



Grupo de trabajo WAPES G7
Mercados laborales en mutación

PUBLICACIÓN:

SPE Y ECONOMÍAS VERDES
CATÁLOGO DE ACCIONES

(2023)

Tabla de contenidos

Introducción.....	4
1) Políticas ecológicas para el empleo e impacto en los SPE	6
2) ¿Qué es un "empleo verde"?	8
3) Servicios y medidas de los SPE: un catálogo de acciones.....	11
a) <i>Ecologización de los mercados laborales y sistemas de información sobre cualificaciones en los SPE</i>	<i>11</i>
b) <i>Integrar la perspectiva de los "empleos verdes" en los servicios para demandantes de empleo y empleadores</i>	<i>13</i>
c) <i>Vincular la formación y las subvenciones a los empleos verdes en el contexto de las PAMT verdes y amortiguar la pérdida de puestos de trabajo a gran escala en determinadas regiones.</i>	<i>16</i>
d) <i>Asociaciones para crear y aplicar acciones de SPE ecológicas o de amortiguación</i>	<i>20</i>
e) <i>Una administración pública más ecológica - Elementos de las estrategias internas de los SPE</i>	<i>22</i>
ANEXO: Estructura organizativa de los miembros del G7 WAPES	26

Pratiques des SPE

Ejemplo 1 – SPE Francia: Definición de empleos verdes por el Observatorio Nacional	10
Ejemplo 2 – SPE EE.UU: Definición de empleos verdes por la Oficina de Estadísticas Laborales.....	10
Ejemplo 3 – SPE Francia: Los empleos verdes en el Observatorio Nacional y la clasificación de competencias ROME 4.0.....	12
Ejemplo 4 – SPE Italia: el Sistema de Información Excelsior.....	12
Ejemplo 5 – SPE Italia: Clasificación de los empleos verdes en el Atlas del Trabajo	132
Ejemplo 6 – SPE Reino- Unido: Formación del personal – el papel de los campeones como promotores.....	14
Ejemplo 7 – SPE Alemania: Formación del personal – La ecologización de los mercados laborales en el plan de estudios de las licenciaturas de la Universidad de Estudios Laborales Aplicados.....	15
Ejemplo 8 – SPE Canadá: Bolsa de trabajo y empleos verdes	15
Ejemplo 9 – SPE Francia: Acelerar la contratación en empresas relacionadas con la transición ecológica.....	15
Ejemplo 10 – SPE Alemania : Actos informativos digitales sobre perspectivas profesionales en empleos verdes	15
Ejemplo 11 – SPE Reino- Unido: Formar y Progresar (TaP).....	17
Ejemplo 12 – SPE Alemania: Espacios de formación en red – centros regionales de transformación y formación del personal de las partes interesadas como pilotos de transformación	18
Ejemplo 13 – SPE Italia: Prácticas ecológicas para jóvenes Ninis	18
Ejemplo 14 – SPE Italia: Fundación regional de formación ITS TEC (Territorio – Energía – Construcción).....	18
Ejemplo 15 – SPE EE.UU.: Estado de Maryland – Maryland Works for Wind ('Maryland trabaja para el viento') iniciativa estatal de formación de mano de obra.....	18
Ejemplo 16 – SPE EE.UU.: Estado de Michigan – Academia de Empleo en Vehículos Eléctricos de Michigan.....	19
Ejemplo 17 – SPE Italia: Nuevo Fondo de Cualificaciones	19
Ejemplo 18 – SPE Japón: Subvención para apoyar el desarrollo de recursos humanos orientada a la digitalización y los empleos verdes	19
Ejemplo 19 – SPE Japón: Subvención para el desarrollo de competencias (empleos digitales y ecológicos) destinada a demandantes de empleo desfavorecidos	19
Ejemplo 20 – SPE Francia: Asociaciones estratégicas.....	21
Ejemplo 21 – SPE Alemania: Zona minera de Renania – Red de agencias y partes interesadas de los SPE de distrito para desarrollar estrategias y herramientas de transformación en el contexto de la descarbonización	21
Ejemplo 22 – SPE Reino- Unido: Polito de Empleos Verdes (Gales)	21
Ejemplo 23 – SPE Alemania: La sostenibilidad como parte de la Estrategia 2025 de la Agencia Federal de Empleo	23
Ejemplo 24 – SPE Reino- Unido: Sostenibilidad del Ministerio de Trabajo y Pensiones (DWP).....	23

Introducción

Un nuevo Grupo de Trabajo WAPES para apoyar la transformación estructural de los mercados laborales

Los mercados laborales de las economías post-Covid están experimentando una transformación acelerada debido a la combinación de la digitalización, las políticas en favor de economías más ecológicas y respetuosas con el clima y el cambio demográfico. Todos estos cambios implican cambios en los requisitos de cualificación, ya que se crean nuevos puestos de trabajo, se pierden puestos de trabajo no demandados, cambian muchos perfiles laborales y muchos trabajadores se vuelven inactivos en sociedades que envejecen. Tanto el aumento del desempleo en determinadas regiones como las dificultades de los empresarios para cubrir las vacantes exigen una adaptación continua y proactiva de las Políticas Activas del Mercado de Trabajo (PAMT) para reducir los riesgos para el crecimiento económico y la coherencia social y política de las sociedades.

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE), como agencias de gestión de la transición, y WAPES, como su estructura de cooperación internacional, están recibiendo cada vez más atención por parte de los países del G7¹, así como de las organizaciones internacionales². Por naturaleza, los SPE están en el centro de la transformación del mercado laboral. Ayudan a los empresarios a cubrir vacantes y a los demandantes de empleo a buscar trabajo, y reciben información de primera mano sobre las cualificaciones demandadas, los desajustes entre la oferta y la demanda en el mercado laboral y la evolución de las necesidades en la prestación de sus servicios.

Con el fin de reforzar las capacidades de adaptación de los SPE, WAPES ha lanzado en enero de 2023 el grupo de trabajo WAPES G7 "Mercados laborales en mutación", que reúne la experiencia y las buenas prácticas de los SPE. El tema central acordado para 2023 es '*los SPE y la ecologización de las economías*'.

Objetivos y estructura de la publicación del Grupo de Trabajo WAPES G7

El objetivo de esta publicación es establecer elementos para que los posibles servicios públicos de empleo apoyen eficazmente la transición hacia una economía más ecológica, junto con las buenas prácticas de los servicios públicos de empleo del G7, complementando así la labor del grupo de trabajo sobre empleo del G7³. Los elementos de los servicios se derivan de las contribuciones de los miembros del grupo de trabajo WAPES, de la investigación y de un intercambio con la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo que ha llevado a cabo un trabajo considerable sobre el tema⁴.

¹ [Comunicado de la reunión ministerial sobre empleo del G7](#) "Transición justa: Haz que funcione. Hacia un trabajo digno y de calidad en una economía verde", Reunión Ministerial sobre Empleo del G7 celebrada en Alemania el 24 de mayo de 2022. La Presidencia japonesa del G7 pone en práctica en 2023 el Grupo de Trabajo sobre Empleo del G7 creado por la Presidencia alemana del G7.

[Declaración Ministerial de Kurashiki](#) (2023): "Invertir en capital humano. Los ministros de Trabajo y Empleo dan la bienvenida al grupo de trabajo WAPES G7 sobre mercados laborales cambiantes para complementar la labor del grupo de trabajo ministerial sobre empleo del G7 desde la perspectiva de los servicios públicos de empleo.

² [OIT \(2022\)](#): Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88). La OIT lanzó en 2021 una campaña para promover servicios públicos de empleo nacionales de calidad y gratuitos en todo el mundo.

[OCDE \(2021\)](#): Perspectivas de Empleo 2022. Construir mercados de trabajo más inclusivos.

³ Sobre la base de esta publicación, una segunda publicación ampliada tendrá en cuenta los diferentes contextos del mercado laboral y los sistemas de servicios públicos de empleo de todos los miembros de WAPES en el mundo.

⁴ Damos las gracias al Presidente de la [Red Europea de Servicios Públicos de Empleo](#), Johannes Kopf, por un intercambio inspirador el 2 de marzo del 2023.

Tras una visión general de los antecedentes políticos, la publicación presenta las estrategias y prácticas de los SPE en los ámbitos de la información sobre el mercado de trabajo, los servicios para demandantes de empleo y empresarios, las medidas de formación, incluyendo los incentivos al empleo, las estrategias de asociación y las estrategias internas de los SPE como organismos públicos. Esta publicación concluye con los retos para los SPE.

Cómo utilizar este Catálogo de acciones de los SPE

- *Este catálogo muestra las posibles acciones de los SPE.* El conjunto forma una estrategia global de los SPE que incluye tanto los servicios para los demandantes de empleo y los empleadores como la organización y los procesos internos de los SPE.
- *Se trata de un menú para que los SPE elijan teniendo en cuenta las condiciones nacionales.*

Dada la variedad de configuraciones organizativas, fases de desarrollo y condiciones financieras de los SPE en el C7, corresponde a cada gestor de SPE elegir, en consonancia con las prioridades gubernamentales y la financiación, qué acción(es) seguir y cómo aumentar las estrategias existentes para hacer más ecológicos los SPE y sus servicios.

- *El catálogo es un recurso didáctico.*

Comprende una colección de prácticas interesantes e innovadoras (y más allá). El catálogo se utilizará para seguir intercambiando prácticas de SPE con el fin de reforzar las capacidades de los SPE en este ámbito.

En la Plataforma de miembros de WAPES se publicará una descripción más detallada de las prácticas y lecciones extraídas de los eventos de aprendizaje mutuo.

Al final, se puede encontrar información básica sobre la organización de los SPE del C7.

1) Políticas ecológicas para el empleo e impacto en los SPE

Las políticas para ecologizar las economías tienen una dimensión mundial

Los cambios estructurales en la demanda de empleos y competencias verdes están vinculados principalmente a decisiones políticas cuyo objetivo es reducir el cambio climático y proteger el medio ambiente. A escala internacional, así lo demuestra la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), la llamada [Convención de las Naciones Unidas sobre el Clima](#), que actualmente han ratificado 198 países. En consecuencia, todos los miembros de WAPES son parte y están tomando medidas para su aplicación, aunque los contextos nacionales y las estrategias políticas de los gobiernos pueden diferir.

Dada la composición mundial de WAPES, conviene tener en cuenta los países desarrollados deberían poder dar mayor prioridad a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Además, esos países han acordado apoyar a los países en desarrollo en sus actividades y también para hacer frente a los efectos adversos del cambio climático. Se considera que algunos países son especialmente vulnerables a los efectos del cambio climático debido a su situación geográfica o a los efectos de las actividades de reducción de emisiones debido a su estructura de producción.

En los Estados miembros de la UE, el desarrollo de políticas respetuosas con el clima y el medio ambiente está impulsado por el [Pacto Verde](#) (2019), respaldado por una financiación sustancial del plan de recuperación del COVID-19 de la UE y el presupuesto de la UE. Para alcanzar el objetivo de que no se produzcan emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050, este paquete político de legislación vinculante de la UE y otras iniciativas abarca muchos sectores, como la eliminación progresiva de los automóviles que utilizan combustibles fósiles, la descarbonización y el fomento de las energías renovables, una economía circular y la sustitución de una parte de los artículos de plástico de un solo uso, edificios energéticamente eficientes y una agricultura respetuosa con el medio ambiente.

Otro ejemplo de los países del G7 es el gran paquete de inversiones puesto en marcha por el Gobierno estadounidense para recuperarse de la crisis financiera en 2009, la Ley de Recuperación y Reinversión de Estados Unidos (ARRA, por sus siglas en inglés). Una parte aún mayor se destinó a promover la ecologización de la economía (energías renovables, transporte público, vehículos limpios, eficiencia energética, construcción y rehabilitación, modernización de la red eléctrica)⁵.

Al igual que EE.UU., Canadá estableció un Plan de Empleos Sostenibles provisional para 2023-2025 que establece un marco inicial para los Planes de Acción de Empleos Sostenibles que se publicarán cada cinco años a partir de 2025. El Plan detalla acciones federales concretas para impulsar la prosperidad económica y los empleos sostenibles en todas las regiones del país. Este Plan complementa las inversiones históricas de Canadá en el crecimiento económico sostenible, incluidos los 120.000 millones de dólares en compromisos federales para la acción climática, el desarrollo económico bajo en carbono, el transporte público, la adaptación y la resiliencia, y la protección del medio ambiente, desde 2016.

Tomar en consideración las oportunidades de empleo "verde" en sus estrategias se ha vuelto más urgente para varios SPE. Algunos países han fijado objetivos

⁵ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, *European Network of Public Employment Services, Greening of the labour market : impacts for the Public Employment Services: small scale study*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/558712>, p.23.

cuantitativos para la creación de empleos verdes⁶ como parte de sus paquetes climáticos y los están apoyando con PAMT dirigidas a los empleos verdes. En general, la demanda de cualificaciones ecológicas está aumentando, pero la formación de la mano de obra actual y potencial en este ámbito va a la zaga. Las empresas creen que alrededor del 40% de los trabajadores necesitarán reciclarse durante un máximo de seis meses⁷ (véase la sección 3.c). Esto demuestra el potencial de la formación ecológica específica en el contexto de las PLA.

El impacto de las políticas verdes en el empleo exige políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) y SPE eficaces

Mientras crece el sector ecológico y surgen nuevos empleos verdes, es probable que las políticas de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero tengan repercusiones considerables en los sectores de alto contenido en carbono y orientados a los combustibles fósiles, lo que provocará algunas pérdidas de empleo. En general, sin embargo, cabe esperar pequeños efectos positivos sobre el empleo, tal y como indican las estimaciones de las organizaciones internacionales⁸.

El cambio debido a la ecologización de las economías muestra el siguiente patrón, aunque varía en función de las prioridades establecidas por las estrategias políticas "verdes" nacionales:

- Los sectores intensivos en carbono y algunos otros relacionados con productos y servicios con elevadas emisiones de CO₂ disminuirán (por ejemplo, la energía fósil, la producción de automóviles con motor de combustible en Europa, la minería y la explotación de canteras).
- Los sectores/empresas "verdes" se beneficiarán (por ejemplo, energías renovables, construcción y renovación de edificios, producción y proveedores de coches electrónicos, gestión y reciclaje de residuos, agricultura ecológica o silvicultura sostenible).
- Todos los niveles de cualificación y competencias se verán afectados por el aumento o la pérdida de puestos de trabajo y la evolución de las necesidades en materia de competencias.
- Surge un número limitado de nuevas profesiones o especializaciones, como auditores energéticos, ingenieros de energía eólica o profesores especializados en medio ambiente.
- En muchos empleos y ocupaciones, el perfil de competencias cambiará para integrar nuevas competencias medioambientales, a menudo en combinación con el uso de herramientas digitales (por ejemplo, directores de construcción que utilicen materiales y tecnologías respetuosos con el medio ambiente para la edificación y la rehabilitación, fontaneros que utilicen programación de ahorro energético para la calefacción, mecánicos de coches electrónicos, operadores de máquinas de reciclaje, trabajadores de la agricultura sostenible, silvicultura).

⁶ Ejemplos de los Estados del G7: Francia - 540 000 nuevos empleos verdes y ecológicos para 2030, Italia - 38 % de todos los empleos serán verdes para 2025, Reino Unido - 250 000 nuevos empleos verdes para 2030, fuente: RAND (2022): [Green jobs and skills development for disadvantaged groups](#); véase también RAND (2022): [Un largo camino hacia transiciones justas: Limitadas oportunidades de empleo verde para grupos desfavorecidos](#).

⁷ [Foro Económico Mundial](#) en colaboración con Accenture (2023): Empleos del mañana: empleos sociales y ecológicos para construir economías inclusivas y sostenibles. Libro Blanco, enero de 2023.

⁸ Véase [Comisión Europea \(2021\)](#), nota a pie de página 4, revisión de la investigación, pág. 21 y siguientes, que abarca trabajos del PNUMA, la OIT, la OCDE y la Comisión Europea; [Foro Económico Mundial \(2023\)](#), nota a pie de página 6.

A largo plazo, los conocimientos y competencias básicas sobre formas sostenibles de producción y prestación de servicios tienen el potencial de convertirse en parte integrante de la educación y la formación. La concienciación y la disposición a aprender en este ámbito podrían convertirse en una nueva competencia transversal.

Unas políticas activas del mercado laboral proactivas y bien diseñadas, que incluyan servicios y medidas apoyadas por los SPE, son fundamentales para una transición ecológica sin problemas. Por ejemplo, las políticas de descarbonización o de vehículos pueden afectar gravemente a los mercados laborales locales o regionales y a la cohesión social debido a la pérdida de un gran número de puestos de trabajo en el sector de la automoción y la minería, creando efectos indirectos. Por otra parte, existen pruebas de que las comunidades que cuentan con trabajadores que ya poseen las cualificaciones necesarias son las que más se benefician de los paquetes de estímulo, lo que demuestra la importancia de la anticipación y la formación de la mano de obra, como demuestra la evaluación del paquete ARRA (estudio de la CE 2021).

Teniendo en cuenta que, en términos cuantitativos, las competencias ecológicas adicionales dentro de los perfiles laborales existentes son primordiales, la mejora de las cualificaciones a través, por ejemplo, de la formación y los periodos de prácticas tiene el potencial de convertirse en una medida de las PAMT de creciente importancia para los SPE.

2) ¿Qué es un "empleo verde"?

Amplia comprensión compartida: formas complementarias de medir los empleos verdes

Existe un entendimiento común de que los "empleos verdes" contribuyen a ecologizar nuestras economías y sociedades. Ayudarán a mejorar la eficiencia energética y de las materias primas, a limitar las emisiones de gases de efecto invernadero, a minimizar los residuos y la contaminación, a proteger y restaurar los ecosistemas y a apoyar la adaptación a los efectos del cambio climático.

A efectos de la elaboración de políticas y el desarrollo de capacidades⁹, la OIT (2016)¹⁰ ha publicado la siguiente definición centrada en la contribución de un puesto de trabajo a una economía respetuosa con el medio ambiente:

"Los empleos verdes son trabajos decentes que contribuyen a preservar o restaurar el medio ambiente, ya sea en sectores tradicionales como la industria manufacturera y la construcción, o en sectores verdes nuevos y emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética."

⁹ A efectos estadísticos, el [Sistema de Contabilidad Económica Medioambiental](#) de las Naciones Unidas, una norma estadística internacional para medir la relación entre el medio ambiente y la economía, define el "Sector de Bienes y Servicios Medioambientales" (EGSS), como "las áreas de la economía dedicadas a la producción de bienes y servicios con fines de protección medioambiental, así como las dedicadas a la conservación y mantenimiento de los recursos naturales."

¹⁰ Véase también: [OIT \(2019\)](#): Fomento de los empleos verdes: trabajo decente en la transición hacia economías verdes y bajas en carbono (de Política Internacional de Desarrollo). [ILO \(2022\)](#): ¿Cómo trabajar en la economía verde? Guía para los jóvenes, las personas que buscan empleo y quienes las orientan.

Esta definición se ha establecido en el contexto del Programa de Empleos Verdes de la OIT y del trabajo del Programa de Medio Ambiente de la ONU, teniendo también en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Por lo tanto, esta definición presenta un concepto de "empleos verdes plus", añadiendo la calidad del trabajo en términos de condiciones laborales dignas.

Con vistas a los empleos verdes, según la OIT (e otras definiciones) existen dos categorías complementarias:

1. Actividades económicas en sectores o empresas que producen productos ecológicos en forma de bienes y servicios, como edificios energéticamente eficientes o transporte público de bajas emisiones. Se trata de empleos verdes, aunque los procesos de producción y las tecnologías utilizadas no beneficien necesariamente al medio ambiente.
2. Funciones laborales en todos los sectores desde una perspectiva de procesos respetuosos con el medio ambiente. Se trata de puestos de trabajo que garantizan una producción que ahorra energía y una gestión eficaz de los residuos en todos los sectores o empresas, aunque no fabriquen productos y servicios ecológicos. Pueden ser en la industria fósil, en un hospital o en una planta de energías renovables.

En el ámbito de la educación, la formación (incluida la medida de PAMT) y la adecuación de los puestos de trabajo, los enfoques orientados a las competencias se aplican cada vez más para el seguimiento y la anticipación utilizando diferentes clasificaciones y métodos.

Aplicando un enfoque orientado a las competencias, pueden distinguirse dos categorías de funciones de los empleos verdes:

- a) Ocupaciones verdes = ocupaciones que contribuyen a la protección del medio ambiente¹¹
- b) Ocupaciones ecológicas = ocupaciones que integran nuevas competencias medioambientales, aunque su producción final no sea necesariamente medioambiental. Estos requisitos de competencias predominantes y ecológicas dentro de las ocupaciones y los perfiles laborales son cada vez mayores.

La naturaleza complementaria de esta distinción está ampliamente aceptada y ambas dimensiones se utilizan para dar forma a los programas de PAMT vinculados a los empleos verdes (véase la sección 3.c).

Ejemplos de los miembros de WAPES - Países del G7:

SPE Francia - Definición de empleos verdes por el Observatorio Nacional De acuerdo con el Onemev (*L'observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte* - el observatorio nacional de empleos y profesiones de la economía verde), el SPE francés Pôle emploi ofrece la siguiente definición de profesiones verdes y ecológicas en su página web:

(i) Las ocupaciones verdes son las que contribuyen a medir, prevenir, controlar y corregir los impactos negativos y los daños al medio ambiente (por ejemplo, oficial de mantenimiento de espacios

¹¹ El número de ocupaciones difiere según la definición y el método utilizados (véase [Comisión Europea 2021](#), páginas. 14-17).

- naturales, guarda forestal, técnico encargado de la policía del agua, etc.);
- (ii) las profesiones "ecológicas" incluyen profesiones cuya finalidad no es medioambiental, pero que integran nuevos "bloques de construcción de competencias" para tener en cuenta de forma significativa y cuantificable la dimensión medioambiental en el acto profesional (por ejemplo: arquitecto, instalador de aislamiento térmico, gestor logístico, jardinero, etc.).

Ejemplo 1 – SPE Francia: Definición de empleos verdes por el Observatorio Nacional

SPE EE.UU. - Definición de empleos verdes por la Oficina de Estadísticas Laborales

La Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU. ha desarrollado una definición de empleos verdes para su uso en la recopilación de datos¹² que sirve de base para el trabajo de los SPE.

Los empleos verdes son:

- Empleos en empresas que producen bienes o prestan servicios que benefician al medio ambiente o conservan los recursos naturales.
- Empleos en los que las funciones de los trabajadores consisten en hacer que los procesos de producción de su establecimiento sean más respetuosos con el medio ambiente o utilicen menos recursos naturales.

Ejemplo 2 – SPE EE.UU: Definición de empleos verdes por la Oficina de Estadísticas Laborales

Los SPE aplican distintos enfoques que sitúan principalmente las cualificaciones y las ocupaciones en el centro

En la actualidad, hay indicios de que, a efectos de la elaboración de perfiles de competencias, la adecuación y las medidas de formación "verdes" específicas, las prácticas de los SPE en Europa muestran una prevalencia de los enfoques orientados a las ocupaciones y las competencias. El mismo enfoque pragmático puede encontrarse en los SPE del G7, la mayoría de los cuales no utilizan hasta ahora ninguna definición de empleo verde.

Desde un punto de vista más amplio, el seguimiento de las tendencias del mercado laboral y la tarea de los SPE de contribuir a la adecuación efectiva entre la demanda y la oferta de mano de obra son dos componentes relevantes de la definición. Sobre el terreno, todos los puestos de trabajo en una planta de energías renovables, de reciclaje o de agricultura ecológica, con un perfil medioambiental o no, necesitan cubrirse y ofrecen oportunidades para colocar a los demandantes de empleo. Lo mismo ocurre con los puestos de trabajo con un perfil de competencias ecológicas, independientemente de que se encuentren en una empresa ecológica u otra empresa privada o pública.

El trabajo de los SPE para definir y controlar los "empleos verdes" no se produce de forma aislada. Tiene lugar en un contexto nacional concreto, por lo que se ve influido por las prioridades y la labor de los gobiernos y otros agentes en el ámbito de las políticas medioambientales, laborales, educativas y también económicas. Además, las tradiciones nacionales y de los SPE a la hora de analizar la evolución del mercado laboral y de las cualificaciones difieren.

¹² Última actualización 2013.

3) Servicios y medidas de los SPE: un catálogo de acciones

Dotar los SPE de la capacidad necesaria para apoyar las políticas de ecologización de las economías y las sociedades significa actuar de forma transversal en toda la gama de la prestación de servicios: suministro de información sobre el mercado laboral y las cualificaciones, apoyo activo a los demandantes de empleo y ayuda a la contratación para los empleadores, medidas de formación e incentivos eficaces y trabajo en asociaciones nuevas o adaptadas. Para completar una estrategia de mercado laboral ecológico, también es necesario considerar estrategias para hacer más ecológicos los SPE como organizaciones, incluidos los edificios y los procesos operativos.

a) Ecologización de los mercados laborales y sistemas de información sobre cualificaciones en los SPE

Las acciones de los SPE incluyen:

- *Desarrollar un enfoque relacionado con los "empleos verdes" que refleje los planteamientos de las jurisdicciones o gobiernos pertinentes. Una vez establecido, es importante garantizar la coherencia en todos los servicios digitales y presenciales de un SPE determinado.*
- *Introducir la categoría "verde" en las clasificaciones de competencias basadas en estudios preliminares sobre el mercado laboral y las competencias, en la medida en que sea competencia de un SPE determinado.*
- *Proporcionar información sobre la estructura y las tendencias de la demanda de "empleos verdes" y competencias, ya sea por parte de los propios SPE o haciendo accesible esta información en el sitio web de los SPE Información sobre competencias elaborada por otros agentes*
- *Establecer un proceso para integrar la información cualitativa de los orientadores laborales para los demandantes de empleo y los empresarios.*
- *Organizar intercambios periódicos con las partes interesadas a nivel local, regional y nacional, incluidos los empleadores privados y públicos y las asociaciones de empleadores, los proveedores de formación y los institutos de investigación pertinentes.*

Los SPE, que ofrecen servicios y medidas a demandantes de empleo y empresarios, reciben mucha información sobre el mercado laboral y las cualificaciones en su actividad diaria.

Al mismo tiempo, la eficacia y el éxito de un SPE, incluidos los gastos en costosas medidas de formación, dependen de su capacidad para seguir de cerca y, si es posible, anticiparse de forma proactiva a las tendencias del mercado laboral y de las cualificaciones, tanto ecológicas como de otro tipo, utilizando una amplia red de socios. Para ello, algunos SPE utilizan cualificaciones nacionales o diferentes cualificaciones internacionales, como la CIUO (Norma Internacional de la OIT para la Clasificación de Ocupaciones) o la ESCO (Clasificación Europea de Cualificaciones, Competencias y Ocupaciones), que amplía la CIUO mediante un nivel de descripciones de cualificaciones.

A nivel de gestión, se espera que los SPE, que tienen la responsabilidad de prestar un apoyo activo a los demandantes de empleo y a los empleadores, aporten a todos los niveles sus conocimientos especializados y su evaluación de la evolución del mercado laboral y de los cambiantes requisitos en materia de cualificaciones (verdes) a los gobiernos y a las partes interesadas pertinentes.

Ejemplos de los países WAPES del G7:

SPE Francia: Los empleos verdes en el Observatorio Nacional y la clasificación de competencias ROME 4.0

Pôle Emploi es miembro del Observatorio Nacional de Empleos y Oficios de la Economía Verde (Onemev), creado en 2010. Otros miembros son institutos de investigación y el Ministerio de Trabajo. Basado en la clasificación de Empleos y Ocupaciones, el ROME, este Directorio incluye más de 10.000 títulos de puestos de trabajo que se describen con gran detalle y se actualizan periódicamente. Una de las características de ROME es que se basa en un proceso pragmático: un inventario de los nombres de empleos/ocupaciones más comunes, un análisis de las actividades y competencias, y una agrupación de puestos según un principio de equivalencia o proximidad. Se han identificado 10 ocupaciones verdes y unas 52 ocupaciones ecológicas.

Esta nomenclatura y la codificación ROME son utilizadas por otras organizaciones, públicas y privadas, relacionadas con el empleo, la gestión de las competencias y la formación profesional.

Ejemplo 3 – SPE Francia: Los empleos verdes en el Observatorio Nacional y la clasificación de competencias ROME 4.0

SPE Italia - el Sistema de Información Excelsior

El Sistema de Información Excelsior, gestionado por Unioncamere, la Unión Italiana de Cámaras de Comercio, en colaboración con ANPAL, la agencia nacional para las políticas activas del mercado de trabajo, es una fuente nacional de primer orden para el seguimiento de la demanda de mano de obra en Italia. Proporciona información valiosa para la planificación de la formación y los servicios de orientación de los SPE. Mediante encuestas a más de 1,3 millones de empresas, el sistema ofrece previsiones puntuales de la demanda de empleo en todas las provincias italianas y detalla las cualificaciones y competencias requeridas. Además, el sistema elabora informes anuales sobre empleos verdes, analizando la demanda de cualificaciones y profesiones verdes en diversos sectores utilizando clasificaciones ocupacionales normalizadas.

Ejemplo 4 – SPE Italia: el Sistema de Información Excelsior

SPE Italia - Clasificación de los empleos verdes en el Atlas del Trabajo

El Atlas del Trabajo (Atlante lavoro) desarrollado por el INAPP (Instituto Nacional de Análisis de Políticas Públicas) puede definirse como una cartografía del mundo laboral y las cualificaciones basada en una descripción de las actividades realizadas en el contexto laboral. Relaciona las exigencias del mundo laboral con las cualificaciones y competencias adquiridas en contextos de educación o formación. El Atlas del trabajo y las cualificaciones es una herramienta dinámica que se desarrolla y actualiza constantemente. En lo que respecta a los empleos verdes, el Atlas distingue entre "empleos verdes básicos" con procesos de trabajo orientados a la producción de bienes y servicios directamente relacionados con la cuestión

medioambiental (por ejemplo, ingenieros energéticos, arquitectos paisajistas, técnicos de ahorro energético y energías renovables) y "empleos verdes avanzados" o profesiones potencialmente mejorables con competencias verdes (por ejemplo, directivos de empresas que operan en la agricultura, diseñadores de moda, agentes de viajes).

Ejemplo 5 – SPE Italia: Clasificación de los empleos verdes en el Atlas del Trabajo

b) Integrar la perspectiva de los "empleos verdes" en los servicios para demandantes de empleo y empleadores

Las acciones de los SPE incluyen:

- *Formar a asesores de empleo para demandantes de empleo y empresarios en tendencias del mercado laboral, incluidos los empleos verdes, cualificaciones, medidas de formación e incentivos, empezando por la formación inicial y continuando durante la formación continua.*
- *Introducir la categoría de "empleos verdes" en las plantillas u orientaciones para las ofertas de empleo y los currículos de los solicitantes, definiendo al mismo tiempo normas claras para evitar el "lavado verde".*
- *Integrar una categoría de empleos y competencias ecológicos en las herramientas de adecuación y contratación de los SPE, incluyendo también una función de búsqueda de vacantes "ecológicas" y una preferencia de los demandantes de empleo por el empleo ecológico en los portales digitales de empleo de los SPE.*
- *Concluir acuerdos con otros portales de "empleos verdes" relevantes para complementar el portal de empleo de los SPE teniendo en cuenta que los enfoques para definir los "empleos verdes" pueden diferir.*
- *Organizar ferias de empleo digitales o presenciales centradas en los "empleos verdes" que ofrezcan información y la posibilidad de reunirse con empresarios, en particular con vistas a aquellos empleos en los que escasean las cualificaciones.*

El papel de los SPE como agencias que prestan apoyo activo a los demandantes de empleo y ayudan a los empresarios en la contratación ha ganado peso frente a los servicios pasivos centrados en el pago de prestaciones. En este contexto, los orientadores laborales de los SPE ayudan a los desempleados en la búsqueda de empleo, la orientación profesional y, en caso necesario, la formación u otras medidas de políticas activas del mercado de trabajo que se imparten internamente o en colaboración con proveedores públicos o contratados. En varios SPE, los orientadores profesionales especializados complementan su trabajo.

Ya sea como parte de su perfil laboral o, como es cada vez más común en los SPE europeos, como punto de contacto o unidad de servicio independiente con el empleador, se ponen en contacto con los empleadores para garantizar una buena adecuación, comprobar un riesgo o una situación de escasez e informar sobre las medidas e incentivos actuales de las PLA que pueden utilizar. Dependiendo de las

competencias de los SPE nacionales y de los programas PAMT, algunos SPE también garantizan servicios preventivos en una situación en la que se espera una gran pérdida de empleo o un riesgo de escasez de cualificaciones.

La necesidad de ofrecer servicios mixtos que combinen herramientas digitales y reuniones en línea con servicios presenciales se ha disparado aún más con la pandemia del COVID. Por ello, en función de las normas nacionales, gran parte de los procesos de búsqueda de empleo y contratación, incluida la introducción de CV y vacantes, se organizan como servicios en línea. En un número cada vez mayor de SPE, estos servicios se basan en sofisticados programas informáticos, a veces difíciles de adaptar, para la elaboración de perfiles basados en las competencias y la adecuación de los puestos de trabajo, lo que hace que la integración de nuevas categorías, como los empleos "verdes" o "digitales", requiera mucho tiempo y recursos.

Además de los SPE, en muchos países han surgido portales de "empleos verdes", bien centrados en ONG ecologistas como empleadores, bien otros que utilizan sus propias definiciones de lo que se considera "verde", dependiendo también del perfil del proveedor de servicios que haya detrás.

En algunos países, los SPE organizan ferias de empleo o participan en asociación en ferias profesionales organizadas por universidades, centros de formación profesional u otros que se centran en los empleos verdes, aunque la definición subyacente no siempre está clara.

Ejemplos de los países WAPES del G7:

Formación de orientadores laborales

SPE Reino Unido - Formación del personal - El papel de los campeones como promotores

Para garantizar que las iniciativas y prioridades nacionales se apliquen eficazmente en toda la red de unos 15 000 preparadores laborales, el Ministerio de Trabajo y Pensiones (DWP) recurre a los "promotores". Se trata de miembros del personal, a menudo los propios preparadores laborales, que han recibido formación para promover temas e iniciativas específicos entre sus colegas. El objetivo es dar a conocer una iniciativa en curso, garantizar la coherencia de las comunicaciones y la ejecución, y asegurarse de que se mantiene su prioridad a pesar de la dispersión geográfica de la organización y de la gran carga de trabajo del personal. El DWP ha comprobado que el cambio tiene más probabilidades de arraigar a través de la colaboración interpersonal entre iguales que únicamente mediante orientaciones escritas. La función es voluntaria y se lleva a cabo junto con los objetivos de trabajo contratados, y el tiempo dedicado a la función puede registrarse utilizando un código específico en los registros de personal de la gestión basada en actividades. Ejemplos actuales son los Campeones de Sostenibilidad y los Campeones del Lugar de Trabajo Digital.

Ejemplo 6 – SPE Reino Unido: Formación del personal – el papel de los campeones como promotores

SPE Alemania - Formación del personal - La ecologización de los mercados laborales en el plan de estudios de las licenciaturas de la Universidad de Estudios Laborales Aplicados (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit)

El plan de estudios de las dos licenciaturas (Orientación profesional y Gestión del mercado laboral) de la Universidad de Estudios Laborales Aplicados del SPE contiene un módulo sobre ciencia ocupacional y laboral que incluye los cambios en los perfiles de competencias ocupacionales debidos a las políticas ecológicas. Además, a partir del verano de 2023 se introducirá un módulo sobre "Trabajo sostenible y agencias laborales: futuro del trabajo y la integración en tiempos de cambio climático".

Ejemplo 7 – SPE Alemania: Formación del personal – La ecologización de los mercados laborales en el plan de estudios de las licenciaturas de la Universidad de Estudios Laborales Aplicados

Búsqueda de empleo y contratación

SPE Canadá - Bolsa de trabajo y empleos verdes

La bolsa de empleo en línea incluye una categoría propia sobre empleos verdes para la búsqueda y contratación de personal. Los criterios para las vacantes verdes son:

- 1) El trabajo implica tareas y responsabilidades que conducen a resultados medioambientales positivos.
- 2) El trabajo consiste en apoyar a los sectores de la economía verde.
- 3) El trabajo requiere aptitudes o conocimientos medioambientales especializados.

Los empresarios también pueden indicar si su lugar de trabajo tiene características ecológicas.

Ejemplo 8 – SPE Canadá: Bolsa de trabajo y empleos verdes

SPE Francia - Acelerar la contratación en empresas relacionadas con la transición ecológica

Pôle Emploi utiliza el método de simulación para la adecuación de capacidades y competencias adaptadas a los empleos verdes. La práctica se dirige a una gran empresa, líder del mercado de las energías renovables, a la que hay que apoyar en una región en la que algunas vacantes son difíciles de cubrir debido a la escasez de mano de obra. El servicio Pôle Emploi para empresarios coopera con el equipo del Método de Simulación de Contratación evaluando con este método el potencial de los demandantes de empleo centrándose en aquellos de menor nivel de cualificación.

Ejemplo 9 – SPE Francia: Acelerar la contratación en empresas relacionadas con la transición ecológica

SPE Alemania - Actos informativos digitales sobre perspectivas profesionales en empleos verdes

Las direcciones regionales y las agencias de empleo locales organizan cada vez más actos virtuales de información sobre "empleos verdes" bajo su propia responsabilidad. La mayoría de ellos corren a cargo del servicio de orientación profesional.

Los eventos en línea ofrecen información, entre otras cosas, sobre programas de formación profesional y titulaciones ecológicas, oportunidades del mercado laboral en general y en concreto, por ejemplo, trabajar para la transición energética o la artesanía sostenible.

Los actos complementarios in situ brindan la oportunidad de ver el lado práctico de las cosas, por ejemplo una visita a un parque solar.

El acceso para las partes interesadas está diseñado para ser de bajo umbral.

Normalmente, los enlaces a las conferencias ya están incluidos en la información del evento.

Ejemplo 10 – SPE Alemania : Actos informativos digitales sobre perspectivas profesionales en empleos verdes

c) Vincular la formación y las subvenciones a los empleos verdes en el contexto de las PAMT verdes y amortiguar la pérdida de puestos de trabajo a gran escala en determinadas regiones.

Teniendo en cuenta las prioridades políticas nacionales o regionales y los programas de PAMT, las acciones de los SPE pueden incluir:

- *Llevar a cabo un análisis de las necesidades de medidas de formación ecológica a escala local/regional con vistas a identificar las tendencias en la demanda de cualificaciones para los "empleos verdes" y las posibles necesidades de formación (o más complejas) de los demandantes de empleo.*
- *Adaptar las medidas de formación ecológicas existentes o establecer otras nuevas centradas en la mejora de las cualificaciones (o el reciclaje cuando sea necesario) para facilitar la transición a sectores y/o funciones laborales ecológicos.*
- *Utilizar la posibilidad de técnicas digitales para poner en común formaciones rentables en todos los SPE, como seminarios web, podcasts.*
- *Adaptar las medidas de formación ecológica existentes o desarrollar otras nuevas para los trabajadores menos cualificados más alejados del mercado laboral en el ámbito de los perfiles laborales poco cualificados planificar servicios de apoyo más complejos cuando sea necesario*
- *Combinar medidas de formación para empleos verdes con prácticas, subsidios de formación o contratos de trabajo subvencionados para grupos destinatarios desfavorecidos a fin de facilitar la transición de la formación a un puesto de trabajo.*
- *Adaptar o establecer programas de transición específicos para amortiguar las pérdidas de empleo a gran escala en determinadas regiones inducidas por normativas políticas como la descarbonización o la reducción de los coches de gasolina.*
- *Utilizar las asociaciones existentes o crear nuevas asociaciones estratégicas para la formación ecológica con los proveedores de formación, los servicios privados de empleo y las partes interesadas pertinentes para dar forma a medidas "ecológicas" específicas y eficaces o para concienciar sobre su potencial.*

Tanto la composición de la mano de obra como la estructura de la demanda de los sectores ecológicos o de cualificaciones ecológicas varían mucho de una región a otra y de un municipio a otro. Además, una proporción considerable de los demandantes de empleo encuentra un nuevo trabajo sin intervención de los SPE.

Muchos SPE tienen una experiencia considerable en la realización de medidas de formación o intervenciones más complejas, incluidas asociaciones bien desarrolladas y formas de contratación orientadas a los resultados o de otro tipo. Pueden transferir conocimientos y prácticas al ámbito de la formación en materia de PAMT verdes u otras medidas.

En caso de pérdidas de empleo a gran escala en determinadas regiones, la prioridad es encontrar nuevos puestos de trabajo en cualquier industria, por lo que las medidas de formación en materia de políticas activas del mercado laboral pueden ser menos prioritarias en función de la estructura del empleo.

La inclusión de sistemas puente en las ofertas de formación (reuniones con empresarios, prácticas o apoyo con un contrato de trabajo) ha demostrado su eficacia en otros ámbitos y puede aplicarse a la formación verde y a medidas más complejas.

Las subvenciones al empleo para compensar lagunas temporales de productividad o estimular la creación de empleo (como en el contexto de las crisis), como en general, pueden ser útiles para abrir oportunidades de trabajo a los grupos desfavorecidos, siempre que estén bien orientadas y eviten el peso muerto. El sector público también desempeña un papel importante a la hora de ofrecer oportunidades de empleo a los más alejados del mercado laboral.

Las asociaciones estratégicas y operativas son fundamentales para garantizar la eficacia de las medidas de formación ecológica e integración en el mercado laboral. El panorama de instituciones y proveedores de formación difiere de un país a otro. Además, varios servicios privados de empleo (por ejemplo, Adecco, LinkedIn, RAND) también ofrecen formación a sus clientes.

Ejemplos de los países WAPES del G7:

Diseñar ofertas de formación

SPE Reino-Unido - Formar y Progresar (TaP)

Formar y Progresar (*Train and Progress - TaP*) es una iniciativa del DWP destinada a aumentar el acceso a las oportunidades de formación para los beneficiarios de prestaciones de la seguridad social del Crédito Universal (UC). Amplía el tiempo durante el cual las personas pueden recibir UC mientras realizan estudios orientados al trabajo, lo que les permite aprovechar hasta 12 semanas de formación específica del sector sin dejar de recibir el apoyo financiero que necesitan. Esta ayuda puede ampliarse hasta 16 semanas para quienes se matriculen en los Skills Bootcamps de nivel 3, que forman parte de la campaña británica Skills For Life. Los Skills Bootcamps son gratuitos para las personas y ofrecen la oportunidad de adquirir las competencias que requieren los empresarios locales. La realización de un campamento de formación profesional garantiza una entrevista de trabajo con un empleador local. La oferta incluye cursos sobre competencias ecológicas, como tecnología de vehículos eléctricos, energías renovables en alta mar y construcción ecológica, que preparan a los demandantes de empleo para conseguir más fácilmente oportunidades de trabajo ecológico.

Ejemplo 11 – SPE Reino-Unido: Formar y Progresar (TaP)

SPE Alemania - Espacios de formación en red - centros regionales de transformación y formación del personal de las partes interesadas como pilotos de transformación.

Los diversos retos que plantea la transformación de la economía (fuerte sector automovilístico, tecnologías del futuro como el hidrógeno en esta región) requieren y ponen en marcha un complejo ecosistema de partes interesadas y agentes potenciales. El SPE de Alemania participa activamente en este ecosistema junto con organizaciones patronales, sindicatos, ministerios, municipios y proveedores de formación para ofrecer guías de orientación sobre las futuras competencias y necesidades de formación. Los principales pilares de la actividad son los espacios de formación en red con proveedores regionales de formación y empresarios, un consejo consultivo a nivel estatal y una iniciativa para formar al menos a 200 empleados de todas las partes interesadas como pilotos de transformación.

Ejemplo 12 – SPE Alemania: Espacios de formación en red – centros regionales de transformación y formación del personal de las partes interesadas como pilotos de transformación

SPE Italia - Prácticas ecológicas para jóvenes Ninis

Italia, junto con Malta, Lituania, Eslovaquia, Polonia y Luxemburgo, es uno de los países que participan en el proyecto INTERCEPT, cuyo objetivo es ayudar a los jóvenes adultos que no tienen empleo, no estudian ni reciben formación (NiNis o NEET en inglés) a adquirir cualificaciones que puedan utilizar en el mercado de trabajo ecológico.

Ejemplo 13 – SPE Italia: Prácticas ecológicas para jóvenes Ninis

SPE Italia - Fundación regional de formación ITS TEC (Territorio - Energía - Costruire) - Región Emiglia Romana

ITS TEC desarrolla en un enfoque de asociación (universidades, centros de formación profesional, autoridades locales, centros de investigación, red de empresas) cursos de postgrado no universitarios relacionados con la eficiencia energética de edificios y sistemas, la sostenibilidad medioambiental, la economía circular, con atención al impacto de la digitalización en los procesos de producción. Las Academias ITS relacionadas ofrecen cursos de formación de 2 años que incluyen prácticas en empresas. Forman parte de la red nacional de servicios de empleo y ofrecen formación, actividades de orientación e intermediación en el mercado laboral.

Ejemplo 14 – SPE Italia: Fundación regional de formación ITS TEC (Territorio – Energía – Construcción)

SPE EE.UU. - Estado de Maryland: *Maryland Works for Wind* ('Maryland trabaja para el viento') iniciativa estatal de formación de mano de obra

Financiado y dirigido por el Departamento de Trabajo de Maryland, la organización estatal de servicios públicos de empleo, y ejecutado conjuntamente con las agencias locales de servicios públicos de empleo, el estado de Maryland está desarrollando una iniciativa estatal de formación de mano de obra, que incluye el aprendizaje, para apoyar la creciente industria eólica marina del estado. En colaboración con los principales empresarios, siete sindicatos locales y otras alianzas y socios empresariales, el programa *Maryland Works for Wind* creará un modelo de formación que satisfaga las necesidades de los empresarios y las comunidades locales. Se prestará especial atención a los ex reclusos, los veteranos, los jóvenes desvinculados y otras poblaciones desfavorecidas. Las organizaciones locales de

SPE y los proveedores de formación atenderán directamente a los demandantes de empleo, conectándolos en última instancia con carreras competitivas y bien remuneradas en la industria eólica marina.

Ejemplo 15 – SPE EE.UU.: Estado de Maryland – Maryland Works for Wind ('Maryland trabaja para el viento') iniciativa estatal de formación de mano de obra

SPE EE.UU. - Estado de Michigan: Academia de Empleo en Vehículos Eléctricos de Michigan

Colaboración liderada por los empleadores de más de 100 socios interesados para identificar las necesidades de competencias profesionales relacionadas con los vehículos electrificados y la movilidad, al tiempo que se desarrollan y amplían los programas de acreditación postsecundaria utilizando una plataforma de aprendizaje compartido en línea llave en mano para los 32 colegios y universidades del Consejo Administrativo de Decanos Ocupacionales de Michigan en todo el estado. Las organizaciones locales de servicios públicos de empleo y los socios de los colegios comunitarios de todo el estado de Michigan prestarán servicios directos a los demandantes de empleo, incluidos los de divulgación y captación para el programa.

Ejemplo 16 – SPE EE.UU.: Estado de Michigan – Academia de Empleo en Vehículos Eléctricos de Michigan

Incentivos financieros: Financiación de la formación y subvenciones

SPE Italia - Nuevo Fondo de Cualificaciones

El Fondo de Nuevas Competencias (*Fondo nuove competenze*) creado por la ANPAL (*Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro* - Agencia Nacional de Políticas Activas de Empleo) proporciona ayuda financiera para la formación de los trabajadores durante la jornada laboral sobre la base de convenios colectivos de empresa o locales. Los proyectos de formación son definidos por las empresas en cooperación con los sindicatos y las Regiones y abarcan una amplia gama de perfiles profesionales verdes. Son financiados e impartidos por los Fondos Mixtos Interprofesionales y se dirigen a trabajadores en situación de recolocación.

Ejemplo 17 – SPE Italia: Nuevo Fondo de Cualificaciones

SPE Japón - Subvención para apoyar el desarrollo de recursos humanos orientada a la digitalización y los empleos verdes

Este programa apoya a los empresarios que se dedican a las siguientes actividades de desarrollo de recursos humanos subvencionando una parte de los gastos de formación y de los salarios durante el periodo de formación a un grado más elevado:

- 1) Desarrollo de recursos humanos asociado a nuevas empresas.
- 2) Desarrollo de recursos humanos para la digitalización y las iniciativas ecológicas para mejorar la eficiencia operativa y la descarbonización, etc.

Ejemplo 18 – SPE Japón: Subvención para apoyar el desarrollo de recursos humanos orientada a la digitalización y los empleos verdes

SPE Japón - Subvención para el desarrollo de competencias (empleos digitales y ecológicos) destinada a demandantes de empleo desfavorecidos

Se trata de un programa para subvencionar con importes superiores a los habituales a los empleadores que contraten a trabajadores con dificultades para encontrar empleo (por ejemplo, trabajadores mayores, madres solteras, personas

con carreras inestables tras la crisis económica, perceptores de prestaciones sociales, personas con discapacidad). La atención se centra en las contrataciones con contrato indefinido en el ámbito de los empleos digitales/verdes y otros campos relacionados que muestren un crecimiento del empleo, así como en los empleadores que trabajen en el desarrollo de los recursos humanos y la conservación del puesto de trabajo.

Ejemplo 19 – SPE Japón: Subvención para el desarrollo de competencias (empleos digitales y ecológicos) destinada a demandantes de empleo desfavorecidos

d) Asociaciones para crear y aplicar acciones de SPE ecológicas o de amortiguación

Entre las acciones de los SPE para hacer evolucionar sistemáticamente el trabajo eficaz en asociación figuran:

- *Desarrollar una estrategia de SPE para las asociaciones de SPE ecológicas que refleje las prioridades estratégicas de actuación de los SPE.*
- *Participar o crear asociaciones estratégicas a todos los niveles en el ámbito de la política de empleo centrada en los empleos verdes.*
- *Sensibilizar a los consejos de administración o consejos consultivos bipartitos o tripartitos de los SPE sobre la creciente importancia de las estrategias de ecologización de las PAMT y los SPE, sus servicios, medidas y edificios.*

El trabajo en asociación desempeña un papel clave en el refuerzo de las capacidades de acción de los SPE y en su aplicación de las medidas de PAMT, como demuestran las secciones sobre el seguimiento de los mercados laborales ecológicos y las tendencias en materia de cualificaciones, así como la sección sobre las medidas de PAMT ecológicas, incluidas también las relaciones empresariales en forma de servicios y medidas contratados.

Además de las acciones de asociación mencionadas anteriormente (véanse las secciones 1 y 3), los SPE podrían beneficiarse del establecimiento de una estrategia que defina las áreas prioritarias para las asociaciones "verdes", los socios necesarios, un proceso de cooperación que incluya también una evaluación periódica del trabajo en asociación. En función de los partenariados existentes, puede tratarse de la adopción de los SPE y la ecologización de los mercados laborales como un nuevo enfoque.

Los SPE también pueden esforzarse por trabajar en asociaciones estratégicas de política económica y de empleo a escala local o regional para aportar su experiencia en periodos de transformación verde que provoquen cambios en la estructura de las industrias y el empleo. Para atraer a empresas de sectores de crecimiento ecológico u otros, los SPE pueden aportar su experiencia en RRHH como agencias de gestión de transiciones.

Cuando los organismos bilaterales (interlocutores sociales) o trilaterales (Ministerio de Trabajo u otros organismos gubernamentales, interlocutores sociales) participan en las decisiones estratégicas, los SPE pueden aportar las lecciones del intercambio y el aprendizaje internacionales para concienciar sobre las opciones que podrían desarrollarse en el contexto nacional y tener en cuenta las preocupaciones.

Ejemplos de países del G7 con WAPES:

SPE Francia - Asociaciones estratégicas

Pôle emploi apoya el desarrollo de la dimensión "verde" de la economía desarrollando una política de asociaciones estratégicas. Las asociaciones se forman en torno a diferentes temas y con diferentes socios:

- Asociación con agentes institucionales: mediante el intercambio de información y datos y la identificación de necesidades;
- Grupos de competitividad, agrupaciones científicas y grandes empresas: adaptar y mejorar su gama de servicios
- Ramas profesionales y empresas de competencias: garantizar la transparencia en el mercado laboral.
- Asociación entre los sectores público y privado - Operadores nacionales - OPCO -acompañar las carreras profesionales a través de la formación, la EFP
- Kits sectoriales Talleres de sensibilización y puesta en valor de sectores profesionales concretos: agua, aire, residuos, gestión de residuos, saneamiento, construcción sostenible, construcción, transporte y logística, cadena alimentaria).

Ejemplo 20 – SPE Francia: Asociaciones estratégicas

SPE Alemania: Zona minera de Renania - Red de agencias y partes interesadas de los SPE de distrito para desarrollar estrategias y herramientas de transformación en el contexto de la descarbonización.

Para ayudar a las regiones a afrontar los retos del mercado laboral en el contexto de la eliminación progresiva de las centrales eléctricas de carbón para 2030, la región de Renania ha creado una amplia asociación para reposicionar la región de cara al futuro. El SPE regional y la Dirección Regional del SPE participaron especialmente en

- 1) fundar una iniciativa para diseñar activamente la transición, establecer polos de empleo y crear perspectivas en cooperación con una red de grandes empresas de energía, telecomunicaciones, las Fuerzas Armadas alemanas y, en el futuro, la industria química,
- 2) puesta en marcha de un proyecto de preparación para las posibles repercusiones de la supresión del carbón en las oficinas de los SPE que incluya análisis de los efectos y consecuencias, análisis del panorama de la formación y una "caja de herramientas" práctica para el personal de los SPE
- 3) Creación de un Grupo de Trabajo de Transformación en la Dirección Regional de SPE de Renania del Norte-Westfalia para organizar la información, el intercambio y el diseño de medidas de PAMT entre departamentos y organismos locales.

Ejemplo 21 – SPE Alemania: Zona minera de Renania – Red de agencias y partes interesadas de los SPE de distrito para desarrollar estrategias y herramientas de transformación en el contexto de la descarbonización

SPE Reino-Unido - Piloto de Empleos Verdes, Gales

El proyecto piloto de Empleos Verdes en Gales reúne a la industria local con el gobierno local y nacional, proveedores de formación y cualificaciones y otros socios locales para garantizar que los trabajadores tengan las cualificaciones y la formación adecuadas para que esa zona específica vuelva a ser más ecológica. La asociación está diseñada para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos de apoyar a los

sectores con altas emisiones de carbono, a sus trabajadores y a las comunidades a las que apoyan a través de la transición hacia la energía neta cero.

El proyecto piloto pretende subsanar las carencias específicas de cualificación que se registran en la zona a medida que la población abandona sectores en declive, como la minería del carbón, y se adentra en los sectores ecológicos que crecen en la zona y cuya demanda aumenta con rapidez: en concreto, residuos y reciclaje, rehabilitación de edificios y agua, energía y servicios públicos. El personal de los centros de empleo de distrito está estableciendo asociaciones específicas con las autoridades locales.

Ejemplo 22 – SPE Reino Unido: Polito de Empleos Verdes (Gales)

e) Una administración pública más ecológica - Elementos de las estrategias internas de los SPE

Las acciones de los SPE incluyen:

- *Introducir consideraciones sobre la gestión del cambio climático en las prioridades estratégicas de los SPE para la gestión de la organización.*
- *Elaborar prioridades o ámbitos de actuación interna de los SPE para contribuir a reducir el cambio climático y proteger el medio ambiente.*
- *Establecer un sistema de medición utilizando indicadores clave definidos internacionalmente y definir objetivos para determinadas áreas clave o para todas ellas.*
- *Adoptar un plan de gestión de los SPE para evaluar, gestionar y mejorar continuamente los resultados medioambientales.*
- *Crear un puesto transversal dedicado al desarrollo interno de los SPE sostenibles e implicar a la dirección y al personal mediante actos de sensibilización y formación.*
- *Establecer o utilizar las comunidades de prácticas existentes, incluidas las internacionales, y estudiar la aplicación de sistemas de premios o certificación para los SPE a todos los niveles.*

Una estrategia completa de los SPE para hacer más ecológicas las economías y las sociedades tiene una dimensión externa y otra interna. Abarca el diseño de servicios al cliente para apoyar la ecologización de una economía, así como un SPE respetuoso con el medio ambiente que incluya el diseño de los procesos de servicio.

Establecer una estrategia interna de SPE para el gobierno verde con todos sus elementos es un proceso que requiere recursos en términos de personal y financiación y necesita el respaldo del gobierno del nivel responsable.

Para desarrollar enfoques, los SPE pueden beneficiarse de una serie de iniciativas de gobierno sostenible a escala internacional. En Europa, el EMAS (Sistema Europeo de Gestión y Auditoría Medioambientales)¹³ ayuda a las organizaciones a

¹³ EMAS fue desarrollado en 1993 por la Comisión Europea trabaja con las organizaciones para evaluar, gestionar y mejorar continuamente su comportamiento medioambiental. El sistema es de aplicación mundial y está abierto a todo tipo de organizaciones privadas y públicas.

evaluar, gestionar y mejorar continuamente su comportamiento medioambiental. [EE.UU. y Canadá](#) han puesto en marcha una iniciativa para la ecologización de los gobiernos con el fin de potenciar el intercambio y el aprendizaje mutuo.

Los ámbitos de posible intervención comprenden los bienes inmuebles (edificios propios y arrendados), la movilidad y las flotas, los servicios y operaciones resistentes al clima y la adquisición de bienes y servicios. Un plan de gestión también contiene políticas de SPE y estrategias de compromiso, así como supervisión y medición del rendimiento.

Los principales indicadores utilizados son la eficiencia energética, la eficiencia de los materiales, el consumo de agua, la generación de residuos y las emisiones de gases de efecto invernadero (EMAS).

Cada SPE configura el enfoque teniendo en cuenta los acuerdos institucionales, las responsabilidades y los enfoques para la prestación de servicios. Una estrategia interna de "ecologización" de un SPE será diferente en un SPE que preste principalmente servicios en línea que en un SPE que preste servicios completos cara a cara u ofrezca formación u otras medidas de PAMT internamente.

Como muestra el ejemplo siguiente, una estrategia de SPE también puede ir más allá de los criterios ecológicos integrando aspectos de sostenibilidad en cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Ejemplos de los países WAPES del G7:

SPE Alemania - La sostenibilidad como parte de la Estrategia 2025 de la Agencia Federal de Empleo

De acuerdo con su Estrategia 2025, el SPE de Alemania quiere ser un modelo de sostenibilidad en el sector público. La Agencia Federal de Empleo ha establecido un plan de acción de 6 puntos en el ámbito de la sostenibilidad que abarca una amplia gama de campos:

- 1) un sitio intranet para todos los equipos y prácticas de los SPE verdes a nivel regional/local,
- 2) ecologizar las TIC reduciendo las emisiones de CO₂,
- 3) reducir el papeleo y la movilidad mediante la expansión de las plataformas digitales y la comunicación en línea,
- 4) Promover proyectos piloto para reducir el consumo de energía de calefacción y electricidad en los SPE,
- 5) recurrir a la contratación sostenible, y
- 6) orientar a los empleados de los SPE sobre el ahorro de energía.

Ejemplo 23 – SPE Alemania: La sostenibilidad como parte de la Estrategia 2025 de la Agencia Federal de Empleo

SPE Reino Unido – Sostenibilidad del Ministerio de Trabajo y Pensiones (DWP)

El DWP se ha comprometido a integrar la sostenibilidad para que sea un elemento central de su forma de hacer política, gestionar sus edificios y adquirir bienes y servicios. Esto forma parte de la estrategia del Reino Unido para reducir a cero las emisiones de gases de efecto invernadero de aquí a 2050.

Mejorar el comportamiento medioambiental de nuestro patrimonio y nuestras operaciones para reducir el impacto negativo en el medio ambiente es un factor

estratégico clave para el departamento, del que informamos en nuestro informe y cuentas públicos anuales.

Las actividades de sostenibilidad son amplias y abarcan todo el país, e incluyen acciones como:

- Proyectos de edificios y propiedades con cero emisiones de carbono, incluidas las adaptaciones al cambio climático y los requisitos de construcción sostenible.
- Gestión de residuos y contratación sostenible
- Estrategia de sostenibilidad digital.

El objetivo específico es reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 45% a partir de un valor de referencia de 2017-18 de todo el patrimonio y el transporte relacionado con la empresa para 2024-25.

Además de los beneficios medioambientales, se prevé que la actividad genere un ahorro bruto de 3.500 millones de libras en un periodo de 30 años.

Para cumplir estos objetivos, el DWP está integrando las actividades de sostenibilidad en toda la organización, tanto en el ámbito corporativo como en el operativo.

El Departamento creó un *Foro de Liderazgo en Sostenibilidad* dirigido por directores que reúne a altos cargos de todo el DWP y proporciona la gobernanza, la dirección y el liderazgo demostrable necesarios para cumplir los compromisos de sostenibilidad.

Cumplir estas ambiciones requiere la dedicación del personal del Departamento, por lo que una red de 400 Defensores de la Sostenibilidad actúan como embajadores apasionados entre sus colegas de "todo lo verde" y ayudan a promover comportamientos sostenibles en sus equipos y oficinas. El papel es voluntario y se asume como contribución corporativa junto con los objetivos laborales habituales del miembro del personal. Algunas de las funciones son "*Lead Champions*", es decir, funciones de coordinación entre compañeros, para garantizar que la actividad esté alineada en toda la organización.

Ejemplos concretos de acciones de sostenibilidad emprendidas por el Departamento durante 2021-22 incluyen:

- Campeones de sostenibilidad que ofrecen un calendario específico de campañas mensuales, como "Julio sin plástico", promoción del programa "En bicicleta al trabajo" y eventos como seminarios virtuales, concursos y sesiones de debate, así como oportunidades de voluntariado.
- Introducción de nuevos contenedores de reciclaje de residuos en todo el edificio, animando a los compañeros a clasificar y reciclar los residuos.
- Introducción de un sistema interno de DWP para compartir los equipos sobrantes entre los centros y evitar así residuos y costes innecesarios.
- Retirada de los plásticos de un solo uso de la zona, colaborando estrechamente con los proveedores de catering para mantener y controlar la eliminación de artículos no reciclables.
- Aplicar normas de diseño de construcción sostenible a los edificios y obras de renovación.
- Investigar y elaborar planes integrales contra las inundaciones en los lugares con riesgo de sufrirlas.
- Formación del personal del DWP en el uso de las proyecciones del cambio climático en el Reino Unido.

- Aplicación de un proyecto de eficiencia energética para descarbonizar el calor en uno de los mayores emplazamientos.
- Aplicación de una medida de sostenibilidad a los grandes contratos comerciales (>5 millones de libras), en virtud de la cual se excluirá de la licitación a los proveedores que no presenten un plan para reducir las emisiones de carbono en el marco del compromiso "Net Zero" para 2050.
- Puesta en marcha de una estrategia de sostenibilidad digital para evaluar y hacer un seguimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero en todo el parque informático del departamento, con el objetivo de reducir estas emisiones en futuras decisiones de inversión.

Ejemplo 24 – SPE Reino-Unido: Sostenibilidad del Ministerio de Trabajo y Pensiones (DWP)

ALEMANIA

El Servicio Público de Empleo alemán es un organismo público de derecho dependiente del Ministerio de Trabajo. Además de la sede central, incluye 10 agencias regionales, 150 sucursales y 600 unidades locales de prestación de servicios. Además, unos 300 centros de empleo gestionados por el Servicio Público de Empleo alemán y/o los ayuntamientos prestan apoyo a los desempleados de larga duración y a otros beneficiarios de la asistencia social en condiciones de trabajar.

Un Consejo de Administración tripartito (que incluye delegados del Estado y de las organizaciones de empresarios y trabajadores) participa en las decisiones relativas a las políticas y programas, el presupuesto y la compra de servicios a terceros.

Las funciones legalmente asignadas al servicio público de empleo son la orientación profesional, la colocación, las medidas de política activa del mercado laboral, la información sobre el mercado laboral, la migración laboral y la administración de las prestaciones por desempleo y otras prestaciones sociales.

CANADÁ

El servicio público de empleo (SPE) de Canadá se presta a través de dos niveles de gobierno: la bolsa de trabajo electrónica y la plataforma de información sobre el mercado de trabajo se ofrecen a través de Job Bank, el gobierno federal. La asistencia de apoyo al empleo la ofrecen los gobiernos provinciales y territoriales de Canadá a través de 800 centros de empleo repartidos por todo el país. El Banco de Trabajo pone en contacto a los demandantes de empleo con estos centros de empleo provinciales y territoriales, que proporcionan acceso a servicios tales como asistencia personalizada en persona para la evaluación de competencias, preparación de entrevistas, asesoramiento laboral y remisión a programas de formación. Los empresarios y los demandantes de empleo interactúan con ambos niveles del SPE de Canadá.

ESTADOS UNIDOS (EE.UU.)

La *National Association of State Workforce Agencies* (NASWA) representa a Estados Unidos en el Consejo de Administración de WAPES y es una organización nacional de miembros que representa a las 50 agencias estatales de mano de obra de los SPE, al Distrito de Columbia y a los territorios de Estados Unidos. La NASWA aporta su experiencia política, comparte prácticas estatales prometedoras y promueve la innovación y el liderazgo estatales en el desarrollo de la mano de obra. Los miembros de la NASWA (agencias estatales de mano de obra de los SPE) prestan servicios de formación, empleo, carrera profesional, empresa y salario y horario, además de administrar el seguro de desempleo, el reempleo de veteranos y los programas de información sobre el mercado laboral. Asimismo, financian y supervisan las organizaciones locales de SPE que también prestan servicios de empleo y formación directamente a los demandantes de empleo y a las empresas. Además de las organizaciones de SPE estatales y locales, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos es el SPE federal que proporciona financiación, supervisión, elaboración de normas, asistencia técnica y dirección estratégica a las agencias de mano de obra de los SPE estatales y locales.

FRANCIA

Pôle emploi es una agencia pública con más de 58.000 empleados y más de 890 agencias y oficinas locales basadas en una gobernanza tripartita. La definición de sus misiones es objeto de un acuerdo plurianual sobre objetivos y gestión que incluye seis misiones esenciales:

- Acogida y apoyo
- Prospección y puesta en contacto a través de servicios específicos para empresarios y demandantes de empleo.
- Asistencia y seguimiento en la búsqueda de empleo
- Pago de las prestaciones de desempleo
- Controlar
- Políticas públicas adaptadas a las necesidades de empresarios y demandantes de empleo

Este convenio se celebra entre el Estado, Unédic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie - que gestiona las prestaciones sociales) y Polo empleo. Define los objetivos en función de la situación del empleo en Francia y de los recursos asignados a Polo empleo por el Estado y Unédic.

ITALIA

La prestación de servicios de empleo en Italia se caracteriza por responsabilidades descentralizadas y una gobernanza multinivel. La materia de las políticas del mercado laboral está cubierta por una legislación concurrente entre el gobierno central y las regiones/provincias autónomas. El gobierno establece los principios fundamentales, mientras que las regiones y las provincias autónomas están investidas de competencias legislativas y son responsables de la programación de las políticas y la prestación de servicios a través de las oficinas locales de los SPE. En cuanto a las políticas de formación profesional, las regiones y provincias autónomas son plenamente responsables de ellas.

El miembro de WAPES para Italia es ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro), que promueve el derecho de las personas al trabajo, la formación y el crecimiento profesional. Coordina la red nacional de servicios de empleo y es responsable del sistema de información sobre el mercado laboral.

JAPÓN

El SPE japonés es una organización nacional gestionada directamente por el gobierno japonés (Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar).

Hay 544 oficinas en todo el país. Las Oficinas Regionales de Trabajo son responsables de las Oficinas Públicas de Seguridad en el Empleo de cada una de las 47 prefecturas.

El SPE japonés tiene las tres responsabilidades principales siguientes con respecto a los empresarios y los demandantes de empleo:

1. La colocación, que incluye la orientación profesional, las medidas de formación profesional y el desarrollo de oportunidades de empleo mediante visitas a las empresas locales.
2. Seguro de empleo, que incluye la comprobación del desempleo, la concesión de prestaciones por desempleo y la concesión de prestaciones de formación profesional a los demandantes de empleo.
3. Medidas de empleo, incluido el asesoramiento a los empresarios sobre la tasa legal de empleo de personas con discapacidad y sobre las obligaciones

de retener a los empleados de más edad, así como asistencia para mejorar los sistemas de gestión del empleo.

Además, tras celebrar acuerdos con las administraciones locales, se aplican medidas de empleo adaptadas a las necesidades de cada región.

REINO UNIDO

El Ministerio de Trabajo y Pensiones (DWP) es el principal agente de los SPE del Reino Unido. El DWP es responsable de la política y la administración del sistema de prestaciones por edad laboral, la pensión estatal, la manutención de los hijos, la prestación de apoyo a las personas en edad de trabajar, los empresarios, los pensionistas, las familias y los niños, y las personas con discapacidad.

Los servicios del DWP se prestan a través de *Jobcentre Plus*, una red nacional de más de 600 centros que incluye oficinas de empleo, centros de contacto telefónico y centros de entrega de prestaciones. La red abarca Inglaterra, Escocia y Gales. En el caso de Irlanda del Norte, las competencias en materia de Seguridad Social están transferidas.

Jobcentre Plus proporciona asesoramiento laboral personalizado para poner en contacto a las personas que buscan empleo con las vacantes adecuadas. Proporciona el Crédito Universal, una prestación de la seguridad social que ayuda a las personas a incorporarse al trabajo y a ser económicamente independientes, y también se ocupa de las prestaciones para personas desempleadas o incapacitadas para trabajar debido a un problema de salud o una discapacidad.