



Profesión y habilidades verdes

Catálogo

Resultado del proyecto 1

NÚMERO DEL PROYECTO

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

AUTOR

Solution Based Training and Consultancy



Contenido

Introducción	4
1. Visión de las profesiones y habilidades verdes de los países socios.....	7
1.1 AUSTRIA.....	8
1.1.1. Agenda Medioambiental de Austria.....	9
1.1.2. Los principales pilares del crecimiento verde en Austria	10
1.1.3. Políticas de empleo verde en Austria	11
1.1.4. Mecanismos existentes para los empleos verdes.....	11
1.1.5. Sectores y actividades económicas relacionados con el medio ambiente	11
1.1.6. Puestos de trabajo relacionados con el medio ambiente en Austria.....	12
1.1.7. Empleos verdes en Austria.....	13
1.1.8. Nuevas estrategias de desarrollo de competencias para los empleos verdes en Austria	13
1.1.9. Integración del desarrollo sostenible y soluciones ambientales en las competencias existentes	14
1.1.10. Mujeres en empleos verdes	15
1.1.11. Estadísticas de mujeres en empleos verdes en Austria	16
1.2. ITALIA	16
1.2.1. Agenda Medioambiental de Italia	17
1.2.2. Los principales pilares del crecimiento verde en Italia	20
1.2.3. Políticas de empleo verde en Italia	21
1.2.4. Mecanismos existentes para los empleos verdes.....	22
1.2.5. Sectores y actividades económicas relacionados con el medio ambiente	22
1.2.6. Puestos de trabajo relacionados con el medio ambiente en Italia	22
1.2.7. Empleos verdes en Italia	22
1.2.8. Nuevas estrategias de desarrollo de competencias para los empleos verdes en Italia.....	23
1.2.9. Integración del desarrollo sostenible y soluciones ambientales en las competencias existentes	23
1.2.10. Mujeres en empleos verdes	24
1.2.11. Estadísticas de mujeres en empleos verdes en Italia	24
1.3. SUECIA	24
1.3.1. Agenda Medioambiental de Suecia	24
1.3.2. Los principales pilares del crecimiento verde en Suecia	25
1.3.3. Políticas de empleo verde en Suecia	26
1.3.4. Mecanismos existentes para los empleos verdes.....	26
1.3.5. Sectores y actividades económicas relacionados con el medio ambiente	27
1.3.6. Puestos de trabajo relacionados con el medio ambiente en Suecia.....	27
1.3.7. Empleos verdes en Suecia.....	27
1.3.8. Nuevas estrategias de desarrollo de competencias para los empleos verdes en Suecia	28

1.3.9. Integración del desarrollo sostenible y soluciones ambientales en las competencias existentes	28
1.3.10. Mujeres en empleos verdes	29
1.3.11. Estadísticas de mujeres en empleos verdes en Suecia.....	29
1.4. TURQUÍA.....	29
1.4.1. Agenda Medioambiental de Turquía.....	29
1.4.2. Los principales pilares del crecimiento verde en Turquía.....	30
1.4.3. Políticas de empleo verde en Turquía	31
1.4.4. Mecanismos existentes para los empleos verdes.....	32
1.4.5. Sectores y actividades económicas relacionados con el medio ambiente	33
1.4.6. Puestos de trabajo relacionados con el medio ambiente en Turquía.....	33
1.4.7. Empleos verdes en Turquía.....	33
1.4.8. Nuevas estrategias de desarrollo de competencias para los empleos verdes en Turquía	33
1.4.9. Integración del desarrollo sostenible y soluciones ambientales en las competencias existentes	34
1.4.10. Mujeres en empleos verdes	34
1.4.11. Estadísticas de mujeres en empleos verdes en Turquía.....	34
2. Resultados de la encuesta sobre profesiones y competencias verdes.....	34
3. Resultados de los grupos focales	36
3.1. Duración y ambiente general del intercambio de ideas.....	41
3.2. Problemas tratados en relación con las preguntas	41
3.3 Soluciones propuestas en relación con las preguntas.....	44
CONCLUSIÓN	46
REFERENCIAS	48
Anexos.....	53
Anexo I: Las preguntas para obtener información sobre el país	53
Anexo II: Cuestionario para evaluar la situación específica del país en cuanto a la necesidad de competencias en empleos verdes, indagando específicamente en el ámbito profesional de la economía verde.	55
Anexo III: Preguntas para la entrevista del grupo focal.....	59

Introducción

La crisis de COVID-19 nos recordó nuevamente la urgente necesidad de una transición hacia una economía más sostenible, abordada en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático y ahora el Green Deal. El desarrollo sostenible global se basa en los pilares medioambiental, económico y social. En este sentido, los gobiernos acordaron que la economía verde es una herramienta crucial para el desarrollo sostenible, pudiendo ser reconocida como la economía del futuro. Los avances en este contexto ahora se ven facilitados y suponen una oportunidad en el periodo de recuperación de la crisis. Para alcanzar una economía verde, por un lado, las innovaciones son cruciales y, por otro, es necesario preparar a los trabajadores para los futuros empleos que surjan. Según la OIT, podrían crearse 24 millones de nuevos empleos de aquí a 2030 en el proceso de cambio hacia una economía más verde. En relación con esto, está demostrado que la igualdad de género, también anclada en los ODS, debe tenerse en cuenta.

La división tradicional del trabajo en función del género sigue siendo reconocible, y las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la economía marrón, y también en la economía verde debido al énfasis que se pone en las capacidades técnicas e innovadoras requeridas, aunque estas capacidades se consideran una parte importante para alcanzar la economía verde, como demuestran diversos estudios. Además, las pruebas (Burki, 2020) demuestran que especialmente las mujeres y los jóvenes se vieron gravemente afectados en el transcurso de la crisis de Covid-19. Está comprobado (OCDE, 2020) que la elección de carrera de las mujeres tiene implicaciones para toda su vida en lo que respecta a la creciente brecha salarial y la pobreza de vejez relacionada. Los empleos verdes son esenciales para el desarrollo sostenible y esto ofrece nuevas oportunidades a las mujeres. Es necesario abordar a las mujeres jóvenes ya en la fase de orientación profesional. En este contexto, la orientación profesional debe adaptarse en consecuencia incorporando los empleos verdes existentes así como los nuevos en evolución y centrándose en la igualdad de género a este respecto. El proyecto se basa en esto y pretende inspirar a las mujeres jóvenes para que se decidan por profesiones en este campo relevante para el futuro, proporcionándoles la información y los conocimientos necesarios para ello.

Como se ha indicado anteriormente, es crucial prestar especial atención a las competencias y necesidades ocupacionales en las estrategias de la economía verde, ya que la transición hacia economías más ecológicas conlleva cambios estructurales en los mercados laborales nacionales. El proyecto Women4Green se basa en estos aspectos y tiene como objetivo:

Sensibilizar e interesar a las mujeres jóvenes en las futuras profesiones relevantes de la economía verde y, así, contribuir a la igualdad de género en este ámbito profesional; EMPODERAR a las mujeres jóvenes para que opten por un empleo en la economía verde

INICIAR adaptaciones en la orientación profesional de los jóvenes, centrándose en la orientación laboral para los empleos de la economía verde, teniendo en cuenta un enfoque sensible a las cuestiones de género

PROPORCIONAR una comprensión clara y una visión general de los empleos existentes/en evolución en la economía verde y de las habilidades/competencias requeridas, así como proporcionar información sobre las vías educativas al respecto

INDUCIR un enfoque sensible al género en la contratación de empresas en el ámbito del desarrollo sostenible es esencial para el futuro de Europa, pero también del mundo entero.

Esto también conlleva cambios en los entornos laborales del futuro. Se presenta como una oportunidad, especialmente para el grupo desfavorecido de mujeres, en términos de empleabilidad a largo plazo. El consorcio Women4Green está convencido de que este proyecto contribuirá a la igualdad de género en los empleos verdes, garantizando los mejores resultados posibles y una amplia difusión a través de la fuerte implicación de los principales grupos destinatarios, liderando así el camino hacia una Europa más sostenible e igualitaria. Los empleos verdes son el futuro y traen consigo nuevas oportunidades, particularmente para las mujeres. Sin embargo, el estudio documental preliminar reveló que los empleos verdes no están claramente definidos, lo que resulta en una falta de comprensión y categorización precisa. Los resultados de nuestro estudio preliminar muestran una tendencia similar, indicando una falta de claridad en la definición de los empleos verdes. Como resultado, los recursos existentes están desactualizados y no son de última generación. Para dotar a los trabajadores del mañana con las competencias y conocimientos necesarios, es esencial una comprensión común y una visión clara de las profesiones y competencias verdes del futuro. Además, es crucial adoptar un enfoque de igualdad de género, ya que los anuncios de empleos verdes actuales tienden a estar muy orientados a los hombres en términos de diseño, descripción e imágenes. Por lo tanto, proporcionar información y orientación cualitativa, clara y con igualdad de género sobre las carreras en la economía verde es una condición previa esencial para adaptar la orientación profesional y ofrecer a las mujeres jóvenes la información y conocimientos necesarios para elegir una carrera en este campo.

En este sentido, el objetivo de este informe es el análisis, actualización y puesta en común de toda la información más importante y relevante dentro del ámbito del proyecto, que permitirá orientar, dirigir y contextualizar el siguiente proyecto Women4Green. Los resultados y la información obtenida con este informe se explotarán para el Resultado 2 que es un CONCEPTO DIDÁCTICO que asegura una experiencia de aprendizaje holística y se desarrolla un CURRÍCULUM que sirve de base para el desarrollo del material de aprendizaje (Resultado 4) y la Guía de Orientación Profesional y Empresas (Resultado 6). El presente informe sobre la recopilación y el análisis de datos llevados a cabo en los 4 países socios se ha realizado bajo la coordinación de Solution Based Training and Consultancy -SBTC

(Turquía), en el marco del Resultado 1 «Catálogo de Profesiones y Competencias Verdes» que representa la fase fundacional del proyecto, emprendida al inicio del mismo. Este informe se ha elaborado a partir de los análisis realizados en los países del proyecto (Austria, Italia, Suecia y Turquía) en el marco de las tres actividades principales siguientes:

Estudio documental destinado a adquirir información relevante en relación con los empleos verdes y la situación general específica de cada país a este respecto (Esta es la primera tarea del Resultado 1: Análisis de datos secundarios en relación con los empleos verdes y la situación general específica de cada país a este respecto. En todos los países socios, los socios recopilamos datos de fuentes fiables).

Un cuestionario en línea realizado por todos los socios para la evaluación de la situación específica del país en relación con la necesidad de competencias en empleos verdes, indagando específicamente el campo profesional en la economía verde. Esta es la segunda tarea del Resultado 1: Recopilación y análisis de datos nacionales. En todos los países socios, los datos se recopilamos utilizando el cuestionario desarrollado para evaluar la situación específica del país en relación con los requisitos de cualificación en empleos verdes, enfocándose especialmente en el campo profesional dentro de la economía verde. Los socios recopilamos un total de 115 respuestas.

Realización de grupos focales con las partes interesadas, según la metodología desarrollada por el consorcio, con el objetivo de seguir debatiendo los problemas y las lagunas existentes en cada país socio para revelar el estado actual de la incorporación de los empleos verdes (Esta es la tercera tarea del Resultado 1: Un grupo focal con diferentes miembros del grupo objetivo por país socio, difusión y recopilación de cuestionarios en línea entre los miembros del grupo objetivo y análisis de los datos. Aquí los socios elaboramos sus informes que se basaron en el análisis de la recopilación de datos).

Los participantes en el proceso de investigación y revisión pertenecen a estas categorías principales:

- a) mentores/tutores y público destinatario
- b) empresas y entidades de contratación de diversos ámbitos de actividad
- c) líderes/ representantes de las comunidades locales; servicios y entidades que actúan en materia de empleo, captación e inserción profesional
- d) representantes y actores del sector laboral
- e) formadores, profesionales de la enseñanza/formación y del desarrollo personal

El informe finalizado en formato papel, que se distribuirá ampliamente en bibliotecas electrónicas, actores de la educación juvenil, responsables de políticas, autoridades públicas, representantes de ONGs y OSCs, partes interesadas y profesionales.

Como se ha indicado anteriormente, la Tarea 1, que es «Visión de las profesiones y competencias verdes de los países socios», se desarrollará dando, por un lado, una visión global de lo que son los empleos de la economía verde en cada país y qué competencias/habilidades específicas se requieren, así como una evaluación de hasta qué punto los empleos de la economía verde ya se abordan en la orientación profesional. Por otro lado, se incluirá una perspectiva sobre el desarrollo futuro en este campo que ofrecerá una visión general sobre las futuras competencias requeridas y también mostrará las necesidades en la orientación profesional a este respecto. Se hace especial hincapié en un enfoque de igualdad de género centrándose también en las competencias requeridas, proporcionando la base para una información laboral igualitaria, así como en las ofertas de empleo. El «Catálogo de Profesiones y Habilidades Verdes» constituye la base para los siguientes pasos de trabajo del proyecto Women4Green. En primer lugar, se llevó a cabo un análisis de datos secundarios para encontrar las definiciones disponibles para los empleos verdes y las situaciones específicas de cada país a este respecto. En consecuencia, cada socio llevó a cabo un análisis de investigación documental y proporcionó una evaluación más detallada de la situación específica de cada país en cuanto a los requisitos de cualificación en los empleos verdes, indagando específicamente en el campo profesional de la economía verde.

1. Visión de las profesiones y habilidades verdes de los países socios

El concepto de empleos verdes en la Unión Europea (UE) se basa en la hoja de ruta para las energías renovables y el plan de acción de enero de 2007 sobre el Estado de la Energía en Europa. Este plan de acción añadió dos objetivos adicionales al objetivo global del 20% de energías renovables (incluyendo un 10% de biocarburantes en el sector del transporte para cada Estado miembro): una reducción del 20% en las emisiones de gases de efecto invernadero en comparación con los niveles de 1990, y una mejora del 20% en la eficiencia energética global. Estos tres objetivos del 20% son los objetivos actuales de la UE para 2020. Los objetivos para 2020 fueron incorporados a la legislación de la UE con la entrada en vigor de la Directiva sobre Energías Renovables de 2009, que sustituyó a las anteriores directivas sobre energías renovables y biocombustibles. Esta legislación representó un importante avance al establecer objetivos legalmente vinculantes para los Estados miembros. Los objetivos de 2020 también se integraron en la estrategia de crecimiento «Europa 2020», adoptada formalmente por el Consejo Europeo en junio de 2010. En 2014, había un total de 7,7 millones de empleos (directos e indirectos) en todo el mundo relacionados con las energías renovables.

En Europa, los principales empleadores de energías renovables siguen siendo las industrias eólica, solar y de biomasa sólida. Con más de un tercio de los ingresos anuales mundiales de las industrias ecológicas generados en la UE, la creciente industria ecológica europea tiene un gran potencial como motor de empleo. La Unión representa más del 40% de la cuota de mercado mundial en la producción de energías renovables. En tecnologías de gestión de residuos y reciclaje, Europa representa el 50% del mercado mundial (Renner, et al, 2022). Aunque la Unión Europea es líder mundial en tecnologías ecológicas, la industria ecológica de la Unión sigue teniendo que hacer frente a serios obstáculos. A pesar de los grandes esfuerzos realizados para reducir las barreras en este ámbito y del aumento significativo de la movilidad de las personas en el mercado, la regulación del mercado laboral sigue siendo una cuestión compleja para los Estados.

Teniendo en cuenta esta proyección paneuropea, los socios de Austria, Italia, Suecia y Turquía realizaron el estudio documental respondiendo a 11 preguntas y cuestiones (véase el anexo I). En primer lugar, cada socio indicó la agenda medioambiental de los últimos 5 años en sus países. Aunque existen algunas similitudes entre los países, este informe presentará las principales diferencias. Más concretamente, además de la agenda medioambiental, los socios presentaron los principales pilares del crecimiento verde, como la ecologización de las empresas y los mercados; el consumo y la producción sostenibles (gestión de la demanda); la reforma fiscal y presupuestaria verde; las infraestructuras sostenibles; la inversión en capital natural; los indicadores de ecoeficiencia, etc. Tras presentar la visión general, los socios indicaron las políticas y los mecanismos relacionados con el empleo verde que lo apoyan en su país. Asimismo, este informe presenta una evaluación cuantitativa del empleo total relacionado con el medio ambiente; y los empleos «verdes», generados a través del desarrollo de un conjunto de nuevas estrategias de desarrollo de capacidades y las cuestiones y estrategias específicas de género para los empleos verdes en Austria, Italia, Suecia y Turquía.

1.1 AUSTRIA

Austria pone un gran énfasis en el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente, y se considera un líder en tecnologías verdes. Apoyar los empleos verdes es un interés común en el país, aunque aún no existe una definición uniforme del término. Actualmente, 1 de cada 20 empleos en Austria se clasifica como empleo verde, y el número de empleados en este sector está en aumento. En este contexto, la formación y la educación continua se fomentan a través de diversos programas y proyectos. Sin embargo, aún falta un enfoque específico para atraer a las mujeres hacia estas nuevas y prometedoras oportunidades laborales.

1.1.1. Agenda Medioambiental de Austria

La protección del medio ambiente es un tema importante en la agenda política social y económica austriaca. El propio país se considera pionero en el campo de la política medioambiental ([Embajada de Austria, 2022](#)).

Austria desarrolla y trabaja en varias estrategias para el desarrollo sostenible desde la conferencia de la ONU sobre Medio Ambiente y Desarrollo en Río de Janeiro en 1992. Una de estas estrategias es ÖSTRAT, entre otras como el Plan Federal de Gestión de Residuos 2017 (2017), la Estrategia Austriaca para la Adaptación al Cambio Climático (2017), la Estrategia Climática y Energética de Austria - Misión 2030 (2018), el Seguimiento de la Agenda 2030 de la ONU en Austria (2020) (Amt der Steiermärkischen Landesregierung, 2022). En 2010 se acordó la estrategia de sostenibilidad (ÖSTRAT), apoyada por los gobiernos de los estados federados y el estado federal, que se dirige principalmente a la política y la administración (BMK, 2022).

Además, Austria se compromete a contribuir a la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible así como de los 17 ODS tanto a nivel nacional como global. La base principal para la implementación se sentó con la decisión del Consejo de Ministros austriaco de que todos los ministerios federales incorporaran los ODS en todas las estrategias y programas relevantes y desarrollaran además planes de acción y medidas pertinentes. Para ello se constituyó el Grupo de Trabajo Interministerial sobre la Agenda 2030 (IMAG), encargado de coordinar todas las medidas desde un enfoque multilateral. Por un lado, Austria se está centrando en estrategias de ámbito nacional como la Estrategia sobre Clima y Energía #misión2030, la Estrategia Austriaca de Comercio Exterior, el Programa Trienal sobre Política de Desarrollo de Austria 2019-2021, los Objetivos Austriacos de Salud, las Directrices Federales Austriacas para la Construcción de la Cultura y la Estrategia Austriaca para la Juventud (que incorpora los ODS a través de los Objetivos Europeos de Juventud). Por otro lado, los estados federales de Austria también hacen referencia a los ODS en sus propias estrategias (por ejemplo, la Estrategia Climática y Energética de Salzburgo). Además, se hace hincapié en el desarrollo sostenible en los proyectos de la Cooperación Austriaca al Desarrollo y en las actividades de la sede de Austria en la UE y en las OI.

Se identificaron tres áreas principales que requieren especial atención y acción: (1) Digitalización, (2) Mujeres, jóvenes y «no dejar a nadie atrás», (3) Acción climática y adaptación al cambio climático. Desde 2017, la implementación de los ODS se supervisa exhaustivamente cada año según los datos de Estadísticas de Austria teniendo en cuenta todos los indicadores.

En 2020 se publicó un informe voluntario sobre la aplicación de los ODS en Austria (República de Austria, 2020). Concretamente, en lo que respecta a la transición verde, Austria hace referencia al acuerdo de París sobre el clima en el Plan Nacional de Energía y Clima (NECP) y en su Estrategia de Clima y Energía (#misión2030) (Unión Europea, 2019). El principal objetivo de Austria es alcanzar la neutralidad climática en 2050 (Ministerio Federal de Sostenibilidad y Turismo, 2019).

Algunos indicadores de decisiones clave en los últimos cinco años:

El 28 de septiembre de 2021 se celebró en Viena el primer «Foro Digital sobre los ODS en Austria: Avanzando con la Agenda 2030». En el evento, miembros del gobierno y expertos discutieron sobre las oportunidades y los desafíos actuales del desarrollo sostenible en el contexto post-COVID-19. Este exitoso inicio del foro, que se planifica anualmente, establece las bases para una cooperación aún más estrecha entre la sociedad civil, la administración, la política, el sector empresarial y la ciencia en la implementación de la Agenda 2030 en Austria (Bundeskanzleramt, 2022).

En 2020, se activaron inversiones por un total de algo menos de 1.100 millones de euros en los ámbitos de la promoción medioambiental nacional, la ofensiva de limpieza con la prima «Salir del petróleo y del gas», la ofensiva de movilidad eléctrica, la rehabilitación de lugares contaminados y las medidas internacionales de protección del clima. Así se ahorran cada año unas 400.000 toneladas métricas de emisiones de gases de efecto invernadero en unos 20.000 proyectos. Las inversiones crean o salvaguardan unos 5.600 puestos de trabajo (BMK, 2022).

Las emisiones de gases de efecto invernadero en Austria aumentaron un 1,5% de 2018 a 2019, ascendiendo a 79,8 millones de toneladas métricas de CO₂ equivalente. La ministra de Protección del Clima, Leonore Gewessler, lo considera una advertencia y una señal para iniciar el cambio energético, el cambio en la movilidad y una industria e infraestructuras respetuosas con el clima (Umweltbundesamt, 2021).

En 2017, además del estudio de 2016, se contabilizó un sistema de propulsión fósil adicional: el vehículo de GNC (gas natural comprimido), así como un turismo propulsado por biogás y vehículos de pila de combustible (FC-BEV) (Umweltbundesamt, 2017).

1.1.2. Los principales pilares del crecimiento verde en Austria

Según el Informe de Ejecución Medioambiental (Unión Europea, 2019), Austria va por buen camino en su desarrollo hacia una economía circular, especialmente en lo que respecta al ámbito de la reutilización. Aquí se menciona un ejemplo de buenas prácticas, concretamente en lo que respecta a la reutilización de los residuos de la construcción. El país está más avanzado en materia de contratación pública verde y las empresas confían cada vez más en explotar sus mercados de productos y servicios verdes. Además, las iniciativas de infraestructuras verdes son cada vez más específicas. También se han logrado algunos avances en la conservación de la naturaleza.

Además, el sector de las tecnologías verdes austriaco es uno de los principales pilares del crecimiento ecológico que aporta innovaciones en materia de protección climática y medioambiental (Advantage Austria Copenhagen, 2021). En 2017, Austria fue incluso descrita como líder mundial en tecnologías verdes por el Ministerio Federal de Ciencia, Investigación y Economía (Ministerio Federal de Ciencia, Investigación y Economía, 2017).

1.1.3. Políticas de empleo verde en Austria

El «Plan Maestro de Empleos Verdes» fue elaborado en 2010 con la participación de partes interesadas de diversos sectores, con el objetivo de aumentar el número de empleos verdes en Austria. Este plan se enfoca en áreas clave como la agricultura y la silvicultura, la tecnología ambiental, el turismo de energías renovables y la industria del ocio. En el desarrollo de las medidas, se consideraron también las iniciativas existentes. La estrategia se organiza en seis campos de acción principales:

- Garantizar un alto nivel de cualificación
- Mejora e innovación continuas
- Fomentar la interconexión y la cooperación
- Apoyar y promover la internacionalización
- Estimular la inversión empresarial y el consumo privado con referencia a la sostenibilidad
- Sensibilización (BMK, 2022)

1.1.4. Mecanismos existentes para los empleos verdes

Apoyar los empleos verdes es un interés común en Austria. Pero sólo puede lograrse mediante un esfuerzo conjunto de los ministerios, los estados federales, los interlocutores sociales, los grupos de interés, las empresas, otras instituciones y las organizaciones agrupadas. El Ministerio Federal de Agricultura, Silvicultura, Medio Ambiente y Gestión del Agua (BMLFUW) ya ha promovido activamente un desarrollo positivo con respecto a los empleos verdes a través de subvenciones, formaciones, actividades de interconexión, medidas educativas y legales, así como de la cooperación (por ejemplo, el proyecto klima:aktiv) antes de la creación del «plan maestro de empleos verdes» (BMLFUW, 2010).

1.1.5. Sectores y actividades económicas relacionados con el medio ambiente

Hay varios sectores en los que se ofrecen empleos verdes que son, por ejemplo, las energías renovables y los edificios energéticamente eficientes, la protección del suelo y las aguas subterráneas, el tratamiento de residuos, la prevención y la eliminación de aguas residuales, el reciclaje y otras áreas medioambientales como la protección contra el ruido, el control de la contaminación atmosférica, la protección del clima, la vigilancia medioambiental, los servicios del sector público, la agricultura ecológica, la silvicultura, la horticultura, la planificación paisajística, el desarrollo regional, la

planificación del transporte (movilidad) la conservación de la naturaleza y el paisaje (incluidos la naturaleza y los parques naturales) y la educación medioambiental (BMLFUW, 2016; Jugend-Umwelt-Plattform JUMP, 2011). El sector de las energías renovables no sólo está demostrando ser especialmente innovador, sino que también cuenta con el mayor número de empleos verdes en el sector de los edificios energéticamente eficientes. Pero la economía verde también está floreciendo fuera de la industria de la tecnología medioambiental: cada vez se crean más empleos verdes a través del tratamiento y la prevención de residuos, la eliminación de aguas residuales y el reciclaje. También existe un gran potencial de crecimiento en los sectores de la construcción y la rehabilitación sostenibles y de la gestión del agua y las aguas residuales (Stadt-wien.at., 2022).

Según el Ministerio Federal de Sostenibilidad y Turismo, la industria de la tecnología ambiental en Austria es una de las más innovadoras del mundo. Esta industria abarca diversas áreas temáticas, que incluyen Energía, Gestión de Residuos y Recursos Materiales, Control de la Contaminación Atmosférica, Agua y Aguas Residuales, y Big Data Verde, según Ecotecnología Austria (Stadt-wien.at, 2022). Además, el turismo en Austria pone un fuerte énfasis en la sostenibilidad, considerando tres pilares fundamentales en su desarrollo: sostenibilidad económica, sostenibilidad sociocultural y sostenibilidad ecológica (BMLRT, 2022).

1.1.6. Puestos de trabajo relacionados con el medio ambiente en Austria

En 2010, el Ministerio Federal de Agricultura, Silvicultura, Medio Ambiente y Gestión del Agua Ministry of Agriculture, Forestry, Environment and Water Management (BMLFUW) publicó un plan maestro sobre el tema de los empleos verdes. Este plan maestro contiene estrategias y medidas para promover áreas específicas: La agricultura y la silvicultura, la tecnología medioambiental y las energías renovables, así como el turismo y la industria del ocio. Además, las cuentas medioambientales del Ministerio Federal de Agricultura, Silvicultura, Medio Ambiente y Gestión del Agua muestran que la mayoría de las personas están empleadas actualmente en el sector de los servicios medioambientales. Este sector también incluye, por ejemplo, la agricultura ecológica (BMK, 2022).

Además, según el sistema europeo de registro de datos económicos relacionados con el medio ambiente, los datos sobre empleados medioambientales de la encuesta de Estadísticas de Austria se desglosan del siguiente modo: bienes medioambientales, tecnologías medioambientales y servicios medioambientales. Esto da como resultado una división en las áreas: Servicios medioambientales, Bienes relacionados, Tecnologías de final de proceso y Tecnologías integradas. Como ya se ha mencionado anteriormente, según Estadísticas de Austria, la mayoría de los empleados se encuentran también en el área de los servicios medioambientales. Esto incluye, por ejemplo, actividades como el montaje de plantas solares o la gestión de residuos (Statistik Austria, 2021; Statistik Austria, 2022). Lo que también debe

mencionarse aquí es que los empleos medioambientales pueden encontrarse en diversas áreas de la economía, las tecnologías, la química y la agricultura, al igual que los empleos en oficina y administración, gestión, derecho, energía y electricidad (Mosberger, Denkmayr & Hochpöchler, 2013).

1.1.7. Empleos verdes en Austria

El Ministerio Federal de Acción por el Clima, Medio Ambiente, Energía, Movilidad, Innovación y Tecnología de Austria adopta la definición de la UE, que describe los empleos verdes como aquellos vinculados a la producción de bienes, tecnologías y servicios que previenen daños ambientales y conservan los recursos naturales (BMK, 2022). En Austria, esto se aplica principalmente al sector de bienes y servicios ambientales (EGSS), que es comparable a nivel internacional. Este sector abarca actividades destinadas a medir, prevenir, reducir, limitar o remediar los daños ambientales, incluyendo tecnologías, procesos y productos que son respetuosos con el medio ambiente o que generan menos contaminación, reduciendo así los riesgos ambientales y manteniendo la contaminación al mínimo. Además, se pone énfasis en el uso eficiente de los recursos naturales, incluyendo bienes, tecnologías y servicios que optimizan el uso de estos recursos. El sector comprende empleos de diversos niveles de cualificación (Statistik Austria, 2022).

El sector de la tecnología medioambiental y energética en Austria experimentó un crecimiento en el último año, que también se tradujo en nuevas oportunidades de empleo.

Según BMK (2022), hoy en día 1 de cada 20 empleos en Austria es un empleo verde. El número de empleados en el sector de la economía medioambiental aumentó de forma constante en el periodo analizado de 2008 a 2015 (de 167.700 empleados en 2008 a 183.378 empleados en 2015, lo que corresponde a un aumento del 4,4%). Si se tiene en cuenta el sector del transporte público para los empleos verdes, se produjo incluso un aumento hasta los 207.951 empleados. El principal ámbito de los empleos verdes en el sector de la economía medioambiental es la gestión de los recursos energéticos, incluyendo un amplio campo de actividades como la producción de energías renovables o las medidas de ahorro energético.

1.1.8. Nuevas estrategias de desarrollo de competencias para los empleos verdes en Austria

- La educación y la formación son esenciales para el crecimiento y el desarrollo ulterior de los empleos verdes. Por este motivo, el Ministerio Federal de Sostenibilidad y Turismo (BMNT) lanzó en 2010 el «Plan maestro de empleos verdes», que fomenta la educación y la formación, así como otras medidas, proyectos y programas en este campo (Stadt-wien.at, 2022).

- El BMLFUW aplica medidas para promover el desarrollo de competencias a un alto nivel. Programas como klima:aktiv, klima:aktiv mobil y el centro de competencias Umwelt- und Energietechnologie ACT apoyan este plan. Por ejemplo, la iniciativa de protección del clima klima:aktiv de la BMLFUW garantiza una formación y perfeccionamiento de alta calidad en áreas clave como energías renovables, eficiencia energética, construcción y renovación, y movilidad alternativa. Además, se fomenta el desarrollo de competencias en el ámbito de los empleos verdes mediante la colaboración con escuelas, universidades, diversos institutos educativos, asociaciones, y escuelas de formación profesional agrícola y forestal, así como con instituciones de educación técnica, educación de adultos e instituciones de educación superior, incluida la universidad de educación agrícola y medioambiental. Otros actores también ofrecen programas educativos y de formación en el campo de los empleos verdes. Los programas existentes se evalúan continuamente para asegurar su relevancia, se estandarizan y se actualizan. Además, se desarrollan nuevas ofertas educativas en colaboración con los actores clave del sector (BMLFUW, 2016).

- Se realizan esfuerzos adicionales a través de otras iniciativas como:
- «Umwelt-Projekt-Praxis» es un enfoque educativo de la plataforma juvenil-medioambiental JUMP. El programa ofrece orientación laboral en el campo del medio ambiente y la sostenibilidad y da una idea de las posibles oportunidades de formación en este sentido.
- Se desarrolló una plataforma para la presentación de la educación y la formación en el campo de la energía y la tecnología medioambiental (kursfinder.at) (BMLFUW, 2016)

1.1.9. Integración del desarrollo sostenible y soluciones ambientales en las competencias existentes

El «plan maestro de empleos verdes» del Ministerio Federal de Sostenibilidad y Turismo está diseñado para promover la formación y la educación continua. Además, este sector va a poner en marcha proyectos y programas. En Viena, por ejemplo, existe ahora un máster en Cuidado Verde. En los centros superiores federales de agricultura y silvicultura se ofrece la especialidad de medio ambiente y gestión de recursos. También son muy activas desde el punto de vista climático las formaciones y los cursos de formación continua que ofrecen la Universidad de Formación Continua de Krems y la Asociación Austriaca de la Biomasa.

Dos profesiones bastante verdes son las de técnico en energía eólica y técnico en energía solar: ambas se ocupan del uso de energías respetuosas con el medio ambiente, contribuyendo así a la reducción de las emisiones contaminantes. Para poder ejercer la profesión, hay que completar una formación en la que la energía eólica o la tecnología solar/fotovoltaica sea un componente de muchos; la tecnología de

la energía eólica se integra, por ejemplo, en los programas educativos de ingeniería eléctrica, mecatrónica o tecnología de instalaciones y edificios. Sin embargo, también hay profesiones que responden a una necesidad que sólo ha surgido en los últimos años, por ejemplo, los consultores medioambientales o los educadores medioambientales. Los aspirantes a educadores medioambientales encuentran una formación que abarca el campo en su totalidad («educación medioambiental» en las escuelas de magisterio). Y con cursos como sistemas de energía sostenible, gestión medioambiental, ingeniería medioambiental o consultoría medioambiental, por nombrar sólo algunos, hay una serie de cursos adecuados en las universidades de ciencias aplicadas y universidades también para consultores medioambientales. En general, es fácil encontrar cursos centrados en la tecnología medioambiental y la sostenibilidad en universidades y escuelas superiores (Stadt-wien.at, 2022; Ecotechnology Austria, 2021).

Así, puede reconocerse que los temas de la economía y los empleos verdes ya se han tenido en cuenta en lo que respecta a la educación y la formación. Sin embargo, se puede reconocer un enfoque en la educación y la formación académicas (AMS Österreich, 2020). Además, el estudio «Green Jobs for Green Girls - Berufsorientierungsmaßnahme für Mädchen mit dem Fokus Umweltberuf MIN» (Szalai, Picher & Erhard, 2019) en el que se evalúa cómo las chicas jóvenes podrían interesarse por los empleos verdes, reveló que también en este aspecto hay margen de mejora en la orientación laboral.

1.1.10. Mujeres en empleos verdes

La Red Mundial de Mujeres para la Transición Energética (GWNET, por sus siglas en inglés) apoya la capacitación de las mujeres para que empiecen a trabajar en el sector energético. Los estudios demuestran que implicar a las mujeres y a los jóvenes en campos de futuro como el de las energías renovables conlleva diversos beneficios (ONUDI, 2021). GWNET (2022). Tiene como objetivo capacitar a las mujeres para que inicien su carrera en el sector energético a través de la creación de redes, la promoción, la formación y la tutoría. Además, existen esfuerzos por parte del Gobierno austriaco:

Girls' Day: se trata de un día de acción anual para interesar a las jóvenes por los empleos STEM en general.

FEMtech: esta iniciativa, que incluye diferentes actividades, tiene como objetivo apoyar a las mujeres en la investigación y la tecnología para explotar el potencial de innovación femenino y contribuir al mismo tiempo a la igualdad de género. (GWNT, 2021; BMK, 2022).

Sin embargo, como se ha señalado previamente, aún hay una carencia de orientación específica para las mujeres en el ámbito de los empleos verdes. Aunque existen iniciativas dirigidas a despertar el interés de las mujeres jóvenes en las profesiones STEM en general, y se están implementando algunas medidas

iniciales para capacitarlas específicamente para las profesiones verdes, aún queda un considerable margen de mejora en este aspecto.

1.1.11. Estadísticas de mujeres en empleos verdes en Austria

Por desgracia, los buenos "empleos verdes" casi nunca son empleos destinados a las mujeres porque se encuentran sobre todo en campos técnicos como la tecnología energética. En nuestras latitudes, la formación en estas áreas la realizan tradicionalmente los hombres. Para sortear este problema, también sería importante promover aún más a las mujeres en las profesiones MINT (ORF.at, 2013). En los últimos años no ha cambiado mucho este hecho. La Organización Nacional para el Desarrollo Industrial (2021) mencionó que aún es necesario un cambio en lo que respecta al número de mujeres que trabajan en el campo de las energías renovables.

1.2. ITALIA

Investigar las profesiones de la economía verde y las políticas nacionales que las apoyan no ha sido tarea fácil en Italia. Durante los últimos 5 años, Italia ha carecido de estabilidad política y, en consecuencia, los planes estratégicos están fragmentados y son difíciles de sintetizar. Pero gracias a este trabajo de investigación hemos podido verificar algunas hipótesis preliminares: el lenguaje y las profesiones de la economía verde están dominados exclusivamente por los hombres en todos los niveles públicos y privados. Esto repercute negativamente en la capacidad de las jóvenes para pensar en su futuro. Según los datos del ISTAT, la segregación de la educación por sexos en Italia sigue siendo muy elevada.

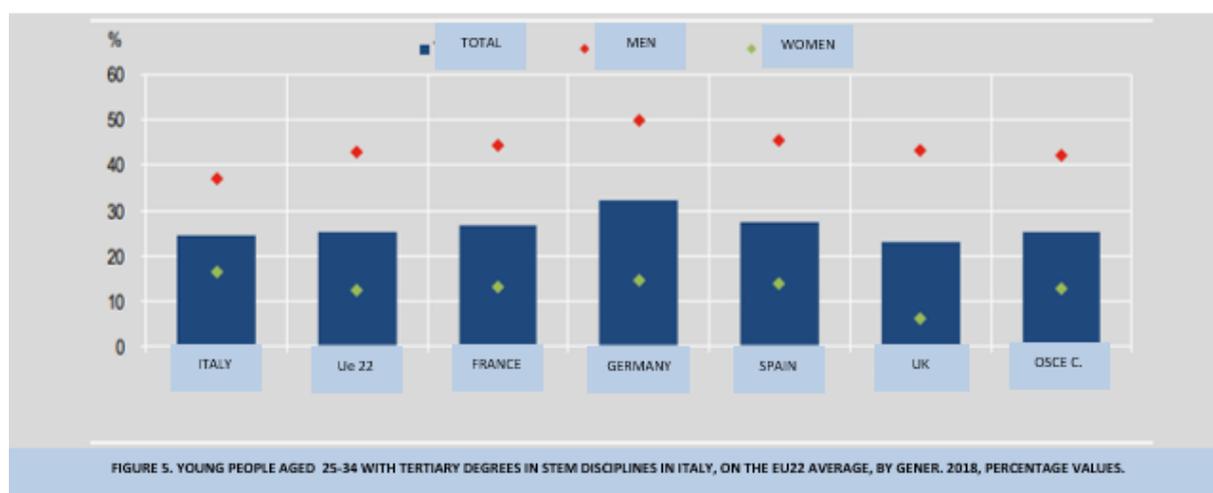


Figura 1. Jóvenes de 25 a 34 años con educación terciaria en disciplinas STEM en Italia, la media de la UE y los mayores países de la UE, divididos por género (2018)

1.2.1. Agenda Medioambiental de Italia

En Italia, las políticas medioambientales han llegado tarde en comparación con otros países europeos, debido a la falta de una ley nacional específica y de una guía de referencia. Durante muchos años, las acciones han sido dirigidas por las instituciones regionales y locales, hasta que en 1986 se creó el Ministerio de Medio Ambiente.

Así, se han establecido rápidamente una multiplicidad de posiciones institucionales, sociales y culturales en torno a la cuestión medioambiental. Además de los programas oficiales de las instituciones centrales y periféricas, es importante considerar los esfuerzos de los partidos políticos, las fuerzas económicas y las asociaciones ecologistas, que en conjunto han contribuido al desarrollo de una cultura medioambiental diversa y generalizada. En este sentido, se puede afirmar que en la sociedad actual no existe una única política medioambiental, sino múltiples enfoques. En los últimos cinco años, el gobierno ha trabajado en políticas medioambientales alineadas con la agenda europea, lo que ha llevado a que las políticas nacionales se vean influenciadas por los fondos europeos y las sanciones impuestas por no alcanzar los objetivos establecidos en la Convención o el Tratado, entre otros.

Empezando por la Convención de París de 2015 sobre el cambio climático; la estrategia de la UE libre de plásticos establecida en 2018, la convención CITES sobre comercio internacional y riesgo de extinción de flora y fauna de 2020; el Pacto Verde y la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible, ha habido una gran cantidad de políticas aplicadas a nivel de país, que alcanzaron total o parcialmente los objetivos establecidos. He aquí una lista de las aplicaciones más importantes de las políticas realizadas principalmente a través de la Ley Presupuestaria para 2020 (2020 - 2023) y la «Ley del Clima» 2019:

- Financiación de todos los proyectos presentados por las regiones para la prevención de la inestabilidad hidrogeológica,
- #DecretoClimático: la primera ley europea centrada exclusivamente en la lucha contra el cambio climático (-no se ha llevado a cabo completamente-),
- Creación de una dirección general que se ocupe exclusivamente de la recuperación de tierras,
- Creación de una dirección general que se ocupe exclusivamente del mar,
- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero,
- Reducción del uso de plástico y sustitución del plástico por materiales alternativos,
- Transición ecológica del país,

- Crearon las zea, las zonas económicas medioambientales, para potenciar los parques, repoblarlos y convertirlos en herramientas extraordinarias para el desarrollo y la protección del medio ambiente,
- Creación de un grupo operativo de superinvestigadores para la «terra dei fuochi», encargado de combatir los incendios forestales y los delitos relacionados con los residuos,
- Se firmaron acuerdos sobre la calidad del aire con muchas regiones y se puso en marcha el plan nacional de aire limpio, dando prioridad a las que se encuentran bajo la infracción de smog.

Particularmente relevante en el contexto nacional es la Estrategia Nacional para el Desarrollo Sostenible (ENDS), que implementa las directrices europeas en esta materia. Elaborada por el Ministerio para la Transición Ecológica (MITE) en 2017 (Resolución CIPE 108 del 22.12.2017), la estrategia establece el principio de subsidiariedad entre el estado y las regiones, sirviendo de base para la formulación de Estrategias Regionales y Provinciales para el Desarrollo Sostenible. Este documento fue desarrollado en estrecha colaboración entre el Ministerio de Medio Ambiente, el Gabinete del Primer Ministro, el Ministerio de Asuntos Exteriores y el Ministerio de Economía. Además, se revisa cada tres años a través de un amplio y participativo proceso institucional, coordinado por el Gabinete del Primer Ministro y el Foro para el Desarrollo Sostenible, lo que garantiza una mayor implicación de la sociedad civil.

La SNSvS (en español: Estrategia Nacional para el Desarrollo Sostenible) está estructurada en torno a los 5 puntos de la Agenda 2030: Personas, Planeta, Prosperidad, Paz y Asociación. Además, hay una sexta área dedicada a los vectores de la sostenibilidad (coherencia política, cultura para la sostenibilidad, actores y redes). En aras de la síntesis, a continuación presentamos las opciones estratégicas nacionales para cada una de los 5 puntos (véase la Tabla 1). Consulte el texto completo para conocer los objetivos/subobjetivos.

En particular, son seis los principales retos para el futuro destacados por el Ministerio italiano de Medio Ambiente tras el último Consejo de Ministros de Medio Ambiente de la Unión Europea, celebrado el 25 de junio en Luxemburgo, ciertamente no exclusivos, que la comunidad mundial plantea a nivel nacional:

- Continuar y hacer más ambiciosa la lucha contra el cambio climático, mediante el apalancamiento de un desarrollo diferente, basado en la reducción -hasta la eliminación- de los factores contaminantes, especialmente en el sector de la movilidad;
- Salvaguardar la naturaleza, luchar contra la pérdida de biodiversidad, valorar el agua como bien común;
- Evitar el consumo de suelo y prevenir el riesgo hidrogeológico;

- Garantizar la seguridad del territorio previniendo y combatiendo los daños medioambientales y luchando contra los numerosos focos de incendio de nuestro país;
- Gobernar la transición hacia una economía circular y de residuos cero;
- Reducir a cero el número de infracciones infligidas a nuestro país por la Unión Europea.

ÁREA	DECISIÓN ESTRATÉGICA NACIONAL
PERSONAS	I. Luchar contra la pobreza y la exclusión social eliminando las brechas territoriales
	II. Garantizar las condiciones para el desarrollo del potencial humano
	III. Promover la salud y el bienestar
PLANETA	I. Detener la pérdida de biodiversidad
	II. Garantizar una gestión sostenible de los recursos naturales
	III. Crear comunidades y territorios resilientes
PROSPERIDAD	I. Financiar y promover la investigación y la innovación
	II. Garantizar el pleno empleo y una formación de calidad
	III. Afirmar modelos sostenibles de producción y consumo
	IV. Descarbonización de la economía
PAZ	I. Promover una sociedad no violenta e inclusiva
	II. Eliminar todas las formas de discriminación
	III. Garantizar la legalidad y la justicia
ASOCIACIÓN	I. Gobernanza, derechos y lucha contra las desigualdades
	II. Migración y desarrollo
	III. Salud
	IV. Educación formal
	V. Sostenibilidad agrícola y seguridad alimentaria

	VI. Medio ambiente, cambio climático y energía para el desarrollo
	VII. Protección del patrimonio cultural y natural
	VIII. Sector privado
VECTORES	I. Conocimiento común
	II. Supervisión y evaluación
	III. Instituciones, participación y asociaciones
	IV. Educación, sensibilización, comunicación
	V. Eficiencia de las AP (Administraciones Públicas) y gestión de los recursos financieros públicos

Tabla 1: Los 5 puntos de la Agenda 2030: Personas, Planeta, Prosperidad, Paz y Asociación

1.2.2. Los principales pilares del crecimiento verde en Italia

La economía verde desempeña un papel importante en las nuevas políticas adoptadas para lograr la transición ecológica. Concretamente, la transición ecológica, la sanidad, la reforma fiscal, la digitalización y la educación son las piedras angulares en las que se basa el Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia (PNR) italiano.

Esta estrategia, también conocida como Plan de Recuperación, tiene como objetivo impulsar la economía tras la emergencia de Covid-19. Sin embargo, la protección del medio ambiente también es una cuestión importante, el objetivo es igualar en la medida de lo posible el crecimiento ecológico y el PNR).

Concretamente, el gobierno italiano quiere promover el crecimiento verde, por ejemplo, a través de acciones que van desde las innovaciones tecnológicas para la producción de hidrógeno verde hasta los incentivos para las tecnologías de reciclaje de residuos plásticos. Desde el aumento de la cantidad de tierra y mar protegidos hasta un 30% hasta la reducción de la tasa de motorización privada italiana por debajo de 500 coches por cada 1.000 habitantes para 2030. El aumento de la agricultura ecológica, la aplicación de modelos de economía circular en los sectores de procesamiento de alimentos, el recorte de los fertilizantes químicos y un impuesto gradual sobre el carbono.

1.2.3. Políticas de empleo verde en Italia

La mayoría de los puestos de trabajo verdes desde 2017 - 2018 aumentaron gracias a las inversiones realizadas por entidades privadas (hoy en día no muchas debido a la crisis económica) con apoyo o no de fondos nacionales para áreas de producción específicas. Estos puestos de trabajo también aumentaron gracias a las inversiones realizadas por entidades públicas. Algunos ejemplos de acciones políticas que tienen un impacto laboral en los empleos verdes en Italia:

- Obligatoriedad de la contratación verde para las Administraciones Públicas (normativa comunitaria GPP)
- Licitaciones (aumento de los servicios de gestión de residuos urbanos, aumento de la gestión energética, gestión pública de zonas verdes, servicios de limpieza y productos de higiene, mobiliario de oficina)
- Promoción de la etiqueta ecológica y de la certificación de las empresas
- Las empresas han invertido en los últimos cinco años en productos y tecnologías «verdes». Es decir, eficiencia energética, fuentes renovables, reducción del consumo de agua y residuos, reducción de contaminantes
- Financiación europea (plan de energía y clima)

Además, hay algunas subvenciones para empresas previstas para 2021-2022:

- Contratación de jóvenes
- Contratación de mujeres
- Reducción de la contribución (impuestos más bajos) para el sur de Italia
- Incentivos para el aprendizaje
- Incentivos para estudiantes menores de 30 años
- Incentivos a la contratación en el sur de Italia

Y muchas otras medidas o subvenciones relacionadas con categorías específicas de personas (parados, mayores de 50 años, discapacitados, NEET, etc.)

1.2.4. Mecanismos existentes para los empleos verdes

Desfiscalización de los gastos directamente relacionados con la inversión y el empleo en el sector de la innovación ecológica. Tales como; bonificación a la compra verde (bicicletas, coches eléctricos...), creación de un Fondo Nacional para la Movilidad Sostenible, facilidades para la puesta en marcha de empresas agrícolas para los jóvenes, promoción y apoyo a la agricultura ecológica y a los proyectos de cadenas de suministro cortas, financiación y crédito sostenibles, apoyo económico a la contratación pública ecológica, creación de una Agencia Nacional para el uso y la gestión eficientes de los materiales y los recursos naturales (ENEA), activación de procesos participativos para el desarrollo de ciudades inteligentes y sostenibles (SMART CITY), políticas activas en el PNR (Fondo de Nuevas Cualificaciones; fondos para reforzar y modernizar la red de servicios públicos de empleo para aplicar políticas activas del mercado laboral), incentivos a los empresarios agrícolas. Éstos se distribuyen principalmente a nivel regional y local.

1.2.5. Sectores y actividades económicas relacionados con el medio ambiente

Según los datos recogidos, los sectores relacionados con el medio ambiente son la agricultura ecológica, la regeneración urbana, el sistema hídrico, la gestión de residuos, la movilidad y los transportes, el sistema energético y el mobiliario. Los sectores principales más señalados son la energía, el transporte, la producción de bienes, la alimentación y la agricultura.

1.2.6. Puestos de trabajo relacionados con el medio ambiente en Italia

Según el Informe Nacional Italiano sobre Profesiones y Habilidades Verdes, los principales empleos relacionados con el medio ambiente en Italia son los de guarda forestal, biólogo, geólogo, sismólogo, meteorólogo, ingeniero medioambiental y arquitecto paisajista.

1.2.7. Empleos verdes en Italia

Según los datos recopilados, los 10 empleos verdes más populares que siempre se mencionan en todas partes en forma masculina en Italia:

- 1 - Diseñador o instalador de sistemas solares fotovoltaicos
- 2 - Gestor energético
- 3 - Evaluador de impacto ambiental
- 4 - Experto en bioarquitectura y bioconstrucción
- 5 - Certificador energético
- 6 - Abogado ecológico
- 7 - Químico medioambiental

- 8 - Diseñador ecológico
- 9 - Diseñadores o instaladores de centrales eólicas
- 10 - Cocinero ecológico

1.2.8. Nuevas estrategias de desarrollo de competencias para los empleos verdes en Italia

El MITE (Ministerio de Transición Ecológica) celebró un seminario el 27 de septiembre de 2021, donde se subrayó la necesidad de fomentar una «cultura sostenible» en todos los sectores, así como en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida. La educación y la formación se identifican como palancas clave para impulsar el cambio sostenible en el país. En particular, se ha reconocido la urgencia de desarrollar la 'formación de vectores' en el SNSvS para la transición ecológica y la sostenibilidad medioambiental. Aunque actualmente carecen de financiación y respaldo, se ha iniciado un debate para establecer estrategias concretas. En el contexto de la Recuperación Nacional, la integración de los fondos del Programa REACT-UE afectará tanto a las Políticas Activas como a la Reforma de la Formación y al Fondo de Nuevas Competencias. Además, se contempla un programa nacional de garantía de la empleabilidad, financiado por el Fondo para la implementación de medidas de políticas activas, elegibles según la Comisión Europea en el marco del programa React-UE.

1.2.9. Integración del desarrollo sostenible y soluciones ambientales en las competencias existentes

Recientemente se ha celebrado la Conferencia Nacional «La Naturaleza de Italia-Biodiversidad y Áreas Protegidas: la Economía Verde para el relanzamiento del país», organizada por Federparchi, la Universidad de Roma La Sapienza, la Fundación para el Desarrollo Sostenible y Unioncamere, con el patrocinio del Ministerio de Medio Ambiente. Una de las cuatro sesiones temáticas de la conferencia se centró específicamente en las profesiones verdes, el empleo juvenil y el nuevo espíritu empresarial, con especial referencia al papel de la formación en el desarrollo de competencias innovadoras para apoyar la economía verde y el desarrollo de los territorios. Afortunadamente existen:

- Organización profesional privada reconocida para ofrecer formaciones específicas (como 'ISE Italia')
- Otras oportunidades de Formación Profesional (FP) en el campo del medio ambiente, la agricultura y los empleos verdes son ofrecidas por algunos Centros de Enseñanza y Agencias acreditadas para alguna región italiana, y pueden ser gratuitas para grupos específicos o de pago (por ejemplo, podemos encontrar cursos básicos o altamente especializados sobre los sectores de la energía y la seguridad, la alimentación y la agricultura, la vigilancia y la gestión del territorio...)

1.2.10. Mujeres en empleos verdes

No existe por el momento ninguna estrategia específica para atraer a las mujeres y/o a las jóvenes hacia los empleos verdes, sólo incentivos sobre el empleo femenino o la promoción de cursos profesionales sobre empleos verdes, en general.

1.2.11. Estadísticas de mujeres en empleos verdes en Italia

Para la investigación realizada, solo en algunas escuelas o gracias a proyectos financiados por entidades privadas (fundaciones) o públicas (políticas de juventud - municipios), algunas organizaciones educativas están trabajando activamente en la "orientación profesional". Aunque no hay un enfoque específico en las mujeres dentro de los empleos verdes, estas medidas de orientación profesional tienen al menos el potencial de promover trabajos (por ejemplo, en el área de STEM) sin prejuicios ni etiquetas de género.

1.3. SUECIA

Las políticas medioambientales suecas destinadas a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero para la protección del clima se han conformado mediante una ampliación parcial de las medidas de protección medioambiental del pasado. Los compromisos de las autoridades públicas suecas con la protección del medio ambiente se hicieron públicos en las diversas políticas. Con el fin de apoyar el crecimiento del empleo mediante inversiones en la economía verde, el país pretende crear nuevos puestos de trabajo adicionales en el ámbito de la protección medioambiental. En este sentido, al realizar esta investigación, el equipo del proyecto explora la evolución reciente del sector de los empleos verdes en Suecia.

1.3.1. Agenda Medioambiental de Suecia

Suecia fue el primer país del mundo en aprobar una ley de protección del medio ambiente en 1967, y también acogió la primera conferencia de la ONU sobre el medio ambiente mundial en 1972. Desde entonces, la economía sueca ha crecido sustancialmente al tiempo que se han reducido las emisiones de carbono y limitado la contaminación. Más de la mitad del suministro nacional de energía de Suecia procede de energías renovables, y una minuciosa legislación pretende reducir aún más las emisiones de gases de efecto invernadero. Como resultado de estas políticas y aplicaciones, en 2017 Suecia ocupó el tercer puesto en el Índice Global de Innovación en Tecnologías Limpias. En 2018, la cuota de renovables en el consumo total de energía de Suecia fue de casi el 55%. En 2020, Suecia ocupó el segundo lugar en el Índice Global de Innovación y encabezó el Índice Global de Competitividad Sostenible. Y, por último, en 2021, Suecia ocupó el segundo lugar en el Informe de Desarrollo Sostenible de la ONU y en el Índice de Innovación Global, y encabezó el Índice de Competitividad Global Sostenible. Brevemente, durante

más de una década, Suecia ha estado entre los diez primeros puestos del Índice de Rendimiento Medioambiental, elaborado por las universidades de Columbia y Yale, destacándose por su aire y agua excepcionalmente limpios junto con sus bajas emisiones. En línea con esto, la agenda medioambiental sueca contiene las siguientes dimensiones:

- **Ciudades climáticamente inteligentes:** Varias antiguas zonas industriales han sido y están siendo reurbanizadas como viviendas eficientes de bajo consumo energético, y la ciudad ha ampliado sus rutas de tranvía.
- **Vivienda sostenible:** Las casas suecas están diseñadas para aprovechar al máximo la luz natural disponible en los cortos días de invierno. La tecnología de construcción incluye de serie el triple acristalamiento, para captar el calor y llenar de luz los interiores. Con unas necesidades de calefacción tan bajas, las casas construidas según las normas de las casas pasivas permiten ahorrar costes energéticos durante toda la vida.
- **Transporte del futuro:** En Estocolmo, alrededor de 850.000 personas utilizan el transporte público en un día normal (aproximadamente 980.000 personas viven en el municipio, con 1,6 millones en el área urbana y 2,4 millones en el área metropolitana). Todo el sistema de metro funciona con electricidad verde, y desde 2017 todos los autobuses funcionan con combustibles renovables, que era de hecho el objetivo para 2025.
- **La generación de la innovación verde:** Educación y formación de los más jóvenes para concienciarlos sobre el cambio climático y las soluciones climáticas.
- **Hacia una economía circular**
- **Convertir la madera en textiles:** El proyecto de innovación «Establecer textiles cultivados localmente en Suecia» tiene como objetivo permitir la producción textil de materia prima procedente de la industria de la celulosa.

1.3.2. Los principales pilares del crecimiento verde en Suecia

La innovación ecológica es un componente clave de la estrategia de la política medioambiental nacional sueca y el país está a la vanguardia en el desarrollo de nuevas tecnologías en ámbitos como la bioenergía, las redes inteligentes, la construcción ecológica, los residuos y el reciclaje, las tecnologías de vehículos ecológicos, la gestión de los recursos hídricos, la energía oceánica y la energía solar.

Suecia también ha demostrado que es posible combinar el crecimiento económico con una disminución de la huella de carbono. Las emisiones de dióxido de carbono (CO₂) han ido disminuyendo en Suecia a lo largo de los años y el país es el líder de la UE28 en energía renovable en uso final bruto de energía, así como el primer Estado miembro en cumplir los objetivos de energía renovable para 2020 fijados por la Unión Europea, ocho años antes de lo previsto. Como nuevo objetivo climático a largo plazo, Suecia se ha propuesto no tener emisiones netas de gases de efecto invernadero a la atmósfera para 2045.

La política medioambiental sueca se ha basado en instrumentos fiscales desde principios de los años 90 para promover el desarrollo sostenible y el crecimiento ecológico. Suecia fue uno de los pioneros de la fiscalidad del carbono con la adopción de un impuesto sobre el CO₂, el SO₂ y el NO₂.

1.3.3. Políticas de empleo verde en Suecia

El programa Empleos Verdes (Gröna Jobb) estaba dirigido a desempleados de larga duración.

El programa Empleos Verdes fue el resultado de una colaboración/acuerdo entre la Agencia Forestal Sueca, la Autoridad del Mercado Laboral y el consejo sueco del FSE. En el plan participaron unos 3.000 desempleados de larga duración (con un periodo de desempleo de al menos 18 meses). El plan implicaba que el participante trabajara en actividades medioambientales (el 60% del tiempo) y asistiera a cursos de formación relacionados con los empleos verdes (principalmente preservación del entorno forestal, parques, etc.). Según la Agencia Forestal Sueca (<http://www.skogsstyrelsen.se/episerver4/templates/SNormalPage.aspx?id=18060&epslanguage=SV>) alrededor del 47% de los participantes encontraron un empleo en el mercado laboral regular tras la finalización del programa o se inscribieron en programas de formación.

1.3.4. Mecanismos existentes para los empleos verdes

El Gobierno ha decidido cómo se aplicará la iniciativa Empleos Verdes en julio de 2020. La iniciativa se extiende a todo el país y durante el otoño están previstas 608 plazas para personas alejadas del mercado laboral. Uno de los objetivos de la iniciativa Empleos Verdes es paliar el desempleo vinculado al brote actual de COVID-19.

En el presupuesto rectificativo de primavera se reservó un total de 150 millones de coronas suecas para la iniciativa de empleos verdes en 2020 para personas alejadas del mercado laboral. Ahora, el Gobierno ha encargado a la Agencia Forestal Sueca, al Servicio Geológico de Suecia, a la Agencia Sueca de Protección del Medio Ambiente, a las juntas administrativas de los condados y al Servicio Público de Empleo Sueco que contribuyan a la creación de empleos para la naturaleza. La Agencia Forestal Sueca coordinará el trabajo y los organismos implicados han elaborado un plan preliminar sobre cómo se distribuirán las plazas por todo el país.

«Se trata de una iniciativa concreta que abre oportunidades a los desempleados de todo el país. Me complace que los organismos implicados se hayan organizado tan rápidamente para que ahora podamos ofrecer a los desempleados formación en oficios deficitarios de las industrias ecológicas y, al mismo tiempo, llevar a cabo importantes actividades de conservación de la naturaleza y gestión forestal», afirma la ministra de Asuntos Rurales, Jennie Nilsson.

La iniciativa Empleos Verdes tiene como objetivo mejorar la integración, desarrollar las competencias y la empleabilidad de los inmigrantes recién llegados y de los desempleados de larga duración, paliar el déficit de competencias en las industrias verdes, reforzar la conservación de la naturaleza y la gestión forestal, así como promover las actividades al aire libre, los lugares culturales, el ocio y el turismo. Todo ello supondrá un valor añadido para muchas personas.

1.3.5. Sectores y actividades económicas relacionados con el medio ambiente

La energía, la agricultura, el diseño, el turismo y el transporte son los sectores relacionados con el medio ambiente más comunes en Suecia. Además, los combustibles alternativos, la bioenergía, la captura y el almacenamiento de carbono, la iluminación eficiente energéticamente, los productos eficientes energéticamente, los sistemas de supervisión, ahorro o control de la energía, las pilas de combustible y los sistemas de almacenamiento de energía, la energía hidroeléctrica, los servicios financieros y de asesoramiento sobre bajas emisiones de carbono, los vehículos e infraestructuras de bajas emisiones, la energía nuclear, la energía eólica marina, la energía eólica terrestre, otra electricidad renovable, la producción combinada de calor y electricidad renovables, el calor renovable y la energía solar fotovoltaica son los empleos relacionados con el medio ambiente más comunes en Suecia.

1.3.6. Puestos de trabajo relacionados con el medio ambiente en Suecia

Según la investigación documental llevada a cabo por los socios, los principales empleos relacionados con el medio ambiente en Suecia son los siguientes: científico de la conservación y silvicultor, auditor energético, ingeniero medioambiental, abogado medioambiental, técnico de protección del medio ambiente, científico medioambiental, hidrólogo, arquitecto paisajista, instaladores de energía solar fotovoltaica, planificador urbano y regional, biólogo de la fauna salvaje y técnico de turbinas eólicas.

1.3.7. Empleos verdes en Suecia

Según los datos recopilados por los socios, los empleos ecológicos más populares en Suecia son trabajador de reciclaje, recogedor de basuras, técnico de equipos agrícolas, técnico medioambiental, instalador solar, técnico de turbinas eólicas, gestor agrícola, especialista medioambiental, ingeniero de recursos hídricos, arquitecto paisajista, científico medioambiental, ingeniero de calidad del aire, responsable de cumplimiento, gestor medioambiental, ingeniero medioambiental, responsable de salud y seguridad medioambiental, gestor energético, ingeniero de sostenibilidad, ingeniero nuclear, ingeniero civil, urbanista, geólogo medioambiental, consultor medioambiental, consultor de sostenibilidad, ecólogo.

1.3.8. Nuevas estrategias de desarrollo de competencias para los empleos verdes en Suecia

El Gobierno sueco ha decidido el modo de aplicación de la iniciativa Empleos Verdes. La iniciativa se extiende a todo el país y durante 2020 están previstas 608 plazas para personas alejadas del mercado laboral. Uno de los objetivos de la iniciativa Empleos verdes es paliar el desempleo relacionado con el actual brote de COVID-19. En el presupuesto rectificativo de primavera, se reservó un total de 150 millones de coronas suecas para la iniciativa Empleos Verdes en 2020 para personas alejadas del mercado laboral. El Gobierno ha dado ahora instrucciones a la Agencia Forestal Sueca, al Servicio Geológico de Suecia, a la Agencia Sueca de Protección del Medio Ambiente, a las juntas administrativas de los condados y al Servicio Público de Empleo Sueco para que contribuyan a la creación de empleos para la naturaleza. La Agencia Forestal Sueca coordinará el trabajo y los organismos implicados han elaborado un plan preliminar sobre cómo se distribuirán las plazas por todo el país.

Según la ministra de Asuntos Rurales, Jennie Nilsson, se trata de una iniciativa concreta que abre oportunidades a los desempleados de todo el país. Se mostró satisfecha de que los organismos implicados se hayan organizado tan rápidamente para que ahora podamos ofrecer a los desempleados formación en oficios escasos en las industrias ecológicas y, al mismo tiempo, llevar a cabo importantes actividades de conservación de la naturaleza y gestión forestal.

La iniciativa Empleos Verdes tiene como objetivo mejorar la integración, desarrollar las competencias y la empleabilidad de los inmigrantes recién llegados y de los desempleados de larga duración, paliar el déficit de competencias en las industrias verdes, reforzar la conservación de la naturaleza y la gestión forestal, así como promover las actividades al aire libre, los lugares culturales, el ocio y el turismo. Todo ello supondrá un valor añadido para muchas personas. La gestión forestal puede contribuir, por ejemplo, a reducir la propagación de plagas como el escarabajo de la corteza del abeto europeo. El objetivo incluye el desarrollo de métodos para el desarrollo de habilidades centrados en el desbroce y la plantación en bosques de producción, con el fin de aumentar la empleabilidad de los participantes para que puedan ser más fácilmente emparejados con empleadores potenciales en ocupaciones escasas en el sector verde.

1.3.9. Integración del desarrollo sostenible y soluciones ambientales en las competencias existentes

El propósito general de la política medioambiental sueca es entregar a la generación futura una sociedad en la que se hayan resuelto los principales problemas medioambientales. Para ello, el gobierno ha elaborado 15 objetivos de calidad medioambiental. Éstos identifican los futuros objetivos medioambientales y definen la dirección de la labor medioambiental de Suecia a nivel nacional,

comunitario e internacional. Se han adoptado tres estrategias medioambientales básicas que integran los ODS. Se basan en la necesidad de una mayor eficiencia energética y de sistemas de transporte más eficaces, de ecociclos no tóxicos que ahorren recursos, de productos respetuosos con el medio ambiente, de una gestión eficaz de los recursos terrestres e hídricos y de un entorno construido sólido.

1.3.10. Mujeres en empleos verdes

El gobierno sueco intenta seguir las estrategias a nivel de la UE y por el momento no existe ninguna estrategia específica para atraer a las mujeres y/o a las jóvenes hacia los empleos verdes, sólo incentivos sobre el empleo femenino o la promoción de cursos profesionales sobre empleos verdes, en general.

1.3.11. Estadísticas de mujeres en empleos verdes en Suecia

Existen varios ejemplos de mujeres en empleos verdes en Suecia, siendo el sector forestal uno de los más destacados. Alrededor del 38% de los más de 350.000 propietarios forestales individuales en el país son mujeres, lo que equivale a aproximadamente 125.000. Esto convierte a la silvicultura en el mayor grupo empresarial femenino en Suecia. Además, las mujeres poseen un 20% más de propiedades forestales que los hombres y, en total, gestionan unos 3,5 millones de hectáreas de tierras forestales productivas, valoradas en aproximadamente 65.000 millones de coronas suecas.

1.4. TURQUÍA

Desde la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo celebrada en Río en 1992, Turquía ha integrado el concepto de desarrollo sostenible en sus Planes Nacionales de Desarrollo (PND), que representan el marco político más relevante del país. Con esta sólida experiencia, Turquía cuenta con una base e infraestructura adecuadas para establecer un rumbo alineado con los ODS. La lucha contra los efectos del cambio climático y la búsqueda de soluciones medioambientales son temas centrales en este enfoque. En el contexto de fomentar el empleo a través de inversiones en la economía verde, Turquía aspira a generar nuevos puestos de trabajo en la protección del medio ambiente. En este sentido, el equipo del proyecto está investigando la evolución actual de los empleos verdes en el país.

1.4.1. Agenda Medioambiental de Turquía

El Documento de Estrategia Nacional sobre el Cambio Climático (IDES), que es el documento político fundamental sobre el cambio climático, se elaboró mediante un eficaz periodo de trabajo con la participación de instituciones públicas, representantes del sector privado, ONG y universidades y fue aprobado por la Junta Suprema de Planificación de la Organización Estatal de Planificación del entonces Primer Ministerio en mayo de 2010.

El IDEP, cuya elaboración está prevista en consonancia con la Estrategia Nacional sobre el Cambio Climático y los objetivos del Noveno Plan de Desarrollo, incluye políticas y medidas para la mitigación de las emisiones de gases de efecto invernadero y el cambio climático. El IDEP comprende básicamente dos planes de acción principales, que son: El Plan de Acción para el Control de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y el Plan de Acción para la Adaptación al Cambio Climático. El IDEP incluye varias submedidas para los objetivos incluidos en la Estrategia Nacional de Cambio Climático y se han identificado las instituciones/organizaciones responsables de darles vida y el calendario.

El Plan de Acción del Pacto Verde, preparado por el Ministerio de Comercio y aprobado con la Circular Presidencial número 2021/15 («Plan de Acción»), es una hoja de ruta que tiene como objetivo apoyar la transformación verde en todas las áreas políticas relevantes. El Plan de Acción busca principalmente establecer la conformidad de Turquía con el Pacto Verde Europeo («Pacto Verde Europeo») emitido por la Unión Europea («UE»). El Plan de Acción tiene como objetivo la armonización con las regulaciones y principios adoptados bajo el Pacto Verde Europeo, con el fin de contribuir a la transición de Turquía hacia una economía más sostenible, eficiente en el uso de recursos y verde, de manera que se preserve y promueva la integración existente de Turquía en el marco de la Unión Aduanera de la UE.

Las principales acciones del Plan de Acción para alcanzar los objetivos relacionados se han determinado como (1) limitar las emisiones de carbono, (2) una economía verde y circular, (3) financiación verde, (4) un suministro energético limpio, económico y seguro, (5) agricultura sostenible, (6) viajes inteligentes sostenibles, (7) lucha contra el cambio climático, (8) establecimiento de principios de diplomacia y (9) sensibilización sobre el Pacto Verde Europeo.

Por ejemplo, el proyecto Basura Cero que se puso en marcha en 2017. En este marco, Turquía quiere aumentar la tasa de reciclaje en los hogares hasta al menos el 35% en 2023, el centenario de la fundación de la república. Esto significa también que al menos 13 millones de toneladas de residuos serán reciclados y presentados a la industria y la economía como materias primas, en lugar de ser llevados a zonas de almacenamiento.

1.4.2. Los principales pilares del crecimiento verde en Turquía

En Turquía, los conceptos y mecanismos del crecimiento verde han sido fundamentales en la agenda gubernamental desde 2001. La sostenibilidad ha sido un componente esencial de los 8º (2001-2005), 9º (2007-2013), 10º (2014-2018) y 11º (2019-2023) Planes Nacionales de Desarrollo. En el 9º PND, se destacó la importancia de proteger el medio ambiente y mejorar las infraestructuras urbanas como parte de la estrategia para aumentar la competitividad de la economía turca. Además, el Plan de Acción Nacional para el Cambio Climático tiene como objetivo integrar las metas relacionadas con el cambio climático en las políticas de desarrollo nacional, fomentando al mismo tiempo las energías renovables y la eficiencia energética. La Ley de Eficiencia Energética estableció la Junta de Coordinación de

Eficiencia Energética, encargada de realizar estudios sobre eficiencia energética en diversas organizaciones a nivel nacional, supervisando resultados y coordinando esfuerzos. Por otro lado, la Ley de Energías Renovables implementa un Mecanismo de Apoyo a las Energías Renovables, que incluye incentivos y beneficios para proyectos en este sector, como tarifas de alimentación. El 11º Plan Nacional de Desarrollo destaca que, debido a su ubicación geográfica, Turquía es uno de los países más vulnerables al cambio climático, y reafirma su compromiso en la lucha contra este fenómeno, teniendo en cuenta las realidades del país. Conscientes de su estatus como nación en desarrollo, se implementan políticas que buscan limitar el crecimiento ecológico y controlar el aumento de emisiones, manteniendo siempre la relevancia de los esfuerzos de adaptación al cambio climático. El 11º Plan también identifica varios pilares clave para un desarrollo sostenible, tales como:

- Establecimiento del Sistema Nacional de Certificación de Edificios Verdes.
- El objetivo principal es proporcionar un suministro energético continuo, de alta calidad, sostenible, seguro y con costes asumibles.
- Para satisfacer la creciente demanda de energía, se desarrollará un entorno de inversión competitivo y se observará la sostenibilidad de un mercado energético que sea financieramente fuerte, estable, transparente, predecible, que proteja al consumidor y que tenga en cuenta la sostenibilidad.
- Se elaborarán planes a medio y largo plazo sobre la oferta y la demanda de energía.
- Se adoptarán prácticas de fijación de precios basadas en los costes para establecer la competencia en los mercados de la electricidad y el gas natural.
- Se establecerá una infraestructura de mercado para garantizar la participación de la demanda.
- Se completará la rehabilitación de las plantas de energía operadas por el estado.

Resumiendo, como Estado candidato al ingreso en la UE y miembro de los países del G20, Turquía dispone de un Mecanismo de Apoyo a las Energías Renovables, que abarca diferentes incentivos y beneficios para los proyectos de energías renovables, incluidas las tarifas de alimentación. La ley de energías renovables establece diferentes tarifas de alimentación (precios mínimos fijos de venta de electricidad) en función del tipo de energía renovable.

1.4.3. Políticas de empleo verde en Turquía

El «Proyecto Trabajo Decente en la Economía Verde», financiado por el Gobierno flamenco, pretendía contribuir a la creación de empleos verdes para mujeres y hombres como medio para la reducción de la pobreza y la inclusión social a través del fortalecimiento de las iniciativas nacionales de economía verde. Su objetivo era mejorar la capacidad de los gobiernos y los interlocutores sociales para evaluar el alcance

de los empleos verdes y formular, supervisar y revisar las estrategias, políticas y programas pertinentes que tengan en cuenta las cuestiones de género.

Las actividades del proyecto se iniciaron con un primer seminario práctico nacional sobre empleos verdes, celebrado del 24 al 26 de junio en Ankara 2013. Este evento de desarrollo de capacidades estaba dirigido a representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores e introdujo el concepto de empleos verdes y decentes y las estrategias de desarrollo de empleos verdes de la OIT. Se hizo especial hincapié en la iniciativa empresarial verde y las empresas verdes, el desarrollo de competencias, el diálogo social y las estrategias sectoriales. El seminario concluyó con un debate sobre las opciones políticas y los posibles elementos centrales de una estrategia de empleos verdes para Turquía. Los resultados del seminario fueron retomados y desarrollados por el Grupo de Trabajo Nacional sobre Trabajo Decente en la Economía Verde creado en el marco del proyecto.

Reforma fiscal: En nuestro país, con el Reglamento sobre el Seguimiento de las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero publicado en el Boletín Oficial del 17.05.2014 y numerado 29003, las emisiones de gases de efecto invernadero se calcularán en función de las plantas a partir de 2016. Una vez más, en el marco del proyecto de la Asociación para la Preparación del Mercado del Carbono (PMR, por sus siglas en inglés), se pretende analizar las herramientas del mecanismo del mercado del carbono, incluido el comercio de emisiones, a escala nacional y compartir las conclusiones para los responsables de la toma de decisiones. Es importante seguir de cerca la evolución mundial en este ámbito y actuar a la luz de los estudios analíticos que se prevé realizar en cooperación con otros ministerios.

Etiquetado ecológico: Comenzando en junio de 2017 y finalizado en 6 meses, las actividades más importantes del Proyecto "Establecimiento del Sistema Nacional de Etiquetado Ecológico en Turquía", es la creación de capacidad para el sistema de etiquetado ecológico, formaciones sobre la legislación de etiquetado ecológico de la UE y su aplicación, alineación de la legislación de etiquetado ecológico con la legislación de la UE en colaboración con las partes interesadas, análisis de deficiencias para determinar la preparación de los tres sectores seleccionados para el etiquetado ecológico y preparación del proyecto de legislación de etiquetado ecológico.

Subsidios y licitaciones: Hay demasiados fondos y subsidios gubernamentales para mejorar la capacidad de las instituciones públicas y privadas en materia de transición verde y medioambiental.

I+D: Hay demasiados fondos y subsidios gubernamentales para mejorar la capacidad de I+D de las instituciones públicas y privadas en materia de transición verde y medioambiental.

1.4.4. Mecanismos existentes para los empleos verdes

Existen algunos planes de acción a nivel gubernamental y serán adoptados a nivel regional y local.

1.4.5. Sectores y actividades económicas relacionados con el medio ambiente

En Turquía, los sectores y actividades económicas relacionados con el medio ambiente más citados son: producción y distribución de energía, derecho, negocios y marketing, agricultura, silvicultura y pesca; construcción, logística y transporte, y turismo.

1.4.6. Puestos de trabajo relacionados con el medio ambiente en Turquía

En Turquía, durante la fase de recolección de datos, los trabajos económicos relacionados con el medio ambiente más citados son: ingeniero ambiental, especialista en almacenamiento de energía renovable, diseñador de gestión energética, especialista en eficiencia energética, científico del suelo, especialista en inundaciones, ecólogo del fuego, climatólogo, científico del clima, especialista en protección ambiental, gestor de residuos y especialista en reciclaje.

1.4.7. Empleos verdes en Turquía

Como parte del objetivo de desarrollo sostenible y de las estrategias relacionadas de la UE, existen algunos empleos verdes en Turquía que también están relacionados con los sectores mencionados. Por ejemplo: consultoría en energías renovables, ingeniería en energías renovables, peritaje en energía eólica, ingeniero de aguas limpias, consultoría en marketing ecológico, gestores de empresas ecológicas, gestión de recursos humanos ecológicos, peritaje en derecho medioambiental y energético, finanzas ecológicas, ingeniería agrícola orgánica, ingeniería medioambiental y ecológica, diseñador ecológico, gestor logístico ecológico.

1.4.8. Nuevas estrategias de desarrollo de competencias para los empleos verdes en Turquía

Paralelamente a los avances internacionales, las políticas de desarrollo en Turquía han considerado la interacción entre la economía, el medio ambiente y la sociedad, que son los tres pilares del desarrollo sostenible. Antes de la Conferencia de Río de 1992, las políticas medioambientales de los Planes Quinquenales de Desarrollo (PQD) se centraban únicamente en la eliminación de la contaminación. Con el tiempo, estas políticas evolucionaron hacia un enfoque de prevención de la contaminación y, finalmente, con el 7º PQD, se priorizó la integración del medio ambiente y la economía, alineándose así con los principios del desarrollo sostenible.

Desde la década de 2000, el medio ambiente ha pasado a ser un tema destacado, y con el creciente reconocimiento de la importancia de las políticas medioambientales en relación con la producción y el empleo, se ha vuelto esencial integrarlo con las políticas económicas y sociales. Aparte de fomentar el

empleo productivo y proteger el medio ambiente, que son objetivos centrales, se han incorporado temas afines entre las áreas prioritarias de los objetivos sectoriales. Desde entonces, los planes de desarrollo han incluido políticas destinadas a asegurar el uso sostenible y la conservación de los recursos, ampliar la utilización de energías renovables, incrementar la eficiencia energética, desarrollar sectores de alto valor añadido, promover el empleo de trabajadores cualificados y aplicar y difundir nuevas tecnologías para generar más empleo. Las políticas de incentivos también subrayan la importancia de desarrollar nuevas oportunidades laborales, proteger el medio ambiente y fomentar la investigación y el desarrollo. Así, Turquía se encamina hacia la implementación de nuevas estrategias de desarrollo de competencias para los empleos verdes.

1.4.9. Integración del desarrollo sostenible y soluciones ambientales en las competencias existentes

Sí, las estrategias internacionales mencionadas se han aplicado en las políticas relacionadas con la EFP y la EFTP.

1.4.10. Mujeres en empleos verdes

Mientras que muchos empleos verdes en Turquía se encuentran en sectores tradicionales como la fabricación, la instalación, el mantenimiento y la agricultura, otros se encuentran en sectores verdes emergentes como las energías renovables (eólica, solar, geotérmica, biocombustible, etc.), los sectores de eficiencia energética, la rehabilitación de edificios, la construcción y las líneas de transporte. Como estas profesiones se definen en su mayoría como sectores dominados por los hombres, no existen privilegios ni campos separados para las mujeres.

1.4.11. Estadísticas de mujeres en empleos verdes en Turquía

Aunque Turquía intenta aumentar el interés y el empleo en las profesiones ecológicas como resultado de las reformas nacionales e internacionales, no es posible encontrar datos estadísticos que definan la visibilidad de las mujeres en este sector.

2. Resultados de la encuesta sobre profesiones y competencias verdes

Esta sección corresponde a la segunda tarea del Proyecto Resultado 1 del Proyecto Women4Green. Aquí se presentan los resultados de la encuesta sobre las necesidades del proyecto. Para ello, el consorcio elaboró un cuestionario (ver anexo II) con el fin de evaluar en profundidad la situación específica de

cada país en relación con la demanda de competencias en empleos verdes, centrándose en el ámbito profesional de la economía verde (empresas, centros de orientación laboral, etc.). El objetivo de esta fase es proponer las competencias necesarias para motivar a las jóvenes a elegir profesiones en este prometedor campo.

En total, 115 expertos de Austria (34), Italia (29), Suecia (25) y Turquía (27) participaron en el cuestionario, procediendo de diversos sectores y organizaciones. Según las respuestas, la mayoría de los encuestados tiene entre 31 y 40 años, aunque también hay una representación significativa de participantes de entre 20 y 30 años. En términos de orientación sectorial, los participantes provienen de una amplia variedad de campos, lo que demuestra que la encuesta logró captar la atención de personas de todos los países socios. Así, representan sectores como la construcción, las TIC, las soluciones energéticas, la agricultura, la educación, la pesca, la automoción, la logística, el turismo y la administración local. Además, los participantes desempeñan diferentes funciones y responsabilidades en sus trabajos, incluyendo director de recursos humanos, desarrollador de productos y procesos, miembro del consejo de ingenieros, director de diseño, responsable de investigación, director de ventas, arquitecto, director de marketing, ingeniero civil, consultor de inversiones e investigador, entre otros.

Las respuestas de los países socios sugieren, en la primera parte del cuestionario (declaraciones generales sobre las competencias verdes), que no existen estrategias claras, coherentes e integradas a nivel institucional que puedan apoyar, promover y aumentar los empleos verdes y la participación de las mujeres en el sector. De hecho, los encuestados de Italia confirman el compromiso de sus organizaciones en la promoción de las competencias verdes. También promueven la concienciación y confirman que la economía verde está recibiendo sensibilización en un ámbito muy amplio. Sin embargo, los encuestados de Austria y Turquía señalan claramente que, lamentablemente, sus organizaciones no promueven las competencias ecológicas en sus organizaciones.

La segunda parte del cuestionario (competencias necesarias para la economía verde) también muestra claramente cómo todos los sectores económicos y profesionales pueden contribuir potencialmente a los objetivos de la economía verde aplicando cambios profundos e innovaciones en sus organizaciones. Según las conclusiones de Italia, esto, por un lado, puede considerarse un síntoma de una conciencia madura de la sostenibilidad medioambiental y, por otro, reconfirma la desorientación hacia este tema y la naturaleza fragmentada de las políticas nacionales y regionales. En todos los países, los encuestados señalaron una gran variedad de empleos verdes. Además, en Italia destacaron la importancia de poner en marcha vías de transformación y certificación medioambiental para todos los sectores de producción.

Además, aunque existen algunos empleos similares que se denominan repetidamente empleos verdes, los países socios presentan algunas pequeñas diferencias. Por ejemplo, en Turquía son los ingenieros energéticos y los gestores logísticos y de residuos los que se mencionan con más frecuencia como

empleos verdes; en Italia y Suecia son los gestores energéticos y los ingenieros de la construcción, y en Austria son los ingenieros medioambientales y energéticos. Estas diferencias pueden deberse al actual interés público a nivel nacional en torno a estos sectores y a los incentivos nacionales relacionados con las prioridades del país. También en general, en todos los países socios se ha observado, respecto a un análisis de las respuestas desde el punto de vista del género, que todas las profesiones se declaran en masculino, contribuyendo al desarrollo de una imagen en la que la población femenina no está representada.

Finalmente, uno de los aspectos más relevantes que surgieron a partir de las encuestas realizadas en cuatro países es que las competencias requeridas para los empleados que participarán en empleos verdes o «green-collar» son similares. Sin duda, es fundamental que estas personas actúen con conciencia ambiental. Sin embargo, los empleos verdes también requieren algunas competencias nuevas. Es crucial que los empleados posean habilidades en estas áreas para fomentar la cultura verde en todos los ámbitos de las unidades en las que trabajarán. Especialmente al considerar los conceptos de empleos verdes, sostenibilidad y economía verde, se observa que las competencias directamente relacionadas con el medio ambiente adquieren un papel central. Además de las competencias presentadas en los cuestionarios, los participantes enfatizaron la importancia de habilidades relacionadas con los empleos verdes, como el conocimiento y la experiencia en auditoría ambiental, salud y seguridad ambiental, ciencia del medio ambiente y cambio climático, reciclaje y gestión de residuos peligrosos, experiencia en estándares de calidad y habilidades en gestión de proyectos.

Conocer, implementar, diseñar y gestionar todos los procesos organizacionales para modelos de negocio que ofrezcan soluciones sostenibles, así como la capacidad de pensar de manera analítica, son competencias que se destacan con mayor frecuencia en los puestos verdes. Además, muchos encuestados destacaron habilidades como el uso de programas informáticos, ser proactivo, tener fuertes habilidades interpersonales y la capacidad para analizar datos. Igualmente, competencias más tradicionales como la gestión del tiempo, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la alfabetización financiera, las habilidades de comunicación, la autoexpresión y el pensamiento crítico son claves para el desarrollo personal y continuarán siendo herramientas esenciales para los empleos verdes.

3. Resultados de los grupos focales

Las entrevistas a grupos focales pueden definirse como una técnica de recopilación de datos cualitativos que se lleva a cabo en el marco de instrucciones predeterminadas, prioriza la subjetividad de los entrevistados de acuerdo con la lógica de este método y requiere prestar atención al discurso de los participantes y al contexto social de este discurso. En este sentido, las entrevistas a grupos focales son un método cualitativo cuyo objetivo es conocer los comportamientos conscientes, semiconscientes o inconscientes de grupos, subgrupos y sus características psicológicas y socioculturales, y conocer las

razones que subyacen a su comportamiento. En este contexto, los socios del consorcio del proyecto recopilaron los datos en Austria, Italia, Suecia y Turquía y realizaron encuestas presenciales o en línea en diferentes días con **un total de 28 expertos de centros de orientación profesional**. Estos participantes proceden de la propia región de los socios y son responsables de diferentes programas de educación y formación (véase la tabla siguiente).

País	Por	Fecha	Nombre o función profesional del participante	Detalles de las funciones	Facilitación y documentación
Austria	ÖJAB	Abril 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formador de jóvenes NEET en el Programa AFit (Apto para el aprendizaje) 2. Formador de jóvenes NEET en el Programa AFit 3. Formador de jóvenes NEET en el Programa AFit (Apto para el aprendizaje) 4. Formador de jóvenes NEET en El Programa AFit 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promoción de la responsabilidad social y medioambiental de las empresas mediante certificaciones ✓ Implementación de cursos de formación sobre competencias y empleos verdes 	Julia Probst Sabina Suta-Islamovic
	bit schulungsc enter GmbH	Mayo 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formador en el programa JUP de bitSC 2. Gestor de proyectos «orientación profesional» en STVG 3. Formador en el programa JUP de bitSC 4. Orientación profesional para jóvenes en la dirección de LOGO jugend 5. Formador «orientación profesional» en STVG 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de directrices académicas y de aprendizaje permanente para la promoción de las carreras verdes ✓ Desarrollo de actividades educativas centradas en los empleos verdes 	Stefanie Gugganig Natalie Volkmann
Italia	Jonathan	Abril/Mayo 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Director de Proyectos y Auditor de Responsabilidad Social Corporativa 2. Director de Institución de Formación y Perfeccionamiento Profesional Región del Véneto 3. Director del Centro de Empleo Municipio de Bari 4. Operador del Servicio de Asesoramiento y Doula Provincia de Padua 5. Operador del Servicio de Asesoramiento y Educador Proyecto de Orientación Temprana Provincia de Padua 6. Psicólogo laboral y orientador profesional Región del Véneto 7. Operador del Centro de Empleo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación de actividades dirigidas a las escuelas sobre el tema del trabajo decente y la agenda 2030 de la ONU ✓ Experto en orientación inclusiva y sostenible ✓ Académico ✓ Gestor de recursos humanos 	Luca Ventura Nadia Dalla Costa
Suecia	Wise Academy	Mayo 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. El estudiante del Departamento de Gestión de la Universidad de Malmö 2. Fotógrafo y trabajador de servicios de entretenimiento 3. Joven Empresario en Nutrición y Empleado de Salud 4. Empleado del Centro de Cuidado y Protección de Adultos 5. Formador lingüístico y educador social en un programa para jóvenes 		Emre Hüseyin Yiğit Gülce Güner

Turquía	SBTC	Abril 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Investigador sobre economía y desarrollo sostenibles 2. Investigador sobre marketing ecológico 3. Investigador sobre turismo sostenible 4. Investigador en TIC y educación a distancia 5. Investigador en Turismo Ecológico 6. Investigador en Logística Verde 		Tugba Uçma Uysal Ceray Aldemir
---------	------	------------	--	--	-----------------------------------

Tabla 2: Detalles de los grupos focales

3.1. Duración y ambiente general del intercambio de ideas

Aunque el objetivo previo de los grupos focales es obtener respuestas adecuadas para las preguntas de la entrevista (véase el Anexo III), los socios del proyecto han planteado algunos puntos adicionales en torno al tema de los problemas y soluciones de los empleos verdes y las cuestiones de empleo. Para garantizar un proceso fluido de la sesión de grupos focales, los socios siguieron la directriz elaborada en el marco del proyecto Women4Green.

Tiempo	Tema	Quién
10 Min.	Introducción y familiarización	Por facilitadores
10 Min	Presentación del proyecto Women4Green, metas y objetivos	Por facilitadores
10 min.	Presentación de los temas a tratar	Todo el grupo
30-40 min.	Debate principal	Todo el grupo
15-20 min.	Resumen y conclusión	Todo el grupo

Tabla 3: Agenda de los grupos focales

Tras una breve fase de bienvenida y apertura, el grupo focal se desarrolló durante aproximadamente 75-90 minutos, abarcando el debate y la conclusión. Los facilitadores lograron implementar la agenda del grupo focal de manera efectiva, asegurando una discusión fluida. No se presentaron problemas de comunicación ni de conexión durante las reuniones que se llevaron a cabo en diferentes países.

3.2. Problemas tratados en relación con las preguntas

En el marco de las preguntas planteadas a los participantes, los debates giraron en torno a la idea de que los conceptos de economía y empleos verdes están cobrando cada vez más importancia, aunque todavía no son muy comunes en los países socios.

Por ejemplo, en Austria se realizaron dos grupos de discusión y los principales resultados fueron similares. Los participantes indicaron que sus propios conocimientos sobre el sector verde, los empleos

relacionados y las competencias son limitados o que la definición exacta de empleos verdes no les queda clara. Además, la palabra se utiliza de forma inflacionista («greenwashing») y sigue sin estar clara y ni siquiera es conocida por muchos jóvenes. En general, pensaban que los empleos verdes son aquellos que contribuyen al ahorro de energía y de recursos. Debido a esta falta de conocimiento general sobre el empleo verde, a todos los participantes les resultó difícil definir o nombrar las competencias de los empleos verdes.

Todos los participantes coincidieron en que los empleos verdes exigen altos niveles educativos y son, en su mayoría, de carácter tecnológico. Por esta razón, perciben barreras que dificultan el acceso a la tecnología, especialmente para las jóvenes y las personas con niveles educativos más bajos. Los empleos ecológicos más demandados, como los relacionados con la energía solar o el reciclaje, suelen requerir una formación más avanzada, lo que los hace parecer inalcanzables para este grupo objetivo. En este contexto, identifican los siguientes empleos que podrían estar al alcance de su grupo objetivo de NEET en el sector de la sostenibilidad:

- Empleo en agricultura
- Reciclaje
- Trabajo en madera/artesanía con materiales naturales
- Mecánicos de bicicletas
- Proyectos de casas pequeñas
- Vivero de árboles

Sin embargo, también expresaron que los educadores y orientadores deberían enfocarse más en la promoción de los empleos verdes. En el debate posterior, se destacó que esta definición poco clara podría ser una de las razones por las cuales los empleos verdes aún no están suficientemente integrados en la orientación profesional y permanecen en gran medida desconocidos. Coincidieron en que tanto mujeres como hombres son igualmente capaces de desempeñar los mismos trabajos. No obstante, se subrayó la importancia de fomentar la confianza en sí mismas entre las chicas como un aspecto clave que aún necesita atención.

Debido a esta falta de conocimiento sobre los empleos verdes, los participantes encuentran difícil responder con detalle a la mayoría de las preguntas. Consideran que aún son insuficientes las directrices políticas y jurídicas en este ámbito. Perciben una falta de voluntad política para integrar la sostenibilidad y el respeto por el clima en el currículo educativo nacional, así como para financiarlos adecuadamente, a pesar de que ambos temas están siendo promovidos. Por ejemplo, la propuesta de un formador especializado en Soluciones Medioambientales fue rechazada por el ministerio correspondiente. En su lugar, los participantes sienten la necesidad de investigar e informarse de manera individual para poder enseñar sobre sostenibilidad.

Al igual que Austria, Italia destacó una cuestión similar. Según el informe nacional, es evidente que la percepción actual de estas profesiones es deficiente; la población no es consciente de las repercusiones de los temas medioambientales, incluso en profesiones «normales». Además, las generaciones más jóvenes, y aquellas que necesitan recualificarse, enfrentan dificultades para imaginar un futuro profesional en el ámbito verde. La falta de cultura e información sobre las oportunidades del sector verde lo convierte en un nicho, lo que a su vez dificulta a las empresas encontrar personas cualificadas.

Los participantes coinciden en que, si bien los jóvenes muestran un gran respeto por el medio ambiente (por ejemplo, en temas de reciclaje y ahorro energético), las profesiones relacionadas con la sostenibilidad se perciben como distantes y de alto nivel. La mayoría no tiene idea de las diversas profesiones que existen en el campo verde, limitándose a considerar solo a arquitectos y urbanistas como opciones viables. Como resultado, al llegar a los 18 o 22 años, sienten que deberían haber elegido otras vías de estudio para poder acceder a un empleo en este sector. Existe un consenso entre los participantes de que la agricultura es un área más accesible para trabajar en el sector verde, mientras que otras disciplinas se consideran lejanas debido a la complejidad de las habilidades requeridas y el conocimiento técnico específico que demandan.

En Italia, los participantes, como profesionales del ámbito de la formación y la orientación, subrayaron su conciencia sobre la necesidad de comprender y conocer mejor las profesiones ecológicas para desarrollar habilidades útiles que puedan aplicar en su trabajo. Además, el grupo reflexionó sobre la importancia de las certificaciones en sostenibilidad ambiental y responsabilidad social como herramientas estratégicas valiosas.

Los participantes compartieron la percepción de que falta un enfoque nacional disruptivo en estas cuestiones, lo que lleva a que la responsabilidad recaiga en los organismos encargados de gestionar los servicios de orientación y formación. Como resultado, se observa una ausencia de directrices compartidas y una atención territorialmente desigual. Los entrevistados coincidieron en que, como profesionales de la formación y la orientación, reconocen la necesidad de crear cursos especializados sobre competencias y empleos verdes, similar a lo que se logró durante la pandemia con las competencias digitales.

En Suecia, algunos de los participantes cuya formación está relacionada con la energía y las ciencias naturales conocen los empleos verdes y sus definiciones, pero el resto de las personas tienen una información muy limitada sobre los empleos verdes y su significado exacto. Los participantes que están familiarizados con el concepto de empleos verdes destacaron algunas iniciativas. Uno de los participantes señaló que el Gobierno sueco ha empezado a aplicar la iniciativa de los empleos verdes que abarca todo el país. Uno de los objetivos de la iniciativa de empleos verdes es paliar el desempleo relacionado con el actual brote de COVID-19. Este tema abrió un nuevo debate y la gente mencionó que

había leído en los periódicos y en Internet que la nueva iniciativa abría oportunidades para los desempleados de todo el país. Según los participantes que participaron en la discusión, esto contribuirá a aumentar la integración.

En Turquía, los participantes señalaron que la falta de datos actualizados impide realizar un seguimiento completo del alcance de los empleos verdes. Aumentar la concienciación y llevar a cabo proyectos de investigación en este ámbito permitirá un análisis más profundo y detallado de estas profesiones. La cooperación entre instituciones, junto con incentivos y normativas adecuadas, puede facilitar el desarrollo de empleos verdes. Además, la ausencia de disposiciones específicas en formación profesional representa un desafío. Por ello, es fundamental que la formación se adapte a las necesidades de los sectores ambientales que podrían surgir en el futuro. La creación de tecnologías, políticas y normativas necesarias para fomentar los empleos verdes requiere la colaboración efectiva entre los sectores público y privado, así como con los sindicatos. Los empleos verdes son profesiones en las que pueden converger diversas disciplinas, lo que exige creatividad y un enfoque en la formación y el desarrollo continuo. Por lo tanto, sería beneficioso para quienes deseen trabajar en este ámbito seguir formándose y adquirir conocimientos en disciplinas como marketing, comunicación, publicidad, psicología y sociología, además de sus especialidades.

Los participantes en Turquía destacaron un proyecto significativo: «Empleos Decentes en una Economía Verde», ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este proyecto tiene como objetivo contribuir a la creación de empleos verdes para mujeres y hombres, reforzando las iniciativas nacionales de economía verde en el contexto de la reducción de la pobreza y la inclusión social. Para alcanzar este objetivo, el proyecto combina actividades internacionales de investigación e intercambio de conocimientos con iniciativas de formación, apoyando así el desarrollo de políticas a nivel nacional. En Turquía, el objetivo a corto plazo del proyecto es mejorar las competencias de los gobiernos y de los interlocutores sociales para evaluar el alcance de los empleos verdes y fortalecer su capacidad para preparar, supervisar y evaluar estrategias, políticas y programas que integren la perspectiva de género. Los participantes creen que este tipo de iniciativas permitirá a las políticas nacionales y a los gobiernos reconocer los vínculos económicos y sociales entre el cambio climático y el empleo. Asimismo, consideran que las empresas necesitan orientación sobre cómo crear empleos decentes en su transición hacia sistemas de producción más eficientes en el uso de los recursos y modelos de negocio ecológicos. Por otro lado, los responsables políticos deben estar informados sobre las responsabilidades de las empresas en este proceso, de modo que puedan llevar a cabo el trabajo de infraestructura legal necesario.

3.3 Soluciones propuestas en relación con las preguntas

Durante los grupos focales realizados en cuatro países, los participantes destacaron que los empleos verdes deberían definirse como aquellos que contribuyen a la protección del medio ambiente o mejoran

la calidad ambiental en sectores como la agricultura, la producción, la investigación y el desarrollo, así como en la administración y los servicios. Además, es esencial que el término se defina con mayor precisión para poder desarrollar conceptos adecuados en la orientación profesional. El apoyo de los niveles políticos superiores en este sentido es crucial. Según los resultados del debate, los participantes enfatizaron que los empleos verdes no solo juegan un papel vital en la protección de los ecosistemas y la biodiversidad, sino que también ayudan a reducir el consumo de energía, agua y materiales. Están diseñados para minimizar la generación de residuos y la contaminación en general. A partir de estos aspectos, se espera que los empleos verdes sean considerados como empleos decentes que valoren a las personas, ofrezcan salarios dignos, respeten la salud y la seguridad en el trabajo, protejan los derechos de los trabajadores y brinden buenas oportunidades profesionales.

En este sentido, el concepto de crecimiento verde se puede definir como un modelo de desarrollo humano que prioriza la protección del medio ambiente y el uso equilibrado de los recursos, con el objetivo de aumentar el bienestar social bajo un enfoque de desarrollo económico, social y ambiental sostenible. Gradualmente, la percepción de que las políticas de protección ambiental podrían tener efectos negativos en la economía y el empleo ha comenzado a cambiar. Ahora se reconoce que estas políticas pueden ser herramientas clave para lograr una transformación estructural en la economía del país. Hoy en día, en un contexto donde el desempleo y el desequilibrio de género son problemas significativos, la creencia de que los empleos verdes pueden expandir las oportunidades laborales, generar empleos decentes y contribuir al desarrollo de los recursos humanos está cobrando fuerza. Por ejemplo, se proyecta que la población en edad de trabajar seguirá aumentando hasta 2030, lo que hace crucial la creación de empleos nuevos y de calidad en Turquía, donde el desempleo es elevado y la población activa continúa creciendo. Los participantes señalaron que es beneficioso que los jóvenes adquieran experiencia práctica y experimenten por sí mismos. Una propuesta sería ofrecer y promover explícitamente plazas de prácticas verdes. Además, es importante considerar los modelos de comportamiento: los jóvenes obtienen información a través de las redes sociales, por lo que para atraerlos hacia estas oportunidades laborales, es fundamental centrar los esfuerzos en este ámbito.

Según los participantes, el desarrollo de políticas sostenibles tiene una importancia crítica en los países socios, especialmente en aquellos que sólo han utilizado una pequeña parte de su considerable potencial de energías renovables e importan una gran parte de combustibles fósiles como el gas natural y el carbón, que se consumen en gran medida en el país. Algunos participantes destacaron que, en los países dependientes de la energía, hay que dar importancia a las fuentes de energía renovables y a los empleos verdes. En los sectores en los que los empleos verdes pueden prosperar fácilmente, como la energía, la construcción, la agricultura y el transporte, la cooperación entre los sectores público y privado puede desempeñar un papel importante en la creación de una economía con bajas emisiones de carbono. El hecho de que los participantes se centraran en el tema a nivel académico nos ayudó a abordar el debate

de forma multidimensional. Según los participantes, uno de los factores más importantes para que los países desarrollados mejoren los empleos verdes y las tecnologías de energías limpias es la importancia que conceden a la I+D. Por ejemplo, por esta razón, el gobierno y el sector privado de Turquía deberían aumentar sus gastos en I+D, que son muy bajos, y revisar sus prioridades de acuerdo con las tecnologías verdes emergentes. Las inversiones y los programas futuros en Turquía deberían tomar medidas para contribuir al desarrollo de empleos verdes. De este modo, el empleo que crearán estas profesiones debería dirigirse a quienes más lo necesitan, es decir, los jóvenes, las mujeres y los desempleados.

Resumiendo, se pueden seguir las siguientes vías para desarrollar una definición y una comprensión claras de los empleos verdes y de las competencias necesarias y para desarrollar empleos verdes con un alto potencial de creación de empleo en el mercado laboral:

- Apoyo a las empresas y espíritu empresarial: El apoyo público en este ámbito será importante para el desarrollo de nuevas actividades empresariales «verdes», así como para facilitar los ajustes internos en las empresas existentes para mantener y aumentar la competitividad y la productividad.
- Formación y desarrollo de competencias: Proporcionar las cualificaciones verdes necesarias en el mercado laboral reducirá el riesgo de que aumenten las tasas de desempleo, garantizará el crecimiento verde y satisfará las demandas de los empresarios. El uso de instrumentos como la formación profesional y técnica, el aprendizaje permanente, el aprendizaje y la formación en el puesto de trabajo en los sectores verdes puede estimular tanto la producción como la demanda en la economía.
- Empleo y empleos verdes: La definición por parte del sector público de políticas de mercado laboral personalizadas para alcanzar o crear masas con habilidades verdes a nivel local generará oportunidades de empleo para todos los segmentos de la sociedad, especialmente para grupos objetivo desfavorecidos como mujeres con bajas probabilidades de encontrar trabajo, desempleados de larga duración, jóvenes, personas con discapacidad y migrantes, y garantizará que se aborden sus necesidades, centrándose en la calidad y en buenos empleos.
- Innovación ecológica: Para la innovación, que es uno de los elementos impulsores de la economía verde, pueden aplicarse políticas que trabajen en el desarrollo de tecnologías más eficientes energéticamente o más limpias en sectores específicos.

CONCLUSIÓN

Como se detalla en este informe, los empleos verdes representan el futuro laboral, ofreciendo nuevas oportunidades, especialmente para las mujeres. A diferencia de otros sectores, la transición hacia una economía verde genera una significativa demanda de trabajadores altamente cualificados, lo que resulta en mejores condiciones laborales y mayor seguridad en el empleo, así como salarios más competitivos.

Sectores como la agricultura, la gestión de residuos, el reciclaje y la construcción presentan oportunidades importantes en términos de calidad del trabajo, aunque cada uno de ellos requiere diferentes enfoques y estrategias para avanzar adecuadamente. Sin embargo, el estudio documental preliminar ha revelado que los empleos verdes no están claramente definidos, lo que resulta en una falta de comprensión y categorización precisa. Por ello, el consorcio Women4Green ha desarrollado, a través de este informe, un Catálogo de Profesiones y Habilidades Verdes. Este catálogo tiene como objetivo ofrecer una visión integral de los empleos en la economía verde en cada país, identificando las habilidades específicas necesarias, así como evaluando en qué medida estos empleos ya están siendo abordados en la orientación profesional.

Los socios de Austria, Italia, Turquía y Suecia llevaron a cabo un estudio documental que revela que la protección del medio ambiente es un tema clave en la agenda política, social y económica de estos países. En diversos ámbitos, se les reconoce como agentes importantes en el campo de la política medioambiental y los asuntos relacionados. Los planes estratégicos de cada país destacan la relevancia de los empleos verdes; por ejemplo, actualmente, 1 de cada 20 empleos en Austria se clasifica como verde. Además, estos países están trabajando para aumentar el interés de las mujeres jóvenes por estas oportunidades laborales, aunque los esfuerzos no son suficientes. Sin embargo, las conclusiones específicas de cada país indican que la economía verde representa una oportunidad significativa para que las mujeres ocupen un lugar adecuado en la fuerza laboral. A pesar de ello, los resultados muestran que estos intentos son limitados y requieren mejoras y desarrollos sustanciales a nivel político y de implementación. Por lo tanto, es fundamental establecer un vínculo entre los empleos verdes y las cuestiones de género.

Los resultados de las encuestas y del informe de investigación indican que, los empleos verdes se han utilizado para referirse a los trabajos que contribuyen a la sostenibilidad, la protección y el desarrollo del medio ambiente en ámbitos como la biodiversidad, la conservación de la naturaleza, la consultoría medioambiental, la eliminación de residuos y el control de la contaminación. Sin embargo, no es fácil trazar un marco completo de los empleos verdes. En este contexto, el concepto se ha ampliado recientemente para incluir empleos con bajas emisiones de carbono en los sectores de las energías renovables, la producción eficiente de recursos y energía, los combustibles para el transporte con bajas emisiones de carbono, la consultoría sobre cambio climático y la financiación del carbono. Además, las propuestas que surgieron del grupo de discusión pueden resumirse como sigue:

- NIVEL MICRO: desarrollo de la autoestima y de la capacidad de autoconciencia de las mujeres jóvenes mediante la deconstrucción de los estereotipos culturales que limitan la percepción objetiva de sí mismas;

- NIVEL MESOS: promoción de la visibilidad de las mujeres en los ámbitos de la economía verde; mejora de todas las competencias, experimentación con empleos verdes en situaciones reales;
- NIVEL MACRO: políticas nacionales y regionales que sean capaces de dar viabilidad y homogeneidad a las acciones para integrar la sostenibilidad con políticas laborales activas; sensibilización y desarrollo de una cultura que impida reproducir estereotipos de género en diferentes contextos (escuela, trabajo, ciudad).

REFERENCIAS

2021 Informe y Actas del Consejo Nacional de Economía Verde (componentes: 68 organizaciones empresariales, el Ministerio de Transición Ecológica y la Comisión Europea y con el apoyo técnico de la Fundación para el Desarrollo Sostenible), <https://www.statigenerali.org/documenti/>

Advantage Austria Copenhagen. (2021). Greentech de Austria promueve la acción por el clima en todo el mundo. Obtenido de https://www.advantageaustria.org/gl/zentral/news/20211018-FRESH_VIEW_GreenTech.en.html.

AMS Österreich. (2020). Thematische Highlights. Nachhaltigkeit und Arbeitsmarkt: Fifty shades of green. Obtenido de https://bis.ams.or.at/qualibarometer/highlights.php?noteid=2544&stammdatenkategorien_noteid=97.

Amt der Steiermärkischen Landesregierung. (2022). Bund und Land. Strategien und Programme in Österreich und Steiermark. Obtenido de <https://www.nachhaltigkeit.steiermark.at/cms/ziel/139358178/DE/>.

Cancillería Federal Austriaca. (2020). Austria y la Agenda 2030. Examen Nacional Voluntario - Informe sobre la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obtenido de https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26511VNR_2020_Austria_Report_English.pdf.

BMK. (2022). Green Jobs in Österreich. Obtenido de https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/oe_green_jobs.html.

BMK. (2022). Green Jobs Masterplan. Obtenido de <https://www.bmk.gv.at/en/topics/climate-environment/sustainable-development/green-jobs-masterplan.html>

BMK. (2022). Masterplan. Obtenido de https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/masterplan.html

BMK. (2022). Österreichische Strategie Nachhaltige Entwicklung (ÖSTRAT). Obtenido de https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/strategien/oestrat.html.

BMK. (2022). Umweltinvestitionen des Bundes 2020. Obtenido de https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/ufi/umweltinvestitionen.html.

BMLFUW. (2010). Österreichischer Masterplan green jobs. Strategie zur Maximierung von umweltrelevanten Beschäftigungseffekten. Obtenido de https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/masterplan.html.

BMLFUW. (2016). Masterplan Green Jobs – Mehr Jobs durch Green Jobs!.Umsetzungsbericht 2015. Obtenido de https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/masterplan.html

BMLRT. (2022). Drei Säulen der nachhaltigen Tourismusentwicklung. Obtenido de <https://info.bmlrt.gv.at/themen/tourismus/tourismuspolitische-themen/nachhaltige-entwicklung/nachhaltige-entwicklung-im-tourismus.html>.

Bundeskanzleramt. (2022). Nachhaltige Entwicklung – Agenda 2030/SDGs. UN-Aktionsplan „Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Obtenido de <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030.html>.

Burki, T. (2020). El impacto indirecto de COVID-19 en las mujeres. *The Lancet enfermedades infecciosas*, 20(8), 904-905.

Documento del Grupo de Trabajo UNIONCAMERE "Profesiones verdes, empleo juvenil y nuevo espíritu empresarial: el papel de la formación en el desarrollo de habilidades innovadoras para apoyar la economía verde y el desarrollo de los territorios" (título original “Professioni Verdi, occupazione giovanile e nuova imprenditorialità: il ruolo della formazione nello sviluppo di competenze innovative a sostegno della green economy e dello sviluppo dei territori”)

Ecotechnology Austria. (2021). Grüne Aus- und Weiterbildung. Obtenido de <https://www.ecotechnology.at/de/content/gruene-ausbildung-weiterbildung>.

Embassy of Austria. (2022). Environmental Protection. Obtenido de <https://www.austria.org/environmental-protection>.

European Union (2019). The Environmental Implementation Review 2019. Obtenido de https://ec.europa.eu/environment/eir/pdf/report_at_en.pdf.

Feder Ministry for Sustainability and Tourism. (2019). Long-Term Strategy 2050 – Austria. Period through to 2050. Obtenido de https://unfccc.int/sites/default/files/resource/LTS1_Austria.pdf.

Federal Chancellery. (2021). National Reform Programme 2021. Obtenido de https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2021-european-semester-national-reform-programme-austria_en.pdf.

Federal Ministry of Science, Research and Economy.(2017). Austria - A Global Leader in Green Technologies. Vienna.

Jugend-Umwelt-Plattform JUMP (2011). Berufsperspektive Umwelt. Verwurzele dich im grünen Bereich. Obtenido de https://www.jugendumwelt.at/sites/default/files/user/image_uploads/infobroschuere_green_jobs_bepe_um.pdf?849.

Mosberger, B.; Denkmayr, E. & Hochpöchler, A. (2013). Praxishandbuch. BerufsInfo Umweltberufe: 2. Auflage. Wien: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH.

National Strategy For Sustainable Development (2017), Ministry of Ecological Transition, <https://www.mite.gov.it/pagina/strategia-nazionale-lo-sviluppo-sostenibile>

OECD (2020), “Enhancing Equal Access to Opportunities for All”, OECD Publishing, Paris.

ORF.at. (2013. Selten gute Arbeit, fast nie für Frauen. Obtenido de <https://sciencev2.orf.at/stories/1715589/index.html>

Renner, M., Garcia-Banos, C., & Khalid, A. (2022). Renewable Energy and Jobs: annual review 2022.

Stadt-wien.at. (2022). Green Jobs: Der Boom in der österreichischen Umweltwirtschaft. Obtenido de <https://www.stadt-wien.at/wirtschaft/green-jobs.html>.

Statistik Austria. (2021). Umweltgesamtrechnungen. Modul-Umweltorientierte Produktion und Dienstleistungen (EGSS) 2019. Projektbericht. Wien.

Statistik Austria. (2022). The Environmental Goods and Service Sector (EGSS). Obtenido de http://www.statistik.at/web_en/statistics/EnergyEnvironmentInnovationMobility/energy_environment/environment/eco_industries_environmentally_goods_and_services/index.html.

Statistik Austria. (2022). Umweltorientierte Produktion und Dienstleistungen – EGSS. Obtenido de http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/energie_und_umwelt/umwelt/umweltorientierte_production_und_dienstleistung/index.html.

Szalai, E.; Picher, M. & Erhard, F.. (2019).Green Jobs for Green Girls. Berufsorientierungsmaßnahme für Mädchen mit dem Fokus Umweltberuf MINT. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/332427439_Green_Jobs_for_Green_Girls_Berufsorientierungsmassnahme_fur_Madchen_mit_dem_Fokus_Umweltberuf_in_MINT.

Umweltbundesamt. (2017). Wie unterscheiden sich die Umwelteffekte unterschiedlicher Antriebstechnologien. Obtenido de <https://www.umweltbundesamt.at/aktuelles/presse/news2017/news-20171128>.

Umweltbundesamt. (2021). Treibhausgas-Bilanz Österreichs 2019. Obtenido de <https://www.umweltbundesamt.at/news210119>.

Umweltbundesamt. (2022). Umweltgesamtrechnungen. Umweltwirtschaft/Green Jobs. Obtenido de <https://www.umweltgesamtrechnung.at/umweltwirtschaft-green-jobs>

<https://www.eea.europa.eu/soer/2020/soer-2020-executive-summary-translations>

<https://www.eea.europa.eu/soer/publications/soer-2020>

https://www.mite.gov.it/sites/default/files/archivio_immagini/Galletti/Comunicati/snsvs_ottobre2017.pdf

<https://www.cliclavoro.gov.it/barometro-del-lavoro/documents/2018/excelsior-competenze-green.pdf>

<https://www.cliclavoro.gov.it/barometro-del-lavoro/documents/2018/excelsior-competenze-green.pdf>

<https://www.mite.gov.it/pagina/strategia-nazionale-lo-sviluppo-sostenibile>

<https://www.mite.gov.it/pagina/verso-una-cultura-della-sostenibilita-27-settembre-2021>

<https://www.mite.gov.it/pagina/ridisegnare-riconoscere-rimodulare-i-vettori-di-sostenibilita-nel-processo-di-attuazione-e>

<https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/comunicati/pagine/lavoro-orlando-oltre-600-milioni-per-formazione-con-rifinanziamento-fondo-nuove-competenze.aspx/>

https://www.reteclima.it/wp-content/uploads/Legge_28-12-2015_n_221-GU-13-18-01-2016.pdf

https://www.ilsole24ore.com/art/pmi-oltre-crisi-grazie-investimenti-verdi-AE0PwouC?refresh_ce=1

https://www.legambiente.it/wp-content/uploads/2021/06/Ecco_report_finale-.pdf

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0204_IT.html

<https://www.oecd.org/greengrowth/48224574.pdf>

https://www.mite.gov.it/sites/default/files/archivio_immagini/Galletti/Comunicati/snsvs_ottobre2017.pdf

https://ec.europa.eu/environment/eir/pdf/report_it_it.pdf

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/71/politica-ambientale-principi-general-e-quadro-di-riferimento>

<https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf>

<https://www.government.se/government-policy/environment-and-climate/>

<https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-the-environment/>

<https://sweden.se/climate/sustainability/sweden-and-sustainability>

<https://www.naturvardsverket.se/en>

<https://www.government.se/press-releases/2020/07/green-jobs-for-nature-across-the-country/>

<https://www.government.se/press-releases/2020/05/unemployed-people-matched-to-green-industries/>

<https://www.government.se/press-releases/2020/09/green-recovery-will-lift-sweden-out-of-dual-crisis/>

Anexos

Anexo I: Las preguntas para obtener información sobre el país

Por favor, responda y explique las preguntas en su país. Estas preguntas proporcionarán una evaluación más detallada de la situación específica de cada país en cuanto a los requisitos de cualificación en los empleos verdes, indagando específicamente en el campo profesional de la economía verde.

P1 - Por favor, indique la agenda medioambiental en los últimos 5 años en su país.

P2 - ¿Cuáles son los principales pilares del crecimiento verde en su país? (como la ecologización de los negocios y los mercados; el consumo y la producción sostenibles (gestión de la demanda); la reforma fiscal y presupuestaria verde; la infraestructura sostenible; la inversión en capital natural; indicadores de ecoeficiencia, etc.)

P3 - ¿Qué políticas se han implementado en los últimos 5 años en su país para impulsar el empleo en empleos verdes? (como subsidios, reforma fiscal, I+D, etiquetado ecológico, incentivos y licitaciones, etc.)

P4 - ¿Cuáles son los mecanismos existentes que apoyan los empleos verdes en su país? (como a nivel gubernamental, regional, local, etc.)

P5 - Por favor, indique e identifique los sectores económicos y actividades que tienen vínculos sólidos con el medio ambiente.

P6 - Por favor, identifique los empleos relacionados con el medio ambiente en su país. (Puede explicar sobre las especificaciones del sector en su país)

P7 - Por favor, identifique los empleos verdes en su país. (Puede explicar sobre las especificaciones del sector en su país)

P8 - ¿Existen nuevas estrategias de desarrollo de habilidades para empleos verdes en su país? Si es así, indique brevemente estas estrategias.

P9 - ¿Su país tiene algún esfuerzo para integrar el desarrollo sostenible y las Soluciones Ambientales en las cualificaciones existentes? (como algún esfuerzo para añadir a las habilidades requeridas en el mercado laboral de su país a través de capacitación adaptada en VETs y TVETs)

P10 - ¿Existen enfoques para atraer específicamente a mujeres hacia empleos verdes?

P11 - ¿Hay estadísticas disponibles respecto a las mujeres en empleos verdes en su país?

Anexo II: Cuestionario para evaluar la situación específica del país en cuanto a la necesidad de competencias en empleos verdes, indagando específicamente en el ámbito profesional de la economía verde.

Edad del participante: 20-30 31-40 41-50 51-60 60+

¿A qué organización representa (incluido el sector)?

¿Cuál es su función en su organización?

A continuación encontrará una serie de declaraciones relativas a los requisitos de cualificación en los empleos verdes. Por favor, indique hasta qué punto está de acuerdo y en desacuerdo con cada declaración:

Declaraciones generales	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Mi organización promueve las habilidades para los empleos verdes, fomenta las inversiones en actividades verdes y/o acelera la transición verde.					
La coordinación de las políticas medioambientales y las políticas dedicadas al desarrollo de competencias para los empleos verdes en mi país es suficiente.					

Los servicios públicos de empleo de mi país ofrecen información y acceso a cursos de recualificación para empleos verdes.					
La concienciación medioambiental es un componente rutinario en la educación y formación general y profesional en mi país.					
Existe una política o incentivos para apoyar la matriculación femenina en ciencias, ingeniería y otros tipos de educación y formación técnica en mi país.					
Existe una política o incentivos para apoyar los empleos verdes en mi país.					
Sólo unas pocas industrias, como la del automóvil, son las industrias clave para afrontar un cambio estructural ecológico significativo.					
¿Cuáles son las industrias clave en su opinión?					
Las mujeres jóvenes saben qué son los empleos verdes y qué se requiere al respecto					
Necesidades de cualificación para la economía verde* Esta sección se centra en los requisitos de cualificación para la economía verde y, en concreto, para los empleos verdes. A continuación encontrará una serie de declaraciones sobre los requisitos de competencias para los empleos verdes. Por favor, indique en qué medida las siguientes cualificaciones son relevantes para los empleos verdes (1= totalmente en desacuerdo, 5= totalmente de acuerdo).	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Habilidades de comunicación y cooperación para escuchar las necesidades de los clientes o interactuar con las partes interesadas y los accionistas.					
Habilidades creativas para resolver problemas y desarrollar nuevas ideas.					
Habilidades de liderazgo para dirigir proyectos o ayudar a los clientes.					
Habilidades organizativas para hacer un seguimiento de mucha información diferente.					

Habilidades analíticas para investigar un tema, desarrollar un plan de proyecto y un plazo, y extraer conclusiones de los resultados de la investigación.					
Habilidades científicas para descomponer un sistema científico complejo en partes más pequeñas, reconocer las relaciones causa-efecto y defender opiniones utilizando hechos.					
Habilidades matemáticas para cálculos y mediciones.					
Atención al detalle para seguir un plano estándar, registrar datos con precisión o redactar instrucciones.					
Conocimientos técnicos para localizar el origen de un problema, reparar una máquina o depurar un sistema operativo, y capacidades informáticas para mantenerse al día en el software y los equipos adecuados.					
Habilidades de gestión operativa: conocimientos relacionados con el cambio en la estructura organizativa necesaria para apoyar las actividades verdes y una visión integrada de la empresa a través de la gestión del ciclo de vida, la producción ajustada y la cooperación con agentes externos, incluidos los clientes.					
Habilidades de supervisión - aspectos técnicos y legales de las actividades empresariales que son fundamentalmente diferentes de las competencias de la ingeniería o de la ciencia					
Habilidades de contabilidad empresarial - Servicios de contabilidad empresarial/financiera en torno a la contabilidad del carbono y del entorno natural.					
Habilidades para diseñar y adoptar metodologías, productos y procesos que minimicen las emisiones de carbono.					
Habilidades para diseñar y adoptar metodologías, productos y procesos para mejorar la resistencia climática.					
Habilidades para diseñar y adoptar metodologías, productos y procesos para gestionar los activos naturales.					

Habilidades de diseño basadas en la naturaleza - Encontrar inspiración en y de la naturaleza, Reconocer las soluciones de la literatura a los problemas, Incorporar ideas de la literatura al diseño					
Habilidades de uso de la tecnología - Identificar la tecnología apropiada para una aplicación determinada, Utilizar las herramientas tecnológicas de forma eficaz					
Habilidades convergentes: necesarias para adaptar productos, servicios u operaciones debido a ajustes, requisitos o regulaciones relacionados con el cambio climático.					
¿Hay alguna otra habilidad que sea importante en este sentido?					
¿Promueve su organización las habilidades verdes por igual y cómo?					
¿Qué son los empleos verdes en su país?					

Anexo III: Preguntas para la entrevista del grupo focal

- ¿Cómo explica el nivel real y potencial de actividad económica y el número de empleos relacionados con la economía verde?
- ¿Cómo aborda su actual planificación de la carrera profesional las necesidades de la economía verde? ¿Se incluyen ya los empleos verdes en la orientación profesional? En caso afirmativo, ¿en qué medida?
- ¿Cuál es el método de formación más apropiado y el más adecuado para responder a las necesidades relacionadas con la economía verde?
- ¿Cree que las políticas nacionales ya se han dado cuenta de los vínculos económicos y sociales entre el cambio climático y el empleo? Por favor, explíquelo.
- ¿Cree que su legislación medioambiental nacional hace una referencia adecuada al desarrollo de competencias para los empleos verdes? Por favor, explíquelo.
- ¿Cree que existe un consenso en cuanto a la definición de las competencias para los empleos verdes? Por favor, explíquelo.
- ¿Cree que existe un consenso sobre la evaluación de la necesidad cambiante de competencias relativas a la transición verde en su país? Por favor, explíquelo.
- ¿Cuáles son las oportunidades para que las mujeres accedan a empleos verdes y decentes en la economía verde en su país? Por favor, explíquelo.
- ¿Existen iniciativas especiales en la orientación laboral para dirigirse específicamente a las mujeres en relación con los empleos verdes? Por favor, explíquelo.
- ¿Cuál es su opinión: ¿Cómo podemos influir en el interés de las mujeres jóvenes por los empleos verdes? Por favor, comparta sus propias ideas.
- ¿Cuáles son las principales lagunas entre las competencias actuales de las mujeres jóvenes para los empleos verdes? Por favor, comparta sus propias ideas.



 women4green.eu



 [/WomeninPowerforaGreenEconomy](https://www.facebook.com/WomeninPowerforaGreenEconomy)



 [/women4green/](https://www.instagram.com/women4green/)

© 2021–2024, Women4Green