados laborales es cada vez más evidente.** Las estimaciones globales indican que más de 1.200 millones de empleos dependen directamente de un medio ambiente saludable, lo que evidencia hasta qué punto la degradación ambiental puede afectar la estabilidad del empleo, la actividad económica y el bienestar de los trabajadores. A medida que se intensifiquen las presiones climáticas, se prevé que los mercados laborales experimenten tanto disrupciones como transformaciones en diversos sectores.

- **La acción climática también presenta importantes oportunidades para la creación de empleo y la transformación económica.** Se estima que la transición hacia economías más verdes podría generar alrededor de 15 millones de nuevos empleos en la región, superando ampliamente la pérdida estimada de aproximadamente 7,5 millones de empleos asociada a los cambios estructurales en sectores intensivos en carbono.

- **El concepto de transición justa ha surgido como un marco clave para alinear la acción climática con los objetivos sociales y laborales.** Como señala la OIT, la transición justa busca promover

economías ambientalmente sostenibles de manera equitativa e inclusiva, maximizando las oportunidades sociales y económicas derivadas de la acción climática, al tiempo que minimiza y gestiona los riesgos y desafíos para los trabajadores, las empresas y las comunidades. Este enfoque reconoce que las políticas climáticas deben abordar de manera conjunta la sostenibilidad ambiental y la justicia social.

- **La transición justa abarca todos los sectores productivos y territorios, incluyendo tanto las economías rurales como las urbanas, y requiere políticas que reflejen las estructuras económicas reales de los países.** Esto implica no aplicar un modelo uniforme, sino traducirlo en medidas políticas concretas adaptadas a los mercados laborales nacionales, los sistemas productivos y las capacidades institucionales.

- **La integración de la dimensión social en las políticas climáticas se ha consolidado como un eje relevante.** El concepto de transición justa tiene su origen en los debates medioambientales, pero ha evolucionado progresivamente hasta convertirse en un tema central de las políticas laborales y sociales. En este sentido, el trabajo decente se reconoce como un requisito previo para lograr una transición justa, ya que las transformaciones ambientales deben ir acompañadas de políticas que garanticen los derechos laborales, condiciones de trabajo seguras y estabilidad de ingresos.

- **Las características estructurales de los mercados laborales en América Latina y el Caribe definen las condiciones bajo las cuales puede llevarse a cabo una transición justa.** Entre ellas:

    - **Altos niveles de informalidad laboral**, que continúan siendo un rasgo distintivo de muchas economías de la región. La informalidad no es un fenómeno marginal, sino una característica estructural que influye en el alcance y la efectividad de las políticas públicas.

    - **La desigualdad y la exclusión también caracterizan a los mercados laborales**, afectando de manera desproporcionada a ciertos grupos, como mujeres, jóvenes, personas migrantes, pueblos indígenas, afrodescendientes y personas con discapacidad. Estos grupos enfrentan mayores niveles de desempleo e informalidad, persistentes brechas salariales, acceso limitado a empleos de calidad y barreras estructurales para el desarrollo de habilidades, la integración al mercado laboral y la protección social.

    - **Las micro, pequeñas y medianas empresas** representan aproximadamente el 99% de todas las empresas en la región y generan alrededor del 60% del empleo, según estimaciones del BID.

## 1.2. Articulación de las agendas laboral y ambiental para un futuro sostenible

- **La discusión destacó que la alineación entre las agendas laborales y ambientales es fundamental**. De un lado, el cambio climático y las transiciones ambientales están reconfigurando los mercados laborales, los sistemas de producción y los marcos de protección social; del otro, las estrategias de empleo y los sistemas de desarrollo de habilidades, entre otros, pueden impulsar o limitar la eficacia de las políticas climáticas y el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad.

- En este contexto, la CEPAL enfatizó que los mercados laborales en América Latina y el Caribe ya enfrentan desafíos estructurales significativos –incluidos altos niveles de informalidad, bajos ingresos y acceso limitado a la protección social–, lo que incrementa su vulnerabilidad frente a los choques relacionados con el clima. Estas condiciones preexistentes significan que **el cambio climático no sólo es un problema ambiental, sino también un gran multiplicador de riesgos para la desigualdad y la precariedad laboral**.

- **Por lo tanto, asegurar la alineación entre las agendas laborales y ambientales requiere marcos de gobernanza adecuados y una sólida coordinación interinstitucional.** Esto supone establecer mecanismos claros de colaboración entre las autoridades laborales y de desarrollo sostenible, así como promover la coherencia entre las políticas laborales y de empleo, las políticas económicas y financieras, y aquellas relacionadas con el desarrollo de competencias, la protección social, entre otras.

- En las Américas, **los procesos ministeriales en el marco de la Organización de los Estados Americanos** han incorporado progresivamente esta perspectiva. Tanto los Ministros de Trabajo como las autoridades de Desarrollo Sostenible han reconocido la necesidad de fortalecer la colaboración intersectorial y se han comprometido a avanzar en esta agenda.

- La discusión también puso de relieve que la **gobernanza ambiental en la región es intrínsicamente multisectorial y multinivel**, lo que requiere coordinación efectiva entre las instituciones responsables de infraestructura, la planificación territorial, el desarrollo productivo y la regulación ambiental, así como mecanismos de diálogo social institucionalizado. Las plataformas de diálogo hemisférico han desempeñado un papel clave al facilitar el intercambio de enfoques regulatorios, arreglos institucionales y estrategias de financiamiento entre los países.

- Al mismo tiempo, **la transición ambiental representa tanto un desafío como una oportunidad para la modernización económica**. Sectores emergentes como la energía renovable, la agricultura sostenible, la restauración de ecosistemas, las actividades de economía circular y las iniciativas de economía azul ofrecen un potencial significativo para la creación de empleos y la diversificación productiva.

- Sin embargo, se enfatizó que **estas oportunidades solo se traducirán en empleo decente si están respaldadas por marcos de políticas coherentes**, que incluyan entornos regulatorios claros, incentivos a la inversión, estrategias de desarrollo de la fuerza laboral y mecanismos de inclusión social.

- Los participantes coincidieron en que **gestionar la transición requiere mecanismos de gobernanza claramente definidos,** diálogo social institucionalizado, políticas de desarrollo de habilidades con visión de futuro y regulaciones laborales actualizadas que respondan a los riesgos climáticos y a las oportunidades económicas emergentes.

- Se subrayó que **el objetivo no es fusionar las agendas laborales y ambientales, sino articularlas:** las estrategias climáticas deben incorporar dimensiones laborales, y las políticas laborales deben integrar los objetivos de sostenibilidad ambiental.

- En este sentido, **las plataformas de cooperación hemisférica como la Red Interamericana de Administración Laboral (RIAL)** continúan desempeñando un papel clave en la promoción de este enfoque integrado, a través del diálogo, el aprendizaje entre pares y la cooperación técnica entre los países que trabajan para avanzar en las estrategias de transición justa.

### 1.3. Protección Social e Inclusión Laboral en Transiciones Verdes

- **Los sistemas de protección social desempeñan un papel central para abordar los desafíos asociados con el impacto del cambio climático en los mercados laborales y para facilitar transiciones inclusivas.** Estos sistemas reducen la vulnerabilidad y promueven la dignidad humana al garantizar el acceso a derechos esenciales como la atención de salud, la seguridad de los ingresos, la protección de la maternidad, las prestaciones por discapacidad, la protección por desempleo y la seguridad en la vejez a lo largo del ciclo de vida.

- **En los últimos años, se han registrado avances en la ampliación de la cobertura de la protección social en la región.** Según la OIT, entre 2015 y 2023, la cobertura aumentó de manera significativa, y más del 60% de la población en América Latina accede actualmente a al menos una prestación de protección social.

- No obstante, **la cobertura sigue siendo desigual entre grupos etarios y segmentos de la población, lo que genera importantes brechas de protección.** Si bien el trabajo continúa siendo la principal vía de integración social, reducción de la pobreza y autonomía económica, además de un factor clave para la cohesión social, **los mercados laborales por sí solos no garantizan la inclusión.** Cuando el empleo se caracteriza por la informalidad o la precariedad, puede reproducir o incluso profundizar las desigualdades existentes, en lugar de contribuir a su reducción.

- **La seguridad y salud en el trabajo constituye un pilar fundamental para garantizar que las transiciones laborales, incluidas las vinculadas a las economías verde y azul, sean seguras, inclusivas y resilientes.** La integración de riesgos asociados al clima –como el estrés térmico, la exposición a productos químicos y los eventos climáticos extremos– en los sistemas de prevención y gestión en el lugar de trabajo resulta clave para proteger a los trabajadores en sectores de alto riesgo.

- Los trabajadores, representados por COSATE, destacaron que la realización efectiva del derecho fundamental de la OIT a un entorno de trabajo seguro y saludable requiere de tomar medidas de prevención y protección a través de la adaptación de las condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva y el diálogo social tripartito, y la protección de los derechos de los trabajadores, en particular el derecho a interrumpir una situación de trabajo si ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

- Las políticas eficaces en materia de seguridad y salud en el trabajo también requieren protocolos específicos por sector, capacitación de supervisores y mecanismos regulares de inspección, especialmente en contextos de alta informalidad. **El fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo no solo contribuye al bienestar de los trabajadores, sino también al mantenimiento de la productividad,** la reducción de riesgos laborales y el acceso equitativo a nuevas oportunidades de empleo en sectores sostenibles.

- Por estas razones, **la inclusión laboral debe avanzar de manera articulada con los sistemas de protección social.** Existe una relación bidireccional entre los sistemas de protección social y los mercados laborales: los sistemas de protección social sólidos favorecen la participación y la resiliencia en el mercado laboral, mientras que la inclusión laboral sostenible fortalece el financiamiento y la legitimidad de los sistemas de protección social.

- **Garantizar la inclusión resulta especialmente crítico en el contexto de las transiciones verde y azul.** En ausencia de políticas focalizadas, determinados grupos –incluidas mujeres, jóvenes, pueblos indígenas, personas con discapacidad y trabajadores en economías informales o rurales– corren el riesgo de quedar excluidos de las oportunidades emergentes en sectores como la construcción, las energías renovables y el transporte sostenible.

- Avanzar hacia sociedades más inclusivas requiere **Estados con capacidad para articular las políticas de empleo, los sistemas de protección social y las estrategias de desarrollo productivo** bajo una visión común que garantice trayectorias laborales dignas y seguridad económica a lo largo del ciclo de vida.

***Desafíos***

- Como se ha señalado, **los altos niveles de informalidad laboral continúan siendo uno de los principales desafíos estructurales para la implementación de políticas efectivas de transición justa en la región.** Cuando una proporción significativa de la fuerza laboral opera fuera de marcos laborales formales, el acceso a las protecciones de seguridad y salud en el trabajo y a los sistemas de protección social se ve considerablemente reducido, lo que limita la capacidad de los gobiernos para proteger a los trabajadores de los riesgos asociados al cambio climático.

- **Persisten importantes brechas de información sobre la relación entre el cambio climático y los mercados laborales.** La disponibilidad de datos confiables sobre los efectos del cambio climático en el empleo, la productividad y el bienestar de los trabajadores sigue siendo limitada, lo que restringe la capacidad de los gobiernos para diseñar políticas basadas en evidencia. Sin sistemas de información y capacidades de investigación más robustos, resulta difícil anticipar las disrupciones en el mercado laboral y formular respuestas de política eficaces.

- **Se prevé que el cambio climático incremente los riesgos laborales y los desafíos en materia de salud en el centro de trabajo.** El aumento de las temperaturas, por ejemplo, incrementa significativamente la incidencia de estrés térmico, afectando la productividad, las condiciones laborales y la salud de los trabajadores. Estimaciones globales de la OIT sugieren que aproximadamente 80 millones de empleos podrían perderse para 2030 como consecuencia del estrés térmico, incluyendo cerca de 2 millones de empleos en América Latina y el Caribe.

- Las transiciones climáticas también pueden **reforzar o exacerbar las desigualdades existentes si no se diseñan con un enfoque inclusivo.** La exposición desigual a los impactos del cambio climático, así como el acceso diferenciado a nuevas oportunidades económicas, pueden profundizar las brechas entre regiones, sectores y grupos poblacionales.

- **Las desigualdades de género constituyen un desafío estructural significativo en el contexto de las transiciones verdes.** Según CAF, los hombres representan el 73% de las personas trabajadoras en ocupaciones verdes en América Latina, lo que refleja un persistente desequilibrio de género. Sin intervenciones focalizadas, estas brechas pueden limitar el acceso de las mujeres a las oportunidades emergentes en el empleo verde.

- Asimismo, el cambio climático puede intensificar **desafíos socioeconómicos más amplios,** incluyendo el aumento de los niveles de pobreza y el crecimiento de la migración asociada al clima. Estas dinámicas pueden generar presiones adicionales sobre los mercados laborales, los sistemas de protección social y las instituciones públicas.

***Oportunidades y lecciones aprendidas***

- **La tecnología está emergiendo como una herramienta clave para proteger a los trabajadores y apoyar la adaptación climática en el lugar de trabajo.** Por ejemplo, Brasil ha desarrollado el Monitor IBUTG, una herramienta digital que utiliza datos meteorológicos georreferenciados para medir en tiempo real las condiciones de estrés térmico. Al combinar temperatura, humedad, radiación solar y velocidad del viento, este sistema proporciona a los empleadores y trabajadores información objetiva sobre la carga térmica y ayuda a establecer umbrales basados en evidencia para los ciclos de trabajo y descanso.

- **La integración de consideraciones climáticas en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en una prioridad clave de política.** Incorporar riesgos relacionados con el clima en las estrategias de prevención permite a las instituciones anticipar peligros como el estrés térmico, eventos climáticos extremos y exposición ambiental que afectan directamente la salud y la productividad de los trabajadores.

- **Los mecanismos de protección social adaptativa** han demostrado ser especialmente relevantes para responder a los choques climáticos (*shocks climáticos*) que interrumpen el empleo y los ingresos**.** El apoyo temporal de ingresos puede activarse cuando los trabajadores pierden sus medios de vida debido a eventos climáticos, ayudando a los hogares a mantener su estabilidad económica mientras transitan hacia nuevas oportunidades de empleo. Ejemplos incluyen:

    - Barbados está adaptando sus sistemas de protección social para abordar los riesgos climáticos, con énfasis en la protección de trabajadores vulnerables y el fortalecimiento de la resiliencia frente a disrupciones del mercado laboral.
    - Costa Rica ha implementado subsidios de capacitación y becas para poblaciones vulnerables que ingresan a sectores verdes y azules, garantizando al mismo tiempo el acceso continuo a la salud y la seguridad social durante los períodos de transición laboral.

- **Los servicios de empleo también desempeñan un papel importante** al facilitar la reinserción laboral tras disrupciones económicas. Mecanismos efectivos de intermediación pueden conectar a trabajadores desplazados con nuevas oportunidades laborales y facilitar la reasignación de la fuerza laboral hacia sectores en expansión.

- **Los sistemas de protección social desempeñan un papel estratégico al permitir transiciones inclusivas, fortaleciendo la resiliencia** y evitando que las poblaciones vulnerables caigan en pobreza durante períodos de cambio estructural. Una protección de ingresos adecuada, la cobertura de salud y el seguro de desempleo son fundamentales para apoyar a los trabajadores durante las transiciones del mercado laboral.

- **La integración de los principios de trabajo decente en las estrategias climáticas nacionales representa un paso importante hacia la alineación de las políticas ambientales con los objetivos sociales y laborales.** Incorporar las consideraciones laborales en la planificación climática nacional garantiza que las transiciones ambientales vayan acompañadas de medidas que protejan los derechos de los trabajadores y promuevan el desarrollo inclusivo.

- **Fortalecer la generación de conocimientos y de los sistemas de datos** sigue siendo una prioridad clave para el desarrollo de políticas. La investigación y el análisis basado en evidencia proporcionan la base para diseñar políticas laborales que respondan eficazmente a los desafíos y oportunidades relacionados con el clima.

- **Una amplia colaboración entre las instituciones públicas, el sector privado, las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, y las organizaciones de la sociedad civil** es esencial para promover estrategias de transición justa. Las asociaciones entre gobiernos, empleadores, organizaciones de trabajadores e instituciones de investigación fortalecen la coherencia de las políticas y amplían la capacidad para implementar transformaciones a gran escala.

- **Las estrategias de comunicación y sensibilización pública también son fundamentales** para asegurar que las sociedades comprendan los objetivos y las implicaciones de las políticas de transición justa. Involucrar al público ayuda a generar apoyo para las reformas estructurales y asegura que las políticas climáticas vayan acompañadas de legitimidad social.

- **El diálogo social institucionalizado es reconocido como un mecanismo central para garantizar que las políticas de transición justa sean inclusivas y sostenibles.** Un diálogo eficaz entre gobiernos, empleadores y trabajadores ayuda a construir consenso en torno a las reformas, facilita la integración de las protecciones laborales en las estrategias climáticas y fortalece la legitimidad de las medidas políticas.

- **La negociación colectiva también puede servir como un instrumento poderoso para implementar medidas de transición justa en el lugar del trabajo.** En algunos contextos, se están realizando esfuerzos para incorporar disposiciones relacionadas con el clima en los acuerdos colectivos, incluidos compromisos relacionados con la protección frente al estrés térmico, la reconversión laboral de los trabajadores, la seguridad ocupacional y las transiciones laborales.

- Los trabajadores, representados por COSATE, subrayaron que en los **casos de fenómenos climáticos extremos, la Recomendación 205 de la OIT** brinda orientaciones importantes sobre cómo responder ante estos eventos: fortaleciendo la prevención, la planificación estratégica y la capacidad de resiliencia y recuperación en el marco de las normas internacionales del trabajo.

## 1.4. Formación, reconversión laboral y mejora de las habilidades para empleos verdes y azules

- La transición hacia economías verdes y azules está transformando los mercados laborales en las Américas, **generando una nueva demanda de habilidades técnicas,** perfiles ocupacionales actualizados y sistemas de capacitación capaces de responder a las prioridades ambientales y económicas en evolución.

- **Los trabajos verdes suelen asociarse con mayores niveles de educación y competencias técnicas especializadas.** Según el BID, la evidencia indica que la demanda de habilidades verdes puede generar una prima salarial de aproximadamente un 20% en algunas ocupaciones, lo que refleja el creciente valor de la experiencia técnica relacionada con la sostenibilidad ambiental y la transición energética.

- Partiendo del enfoque compartido por la CAF, **los empleos verdes pueden entenderse como aquellas ocupaciones cuya demanda es generada o transformada por la transición energética**. Esto incluye: (i) nuevas ocupaciones que emergen como resultado de la transición (como instaladores de paneles fotovoltaicos); (ii) empleos existentes que requieren una adaptación significativa de habilidades y tareas (como ingenieros civiles); y (iii) ocupaciones cuya demanda aumenta debido a cambios en los patrones de producción y consumo de energía (como electricistas). Bajo esta definición, los empleos verdes no se limitan a sectores específicos, sino que se identifican en función de cómo la transición transforma el contenido y la demanda del trabajo.

- **La escasez de competencias puede obstaculizar el logro de las metas climáticas y ambientales**. Como destaca el NewClimate Institute, cuando la oferta de trabajadores calificados no crece al ritmo de la demanda, pueden producirse retrasos en el despliegue de energías renovables y otras infraestructuras verdes. Con el tiempo, estos retrasos pueden traducirse en menor capacidad instalada y mayores emisiones de las previstas, poniendo en riesgo las metas climáticas. Esto pone de relieve que contar con una fuerza laboral suficientemente capacitada no solo es relevante desde una perspectiva laboral, sino también una condición necesaria para avanzar en la transición energética.

***Desafíos***

- **Persiste un desajuste significativo entre las competencias demandadas por los sectores verdes y azules emergentes** y la formación actualmente disponible a través de los sistemas de educación técnica y profesional, lo que subraya la necesidad de actualizar los planes de estudio de formación y los marcos de certificación profesional.

- Un desafío recurrente es que **los sistemas de formación tienen dificultades para responder a la velocidad requerida por economías en rápida transformación**. Muchos países enfrentan escasez de capacitadores calificados, instalaciones de formación, equipos especializados y del financiamiento necesario para expandir los sistemas de formación profesional y llevar a cabo iniciativas de reconversión laboral a gran escala.

- **Las iniciativas de formación a menudo se limitan a programas piloto** que aún no se han escalado para alcanzar segmentos más grandes de la fuerza laboral, lo que resalta la necesidad de una coordinación institucional más sólida y mecanismos de financiamiento sostenible.

- **Las persistentes brechas de género siguen siendo un desafío importante.** Las mujeres continúan estando subrepresentadas en los campos STEM y en los sectores asociados con la economía azul, reflejando patrones de segregación ocupacional de largo plazo que requieren intervenciones políticas sostenidas.

- **Las desigualdades geográficas también limitan el acceso a oportunidades de formación.** Los trabajos verdes y los programas de formación tienden a concentrarse en áreas urbanas o en aquellas orientadas al turismo, mientras que las regiones rurales y remotas a menudo enfrentan un acceso más limitado a infraestructura de formación, financiamiento y oportunidades de empleo.

- **El acceso limitado a financiamiento para pequeñas y medianas empresas (PYMEs) puede restringir el desarrollo de los sectores verdes y azules**, particularmente en áreas que requieren grandes inversiones iniciales, como la infraestructura de energía renovable, los sistemas de transporte sostenible y la agricultura resiliente al clima.

- **Además, el desempleo juvenil sigue siendo un desafío persistente en toda la región**. Como señalan el YABT y la OIT:

    - Aunque tienen mayores niveles de educación que las generaciones anteriores, el 17% de los jóvenes en las Américas están desempleados, lo que resalta la importancia de alinear los sistemas de formación con las oportunidades emergentes del mercado laboral vinculadas al desarrollo sostenible.

    - A pesar de las proyecciones de que podrían crearse más de 8.4 millones de empleos verdes para los jóvenes para 2030, **la participación de los jóvenes en la economía verde sigue siendo limitada.** Menos del 10% de los jóvenes participan actualmente en sectores verdes, mientras que más del 60% carecen de las habilidades técnicas requeridas en áreas como sistemas de energía renovable, monitoreo ambiental, ciencias marinas, gestión del agua y residuos, y agricultura sostenible.

***Oportunidades y lecciones aprendidas***

- **El fortalecimiento de los sistemas de formación, reconversión laboral y mejora de competencias ha sido identificado como una estrategia clave para transformar la vulnerabilidad climática en una oportunidad económica.** Invertir en las personas y en el desarrollo de habilidades es esencial para asegurar que los trabajadores puedan adaptarse a los cambios estructurales en los sistemas de producción, al tiempo que se apoya la creación de empleos decentes y economías más resilientes.

- **Los programas rápidos de reconversión laboral y formación se están utilizando cada vez más para facilitar las transiciones laborales y como una forma inmediata de protección social.** Los programas de formación corta y modular pueden ayudar a los trabajadores a adquirir habilidades técnicas y blandas alineadas con la demanda emergente del mercado laboral, permitiendo una reintegración más rápida al empleo y apoyando la movilidad ocupacional.

- Muchos países están emprendiendo reformas para **modernizar sus sistemas de desarrollo de competencias y habilidades,** incluyendo la modernización de los programas de aprendizaje que históricamente se enfocaban en sectores tradicionales y que ahora se están expandiendo para incorporar sectores emergentes como la economía digital, las ciencias ambientales, y las industrias verdes y azules. Los ejemplos mencionados incluyen:

    - Las Bahamas, a través del *Instituto Técnico y Vocacional de las Bahamas (BTVI),* está ampliando los programas de formación en energía renovable, construcción sostenible y servicios marítimos relacionados con la economía azul.

    - Santa Lucía, que está desarrollando una Estrategia Nacional de Desarrollo de Habilidades con un enfoque específico en habilidades verdes y azules. La estrategia incluye el fortalecimiento del sistema de información del mercado laboral, la mejora de los mecanismos de aseguramiento de la calidad, y el establecimiento de metas de desarrollo de habilidades alineadas con los compromisos nacionales de cambio climático.

    - Guyana, que ha ampliado los programas de formación técnica y profesional vinculados a la transición energética, incluyendo iniciativas de formación en sistemas fotovoltaicos solares, mantenimiento de vehículos eléctricos e infraestructura de carga de vehículos eléctricos. Estas iniciativas también han incluido la mejora de las habilidades de los formadores para fortalecer la capacidad nacional de formación.

    - Chile, a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) y los sistemas de anticipación de habilidades, ha fortalecido la articulación

entre la educación técnica, la formación profesional y la demanda del mercado laboral, incluyendo la actualización de los perfiles ocupacionales con competencias verdes.

- **Los empleadores y los trabajadores, a través de sus organizaciones representativas, desempeñan un papel fundamental en la identificación de las necesidades de competencias emergentes** y en la creación de entornos de aprendizaje en el lugar de trabajo que hagan que los programas de formación sean más efectivos.

- **La prospección laboral (anticipación de habilidades y pronóstico del mercado laboral) se ha convertido en una herramienta clave de política para anticipar los cambios en la demanda laboral** impulsados por las transiciones tecnológicas, demográficas y ecológicas. Ayuda a identificar ocupaciones en riesgo de obsolescencia, roles emergentes, y necesidades cambiantes de habilidades, a la vez que proporciona información oportuna sobre oportunidades de empleo, tendencias salariales y cualificaciones. Esta evidencia apoya una mejor alineación entre los sistemas de formación y la demanda del mercado laboral, informa la actualización de los planes de estudio y los estándares ocupacionales, y ha contribuido al desarrollo de nuevos perfiles y esquemas de certificación vinculados a los empleos verdes emergentes.

- Algunos países han establecido **comisiones tripartitas de prospección laboral** que reúnen a representantes de instituciones gubernamentales, organizaciones de trabajadores, empleadores y expertos académicos para analizar las tendencias del mercado laboral y proporcionar orientación para el desarrollo de políticas. Un ejemplo destacado:

    - Chile ha establecido la Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral, un organismo tripartito compuesto por representantes de instituciones gubernamentales, organizaciones de trabajadores y empleadores, expertos académicos y organizaciones internacionales. Este mecanismo apoya el desarrollo de un sistema nacional para monitorear y anticipar la oferta y demanda laboral, informando decisiones políticas, programas de formación profesional y el desarrollo de perfiles ocupacionales vinculados a sectores emergentes, incluidos los empleos verdes.

- En términos más amplios, **este tipo de mecanismos apoyan la creación de sistemas de monitoreo integrados** capaces de identificar desajustes entre la oferta y la demanda laboral, anticipar las necesidades futuras de mano de obra e informar decisiones relacionadas con la formación, la certificación profesional y las políticas educativas.

- En materia de sistemas de información, se destacó la necesidad de avanzar en indicadores que permitan medir no sólo la cantidad de personas formadas o de empleos verdes y azules creados o por crear, sino también el impacto de la transición a economías sostenibles en la calidad del empleo, la formalización, la protección social, el acceso equitativo y el nivel salarial.

- **El fortalecimiento de la articulación temprana entre la educación académica y la formación técnica también se ha identificado como una estrategia importante para preparar a los futuros trabajadores para los sectores emergentes**. En varios países, las instituciones de educación secundaria técnica permiten a los estudiantes adquirir habilidades vocacionales en sectores de alta demanda mientras completan su educación general. Un ejemplo destacado:

    - Costa Rica ha promovido la articulación temprana entre la educación académica y la formación técnica a través de sus escuelas secundarias técnicas (Colegios Técnicos Profesionales - CTPs) bajo el Ministerio de Educación Pública. En estas instituciones, los estudiantes completan la educación secundaria tradicional mientras acceden también a programas de formación técnica en áreas con alta demanda del mercado laboral, lo que les permite graduarse con habilidades prácticas que facilitan su ingreso al mercado laboral.

- **Los programas de formación enfocados en poblaciones específicas también han demostrado resultados prometedores**. Las iniciativas de formación corta orientadas al mercado, adaptadas a las necesidades de los jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, pueden facilitar una inserción más rápida en el mercado laboral mientras abordan las desigualdades estructurales en el acceso a oportunidades de empleo.

- Se destacó la necesidad de **generar condiciones habilitantes** para que ciertos grupos de la población puedan acceder de manera efectiva a la formación e incursionar en empleos verdes y azules; estas condiciones incluyen el transporte, el reconocimiento de competencias, los servicios de cuidado, las becas y apoyos económicos para grupos prioritarios de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, población en informalidad o territorios vulnerables, entre otros.

- **La cooperación internacional y las alianzas con organizaciones de desarrollo han apoyado muchas de estas iniciativas** proporcionando asistencia técnica, fortaleciendo los sistemas de inteligencia del mercado laboral y apoyando el desarrollo de mecanismos de gobernanza que alineen las políticas económicas, ambientales y laborales.

- **Los empleadores, representados por CEATAL**, enfatizaron su papel clave en el avance de esta agenda. Subrayaron que colocar el desarrollo de habilidades en el centro de la transición es clave para garantizar que los empleos verdes y azules se conviertan en oportunidades reales. Destacaron la importancia de alinear los sistemas de formación con las necesidades del sector productivo y pidieron enfoques diferenciados, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, y un enfoque más fuerte en los resultados, incluyendo mejoras en la empleabilidad, los ingresos y la transformación empresarial.

- **Los trabajadores, representados por COSATE**, enfatizaron que la inversión en formación para los empleos verdes y azules debe ser parte de una estrategia integral, destacando el papel clave de los bancos de desarrollo en alinear las inversiones, fortalecer las capacidades productivas y apoyar la creación de empleo de calidad. También destacaron la necesidad de fortalecer los sistemas de formación inclusivos que faciliten la movilidad laboral y la adaptación, al mismo tiempo que aseguren que los resultados vayan más allá de la participación para incluir la calidad del empleo, la formalización y el acceso a la protección social. Asimismo, recordaron las responsabilidades de los Estados en el marco del sistema interamericano, expresadas en la Opinión Consultiva 32/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre otros instrumentos, y destacaron que la transición hacia economías sostenibles debe sostenerse en una articulación coherente entre justicia social, justicia climática y justicia fiscal.

## 2. RECOMENDACIONES

Durante el Taller se conformaron tres subgrupos de discusión con el fin de que los y las participantes pudieran discutir con mayor profundidad y responder colectivamente a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué recomendaciones de política pública pueden formularse para integrar de manera más efectiva las agendas laboral y ambiental, y fortalecer la articulación interinstitucional entre los Ministerios de Trabajo y los Ministerios (o autoridades) de Desarrollo Sostenible? ¿Cuáles deberían ser las áreas prioritarias para esta articulación?

2. ¿Qué recomendaciones de política pueden proponerse para orientar los esfuerzos de los Ministerios de Trabajo en:

    (i) el desarrollo de las habilidades y competencias necesarias para crear y beneficiarse plenamente de los empleos verdes y azules;
    (ii) el fortalecimiento de la protección social, la seguridad y salud en el trabajo y otras estrategias orientadas a responder a los impactos del cambio climático en el mundo del trabajo, garantizando la equidad y la inclusión?

Los subgrupos fueron moderados por la Ministra de Trabajo de Santa Lucía, Emma Hippolyte; la Viceministra de Trabajo de Ecuador, Gabriela Susana Lara; y el Jefe Adjunto de Trabajo de Barbados, Randy Clarke.

La siguiente sección consolida las recomendaciones que surgieron tanto de los ejercicios en subgrupos como de las sesiones plenarias del Taller, así como de las respuestas a las preguntas orientadoras recibidas por escrito por parte de diversos Ministerios de Trabajo.

## 2.1. Recomendaciones sobre la coordinación interinstitucional y mejor integración de las agendas laborales y ambientales

- **Diseñar e implementar políticas intersectoriales** para crear y promover empleos verdes y azules, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

    - Propender por crear empleos que cumplan **con los principios de trabajo decente** como condición fundamental.

    - **Integrar enfoques de igualdad e inclusión** en todas las políticas, promoviendo e incentivando oportunidades de empleo para mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y otros grupos que enfrentan mayores barreras en el mercado laboral.

    - **Reconocer y abordar nuevas formas de trabajo** derivadas de innovaciones tecnológicas, modalidades emergentes de empleo y comunicación digital, garantizando que los marcos regulatorios y las protecciones laborales se adapten a estas realidades cambiantes del mercado laboral.

    - Asegurar **la alineación con estrategias de formalización laboral** para prevenir, de manera explícita, que la creación de empleos verdes y azules expanda el trabajo informal:

        - Evitar que las políticas reproduzcan empleo precario o informal.

        - Identificar y promover mecanismos para incorporar a los trabajadores informales y facilitar su transición hacia actividades formales en la economía verde y azul.

        - Garantizar el acceso a la protección social y a los derechos laborales para los trabajadores en estos sectores, reconociendo que avanzar sin estas garantías puede profundizar la informalidad.

- Establecer **mecanismos de coordinación intersectorial e interinstitucional** (por ejemplo, comités, grupos de trabajo o consejos) para diseñar y supervisar políticas públicas integrales y marcos regulatorios. Estos mecanismos de coordinación deben incorporar las siguientes características:

    - **Representación de alto nivel e inter-gubernamental**: Se debe incluir a los Ministerios o autoridades responsables de finanzas, trabajo, medio ambiente o desarrollo sostenible, y educación, así como las entidades que regulan sectores productivos clave, como agricultura y pesca. El involucramiento temprano y sostenido del Ministerio de Finanzas resulta esencial para garantizar la asignación de recursos, la coherencia fiscal y la sostenibilidad a largo plazo.

- **Diálogo social institucionalizado**: El mecanismo debe integrar formalmente un componente de diálogo social, asegurando la participación de trabajadores y empleadores.

- **Permanencia legal e institucional**: El mecanismo de coordinación debe establecerse mediante un instrumento legal o normativo que garantice su continuidad y estabilidad en el tiempo. Su mandato y estructura no deben ser fácilmente reversibles ni estar sujetos a modificaciones frecuentes, a fin de resistir cambios políticos o administrativos.

- **Mandato claro**: La función principal de este mecanismo debe ser diseñar estrategias integrales y basadas en el consenso para promover el empleo verde y la adaptación al cambio climático. Estas estrategias deben incluir, entre otros elementos:

    - La identificación de las necesidades de desarrollo de habilidades y formación requeridas para la transición hacia empleos verdes;

    - El establecimiento de mecanismos para prevenir y responder a los riesgos laborales asociados al cambio climático; y

    - El desarrollo de medidas de preparación y respuesta frente a los impactos de desastres naturales y riesgos climáticos en los trabajadores y los sectores productivos.

- **Responsabilidades individuales claras**: El mecanismo debe definir responsabilidades claras y específicas para cada Ministerio o autoridad participante, en función de sus competencias institucionales, así como obligaciones de intercambio de datos e información, con el fin de superar la fragmentación entre las instituciones gubernamentales, evitar la duplicación de esfuerzos y maximizar la eficiencia.

- **Puntos focales institucionales designados**: Cada Ministerio o autoridad debe designar un punto focal responsable de garantizar la participación activa y sostenida de su entidad, coordinar internamente, y facilitar el intercambio y la difusión de datos, información e insumos técnicos entre instituciones.

- **Monitoreo y evaluación**: El mecanismo debe establecer un marco de monitoreo y evaluación con indicadores claros y mecanismos de reporte para evaluar avances, resultados e impactos, lo que permitirá la toma de decisiones basada en evidencia y la mejora continua de las políticas y acciones.

- **Fortalecer la colaboración con organismos y bancos regionales e internacionales para mejorar el acceso al financiamiento climático**, especialmente para los pequeños Estados insulares en desarrollo, y apoyar el diseño e implementación de políticas laborales y ambientales integradas.

- **Fortalecer el diálogo social tripartito institucionalizado** para garantizar la legitimidad, continuidad y efectividad de las políticas públicas, y apoyar los procesos de toma de decisiones basados en el consenso.

- **Desarrollar y/o sistematizar definiciones conceptuales claras** sobre transición justa, empleos verdes y azules, y cuestiones climáticas en el mundo del trabajo.

- Desarrollar estrategias de comunicación inclusivas y efectivas para difundir información sobre los objetivos, discusiones y resultados de los procesos de formulación de políticas intersectoriales, asegurando una amplia comprensión y participación:

    - Elaborar mensajes claros y coherentes adaptados a diferentes públicos;
    - Utilizar diversos canales de comunicación –incluidos los medios tradicionales, plataformas de redes sociales e *influencers* o creadores de contenido– para llegar a todos los segmentos de la sociedad;
    - Hacer hincapié en que la sostenibilidad ambiental es una responsabilidad compartida y que todos los individuos y las partes interesadas tienen un rol que desempeñar.

- Desarrollar marcos o políticas de transición justa que cumplan con los estándares internacionales e interamericanos y cuenten con el apoyo técnico de organismos internacionales.

## 2.2. Recomendaciones para fortalecer la protección social, la seguridad y salud ocupacional, y la equidad e inclusión

- **Fortalecer los sistemas de protección social incorporando capacidades de respuesta ante emergencias climáticas**. Desarrollar mecanismos para activar apoyos temporales de ingresos, subsidios a servicios básicos, asistencia para la reubicación y medidas de transición ocupacional en respuesta a emergencias relacionadas con el clima, articulando estas intervenciones con servicios de intermediación laboral y programas de capacitación de corto plazo.

- **Integrar las dimensiones de empleo y protección social en las estrategias nacionales de cambio climático**, incluidas las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (CDN) y los planes de descarbonización a largo plazo, reconociendo la protección social como una plataforma estratégica para la resiliencia y la cohesión social frente al cambio climático.

- Garantizar que las personas trabajadoras en procesos de reconversión laboral, actualización/mejora de habilidades o transición ocupacional **mantengan, de manera ininterrumpida, cobertura de seguridad social y beneficios de protección social.**

- **Actualizar las normativas de seguridad y salud en el trabajo para abordar los riesgos asociados al cambio climático** (incluidos el calor extremo, los desastres naturales, las sustancias peligrosas y los agentes biológicos), y fortalecer los sistemas de inspección laboral mediante, como mínimo, guías y herramientas prácticas.

- **Incorporar la salud mental en las estrategias de seguridad y salud en el trabajo,** integrando la prevención, identificación y gestión de los riesgos psicosociales y de las condiciones de salud mental dentro de estos marcos.

- **Desarrollar y fortalecer la formación en prevención y mitigación de riesgos asociados al cambio climático.** Mejorar la capacitación de trabajadores y empleadores para prevenir y gestionar estos riesgos, con especial énfasis en el estrés térmico, los peligros climáticos y la preparación y respuesta ante desastres naturales que afectan a los lugares de trabajo y al empleo.

- **Reforzar los mecanismos de protección de ingresos dentro de los sistemas de protección social,** abordando las brechas persistentes de cobertura en ámbitos como la protección por desempleo, la protección por maternidad y el acceso a servicios de salud.

- **Definir e implementar estrategias e iniciativas para fortalecer la capacidad de las empresas y el sector productivo** para prevenir, gestionar y responder a riesgos y emergencias ambientales. Estas pueden incluir el establecimiento de fondos de emergencia y contingencia, incentivos fiscales, exenciones tributarias y otros instrumentos financieros que promuevan la preparación, la resiliencia y las prácticas empresariales sostenibles.

- **Ampliar la inversión pública y privada en sectores e industrias que generen empleos verdes y azules.** Considerar medidas tales como: incentivos fiscales focalizados y exenciones tributarias para empresas e inversionistas que operen en estos sectores o los apoyen, así como mecanismos de financiamiento que prioricen la producción sostenible, la innovación y la creación de empleo de calidad en línea con los principios de trabajo decente.

- Fortalecer las capacidades institucionales y de formación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores para la transición justa.

## 2.3. Recomendaciones sobre el desarrollo de las habilidades necesarias para crear y beneficiarse plenamente de los empleos verdes y azules

- **Mejorar la recopilación y el análisis de datos, así como fortalecer las capacidades de prospectiva laboral.** Esto implica realizar encuestas periódicas de demanda de habilidades por parte de empleadores para determinar las competencias requeridas en distintos sectores económicos; involucrar activamente a organizaciones de empleadores y de trabajadores en la identificación y definición de las habilidades necesarias para los empleos verdes y azules; y fortalecer las capacidades técnicas de los Ministerios de Trabajo y de los interlocutores sociales para identificar tanto brechas de habilidades actuales como necesidades de habilidades futuras.

- Crear **bases de datos o bancos de habilidades a nivel nacional y regional para empleos verdes y azules**. Estos deben:

    - Desarrollarse con la participación activa de empleadores y trabajadores;
    - Proporcionar información confiable y actualizada para orientar a las instituciones de formación públicas y privadas en el diseño y actualización de contenidos formativos;
    - Ser de acceso público, permitiendo a las personas tomar decisiones informadas sobre su formación y recualificación en función de la demanda del mercado laboral;
    - Facilitar el reconocimiento y la portabilidad de habilidades más allá de las fronteras nacionales. En este sentido, el desarrollo de una base de datos hemisférica sería particularmente valioso.
    - Incluir indicadores sobre la calidad del empleo (trabajo decente).

- Desarrollar y fortalecer **marcos regionales de cualificaciones** que garanticen el reconocimiento y la certificación de habilidades en toda la región.

- **Identificar áreas geográficas prioritarias y sectores económicos de oportunidad para la creación de empleos verdes y azules**. Elaborar mapas de habilidades que vinculen la demanda laboral, la oferta formativa y las estrategias de desarrollo territorial, considerando las capacidades productivas existentes y los activos ambientales.

- Desarrollar **estándares, directrices y manuales técnicos sectoriales** en colaboración con la industria y asociaciones profesionales. Elaborar y actualizar periódicamente estos instrumentos para el desarrollo de habilidades y las prácticas ocupacionales en sectores vinculados al desarrollo sostenible, como la construcción sostenible. En el contexto del Caribe, prestar especial atención a la prevención y remediación del moho, identificado como un desafío relevante en materia ambiental, de salud y de capacidades técnicas.

- **Fortalecer los sistemas nacionales de desarrollo de habilidades para apoyar las transiciones económicas verdes y azules**, alineando las políticas de formación con los compromisos climáticos, las estrategias sectoriales y las necesidades del mercado laboral.

- **Reforzar los sistemas de educación y formación técnica y vocacional para el desarrollo de habilidades en empleos verdes y azules, con énfasis en el aprendizaje práctico.** Ampliar oportunidades como aprendizajes, formación en el puesto de trabajo y sistemas de formación dual, en estrecha colaboración con empleadores y organizaciones de trabajadores. Sectores prioritarios incluyen energías solar y eólica, hidrógeno, eficiencia energética, gestión de residuos y economía circular, mantenimiento de vehículos eléctricos, acuicultura sostenible, ecoturismo y agricultura resiliente al clima.

- **Facilitar y promover el acceso a la formación para grupos que enfrentan barreras** particulares en el mercado laboral, como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, y comunidades rurales, eliminando restricciones de acceso a través de becas, estipendios y la provisión de servicios de cuidado.

- **Ampliar las oportunidades de formación en comunidades rurales, remotas y periféricas**, abordando las disparidades territoriales en el acceso al desarrollo de habilidades y las oportunidades de empleo.

- **Desarrollar estrategias de divulgación que combinen enfoques digitales y comunitarios**, garantizando que las poblaciones marginadas, sin acceso a plataformas en línea, puedan acceder a la información sobre oportunidades de formación y ofertas de empleo.

- **Establecer rutas de aprendizaje flexibles y fortalecer los sistemas de reconocimiento de habilidades**. Desarrollar caminos de formación modular y micro credenciales, fortalecer los sistemas de certificación de habilidades, incluido el reconocimiento del aprendizaje previo, y facilitar la movilidad regional del talento.

- **Desarrollar una red regional de formadores expertos** en energías renovables, sostenibilidad ambiental y sectores relacionados, reconociendo que algunos países cuentan con mayor experiencia que otros. Promover el acceso a la formación entre países y considerar el desarrollo y la designación de centros de excelencia en distintos países para atender a estudiantes e instituciones de toda la región.

- Promover y fortalecer la educación y la formación en **ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)** como un componente clave de los empleos verdes y azules. Fomentar la participación de mujeres y niñas, que siguen estando significativamente subrepresentadas en los campos STEM.

- Favorecer la formación de perfiles altamente calificados que contribuyan a fortalecer sistemas nacionales de ciencia, tecnología e innovación

- Incorporar una **perspectiva de género e interseccional en las estrategias de formación, reentrenamiento y reconversión laboral** para los empleos verdes y azules e implementar medidas específicas para fomentar la participación de mujeres y niñas.

- Fortalecer **los servicios públicos de empleo** para ampliar su alcance y cobertura en la provisión de oportunidades de formación y empleo de calidad, tanto a nivel nacional como internacional.

- **Fomentar una mentalidad de aprendizaje a lo largo de la vida en todos los grupos de edad.** Implementar políticas y estrategias de concienciación que fomenten un cambio cultural hacia el aprendizaje continuo, reforzando el valor del aprendizaje constante, la reconversión laboral y la actualización de habilidades para mejorar la empleabilidad, la productividad, el crecimiento económico y los niveles de vida individuales.

- **Adaptar los programas y planes de estudio para reforzar la conciencia sobre el cambio climático y la transición justa.** Asegurar que los programas educativos familiaricen a los estudiantes con los problemas del cambio climático, los principios de la transición justa y las oportunidades de empleo en sectores relacionados. Integrar el contenido de sostenibilidad, innovación y digitalización en los programas de educación técnica y superior, en estrecha coordinación con los ministerios de educación y medio ambiente.

## 2.4. Recomendaciones en materia de cooperación y para la RIAL/OEA

- **Promover la cooperación internacional y el intercambio de conocimientos a nivel regional, particularmente a través del RIAL**, con el fin de compartir experiencias, fortalecer las capacidades institucionales y movilizar apoyo financiero y técnico para las iniciativas de transición justa.

- Desarrollar **bases de datos regionales o bancos de habilidades para empleos verdes y azules**, en línea con la recomendación de la sección 2.3.

- **Fortalecer la generación de conocimiento y los sistemas de información sobre la relación entre el cambio climático y los mercados laborales**, con el objetivo de apoyar la formulación de políticas basadas en evidencia y mejorar la medición de sus impactos en el empleo, la productividad y el bienestar de los trabajadores.

- **Fortalecer la colaboración entre los países** para desarrollar iniciativas conjuntas y coordinar acciones en materia de financiamiento climático.

## 3. EVALUACIÓN DEL TALLER

Como seguimiento al Taller, las y los participantes recibieron una encuesta para evaluar los contenidos y metodología del evento. La encuesta fue completada en línea por 24 personas, de un total de 53 que participaron activamente en el Taller tanto de manera presencial como virtual.

Los resultados muestran que, durante el Taller, las personas participantes incrementaron sus capacidades para desenvolverse en cada una de las temáticas discutidas, como puede corroborarse en la siguiente tabla:

| **Pregunta: Califique del 1 al 10 su capacidad, tal como usted la percibe, para desempeñarse en las siguientes áreas antes y después de este Taller (*promedio de respuestas*)** | | |
|---|---|---|
| | **Antes del Taller** | **Después del Taller** |
| Conocimiento sobre los posibles mecanismos de cooperación entre Ministerios de Trabajo y de Medio Ambiente u otros actores relevantes. | 5 | 7.96 |
| Estrategias que pueden desarrollar los Ministerios de Trabajo para enfrentar los impactos negativos del cambio climático en el mundo del trabajo y garantizar transiciones verdes inclusivas y equitativas | 5.04 | 8.46 |
| Estrategias que pueden desarrollar los Ministerio de Trabajo para garantizar que la fuerza laboral, incluyendo a la juventud, cuente con las habilidades y competencias necesarias para crear y beneficiarse plenamente de los empleos verdes y azules | 6.13 | 8.58 |

Asimismo, los participantes fueron consultados sobre distintas afirmaciones, calificando del 1 al 5 si están de acuerdo con las mismas, siendo 1 *"en total desacuerdo"* y 5 *"en total acuerdo"*. Las respuestas fueron predominantemente positivas, evidenciando que el Taller contribuyó a fortalecer conocimientos y brindar herramientas y recursos prácticos para el trabajo de los Ministerios de Trabajo:

- En cuanto a la **satisfacción** con el Taller, el 88% de participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación "En general, estoy satisfecho(a) con mi experiencia en el Taller".

- Todos los participantes manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que los temas fueron **relevantes para los intereses y desafíos de sus países.**

- El 63% de las personas participantes expresó estar de acuerdo y un 33% adicional señaló estar totalmente de acuerdo en que **los conocimientos y habilidades adquiridos durante el Taller contribuirían a mejorar su desempeño**. Asimismo, destacaron la metodología participativa del Taller, la oportunidad de intercambiar experiencias y buenas prácticas entre países, y la pertinencia y el valor práctico de los contenidos presentados.

- Con relación a la **coordinación intersectorial**, el 79% de las personas participantes expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en que, tras el Taller, se sentían mejor preparadas para fortalecer la articulación entre los Ministerios de Trabajo y otras autoridades competentes en apoyo a una transición justa.

- De manera similar, el 71% de las personas participantes expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en que el Taller las había preparado mejor para contribuir al desarrollo y fortalecimiento de estrategias de formación, actualización y reconversión laboral, así como de iniciativas de desarrollo de competencias orientadas a generar o potenciar oportunidades de empleo en sectores verdes y azules.

- Asimismo, el Taller motivó a las personas participantes a **explorar nuevas ideas, métodos y prácticas en su trabajo**. El 83% expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación.

- En cuanto al formato del Taller (paneles y subgrupos), el 96% de las personas participantes expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en que se encontraba satisfecho con este aspecto del evento. Asimismo, destacaron la metodología participativa del Taller, el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre países, así como el valor práctico de las experiencias nacionales presentadas, las cuales ofrecieron ejemplos útiles para su réplica y adaptación en sus propios contextos.

- Complementando estas afirmaciones, se les pidió a las personas participantes que indicaran **qué conocimientos adquiridos durante el Taller podrían aplicarse en sus contextos nacionales**. Los comentarios destacaron cuatro áreas principales: (i) el intercambio de buenas prácticas y experiencias de otros países, incluyendo estrategias y herramientas aplicadas en contextos nacionales; (ii) la transición justa, incluyendo la identificación de riesgos climáticos y tecnológicos para el mundo del trabajo y la promoción de empleos verdes y azules; (iii) el desarrollo de competencias y la capacitación para anticipar las necesidades de habilidades, incluyendo estudios de prospectiva sobre empleos verdes; y (iv) la coordinación intersectorial, destacando los roles de las distintas instituciones públicas y la importancia de articular políticas y financiamiento.

Finalmente, las personas participantes compartieron sugerencias e insumos para la realización de futuros talleres de la RIAL/OEA:

- Destinar más tiempo a las preguntas, la discusión y el intercambio de experiencias, incluyendo sesiones de preguntas y respuestas después de las presentaciones de los países, así como más actividades interactivas y participativas.

- Ajustar la agenda y la duración del Taller para lograr un mejor equilibrio entre las presentaciones y las discusiones prácticas, evitando jornadas extensas y garantizando tiempo suficiente para abordar los temas en profundidad.

- Incluir más ejemplos prácticos, estudios de caso y experiencias de implementación de los países, especialmente de aquellos que enfrentan contextos y desafíos similares.

- Mejorar los aspectos logísticos y técnicos, particularmente los servicios de interpretación simultánea, y proporcionar las agendas y preguntas de discusión con suficiente antelación para facilitar la preparación y participación.

- Ampliar los contenidos para abordar temas emergentes, como los cambios que la incorporación de la inteligencia artificial puede generar en las organizaciones y en el mundo del trabajo, así como estrategias para facilitar la inserción laboral de poblaciones vulnerables.

- Considerar la incorporación de visitas técnicas u otras oportunidades de aprendizaje práctico como parte de futuros talleres.

## ANEXOS

## ANEXO No. 1

### AGENDA DEL TALLER

**26 de febrero**

**9:00 – 9:50** **Bienvenida y palabras de apertura**

- Jesús Schucry Giacoman, Director del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, Organización de los Estados Americanos
- Alberto Arenas, Director de la División de Desarrollo Social, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
- Oscar Avalle, Representante para El Salvador y el Norte del Caribe, Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF)
- Hon. Pia Takita Glover-Rolle, Ministra de Trabajo y Servicio Público de Las Bahamas y Presidencia del Grupo de Trabajo 1 de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)
- Hon. Glenys Hanna Martin, Ministra de Educación y Formación Técnica y Vocacional de Las Bahamas

9:50 *Fotografía oficial del evento*

**10:00 – 13:00** **1ª Sesión –Articulación de las agendas laboral y ambiental para un futuro sostenible (*Sesión intersectorial)**

**Pregunta orientadora para las presentaciones y diálogo:**

1. ¿Cómo está integrando su país las agendas laboral y ambiental para promover una transición justa y abordar los impactos del cambio climático en el mundo del trabajo?

   *Por favor, considere en su respuesta: mecanismos de coordinación institucional; políticas intersectoriales; estrategias o acciones concretas desarrolladas de manera conjunta entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio (o autoridad) de Medio Ambiente/Desarrollo Sostenible; así como la participación del Ministerio de Trabajo en agendas regionales o globales de cambio climático o desarrollo sostenible, entre otros aspectos.*

10:00 – 10:30 Presentaciones introductorias y de contexto

- **Organización de los Estados Americanos** – Agendas hemisféricas sobre trabajo y medio ambiente: diálogo político y acción técnica en el marco de la OEA – Presentación conjunta de Jesús Schucry Giacoman, Director del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, y Mark Lambrides, Director del Departamento de Desarrollo Sostenible, SEDI, OEA
- **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)** – El papel de los Ministerios de Trabajo en la agenda ambiental - Andrés Espejo, Oficial de Asuntos Económicos, División de Desarrollo Social

10:30 – 11:40 Diálogo intersectorial (*Receso a las 11:00*)

- **Las Bahamas** – Michael Halkitis, Ministro de Asuntos de Económicos de Las Bahamas
- **Colombia** – Ministro Antonio Sanguino, Ministro de Trabajo y Presidencia de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo
- **Canadá –** Cori Anderson, Directora, y Jodi Browne, Subdirectora de Empleos Sostenibles, División de Política Energética, Ministerio de Recursos Naturales
- **Ecuador –** Subsecretaria Gabriela Lara, Subsecretaria de Trabajo

11:40 – 13:00 Diálogo abierto entre todas las delegaciones

**13:00 – 14:30** **Almuerzo –** Ofrecido por el Gobierno de Las Bahamas a todas las personas participantes

**14:30 – 17:00** **2ª Sesión – Protección Social e Inclusión Laboral en Transiciones Verdes**

**Pregunta orientadora para las presentaciones y diálogo:**

2. ¿Qué estrategias está implementando su país –en particular a través del Ministerio de Trabajo– para enfrentar los impactos negativos del cambio climático en el mundo del trabajo y para garantizar transiciones verdes inclusivas y equitativas? ¿Cuáles han sido los principales logros, desafíos y lecciones aprendidas en el desarrollo de estos esfuerzos?

   *Por favor, considere estrategias sobre seguridad y salud en el trabajo, protección social e inclusión laboral, entre otras.*

14:30 – 15:00 Presentación introductoria/de contexto

- **Organización Internacional del Trabajo** – Blanca Patiño, Especialista regional en Empleos Verdes y Transición Justa, Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe, y John Bliek, Especialista en Desarrollo Sostenible de las Empresas y Creación de Empleo, Oficina de la OIT en el Caribe
- **CEPAL** – Breve comentario de Andres Espejo, Oficial de Asuntos Económicos, División de Desarrollo Social

15:00 – 15:40 Experiencias nacionales – Presentaciones demostrativas y para iniciar la discusión (10 minutos cada una)

- **Bolivia** – Ministro Edgar Morales Mamani, Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social
- **Brasil –** Viceministra Luciana Nakamura, Secretaria Ejecutiva Adjunta, Ministerio de Trabajo y Empleo
- **El Salvador** – Leticia Ayala, Directora General de Empleo, Ministerio de Trabajo y Bienestar Social
- **Barbados** – Imran Best, Oficial de Programas, Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Tercer Sector

15:40 – 16:00 *Receso*

16:00 – 16:20 Contribuciones de trabajadores y empleadores, agrupados en COSATE y CEATAL

- Representante de los trabajadores – Marta Pujadas, Presidenta del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE)
- Representante de los empleadores – Sheena Mayers-Granville, Directora ejecutiva de la Confederación de Empresarios de Barbados y portavoz de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)

16:20 – 17:00 Diálogo abierto entre todas las delegaciones

**18:00 – 20:00** **RECEPCIÓN DE BIENVENIDA** ofrecida por el Gobierno de Bahamas a todos los participantes internacionales – Por invitación únicamente

Lugar: One Particular Harbour Lawn - Hotel Margaritaville

**27 de febrero**

**9:00 – 12:30** **3ª Sesión – Formación, reconversión laboral y mejora de las habilidades para empleos verdes y azules**

**Pregunta orientadora para las presentaciones y diálogo:**

3. ¿Qué estrategias está implementando su país –en particular a través del Ministerio de Trabajo– para garantizar que la fuerza laboral, incluyendo a la juventud, cuente con las habilidades y competencias necesarias para crear y beneficiarse plenamente de los empleos verdes y azules? ¿Cuáles han sido los principales logros, desafíos y lecciones aprendidas en el desarrollo de estos esfuerzos?

   *Por favor, considere estrategias de formación, reconversión laboral, mejora de habilidades, prospección laboral y anticipación de habilidades requeridas por el mundo laboral, entre otros elementos*

9:00 – 9:40 Presentaciones introductorias y de contexto

- **NewClimate Institute** – Rory Geary, Analista de Política Senior
- **Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF)** – Lian Allub, Economista principal, Dirección de Investigación Socioeconómica
- **Banco Interamericano de Desarrollo** – Dulce Baptista, Especialista Senior, División de Protección Social y Mercados Laborales
- **Representante de la juventud** – Shante Hanna, Embajadora de Juventud de Las Bahamas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2025-2026 y representante del Foro de Juventud de las Américas del Young Americas Business Trust (YABT)

9:40 – 10:40 Experiencias nacionales – Presentaciones demostrativas y para iniciar la discusión (10 minutos cada una)

- **Santa Lucía –** Ministra Emma Hippolyte, Ministra de Equidad, Trabajo, Género y Asuntos de la Tercera Edad, Justicia Social y Asuntos del Consumidor
- **Guyana** - Ministro Keoma Griffith, Ministro de Trabajo y Planificación de Recursos Humanos
- **Chile** – Nicolás Ratto, Director de la División de Políticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Bienestar Social
- **Costa Rica** - Gindra Brenes Poveda, Directora del Departamento de Generación de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- **Paraguay** – Fernando Ovando, Director de Formación Profesional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

10:40 – 11:00 *Receso*

11:00 – 11:20 Contribuciones de trabajadores y empleadores

- Representante de los empleadores – Alfonso Palacios, Vicepresidente Jurídico de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) de Colombia y Vocal de CEATAL
- Representante de los trabajadores - Nahuel Placanica, Confederación General de Trabajadores de Argentina y representante de la Presidencia de COSATE

11:20 – 12:30 Diálogo abierto entre todas las delegaciones

**12:30 – 14:00** **Almuerzo** – Ofrecido por el Gobierno de Las Bahamas a todas las personas participantes

**14:00 – 16:00** **4ª Sesión – Ejercicio en subgrupos, enfocado en la elaboración de recomendaciones de políticas**

**Preguntas orientadoras para sub-grupos:**

4. ¿Qué recomendaciones de política pública pueden formularse para integrar de manera más efectiva las agendas laboral y ambiental, y fortalecer la articulación interinstitucional entre los Ministerios de Trabajo y los Ministerios (o autoridades) de Desarrollo Sostenible? ¿Cuáles deberían ser las áreas prioritarias para esta articulación?

5. ¿Qué recomendaciones de política pueden proponerse para orientar los esfuerzos de los Ministerios de Trabajo en:

   (iii) el desarrollo de las habilidades y competencias necesarias para crear y beneficiarse plenamente de los empleos verdes y azules;

   (iv) el fortalecimiento de la protección social, la seguridad y salud en el trabajo y otras estrategias orientadas a responder a los impactos del cambio climático en el mundo del trabajo, garantizando la equidad y la inclusión?

16:00 – 16:30 Receso (Moderadores de sub-grupos afinan conclusiones)

16:30 – 17:15 Presentación de conclusiones de sub-grupos

17:15 – 17:30 **Sesión de clausura** (Ministerio de Trabajo de Bahamas, OEA y CEPAL)

## ANEXO No. 2
### LISTA DE PARTICIPANTES

**= Indicates virtual participation / Indica participación virtual*

### ESTADOS MIEMBROS / MEMBER STATES

**ANTIGUA AND BARBUDA**

- Eltonia Anthony-David, Labour Commissioner, Ministry of Legal Affairs, Public Safety, Immigration and Labour

**BAHAMAS**

- Minister Pia Glover-Rolle, Minister of Labour and the Public Service
- Minister Michael Halkitis, Minister of Economic Affairs
- Amb. Chet Neymour, Permanent Representative of The Bahamas to the OAS
- Gina Thompson, Permanent Secretary, Ministry of Labour and the Public Service
- Bernadette Dean, Acting Under Secretary, Ministry of Labour and the Public Service
- Chandel Johnson, Acting Deputy Permanent Secretary, Ministry of Labour and the Public Service
- Carla Flowers, Acting Deputy Permanent Secretary, Ministry of Labour and the Public Service
- Howard Thompson Jr., Director of Labour
- Sonya Archer, Assistant Director of Labour
- Patrenda Russell-Brice, Senior Deputy Director of Labour
- Vonchelle Etienne, Head of the International Labour Relations Unit, Department of Labour
- Mikhail Bullard, Alternate Representative of The Bahamas to the OAS
- Quintin LaRoda, Executive Manager, Department of Labour
- Michelle Malcolm, NAP
- Simone Bridgewater, Priority Manager, Office of the Prime Minister

**BARBADOS**

- Randy Clarke, Assistant Chief Labor Officer, Ministry of Labour, Social Security and Third Sector
- Imran Best, Programme Officer, Ministry of Labour, Social Security and Third Sector
- William Clarke, Permanent Mission and Embassy of Barbados

**BELIZE**

- Claire Lamb, Deputy Labour Commissioner, Ministry of Immigration, Governance, and Labour
- Vernon Avila, Labour Officer 11, Ministry of Immigration, Governance, and Labour

**BOLIVIA**

- Ministro Edgar Morales Mamani, Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social
- *Lesly Carolaine Mejía Morales, Responsable de Relaciones Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social
- *Alcides De La Cruz, Responsable del Área de Relaciones Internacionales, Ministerio de Trabajo

**BRAZIL**

- Luciana Vasconcelos Nakamura, Secretária-Executiva Adjunta (Viceministra Adjunta), Ministério do Trabalho e Emprego

**CANADA**

- *Sylvain Laberge, Director, Multilateral Labour Affairs (MLA), International and Intergovernmental Labour Affairs (IILA), Labour Program, Employment and Social Development Canada (ESDC)
- *Christina Paradiso, Director General, Natural Resources Canada
- *Cori Anderson, Director, Sustainable Jobs, Energy Policy Branch, Natural Resources Canada
- *Jodi Browne, Deputy Director, Sustainable Jobs, Natural Resources Canada
- *Rebecca Gowan, Deputy Director, MLA-IILA, Labour Program, ESDC
- *LaReine Passey, Senior Policy Analyst, MLA-IILA, Labour Program, ESDC

**CHILE**

- Nicolás Agustín Ratto Ribó, Jefe División de Políticas de Empleo, Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social

**COLOMBIA**

- *Antonio Sanguino, Ministro del Trabajo, Ministerio del Trabajo
- *Diego Garzón, Jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, Ministerio del Trabajo
- *Lorena Arboleda Ramírez, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, Ministerio del Trabajo

**COSTA RICA**

- Gindra Brenes Poveda, Jefa del Departamento de Generación de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

**DOMINICA**

- *Kelvin Pacquette, Labour Commissioner, Ministry of Labour

**DOMINICAN REPUBLIC**

- Milly Peralta, Directora del Servicio Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo
- *Luz María Espaillat, Encargada, Departamento de Cooperación Internacional, Dirección General de Empleo

**ECUADOR**

- Gabriela Susana Lara Corrales, Subsecretaria de Trabajo, Ministerio del Trabajo
- *Esteban Vela, Director de Secretaría General, Ministerio del Trabajo
- *Nayelhi Córdova, Directora de Seguridad en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Ministerio del Trabajo
- *Sharian Moreno, Subsecretaria de Normativa, Ministerio del Trabajo
- *Silvana Silva, Inspector Integral 5 de la Dirección de Control, Inspecciones y Coactivas, Ministerio del Trabajo

**EL SALVADOR**

- Leticia Ayala, Directora General de Empleo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social

**GUATEMALA**

- Juana Celestina Sotz Chex, Directora General de Empleo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
- Estuardo de Jesús Rivera Hernández, Jefe de la Unidad de Asuntos Internacionales del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social

**GUYANA**

- Minister Keoma Griffith, Minister of Labour and Manpower Planning
- Richard Maughn, Chief Executive Officer/Executive Secretary, Ministry of Labour and Manpower Planning
- *Micah Walter, Coordinator / Private Sector Relations, Ministry of Labour, Public Sector Reform, Social Partnership, Entrepreneurship and Small Business Development
- *Neron Cyrus, Strategic Communication and Stakeholder Engagement Officer, Ministry of Labour and Manpower Planning

**HAITI**

- Andalasse Mertilus, Membre de Cabinet du Ministre, Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST)
- Claudy Louis, Coordonnateur Adjoint de l'Unité d'Etudes et de Programmation, MAST
- Guy Orel Andre, Directeur de la Main d'œuvre, MAST

**HONDURAS**

- *Maria Ubaldina Martínez Molina, Abogada, Secretaria General, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

**JAMAICA**

- Jonathan Isaacs, Acting Senior Director Technical Assistance Services, Ministry of Labour and Social Security/Jamaica Productivity Centre

**MÉXICO**

- *Irving Ortiz, Jefe de Departamento de Cooperación Bilateral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- *Socorro Jorge, Representante Alterna de México ante la OEA, Misión Permanente de México ante la OEA

**PANAMA**

- *Marlon del Cid, Subdirector Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
- *Jackeline Flórez, Jefa de Cooperación Técnica Internacional, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
- *Sara Cedeño, Subjefa, Oficina de Cooperación Técnica Internacional, MITRADEL
- *Andrea Guerra, Analista, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
- *Yatlin Ramos, Oficina de Cooperación Técnica Internacional, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

**PARAGUAY**

- Fernando Ovando, Director de Formación y Capacitación Laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)

**PERÚ**

- Nadiejda Quintana Vassallo, Coordinadora en el Marco Nacional de Cualificaciones de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
- *Liliana Tumialán, Abogada, Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
- *Ruth Akin, Especialista en promoción del empleo y autoempleo, MTPE

**SAINT KITTS AND NEVIS**

- Daniele Richards, Employment Unit Head, Ministry of Employment and Labour

**SAINT LUCIA**

- Minister Emma Hippolyte, Minister of Equity, Labour, Gender and Elderly Affairs, Social Justice and Consumer Affairs
- Shelia Imbert, Permanent Secretary, Department of Labour and Gender Affairs

**SAINT VINCENT AND THE GRENADINES**

- *Racquel Jacobs-Lawrence, Labour Commissioner, Labour Department
- *Cherry-Ann A. Williams, Employment Officer, Labour Department

**TRINIDAD AND TOBAGO**

- Narendra Balroop, Director, Research and Planning (Ag.), Ministry of Labour, Small and Micro Enterprise Development
- *Katrina Mooleedhar, Planning Officer II, Ministry of Labour, Small and Micro Enterprise Development
- *Amanda Ramlogan- Gangabissoon, Senior Research Specialist, Ministry of Labour, Small and Micro Enterprise Development
- *Justin Joseph, Labour Market Specialist, Ministry of Labour, Small and Micro Enterprise Development

**URUGUAY**

- Federico Araya, Director Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

## ÓRGANOS CONSULTIVOS / CONSULTATIVE BODIES

Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales / Business Technical Advisory Committee on Labor Matters (CEATAL)

- Sheena Mayers-Granville, Executive Director, Barbados Employers Confederation
- *Alfonso Palacios, Vice-President of Legal Affairs, National Business Association of Colombia (ANDI) and Spokesperson of CEATAL

Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico / Trade Union Technical Advisory Council (COSATE)

- *Marta Pujadas, Chair of COSATE
- Nahuel Placanica, Representative of the Chair of COSATE
- *Julio Rosales, Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), COSATE

## ORGANISMOS INTERNACIONALES E INVITADOS ESPECIALES / INTERNATIONAL ORGANIZATIONS AND SPECIAL GUESTS

Development Bank for Latin America and the Caribbean (CAF) / Banco de Desarrollo de America Latiana y el Caribe (CAF)

- Oscar Avalle, Representative for El Salvador and the Northern Caribbean
- Lian Allub, Principal Economist, Directorate of Socioeconomic Research

Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC) / Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

- Andrés Espejo, Especialista de la División de Desarrollo Social

Organización Internacional del Trabajo / International Labor Organization (ILO)

- *Blanca Patiño, Regional Specialist on Green Jobs and Just Transition, ILO Office for Latin America and the Caribbean
- *John Bliek, Specialist in Sustainable Enterprise Development and Job Creation, ILO Office for the Caribbean
- *Abi-Gail Averlon Toussaint, Communications/IT Assistant, Decent Work Team and Office for the Caribbean

Young Americas Business Trust (YABT)

- Shante Hanna, 2025-2026 Bahamian Youth Sustainable Development Goals Ambassador

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) / Inter-American Development Bank

- *Dulce Baptista, Senior Specialista, Division of Social Protection and Labor Markets
- Sylvia Dohnert, Private Sector Principal Specialist
- *Pierre-Alexis Delord, Consultant, Labour Markets Project Data and Operations

New Climate Institute

- Rory Geary, Senior Policy Analyst, New Climate Institute

## SPECIAL GUESTS / INVITADOS ESPECIALES

- Trevor Johnson, Small Island Sustainability Complexe, University of The Bahamas
- Yolantha Yallop, Registrar of Trade Unions, Office of the Registrar of Trade Unions
- Michelle Malcolm, NAAP
- Belinda Wilson, President, BNATUC
- Dwayne Woods, President, Union
- Darrin Woods, President, Bahamas Hotel Catering & Allied Union

- Joycelyn-Malvese Capron, Chief Executive, JMC Consultancy
- Kristen Welsh-Unwala, Executive Director, Small Island Sustainability Complexe, University of The Bahamas
- Sharon Martin, Chairman, The National Tripartite Council

**ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA) / ORGANIZATION OF AMERICAN STATES (OAS)**

- Jesús Schucry Giacoman, Director, Department of Human Development, Education and Employment (DHDEE), SEDI
- Mark Lambrides, Director, Department of Sustainable Development (DSD), SEDI
- María Claudia Camacho, Chief, Labor and Employment Section, DHDEE, SEDI
- Phyllis Baron, Representative of the OAS in The Bahamas
- *Ruben Contreras Lisperguer, Oficial Senior y Jefe de Sección de Cambio Climático, Departamento de Desarrollo Sostenible
- Mariana Vieyra, Program Officer, Labor and Employment Section DHDEE, SEDI
- *María Paz Rodríguez, Consultant, Labor and Employment Section DHDEE, SEDI
- *Scarlette Jiménez, Intern, Labor and Employment Section DHDEE, SEDI