



# LAS TRABAJADORAS Y LOS EMPLEOS VERDES

*Empleo,  
Equidad,  
Igualdad*

Sustainlabour





# LAS TRABAJADORAS Y LOS EMPLEOS VERDES

*Empleo,  
Equidad,  
Igualdad*

## **LAS TRABAJADORAS Y LOS EMPLEOS VERDES** **Empleo, Equidad, Igualdad**

Septiembre, 2009

**Producido por**  
**Autora**  
**Contribuciones de**

Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible (Sustainlabour)  
Candice Stevens

Jacklyn Cock (África del Sur), Ambra Barboni, Giulia Rossi (Italia), Yogesh D. Jadhav (India), Susan Moir (EUA), Anabella Rosemberg (CSI), Laura Martín Murillo (Sustainlabour), Julianna Angelova (Sustainlabour), Laura Maffei (Sustainlabour), Judith Carreras García (Sustainlabour), Guillermo Arregui Portillo (ISTAS)

**Revisión**  
**Traducción**  
**Realiza**

Fatou Ndoye (PNUMA), Hortense Palmier (PNUMA)  
Verónica Lohrmann  
Paralelo Edición, SA

**Este informe forma parte del proyecto PNUMA-Sustainlabour "Refuerzo de la participación sindical en los procesos internacionales relativos al medio ambiente", financiado por el Gobierno de España.**

*Impreso en papel reciclado*



## RESUMEN

Alcanzar la sustentabilidad depende de que se preste atención igualitaria al factor económico, al factor ambiental y al factor social, y de que se integren a través de estrategias que apunten al desarrollo sustentable. Las iniciativas que buscan desarrollar una economía “verde”, cuyo objetivo es crear economías ambientalmente más sólidas, tal vez no cumplan plenamente con requisitos sociales fundamentales como la igualdad salarial, la calidad del empleo y la igualdad de género. Si no toman en cuenta esos factores sociales, podrían mantener o agravar las tendencias negativas desde el punto de vista social y distributivo de la economía tradicional, entre las que se incluyen las inequidades y las brechas de género actuales.

La crisis financiera y económica ha dado un nuevo impulso a la transición hacia economías de bajas emisiones de carbono y ha incrementado las inversiones destinadas a la infraestructura ambiental por medio de paquetes de estímulo económico. Esa tendencia ha dado lugar a oportunidades de empleo, específicamente de “empleos verdes”, que contribuyen a reducir el uso intensivo de energía de las economías, proteger y restablecer los ecosistemas y minimizar los residuos y la contaminación.

La sostenibilidad de los empleos verdes depende no sólo de sus beneficios ambientales sino también de su contenido social, particularmente su contribución a una mayor equidad social. La brecha de ingresos entre ricos y pobres es cada vez mayor, tanto dentro de los países como entre los países, debido al desempleo creciente y a la baja calidad de muchos empleos. Los empleos verdes ofrecen la posibilidad de lograr una división más equitativa del ingreso entre el capital y el trabajo, y de restaurar el crecimiento con mayor justicia distributiva. Pero para que esos empleos contribuyan al desarrollo sustentable, deberán estar en consonancia con el Programa Trabajo Decente de la OIT y presentar cuatro atributos básicos: salario adecuado (igual remuneración), accesibilidad (movilidad ascendente), responsabilidad (asistencia social) y participación (diálogo social).

Las mujeres podrían quedar excluidas de la economía verde debido a la segregación sexual del empleo, a la discriminación o a comportamientos basados en la tradición. En la actualidad, la falta de igualdad de género disminuye el acceso de las mujeres a los empleos verdes en el sector primario, secundario y terciario. A pesar de ser la base de un hogar sustentable, las trabajadoras rurales de los países de bajos recursos son un grupo marginado. Se espera que la mayoría de los empleos verdes emerjan en los sectores secundarios de la construcción, la industria y la producción de energía, donde el personal femenino tiene representación significativamente baja. Las mujeres tendrían mejores oportunidades en el sector terciario, donde la mayoría está empleada en la actualidad. Sin embargo, los hombres tienen predominio de los empleos mejor pagados en el ámbito de la ingeniería, las finanzas y los servicios empresariales, donde existen posibilidades de crear la mayoría de los empleos verdes del sector de servicios.

Es necesario que tanto los gobiernos como las organizaciones sindicales actúen para aumentar la proporción de empleos verdes ocupados por mujeres y para asegurar la calidad de esos empleos. Deberían tomarse medidas para incrementar el número de mujeres:

1. **Empleadas:** a través de legislación antidiscriminatoria y disposiciones que tengan en cuenta a la familia.
2. **Contratadas para trabajos no tradicionales:** por medio de cupos y de planes destinados específicamente a las mujeres.
3. **Con formación en habilidades específicas de los empleos verdes:** con iniciativas de aprendizaje y formación especializadas.
4. **Con salario equitativo:** mediante la reducción de la segmentación laboral y las diferencias remunerativas por razón de sexo.
5. **Organizadas:** por medio de una mayor sindicalización de las mujeres en sectores verdes potenciales.



## INTRODUCCIÓN

Para mitigar el cambio climático y para que los países tomen el camino del desarrollo sustentable, es fundamental abordar las cuestiones sociales. Sin una mayor atención a la dimensión social, las estrategias de transición hacia una economía de bajas emisiones de carbono y ambientalmente responsable no podrán lograr resultados positivos. La creciente inequidad remunerativa, el aumento del desempleo y la marginación de las trabajadoras impiden el avance hacia las metas ecológicas. Pero esas cuestiones sociales son muy delicadas desde la perspectiva política, eso las convierte en las más difíciles de resolver y las más complicadas para corregir y, por lo tanto, ponen en peligro la posibilidad de alcanzar el desarrollo sustentable de una forma completa.

La crisis financiera y económica actual puso de manifiesto el peligro desde el punto de vista político que significa la falta de responsabilidad corporativa y el desempleo creciente. Esa situación se ve agravada por la preocupación cada vez mayor de la población por el cambio climático. Si bien las estrategias que apuntan al desarrollo de una economía verde pueden generar, a su vez, empleos verdes, prestan escasa atención a la calidad de esos empleos (en términos de normas laborales y de remuneración) y a las crecientes diferencias de género tanto en el ámbito nacional como el internacional. Sin una integración plena del pilar social de la sostenibilidad en términos de equidad remunerativa e igualdad de género, dichas estrategias no podrán ser un motor del desarrollo sustentable.

El presente trabajo explora tendencias en la creación de empleos verdes (empleo), su calidad social (equidad) y el acceso de las trabajadoras (igualdad). Para ilustrar los argumentos principales se citan estudios de caso basados en experiencias de trabajadoras en sectores de empleos verdes de países desarrollados y en desarrollo. Al final se presentan propuestas para seleccionar, emplear, formar y retener a las mujeres en los empleos sustentables del futuro.

## EMPLEO: La creación de empleos verdes

La conciencia ambiental creciente, fundamentalmente vinculada a la preocupación por el cambio climático, alimenta las esperanzas de una nueva generación de trabajadores de sectores verdes de la economía. Los "empleos verdes" son aquellos que utilizan procesos y fabrican productos y servicios que buscan reducir las amenazas al medio ambiente, tanto en sectores existentes como en sectores nuevos (PNUMA, 2008a). En general son empleos que requieren un nivel educativo medio en los principales sectores de la economía: agricultura, industria y servicios. La introducción de procesos nuevos y ambientalmente beneficiosos en sectores como el de las energías renovables debería aumentar el índice de empleo por unidad de inversión y de producción industrial, en mayor medida que otras opciones más contaminantes; aunque, a largo plazo, los índices de ocupación podrían ser equivalentes a los de otros sectores ya desarrollados. Sin embargo, sólo se crearán empleos verdes si se cuenta con las políticas y las condiciones adecuadas.

En todo el mundo, la falta de gobernanza pública y corporativa ha llevado a un fracaso generalizado de sostenibilidad en términos económicos, sociales y ambientales. El crecimiento económico está en su punto más bajo, el desempleo crece en todos los países y el cambio climático amenaza el futuro del planeta. Los gobiernos están impulsando el fenómeno de los empleos verdes con el propósito de restaurar el crecimiento económico teniendo en cuenta el medio ambiente, con estrategias que tiendan a la sostenibilidad ambiental como salida para esos problemas interrelacionados.

Con ese propósito, en la actualidad, los paquetes de estímulo económico incluyen un componente "verde". En Estados Unidos, la iniciativa presupuestaria de US\$800.000 millones asigna US\$142.000 millones a inversiones con perspectiva ambiental en la infraestructura del transporte, las energías renovables y otros proyectos "verdes", que podrían crear 5 millones de empleos nuevos (Jones, 2008). En Europa, los paquetes de recuperación económica, que alcanzan los €490.000 millones de euros, incluyen €42.000 millones en presupuestos ambientales que van desde 1% del total en Italia hasta 11% en Alemania. Cerca del 60% del estímulo financiero de la Comisión Europea para actividades transversales es "verde" e incluye presupuesto para edificios eficientes y "fábricas del futuro", que generan grandes expectativas en cuanto a la creación de empleo (OCDE, 2009a).

Miles de puestos de trabajo existentes se están transformando gradualmente en empleos verdes en sectores como el automotor. En Estados Unidos, el plan de



rescate de US\$80.000 millones para las grandes empresas automotrices –General Motors y Chrysler– ha llevado a la participación gubernamental en las empresas y a que se establezca como requisito la fabricación de vehículos más pequeños y eficientes, y autos híbridos y eléctricos. El rescate del sector automotor por parte de los gobiernos europeos incluye exenciones impositivas, préstamos en condiciones preferenciales y créditos para la inversión, con el propósito de estimular un aumento de la producción de motores autoeficientes. Los subsidios y los incentivos al consumo están incrementando la demanda de vehículos menos contaminantes.

Si se mantienen estas políticas y se cuenta con las regulaciones y las condiciones adecuadas, las estimaciones señalan la creación de millones de empleos verdes en todo el mundo en los próximos veinte años. Un estudio conjunto sobre empleos verdes de PNUMA, OIT, OIE y CSI proyecta la creación de alrededor de 20 millones de empleos solamente en el sector de las energías renovables para 2030 (PNUMA, 2008a). A medida que crece el potencial de creación de empleos verdes, nuevos estudios plantean estimaciones y predicciones adicionales. Se trata de empleos que contribuyen a reducir el consumo de energía y las emisiones de carbono de la economía, que protegen y recuperan los ecosistemas y la biodiversidad, y minimizan los residuos y la contaminación en todas sus formas. Abarca nuevos puestos de trabajo en sectores como el de las energías renovables, pero también tiene en cuenta la evolución de los empleos existentes hacia empleos verdes en sectores como la fabricación y el diseño de vehículos, la construcción, la electrónica, los electrodomésticos y la agricultura.

La mayoría de los empleos verdes van a surgir a partir de la transición hacia economías de bajas emisiones de carbono, por ejemplo, en el desarrollo de fuentes de energía renovable, en la producción de vehículos eficientes, en las inversiones en infraestructura de transporte público y en la rehabilitación de edificios para hacerlos más eficientes desde el punto de vista energético (*retrofitting*). Se calcula que más del 40% del empleo verde estará vinculado a inversiones en energías renovables: eólica, solar, biomasa, hídrica de pequeña escala y geotérmica (EmployRES, 2009). Los impuestos a las emisiones de carbono, los sistemas de comercio de emisiones y las resoluciones gubernamentales contribuyen a aumentar el precio del petróleo y del gas, lo que incrementa el nivel de competitividad de las energías alternativas. Por ejemplo, la Directiva de la UE sobre Energía Renovable de 2008, que establece como objetivo lograr que, para el año 2020, un 20% de la energía consumida proceda de fuentes renovables, se estima que va a crear 2.800.000 empleos solamente en Europa (EmployRES, 2009). En 2007, en España, había 89.000 personas empleadas por más de 1.027 empresas del sector de energía renovable. Un estudio sobre Energía Renovable y Creación de Empleos estima que, para 2020,

en España podría haber entre 228.000 y 270.000 empleos en el sector, si se cumple la Directiva sobre Energías Renovables de la UE (ISTAS-CCOO, 2007).

En el sector de la construcción se proyecta que un tercio de los empleos van a ser verdes como resultado de los esfuerzos por reducir los residuos energéticos a través de la renovación de edificios residenciales y comerciales hacia opciones más eficientes. La “construcción verde” representa un enfoque que integra la planificación, el diseño, la construcción y el mantenimiento de las estructuras edilicias privadas y comerciales. Se prevé que este tipo de construcción va a abarcar una variedad de oficios nuevos como la calefacción y la refrigeración con paneles solares, y la renovación de los existentes hacia oficios verdes, por ejemplo, la instalación de aislamiento térmico por parte de técnicos especializados y la renovación del sistema eléctrico y de refrigeración por parte de electricistas que apliquen normas de eficiencia energética.

Se espera que la disminución de las emisiones de carbono de los sistemas de transporte –en particular, con vehículos eficientes y con infraestructura y transporte público nuevos– contribuya sustancialmente al crecimiento del empleo verde. En el sector industrial, una gran cantidad de empleos verdes va a estar vinculada a la producción y al uso de técnicas de procesamiento limpias y de equipos de control de la contaminación: equipamiento, tecnologías y materiales avanzados para el control de la contaminación del aire, tratamiento de aguas residuales, tratamiento de residuos, de suelos, control del ruido y la vibración, supervisión e instrumentación ambiental.

Reducir la generación de residuos y desarrollar estrategias para asegurar que el tratamiento, el traslado, el almacenamiento y la eliminación de residuos sean seguros y limpios abrirán oportunidades para nuevos emprendimientos. El reciclado y el “procesamiento verde” de una variedad de materiales –metales, papel, textiles y plásticos– darán empleo a millones de personas en todo el mundo, y la reutilización de esos materiales en la industria va a producir nuevos bienes y a ahorrar materia prima y energía.

Finalmente, se van a crear empleos verdes en sectores asociados a la explotación de recursos naturales: agricultura, pesca, silvicultura, en especial en los países en desarrollo. Una variedad de puestos de trabajo va a estar vinculada a la conservación de los ecosistemas –bosques, pantanos, estuarios, suelos y arrecifes de coral– y a tareas relacionadas con el clima, por ejemplo, el secuestro de carbono por medio de la silvicultura. Los emprendimientos asociados a la biodiversidad van a utilizar los productos y servicios que provee la naturaleza para ofrecer empleo en áreas como la agricultura orgánica, los productos forestales no maderables y el ecoturismo.

## EQUIDAD: la calidad de los empleos verdes

La sostenibilidad de los empleos verdes depende de su aspecto social tanto como de sus beneficios ambientales. Aunque pueden encontrarse en sectores ambientalmente sólidos y proveer servicios de relevancia para el medio ambiente, no serán de calidad si no están acompañados de cuatro atributos básicos: salario mínimo vital, movilidad ascendente, cumplimiento de las normas laborales fundamentales y del derecho de representación (**Cuadro 1**). El Programa Trabajo Decente de la OIT tiene en cuenta no sólo el empleo, sino también los derechos de los trabajadores, la asistencia social y el diálogo social (OIT, 2009). Es necesaria la acción gubernamental y sindical para asegurar que el cambio del actual modelo económico a las economías verdes ayude a reducir la creciente brecha salarial en los países y entre los países.

### Cuadro 1: Cuatro atributos para asegurar la calidad de los empleos verdes

- 1) **Salario adecuado:** los empleos verdes deben recibir una remuneración satisfactoria y equitativa.
- 2) **Accesibilidad:** los empleos verdes deben ofrecer la oportunidad de salir de la pobreza tanto a los hombres como a las mujeres.
- 3) **Responsabilidad:** los empleos verdes deben garantizar el cumplimiento de las más altas normas laborales en términos contractuales, de horarios y de beneficios.
- 4) **Participación:** los empleos verdes deben asegurar el derecho a la representación sindical y a la negociación colectiva.

Los empleos verdes representan una nueva clase de empleo que no ha quedado atrapado aún en la historia y la inercia de la inequidad salarial. Eso representa una oportunidad para lograr una división más equitativa de los ingresos entre el capital y el trabajo. En los países desarrollados, la brecha entre ricos y pobres se ha ampliado en los últimos veinte años y en este momento se ve agravada por la crisis económica. Los índices de pobreza e inequidad que presentan países como los Estados Unidos y el Reino Unido son de los más altos entre los países de la OCDE y muchos trabajadores de esos países carecen de un salario suficiente para subsistir, mientras que hay ejecutivos de empresas con bonificaciones y salarios desmesurados (OCDE, 2008b). Es necesario que la remuneración adecuada sea una condición de los empleos verdes tanto en países ricos como en países pobres, y que represente un nuevo consenso para alcanzar la justicia distributiva, basado en la recuperación del crecimiento con equidad.

Los empleos verdes deberían ser una oportunidad para trasladar a trabajadores con bajos ingresos hacia pue-

tos de trabajo que requieran mayor especialización mediante programas dirigidos a promover las perspectivas de carrera y la movilidad social. Esas iniciativas liberarían a los hombres y las mujeres del desempleo o el subempleo, y les ofrecerían oportunidades de empleo sustentable y conocimientos y apoyo necesarios para tener resultados positivos. En todos los países se puede identificar las comunidades más empobrecidas con índices de desempleo altos para cubrir los puestos de trabajo verdes. Esas oportunidades pueden favorecer las perspectivas de carrera de las mujeres y permitirles obtener seguridad económica y apoyo para ellas y para su familia.

Las oportunidades de empleo verde deberían establecer las normas laborales fundamentales, la asistencia social y el trabajo decente como condición previa a nivel internacional. Es necesario que se establezca como requisito básico una jornada laboral que respete la vida familiar, las prestaciones de salud y la licencia por maternidad, así como el control de las condiciones de salud y seguridad. Los principios del Comercio Justo no sólo deben ser una opción para los consumidores, sino una condición fijada por las reglas del comercio internacional para las transacciones comerciales en todo el mundo. Si no se fijan normas para el sector de los empleos verdes, se van a multiplicar las fábricas con energía solar donde se explote a los trabajadores y el trabajo esclavo en plantaciones orgánicas. Todos los países se han comprometido a respetar los derechos laborales cuando firmaron la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en 1998.

Es fundamental que el diálogo social y el derecho a la asociación y la representación sindical sean un aspecto obligatorio de todo empleo verde. A menos que estén representados adecuadamente, los trabajadores se verán privados de las oportunidades de mejorar su condición de vida y su condición social. La responsabilidad corporativa de formular contratos de trabajo en blanco, pagar salarios dignos, cumplir las normas laborales y garantizar los derechos sindicales sigue siendo voluntaria en muchos países, especialmente en las regiones más empobrecidas del mundo. En la actualidad, las empresas multinacionales que operan en países menos desarrollados no tienen la obligación de respetar esas reglamentaciones, ni en los sectores tradicionales ni en los sectores verdes.

Las organizaciones sindicales deberán organizar los nuevos sectores verdes tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo para asegurar que los empleos verdes sean equitativos y decentes. El apoyo y la promoción de los sindicatos a las inversiones en nuevas tecnologías limpias y en producción verde deberían tener el respeto empresarial por los procesos de sindicalización como contraparte. Los programas de trabajo decente y de empleos verdes son complementarios y se apoyan mutuamente, y es fundamental que estén interrelacionados en los proyectos y las acciones de las organizaciones sindicales, las empresas y los gobiernos.

## IGUALDAD: empleos decentes para las mujeres

La economía verde puede ser una oportunidad para las mujeres de ganar su legítimo lugar en la fuerza de trabajo por medio de empleos no tradicionales mejor pagados, que se caracterizan por contar con una representación femenina de menos del 25% de la fuerza de trabajo (OIT, 2007). En teoría, las mujeres pueden desempeñar trabajos verdes de todas las categorías en el sector primario, secundario y terciario de la economía. A pesar de la percepción de que la mayoría de los empleos verdes incluyen trabajo pesado y de que la participación femenina se ve impedida por eso, con los sistemas de automatización se ha reducido la necesidad de la fuerza física.

Además de contribuir a la creación de trabajos de tipo manual en los sectores de la agricultura, la energía y la construcción, la economía verde debería dar lugar a una variedad de oportunidades de empleo en el área administrativa y de servicios. Sin embargo, se pronostica que la mayoría de empleos verdes van a surgir en el campo de la construcción, la industria y la ingeniería, donde la representación femenina es significativamente baja (Tabla 1). Como resultado, es posible que la economía verde involuntariamente excluya a las mujeres.



### Sector primario

Se espera que los sectores primarios, como la agricultura y la silvicultura, sean los beneficiarios principales de la transición hacia una economía de bajas emisiones de carbono. Sin embargo, las mujeres constituyen menos del 20% de la fuerza de trabajo mundial en los sectores primarios. Esa participación varía desde un 2% en países desarrollados, donde muy pocas mujeres trabajan en la agricultura mecanizada a gran escala, hasta un 60% en algunos países africanos o asiáticos, donde muchos de los trabajadores de bajos ingresos son mujeres que trabajan en la agricultura a pequeña escala y en actividades forestales (OCDE, 2008a).

Sin embargo, la contribución femenina a la subsistencia del hogar generalmente no se cuenta en las estadísticas oficiales y no se considera trabajo formal. A pesar de su importancia en la producción mundial de alimentos y como sostén del hogar, las trabajadoras agrícolas y forestales de los países de bajos recursos son un grupo marginado.

Un cambio de modelo hacia economías más verdes ofrece oportunidades potenciales a las mujeres en el sector primario: pueden dirigir emprendimientos asociados a la explotación de recursos naturales, como la gestión del agua y los suelos, la producción de biocombustible a partir de la agricultura a pequeña escala de bajos insumos, y el mantenimiento ambiental de viveros y bosques. Sin embargo, las inequidades de género podrían impedir que las mujeres contribuyan en la transición hacia la economía verde de los sectores asociados a la explotación intensiva de recursos, donde ya tienden a participar activamente en los países en desarrollo. Es necesario aportar políticas para superar los comportamientos discriminatorios y aumentar la capacidad de las mujeres para beneficiarse de actividades y emprendimientos basados en la producción primaria (Cuadro 2).

**Tabla 1. Mujeres en sectores verdes potenciales**

SECTOR	Componentes	Participación estimada de trabajadoras (2009)
<b>Primario</b>	Agricultura/pesca/silvicultura	20%
	Recursos naturales	8%
<b>Secundario</b>	Industria	24%
	Construcción	9%
<b>Terciario</b>	Servicios de ingeniería	12%
	Servicios financieros y empresariales	15%
	Ecoturismo	20%
	Services administrativos	68%

Fuente: Cifras estimativas basadas en información proveniente de la OIT, 2007.



### Cuadro 2: Las mujeres en la industria forestal en India

La agricultura y la silvicultura son sectores económicos dominantes y empleadores principales en muchos países en desarrollo. En la India, alrededor de 400 millones de personas dependen de los bosques como medio de vida. En el trabajo informal de subsistencia que tienen en este sector basado en la explotación de recursos, las mujeres tienen un papel muy importante dentro de las comunidades y son la principal fuente de ingresos en muchos hogares rurales. Mientras que los hombres trabajan en la silvicultura comercial, las mujeres están más dedicadas a la conservación de la biodiversidad y a la gestión sustentable de los bosques, lo que asegura un suministro constante de leña, forraje, agua y otros productos que cubren las necesidades humanas básicas. Las mujeres tienen una habilidad más desarrollada para identificar plantas, árboles y arbustos silvestres y además tienen un interés especial en plantar árboles como alternativa a las largas distancias que tienen que recorrer a pie en busca de leña.

Como principales recolectoras de productos forestales, las mujeres se encuentran entre las más afectadas por la degradación forestal y la deforestación a causa de la urbanización creciente. Sin embargo, debido a la tradición patriarcal de la sociedad india, las mujeres se ven sometidas a la discriminación en términos de género con respecto a los derechos sociales y políticos, los derechos hereditarios, el acceso a los recursos del hogar y el derecho a la educación. La contribución femenina a la economía primaria se ve agravada por dificultades socioeconómicas como el desempleo estacional, la maternidad no planificada, la pobreza y el analfabetismo.

En 1990, el gobierno indio dio inicio al régimen de Manejo Conjunto de Bosques (Joint Forest Management Regime) en el que las comunidades participan de la gestión de los bosques en conjunto con los departamentos forestales estatales. El nuevo marco de gestión de bosques reconoce que las políticas forestales no contemplaban la cuestión de género y pasaban por alto la sinergia entre las mujeres y los recursos forestales y, por lo tanto, dispone que el 50% de la junta de supervisión y un tercio de los comités de la comunidad estén compuestos por mujeres. Debido a esta reglamentación, las mujeres están participando activamente en el manejo conjunto de los bosques y de los programas tendientes a reducir su vulnerabilidad a la urbanización y al cambio climático. Además, participan de la gestión de pequeños emprendimientos verdes basados en productos forestales y agrícolas, lo que les permite participar de la fuerza de trabajo como trabajadoras y como empresarias. Sin embargo, no están recojiendo la totalidad de los beneficios de su trabajo debido a la explotación por parte de intermediarios y otras personas que toman una parte de las ganancias. Se necesita mayor intervención gubernamental para comprender la capacidad de los empleos verdes en el sector forestal para ofrecer una mejor forma de vida a las trabajadoras y medios de vida sustentables para los hogares indios.

Fuente: Jadhav, 2009.



### Sector secundario

Se espera que, por lo menos, el 80% de los empleos verdes mundiales surjan en el sector secundario de la economía: la construcción (edificios rehabilitados por medio de *retrofitting*, infraestructura de transporte), la industria (vehículos eficientes, equipos de control de la contaminación) y la producción de energía. Pero en todas las regiones del mundo, la participación femenina en el empleo del sector secundario es mucho menor que la de los hombres.

En el sector de la construcción, en todo el mundo, los pocos empleos que desempeñan las mujeres son generalmente administrativos y de oficina (**Cuadro 3**). Los puestos más especializados –ferralla y hojalatería, aislamiento, yesería, plomería, carpintería, electricidad, calefacción y refrigeración– están dominados por hombres en todos los países. Igualmente, se estima que las mujeres tienen menos del 25% de los empleos industriales del mundo (OIT, 2007), y principalmente trabajan en líneas de producción masiva y en zonas francas industriales, donde la falta de derechos y de aplicación de la legislación laboral es una práctica común y sus condiciones laborales y salariales están muy por debajo de las normas. Los trabajos industriales especializados, como la operación de máquinas computarizadas, generalmente los desempeñan los hombres.

**Cuadro 3:**  
**Las mujeres en la industria de la construcción en Estados Unidos**

Se espera que la industria de la construcción tenga un papel fundamental en la transición a una economía más verde y los pronósticos estiman que va a contribuir con el 30% de los empleos verdes en algunos países; por ejemplo, en Estados Unidos. Allí, el sector de la construcción ofrece formación, salarios adecuados y prestaciones para que los trabajadores alcancen un “estilo de vida de clase media”, que se caracteriza por la propiedad, el acceso a la educación para las generaciones posteriores y la jubilación segura. Sin embargo, esos logros solamente han estado al alcance de los trabajadores hombres de una industria de la que las mujeres fueron excluidas sistemáticamente. Después de treinta años, el gobierno de los Estados Unidos dispuso la participación femenina del 6,9% en la industria de la construcción, participación que alcanza el 2,6% entre los trabajadores y el 1,1%, entre los carpinteros.

La segregación de género en la construcción se remonta a una larga historia de sexismo institucional. Los oficios asociados a la construcción han hecho muy pocos esfuerzos por incluir a las mujeres en sus planes de formación, en los que la participación femenina ha disminuido por debajo del 3%. Diferentes estudios muestran los obstáculos que enfrentan las mujeres en las obras: intimidación física, acoso sexual, prácticas discriminatorias en las instancias de formación y condiciones laborales que no respetan la vida familiar.

Los cambios que se dieron en la tecnología, en las normas familiares y en las expectativas de las mujeres hacen que sea posible que, en teoría, el 50% de los trabajadores de la construcción de Estados Unidos sean mujeres. Es necesario establecer metas y cupos más ambiciosos para el empleo de las mujeres en la construcción y ampliar el acceso de las mujeres a los sistemas de formación. Es necesario, además, elevar y hacer respetar el actual cupo nacional del 6,9% para la participación femenina. Por ejemplo, en 2005, la ciudad de Nueva York adoptó un acuerdo con promotores inmobiliarios, empresas de construcción y sindicatos para reservar el 10% del cupo de formación para las mujeres y contratar el 15% de mujeres en las principales obras, y ambos objetivos se están alcanzando. Los gobiernos, las empresas y los sindicatos deberían idear estrategias y apoyar a los grupos para que se incremente el número de trabajadoras en empleos verdes de la construcción, de acuerdo a metas y cupos establecidos.

Fuente: Moir, 2009.

Se espera que en el sector secundario, la energía y la electricidad generen una gran cantidad de empleos verdes debido a la creciente competitividad de las energías renovables con respecto a los combustibles fósiles, que atrae inversiones en la producción solar, geotérmica y de biocombustibles. Sin embargo, en todo el mundo, la industria energética está dominada por los hombres. La mayoría de los puestos gerenciales y los empleados de las compañías de energía y electricidad son hombres. En los países desarrollados, el porcentaje de empleadas femeninas en la industria energética se calcula en el 20%, la mayoría en tareas que no son técnicas, por ejemplo, de administración y relaciones públicas (OIT, 2007). Las mujeres con formación técnica tienden a encontrar obstáculos que las hacen desistir de participar en emprendimientos relacionados con la energía. Como resultado, en la industria energética, el porcentaje de personal técnico femenino es, a lo sumo, del 6%, en puestos que involucran tomar decisiones es de alrededor del 4% y en cargos gerenciales de alta jerarquía, la participación es menor al 1% (BPW, 2009). Se necesitan políticas dirigidas específicamente a aumentar la participación femenina en una variedad de puestos nuevos –técnicos y no técnicos– que se van a abrir en los sectores de energías verdes (**Cuadro 4**).



#### **Cuadro 4: Mujeres en la industria fotovoltaica en el sur de Italia**

El sector de la energía solar fotovoltaica –que convierte la energía solar directamente en electricidad– es una fuente potencial de empleos verdes para las mujeres, pero es posible que los obstáculos tradicionales a la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo impidan su acceso a este y a otros sectores de la economía verde. Esta situación es la que se presenta en el sur de Italia, donde las diferencias de género presentes en el ámbito laboral y en los comportamientos tradicionales limitan las oportunidades de las trabajadoras.

La producción fotovoltaica se ha duplicado cada dos años desde 2002, lo que la convierte en la tecnología energética que más rápido ha crecido en el mundo. En el soleado sur de Italia, el mercado de la energía fotovoltaica ha explotado debido a un nuevo código de construcción que dispone que una parte de la electricidad provenga de la energía solar. Se espera que la capacidad fotovoltaica de Italia aumente de 100 MWp en 2007 a 600 MWp en 2009, lo que abrirá oportunidades laborales para diseñadores e instaladores de sistemas de energía solar y para arquitectos que implementen la integración fotovoltaica en edificios.

Las mujeres italianas cuentan con una sólida formación para desempeñar esos empleos verdes: en la actualidad, más del 51% de los graduados de la carrera de arquitectura de las universidades del sur de Italia son mujeres. Pero menos del 30% de las mujeres de esa región están empleadas debido a la falta de servicios para las familias, como los servicios de guarderías y de cuidado infantil. El porcentaje de niños menores de dos años en centros de atención diurna en la región es menor al 6%, muy por debajo del promedio nacional del 11% o de la meta europea del 33%. La responsabilidad del trabajo familiar no remunerado recae mayormente en las mujeres, por lo que su participación en la fuerza de trabajo se ve limitada. Para que las mujeres puedan lograr su potencial laboral en el sector de la energía fotovoltaica y en otros sectores verdes en regiones como el sur de Italia, la contratación destinada específicamente a mujeres y su formación laboral especializada tienen que complementarse con servicios de apoyo a la familia.

Fuente: Barboni, 2009.

#### **Sector terciario**

En todo el mundo, más del 50% de las mujeres están empleadas en el sector de servicios, principalmente en sectores asociados al estereotipo de género: trabajo doméstico, social y administrativo. Aunque desempeñan una variedad de empleos especializados en el sector terciario, como la docencia y la enfermería, tienden a estar concentradas en tareas de apoyo administrativo, como empleadas, secretarías y empleadas de atención al público y en el sector del trabajo doméstico.

Los hombres dominan los empleos mejor remunerados en el sector de los servicios, por ejemplo, en el área de servicios de ingeniería, finanzas y negocios, donde se pueden crear más empleos verdes. Aunque cada vez más mujeres se están especializando en ingeniería y negocios, siguen enfrentando impedimentos para la participación plena en áreas de servicios con mejores posibilidades salariales, debido a la discriminación sexual y a la falta de flexibilidad en los lugares de trabajo. Sin embargo, están surgiendo campos, como el ecoturismo, que proveen mayores oportunidades para las mujeres, especialmente en los países desarrollados (**Cuadro 5**). La Organización Mundial del Turismo de las Naciones Unidas (OMT) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones para la Mujer (UNIFEM) están aunando fuerzas para potenciar el papel de la mujer en el turismo sustentable, que podría convertirse en la oportunidad más importante de empleo para las mujeres.



### Cuadro 5: Mujeres en el sector del ecoturismo en los países en desarrollo

Las mujeres desempeñan tareas y desarrollan carreras en el campo del ecoturismo en todas las regiones del mundo. En 2007, el lema del Día Mundial del Turismo de las Naciones Unidas (el 27 de septiembre) fue "El turismo abre las puertas a las mujeres". Al mismo tiempo, la empresa de viajes ecológicos Responsible Travel informa que más del 67% de las personas que reservan paquetes turísticos éticos y ambientales son mujeres y no hombres.

El ecoturismo se define como "un viaje responsable a áreas naturales, que conserva el medio ambiente y preserva el bienestar de las comunidades locales". La Organización Mundial del Turismo de las Naciones Unidas estima que, en la actualidad, el ecoturismo genera el 7% del gasto mundial en turismo y que aumenta a una tasa anual de entre el 10% y el 30%. Los principales beneficiarios son los países de bajos recursos, muy ricos en recursos naturales y paisajes. Por considerarse una importante estrategia de desarrollo alternativa, las inversiones en ecoturismo se promocionan desde el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y otras agencias de desarrollo. También atrae a grandes empresas multinacionales que invierten en hoteles, centros turísticos, negocios inmobiliarios, transporte y otras infraestructuras de apoyo.

Las mujeres han participado activamente de emprendimientos relacionados al ecoturismo desarrollados en torno a la preservación de medio ambientes frágiles como lagos, ríos, bosques y zonas costeras. Han prosperado con la creación de empresas responsables con la naturaleza, y enseñando a las comunidades cómo utilizar de una manera sustentable los recursos de esos ambientes y al mismo tiempo vivir de ellos. Por ejemplo, las mujeres de Gazi, la ciudad costera de Kenia, han establecido una empresa de turismo en la comunidad, que se beneficia de la belleza paisajística de los manglares; las mujeres indígenas de la comunidad Yorkin de Costa Rica manejan un programa turístico basado en la belleza natural de la región; y un grupo de mujeres de Tailandia organiza visitas ecoturísticas a las regiones boscosas del norte como base del desarrollo de la comunidad. Sin embargo, para alcanzar el potencial de las mujeres en ecoturismo son fundamentales los programas de asistencia al desarrollo con perspectiva de género y las iniciativas de microcréditos.

Fuente: UNWTO, 2009.

## RECOMENDACIONES PARA POLÍTICAS: aumentar la fuerza de trabajo femenina en los empleos verdes

Se puede aumentar la proporción de empleos verdes desempeñados por mujeres y asegurar la calidad de esos empleos por medio de un proceso de cinco pasos para incrementar la cantidad de trabajadoras:

1. **Empleadas:** con la eliminación de los impedimentos para la participación femenina en la fuerza de trabajo mediante políticas antidiscriminatorias y respetuosas de la familia.
2. **Seleccionadas:** tomando personal femenino para trabajos no tradicionales por medio de cupos y programas especiales.
3. **Formadas:** con programas de formación especializada para los empleos verdes.
4. **Con remuneración equitativa:** mediante la reducción de la segmentación laboral y las diferencias remunerativas por razón de sexo.
5. **Organizadas:** por medio del aumento de la sindicalización de las mujeres en sectores verdes potenciales.

Es necesario implementar una combinación de estrategias tradicionales e innovadoras para que tanto las mujeres como los hombres se puedan beneficiar de la economía verde. Eso implica un cambio de paradigma que ayude a vincular la conciencia ambiental y social de la mujer con la amplia gama de trabajos que se espera que emerjan de la transición hacia una economía verde, entre ellos el trabajo manual y los puestos técnicos (Cuadro 6).

### Cuadro 6: La "sensibilidad verde" de hombres y mujeres

Debido a su mayor conciencia ambiental, las mujeres deben tomar su legítimo lugar en la economía verde. Si ellas ocuparan puestos de mayor responsabilidad decisoria y productiva, estaríamos logrando el crecimiento con reducción de emisiones de carbono más rápida y sólidamente. Pero como son los hombres los que manejan las áreas industriales y energéticas así como las áreas políticas, las políticas ambientales y climáticas tienden a ser más técnicas que de conducta, más políticas que económicas.

Las encuestas demuestran que las mujeres son consumidoras más sustentables que los hombres, y tienden más a comprar productos reciclables, ecoetiquetados, eficientes desde el punto de vista energético, y provenientes del Comercio Justo. Existe un mayor apoyo femenino que masculino a la intervención estatal en el mercado para promover objetivos ambientales, como las prohibiciones sobre productos insustentables y la disminución de precios en productos que respetan el medio ambiente. Las mujeres están de acuerdo con los subsidios estatales que permitan acceder a la energía verde a menor precio, quieren una mayor inversión pública en energías renovables, en procesos productivos sustentables y metas más estrictas de reducción de emisiones. Las diferencias de género relacionadas al medio ambiente son más pronunciadas en cuanto a los impuestos a las emisiones de carbono: las mujeres superan ampliamente a los varones en su defensa de los impuestos a las emisiones de carbono para que se responda por los costos reales de la producción y el carbono que se emite.

Fuente: OECD, 2008a.

## Empleo

En todos los países, el crecimiento económico depende de que se sumen más mujeres a la fuerza de trabajo y de que se haga mejor uso de sus conocimientos y habilidades. El índice de participación femenina en la fuerza de trabajo es significativamente menor que la masculina: en los países desarrollados trabaja alrededor del 60% de mujeres cualificadas y en los países en desarrollo, el 40% (OCDE, 2008a). A partir de la crisis económica, el impacto de la condición de las mujeres en el mercado de trabajo de los países en desarrollo muchas veces es más fuerte que en las regiones del mundo con mayor desarrollo económico. Está ampliamente aceptado que las consecuencias negativas de las recesiones en los países desarrollados afectan a los empleos mayormente masculinos más que a los femeninos, mientras que en los países en desarrollo, las mujeres tienen más posibilidades de quedar cesantes que los hombres (CSI, 2009) y menos posibilidades de obtener beneficios de los paquetes de estímulo gubernamentales y del auge del empleo verde asociado a ellos.

Las diferencias de valores socioculturales relacionados a la perspectiva de género en todo el mundo también son importantes a la hora de comprender las distintas maneras en que afecta la recesión a la condición de las mujeres en el mercado laboral en las diferentes partes del mundo. La idea del hombre como único sostén de la familia sigue siendo un estereotipo generalizado, pero lo es mucho más en los países en desarrollo que en los desarrollados.

Además, en los países más empobrecidos, la discriminación contra la mujer es la principal responsable de las diferencias de género en la educación, las prestaciones de salud y la participación económica. Las costumbres, las tradiciones y las normas sociales son la clave para comprender las inequidades de género. Las mujeres generalmente no tienen el mismo acceso al capital y a los recursos que los hombres, o igualdad de derechos hereditarios y de propiedad. Para incrementar el acceso de las mujeres a los empleos verdes, es fundamental abordar las causas subyacentes de la discriminación, estableciendo cambios en las estructuras legales que regulan los derechos de propiedad, de herencia y el código familiar, y asegurando que las mujeres participen activamente de la economía. Las iniciativas de asistencia al desarrollo deben estar dirigidas a maximizar los aportes económicos de las mujeres tanto a las economías formales como a las informales.

Aunque las mujeres tienen un mayor acceso al trabajo en los países con mayores recursos, aun así están menos empleadas que los hombres, y en sectores con menor remuneración y cargos de menor jerarquía. Como las mujeres asumen mayores responsabilidades en el cuidado de los niños y el hogar, tienen menos tiempo disponible, y mayores dificultades para lograr estabilidad laboral y movilidad social. Una mayor participación femenina en la fuerza de trabajo depende no sólo de leyes antidiscriminatorias, sino también de que puedan contar con guarderías

accesibles, licencias parentales pagadas y condiciones laborales flexibles.

En los países desarrollados que imponen prácticas orientadas a la familia (los países nórdicos y Francia), trabaja una mayor cantidad de mujeres que en los países que no cuentan con esos enfoques (por ejemplo, Alemania, Japón, Corea), y se establecieron prestaciones netas en términos del desempeño en el trabajo, la productividad y el crecimiento económico. Como la mayoría de las mujeres prefiere trabajar y también tener hijos, se brindan servicios de cuidado infantil para ayudar a combatir el descenso de los índices de fertilidad de los países ricos. Para un crecimiento tanto económico como ambiental se necesitan políticas públicas que exijan que las empresas brinden oportunidades de empleo igualitarias y adopten prácticas respetuosas con la familia si son necesarias.

## Procesos de selección

Las políticas laborales que aborden la discriminación de género y faciliten el empleo femenino tienen que estar acompañadas de programas de selección de personal femenino para trabajos no tradicionales. Las mujeres no están incluidas completamente en los sectores de empleo verde, como la construcción y la ingeniería, ni tienen posibilidades de empleo en puestos más especializados que se están abriendo en el sector agrícola, industrial y de servicios. Por el contrario, en todos los países, los empleos en los que trabajan las mujeres tienden a ser menos especializados y a tener salarios más bajos, y están incluidos en sectores de la economía en los que existe segregación de género.

Parte del problema son los campos en los que las mujeres típicamente eligen ingresar. En la escuela secundaria y terciaria tienden a elegir materias relacionadas a la salud, la educación y las humanidades, mientras que los varones optan por las matemáticas, las ciencias y la ingeniería. Por lo tanto, las mujeres terminan en empleos de predominancia femenina como la enfermería y la docencia, que se caracterizan por ser de menor categoría y por tener salarios más bajos. La rectificación de esta división por género depende de que los sistemas educativos brinden información, consejo e incentivos financieros a las estudiantes mujeres para que ingresen a campos de estudio más técnicos. A lo largo de su educación, las niñas también pueden recibir formación especializada y experiencia laboral para empleos industriales, científicos y gerenciales, que en la actualidad tienen predominancia masculina. Para aumentar el número de trabajadoras en áreas especializadas de la fuerza laboral verde es necesario que se comience a una edad temprana.

Los gobiernos también deben trabajar con las empresas y los sindicatos para atraer y mantener a las mujeres en empleos no tradicionales. La manera potencialmente más eficaz de aumentar los empleos verdes para las mujeres es movilizar la mano de obra femenina mediante programas y cupos dirigidos especialmente a las mujeres. Por

ejemplo, las disposiciones laborales de la ley sobre mujeres, formación y ocupaciones no tradicionales (Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations Act - WANTO) de los Estados Unidos ayudan a integrar a las mujeres en las profesiones masculinas (Cuadro 7).

El gasto público a través de paquetes de estímulo y las compras del sector público también pueden combatir la segregación de género en el lugar de trabajo. Se debería exigir a los contratistas de las agencias públicas que adopten planes de acción positiva para remediar la participación femenina minoritaria en la mano de obra y, al mismo tiempo, darían una perspectiva ambiental a sus actividades. Los estímulos presupuestarios deberían tener condiciones: que los empleadores empleen a las mujeres en los empleos verdes no tradicionales.

**Cuadro 7:**  
**La ley de mujeres, formación y ocupaciones no tradicionales de Estados Unidos (Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations Act - WANTO)**

La ley de mujeres, formación y ocupaciones no tradicionales (WANTO) entró en vigor en los Estados Unidos, en 1992, para brindar asistencia técnica a los empleadores y los sindicatos en la promoción de la participación femenina en los sistemas de formación y las ocupaciones no tradicionales. Con una financiación de alrededor de un millón de dólares anuales, el programa asigna subsidios a las organizaciones sociales que trabajan con los sindicatos para iniciar programas de formación y colocación en puestos de trabajo. Diferentes estudios demuestran que cuando se implementa un programa financiado por la ley WANTO en un área determinada, las mujeres de la región tienen un 25% más de posibilidades de mantener un empleo no tradicional. Los programas financiados por la ley WANTO incluyen programas de formación previos a comenzar un empleo, redes de apoyo y formación supervisada para adaptar los lugares de trabajo, con el propósito de recibir y retener a las trabajadoras.

Fuente: WOW, 2009.

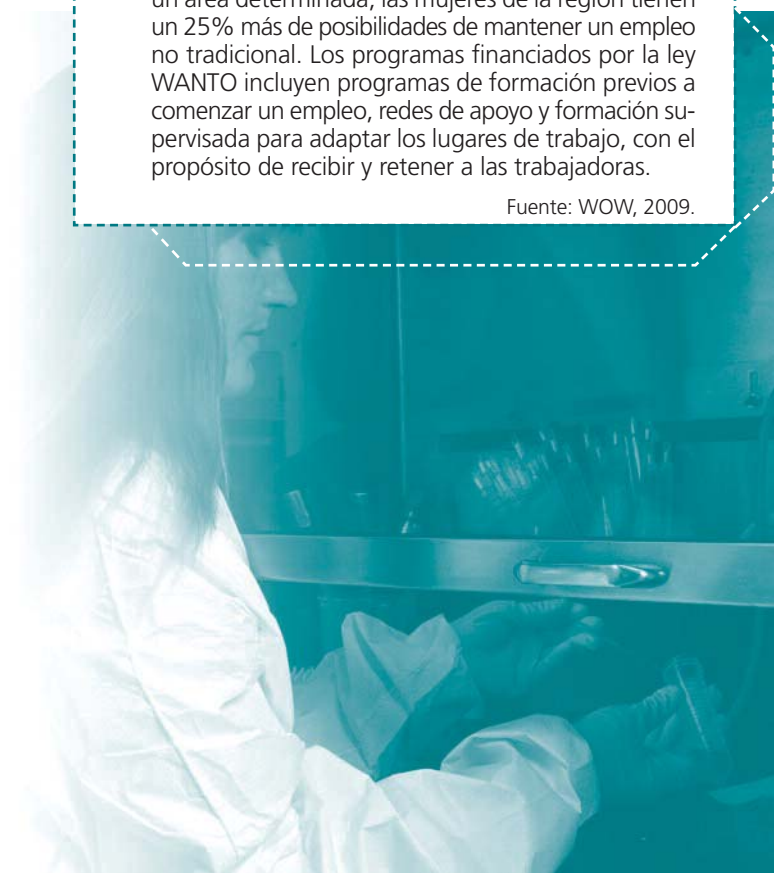
### Formación

La falta de formación adecuada se menciona como un impedimento importante del crecimiento en términos "verdes", por lo tanto, se vuelve fundamental brindar formación relevante tanto para los hombres como para las mujeres. Pero se necesita un esfuerzo especial para proveer a las mujeres de un mayor acceso a la formación para los empleos verdes. Es necesario que los programas de formación y los emprendimientos subsidiados con fondos públicos aborden el problema de la baja representación femenina en las industrias verdes mediante acciones especialmente dirigidas a las mujeres y cupos de participación femenina.

En general, los programas de formación y aprendizaje técnico deben diseñarse con una perspectiva más sensible a las necesidades de las mujeres, por ejemplo, prestando atención a que se organicen en horarios y lugares compatibles con la función familiar, que estén adaptados a los niveles de formación y seguridad de las mujeres, y dirigidos a cubrir "vacíos" de conocimiento. Para desempeñar tareas relacionadas al ecoturismo, a los recursos naturales y a la mitigación del cambio climático, las mujeres necesitan un mayor conocimiento de las ciencias ambientales. Para muchos empleos verdes en el sector de la construcción y la ingeniería necesitarán formación preprofesional, como identificación de herramientas y seguridad. Por supuesto, también hay que brindarles la formación específica de la ocupación, por ejemplo, sobre la instalación de paneles solares.

Es necesario que los programas gubernamentales de formación para empleos verdes que forman parte de paquetes de estímulo y reestructuración económica estén dirigidos explícitamente a la participación de las mujeres. En la actualidad, el Fondo Social Europeo (FSE), creado en 1957 para apoyar la formación profesional en los países miembros, financia programas de formación para futuros empleos ambientales en áreas como las energías renovables y el ecoturismo. Pero se necesitan mayores esfuerzos para aumentar la participación femenina en los programas del FSE, que es menor al 10%. De igual manera, la ley de 2007 de Estados Unidos sobre Empleos Verdes (Green Jobs Act) asigna US\$ 125 millones anuales a un Programa de Formación para Trabajadores sobre Eficiencia Energética y Energías Renovables, pero no ha logrado atraer a las mujeres. La ley estadounidense de 2009 sobre Recuperación Económica y Reinversión (Economic Recovery and Reinvestment Act) asigna US\$ 4.000 millones a la formación, que incluye los conocimientos relacionados con la construcción verde y a la mejor adaptación al clima, pero no tiene dimensión de género específica.

Sin embargo, están surgiendo iniciativas para contribuir a que las mujeres adquieran capacidades para los empleos verdes. Australia brinda financiación para programas de aprendizaje que ofrecen formación en prácticas de construcción con perspectiva ambiental, por ejemplo, para la



instalación de paneles solares y sistemas de reciclado de agua. En Sudáfrica, el programa Working for Water (Trabajar para el Agua), que está compuesto por una mayoría femenina, brinda capacitación sobre una gran variedad de oficios verdes en el puesto de trabajo (**Cuadro 8**). Organizaciones no gubernamentales como Solar Energy International están desarrollando planes para enseñar a las mujeres cómo diseñar, instalar y mantener sistemas de energía renovable en sus comunidades. Muchos gobiernos regionales y locales tienen plataformas de educación a distancia en Internet que dan un acceso igualitario a hombres y mujeres de formación para empleos verdes.

#### **Cuadro 8:** **Formación de mujeres para empleos verdes en Sudáfrica**

Desde su comienzo en 1995, el programa Working for Water (Trabajar para el Agua) del Departamento de Agua y Asuntos Ambientales de Sudáfrica ha limpiado más de un millón de hectáreas de plantas exóticas invasoras y ha brindado empleo y formación a alrededor de 30.000 personas por año, de las cuales el 52% son mujeres. Sudáfrica sufre escasez de agua y esas plantas son una amenaza directa para la seguridad tanto para la biodiversidad como para el agua.

El proyecto en la ciudad de Keiskammahoek se encuentra en una de las áreas más pobres del país y de menor desarrollo debido al apartheid. La selección de trabajadores se realiza por medio de un panel conformado por concejales de la comunidad, líderes religiosos locales y representantes de organizaciones locales. Como condición, el 60% de los trabajadores son mujeres, el 2% discapacitados y el 38% jóvenes. El proceso de selección identifica a los más pobres: el empleo está limitado a una persona de cada hogar donde no haya trabajo individual. Los trabajadores se organizan en cooperativas al comienzo del periodo de trabajo de dos años. Las mujeres pueden volver a emplearse, pero los hombres están restringidos a un ciclo de cinco años. Los salarios dependen del tipo de trabajo: cortar plantas, aplicar herbicidas o desempeñarse como líder de grupo, y los hombres y las mujeres tienen igual salario.

El énfasis en el desarrollo de habilidades incluye la formación en el lugar del trabajo sobre educación ambiental, plantación de árboles, identificación de especies, operación de la motosierra y aplicación de herbicidas. El Departamento de Trabajo de Sudáfrica también ofrece formación sobre VIH/Sida, finanzas personales, primeros auxilios y diversidad. También existen emprendimientos a pequeña escala para desarrollar habilidades empresariales y crear empleos alternativos para las mujeres en sectores que requieren atención desde la perspectiva ambiental. Por ejemplo, existen intentos de aprovechar la biomasa que se extrae para la producción de carbón vegetal y de cajones ecológicos hechos de acacia. A algunos participantes se los capacita en administración presupuestaria y empresarial para ayudarlos a comenzar sus propios proyectos. También algunas mujeres abandonan el programa para desempeñar empleos permanentes en la silvicultura.

Fuente: Cock (2009).

#### **Remuneración equitativa**

Los empleos verdes ofrecen la posibilidad a muchas mujeres de acceder a un mejor salario y de ascender socialmente. Las brechas salariales se mantienen en todos los países, debido a la segregación de género en el trabajo y a las inequidades salariales. Las mujeres casi siempre ganan menos que los varones, incluso con la misma cantidad de horas de trabajo. En los países desarrollados, los hombres tienen un salario en promedio el 18% superior al de las mujeres en trabajos de tiempo completo, promedio que asciende al 20% en Alemania y Estados Unidos, y al 33% en Japón y Corea (OCDE, 2008a). Las brechas salariales entre hombres y mujeres son más amplias en los puestos gerenciales donde la formación y la experiencia laboral de ambos sexos son muy similares. Las diferencias de remuneración son mucho mayores en los países en desarrollo.



La segregación por sexo en el empleo, donde el valor de los trabajos y su remuneración varían según sean ocupaciones mayormente masculinas o femeninas, es una fuente importante de inequidades. Por ejemplo, en la Unión Europea, menos de un tercio de las ocupaciones son "mixtas" y el resto tiene preponderancia de uno u otro sexo. En todos los países, los empleos mayormente femeninos se caracterizan por tener salarios más bajos, condiciones de empleo precarias y menores posibilidades de formación y de desarrollo de la carrera. Además, las mujeres en general trabajan en sectores menos sindicalizados. Por esas razones, se beneficiarían significativamente con un mayor acceso a los empleos mayormente masculinos en sectores verdes, que puedan tener representación sindical y salarios decentes. Por ejemplo, en los Estados Unidos, el salario promedio de los carpinteros, de los cuales el 99% son hombres, es de US\$ 18 comparado con el promedio de US\$ 11 de los maestros de preescolar, de los cuales el 98% son mujeres (IWPR, 2009).

La discriminación de género comienza con la evaluación de la formación y el conocimiento necesarios para determinadas categorías de empleos. Muchos trabajos desempeñados por mujeres requieren especialización, diversificación de tareas y complejidad similares a los empleos masculinos, que son mejor pagados. Pero los puestos de preponderancia masculina tienden a considerarse más complejos y de mayor jerarquía que las ocupaciones especializadas que manejan las mujeres, por ejemplo, las enfermeras, las docentes y las secretarías. Tanto en sectores verdes como los que no lo son, las mujeres que tienen ocupaciones no tradicionales tienen el 50% más de posibilidades que en empleos tradicionales de lograr los niveles salariales que gozan los hombres (IWPR, 2009).

Los empleos verdes pueden ser un mecanismo para que el trabajo femenino alcance una mejor remuneración, pero eso depende de la acción concertada. Los gobiernos, las empresas y los sindicatos conjuntamente deben poner de relieve la importancia de la igualdad de la condición laboral y salarial de hombres y mujeres. Las evaluaciones laborales sobre el contenido y los conocimientos relacionados a diferentes puestos deben ser neutrales desde la perspectiva de género para que se corrijan las consideraciones parciales que se traducen en salarios más bajos para las ocupaciones femeninas. Además, así se dará una profesionalización de los empleos desempeñados por las mujeres y, a la vez, más hombres van a comenzar a ingresar a esos sectores mayormente femeninos. Es fundamental disponer de legislación que fomente la igualdad salarial y dictamine la igual remuneración para el trabajo de igual valor para ambos sexos, y que asegure que los ingresos femeninos reflejen las tareas que desempeñan y la formación laboral que poseen. Exigir planes de igualdad salarial por parte de las empresas va a garantizar que los empleos verdes otorguen salarios adecuados para los hombres y para las mujeres.

### **Organización**

Para que las oportunidades de empleo verde para las mujeres sean verdaderas, es necesario que los sindicatos implementen campañas dirigidas a organizar a las trabajadoras de los posibles sectores verdes. En los sectores tradicionalmente masculinos que están en una transición hacia el empleo verde, como la construcción, se necesitan nuevos enfoques para incrementar el ingreso y la conservación del empleo de las mujeres y para integrarlas a los sindicatos así como a las empresas. Cada vez más trabajadoras se afilian a los sindicatos y, en la actualidad, representan alrededor del 45% de los afiliados en países como Canadá y los Estados Unidos, una cifra récord. Además de promover el Programa Trabajo Decente de la OIT, los sindicatos deben tomar medidas para asegurar que la economía verde emergente sea neutral desde la perspectiva de género.

Las organizaciones sindicales también tendrán que trabajar activamente para organizar a las trabajadoras en empleos mayormente femeninos que puedan adoptar un "enfoque verde", como la agricultura informal, la horticultura, la silvicultura o la restauración de los ecosistemas en países en desarrollo. La falta de representación laboral en esos sectores lleva a la desprotección social. Debido a que los empleos están mal remunerados y no cumplen con los derechos laborales plenos, las mujeres se ven privadas de oportunidades para mejorar sus medios de vida y su condición, además de trabajar muchas horas en turnos irregulares que no son respetuosos de la vida familiar, carecer de prestaciones de salud y de licencias por maternidad, de no contar con las condiciones de salud y seguridad adecuadas ni con las condiciones contractuales legales. Asumir un enfoque verde de los empleos existentes desempeñados por mujeres tiene que ir de la mano de un mejoramiento de las condiciones y del cumplimiento de los derechos laborales. Como beneficio adicional, este proceso puede reducir los peligros relacionados a la salud y la seguridad ocupacional, por ejemplo, los riesgos reproductivos, y por lo tanto aumentar el acceso de las mujeres a una mayor variedad de empleos.

La ausencia de los sindicatos empeora las condiciones laborales para las trabajadoras de posibles sectores verdes cuyas ganancias son recogidas por actores que se ubican más arriba en la cadena de suministro. Si organizan a las trabajadoras de los sectores verdes en regiones de menores recursos, los sindicatos pueden ejercer presión sobre las empresas multinacionales para que se abstengan de vender productos provenientes del trabajo mal remunerado de las mujeres o de procesos dañinos para el medio ambiente. La presencia sindical puede presionar a las empresas para que vayan más allá de los informes y las directrices voluntarias, y a que implementen de manera concreta las prácticas ambiental y socialmente responsables. El éxito en las ventas del Comercio Justo ilustra las ganancias económicas que se pueden lograr po-



tenciando la dimensión ambiental y social de los bienes, además de su aporte al mejoramiento de la condición de las trabajadoras. Desde sus comienzos con el café, el té y las bananas, en la actualidad el Comercio Justo abarca alrededor de 2.000 productos y controla casi el 50% del mercado de la banana y el 20% del mercado del café en los países europeos. Las consumidoras mujeres, cuya tendencia a comprar productos sustentables es mayor que la de los hombres, se ven particularmente atraídas a las consideraciones de género de la producción y al sello de Comercio Justo que garantiza medios de vida sustentables para las trabajadoras (OCDE, 2008c).

Con el aumento de la sindicalización femenina en los países en desarrollo, las mujeres impulsan el crecimiento de los sectores verdes. En América Latina, los sindicatos de la banana y el café se han transformado debido a una mayor participación de mujeres en empleos tradicionalmente masculinos y las problemáticas ecológicas y sociales cobraron mayor visibilidad en sus actividades. El trabajo que hace la Asociación de Mujeres Autónomas (Self-Employed Women's Association - SEWA) en el noroeste de la India demuestra cómo se pueden lograr benefi-

cios ambientales y sociales, con mejoras para las trabajadoras, mediante la participación sindical en el sector de la agricultura orgánica y otras iniciativas que buscan dar un enfoque sustentable a los medios de vida. De este modo, logran la independencia, tanto individual como colectiva, y obtienen seguridad social para ellas y para sus familias (SEWA, 2009). Lo mismo sucede en el sector de la recolección de residuos de la India, sindicalizado y mayormente femenino, en el que gracias a iniciativas progresistas se están logrando simultáneamente beneficios económicos, ambientales y sociales (**Cuadro 9**).

Con mayores esfuerzos por parte de los sindicatos para organizar a las mujeres en la economía verde emergente se puede contribuir a la fuerza y la sostenibilidad del movimiento de trabajadores. Además, se impulsa simultáneamente el bienestar ambiental y social para el beneficio a largo plazo de hombres y mujeres. Los empleos verdes deben ser empleos sindicalizados donde se lleven a cabo acciones concertadas que permitan a las mujeres acceder a procesos de selección de personal, al empleo, a la formación, a salarios equitativos y a la sindicalización. ■

#### **Cuadro 9:** **La recolección de residuos como empleo verde**

Un sindicato de la ciudad india de Pune logró mejoras concretas para las recolectoras de residuos, mayormente mujeres, mediante la promoción de un modelo de recuperación de los residuos, viable desde el punto de vista social y ambiental. Se estima que existen entre 9.000 y 9.500 recolectores en Pune, de los cuales el 90% son mujeres. Alrededor de 6.500, más de dos tercios, están afiliadas al Sindicato de Recolectores de Residuos KKP KP.

En India existen diferentes tipos de recolectores: 1) los que trabajan con los residuos de las calles y de los basureros públicos; 2) los que trabajan en los vertederos; y 3) los que van de casa en casa con carros y compran por poco dinero los residuos que las personas no tiran porque valen un poco más, por ejemplo, las botellas de cerveza, el papel, etc.

El sindicato llevó a cabo una campaña con las autoridades para integrar la dimensión ecológica al manejo de la recolección de residuos. Antes, toda la basura se colocaba en basureros al lado de la ruta y los camiones municipales los llevaban al vertedero: un proceso costoso. El sindicato está promoviendo la separación de los residuos en los hogares, donde las familias dividen sus residuos en biodegradables y no biodegradables. Los recolectores van a recogerlos y venden lo que se pueda reutilizar. El resto lo envían al vertedero y los residuos biodegradables se convierten en abono en origen.

Según un estudio del sindicato, realizado en 2007 para identificar los tipos de residuos que terminaban en el vertedero, el 90% era biodegradable. Lo que significa que 80 de 85 o 90 camiones que trasladaban residuos diariamente lo hacían innecesariamente, lo que representaba una pérdida enorme de fondos públicos. Mediante ese tipo de iniciativas, los sindicatos con representación pueden generar ahorros económicos y beneficios ambientales así como logros sociales para las mujeres trabajadoras.

Fuente: Maitreyi Shankar, Sindicato de Recolectores de Residuos (KKPKP).



**Sustainlabour**

[www.sustainlabour.org](http://www.sustainlabour.org)



**ITUC CSI IGB**

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

## REFERENCIAS

- Barboni, Ambra (2009), «Women Workers in the Photovoltaics Industry in Southern Italy», estudio de caso para el proyecto sobre Empleos Verdes y Mujeres Trabajadoras de Sustainlabour.
- Business and Professional Women's Foundation (BPWF) (2009), *Moving from Red to Green: Working Women in the Green Economy*, [www.bpwfoundation.org/i4a/pages/index.cfm?pageID=5827](http://www.bpwfoundation.org/i4a/pages/index.cfm?pageID=5827)
- Cock, Jacklyn (2009), «Progressive Realization of Decent Green Jobs for Women: A Case Study of Keiskammahoek, Eastern Cape, South Africa», estudio de caso para el proyecto sobre Empleos Verdes y Mujeres Trabajadoras de Sustainlabour.
- EmployRES (2009), *The Impact of Renewable Energy Policy on Economic Growth and Employment in the European Union*, llevado a cabo para el director general de Energía y Transporte de la Comisión Europea, [http://ec.europa.eu/energy/renewables/studies/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/energy/renewables/studies/index_en.htm)
- Institute for Women's Policy Research (IWPR) (2009), *The Gender Wage Gap by Occupation*, Fact Sheet No. C350a, April, [www.iwpr.org/pdf/C350a.pdf](http://www.iwpr.org/pdf/C350a.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009), *Decent Work: A Better World Starts Here* [www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang-en/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007), *Global Employment Trends for Women: Brief*, [www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getw07.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getw07.pdf)
- Red Internacional sobre Género y Energía Sustentable (ENERGIA) (2001), *Gender and Energy: A Northern Perspective*, [www.energia.org/resources](http://www.energia.org/resources)
- International Trade Union Confederation (ITUC) (2009), *Gender (in)equality in the labour market: an overview of global trends and developments*, [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP-09\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP-09_EN.pdf)
- Jadhav, Yogesh (2009), «Empowering Rural Women Workers through Green Jobs: Learning from Women's Participation in the Indian Forestry Sector», estudio de caso para el proyecto sobre Empleos Verdes y Mujeres Trabajadoras de Sustainlabour.
- Jones, Van (2008), *The Green Collar Economy: How One Solution Can Fix Our Two Biggest Problems*, [www.greenforall.org/resources/the-green-collar-economy](http://www.greenforall.org/resources/the-green-collar-economy)
- Moir, Susan (2009), «Saving the Good Green Jobs for Men: Gender Segregation in the US Construction Industry», estudio de caso para el proyecto sobre Empleos Verdes y Mujeres Trabajadoras de Sustainlabour.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) (2008a), *Gender and Sustainable Development: Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women* [www.oecd.org/dataoecd/58/1/40881538.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/58/1/40881538.pdf)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) (2008b), *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, [www.oecd.org/els/social/inequality](http://www.oecd.org/els/social/inequality)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) (2008c), *Promoting Sustainable Consumption: Good Practices in OECD Countries*.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) (2009a), *Green Growth: Overcoming the Crisis and Beyond*, [www.oecd.org/dataoecd/4/40/43176103.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/4/40/43176103.pdf)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) (2009b), *OECD Social Institutions and Gender Index (SIGI)*, <http://genderindex.org/>
- Self-Employed Women's Association (SEWA) (2009). *Centre for Excellence: An Initiative of SEWA for Upscaling Green Livelihoods*.
- Stevens, Candice (2009), ed. *Special Issue on Gender and Sustainable Development*, International Journal of Innovation and Sustainable Development (IJISD), Volume 4: No 2-3.
- Sustainlabour (2008), *Developing renewables. Renewing Development. Towards clean, safe and fair energy*. <http://www.sustainlabour.org/dmdocuments/EN161-2008.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO) (2007): *Renewable Energy and Employment Generation in Spain: present and future*.
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) (2008a), *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. [www.unep.org/labour\\_environment/PDFs/Greenjobs/UNEP-Green-Jobs-Report.pdf](http://www.unep.org/labour_environment/PDFs/Greenjobs/UNEP-Green-Jobs-Report.pdf)
- Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) (2008b), *The Global Green Economy Initiative*, [www.unep.org/greeneconomy](http://www.unep.org/greeneconomy)
- Organización Mundial del Turismo (OMT) (2009), *Greening the Global Economy through Sustainable Tourism*, [www.unwto.org](http://www.unwto.org)
- Wider Opportunities for Women (WOW) (2009), *Women and the Green Economy: An Opportunity for Economic Security*, [www.wowonline.org/documents/Women\\_and\\_the\\_Green\\_Economy2009FINAL.pdf](http://www.wowonline.org/documents/Women_and_the_Green_Economy2009FINAL.pdf)
- World Wide Fund for Nature (WWF) (2009), *Low Carbon Jobs for Europe: Current Opportunities and Future Prospects*, [http://assets.panda.org/downloads/low\\_carbon\\_jobs\\_final.pdf](http://assets.panda.org/downloads/low_carbon_jobs_final.pdf)



# LAS TRABAJADORAS Y LOS EMPLEOS VERDES

