



Informe diagnóstico

Presencia de colectivos vulnerables en sectores verdes a nivel nacional con perspectiva de género

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
3. METODOLOGÍA	5
4. ESTADO DE LA CUESTIÓN	6
5. RESULTADOS	14
6. CONCLUSIONES	26
7. RECOMENDACIONES	28
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30

1. INTRODUCCIÓN

El proyecto “Impulsa Empleo Verde 2025” es una iniciativa impulsada por la Fundación Santa María la Real, y cuenta con el apoyo de Fundación Repsol, así como la colaboración y financiación del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, en el marco de las subvenciones del 0,7% a actividades de interés social. Este proyecto suma ya con dos ediciones previas y **su objetivo es impulsar la empleabilidad de personas en situación de desempleo especialmente vulnerables y favorecer su inserción laboral en empleos verdes**. Así, el proyecto se dedica a potenciar la capacitación y formación de estos colectivos para favorecer su acceso a los llamados empleos verdes.

A lo largo de las tres ediciones del proyecto se han desarrollado acciones de intervención, y en dos de ellas estas acciones se han complementado con procesos de investigación orientados a identificar estrategias eficaces para favorecer la inserción laboral en empleos verdes. En la primera edición implementada en 2024, la labor de investigación se centró en identificar las necesidades formativas en empleo verde de personas en situación de desempleo y especial vulnerabilidad. Con esta información, se diseñaron programas formativos específicos de empleabilidad verde y se implementaron formaciones que respondían a las necesidades detectadas.

En esta edición de 2025, el proyecto incluye en su proceso de investigación la elaboración de un **diagnóstico territorial con perspectiva de género que muestre la participación de colectivos vulnerables en empleos verdes y recopile información sobre los factores que están facilitando o limitando el acceso de estos colectivos a dichos empleos**. A partir de esta información, se aportan recomendaciones para favorecer la intervención laboral en los programas de empleabilidad verde y favorecer una mayor inserción laboral en estos empleos.

Este documento recopila los objetivos del proyecto en el apartado número dos, seguido de la metodología empleada que se detalla en el tercer apartado; el cuarto presenta el estado de la cuestión en torno a la necesidad de seguir potenciando la inclusión laboral en los empleos verdes desde una perspectiva de género y la importancia de optimizar los programas de empleabilidad verde existentes. En el quinto se reflejan los resultados obtenidos, el sexto presenta las conclusiones y, finalmente, en el apartado número 7 se presentan las recomendaciones a tener en cuenta para favorecer una mayor inclusión de colectivos vulnerables en el empleo verde, en general, y cómo optimizar la labor de inserción de los programas de empleabilidad verde, en particular.

2. OBJETIVOS

El objetivo del proyecto “Impulsa Empleo Verde 2025” es **promover la empleabilidad de personas en desempleo en situación de vulnerabilidad en sectores verdes** a través de la capacitación en competencias verdes, digitales y transversales, así como la mejora del trabajo en red entre las entidades sociales que trabajan para impulsar el empleo verde. Para alcanzar este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos:



Identificar la presencia de colectivos vulnerables en sectores verdes y analizar estrategias efectivas de inserción a partir de experiencias exitosas en la intervención para la empleabilidad verde.



Mejorar la empleabilidad de personas desempleadas de colectivos vulnerables a través de la capacitación en competencias verdes y digitales y el fomento y puesta en conocimiento de oportunidades en empleo verde.



Promover el trabajo en red y el apoyo entre entidades del Tercer Sector que trabajan en la mejora de la inserción laboral de colectivos vulnerables a través del impulso del empleo verde.



Difundir los resultados y medir el impacto del proyecto.

En este informe, se exponen los resultados que dan respuesta al OE1 “Identificar la presencia de colectivos vulnerables en sectores verdes y analizar estrategias efectivas de inserción”. Concretamente, se expone aquellos sectores verdes en los que se ha logrado una mayor inserción laboral de estos colectivos, cuáles han sido los factores que más han facilitado o limitado esta inserción y cuáles son las necesidades formativas de los/as profesionales técnicos dedicados a la empleabilidad verde.

Con todo, el informe concluye presentando recomendaciones para optimizar los talleres de empleabilidad verde implementados en España y, en última instancia, favorecer una mayor inserción laboral de colectivos vulnerables en el empleo verde.

3. METODOLOGÍA

Para la consecución de este primer objetivo específico, se ha diseñado una **metodología de carácter mixto**, que combina técnicas de investigación tanto cuantitativas como cualitativas. Esta metodología ha sido implementada en cuatro fases, que son expuestas a continuación.

1. Fase de revisión y análisis de fuentes secundarias

Primero, se ha examinado la **situación actual del empleo verde en España**, desde las estrategias políticas que lo impulsan (Gobierno de España, 2018a; 2020a; 2024a) y la ocupación actual en los distintos sectores verdes **desde una perspectiva de género** (PAE, 2023; Gago et al., 2023), hasta la cobertura de proyectos y programas que están dedicándose a favorecer la inserción de colectivos vulnerables en empleos verdes. Tras esta revisión, se señala la necesidad de potenciar aún más la eficacia de los proyectos existentes dedicados a favorecer la inserción laboral de colectivos vulnerables en empleos verde, adaptar dichos programas a las necesidades de los/as participantes y aplicar una mayor perspectiva de género.

2. Fase de análisis cuantitativo

En segundo lugar, se ha difundido una **encuesta entre 67 participantes y exparticipantes de talleres de empleabilidad verde** a nivel nacional (con una proporción de 66% mujeres y 34% hombres) y en la que se ha contado con la participación de residentes de hasta 10 comunidades autónomas. Esta información ha permitido conocer la efectividad de los actuales programas dedicados a favorecer la inserción laboral verde, cuáles son los sectores con mayor capacidad para acceder y las condiciones laborales en los mismos.

3. Fase de análisis cualitativo

En tercer lugar, **se han realizado hasta 19 entrevistas**. Por un lado, se ha entrevistado a **7 participantes y exparticipantes de programas de empleabilidad verde** para conocer con mayor profundidad aquellos factores que facilitan o limitan los procesos de inserción. Y, por otro lado, se ha entrevistado a **12 profesionales técnicos/as de talleres de empleabilidad verde** con el fin de contrastar cuáles son aquellos elementos que más favorecen la inserción de sus participantes y cuáles son sus principales necesidades formativas.

4. Fase de análisis final

Por último, se ha triangulado la información obtenida a través de las diferentes metodologías de investigación para reproducir este análisis en la sección de resultados. Así, **este informe concluye sintetizando un conjunto de recomendaciones** a seguir para optimizar los talleres de empleabilidad verde implementados en España y favorecer una mayor inserción laboral de colectivos vulnerables en el empleo verde.

4. ESTADO DE LA CUESTIÓN

A continuación, se analiza un triple desafío en el ámbito del empleo verde inclusivo: la necesidad de reforzar las vías de inserción laboral para colectivos vulnerables, el reto pendiente de alcanzar la equidad de género en el sector, y la importancia de mejorar la eficacia de los programas existentes para lograr una transición ecológica verdaderamente justa e inclusiva.

4.1 La transición verde como una oportunidad, aún por aprovechar, en la inserción laboral de colectivos vulnerables

El incremento del deterioro medioambiental como la contaminación de océanos y atmósfera, la pérdida de biodiversidad, el aumento de las temperaturas globales o los eventos climáticos extremos (Ripple et al., 2024) han impulsado una transición ecológica como respuesta global hacia un sistema económico más sostenible. Con este objetivo, **en la última década han ido emergiendo cada vez más marcos políticos y estratégicos encaminados a impulsar la descarbonización de la economía y hacer un uso más responsable de los recursos naturales** como el Acuerdo de París a nivel internacional (Naciones Unidas, 2015) o el Pacto Verde Europeo a nivel comunitario (Comisión Europea, 2019).

España, por su parte, ha adoptado el compromiso de alcanzar una economía totalmente descarbonizada para 2050 siguiendo los preceptos europeos (Gobierno de España, 2020a) y se encuentra en vías de integrar una economía más circular (Gobierno de España, 2020b), implicándose de forma directa en la transformación de una amplia diversidad de sectores económicos y, en consecuencia, de su mercado laboral.

En este contexto, los empleos verdes emergen como una oportunidad, no solo para impulsar una transición ecológica, sino también para integrar la sostenibilidad ambiental con el desarrollo social (PNUMA, 2012; OIT, 2015). Esto significa que, en este nuevo contexto laboral verde, se debe buscar que la transformación económica se encuentre acompañada de medidas que promuevan una participación más justa y equitativa, una oportunidad idónea para optimizar la inclusión laboral de aquellos colectivos más vulnerables ante el mercado de trabajo.

España, particularmente, cuenta con la Estrategia política de Transición Justa (Gobierno de España, 2019) que refleja su compromiso particular con la cimentación de una economía más sostenible y justa socialmente. De hecho, **este esfuerzo por vincular ambos caminos, el crecimiento de un empleo más verde y una mayor inclusión sociolaboral en los mismos, puede apreciarse también en otras estrategias y planes nacionales** implementados antes, pero especialmente, tras la publicación de dicho compromiso. Estas medidas políticas se encuentran sintetizadas en la tabla 1 por orden cronológico.

TABLA 1. ESTRATEGIAS Y PLANES POLÍTICOS EN ESPAÑA QUE PROMUEVEN LA INSERCIÓN DE COLECTIVOS VULNERABLES EN EMPLEOS VERDES

<i>Estrategia o plan</i>	<i>Planteamientos u objetivos</i>
Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 (2018)	• Facilitar la inserción laboral de población desempleada mediante itinerarios individualizados de orientación y formación, con particular atención sobre los/as jóvenes y colectivos afectados por la transición ecológica. • Acabar con las barreras que dificultan el acceso de las mujeres al mercado laboral en todos los sectores.
Estrategia de Transición Justa (2019)	• Implementar medidas específicas para la formación profesional e inserción laboral de aquellos colectivos en situación de vulnerabilidad, como aquellos ubicados en sectores en declive. • Fomentar el empleo verde con enfoque de género, asegurando que las mujeres puedan aprovechar las oportunidades laborales en el proceso de descarbonización de la economía de la transición hacia el empleo verde.
Estrategia de descarbonización a largo plazo (2020)	• Fomentar una economía descarbonizada y competitiva de manera justa e inclusiva, evitando que aquellos colectivos en mayor vulnerabilidad queden atrás, especialmente aquellos afectados por su mayor edad o por consecuencias del cambio climático. • Fomentar la participación igualitaria de las mujeres para acceder al empleo y, particularmente, en el sector energético.
Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (2021)	• Impulsar el desarrollo del empleo adaptándose a las nuevas necesidades de la transición verde y la economía circular, adaptando y modernizando en el proceso las políticas activas de empleo. • Potenciar el empleo como herramienta de inclusión social, con especial atención a desempleados de larga duración y mayores de 55 años.
Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (2024a)	• Impulsar la creación de empleo al tiempo que se lidera la transición hacia las energías renovables, se promueve el desarrollo rural y se contribuye a la justicia social al reducir las desigualdades que afectan a aquellos colectivos más vulnerables.
Plan Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (2024b)	• Favorecer las oportunidades de empleo verde en los entornos rurales, especialmente entre la población joven.

Nota. Elaboración propia.

Con este repaso por las políticas nacionales se aprecia cómo las diferentes estrategias mencionadas han establecido marcos de actuación complementarios que buscan asegurar que la transición ecológica actúe como catalizador de una recuperación económica más inclusiva y sostenible, donde la creación de empleo verde se vincule directamente con objetivos de inclusión social y reducción de desigualdades. Sin embargo, **aún existe una ausencia de investigaciones que aborden cuáles son los caminos óptimos para favorecer**

su inserción o cómo dichos empleos verdes van a contribuir a la reducción de las desigualdades sociales, incluida la desigualdad de género (The Greens, 2023).

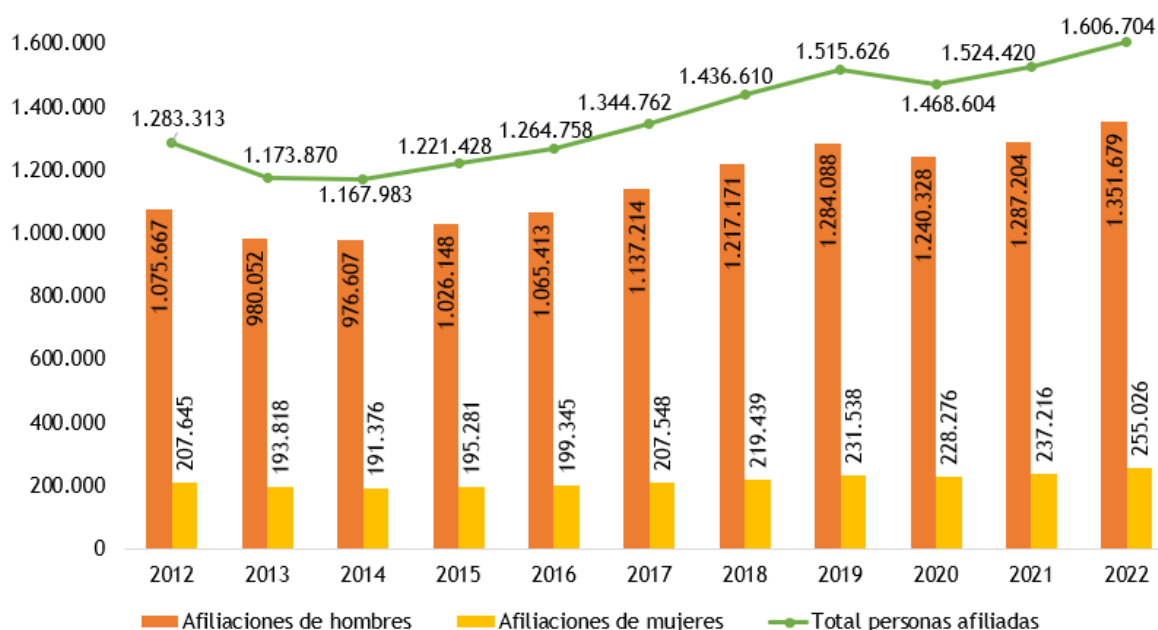
Con todo, resulta imperativo contribuir a la coordinación de las acciones políticas implementadas para favorecer su optimización y profundizar en el estudio de aquellas medidas concretas destinadas a favorecer la inclusión laboral de colectivos vulnerables. Así, este estudio contribuye particularmente a nutrir esta laguna de conocimiento y aumentar la información disponible que pueda beneficiar una mejor actuación de los programas de empleo verde y, en definitiva, favorecer una transición ecológica más justa e inclusiva.

4.2 La ocupación en los sectores verdes desde una perspectiva de género

Los empleos verdes se distribuyen a través de un amplio espectro de sectores económicos, abarcando tanto industrias tradicionales como emergentes. Por un lado, encontramos estos empleos en sectores convencionales como la manufactura y la construcción, actualmente adaptándose a las nuevas exigencias ambientales y, por otro, se desarrollan en sectores emergentes como las energías renovables o la eficiencia energética, que han surgido específicamente para abordar los desafíos ambientales actuales (OIT, 2015). La naturaleza de estos empleos puede clasificarse en dos grandes categorías según su función principal. La primera engloba aquellos relacionados directamente con la preservación del medio ambiente, incluyendo por ejemplo el sector forestal, agrario/agrícola, depuración de agua o gestión de residuos; y, la segunda categoría comprende los empleos vinculados al proceso de descarbonización, principalmente en los sectores energéticos, de transporte, manufactura o construcción.

Este tipo de empleos han crecido notablemente en la última década y, de acuerdo con el Perfil Ambiental de España (PAE), en 2022, se contabilizaron hasta 1.606.704 empleos verdes, representando un incremento del 25,20% (2012-2022). Sin embargo, este crecimiento ha estado marcado por un claro desequilibrio de género, con una presencia predominantemente masculina (PAE, 2023), tal y como puede apreciarse en el gráfico 1.

GRÁFICO 1. CRECIMIENTO DEL EMPLEO VERDE EN ESPAÑA Y NÚMERO DE AFILIACIONES AL MISMO DESGLOSADAS POR GÉNERO



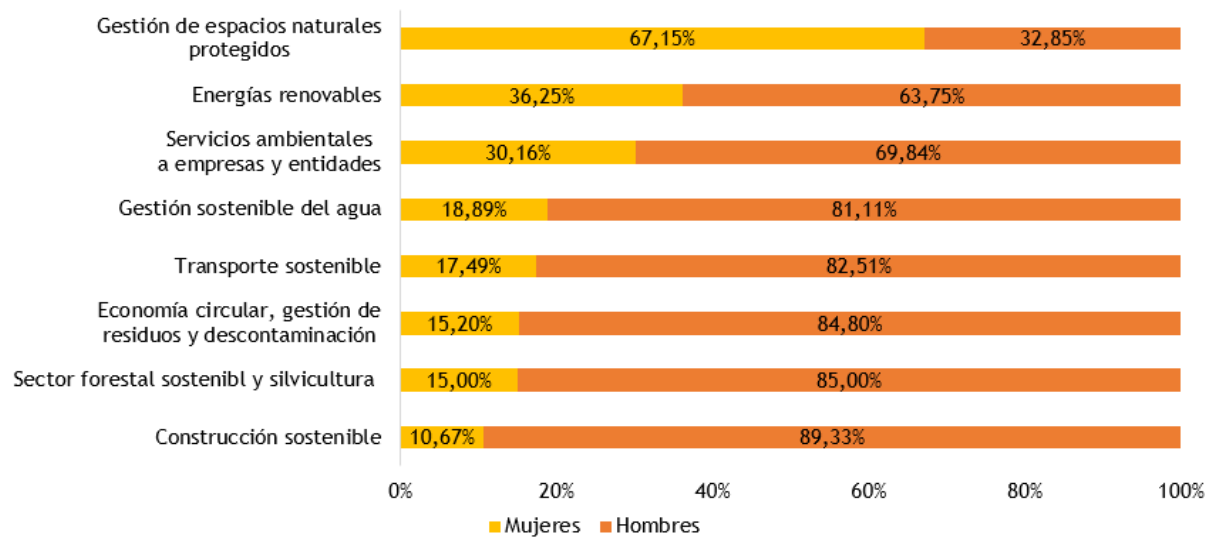
Nota. Elaboración propia a partir las cifras aportadas por el PAE (2023) de personas afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social.

La escasa presencia femenina en los empleos verdes se ha mantenido homogénea a lo largo del tiempo e, incluso, ha descendido en el último año, representando tan solo un 15,87% de estos empleos (PAE, 2023). Ante este contexto, cabe preguntarse cuáles son aquellos sectores que presentan mayores facilidades o limitaciones en el acceso al empleo y sus particulares barreras desde una perspectiva de género.

Sin embargo, las políticas públicas de transición ecológica se han enfocado particularmente en favorecer la participación femenina en el sector energético (Gobierno de España, 2020a; EUWES, 2023), un enfoque que se ha reproducido también en el ámbito académico y de investigación (Cabanas et al., 2023; Fundación Naturgy, 2023a; Martínez, 2024). Esta aproximación tan centrada en el sector energético a la hora de impulsar la participación de las mujeres en el empleo verde conlleva el riesgo de dejar inexploradas oportunidades en otros sectores. Así, se requiere de investigaciones que permitan abordar de forma amplia las diferentes tipologías de empleos verdes existentes para poder profundizar en sus diferencias y particularidades a la hora de favorecer la inserción.

Abordar los diferentes sectores verdes desde una perspectiva de género resulta clave para conocer las potenciales oportunidades de empleo en el territorio y los diferentes elementos que pueden estar limitando el acceso a los mismos de manera equitativa. De hecho, el análisis de la distribución por género en los diferentes sectores verdes revela cómo el sector con mayor proporción de participación femenina es aquel dedicado a la gestión de espacios naturales protegidos (con un 67,15%), un sector vinculado a aquellas actividades administrativas dedicadas a la preservación del patrimonio natural, la biodiversidad y áreas protegidas¹ (consultar gráfico 2).

GRÁFICO 2. COMPOSICIÓN DE LOS SECTORES VERDES EN ESPAÑA SEGÚN EL GÉNERO. DATOS DE 2022²



Nota. Elaboración propia a partir de Gago et al., 2023.

En contraposición al resto de los sectores verdes, la mayor proporción de participación femenina se concentra en el sector energético (con un 36,25%), mientras que en actividades más vinculadas con la economía circular o sectores como el forestal o la construcción sostenible concentran en torno al 15% o

¹ De acuerdo con la clasificación de empleos verdes de Gago et al., (2023), este tipo de actividades se incluyen dentro de aquellas actividades económicas denominadas “910 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales” y corresponden al código 910 de la Clasificación Nacional de actividades Económicas (CNAE-2009).

² El sector forestal sostenible y silvicultura incluye las siguientes actividades económicas correspondientes al código CNAE-2009: 021, 022, 023, 024. El sector de energías renovables incluye: 351. La gestión sostenible de agua: 360, 370. La economía circular, gestión de residuos y descontaminación incluye: 381, 383, 331, 452, 454, 771, 772, 773, 951, 952, 382, 390. El sector de la construcción sostenible: 412,422, 432, 433, 439. El transporte sostenible: 491, 493. Los servicios ambientales a empresas y entidades: 711.

menos de participación femenina.

Las condiciones del mercado laboral verde no están escapando, por el momento, de las tendencias de segregación por sexo del mercado laboral. El estudio en profundidad del sector energético refleja cómo las mujeres continúan concentrándose en puestos administrativos (representando el 44% del total de puestos), mientras que su presencia es significativamente menor en puestos de carácter más técnico o directivos (entre los que ocupan menos de un 15%) (Fundación Naturgy, 2023b). Además, se aprecia un mayor riesgo de precariedad laboral³ entre las mujeres de este sector al enfrentar una alta sobrecualificación en comparación a sus homólogos masculinos y contar con una mayor parcialidad en su jornada laboral (23,1% frente a 22,7% en el total de la economía) (Fundación Naturgy, 2023b).

Las condiciones del mercado laboral español se encuentran relacionadas con diversos factores estructurales como la persistente distribución desigual de las cargas de cuidados, la segregación de hombres y mujeres por ámbitos formativos, las diferencias significativas en la remuneración de unas actividades económicas sobre otras o la persistencia de estereotipos de género (PWC, 2019). Sin embargo, en el ámbito del empleo verde, la histórica masculinización de ciertos sectores como el de la construcción, el sector energético o el de transportes ha favorecido la creación de culturas laborales poco inclusivas que pueden resultar poco atractivas o incluso hostiles para las mujeres (PWC, 2019; Alonso-Méndez, 2022). Por tanto, resulta imperante la construcción de nuevas dinámicas en el empleo verde que sean capaces de romper con las tendencias del mercado laboral tradicional. Así, poner en valor las actividades económicas vinculadas a la transición ecológica y romper con la perpetuación de estereotipos de género se sitúan como elementos imprescindibles en el desarrollo del empleo verde (WEDO, 2023), junto con el compromiso de asegurar unas condiciones laborales justas y de calidad (OIT, 2015).

Se espera un crecimiento notable del empleo verde en España, no solo por el compromiso político adoptado con la transición ecológica, sino también porque un 26% de la economía está directamente vinculada a los principales sectores que impulsan la economía verde (Forética, 2022). Por tanto, resulta imprescindible integrar una perspectiva de género transversal en aquellas actividades destinadas a impulsar la participación en estos sectores para no incurrir en el aumento de desigualdades de género y asegurar un desarrollo del empleo verde en condiciones equitativas y capaz de dirigirnos hacia una economía más justa e inclusiva.

4.3 Programas de empleo verde en España

La transición ecológica hacia modelos más sostenibles requiere de cambios sustanciales en el mercado laboral, demandando consigo nuevas necesidades de capacitación y formación a nivel internacional (Comisión Europea, 2022) como la adaptación de los programas educativos y de formación profesional o la incorporación de nuevos conocimientos y habilidades, como las competencias verdes (Fundación Biodiversidad, 2023). Paralelamente, en los entornos educativos europeos, la orientación verde⁴ está tomando cada vez más presencia en el campo de la orientación profesional, sin embargo, los/as profesionales dedicados a esta labor aún requieren de una mayor formación y recursos a su disposición para optimizar su labor (Hooley et al., 2024). Así, la incorporación en el mercado laboral verde aún se encuentra plagada de retos a los que entidades públicas y sociales aún están tratando de dar respuesta a través de diferentes actuaciones.

En España, existen numerosos programas y proyectos públicos destinados a favorecer el acceso al

³ De acuerdo con el estudio de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO, 2021), la precariedad laboral puede analizarse de acuerdo con tres dimensiones laborales: bajos salarios en el empleo, inestabilidad en el empleo y otras carencias en el mismo, entre las que se incluyen la sobrecualificación para el puesto de trabajo.

⁴ La orientación verde se refiere a aquel tipo de orientación encaminada a integrar consideraciones medioambientales en las decisiones profesionales y educativas de las personas (Hooley et al., 2024).

mercado laboral verde, pero no todos están diseñados desde una perspectiva de género o especialmente pensados para personas en situación de exclusión social o con dificultades de acceso al mercado laboral. Por ejemplo, a nivel nacional, existen programas para población desempleada como “Formación en Economía Verde y Circular” implementado desde el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en el cual se incluyen módulos de capacitación para empleos verdes dentro de los programas de formación (SEPE, 2025). Y, a nivel regional, las comunidades autónomas incluyen entre sus servicios públicos tanto programas para facilitar el acceso al empleo verde (Gobierno de España, 2018b; Gavá Impulsa, 2022) como para favorecer la inserción laboral de colectivos vulnerables (Comunidad de Madrid, 2023; Radio Popular, 2025), pero rara vez incluyen servicios concretos que impulsen de forma integrada ambos objetivos.

En su lugar, se aprecia cómo las **entidades sociales**, respaldadas por la financiación de las administraciones públicas, **han tomado el liderazgo en la promoción del empleo verde entre aquellos colectivos más vulnerables**, desarrollando una variedad de iniciativas en este ámbito. A continuación, se destacan algunas de ellas:

Nivel nacional

- A nivel nacional, el proyecto “Empleaverde” del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, gestionado por la Fundación Biodiversidad ofrece **formación y acompañamiento para la inserción laboral en sectores verdes**, incluyendo líneas específicas para colectivos vulnerables (Fundación Biodiversidad, 2025). Y, el proyecto europeo “Green at You”, impulsado por Acción contra el Hambre, la Universidad Politécnica de Madrid y ECODES ofrece cursos gratuitos a colectivos vulnerables para su formación en **competencias digitales y técnicas vinculadas a las energías renovables, la construcción sostenible y la silvicultura** (EPsocial, 2025).
- De la misma forma, la Fundación Naturgy junto con el Instituto para la Transición Justa (ITJ) y la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) imparten **formaciones en instalaciones fotovoltaicas para mujeres desempleadas en Madrid, Galicia y Cataluña** (Soziabile, 2024).

Nivel regional

- En territorios como **Cataluña**, el Ayuntamiento de Castelldefels en colaboración con Acción contra el Hambre, han desplegado programas de empleo como Green Jobs **que ofrece a personas desempleadas, capacitación técnica y formación en competencias verdes complementada con prácticas en empresas** (Aigües de Barcelona, 2023).
- En la **Comunidad de Madrid**, el Ayuntamiento ha financiado entidades sociales como La Fundación Iniciativas Sur y la Comisión Española de Ayuda al Refugiado, en los que se favorece la inserción laboral verde de jóvenes menores de 30 años, mayores de 45, personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y personas refugiadas mediante **itinerarios formativos personalizados** (Ayuntamiento de Madrid, 2023). Esta metodología para la inserción también es implementada en el proyecto de Transición Energética Inclusiva, centrada especialmente en favorecer la inserción laboral en este sector (TEMIS, 2025). Otras entidades que favorecen **itinerarios de inserción laboral e incluyen intermediación laboral** son Fundación Konecta y su proyecto “Hub Empleo Verde” para favorecer la inserción de jóvenes y otros colectivos vulnerables en el sector de la gestión de residuos (Konecta Fundación, 2025); la Rueca, una asociación que favorece la inserción en el sector del transporte sostenible (La Rueca, 2025) o Fundación Tomillo, CEAR y Cáritas, desde donde se impulsa la inserción en el sector energético mediante la capacitación en instalación de placas

fotovoltaicas de jóvenes (Fundación Tomillo, 2023), personas migrantes (CEAR, 2024) y personas en desempleo (Cáritas, 2025).

- Por su parte, en el **País Vasco**, la Fundación Novia Salcedo en colaboración con el Gobierno Vasco y el Cluster de empresas de Medio Ambiente de Euskadi (Aclima) se encuentran promoviendo la inserción en el empleo verde mediante la **formación y capacitación técnica y profesional** de la juventud en el sector de la gestión de residuos y recuperación de suelos contaminados (Fad Juventud, 2016).
- Por último, en **Andalucía**, la Junta ha impulsado 127 proyectos a través del programa "Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables", orientado a **promover la inserción laboral en la economía verde y digital**. Estos proyectos, desarrollados por entidades de formación, organizaciones sin ánimo de lucro, empresas de inserción y entidades del tercer sector, están dirigidos a diversos colectivos vulnerables como: personas con discapacidad, desempleados de larga duración, minorías étnicas, mayores de 45 años, inmigrantes, mujeres con problemas de integración social, personas en riesgo de exclusión social y perceptores de prestaciones (Junta de Andalucía, 2022).

Este repaso por algunos de los programas y proyectos de empleabilidad verde implementados en España permite apreciar:

- 1) La gran mayoría se dirigen a impulsar las oportunidades de empleo en sectores como el energético y el de la economía circular, **dejando aún muchos otros sin explorar, como los servicios de protección ambiental, o poco trabajados, como el sector forestal y silvícola o del transporte sostenible**.
- 2) Gran parte de los programas y proyectos existentes ofrecen formación y capacitación técnica, respondiendo a las necesidades que plantea el nuevo mercado laboral, aunque **pocos de ellos incluyen formación en competencias verdes, las cuales resultan especialmente favorables para la inserción de colectivos vulnerables** (FSMLR, 2023).
- 3) Existe una oferta de proyectos y programas de empleabilidad verde que aborda una amplia diversidad de colectivos vulnerables, aunque **no se detectan proyectos dirigidos a satisfacer las necesidades formativas de aquellos profesionales** que intervienen en los itinerarios de inserción laboral con población vulnerable.
- 4) **La perspectiva de género se encuentra, aparentemente, omitida en muchos de los programas y proyectos identificados**, aunque en muchos casos las mujeres en situación de vulnerabilidad son beneficiarias de estos servicios. Resulta pertinente revisar de qué forma se está integrando la perspectiva de género en los programas de empleabilidad verde e indagar sobre cómo evitar la perpetuación de estereotipos en los mismos.

En términos generales, la diversidad de actuaciones detectadas invita a preguntarse sobre cuáles son aquellas más efectivas y cuáles son las particularidades en los procesos de inserción de cada colectivo. Así, este apartado concluye señalando la importancia conocer los resultados obtenidos de los diversos programas de empleabilidad verde implementados y conocer qué estrategias están resultando más efectivas para así poder plantar recomendaciones que permitan optimizar las labores de inclusión en el empleo verde.

5. RESULTADOS

Como resultado de la metodología aplicada, se presentan a continuación los resultados divididos en tres apartados. En primer lugar, se plasma el análisis sobre la inserción verde conseguida por los/as participantes y exparticipantes de talleres de empleabilidad verde, así como las condiciones laborales conseguidas. A continuación, qué estrategias facilitan más la inserción en empleos verdes junto con las principales limitaciones detectadas; y, por último, las características de los programas de empleabilidad verde y su potencial optimización.

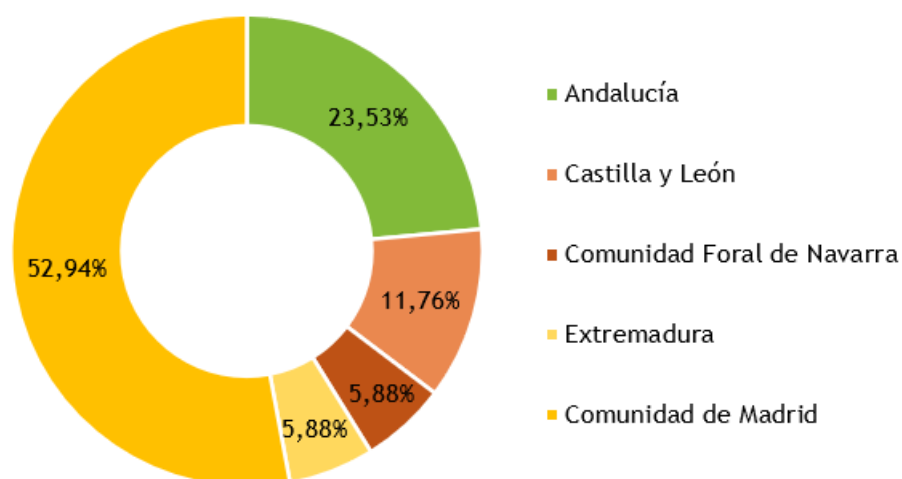
5.1 La inserción verde de colectivos vulnerables en España: análisis de la inserción conseguida por participantes y exparticipantes de programas de empleo verde

De los/as 67 participantes y exparticipantes encuestados, se encuentra trabajando o han trabajado tras pasar por el programa más de la mitad (un 53,73%) y, de ellos, se han insertado en empleos verdes casi 1 de cada dos (un 47,22%)⁵.

5.1.1. Perfiles con mayor y menor éxito en la inserción verde

Prestando atención a los **perfiles más predominantes en la inserción verde**, se aprecia cómo la mayoría cuentan con **nacionalidad española (76,50%)**, sus **niveles formativos son altos (64,71%)** y **residen en entornos urbanos (82,35%)**. Al respecto, teniendo en cuenta las limitaciones de la muestra, las comunidades autónomas en las que han tenido lugar más inserciones verdes son la Comunidad de Madrid (52,94%) y Andalucía (23,53%) (ver Gráfico 3).

GRÁFICO 3. COMUNIDADES AUTÓNOMAS CON INSERCIÓNES LABORALES VERDES



Nota. Elaboración propia.

⁵ La base muestral del total de personas insertadas comprende a aquellas que se encuentran actualmente trabajando (o emprendiendo) o que consiguieron empleo (o emprendieron) tras pasar por el programa de empleabilidad verde (n=36). Y, para la identificación de inserciones en empleos verdes, se ha considerado la contribución de la actividad empresarial (o emprendimiento) a diferentes objetivos de sostenibilidad ambiental. Base muestral de estas inserciones verdes: n=17.

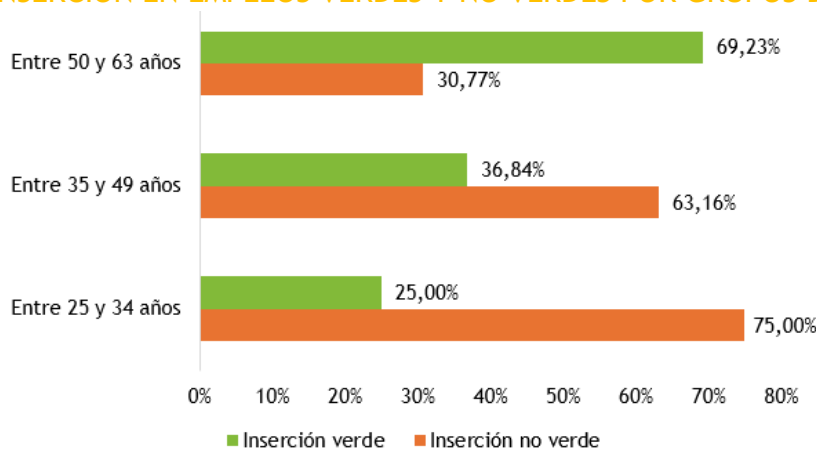
Desde una aproximación sobre el género, se observa una mayor inserción verde relativamente equilibrada entre territorios, aunque destaca una mayor inserción de mujeres en la Comunidad de Madrid (el 66,67% de sus inserciones se ubican en este territorio) y de hombres en Andalucía (el 40%). Mientras, en aquellas zonas de carácter rural, tan solo se ha insertado un 8,33% de las mujeres encuestadas y ningún hombre.

Al respecto, se aprecia cómo **los hombres se insertan en la misma proporción en empleos tanto verdes como no verdes** (con un 50% en ambos casos); **mientras, las mujeres reproducen la tendencia observada en el contexto nacional y alcanzan una menor proporción en las inserciones verdes** (insertándose un 46,15% de ellas en este ámbito).

Este resultado, aunque confirma la persistencia de la brecha de género en el empleo verde, **invita a pensar que la participación en programas de empleo verde puede contribuir a reducir la brecha de género, dado que la tasa de inserciones verdes de las mujeres encuestadas se encuentra cercana al 50%**. Al respecto, los testimonios de participantes y exparticipantes de talleres verdes no manifiestan haber percibido limitaciones u obstáculos diferentes en su acceso al empleo verde y, en ambos grupos manifestaban estar interesados por el empleo verde antes de ser participantes de sus respectivos talleres.

Por su parte, se aprecia cómo la edad también es un factor sociodemográfico relevante a la hora de acceder al empleo verde. El gráfico 4 muestra cómo **aquellos perfiles de mayor edad, entre 50 y 63 años, han logrado insertarse en mayor proporción en empleos verdes** (un 69,23%) en comparación a aquellos más jóvenes (25%), entre quienes predomina notablemente la inserción no verde (con un 75%). Por su parte, la información cualitativa reproduce esta misma realidad y aquellos perfiles más jóvenes manifiestan no haber logrado insertarse en empleos verdes, al contrario que aquellos de mayor edad.

GRÁFICO 4. INSERCIÓN EN EMPLEOS VERDES Y NO VERDES POR GRUPOS DE EDAD



Nota. Elaboración propia.

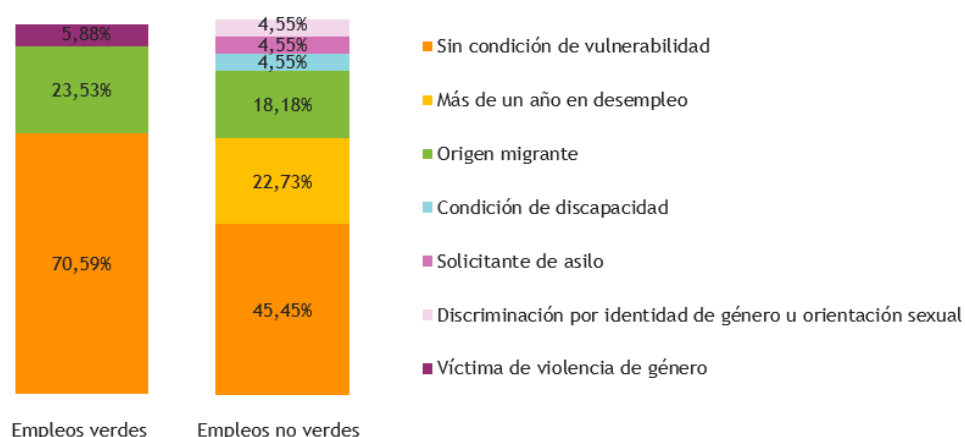
Estos resultados reflejan la importancia de que las políticas públicas y los programas de empleabilidad continúen favoreciendo la inserción de la población joven en el empleo verde, no solo por ser los primeros que sufrirán las consecuencias de la degradación ambiental, sino porque su participación y compromiso resulta imprescindible para construir una nueva economía más responsable ambiental y socialmente (DJFY, 2017).

En el caso de aquellos participantes o exparticipantes de talleres de empleabilidad verde en mayor situación de vulnerabilidad, es decir, aquellos que además de encontrarse en desempleo, han sufrido alguna

otra condición que les mantiene más vulnerables ante el desempleo⁶, han logrado insertarse un 34,15%⁷; y, dentro de este porcentaje, algo más de un tercio han logrado insertarse en empleos verdes (un 35,71%). Estos resultados en la inserción de los colectivos más vulnerables reflejan cómo la inserción de estos perfiles aún presenta un desafío para aquellos programas especializados en empleabilidad verde.

De la misma forma, se aprecia cómo la inserción verde aún se presenta más obstaculizada para algunos colectivos en particular. El gráfico 5 presenta una comparación entre aquellos colectivos vulnerables que han logrado insertarse en empleos verdes y no verdes; en él puede apreciarse cómo colectivos como desempleados de larga duración (que llevan más de un año en desempleo) o que cuentan con condición de discapacidad (entre otros) tan solo han logrado insertarse en empleos no verdes.

GRÁFICO 5. INSERCIÓN EN EMPLEOS VERDES Y NO VERDES DE COLECTIVOS VULNERABLES



Nota. Elaboración propia.

En definitiva, perfiles como la población joven o algunos colectivos en especial situación de vulnerabilidad siguen presentando mayores dificultades para el empleo verde; y, aunque se presentan resultados esperanzadores para contribuir a reducir la brecha de género, se requiere que se continúen desarrollando programas dirigidos a favorecer una inserción más inclusiva y equilibrada.

5.1.2. Sectores verdes con mayor tasa de inserción

Entre los sectores verdes en los que se ha alcanzado una mayor tasa de inserción destacan aquellos de carácter administrativo público (29,41%), de servicios y educación (ambas con un 17,65%), seguidas por aquellos sectores energéticos como el suministro de electricidad (11,76%) (ver gráfico 6).

Aunque se observan inserciones en aquellos sectores más técnicos vinculados a la energía (11,76%) o la agricultura y la silvicultura (5,88%), estos resultados reflejan la diversidad de oportunidades en el empleo verde también en aquellos sectores con ocupaciones de carácter administrativo o vinculadas al sector servicios.

Prestando atención a la información cualitativa, se confirma de nuevo la diversidad de oportunidades percibidas en el empleo verde, en el cual se experimentan inserciones tanto en ocupaciones técnicas como administrativas. Al respecto, los/as participantes y exparticipantes entrevistados, destacan las

⁶ Base muestral: n=41. ⁶Se halla influencia significativa entre la condición de vulnerabilidad y la no inserción laboral: $X^2 = 16,301$; $p=0,000$. Esta significancia no se detecta en la inserción verde particularmente.

⁷ Se halla influencia significativa entre la condición de vulnerabilidad y la no inserción laboral: $X^2 = 16,301$; $p=0,000$. Esta significancia no se detecta en la inserción verde particularmente.

inserciones en ocupaciones administrativas como la orientación laboral o el asesoramiento en sostenibilidad a entidades. Mientras, los/as profesionales entrevistados destacan las posibilidades de inserción en servicios más técnicos como el de las energías renovables, la jardinería, la construcción sostenible y, especialmente, la gestión de residuos.

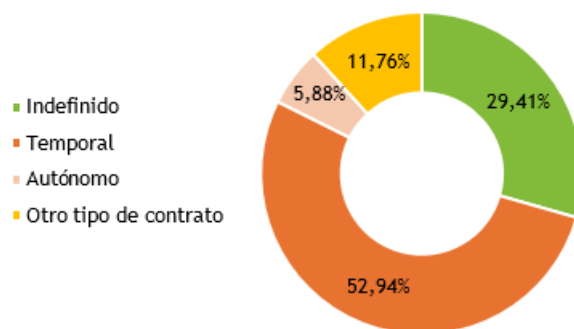
GRÁFICO 6. PORCENTAJE DE INSERCIONES LABORALES EN SECTORES VERDES



5.1.3. Condiciones laborales en el empleo verde

Prestando atención a las condiciones alcanzadas en la inserción verde, la mayoría de encuestados/as que se ha insertado ha contado con contratos de carácter temporal (52,94%), seguidos de aquellos indefinidos (29,41%). Tan solo un 5,88% ha emprendido, contando así con contrataciones por cuenta propia de forma autónoma (Gráfico 7). A su vez, en relación con la jornada laboral, la mayoría cuentan con jornada a tiempo completo (64,71%).

GRÁFICO 7. TIPOS DE CONTRATACIONES EN LA INSERCIÓN VERDE



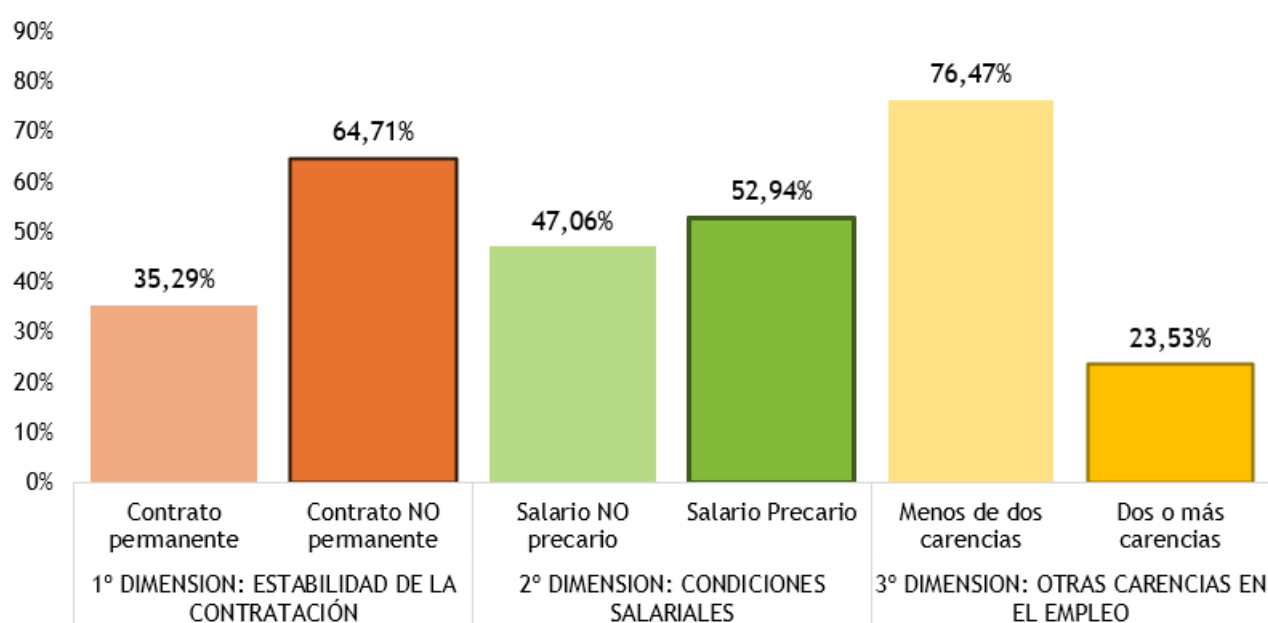
Analizando las condiciones de los empleos⁸, no se encuentran diferencias reseñables entre las personas insertadas en empleos verdes o no verdes, de hecho, se identifican condiciones de precariedad en el empleo en ambos casos. Profundizando en el caso del empleo verde, encontramos que solo un 5,88% de los/as insertados/a se encuentra en condiciones laborales no precarias, **la mayoría se encuentra en**

⁸ La precariedad en las condiciones laborales ha sido medida a través del Índice de Precariedad Asalariada Multidimensional (IPAM), que contempla tanto la precariedad laboral objetiva mediante las condiciones formales de empleo (tipo de contrato, salario, jornada, sobrecualificación, entre otras) como la precariedad laboral subjetiva, la percepción de precariedad de las condiciones laborales (CCOO, 2021). Para su cálculo, se ha realizado una adaptación de dicho índice considerando la subida del Salario Mínimo Interprofesional (BOE, 2025) a la hora de valorar la precariedad en su dimensión salarial.

situación de precariedad laboral leve o intensa (ambos en un 47,06%)⁹.

Analizando las dimensiones de precariedad más características del empleo verde, la temporalidad se sitúa como uno de los factores que más acentúa la precariedad en estos sectores. El gráfico 8 muestra cómo el 64,71% de las contrataciones no son permanentes, situándose como la dimensión de precariedad más reseñable; seguida del salario (el 52,94% se encuentra percibiendo menos del Salario Mínimo Interprofesional). Favorablemente, la gran mayoría (el 76,47%) no cuenta con otras carencias reseñables en el empleo como, por ejemplo, encontrarse sobrecualificados/as para el puesto de trabajo, realizar horas extra no remuneradas o contar con jornadas de trabajo inestables o parciales de forma involuntaria.

GRÁFICO 8. DIMENSIONES DE PRECARIEDAD EN EL EMPLEO VERDE



Nota. Elaboración propia.

La información cuantitativa coincide con la cualitativa y los/as profesionales destacan la temporalidad como uno de los factores principales que dificulta la inserción verde de sus participantes. Y, al respecto, señalan como algunos sectores en particular, como el agrario, suelen presentar condiciones para la contratación ligeramente más precarias e invitan a una mayor revalorización de estos empleos para incentivar la calidad en las condiciones de los mismos.

No obstante, el nivel de satisfacción laboral es superior en aquellos/as participantes y exparticipantes que han logrado insertarse en empleos verdes, el 70,59% manifiesta estar bastante o muy satisfecho/a con su empleo; frente al 52,63% de quienes se han insertado en empleos no verdes. Esta tendencia a la satisfacción con el empleo verde también es reproducida en la información cualitativa por aquellos/as participantes o exparticipantes que lograron insertarse en empleos verdes. La mayoría se encuentran satisfechos/as con las condiciones adquiridas y destacan cuestiones como la flexibilidad horaria, las facilidades para la conciliación y el reconocimiento de las horas extra realizadas.

⁹ Para determinar el nivel de precariedad laboral se han considerado el número de dimensiones afectadas por la misma: las condiciones de contratación, el salario y otras carencias en el empleo. A más dimensiones afectadas, mayor es el nivel de precariedad: una dimensión equivale a un nivel de precariedad “leve”; dos dimensiones a un nivel de precariedad “intensa”; y, tres dimensiones a una precariedad “severa”.

De esta forma, se aprecia cómo **el empleo verde puede ofrecer una serie de ventajas en las condiciones laborales que contribuyen a reducir la dimensión de la precariedad vinculada a otras carencias en el empleo**. Si bien ciertos desafíos persisten, como la inestabilidad en la contratación y los bajos salarios, la valoración positiva de sus condiciones laborales sugiere que estos empleos también son capaces de ofrecer otro tipo de ventajas que incrementan la calidad y satisfacción con los mismos.

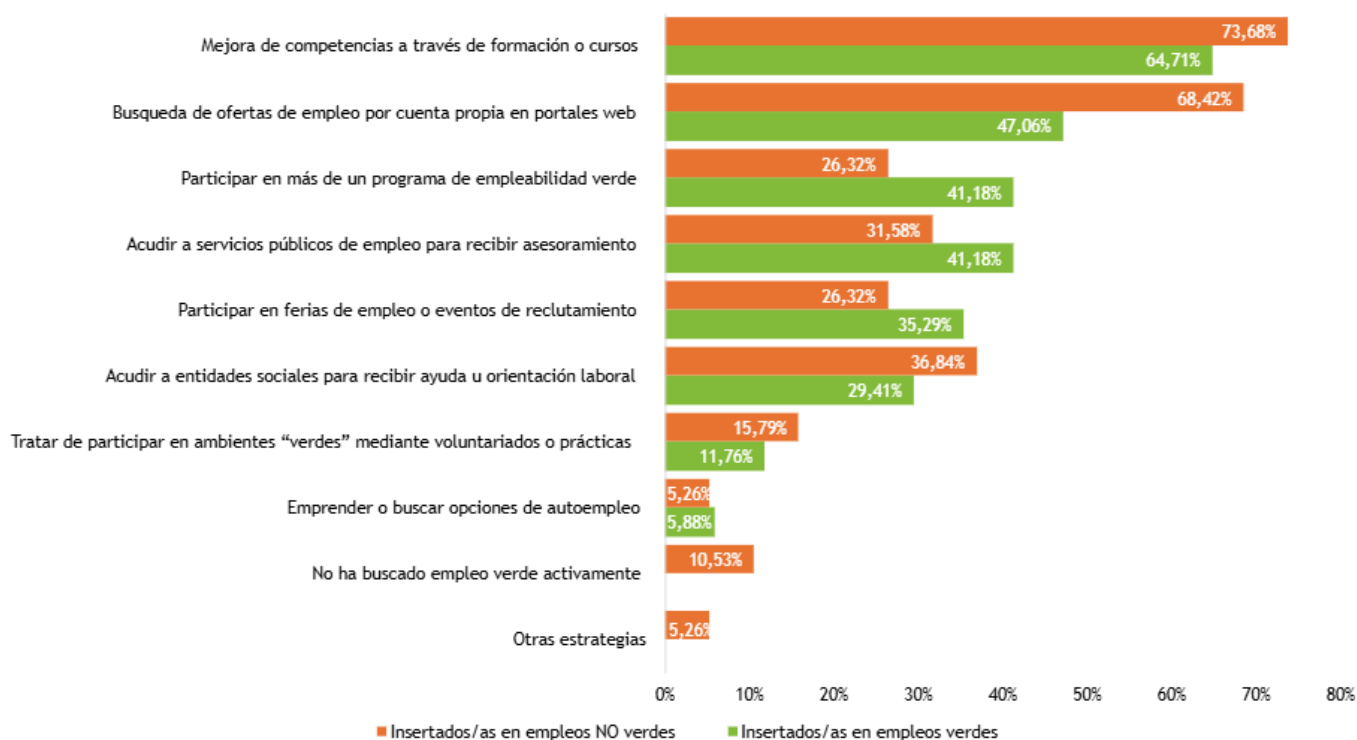
5.2 Estrategias para alcanzar la inserción verde: factores que facilitan y limitan la inserción en sectores verdes

A continuación, se analizan las estrategias implementadas por los/as participantes y exparticipantes en la búsqueda del empleo y se identifican aquellas más exitosas al comparar las acciones implementadas por aquellos/as que lograron insertarse en empleos verdes y aquellos/as que no, junto con las limitaciones detectadas por ambos grupos durante el proceso.

5.2.1. Estrategias favorables a la inserción verde

Las estrategias más seguidas por aquellos/as participantes y exparticipantes encuestados que lograron insertarse en empleos verdes fueron mejorar sus competencias a través de formación o cursos (señalada por el 64,71% de los casos), así como la búsqueda de ofertas de empleo verde por cuenta propia (47,06%). En comparación con aquellos/as que se insertaron en empleos no verdes, se aprecia cómo, aunque optaron por estas mismas estrategias en mayor medida, no lograron los mismos resultados (siendo señaladas por un 73,68% y 68,42% de los casos, respectivamente). El gráfico 9 muestra las diferencias detectadas entre ambos grupos a la hora de buscar empleo.

GRÁFICO 9. ESTRATEGIAS PERSEGUIDAS POR PERSONAS INSERTADAS LABORALMENTE



Nota. Elaboración propia.

Estrategias como **participar en más de un programa de empleabilidad verde, acudir a servicios públicos**

de asesoramiento o participar en ferias de empleo han resultado más efectivas para la inserción verde (estas opciones fueron señaladas entre un 35% y 41% de los casos que lograron inserciones verdes). Estos resultados reflejan cómo emplear estrategias que impliquen contar con la ayuda o apoyo de programas específicos y servicios públicos puede favorecer la inserción en el ámbito verde. Y, al respecto, se aprecia cómo la estrategia más perseguida por hombres y mujeres con éxito en la inserción verde coincide, siendo en ambos casos la mejora de competencias mediante formación o cursos; sin embargo, **la segunda estrategia más perseguida por los hombres fue participar en más de un programa de empleabilidad verde** (opción marcada por el 60%) **y en mujeres buscar ofertas de empleo por su cuenta** (señalada por un 58,33%).

Si prestamos atención a las estrategias seguidas por los/as participantes y exparticipantes entrevistados que lograron insertarse en empleos verdes, **destacan dos estrategias clave en la búsqueda de empleo: la primera es la mejora de las técnicas destinadas a la búsqueda de empleo** (como la mejora del CV, preparación de entrevistas o cartas de presentación); **y, la segunda, es disponer de formación específica en temáticas verdes**. Esta última cuestión será abordada de manera más detallada en el siguiente apartado.

La eficiencia de estas estrategias puede entenderse mejor prestando atención a las limitaciones señaladas por aquellos que no han logrado insertarse laboralmente o no lo han hecho en empleos verdes. Ambos grupos señalan en la encuesta cómo su **principal limitación para la inserción es la escasez de ofertas de empleo verde en su área o la dificultad para encontrarlas** (señalada en un 36,84% y 29% respectivamente). Y, de hecho, algunos perfiles entrevistados que no lograron insertarse en empleos verdes destacan cómo el uso inadecuado de herramientas para la búsqueda de empleo fue un factor limitante en la inserción verde, así como otros motivos como la inadecuación de sus perfiles con este ámbito. En este sentido, tanto hombres como mujeres entrevistados/as destacan las mismas limitaciones a la hora de acceder al empleo verde.

En lo que respecta a las diferentes limitaciones identificadas en los territorios, se aprecia cómo aquellos/as participantes y exparticipantes que lograron inserciones verdes **en la Comunidad de Madrid han sido los que más han percibido la exigencia de experiencia previa en comparación al resto de territorios (el 44,44%)**. Mientras, tanto en Andalucía como Castilla y León el 50% han señalado la escasez de ofertas de empleo verde o su dificultad para encontrarlas; y, en Extremadura, el 100% ha indicado la falta de formación específica en sectores verdes.

En definitiva, los resultados apuntan cómo la búsqueda de asesoramiento por parte de programas de empleabilidad verde o servicios públicos en la búsqueda de empleo puede favorecer la inserción verde, **especialmente si esta se enfoca a la mejora de habilidades en la búsqueda de empleo verde y ofrece información especializada en esta materia**. Y, en consonancia, se muestra cómo este apoyo puede contribuir a paliar las principales limitaciones identificadas en la búsqueda de empleo verde.

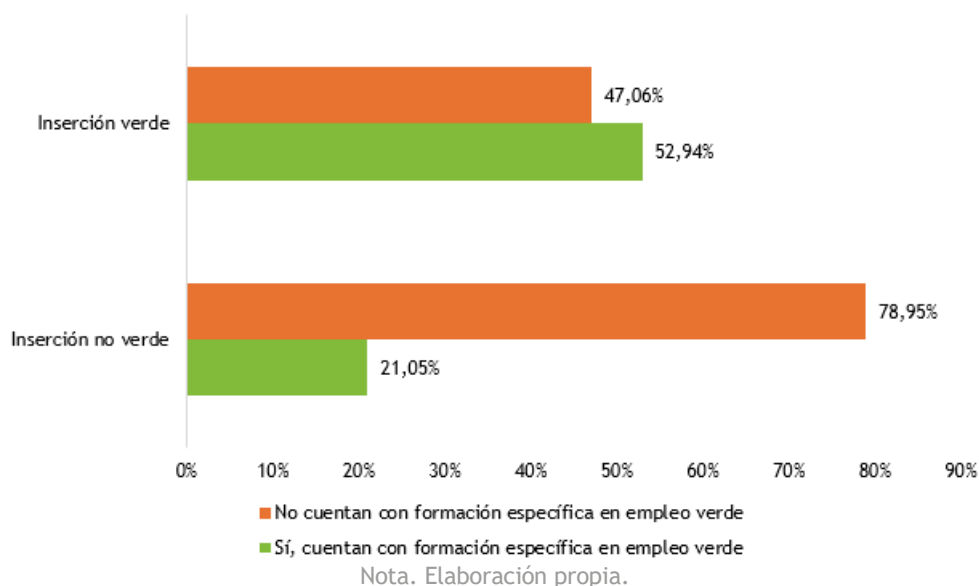
5.2.2. La influencia de la formación en la inserción verde

Tal y como se ha descrito previamente, la información cuantitativa y cualitativa apunta la importancia de la formación en el acceso al empleo verde, ya sea en cuanto a las técnicas de búsqueda de empleo como a una formación más especializada. Y profundizando en esta cuestión, se destaca cómo **el factor que más favorece la inserción en el empleo verde es contar con formación especializada en esta materia**.

Se halla relación significativa entre la inserción en el empleo verde y haber recibido formación específica

relacionada (además de la recibida en el programa de empleabilidad)¹⁰. Del total de personas que no lograron insertarse laboralmente en empleos verdes, el 78,95% no había recibido formación específica (ver gráfico 10). Y, de las personas que contaban con formación específica en esta materia, un 69,23% lograron insertarse en empleos verdes.

GRÁFICO 10. PORCENTAJE DE PERSONAS INSERTADAS LABORALMENTE EN FUNCIÓN A SU FORMACIÓN ESPECÍFICA



En consonancia con estos resultados, la segunda limitación más señalada por aquellos perfiles que se insertaron en otros empleos no verdes (tras la escasez de ofertas en su área o la dificultad para encontrarlas) fue la **falta de formación específica en sectores verdes (señalada en un 26,32%)**.

Prestando atención a las características de las formaciones que más han recibido las personas insertadas en empleos verdes, **destacan aquellas dedicadas a la educación ambiental y sensibilización ecológica** (señalada en un 22,73%) y, en segundo lugar, **formación en energías renovables** (solar, eólica, biomasa, etc.) (13,64%) o **asesoría personalizada para la búsqueda de empleo verde** (13,64%). La pertinencia de esta formación especializada también se refleja en las entrevistas con participantes y exparticipantes y 3 de los 4 que se insertaron en empleos verdes han realizado formaciones específicas (en energías renovables, gestión de residuos o cálculo de la huella de carbono).

Favorablemente, gran parte de los/as profesionales de los talleres de empleabilidad verde entrevistados/as cuentan con formación especializada en empleo verde, tanto en ámbitos naturales como la biología o las ciencias ambientales, como en ámbitos de ciencias sociales como la psicología, el trabajo social o la orientación y apoyo en la búsqueda de empleo. En consecuencia, **los programas de empleabilidad verde se presentan como escenarios potencialmente capaces de ofrecer formaciones tanto de carácter más técnico y especializado en materia ambiental como aquellas más enfocadas al desarrollo de profesionales y su empleabilidad en el sector.**

Las competencias verdes como impulsoras de la inserción verde

En línea con la relevancia de la formación en la inserción verde, presentamos ahora la influencia de la

¹⁰ Se halla influencia significativa entre la inserción verde y la formación específica en dicha materia: $X^2 = 3,955$; $p = 0,047$.

adquisición de habilidades más transversales, como son las competencias verdes.

La relevancia de estas competencias resulta notable y el 94,12% de las personas insertadas en empleos verdes cuenta con dichas competencias verdes. Y, aunque no se halla diferencia significativa, resulta reseñable que el 57,14% de personas con un nivel de competencias verdes moderada¹¹ ha logrado insertarse en empleos verdes. Por su parte, aquellos que cuentan con un nivel de competencias verdes elevado han logrado insertarse laboralmente tanto en empleos verdes (el 40%) como no verdes (el 60%). Esto refleja cómo la formación en estas competencias puede favorecer la empleabilidad, independientemente del sector al que se dirijan los/as participantes.

De hecho, el 87,50% de los insertados verdes considera que participar en el programa de empleabilidad verde les ha permitido adquirir o ampliar sus competencias verdes. Al respecto, la información cualitativa refleja cómo para algunas de las personas que lograron insertarse en empleos verdes destacar sus competencias transversales (tanto verdes como no) en el proceso de selección laboral fue clave. Y los/as profesionales de la empleabilidad verde señalan cómo estas competencias verdes pueden favorecer especialmente la inserción verde, sobre todo cuando estas logran ser aplicadas de forma práctica.

Con todo, estos resultados reflejan la pertinencia de incorporar las competencias verdes dentro de los programas de empleabilidad verde, así como orientar la formación de estas hacia un planteamiento más práctico.

5.3 Análisis de los programas de empleo verde

A continuación, se detallan las características de los programas de empleabilidad verde, los recursos y actividades ofertados y un análisis sobre aquellos más demandados y con mayor capacidad para potenciar la inserción verde.

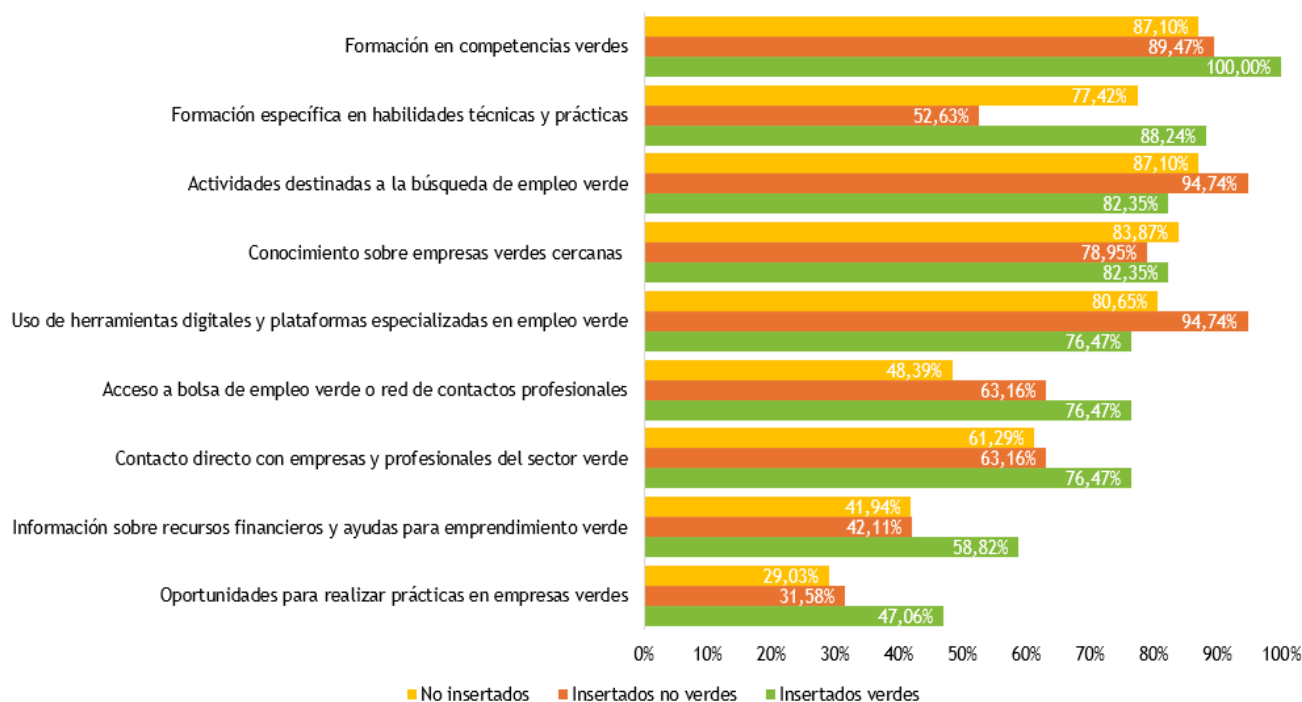
5.3.1. Recursos y actividades implementados en los programas de empleabilidad verde

En términos generales, los servicios más recibidos en los talleres de empleabilidad verde son: la formación en competencias verdes (por un 91%), actividades destinadas a la búsqueda de empleo verde (88,06%), aprender a usar herramientas digitales y plataformas especializadas en empleo verde (83,58%) y conocimientos sobre empresas verdes de la zona (82,09%).

Analizando particularmente las diferencias entre los perfiles insertados y los servicios y recursos recibidos se aprecia cómo, de nuevo, recibir formación específica adquiere especial relevancia; así como recibir servicios que favorezcan la interacción con empresas. Entre aquellos recursos o servicios recibidos por aquellas personas insertadas en empleos verdes destacan: las formaciones de carácter técnico y práctico (88,24%), el acceso a bolsas de empleo verde o red de contactos profesionales (76,47%) o tener contacto directo con personas o profesionales del sector verde (76,47%) (ver gráfico 11).

¹¹ Para la identificación de competencias verdes se ha tenido en cuenta aquellas establecidas por el modelo GreenComp (Comisión Europea, 2022). Las competencias fueron divididas en cuatro grupos, permitiendo agrupar a aquellos/as que tan solo manifestaron tener: entre una y dos de ellas, o dos o más. De esta forma, el nivel de competencias ha podido establecerse como moderadas para los/as primeros/as y altas para los/as segundos.

GRÁFICO 11. SERVICIOS Y RECURSOS RECIBIDOS POR PARTICIPANTES Y EXPARTICIPANTES DE TALLERES DE EMPLEABILIDAD VERDE



Nota. Elaboración propia.

Desde una aproximación a las diferencias identificadas entre los territorios, se aprecia cómo en las comunidades autónomas con mayores inserciones verdes registrada, Madrid y Andalucía, todos/as o gran parte de sus participantes y exparticipantes que han tenido acceso a bolsas de empleo verde o redes de contactos profesionales se han insertado en empleos verdes (un 100% y 75% respectivamente). Estas cifras ponen en valor el potencial de la intermediación laboral en estos territorios a la hora de favorecer la inserción verde.

De acuerdo con la tendencia observada en los datos de la encuesta, se aprecia cómo los/as profesionales de los talleres de empleabilidad verde entrevistados/as coinciden al señalar cuatro elementos clave que se encuentran presentes en la gran mayoría de metodologías implementadas a la hora de implementar sus servicios y recursos:

El primer elemento identificado se encuentra vinculado al empoderamiento y aumento de la autoconfianza de sus participantes, un elemento indispensable para mantener la motivación durante la búsqueda de empleo y reforzar su autoconocimiento y confianza a la hora de buscar y presentarse ante las empresas verdes.

El segundo elemento se encuentra vinculado a aquellas actividades destinadas a la búsqueda de empleo, particularmente con aquellos servicios más transversales destinados no solo a la mejora de los CVs, cartas de presentación o procesos de entrevista, sino también al diagnóstico individualizado de los/as participantes para ofrecer orientación y ayuda en la definición de sus objetivos profesionales y enfocar de forma óptima sus perfiles a la hora de promover la autocandidatura.

El tercero, es la orientación de los conocimientos y materiales aportados hacia su dimensión más práctica, ya sea en materia de competencias, conocimientos teóricos o sobre empresas verdes. De esta forma, metodologías como la gamificación, la aplicación práctica de los conocimientos o las visitas a empresas se encuentran cada vez más presentes en los talleres de empleabilidad verde.

Y, el cuarto, tiene que ver con las acciones desempeñadas por los/as profesionales de los talleres a la hora de **favorecer el contacto de sus participantes con el mercado laboral**, ya sea a través del rastreo y mapeo de ofertas verdes en el territorio o mediante la intermediación laboral. Así, la construcción de redes de contacto y sensibilización de empresas para la contratación de colectivos vulnerables también surge como resultado de los servicios de estos talleres.

Con todo, gracias al análisis de los servicios y recursos más usados por aquellos/as participantes insertados en empleos verdes junto con los testimonios de profesionales, se aprecia cómo **los talleres de empleabilidad verdes están adaptándose a la realidad de la inserción verde** y ofrecen una atención dirigida tanto a la promoción personal como a la mejora de capacidades y oportunidades de sus participantes.

5.3.2. Recursos más eficientes para la inserción y necesidades formativas de técnicos/as de empleo verde

Llegados a este punto, cabe preguntarse cuáles de todos estos recursos disponibles en los talleres de empleabilidad verde resultan más efectivos a la hora de potenciar la inclusión y cómo puede potenciarse su mejora.

De acuerdo con los perfiles verdes insertados, **los servicios y recursos señalados como más relevantes a la hora de favorecer la inserción son: la formación específica en habilidades técnicas y prácticas (recurso señalado en un 19,35%), el uso de herramientas digitales y plataformas especializadas en empleo verde (19,35%) y conocer empresas verdes cercanas a su zona (16,13%).** Cabe recordar, que el primero de los servicios enumerados ha sido uno de los más recibidos por este grupo con éxito en la inserción (88,24%).

Y, aunque aquellos perfiles que no han logrado insertarse laboralmente o no lo han hecho en sectores verdes, valoran de forma similar los servicios óptimos para la inserción verde, resulta reseñable cómo aquellos recursos como las herramientas digitales y plataformas especializadas en empleo verde no son casi valoradas por aquellos/as que se han insertado en otros empleos (3,3%) o que no han logrado insertarse (0%). En consecuencia, **este servicio puede resultar de especial relevancia para la inserción verde, aunque no sea percibido como tal por los/as participantes** (gráfico 12).

GRÁFICO 12. SERVICIOS Y RECURSOS CONSIDERADOS MÁS ÚTILES PARA FAVORECER LA INSERCIÓN ENTRE LOS/AS ECUESTADOS/AS



Nota. Elaboración propia.

Esta valoración cuantitativa sobre los recursos más eficientes para la inserción resulta complementaria a lo observado en las entrevistas. Al respecto, todos los/as participantes y exparticipantes entrevistados manifiestan haber tenido muy buena experiencia en los proyectos de empleabilidad recibidos y, tanto aquellos/as que han logrado insertarse en empleos verdes como aquellos/as que no, destacan la utilidad de aquellas actividades destinadas a mejorar la búsqueda de empleo verde. Particularmente, señalan cuestiones que ya han sido destacadas como relevantes también por parte de los/as profesionales: ayuda para concretar objetivos profesionales, orientar la búsqueda de empleo y analizar las ofertas para enfocar las candidaturas a los perfiles buscados mediante las cartas de presentación y CVs.

Y, de la misma forma, destacan la utilidad de complementar servicios más individualizados y aquellos de carácter más grupal. Los primeros favorecen el autoconocimiento de sus habilidades y señalan cómo los programas de empleabilidad podrían mejorar esta atención en los casos de mayor vulnerabilidad. Por su parte, las metodologías grupales son consideradas clave para el éxito de su inserción laboral, en general, dado que ayudan a crear redes entre personas que se encuentran en la misma situación y contribuye a mantener un mejor estado de ánimo y motivación durante la búsqueda de empleo. Y, señalan al respecto cómo los programas de empleabilidad podrían mejorar realizando grupos con características similares, por ejemplo, grupos con participantes más senior o junior. Las metodologías grupales también han sido señaladas por los/as profesionales como factores que favorecen la inserción y señalan cómo la generación de lazos y redes resulta especialmente importante para aquellos colectivos en situación de mayor vulnerabilidad, dado que la visión colectiva contribuye a aumentar la confianza de los/as participantes. De la misma forma, señalan la relevancia de combinar canales de participación presencial y online para favorecer también las competencias digitales.

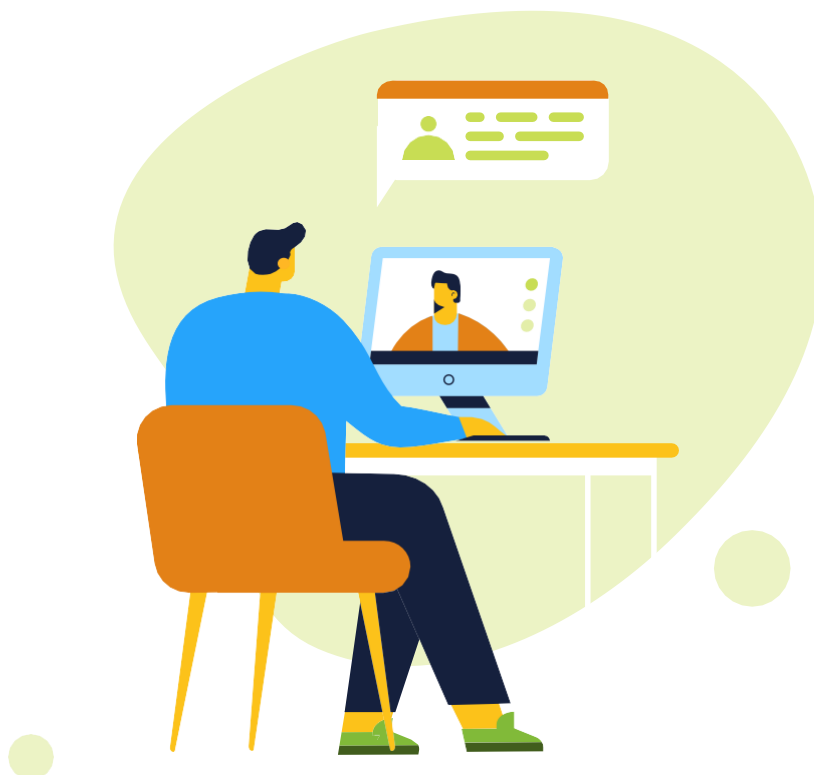
La utilidad del conjunto de servicios y recursos recibidos en los programas de empleabilidad verde resulta constatada por aquellos/as participantes y exparticipantes que han logrado insertarse en empleos verdes y, la mayoría (70,59%), considera que su participación en el programa de empleabilidad les ha ayudado bastante o mucho a conseguir insertarse laboralmente en un empleo verde.

Sin embargo, prestando atención a los testimonios de aquellos/as que no lograron insertarse en el empleo verde, se identifican algunos aspectos a mejorar por parte de estos programas como, por ejemplo, mejorar el seguimiento posterior a la finalización, aportar un mayor conocimiento sobre la diversidad de los empleos verdes (como por ejemplo aquellos de carácter más administrativo) y potenciar aún más el contacto con empresas o bolsas de empleo verdes.

Y, teniendo en cuenta las principales actividades demandadas por sus participantes, los/as profesionales detectan aspectos a mejorar en su formación e intervención:

- En lo que respecta a su formación, dado el aún predominante desconocimiento sobre las ocupaciones presentes en el empleo verde a nivel nacional, los/as profesionales señalan la necesidad de contar con más conocimientos sobre el sector verde y la diversidad de empleos dentro de las cadenas de valor de cada actividad económica. Así como aquellas formaciones que dan acceso a dichos empleos, desde aquellas más especializadas a las menos.
- Para la optimización de los servicios de asesoramiento y orientación a participantes, señalan la necesidad de conocer estrategias de sostenibilidad y sus planes de actuación en el territorio; de esta forma podrán ofrecer información adaptada sobre los cambios en el mercado laboral de la zona o la existencia de formaciones y becas de estudio.
- Para ofrecer servicios más adaptados a la población vulnerable, los/as profesionales requieren de información sobre metodologías de intervención concreta con estos colectivos, especialmente aquellas capaces de solventar las barreras lingüísticas.

- Para favorecer una mayor **intervención con empresas verdes**, manifiestan la necesidad de colaborar más estrechamente con ellas (ya sea mediante webinars, visitas...) para poder mantenerse actualizados/as sobre sus necesidades de perfiles y poder diseñar itinerarios para la inserción más eficaces. Y al respecto, varios/as coinciden al señalar la oportunidad de esta colaboración para poder ofertar más prácticas a sus participantes y tener conocimiento sobre casos de éxito de emprendimientos y negocios verdes.
- Y, por último, echan en falta **recursos como bases de datos para formadores** con contenido relevante para la inserción verde y que aglutine información actualmente dispersa, por ejemplo, subvenciones para programas de empleabilidad verde, empresas verdes y ofertas de empleo, enlaces a formaciones y talleres disponibles, ocupaciones verdes prioritarias o materiales concretos como un catálogo que recopile la diversidad de empleos verdes existentes.



6. CONCLUSIONES

La revisión de las experiencias de los/as participantes y exparticipantes de talleres de empleabilidad verde ha permitido conocer las principales características de las inserciones verdes, las estrategias de inserción más eficaces junto con sus principales limitaciones y aquellos elementos susceptibles de mejora en los talleres de empleabilidad verde. A continuación, se desglosan las conclusiones obtenidas al respecto:

El acceso al empleo verde aún se presenta más limitado para algunos colectivos y los programas de empleabilidad se enfrentan al reto de romper con las limitaciones del propio mercado laboral y favorecer una inserción más inclusiva y de calidad. La diversidad de opciones laborales que ofrece el empleo verde y la mayor satisfacción con los mismos por parte de sus trabajadores/as son elementos que pueden contribuir a potenciar las oportunidades e interés en el empleo verde.

- Aunque hay una buena tendencia en cuanto a la inserción de mujeres tras pasar por programas de empleabilidad verde, aún predomina una brecha en la participación entre hombres y mujeres en el empleo verde, lo que requiere seguir trabajando la inserción desde una perspectiva de género y desarrollar programas centrados en favorecer un empleo verde inclusivo.
- El empleo verde supone una oportunidad para la inserción de perfiles de mayor edad, sin embargo, resulta necesario continuar reforzando la inserción tanto de perfiles jóvenes como de aquellos en especial situación de vulnerabilidad.
- Existe una mayor inserción verde en comunidades autónomas de carácter predominantemente urbano, como Madrid (52,94%) y Andalucía (23,53%), por lo que se requiere de una mayor atención sobre la inserción verde en aquellos territorios de carácter más rural.
- Entre los sectores verdes que más predominan inserciones destacan tanto aquellos de carácter más técnico en el sector energético (11,76%) como aquellos de carácter más administrativo o de servicios (29,41% y 17,65%), ofreciendo un amplio abanico sobre los que dirigir la inserción verde más allá de los especialmente abordados a nivel nacional en el sector energético.
- Las condiciones laborales en el empleo verde se presentan aún precarias, especialmente debido a la temporalidad de la contratación. Sin embargo, estas condiciones también han sido identificadas en aquellas inserciones no verdes. Con todo, el empleo verde ofrece elementos que contribuyen a una mejor percepción y satisfacción con los mismos.

Diversificar las estrategias en la búsqueda de empleo verde es un elemento favorable para la inserción, especialmente si se cuenta con la ayuda de organismos públicos y sociales en la orientación y búsqueda de empleo. Asimismo, contar con formación específica vinculada al empleo verde influye significativamente en la inserción verde.

- Disponer de formación específica vinculada al empleo verde supone un factor significativo para la inserción laboral en este ámbito. Y, de forma similar, las competencias verdes se ubican como elementos que favorecen la empleabilidad de los/as participantes, independientemente del sector al que se dirijan los/as participantes.
- Otras estrategias que han favorecido el éxito en la inserción verde de los/as participantes son: participar en más de un programa de empleabilidad verde y acudir a servicios públicos de asesoramiento o participar en ferias de empleo (señaladas entre un 35% y 41% de los casos que lograron inserciones verdes). Al respecto, este informe señala cómo mujeres y hombres emplean ligeras diferencias en sus estrategias de inserción, pero ambos se enfrentan a las mismas limitaciones a la hora de acceder al empleo verde.

- La ayuda enfocada a mejorar las técnicas de la búsqueda de empleo verde contribuye a paliar las principales limitaciones para la inserción, puesto que **aquellos/as que no han logrado insertarse laboralmente o no lo han hecho en empleos verdes han señalado prioritariamente su dificultad para encontrar estas ofertas en su área** (una limitación señalada en un 36,84% y 29% respectivamente).

Los programas de empleabilidad verde ofrecen una amplia diversidad de servicios y recursos, siendo especialmente útiles para la inserción verde aquellos destinados a favorecer la formación técnica y la interacción con empresas. Sin embargo, se identifican aspectos a mejorar en la formación a profesionales para la optimización de sus servicios, como su conocimiento sobre la diversidad de empleos verdes existentes, metodologías de aprendizaje especializadas en colectivos de especial vulnerabilidad o su capacidad de intermediación laboral con empresas verdes.

- Los servicios más recibidos en los talleres de empleabilidad verde son la formación en competencias verdes (por un 91%), actividades destinadas a la búsqueda de empleo verde (88,06%), aprender a usar herramientas digitales y plataformas especializadas en empleo verde (83,58%) y la adquisición de conocimientos sobre empresas verdes de la zona (82,09%).
- Los servicios más relevantes en la inserción verde son la formación en habilidades técnicas y prácticas (88,24%) y servicios que favorezcan la interacción con empresas: acceso a bolsas de empleo verde o red de contactos profesionales (76,47%) y tener contacto directo con personas o profesionales del sector verde (76,47%). Paralelamente, la información cualitativa refleja también la **utilidad percibida de aquellos servicios destinados a optimizar la búsqueda de empleo verde**.
- **Entre aquellos elementos a mejorar en los programas de empleabilidad, destacan aquellas mejoras formativas y recursos disponibles para profesionales**, especialmente aquellos que favorezcan un mayor conocimiento por su parte de las ocupaciones presentes en el empleo verde, cómo adaptar sus formaciones a determinados colectivos o territorios dónde consultar información diversa sobre las oportunidades de empleo verde.



7. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de este informe se dirigen tanto a la optimización de la eficacia de los programas de empleabilidad verde como al planteamiento de alternativas para impulsar una mayor inserción laboral verde de forma inclusiva.

7.1 Recomendaciones para la mejora de programas

El análisis de los programas de empleabilidad verde refleja algunos aspectos que aún pueden mejorar para lograr una mayor eficacia en sus servicios. En lo que respecta al formato de los talleres de empleabilidad verde:

1. **Aumento del formato presencial.** La información cualitativa transmitida por los/as profesionales refleja cómo la presencialidad ayuda a la generación de lazos y redes entre los/as participantes, favoreciendo no solo su desarrollo profesional sino también personal. Estos beneficios han sido observados especialmente en aquellos colectivos de especial vulnerabilidad.
2. **Complementar servicios más individualizados y aquellos de carácter más grupal.** De acuerdo con el testimonio de participantes y exparticipantes, puede resultar especialmente relevante trabajar de forma más individualizada en aquellos casos de mayor vulnerabilidad, así como realizar grupos de trabajo con características comunes, por ejemplo, población joven o mujeres.
3. **Desarrollo de programas especialmente dirigidos a la inserción de colectivos vulnerables.** Dada la escasa presencia de colectivos de especial vulnerabilidad detectados entre las inserciones verdes, se encuentra necesario potenciar el número de programas que ofrezcan formatos más especializados en favorecer este tipo de inserciones y adaptados a las necesidades de estos colectivos.

En lo que respecta al contenido de los talleres:

4. **Aportar formaciones especializadas.** La formación especializada se encuentra significativamente vinculada a la inserción verde. Por ello, se recomienda ampliar las formaciones enfocadas a aquellas temáticas identificadas entre aquellos/as participantes que han tenido éxito en la inserción, por ejemplo, en educación ambiental y sensibilización ecológica o relativa a la adaptación hacia energías renovables. Y, a ser posible, se recomienda que dichas formaciones tengan una duración inferior a un año y que, cuenten con certificación oficial.
5. **Actualización de los contenidos incluidos en los talleres.** De acuerdo con los testimonios de participantes y profesionales, se recomienda reducir la amplitud de temas tratados en los talleres para poder profundizar más en los mismos. Así como buscar una mayor practicidad de los conocimientos adquiridos (incluidas las competencias verdes), introducir nuevas herramientas disponibles como, por ejemplo, la Inteligencia Artificial (IA) e incluir contenido optativo o complementario en materia de emprendimiento verde.

En cuanto a la formación y acciones de los/as profesionales de los talleres:

6. **Formación a profesionales.** Los/as profesionales entrevistados manifiestan la necesidad de aumentar sus conocimientos sobre la amplitud y diversidad de empleos verdes existentes para optimizar sus servicios de orientación, desde aquellos de mayor a menor cualificación. Y, paralelamente, se requiere de formación que les permita adaptar contenidos y metodologías a

aquellos colectivos de mayor vulnerabilidad y aplicar la perspectiva de género en sus talleres.

7. **Disponer de recursos especializados para profesionales.** Dada la dispersión de gran parte de la información relativa a los sectores verdes, los testimonios de los/as profesionales reflejan la utilidad de un recurso que unifique esta información y facilite su labor a la hora de asesorar y orientar a sus participantes, independientemente del territorio en el que se encuentren.
8. **Incrementar oportunidades de interacción con empresas.** Existe una exigencia generalizada de trabajar más estrechamente con el conjunto de empresas verdes, por ello, se recomienda el incremento de interacciones y oportunidades de participación para las mismas a través de webinars, formaciones y ofertas de prácticas para optimizar la intermediación constante con las mismas y mantener los talleres actualizados en cuanto a las necesidades del mercado laboral verde.
9. **Trabajar con otros agentes del territorio.** Con el fin de adaptar los talleres de empleabilidad a las necesidades del mercado laboral y el territorio, se recomienda incluir oportunidades de participación de forma continuada en el tiempo con otros agentes públicos y sociales del territorio, como ayuntamientos u otras entidades sociales de interés.

7.2 Recomendaciones para potenciar la inclusión en sectores verdes

Desde una aproximación más amplia, aún se requiere trabajar a nivel nacional para impulsar más oportunidades de empleo verde y una mayor calidad en las condiciones del mismo; y, bajo este enfoque, se plantean las siguientes recomendaciones:

1. **Mayor impulso por parte de los organismos públicos en la promoción del empleo verde.** Se requiere de una mayor difusión de las oportunidades de empleo verde, sus ventajas y formaciones disponibles para acceder a la misma, incluyendo los programas de empleo verde. Incentivar la contratación y/o emprendimiento en este sector resulta imprescindible para ponerlos en valor y aumentar los niveles de demanda del mismo, favoreciendo con ello una mejora de las condiciones en el empleo.
2. **Incrementar la implicación de la administración pública y empresas verdes con la contratación inclusiva.** Se requieren, por un lado, medidas de sensibilización para asegurar una contratación inclusiva en el ámbito privado, por ejemplo, a través de subvenciones o formaciones bonificadas impartidas por empresas. Y, por otro, se requieren mecanismos de control para asegurar que se cumplen los indicadores de inserción de personas vulnerables en la contratación pública.
3. **Favorecer más oportunidades de participación en los empleos verdes.** Para favorecer la adquisición de formación y experiencia en el empleo verde se recomienda impulsar diferentes formas de participación en los mismos ofertando, por ejemplo, voluntariados corporativos en empresas destinados a impulsar iniciativas sostenibles con la población local, plazas de voluntariado formativo en asociaciones ambientales, subvenciones de prácticas en empresas o la propia inmersión laboral temporal durante los programas de empleabilidad focalizada en determinados colectivos (jóvenes, personas con discapacidad, población migrante...).
4. **Mejorar las condiciones laborales en el empleo verde.** Una mayor oferta de prácticas en este ámbito no puede favorecer una mayor precariedad en el empleo, por lo que las prácticas ofertadas deben contar con un compromiso de contratación estable en el sector verde, buscando reducir las condiciones de temporalidad predominantes en el mismo. De la misma forma, promocionar aquellas opciones de empleo verde compatibles con el teletrabajo puede ayudar a solventar algunas barreras por parte de aquellos colectivos en situación de mayor vulnerabilidad: aquellos que no disponen de carné de conducir o se encuentran en zonas rurales mal comunicadas.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aigües de Barcelona. (2023). Aigües de Barcelona, Acció contra el Hambre y el Ayuntamiento de Castelldefels despliegan el programa de empleo Green Jobs para personas en paro. Actualidad. Disponible en: Aigües de Barcelona, Acció contra el Hambre y el Ayuntamiento de Castelldefels despliegan el programa de empleo Green Jobs para personas en paro - Corporativa - Web oficial - La gestió responsable.
- Alonso-Méndez, A (2022). *La ausencia de las mujeres en el sector de la construcción en los trabajos a pie de obra*. Certámenes Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria-Gasteiz. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/certamen_publicaciones/es_def/adjuntos/certamen_2022.pdf
- Ayuntamiento de Madrid. (2023). El Ayuntamiento destina dos millones de euros a itinerarios formativos para fomentar la inserción laboral en el sector verde. Disponible en: El Ayuntamiento destina dos millones de euros a itinerarios formativos para fomentar la inserción laboral en el sector verde - Ayuntamiento de Madrid
- BOE. (2021). Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. Boletín Oficial del Estado, BOE-A-2021-20185.
- BOE. (2025). Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025. Boletín Oficial del Estado, BOE-A-2025-2576.
- Cabanas, C, Gabaldón, P. y Valogianni, K. (2023). *Transición energética e igualdad de género: oportunidades para la juventud española*. IE University y Fundación Cepsa. <https://ieknowledge.ie.edu/2024/02/22/transicion-energetica-e-igualdad-de-genero-oportunidades-para-la-juventud-espanola/>
- Cáritas. (2025). Instalación de placas fotovoltaicas, una oportunidad de inclusión sociolaboral. Disponible en: Instalación de placas fotovoltaicas, una oportunidad de inclusión sociolaboral | Cáritas
- CCOO. (2021). *La precariedad laboral en España: una doble perspectiva*. Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. <https://www.ccoo.es/a353123503ea45037513cddcee8c8a6f000001.pdf>
- CEAR. (2024). El proyecto de CEAR Empleo Verde llega a su fin cumpliendo sus objetivos. Comisión Española de Ayuda al Refugiado. Disponible en: El proyecto de CEAR Empleo Verde llega a su fin cumpliendo sus objetivos - CEAR
- Comisión Europea. (2019). *El Pacto Verde Europeo*. Comisión Europea. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF
- Comisión Europea. (2022). *GreenComp El marco europeo de competencias sobre sostenibilidad*. Joint Research Centre. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/bc83061d-74ec-11ec-9136-01aa75ed71a1/language-es>
- Comunidad de Madrid. (2023). Integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social mediante itinerarios de inserción 2023. Fundación Adecco. Disponible en: Itinerarios para la integración laboral | Fundación Adecco
- DJFY. (2017). *Empleos Verdes para los Jóvenes. Impulsar el trabajo decente para los jóvenes haciendo la economía más ecológica*. Decent Jobs for Youth. Disponible en:

<https://www.decentjobsforyouth.org/wordpress/wp-content/uploads/2017/11/4.-Empleos-verdes-para-los-jovenes-Plan-Tematico.pdf>

- EPsocial. (2025). El proyecto europeo 'Green at You' ofrece cursos gratuitos a colectivos vulnerables para su formación en el sector verde. Disponible en: El proyecto europeo 'Green at You' ofrece cursos gratuitos a colectivos vulnerables para su formación en el sector verde
- EUWES. (2023). *Mapeo de las políticas de energía y género en el Estado español*. Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector. <https://esf-cat.org/wp-content/uploads/2023/11/Mapeo-politicas-energia-genero-Estado-espanol-EUWES-ESF.pdf>
- Fad Juventud. (2016). Fomento del empleo verde entre los jóvenes. Disponible en: Fomento del empleo verde entre los jóvenes | Fad
- Forética. (2022). *Jobs 2030: Futuro del trabajo*. Observatorio español de empleo verde y transición justa. Forética.
- FSMLR. (2023). *Necesidades formativas en empleo verde de personas en situación de desempleo*. Fundación Santa María la Real y Fundación Repsol. https://areaempleofsmr.es/?sdm_process_download=1&download_id=15012&_gl=1*hs8ov*_gcl_au*MTU2MDkyNTQxNS4xNzM5ODg0MTI5*_ga*MjA1MjYwNTE2NC4xNzEwMzI0ODAw*_ga_C9JSWJQW8N*MTczOTg4NDE2Ny42LjEuMTczOTg4NDE4NS40Mi4wLjA
- Fundación Biodiversidad (2023). *Empleo y transición ecológica. Yacimientos de empleo, transformación laboral y retos formativos en los sectores relacionados con el cambio climático y la biodiversidad en España*. Gobierno de España, Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto demográfico.
- Fundación Biodiversidad. (2025). Programa empleaverde. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Disponible en: Programa empleaverde - Fundación Biodiversidad
- Fundación Naturgy. (2023a). El empleo de las mujeres en la transición energética justa en España. Síntesis del análisis y opiniones de voces expertas. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- Fundación Naturgy. (2023b). El empleo de las mujeres en la transición energética justa en España. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- Fundación Tomillo. (2023). Tomillo, 40 años de acompañamiento a jóvenes para potenciar su crecimiento y empleabilidad. Disponible en: Energía Fotovoltaica - Fundación Tomillo
- Gago, E., de Cabo Serrano, G. y Rodríguez Lupiáñez, M. T. (2023). *Emprendimiento verde de las mujeres y emprendimiento de las mujeres en el ámbito rural*. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).
- Gavà Impulsa. (2022). Empleo Verde - Programa de dinamización del mercado de trabajo. Ayuntamiento de Gavà, Ámbito de Planificación Territorial y Desarrollo Económico Sostenible. Disponible en: Empleo Verde - Programa de dinamización del mercado de trabajo - Gavà Impulsa
- Gobierno de España. (2018a). *Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible*. Gobierno de España.
- Gobierno de España. (2018b). *Destino Empleo Verde, programa de formación gratuita de la Fundación Biodiversidad*. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Destino Empleo Verde, programa de formación gratuita de la Fundación Biodiversidad.
- Gobierno de España. (2019). *Estrategia de Transición justa*. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/ministerio/planes-estrategias/transicion-justa/Estrategia_Transicion_Justa_Def.PDF

- Gobierno de España. (2020a). *Estrategia de Descarbonización a largo plazo 2050. Estrategia a largo plazo para una economía española, moderna, competitiva y climáticamente neutra en 2050*. Vicepresidencia Cuarta del Gobierno y Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- Gobierno de España. (2020b). *España Circular 2030. Estrategia Española de Economía Circular*. Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico. https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/economia-circular/espanacircular2030_def1_tcm30-509532_mod_tcm30-509532.pdf
- Gobierno de España. (2024a). *Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC)*. Actualización 2023-2030. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- Gobierno de España. (2024b). *Plan Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2024-2030*. Ministerio de Derechos Sociales Consumo y Agenda 2030.
- Hooley, T., Lucas Casanova, M., y Šprlák, T. (2024). *Practitioners' perspectives on green guidance: An international survey*. Exploring Green Guidance.
- Junta de Andalucía. (2022). El SAE inicia 127 proyectos para la inserción de 5.884 personas en situación de vulnerabilidad. Junta de Andalucía, Conserjería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Disponible en: El SAE inicia 127 proyectos para la inserción de 5.884 personas en situación de vulnerabilidad - Noticias - Junta de Andalucía
- Konecta Fundación. (2025). Proyectos Hub empleo verde. Empleabilidad. Disponible en: Hub Empleo Verde - Fundación Konecta
- La Rueca. (2025). Quienes Somos, la Rueca Asociación. Disponible en: Descubre quién es La Rueca Asociación
- Martínez, M. (2024). Acciones y estrategias para que la transición energética genere más oportunidades de empleo para las mujeres. Abay Analistas. *Ambienta*, 139. [https://www.revistaambienta.es/content/dam/revistaambienta/estructura/hist%C3%B3rico-revistas/2024-\(138-141\)/139/articulos_pdf/07.pdf](https://www.revistaambienta.es/content/dam/revistaambienta/estructura/hist%C3%B3rico-revistas/2024-(138-141)/139/articulos_pdf/07.pdf)
- Naciones Unidas. (2015). *Acuerdo de París de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC)*. Naciones Unidas (ONU).
- OIT. (2015). ¿Qué es un empleo verde? *Organización Internacional del Trabajo*. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies-and-societies/que-es-un-empleo-verde>
- PAE. (2023). *Perfil Ambiental de España 2022*. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. <https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/servicios/informacion/indicadores-ambientales/perfil-ambiental-2023.html>
- PNUMA. (2012). *Hacia una economía verde: Guía para el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza*. Síntesis para los encargados de la formulación de políticas. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.
- PWC. (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España*. PWC y Confederación Española de Organizaciones empresariales. <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>
- Radio Popular. (2025). Santurtzi lanza un nuevo plan de empleo para colectivos vulnerables. Disponible en: Santurtzi lanza un nuevo plan de empleo para colectivos vulnerables
- Ripple, W., Wolf, C., Gregg, J., Rockström, J., Mann, M., Oreskes, N., Lenton, T., Rahmstorf, S., Newsome, T., Jens-Christian Svenning, C. X., Cardoso Pereira, C., Law, B. y Crowther, T. (2024). The 2024 state of the

climate report: Perilous times on planet Earth, *BioScience*, 74(12), 812-824, <https://doi.org/10.1093/biosci/biae087>

SEPE. (2025). Catálogo de Formación en Economía Verde y Circular. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Servicio Público de Empleo Estatal. Disponible en: sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2023/Septiembre/&detail=Catalogo-de-Formacion-en-Economia-Verde-y-Circular

Soziable. (2024). Fundación Naturgy impulsa la formación en empleos verdes de personas en situación de vulnerabilidad. Disponible en: [Fundación Naturgy impulsa la formación en empleos verdes de personas en situación de vulnerabilidad | Soziable](#)

TEMIS. (2025). Proyecto TEMIS Transición Ecoenergética Inclusiva. Disponible en: [Qué es Temis - Proyecto Temis](#)

The Greens (2023). *Green Jobs. Successes and opportunities for Europe*. EFA in the European Parliament. https://www.greens-efa.eu/files/assets/docs/greensefa_jobs_brochure_en_online-final_1.pdf

WEDO. (2023). *Gender Just Transition: A Path to System Change*. Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo. https://wedo.org/wpcontent/uploads/2023/12/WEDO_Just-Transition-Brief_COP28_Nov2023.pdf



Área de Empleo e Inclusión Social de la Fundación Santa María la Real

www.areaempleofsmr.es

areaempleo@santamarialareal.org

