

# POWGEN

**Itinerarios para la inclusión: Buenas prácticas de POWGEN sobre formación y acceso al mercado laboral de personas migrantes en el sector de las energías renovables y la rehabilitación**



# POWGEN

---

**Autors:** Nona Galvany (Ecoserveis), Federica Giardina (Ecoserveis), Irene Masci (CIDIS), Laura Panella (CIDIS)

**Con la colaboración de:** Catarina Alves (ABD), Francesco Camonita (CPMR), Maria Creixell (ABD), Claudia Duarte (CRESCER), Lara Rot (ABD), Turker Saliji (Pro-Arbeit)

**Agradecimientos:** Marie Moisan (Achieve), Lúdia Balagué (EACs), Karim Sabni El Garraf (Idaria), Núria Pi (Generació Dones)

Financiado por el programa **AMIF-2023** de la Comisión Europea, POWGEN está coordinado por:

[Asociación Bienestar y Desarrollo ABD](#)

En colaboración con:

[ECOSERVEIS \(España\)](#)

[CRESCER \(Portugal\)](#)

[PRO ARBEIT \(Alemania\)](#)

[C.I.D.I.S \(Italia\)](#)

[Regione Campania \(Italia\)](#)

[Conference of Peripheral Maritime Regions](#)

[CPMR](#)

Sin embargo, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente de las autoras y no reflejan necesariamente los de la **Comisión Europea**, ni esta puede ser considerada responsable de estos.



## CONTENIDO

<b>Acrónimos</b>	<b>4</b>
<b>1. Introducción</b>	<b>5</b>
<b>2. Resumen del contexto europeo</b>	<b>7</b>
<b>3. Resumen de los contextos nacionales de cada buena práctica</b>	<b>14</b>
Austria	14
Italia	15
Alemania	18
Portugal	20
España	23
Suiza	25
Reino Unido	27
<b>4. Metodología</b>	<b>29</b>
Proceso paso a paso	29
Criterios para la selección de una buena práctica y proceso	30
Selección de casos	32
<b>5. Visión general e infografías de las buenas prácticas</b>	<b>35</b>
1. Achieve	35
2. PAEs – Puntos de Asesoramiento Energético	39
3. Idària	43
4. Protocolo conjunto entre el gobierno Italiano y el sector de la construcción	47
5. Madres en el trabajo (Mums@Work) – Apoyando a las mujeres migradas acceder al mercado laboral	51
6. Refugees go Solar+	55
7. Solar Bau 24	58
8. Solar Generation	62
9. STEAMigPOWER	65
10. WOMEN4GREEN	68
<b>6. Recomendaciones de las buenas prácticas</b>	<b>71</b>
<b>Referencias</b>	<b>74</b>



## Acrónimos

- **AIMA:** Agencia para la Integración, Migración y Asilo
- **PAE:** Puntos de Asesoramiento Energético
- **UE:** Unión Europea
- **UE-27:** Abreviación de la Unión Europea (UE) que consiste en 27 países
- **CE:** Comisión Europea
- **GEI:** Gases de Efecto Invernadero
- **BP:** Buena práctica
- **GW:** Gigavatio
- **TIC:** Tecnologías de la Información y la Comunicación
- **MIPEX:** Índice de políticas de integración de personas extranjeras
- **NEET:** Ni estudia, ni trabaja
- **OCDE:** Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico
- **PNRR:** Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia
- **STEAM:** Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas
- **TCN:** Nacional de un tercer país
- **TWh:** Teravatio hora
- **AELC:** Asociación Europea de Libre Comercio



# 1. Introducción

## a. SOBRE POWGEN

***POWGEN – Inserción laboral de personas migrantes en el sector de las energías renovables y la rehabilitación energética mediante formación y oportunidades de trabajo sostenibles*** es un proyecto europeo centrado en la promoción de la inclusión laboral de las personas nacionales de terceros países (TCN, por sus siglas en inglés), especialmente mujeres, en los crecientes sectores verdes de las energías renovables y la rehabilitación. El objetivo principal del proyecto es aumentar la empleabilidad de las personas migrantes implantando cinco iniciativas piloto locales en España, Portugal, Alemania e Italia. Estos pilotos ofrecerán formaciones personalizadas, servicios intermediarios y oportunidades de empleo, conectando directamente a las personas participantes con las compañías de estas industrias en crecimiento. El proyecto está financiado por el programa AMIF-2023 de la Comisión Europea y coordinado por [Asociación Bienestar y Desarrollo ABD](#) en colaboración con [ECOSERVEIS](#) (España), [CRESCER](#) (Portugal), [PRO ARBEIT](#) (Alemania), [C.I.D.I.S](#) (Italia), [Regione Campania](#) (Italia) y la CRPM, la [Conference of Peripheral Maritime Regions CPMR](#).

## b. SOBRE ESTE INFORME

El informe es el resultado de una extensa investigación documental realizada como parte del proyecto POWGEN, enfocado en identificar y analizar iniciativas de inserción laboral exitosas en Europa que se centran en la integración de personas nacionales de terceros países, con especial atención a las mujeres. El análisis se ha basado en tres pilares clave:

- **Pilar 1 - Migración:** Prácticas que dan apoyo a personas migrantes para promover su inclusión social y ayudar a superar las barreras de la inclusión.
- **Pilar 2 - Formación e integración en el mercado laboral:** Prácticas que utilizan la formación para aumentar la empleabilidad y el acceso al empleo para individuos con orígenes diversos.
- **Pilar 3 - Sector de Energías Renovables y Rehabilitación:** Enfoques relacionados con ámbitos específicos como la eficiencia energética en la construcción y en las instalaciones fotovoltaicas.

La investigación ha destacado **10+5 buenas prácticas** para mejorar el acceso al mercado laboral de las personas nacionales de terceros países. Aunque no todas las prácticas abordan cada uno de los tres pilares con un enfoque integral, cada práctica se ha seleccionado por su relevancia en los objetivos del POWGEN y por ofrecer aportaciones valiosas y estrategias viables que pueden guiar la futura implementación del proyecto.

El análisis abarca un **amplio alcance geográfico en toda Europa**, con proyectos seleccionados que ejecutan múltiples ubicaciones piloto por todo el continente, incluidos países que no pertenecen a la UE. Para proyectos que se desarrollan en varios países (específicamente iniciativas financiadas por la UE), la investigación se ha hecho centrándose en el contexto nacional del país coordinador. Con la selección de buenas prácticas, el proceso pretendía obtener una representación equilibrada, incluyendo iniciativas del este, oeste y centro de Europa para ilustrar un rango diverso de prácticas.



**POWGEN** pone especial atención en aquellos países que no suelen ser destinos a largo plazo para personas migrantes, ofreciendo una nueva perspectiva con respecto a los esfuerzos que supone la inclusión en el sector de la energía renovable. A diferencia de otros países del norte y del oeste de Europa, los países del sur reciben altos colectivos de personas migradas aunque no suelen recibir la residencia permanente (A pesar que los países del sur de Europa son receptores de comunidades migrantes, no tienen la condición de duraderos y de receptores de migrantes como sí tienen otros países del norte y oeste de Europa). Además, aunque estos países han progresado en el desarrollo de sus sistemas de seguridad social, generalmente dedican menos recursos a la inclusión y apoyo de migrantes en comparación con países del centro y el norte de Europa. Estas diferencias implican que las políticas de inclusión de migrantes enfrentan mayores desafíos en el sur de Europa, donde las ayudas estatales a la seguridad social son limitadas en comparación. Destacando prácticas innovadoras en territorios menos acostumbrados a la entrada constante de migrantes, este enfoque amplía nuestra comprensión de las diferentes estrategias de inclusión laboral.

Este informe se estructura de la siguiente manera: empieza con una perspectiva general del contexto europeo en relación con los tres pilares clave, seguido de un resumen del estado de estos tres pilares en los países representados por las buenas prácticas seleccionadas. Seguidamente, se detalla la metodología usada para seleccionar y analizar estas prácticas. Luego, el informe presenta infografías para cada práctica, junto con un análisis detallado de sus componentes clave. La sección final acaba con conclusiones clave y lecciones aprendidas a partir de los resultados.



## 2. Resumen del contexto europeo

La Unión Europea ha sido siempre un contexto en constante cambio con diferencias de país en país. Esto es claramente una realidad con respecto al fenómeno de la migración, las políticas y medidas para promover la inclusión de personas migrantes en el mercado laboral local. Por otro lado, hay un compromiso creciente por toda la UE para promover una transición verde y sostenible a través del desarrollo de energías renovables, lo que da lugar a una mayor demanda de personal trabajador cualificado en el sector. La transición energética verde representa una oportunidad a escala europea para emprender iniciativas innovadoras que involucren a personas migrantes y que den apoyo a su inclusión laboral y fortalezcan su autonomía.

### MIGRACIÓN

En la UE-27<sup>1</sup>, el número de personas extranjeras residentes aumentó ligeramente entre 2021 y 2022 (+267.000; +0,7%). En cambio, el componente con ciudadanía nacional disminuyó en 740.000 (-0,2%). A 1 de enero de 2022, había 37,8 millones de personas extranjeras viviendo en los 27 países de la Unión Europea, constituyendo un 8,5% de la población total. Principalmente, poco más del 70% de la población extranjera vive en cuatro países: Alemania (10,9 millones), España (5,4 millones), Francia (5,3 millones), e Italia (5 millones), como se puede ver en Figura 1. La porción de población extranjera en el total de población residente varía significativamente entre los estados miembros de la UE: el 47,1% de la población de Luxemburgo tiene ciudadanía extranjera, en comparación con el 0,1% de Lituania (Eurostat, 2023).

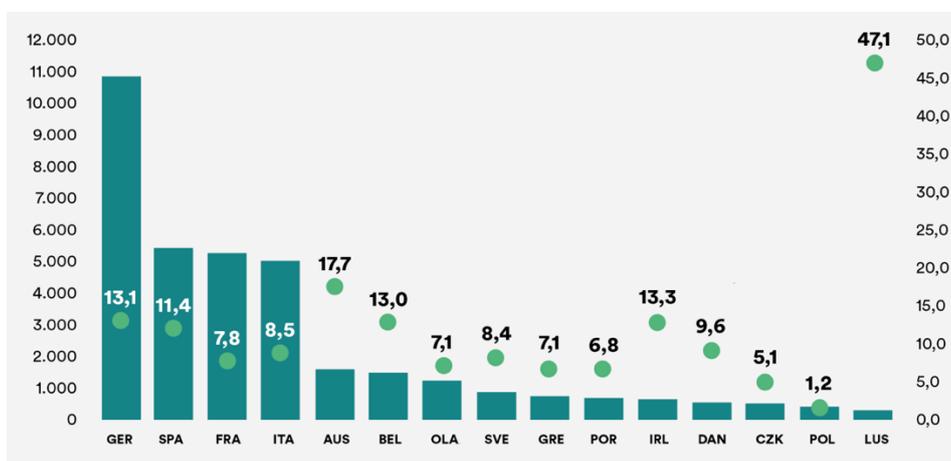


Figura 1. Población extranjera residente: niveles e índice % en los 15 países de la UE con la mayor presencia total. Valores absolutos (escala izquierda) y % de población residente (escala derecha) en 1 de enero de 2022 (EUROSTAT).

En 2022, se expidieron más de 3,4 millones de **permisos de primera residencia** en la UE, en comparación con 2,9 millones en 2021, superando los números vistos antes de la pandemia de COVID-19 (3 millones en 2019). Particularmente, en Alemania (+190%) e Irlanda (+146%) aumentaron a más del doble el número de permisos expedidos comparado con 2021. En 2022 hubo un aumento particularmente elevado de

<sup>1</sup> Los 27 miembros de la Unión Europea actuales.

permisos relacionados con el asilo (+60%). También se registró un crecimiento del número de permisos expedidos por educación (+29%), familia (+29%) y otros motivos (+47%). En contraste, el número de permisos expedidos por razones relacionadas con el trabajo disminuyó en comparación con el 2021 (-6%). Esto apunta a una nueva tendencia en el contexto europeo, con personas migrantes buscando cada vez más la entrada en la UE mediante solicitud de asilo en un momento en el que los permisos de trabajo por cuotas están perdiendo frecuencia.

Además, en 2023 hubo un fuerte aumento de solicitudes de asilo, con 1.129.800 solicitudes de protección internacional, incluyendo 1.049.000 primeras solicitudes. Esto significa un aumento del 18% comparado con 2022 y un aumento del 62% desde 2019. En 2023, vinieron solicitantes de asilo de casi 150 países no miembros de la UE-27. Una parte significativa de solicitantes vino de países exentos de visado (21% de solicitantes de asilo en 2022, bajando del 22% en 2021), siendo una gran parte solicitantes de América Latina, principalmente de Venezuela (el 6% de todas las solicitudes), Colombia (5,6%), Georgia (2,2%) y Perú (2,1%).

Tras el inicio de la guerra en 2022 en Ucrania, la UE ha recibido un número considerable de población ucraniana. A finales de mayo de 2024, los países de la UE que acogieron el número más alto de personas beneficiarias de protección temporal desde Ucrania eran Alemania (1.332.515 personas; el 31,3% del total de la UE), Polonia (953.255; 22,4%), y Chequia (356.405; 8,4%). En comparación con finales de abril de 2024, el mayor aumento absoluto del número de personas beneficiarias se observó en Alemania (+14.250; +1,1%), Chequia (+11.000; 3,2%) y Rumanía (+3.715; 2,4%). En contraste, el número de personas beneficiarias disminuyó solamente en tres países de la UE: Francia (-1.005; -1,6%), Polonia (-675; -0,1%) y Letonia (-15; -0,03%) (Eurostat, 2023).

En 2023, la tasa de reconocimiento, que indica el porcentaje de solicitudes de asilo que resultan en la concesión de la condición de refugiado/a y de protección subsidiaria, era de un 43%, el nivel más alto desde 2016 (Agencia de Asilo de la Unión Europea, 2024). Sin embargo, esto varía ampliamente entre países.

En 2022, 271.500 personas solicitantes de asilo en la UE eran menores de 18 años. De esas, al menos 31.000 eran **menores no acompañados (niños, niñas y adolescentes)**, la mayoría huyendo de Afganistán, Siria y Somalia. Esto destaca la vulnerabilidad de jóvenes migrantes, particularmente de los que llegan solos (Eurostat, 2023).

## INCLUSIÓN AL MERCADO LABORAL

En 2022, 9,93 millones de personas extracomunitarias fueron contratadas en el mercado laboral de la UE, correspondiente a un 5,1% del total de 193,5 millones de personas entre 20 y 64 años de edad. El porcentaje de empleo en la UE entre la población con edad de trabajar fue superior en ciudadanía de la UE (77,1%) que en ciudadanía no perteneciente a la UE (61,9%) en 2022.

Tanto a escala local como europea, se carece de estadísticas específicas sobre las categorías profesionales de las personas migrantes empleadas en el sector de las energías renovables y la



rehabilitación. No obstante, en 2022, la ciudadanía extracomunitaria estaba **sobrerrepresentada** en algunos sectores económicos concretos (estadísticas de Eurostat, 2024), como las actividades de hostelería y restauración, el trabajo doméstico y la construcción. En cuanto a profesiones, la ciudadanía extracomunitaria fue sobrerrepresentada significativamente en las labores de limpieza y asistencia, (4 veces más que las personas nacionales de la UE), servicios personales (el doble de la tasa de personas nacionales de la UE), cuidados personales (5 veces más) y construcción (1,5 veces más). Por el contrario, las personas no pertenecientes a la UE se encuentran con menor frecuencia en sectores como la administración pública, la protección civil, la seguridad social y la educación. Los informes europeos enfatizan constantemente la participación limitada de trabajadores extranjeros en puestos cualificados y áreas fundamentales como la educación y los servicios públicos (Eurostat, 2023).

### SECTOR DE ENERGÍAS RENOVABLES Y REHABILITACIÓN

La cuota de renovables en el consumo de energía general de la UE subió a un 23% en 2022, desde un 21,8% en 2021. Suecia lidera entre los países de la UE con la mayor proporción de energías renovables: 66% en 2022, proveniente principalmente de energía hidroeléctrica, eólica, biocombustibles sólidos y líquidos y bombas de calor (Eurostat, 2023). Finlandia le sigue con un 47,9%, principalmente de energía hidroeléctrica, eólica y biocombustibles sólidos, mientras que Letonia se sitúa en el tercer puesto con un 43,3%, principalmente de energía hidroeléctrica. Las cuotas más bajas de energías renovables se registraron en Irlanda (13,1%), Malta (13,4%), Bélgica (13,8%) y Luxemburgo (14,4%) (IRENA, 2023), como se puede ver en Figura 2.

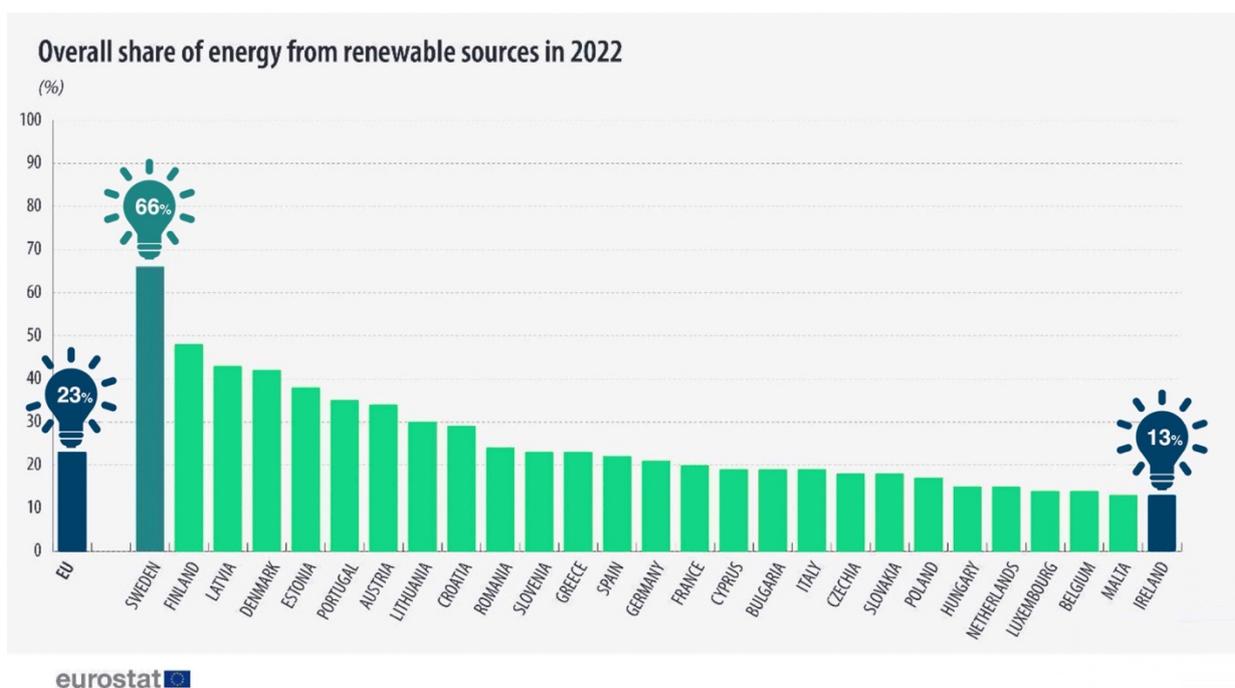


Figura 2. Cuota general de energía procedente de fuentes renovables en la UE en 2022 (EUROSTAT)

La necesidad urgente de trabajos verdes es cada vez más evidente a medida que la UE avanza hacia una economía sostenible. Un informe de la Comisión Europea enfatiza que las tecnologías de energía limpia

están creando rápidamente nuevas oportunidades de trabajo (Vandeplas et al., 2022). Actualmente, la mayor parte del empleo en el sector energético de la UE se concentra en fuentes de energía convencionales como el petróleo, el gas, el carbón y la energía nuclear. Sin embargo, las tecnologías de energía limpia se están convirtiendo en un área dinámica para la inversión y la creación de puestos de trabajo, generando nuevas oportunidades de empleo en sectores como la **construcción** y la fabricación. Entre las fuentes de energía renovable, **la solar fotovoltaica, la eólica y la bioenergía** ya son industrias sólidamente establecidas que sirven como empleadores importantes tanto globalmente como en la UE. En 2020, el 24% del empleo total de la UE en el sector de las energías renovables se centraba en las bombas de calor (318.000 trabajos), seguidas de un 22% en biocombustibles (238.000) trabajos y un 21% en energía eólica (280.400 trabajos), con alrededor de 1,3 millones de personas trabajando directa o indirectamente en el sector. Este crecimiento refleja un aumento bruto de 65.000 trabajos (5,2%) entre 2019 y 2020. Los cuatro países líderes en cuanto a empleo fueron Alemania (242.100 trabajos, 18% de los trabajos de energías renovables en la UE), Francia (164.400 trabajos, 13%), España (140.500 trabajos, 11%) e Italia (99.900 trabajos, 8%) (IRENA, 2023).

Con el objetivo a largo plazo de la UE de convertirse en el primer continente con neutralidad climática para 2050, como se describe en el Pacto Verde Europeo, y su compromiso reciente de reducir la dependencia de importación de combustible, se espera un crecimiento considerable del sector energético de la UE. Este crecimiento probablemente implicará una demanda cada vez mayor de personal cualificado. Sin embargo, como se recalca en el último informe de IRENA (2024), conseguir una transición energética justa y desbloquear el potencial de energías renovables para crear trabajos depende de varios factores. Un requisito esencial es abordar la escasez de cualificación asegurando que tanto el personal actual como las personas recién incorporadas al mercado laboral estén formadas adecuadamente. Invertir en cualificación es esencial para trasladar a la realidad los compromisos de los países, a través de sus Contribuciones determinadas a nivel nacional<sup>2</sup>, para lograr el objetivo fundamental del Acuerdo de París sobre el cambio climático (IRENA, 2024).

## LA INTERSECCIÓN ENTRE GÉNERO, ORIGEN E INCLUSIÓN LABORAL EN EL SECTOR DE LAS ENERGÍAS RENOVABLES

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género, en su informe sectorial «Género y Migración», recalca que las mujeres migrantes tienen más probabilidades que cualquier otro colectivo de estar desempleadas o económicamente inactivas en el mercado laboral de la Unión Europea (EIGE, 2021). La Comisión Europea abordó este asunto en 2021 en su *Plan de Acción sobre Integración e Inclusión 2021-2027*, que exigía específicamente eliminar las barreras para el empleo de mujeres migrantes promoviendo la igualdad de género y la inclusión. Las mujeres migrantes de terceros países se enfrentan a importantes dificultades a la hora de entrar en el mercado laboral europeo, debido a la discriminación interseccional basada en su origen y género. Esta discriminación por capas se intensifica aún más por factores como las diferencias biológicas, sociales y culturales, la edad, la condición socioeconómica, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la nacionalidad, la condición jurídica (entre otros aspectos) que suelen representar

<sup>2</sup> Hace referencia a las medidas adoptadas por los países para reducir las emisiones de efecto invernadero con el objetivo de mitigar el cambio climático.



impedimentos y obstáculos. Estas barreras a menudo implican estereotipos y prejuicios, lo que lleva a muchas mujeres migrantes a caer en la categoría NEET<sup>3</sup> (por sus siglas en inglés) de personas que no estudian, no trabajan, y no reciben formación. Como confirman estudios recientes, las mujeres migrantes en la UE generalmente tienen un porcentaje mayor de desempleo que mujeres no migrantes y hombres migrantes. Además, para mujeres con infantes, la tasa de empleo es considerablemente inferior (European Migration Network, 2022).

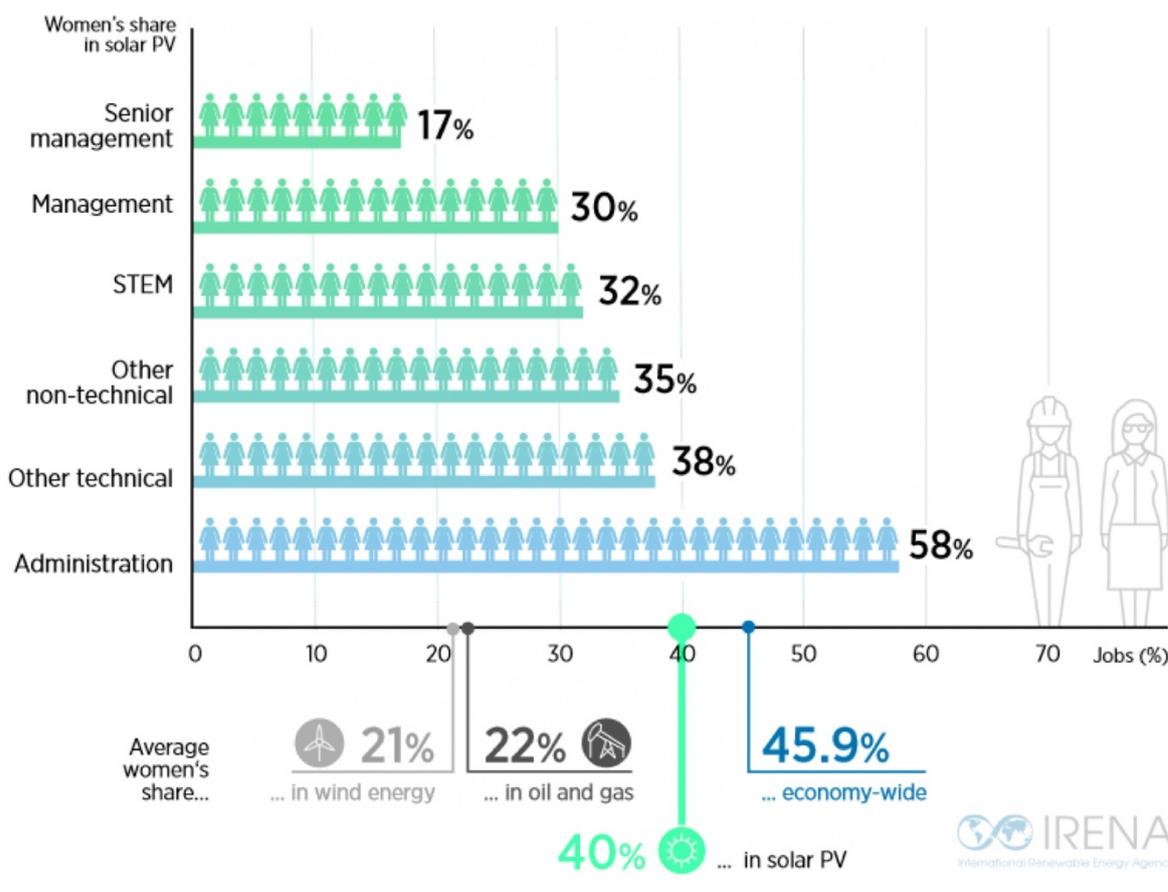
A pesar de que muchas mujeres migrantes tienen más cualificaciones y habilidades que los roles que suelen obtener, una parte importante acaba en sectores informales y mal remunerados como el trabajo doméstico y de cuidados. Este problema de sobrecualificación surge de barreras como las dificultades con el idioma, la inclusión sociolaboral limitada y la falta de reconocimiento de las cualificaciones obtenidas en los países de origen. La Comisión Europea calcula que una de cada cinco mujeres migrantes de fuera de la UE con un alto nivel educativo está sobrecualificada para su trabajo actual, un fenómeno referido en inglés como *deskilling* (EPRS, 2023). Para integrar mejor a las mujeres migrantes, las estrategias de empleo segmentadas deben abordar estos retos ofreciendo “servicios de acompañamiento complementarios” como la educación cívica, la enseñanza del idioma y el acceso a la educación y a oportunidades vocacionales, servicios disponibles en todos los estados miembros. Sin embargo, la implementación y efectividad de estas medidas varían ampliamente entre países. Además, hay una necesidad apremiante de estrategias de inclusión con perspectiva de género que den apoyo a las mujeres migrantes en su función cuidadora, como por ejemplo ofreciendo servicios de guardería para facilitar la búsqueda de trabajo y la participación en formaciones (European Migration Network, 2022).

En el contexto de la transición energética europea, el vínculo entre la desigualdad de género y este cambio se ha vuelto cada vez más importante. El estudio *Gender and Energy: The Effects of Energy Transition on Women* (“Género y energía: los efectos de la transición energética en las mujeres”) (Murauskaite - Bull et al., 2024) enfatiza la necesidad urgente de cerrar estas brechas de género en el sector energético. Históricamente, la industria energética en los países de la UE ha sido dominada por hombres, con un progreso muy limitado en cuanto a la creciente participación femenina. Por ejemplo, la proporción de mujeres entre el personal del sector energético aumentó moderadamente de un 20% en 2008 a un 23% en 2019 (Chaumont, S. et al., 2021). Aunque las mujeres tienen un papel clave en la transición ecológica de la UE, permanecen significativamente subrepresentadas. Según IRENA (2023), las mujeres constituyen tan solo un 24% del personal del sector energético, con una participación aún menor en el sector de la energía fósil, en el que las mujeres representan solamente un 22%. No obstante, las energías renovables ofrecen una oportunidad más inclusiva, en la que las mujeres constituyen un 32% del personal, lo que implica que el cambio hacia la energía sostenible podría ayudar a promover la igualdad de género incentivando la implicación de mujeres en terrenos técnicos e innovadores tradicionalmente dominados por hombres. El siguiente gráfico muestra algunas cifras interesantes en cuanto a la proporción de mujeres en la energía solar fotovoltaica.

---

<sup>3</sup> En España, el término se conoce como NINI (ni estudia, ni trabaja).





Source: IRENA, 2022a.

Note: PV = photovoltaic; STEM = science, technology, engineering and mathematics.

Figura 3. Mujeres en el sector de la energía solar fotovoltaica en comparación con otros sectores. Fuente: IRENA (2023)

Los análisis destacan la brecha de género persistente en el sector energético, en el cual las mujeres constituyen un 40% del personal en la energía solar fotovoltaica –mayor a la eólica (21%), el petróleo y el gas (22%), pero aun así inferior a la media de 45,9% de toda la economía. La presencia de mujeres se concentra en los roles administrativos (58%), mientras que su representación en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés) y en posiciones técnicas permanece baja (32% y 35% respectivamente). En particular, solo un 17% tiene cargos de alta dirección, lo que indica una clara brecha de liderazgo.

A pesar de este modesto progreso en energías renovables, el sector de la energía solar fotovoltaica aún no ha logrado sacar el máximo rendimiento del potencial del talento femenino en roles fundamentales técnicos y de liderazgo. Se necesitan intervenciones segmentadas para romper barreras y promover un personal más inclusivo y equilibrado en cuanto al género en la transición de energías renovables. Para garantizar una transición justa, es crucial implementar medidas específicas que promuevan la participación de mujeres en todos los niveles, desde el diseño de políticas hasta la aplicación de tecnología verde. Además, iniciativas que apoyen el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y que aumenten la formación y la educación en el sector de las energías renovables son esenciales para crear



una transición ambientalmente sostenible y socialmente equitativa. A pesar del potencial de aumento de trabajo en el sector de las energías renovables, sigue habiendo una brecha de género. Las mujeres, especialmente las provenientes de terceros países, a menudo son excluidas de estas oportunidades. Sin embargo, con el apoyo adecuado mediante formación vocacional, podrían tener un papel fundamental en esta industria en crecimiento tan necesaria.

El proyecto POWGEN busca abordar la brecha de género en el sector de las energías renovables tratando tanto la desigualdad de género como las barreras interseccionales a las que se enfrentan las mujeres. En este sentido, el presente informe ofrece una visión general sobre el tema, ya que es difícil identificar por completo los aspectos interseccionales de la brecha de género en los datos disponibles especialmente en el mercado laboral y específicamente relacionados al sector de las energías renovables con las personas nacionales de terceros países. POWGEN quiere abordar las brechas mencionadas más arriba implementando medidas segmentadas que no solo aumenten la participación de mujeres en el sector de las energías renovables, sino que también traten los retos adicionales que enfrentan las mujeres migrantes, como la barrera lingüística y el no reconocimiento de cualificaciones extranjeras. De todos modos, es importante destacar que el proyecto y este informe no dependen demasiado de información cuantitativa detallada debido a las limitaciones de los conjuntos de datos existentes. Las fuentes de información actuales, como la Encuesta de la Unión Europea sobre las Fuerzas de Trabajo (LFS, por sus siglas en inglés) y las bases de datos de empleo de Eurostat, carecen de datos desglosados por género y del nivel de detalle necesario para explorar aspectos interseccionales clave como la procedencia étnica, la situación migratoria y la formación académica en el contexto del sector de las energías renovables (DG Energy, 2021). Por lo tanto, POWGEN se centrará en información cualitativa e intervenciones prácticas en vez de análisis cuantitativos detallados.



### 3. Resumen de los contextos nacionales de cada buena práctica

#### AUSTRIA

Austria es uno de los países europeos con una historia de migración más longeva. Las principales fuentes de migración en Austria son la libre circulación de trabajadores dentro de la UE y la reunificación familiar. La migración procedente de terceros países con fines laborales se limita a las personas trabajadoras con capacidades clave y a las personas trabajadoras temporales. Sin embargo, el estímulo a la contratación de personas altamente cualificadas es limitado, lo que restringe las perspectivas profesionales (Biffl, 2011). La mayoría de las personas migrantes tienen libre acceso al mercado laboral, pero los miembros de una familia extranjera que requieren permisos de reunificación familiar y las personas refugiadas, necesitan un apoyo especial para la inclusión. Estos requisitos a menudo prolongan el tiempo que tardan estos grupos en entrar en el mercado laboral, especialmente durante el proceso de solicitud de refugio. Todos los nacionales de terceros países deben firmar un Acuerdo de Integración dentro de los 2 primeros años de residencia que incluya cursos de idiomas, educación cívica y formación profesional. La participación en los cursos y exámenes es obligatoria y la no participación se sanciona con la reducción o la anulación de las prestaciones sociales (Oesterreichische Nationalbank, 2023).

#### Pilar 1 - Migración

En 2022, había 1.587.251 residentes extranjeros en Austria, lo que representa el 17,1% de la población total (Desarrollo Humano Integral, 2023). Las principales nacionalidades son de los países de la UE, Alemania, Rumania y los países no pertenecientes a la UE, incluidos Serbia, Turquía, Bosnia y Croacia (Desarrollo Humano Integral, 2023). En 2022, hubo 109.775 solicitantes de asilo (Eurostat, 2022). Los principales países de origen fueron Afganistán, India, Siria, Túnez, Marruecos y Pakistán (Desarrollo Humano Integral, 2023). En cuanto a las políticas de inclusión, el Índice de Políticas de Integración de Migrantes (MIPEX, 2020) indica que la política de integración de Austria está ligeramente por debajo de la media de la UE. Esta situación demuestra que las políticas existentes crean más obstáculos que oportunidades para la inclusión de los nacionales de terceros países. La ciudadanía de fuera de la UE no se siente segura sobre su futuro en el país para establecerse a largo plazo porque, aunque se beneficia del acceso a los derechos básicos y del apoyo a la igualdad de oportunidades, estas personas siguen encontrando importantes obstáculos relacionados con la reunificación familiar, el acceso a la nacionalidad y la participación política. Se han introducido cambios en las políticas de reunificación familiar, con la obligación de los miembros de la familia de superar las pruebas obligatorias de idioma e integración tras su llegada al país (MIPEX, 2020).



## Pilar 2 - Integración en el mercado laboral

In Austria, permanent residents and those with family reunification permits have equal access to employment as nationals, though restrictions apply in the public sector and self-employment. Non-EU migrant workers often encounter challenges, as they do not have the same educational and training opportunities as nationals and EU citizens (MIPEX, 2020). Generally, TCN workers mainly work in construction, transport and agriculture, being Austria one of the main receiving countries of posted TCN workers (European Parliament, 2023).

According to Eurostat, in 2023 the over-qualification of TCN was 43.8%. Regarding the participation of adults in learning (education and training), 16.3% of TCN had access to learning in 2023, compared to 17.7% for citizens from other EU countries. Moreover, TCN experienced higher unemployment than EU-nationals, with an unemployment rate of 13.3% compared to the 7.3% unemployment rate of citizens from other EU countries in 2023.

## Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

En Austria, las personas residentes permanentes y las que tienen permisos de reunificación familiar tienen el mismo acceso al empleo que las nacionales, aunque se aplican restricciones en el sector público y el trabajo por cuenta propia. Las personas trabajadoras migrantes de fuera de la UE a menudo se enfrentan a desafíos, ya que no tienen las mismas oportunidades educativas y de formación que los nacionales y los ciudadanos de la UE (MIPEX, 2020). En general, los colectivos de terceros países trabajan principalmente en la construcción, el transporte y la agricultura, siendo Austria uno de los principales países receptores de personal trabajador desplazado (Parlamento Europeo, 2023). Según Eurostat, en 2023 la sobrecualificación de este colectivo fue del 43,8%. En cuanto a la participación de las personas adultas en el aprendizaje (educación y formación), el 16,3% de estas personas tuvieron acceso en el año 2023, frente al 17,7 % de la ciudadanía de otros países de la UE. Además, las personas nacionales de terceros países experimentaron un desempleo más alto que los nacionales de la UE, con una tasa de desempleo del 13,3 % en comparación con la tasa de desempleo del 7,3 % de la ciudadanía de otros países de la UE en 2023.

---

## ITALIA

Aunque las personas de terceros países desempeñan un papel importante en el mercado laboral italiano, las trabajadoras migrantes en Italia siguen enfrentándose a diversos problemas, como condiciones de trabajo precarias, a menudo debidas a las bajas cualificaciones, y a la falta de inclusión social. El nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral en particular es precario. Por lo tanto, persisten numerosos problemas críticos en el sistema de inserción laboral, lo que muestra la necesidad de una nueva gobernanza de los procesos de inclusión de las personas migrantes. Sin embargo, en Italia siempre



hay que tener en cuenta las diferencias relativas tanto a la composición del fenómeno migratorio como al tejido económico productivo de los territorios. El mercado de las energías renovables, por su parte, marca un crecimiento continuo y significativo que prevé la creación de nuevos puestos de trabajo en un futuro inmediato y próximo.

## Pilar 1 - Migració

La ciudadanía extranjera (no perteneciente a la Unión Europea) que tenía residencia regularizada era de 3,6 millones en enero de 2023. Las comunidades nacionales con mayor amplitud demográfica son las comunidades marroquíes, albanesas y chinas. En 2022, el número de primeras expediciones de permisos de residencia creció significativamente (+126,8% anual), con más de la mitad de los permisos de residencia (50,9%) expedidos por motivos familiares, el 21,1% por trabajo, el 12,9% por asilo y razones humanitarias, y los permisos de estudio y por motivos de salud, religión y selección de Italia como residencia representan, respectivamente, 7,3% y 7,9% del total. De las 88.000 personas que habían solicitado asilo, menos de la mitad habían recibido algún tipo de protección internacional, protección temporal o protección especial en virtud de la legislación nacional. Los principales países de origen de los solicitantes de asilo fueron Bangladesh, Pakistán, Egipto, Túnez, Nigeria y Ucrania. La protección internacional se concedió casi exclusivamente a personas procedentes de Ucrania, Somalia, Malí, Burkina Faso, Venezuela, Sudán, Siria e Irak. En el Índice de Políticas de Integración de los Migrantes (MIPEX), que mide las políticas de integración en ocho ámbitos de actuación, Italia obtiene una puntuación de 58 sobre 100. Esta puntuación es superior a la media de 49 y sitúa a Italia ligeramente por encima de la media entre los países de la UE y de Europa Occidental (UE15) / países de la OCDE. El enfoque italiano de la integración se clasifica como "integración temporal", la ciudadanía extranjera en Italia puede beneficiarse del acceso a los derechos básicos y de políticas medianamente favorables en materia de igualdad de oportunidades, pero no disfrutan de la seguridad a largo plazo para establecerse permanentemente. La participación política y el acceso a la nacionalidad siguen siendo obstáculos importantes, como lo demuestra el reciente debate político que se opone a la apertura de la ciudadanía a las personas de origen migrante que han estudiado en Italia (MIPEX, 2024).

## Pilar 2 - Integración en el mercado laboral

En enero de 2023, 2,4 millones del colectivo trabajador extranjero se registraron en Italia (+5,2% en un año), lo que representa el 10,3% de la fuerza laboral total. La tasa de empleo es del 60,6% (60,1% para las personas nacionales italianas), el desempleo es del 12% (7,6%) y la inactividad es del 31,2% (34,8%), todos ellos indicadores que han mejorado en comparación con 2021. Los datos positivos se contrarrestan con la confirmación de los aspectos críticos del trabajo de personas migradas, empezando por la fuerte brecha de género: las mujeres migrantes tienen tasas de empleo (47,5%), desempleo (15,2%) e inactividad (43,8%) significativamente peores que los hombres. El informe también destaca la baja concentración de personal trabajador de origen extranjero en los perfiles directivos (más del 75% del personal trabajador tiene cualificaciones manuales), con los consiguientes salarios más bajos y la sobrecualificación: la proporción de personas extranjeras empleadas en ocupaciones de baja o media cualificación es del



60,2% para los nacionales de fuera de la UE y del 42,5% para los nacionales de la UE, en comparación con un estimado del 19,3% para las personas italianas.

Italia se destaca en comparación con otros países de la OCDE en varios aspectos. La mitad de la población italiana de origen migrante tiene un nivel educativo formal bajo, el segundo porcentaje más alto de la OCDE. En el extremo opuesto del espectro educativo, Italia tiene el porcentaje más bajo de personas migradas graduadas en el área de la OCDE. Solo el 12% de las personas de origen migrante en Italia tienen un título, en comparación con el 20% de la ciudadanía italiana. Si bien el porcentaje de personas migrantes con educación alta ha aumentado en todos los países en la década hasta 2020, Italia aumentó sólo marginalmente, en menos del 1%, la cifra más baja de la OCDE. Solo un pequeño porcentaje de personas migrantes en Italia, el 2 %, participó en cursos de educación de adultos en 2020, en comparación con alrededor del 6 % en el conjunto de la UE. En 2021, el 28% de las personas migrantes empleadas en Italia trabajaban en empleos de baja cualificación, en comparación con sólo el 8,5% de los nacionales del país. Solo el 13% de personas extranjeras empleadas en Italia en 2021 tenían ocupaciones clasificadas que requerían mayores habilidades, mientras que el 39% de las personas nacionales empleadas tenían trabajos de este tipo. Estos trabajos a menudo presentan otros desafíos, como bajos ingresos y poca seguridad laboral. En el 33% de los casos, tanto el colectivo extranjero comunitario como los extracomunitarios encuentran su primer empleo en menos de 3 meses. Aproximadamente el 22% está empleado de 3 a menos de 6 meses, mientras que la incidencia de los empleados de 6 a menos de 12 meses es del 11,7% (colectivo extranjero de la UE) y del 14,4% (colectivo extranjero de fuera de la UE). También hay que tener en cuenta que el 17,8% de las personas extranjeras de la UE y el 12,4% de fuera de la UE, ya han encontrado trabajo a su llegada a Italia.

### Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

La energía solar y eólica produjo una cantidad récord de energía en Italia en 2023. Los parques eólicos generaron un récord de 23,4 TWh, mientras que los paneles solares alcanzaron los 30,6 TWh. Las fuentes renovables, incluida la hidroeléctrica, cubrieron casi el 37% de la demanda de electricidad del país. Aunque estos datos son significativos y alentadores, lo que sugiere que el país finalmente va en la dirección correcta, Italia aún está lejos de alcanzar el objetivo de transición energética de que el 70% de la electricidad provenga de fuentes renovables para 2030 (Eurostat, 2023). En el caso de los paneles solares, a pesar de este importante crecimiento, las nuevas instalaciones aún no son suficientes para alcanzar los objetivos. Sobre la base de las instalaciones medias de los últimos tres años, Italia alcanzará los 90 GW de capacidad renovable instalada solo en 2046. Por lo tanto, aunque los avances son evidentes, el ritmo de las instalaciones debe acelerarse para garantizar un futuro energético sostenible (Camera dei Deputati, Servizio Studi, 2024). En el primer semestre de 2024, la producción procedente de fuentes renovables superó por primera vez a la producción procedente de combustibles fósiles. Esto es lo que se desprende del Informe de Terna. De enero a junio de 2024, las fuentes limpias cubrieron el 43,8% de la demanda energética. En cuanto a la fotovoltaica, en los seis primeros meses del año, la solar en Italia produjo 17.603 GWh de energía limpia, lo que supone un aumento del 17,4% (Terna Driving Energy SPA, 2024). En el frente de la rehabilitación, con el 81% de los edificios con más de 30 años de antigüedad y aproximadamente el 75% de los Certificados de Eficiencia Energética emitidos en 2021 con una clase energética igual o inferior a E, el proceso de reurbanización del inmueble italiano es urgente y

estratégico. En este contexto, las inversiones del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia<sup>4</sup> (PNRR) representan una oportunidad importante, pero no es suficiente: con los fondos del PNRR se puede alcanzar una tasa de renovación del 1,2%, lejos del objetivo europeo del 2,1%. La Directiva CASA Green crea las condiciones para acelerar el proceso de eficiencia energética en el sector de la construcción, en los próximos años Italia tendrá que invertir masivamente y promover políticas para fomentar la transición inteligente. (Camera dei Deputati, Servizio Studi, 2024)

Esta revolución está influyendo en el mercado laboral. Junto a las profesiones ya conocidas, surgirán otras nuevas, aplicadas a las redes eléctricas, a las comunidades energéticas y a todos aquellos trabajos relacionados con la reutilización y la economía circular para producir energía. Esto podría generar, de aquí a 2030, más de 360.000 millones de euros de valor añadido y 540.000 nuevos puestos de trabajo en el sector eléctrico y su cadena de suministro industrial.

---

## ALEMANIA

La participación en el mercado laboral de las personas nacionales de terceros países en Alemania es notablemente inferior a la media nacional. A pesar de un aumento significativo en el número de nacionales de terceros países empleados que cotizan a la seguridad social entre 2014 y 2017, su tasa de empleo global sigue siendo comparativamente baja. Por ejemplo, mientras que la tasa de empleo de la ciudadanía alemana era de aproximadamente el 75 % en 2017, la tasa de los nacionales de terceros países sólo se situó en torno al 53 % durante el mismo período. Esta disparidad se atribuye en parte a la mayor afluencia de personas migrantes, en particular solicitantes de asilo, cuya integración laboral a menudo se enfrenta a retos adicionales (Statistisches Bundesamt 2024). El número de solicitantes de asilo que llegan a Alemania aumentó en los últimos años, alcanzando más de 722.000 solo en 2015. Muchas de estas personas, al carecer de conocimientos lingüísticos locales y de cualificaciones reconocidas, se enfrentan a importantes obstáculos para acceder al mercado laboral. Aunque el gobierno alemán ha implementado una variedad de medidas para abordar estos desafíos, como programas mejorados de educación y capacitación, iniciativas de desarrollo de habilidades relacionadas con el empleo y legislación contra la discriminación, el impacto ha sido mixto (Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - BAMF, 2024). Por ejemplo, los cursos de inclusión y los programas de formación profesional introducidos tienen como objetivo mejorar las perspectivas laborales, pero los informes de la Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF) indican que el progreso es más lento de lo previsto. Además, el apoyo al trabajo por cuenta propia ha tenido un éxito moderado. Sin embargo, la eficacia general de estas iniciativas aún se está examinando. Para cerrar la brecha, se requieren más acciones para mejorar el proceso de inclusión. Esto abarca un mejor acceso a los programas de adquisición de idiomas, un reconocimiento más simplificado de las cualificaciones

---

<sup>4</sup> En España, el PNRR hace referencia al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.



extranjeras y el desarrollo de sistemas de apoyo integrales para guiar a los nacionales de terceros países a través del mercado laboral.

## Pilar 1 - Migración

La migración en Alemania refleja un fenómeno diverso y complejo. Según datos recientes, Alemania acoge a un número significativo de personas migrantes, incluidas las procedentes de Turquía, Siria y Polonia, entre otros. Aproximadamente el 18% de la población residente en Alemania son ciudadanos no alemanes, y alrededor del 6% tienen el estatuto de refugiado o protección internacional. La distribución demográfica de las personas migrantes muestra un rango de edad diverso, con una proporción notable de individuos y familias más jóvenes. La distribución por género entre las personas migrantes es relativamente equilibrada, aunque las nacionalidades específicas pueden mostrar variaciones. Alemania ha avanzado en materia de inclusión, pero persisten desafíos. El Índice de Políticas de Integración de Migrantes (MIPEX) destaca que, si bien Alemania sobresale en áreas como las leyes contra la discriminación y la participación política, enfrenta problemas continuos en áreas como el acceso a la residencia a largo plazo y la educación. Los desafíos prácticos incluyen barreras lingüísticas, vivienda y transporte, que pueden obstaculizar el proceso de inclusión.

## Pilar 2 - Integración en el mercado laboral

La inclusión de las personas nacionales de terceros países en el mercado laboral de Alemania refleja tanto los avances como los desafíos. La legislación reciente ha tenido como objetivo reducir las barreras al empleo, pero aún existen limitaciones, como permisos de trabajo restrictivos y largos procesos de reconocimiento de calificaciones extranjeras. Este colectivo, a menudo se enfrenta a tasas de desempleo más altas en comparación con la ciudadanía de la UE, con una notable disparidad en las características laborales. Por ejemplo, en 2022, la tasa de desempleo de las personas extranjeras fue de alrededor del 15 %, frente al 5 % de los ciudadanos de la UE. Los nacionales de terceros países se concentran con frecuencia en sectores poco cualificados, con una representación insuficiente en los puestos ejecutivos. Las tendencias de 2020 a 2022 indican que, si bien ha habido mejoras en la inserción laboral de éstos, persisten brechas en la representación sectorial y de género. Muchos experimentan problemas de sobrecualificación y tienen menos probabilidades de acceder a oportunidades de formación profesional en comparación con la ciudadanía de la UE. Los problemas locales, como la discriminación y los servicios de apoyo inadecuados, exacerbaban aún más estos desafíos, en particular para las mujeres extranjeras, que se enfrentan a barreras adicionales, como las expectativas culturales y el acceso limitado a acuerdos de trabajo flexibles.

## Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

La transición de Alemania hacia una economía verde ha fomentado la demanda de profesionales cualificados en los sectores de las energías renovables y la construcción. La reducción de las emisiones de gases ha sido un enfoque clave, con avances significativos en la disminución de las emisiones en el



sector energético a través de una mayor inversión en fuentes de energía renovables. Las políticas gubernamentales, como la Ley de Fuentes de Energía Renovable (EEG), proporcionan incentivos y apoyo para el desarrollo de tecnologías verdes (BMWK, 2024). Sin embargo, la inclusión de las personas de otros países en estos sectores se enfrenta a desafíos. Los problemas locales incluyen la falta de reconocimiento de las cualificaciones extranjeras y el acceso limitado a programas de capacitación específicos del sector. Para las mujeres, las barreras adicionales, como los sesgos de género y las menores oportunidades de establecer contactos, complican aún más la inclusión. A pesar de las inversiones estatales y las políticas destinadas a fomentar el crecimiento en el sector de las energías renovables, estos desafíos de integración siguen siendo significativos. Abordar estas cuestiones es crucial para garantizar que los beneficios de la transición ecológica se distribuyan de manera equitativa y que estos colectivos puedan participar plenamente en el futuro económico sostenible de Alemania.

## PORTUGAL

Portugal ha desempeñado un papel clave en el desarrollo de un enfoque integrado relacionado con las políticas migratorias, involucrando a varias partes interesadas para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todos (OLIVEIRA, 2020). En 2023, el número de permisos de residencia superó el millón, más del doble que en 2022, y las personas migrantes representaron el 14,4% de los cotizantes a la Seguridad Social. Sin embargo, hay algunas dimensiones que deben mejorarse en relación con la inclusión del colectivo migrante, como el acceso a la vivienda, el reconocimiento del nivel educativo y la participación cívica (OLIVEIRA, 2023). Recientemente, se ha producido una importante reestructuración de la entidad encargada de la migración, que ahora se denomina Agencia de Integración, Migración y Asilo (AIMA). Esta reestructuración, junto con los procesos pendientes de autorización de residencia y las recientes elecciones gubernamentales, contribuyó a crear importantes obstáculos para la inclusión de las personas migrantes en el mercado laboral y el acceso a la asistencia social, a saber, la emisión de permisos de residencia y la regularización de ellas. Por lo tanto, es crucial garantizar los derechos fundamentales de este colectivo en Portugal, es decir, un acceso más eficiente y ágil a la documentación, condiciones de trabajo decentes, aprendizaje de la lengua portuguesa y procesos de reunificación familiar (OLIVEIRA, 2023).

### Pilar 1 - Migración

Según la Agencia de Integración, Migración y Asilo (AIMA), antes conocida como *SEF* (autoridad de inmigración), había casi 800.000 extranjeros en 2022, de los cuales el 76% son ciudadanía extracomunitaria, lo que representa alrededor de un 8% sobre la población residente. Las principales nacionalidades de las personas en situación regularizada (con permiso de residencia) son Brasil, Reino

Unido, Cabo Verde e India. En cuanto al flujo migratorio, Angola y Bangladesh también están incluidos en la lista. En 2022, el principal tipo de permisos de residencia concedidos fueron por trabajo (56%), seguido de la reagrupación familiar (29%) y otros motivos (15%). Hubo una fuerte preponderancia de la actividad profesional de origen asiático (India, Bangladesh, Pakistán y Nepal) (OLIVEIRA, 2023). En cuanto a la distribución por género y edad, el 55,3% son hombres y el 44,7% son mujeres y están en edad de trabajar (18-65 años) (OLIVEIRA, 2023). Las solicitudes de asilo en 2022 aumentaron un 29,5% con 1991 solicitudes (OLIVEIRA, 2023). Según el MIPEX (2020), Portugal es uno de los diez países líderes en inclusión y sus políticas mejoraron en todas las dimensiones de igualdad de derechos, oportunidades y seguridad para las personas migrantes. En 2019, las políticas de inclusión de Portugal se situaron por encima de la media en todos los ámbitos de actuación, excepto en la salud del colectivo migrante. Portugal comenzó a abordar sus áreas de debilidades en materia de salud y educación de estas personas mejorando el acceso a la atención médica y a la información sanitaria y apoyando la diversidad cultural en la escuela. En cuanto a la salud, Portugal proporcionó acceso a la atención médica para la protección internacional y los solicitantes de asilo y fomentó la participación de las personas migrantes en la información sobre salud y en las escuelas, la diversidad cultural se incluye en el programa de clases de educación cívica.

## Pilar 2 - Integración en el mercado laboral

Portugal ha introducido nuevas medidas para promover flujos migratorios regularizados, seguros y ordenados, luchar contra la migración irregular y la trata de seres humanos, y para satisfacer las necesidades laborales (OLIVEIRA, 2023). Portugal garantiza la igualdad de acceso al mercado laboral y facilita el acceso al empleo y a la formación. Las personas con permisos de residencia, permisos de residencia temporal y solicitudes de protección internacional tienen derecho a acceder a la educación y al mercado laboral y pueden ejercer la actividad profesional. Las personas migrantes, los beneficiarios de protección internacional y los solicitantes de asilo deben tener un número de seguridad social para acceder al empleo, y su contrato de trabajo debe ser por escrito, de acuerdo con la Ley del Trabajo. Incluso con la implementación de estas medidas, los colectivos migrantes se enfrentan a un mayor desempleo y precariedad laboral. En 2022, la tasa de desempleo de estas personas (14,3%) fue más del doble de la media nacional (6,1%) (PORDATA). La tasa de empleo de los nacionales de terceros países en comparación con los nacionales de la UE es más baja, con una diferencia acentuada en las mujeres. Los sectores de empleo en los que se concentran las personas migrantes son los sectores en los que había necesidad de mano de obra en Portugal, como, por ejemplo, la construcción, la restauración, el turismo, la agricultura y la pesca (OLIVEIRA, 2023). La reciente legislación también promovió la entrada y estancia de personas extranjeras y el aumento de los visados de residencia y los permisos de residencia para actividades altamente cualificadas y docentes. Según Eurostat, en 2022, la sobrecualificación de los colectivos de terceros países fue del 42,9% y en 2023 del 48,1%. En cuanto a la participación de los adultos en el aprendizaje (educación y formación), en 2023, el 15,6 % de estas personas no tenían acceso al aprendizaje, frente al 13,5 % de la ciudadanía de otro país de la UE (EUROSTAT). Los principales problemas a nivel local que no permiten la plena inclusión laboral de las personas miradas es el reconocimiento de diplomas de alto nivel debido a los costos asociados al reconocimiento y la necesidad del reconocimiento en áreas como la salud, la ingeniería y el derecho, que están reguladas por entidades superiores y el atractivo y acceso al desarrollo de habilidades verdes y capacitación debido a que la mayoría de las capacitaciones solo aceptan personas que

hablan portugués con fluidez. La plena inclusión laboral de las mujeres extranjeras se refiere principalmente a las responsabilidades domésticas que no les permiten participar plenamente en el trabajo laboral y la inclusión.

### Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

En 2022, las actividades relacionadas con la energía, incluido el transporte, representaron el 67% de las emisiones nacionales de Portugal. Las emisiones procedentes de la agricultura representaron el 12,3%, con un total de 8.288kt CO<sub>2</sub>eq. Los residuos aportaron el 10% de las emisiones, es decir, 5.643 kt de CO<sub>2</sub>eq; y el sector industrial fue responsable del 10,4% de las emisiones (Agência Portuguesa do Ambiente, 2024). El gobierno portugués implementó incentivos energéticos en 2021, 2022 y 2023 para mitigar situaciones de pobreza energética a familias vulnerables y mejorar el rendimiento energético de sus viviendas y sus condiciones de vida, para crear Comunidades de Energías Renovables y autoconsumo colectivo y para promover la rehabilitación, la descarbonización, la eficiencia energética e hídrica y la economía circular mediante la mejora del rendimiento energético y ambiental de los edificios con el fin de reducir al menos el 30% del consumo energético de los edificios intervenidos (Fundo Ambiental, 2024).

Portugal tiene un fuerte compromiso para incorporar las energías renovables en la producción de electricidad y reducir las emisiones de carbono y reforzar las políticas públicas con la creación de una Estructura de Misión para las Energías Renovables, mejorar los procesos, reforzar los medios de las entidades que conceden las licencias, definir el concepto “*Ir a Áreas*” (concepto que forma parte de la propia estructura portuguesa en este ámbito), crear un carril más rápido para los proyectos de licenciamiento con gran madurez, así como mejorar en el autoconsumo colectivo y las comunidades energéticas con nuevas herramientas, incentivos y divulgación. Finalmente, el refuerzo de la capacidad eólica terrestre con el equipamiento de los parques eólicos actuales con tecnología reciente y mayor capacidad y producción (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023). Por el lado del consumo de energía, se reforzarán las medidas para fomentar la descarbonización del transporte, la industria y los edificios y se crearán políticas especialmente para las familias más vulnerables y la clase media (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023). El principal problema a nivel local que no permite la plena inclusión laboral de las personas de terceros países (hombres y mujeres) es el reconocimiento de diplomas de alto nivel debido a los gastos asociados con el reconocimiento y la necesidad del reconocimiento en ingeniería, que está regulado por una entidad superior, así como la barrera del idioma. A nivel europeo, Portugal ocupa el tercer lugar en el grupo de países europeos que más invierten en energías limpias y el objetivo es llegar a 2030 con un 85% de la electricidad producida sólo con recursos naturales (Rito, 2023) y la estrategia de transición energética en Portugal representa 75.000 millones de euros de inversión en proyectos de producción de energía verde (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023).



## ESPAÑA

El contexto socioeconómico de España está determinado por su importante población migrante, la evolución del mercado laboral y el creciente interés por las energías renovables. Si bien España ha avanzado en la inclusión de las personas migrantes, aún existen desafíos, particularmente en el empleo y el acceso a la residencia legal. Las personas migrantes, especialmente los nacionales de terceros países, a menudo se enfrentan a obstáculos como la sobre cualificación, los marcos jurídicos restrictivos y las limitadas oportunidades de empleo cualificado. Mientras tanto, el creciente sector de las energías renovables en España ofrece potencial para el crecimiento económico y la creación de empleo, pero el acceso a estas oportunidades sigue siendo desigual, especialmente para los colectivos marginados, como el personal trabajador migrante.

### Pilar 1 - Migración

Según el censo de población (INE), en España había 6.089.620 extranjeros residentes en 2023, lo que supone el 12,66% de la población total. Las nacionalidades extranjeras más numerosas fueron marroquíes (14,7 %), rumanos (10,3 %), colombianos (7,5 %), italianos (5 %) y británicos (4,7 %). A diciembre de 2023, 2,9 millones de personas extranjeras tenían un permiso de residencia válido, de los cuales el 59,14% tenía residencia de larga duración y el 38,57% tenía permisos temporales. La mayor parte de la población extranjera (79%) tenía entre 16 y 65 años, el 15,6% entre 0 y 15 años y el 5,25% entre 65 y más (Observatorio Permanente de la Inmigración, 2024). España obtiene una puntuación de 60/100 en el Índice de Políticas de Integración de Migrantes (MIPEX), con un rendimiento superior a la media mundial de 49. Según las conclusiones y recomendaciones del MIPEX, las personas migrantes en España se enfrentan a más oportunidades que obstáculos en su inclusión, aunque siguen existiendo importantes barreras, especialmente en el acceso a la nacionalidad. Si bien España promueve un enfoque integral de la inclusión, aún no está a la altura de las políticas más favorables observadas en los países "Top Ten" del MIPEX. Las personas migrantes disfrutan de muchos derechos básicos, pero las políticas españolas solo garantizan parcialmente la igualdad de oportunidades para los ciudadanos de fuera de la UE.

### Pilar 2 - Integración en el mercado laboral

En general, desde 2014 el número de extranjeros que trabajan en España ha ido en aumento, a excepción de los años 2020 y 2021, debido a la COVID-19 que limitó los movimientos migratorios y también afectó al mercado laboral. En los últimos tres años, desde abril de 2020, 696.224 extranjeros se han afiliado a la Seguridad Social española, alcanzando la cifra récord de 2,67 millones a finales de 2023. Aunque los migrantes representan solo el 12% del empleo total, su tasa de crecimiento es tres veces mayor que la de los nacionales: 35% en comparación con el 10%. Si bien el empleo tocó un mínimo en abril de 2020, el mercado laboral se recuperó rápidamente, superando los niveles anteriores a la pandemia en 2021, y los migrantes representaron un tercio de los nuevos trabajadores a pesar de su menor proporción en la fuerza laboral. Según datos de la Seguridad Social, en diciembre de 2022 había aproximadamente 2,46 millones de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social, de los cuales 1,63 millones eran nacionales de



terceros países, empleados principalmente en el sector del trabajo por cuenta propia o del hogar (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023). España tiene la tasa más alta de trabajadores extranjeros sobrecualificados de la UE, con un 43% de las personas migrantes llegadas en 2022 con educación terciaria, pero muchos se concentran en empleos no cualificados con malas condiciones laborales (Cuadrado et al., 2024). Este desajuste entre las cualificaciones y el empleo está fuertemente ligado al marco legislativo restrictivo de España para los nacionales de terceros países, que limita su inclusión en el mercado laboral. Las personas migrantes deben obtener contratos de trabajo en sectores con demanda de mano de obra insatisfecha, lo que deja a muchos sin poder cumplir con los requisitos de permisos y en situaciones administrativas irregulares durante 3 a 5 años. Esto las empuja a la economía informal, donde se enfrentan a mayores riesgos de explotación y discriminación. Un estudio de 2021 identificó las principales barreras para obtener permisos, como demostrar la residencia continua, asegurar ofertas de trabajo a tiempo completo, los requisitos financieros para los empresarios y los retrasos burocráticos (Red Acoge, 2021). Las organizaciones antirracistas también señalan los retrasos en el reconocimiento de las cualificaciones extranjeras y las dificultades para acceder al proceso de asilo (CEAR, 2023). Las mujeres migrantes, en particular, se enfrentan a desafíos debido a la segmentación del mercado laboral, ya que a menudo están empleadas en trabajos poco cualificados, como el trabajo doméstico y la hostelería, con salarios más bajos y menos protecciones laborales. Muchas también tienen responsabilidades de cuidado, lo que limita aún más sus oportunidades de empleo y contribuye a su posición marginada en el trabajo (Red Acoge, 2018).

### Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

Aunque España es un país que todavía depende del consumo de combustibles fósiles, la producción de energías renovables ha aumentado exponencialmente en los últimos años, especialmente en 2023, contribuyendo a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). En España, la eólica es la principal fuente de energía verde, con un 24,5% de la producción total, seguida de las centrales de ciclo combinado con un 20,9%, la solar con un 20,3% y la hidráulica con un 13,6%. Las instalaciones fotovoltaicas aumentaron un 28% en el último año, contribuyendo a un 2023 notable, con un aumento de la producción renovable del 15,1% en comparación con 2022. Esta fue la primera vez en la historia que más de la mitad de la matriz energética del país, el 50,3%, se derivó de fuentes eólicas, solares e hidroeléctricas (Red Eléctrica, 2024). Actualmente, el sector más contaminante es el transporte, que representó el 29,9% de los GEI en 2021, seguido de las actividades industriales (22,6%), la agricultura y la ganadería (11,4%) y otros (MITECO, 2023). Según el primer informe del MITECO sobre transición ecológica dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, hasta el pasado octubre de 2023 se dedicaron más de 4.000 millones de euros a la generación de energía renovable (Giorgi, 2023). Especialmente para el año en curso, 2024, se están invirtiendo 2.300 millones de euros a través del mismo Plan de Recuperación en diferentes materias, como energías renovables, comunidades energéticas y otras áreas de interés (García Ceca, 2024).

Desde principios de los años 80, España ha estado aplicando leyes y políticas para fomentar la implementación de la energía verde. Una de las leyes más relevantes fue el Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, en el que se declaró que la producción de energía eléctrica estaba regulada por fuentes de energía

renovables, cogeneración y residuos (MITECO, 2024). El plan más reciente, y muy significativo, es el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (de 2021 a 2030), que prevé un crecimiento significativo de las energías renovables en el país. Su principal objetivo es aumentar el uso de energías renovables y aprovechar lo que esta oportunidad puede aportar en términos sociales y económicos. El dinero invertido es de más de 3 millones de euros (Gobierno de España, 2024). En cuanto al empleo, se puede afirmar que los puestos de trabajo relacionados con las renovables han ido en aumento en los últimos años. En España, los empleos directos en el sector renovable aumentaron de 50.107 en 2018 a 70.780 en 2021 (León, 2023). Pero contando tanto los empleos directos como los indirectos en el sector, para 2021 más de 100.000 personas estaban empleadas en el sector, lo que luego se superó en 2023, cuando se cubrieron más de 130.000 puestos de trabajo. Por último, en los últimos años, la presencia de mujeres en el sector de las energías verdes ha ido en aumento. Entre 2015 y 2021, el número de mujeres que trabajan en el sector representó el 38,1%, superando incluso la media europea del 34%. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la mayoría de esos puestos de trabajo estaban relacionados con tareas administrativas. La presencia de mujeres en puestos de alta calificación sigue siendo baja (Transición Justa, 2022). El sector de las energías verdes en España, a pesar del rápido cambio que está percibiendo, es un sector dominado por los hombres, principalmente porque tradicionalmente las mujeres no estaban suficientemente incentivadas para emprender carreras de ingeniería o energía, así como por las dificultades que pueden encontrar a la hora de conciliar la familia o la falta de referentes femeninos en el sector.

## SUIZA

Como país no perteneciente a la UE con un tejido migratorio y económico sui generis, Suiza destaca como un caso aparte. Sin embargo, la migración procedente de países de la UE y de terceros países, con características diferentes en términos de cualificación y acceso al mercado laboral, confirma una vez más la centralidad de este fenómeno para el desarrollo del país. Los nacionales de terceros países a menudo se enfrentan a importantes retos en términos de reconocimiento de las cualificaciones e inclusión en el mercado laboral, lo que lleva a una concentración en sectores poco cualificados. El mercado de las energías renovables, por su parte, muestra un crecimiento continuo y significativo, lo que promete la creación de nuevos puestos de trabajo en el futuro inmediato y próximo.

### Pilar 1 - Migración

A finales de diciembre de 2022, 2.241.854 personas extranjeras (el 30% de la población total residente) vivían de forma permanente en Suiza. En 2022, la migración de población residente permanente extranjera aumentó en 20,886 unidades en comparación con el año anterior. Mientras que 114.393 personas se trasladaron a Suiza desde países de la UE y la AELC<sup>5</sup> (+19.523), la cifra de nacionales de

<sup>5</sup> AELC: Asociación Europea de Libre Comercio



terceros países fue de 48.042 (+1363). Para el 52,3% de la población que emigra para residencia permanente, el motivo fue conseguir un empleo (84.927 personas, +26,8% en comparación con 2021). La reunificación familiar representó el 26,5% de la migración con residencia a largo plazo. En este contexto, 43.026 personas (+7,4% en comparación con 2021), el 16,5% eran familiares de una persona suiza. La permanencia con fines educativos o formativos representó el 10,4% de la población residente permanente (16.827 personas, +4,0% en comparación con 2021). En 2022, 74.959 personas solicitaron el estatus de protección internacional, y se concedió en 72.611 casos. Más de la mitad de las personas solicitantes procedían de Afganistán, Turquía o Eritrea (Oficina Federal Suiza de Migraciones, 2022). Suiza obtiene una puntuación de 50/100, ligeramente por encima de los países del MIPLEX (49) y entre los países de la UE y Europa Occidental (UE15) / países de la OCDE. Las personas migrantes en Suiza se enfrentan a grandes obstáculos en el acceso a la nacionalidad y a la discriminación. El enfoque suizo de la integración está clasificado por el MIPLEX como "integración temporal". Los ciudadanos extranjeros en Suiza pueden beneficiarse del acceso a los derechos básicos y de políticas medianamente favorables para el acceso al mercado laboral, pero no disfrutaban de la seguridad a largo plazo para establecerse permanentemente, invertir en la integración y participar como ciudadanía de pleno derecho (MIPLEX, 2024).

## Pilar 2 - Acceso al mercado laboral

El impacto de la migración en el mercado laboral puede ilustrarse examinando la proporción de personas que trabajan en cada ocupación y que nacieron en el extranjero. En varios grupos ocupacionales, la proporción de personas migrantes se acerca o supera el 70%. Estos incluyen limpiadores y ayudantes, así como yeseros. A estas les siguen otras ocupaciones de la industria manufacturera, la construcción y los servicios de baja cualificación, que por lo tanto dependen esencialmente de las personas migrantes. Las ocupaciones comunes (más de 50.000 personas) que muestran una alta proporción de personas migrantes, incluyen operadores de plantas y máquinas estacionarias (62%) así como cocineros (59%). En el extremo opuesto del espectro, varias ocupaciones -como la agricultura, la floristería, la educación de la primera infancia, la enseñanza primaria y el trabajo policial, por nombrar sólo algunas- tienen menos del 15% de personas migrantes. En consecuencia, las ocupaciones de nivel medio en el sector servicios y en el sector público se caracterizan por una menor presencia del colectivo migrantes (Oficina Federal Suiza de Migraciones).

## Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

Es probable que el mercado de las energías renovables en Suiza crezca debido a la creciente preocupación por el cambio climático. Esto ha llevado a un impulso hacia opciones de generación de energía más limpias, con el segmento hidroeléctrico liderando el mercado. Se espera que el acuerdo del gobierno para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero a la mitad para 2030 cree oportunidades para el mercado de las energías renovables. Se espera un mayor crecimiento debido a un aumento en la capacidad instalada de energía solar e hidroeléctrica. A pesar del potencial de crecimiento, el mercado de las energías renovables en Suiza está moderadamente consolidado, con unos pocos actores clave que dominan el mercado. Estas empresas participan en una serie de actividades, desde la construcción de centrales hidroeléctricas hasta la puesta en marcha de proyectos solares. En el sector,



las empresas también exploran la digitalización de las centrales hidroeléctricas y la combinación de la energía solar e hidroeléctrica para aumentar la eficiencia y la fiabilidad (Mordor Intelligence; Oficina Federal Suiza de Energía).

---

## REINO UNIDO

El Reino Unido fue el primer país en definir la pobreza energética en la década de 1990, Brenda Boardman la describió como aquellos hogares cuyo gasto en servicios energéticos superaba el 10% de sus ingresos totales (1991). Es por ello que en 2011 se sitúa el siguiente contexto, ya que en aquel momento, aunque las discusiones sobre la pobreza energética eran escasas, surgió uno de los primeros proyectos que abordaba esta problemática, lo que la hacía relevante para los temas sociales en el ámbito energético. Hoy en día, en el Reino Unido, la pobreza energética se refiere a aquellos hogares que deben gastar una alta proporción de sus ingresos para mantener una temperatura agradable en su hogar durante todo el año. La pobreza energética está impulsada principalmente por tres factores clave: los ingresos del hogar, los precios de la energía y el consumo de energía (que también se ve afectado por la eficiencia energética de la casa) (Biblioteca de la Cámara de los Comunes, 2024). Para abordar y reducir la pobreza energética en el Reino Unido, se promulgó la Ley de Hogares Cálidos y Conservación de Energía de 2000. El objetivo principal de la Ley era reducir la pobreza energética en todo el país mediante estrategias específicas, así como determinar los objetivos que podrían requerir una reglamentación de la pobreza energética (Legislación, Gobierno del Reino Unido, 2000). A raíz de esta ley, se han desarrollado numerosas estrategias en el país para cumplir el objetivo de reducir la pobreza energética. Uno de ellos es el Reglamento de Pobreza Energética (Reino Unido) de 2014, que evalúa la pobreza energética en función de las métricas entre los ingresos de un hogar y su factura energética. Algunos ejemplos de estrategias actuales de pobreza energética incluyen prácticas de ahorro de energía, programas de eficiencia energética, asistencia financiera y programas de apoyo social (Access Group, 2024). El uso de energías renovables en el Reino Unido ha cambiado considerablemente en los últimos 30 años. A finales de 1991, las energías renovables representaban solo el 2% de todo el uso de electricidad en el Reino Unido, sin embargo, en 2013 el porcentaje aumentó al 14,6% (National Grid, 2024). En particular, en 2017, el Reino Unido fue uno de los líderes europeos en el crecimiento de la generación de energía renovable, con la producción de energía verde superando a los combustibles fósiles por primera vez en 2019. En la actualidad, en la década de 2020, el sector de la energía verde se encuentra en sus cifras más altas, tanto en facturación como en estimaciones de empleo desde las primeras cifras analizadas en 2015, incluido un aumento de los puestos de trabajo a tiempo completo (Oficina Nacional de Estadísticas, 2024).

### Pilar 1 - Migración

En 2011, de acuerdo con nuestro marco temporal relevante para la buena práctica seleccionada, el Censo del Reino Unido indicó que la población nacida en el extranjero en el Reino Unido representaba 7,3



millones de personas, lo que representaba un 14% en comparación con los 53 millones de residentes habituales de Reino Unido. En este porcentaje de migrantes, el 46% tenía un pasaporte del Reino Unido, mientras que el 51% tenía un pasaporte no británico. La mayoría de ellos nacieron en Europa o Asia, principalmente en India, Polonia y Pakistán (Observatorio de la Migración de la Universidad de Oxford, 2011). En cuanto a los parámetros de género, el 52% de los residentes no nacidos en el Reino Unido eran mujeres y el 80% tenían entre 16 y 64 años. También es relevante ver que el número de personas refugiadas a las que se les concedió asilo en el Reino Unido fue de 193.494 personas en 2011 y de 117.226 en 2014, mostrando un claro descenso con el paso de los años (Macrotrends, 2024).

## Pilar 2 - Integración en el mercado laboral

Según las estadísticas nacionales, la mayoría de la ciudadanía británica y extranjera mayor de 16 años era económicamente activa y estaba empleada en 2011. El colectivo extranjero se dedicaba principalmente a ocupaciones profesionales y elementales. Las barreras lingüísticas eran mínimas, y solo el 1,7% de las personas migrantes declararon no poder hablar inglés (Oficina Nacional de Estadísticas, 2013). En el sector energético, cabe destacar que en 2011, la industria de suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado empleó a 46.580 personas trabajadoras (tanto nacionales como extranjeras) de 16 a 74 años. El sector de la construcción contaba con 275.105 personas empleadas (Oficina Nacional de Estadísticas, 2011). En general, en 2011, los trabajadores masculinos superaron en número a las mujeres en estos dos sectores. También hay que tener en cuenta que los flujos migratorios en el Reino Unido tienden a estar polarizados. Muchas personas migrantes ocupan puestos prestigiosos y bien remunerados (por ejemplo, directores de empresas, médicos, profesores universitarios), lo que representa el 42% de las personas migrantes en 2009, mientras que otras están empleadas en funciones con salarios más bajos, como la limpieza, el cuidado de niños y la agricultura (González, 2009).

## Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

El sector de la energía verde no fue un sector laboral popular para las personas migrantes durante 2011 y 2014. Esto fue especialmente cierto para las mujeres en el Reino Unido, donde en 2011, más de ocho de cada diez trabajadoras estaban empleadas en el sector de servicios (Universidad de Oxford, 2016). Sin embargo, los empleos verdes en el Reino Unido han experimentado un crecimiento sustancial en los últimos años. Por ejemplo, en 2022, los empleos verdes se estimaron en aproximadamente 640.000, lo que representa un aumento del 8,4% con respecto a 2021 y del 19,9% con respecto a 2020 (Oficina Nacional de Estadísticas, 2024). Las mujeres también están cada vez más representadas en el sector de la energía verde, aunque tienden a ocupar puestos más subalternos y peor remunerados. Según el informe NESTA 2020, las mujeres representan el 57,9% de los empleos verdes, pero muchos de estos roles están peor remunerados, lo que contribuye a la brecha salarial de género dentro del sector de las energías renovables (Le-Blanc y McIvor, 2020).



## 4. Metodología

Este capítulo ofrece una vista general de la metodología de POWGEN diseñada para identificar y analizar buenas prácticas mediante un enfoque estructurado basado en tres pilares fundamentales: migración, formación e inclusión laboral, sector de energías renovables y rehabilitación. Estos pilares constituyen la base del marco analítico de POWGEN, guiando la selección, la evaluación y el desarrollo de iniciativas que promueven acceso a la formación y al mercado laboral para personas nacionales de terceros países, con un foco específico en el sector energético.

El proceso empezó con la selección de 15 iniciativas, elegidas por su potencial relevancia en estos pilares. Tras una evaluación inicial, 10 de estas se identificaron finalmente como buenas prácticas basándose en su elegibilidad y efectividad para tratar los pilares principales. Este proceso de selección aseguró que cada práctica elegida se alineaba bien con los objetivos del proyecto POWGEN, contribuyendo eficazmente a una perspectiva equilibrada en cuanto a la migración, la inclusión laboral y las energías renovables. Estas prácticas destacan por su éxito, viabilidad y resultados positivos, lo que las convierte en iniciativas recomendadas para la adaptación y la réplica en distintos contextos por colectivos profesionales y de decisión política. En POWGEN, el foco está en las **buenas prácticas, más que en las mejores prácticas**, reconociendo que cada iniciativa, aunque sea efectiva, tiene áreas que se podrían corregir y mejorar. Por supuesto, se han incluido algunas prácticas que, aunque no cumplen todos los requisitos enumerados en la siguiente sección, ofrecen perspectivas valiosas y demuestran resultados con impacto que contribuyen significativamente a los objetivos del proyecto.

El objetivo principal de la metodología es evaluar las iniciativas seleccionadas de una manera equilibrada, asegurando que ningún pilar por sí solo eclipsa a los otros. Este enfoque equilibrado es fundamental para extraer conclusiones que reflejen una mayor comprensión de las interconexiones entre migración, inclusión laboral y las especificidades del sector energético. Además, la perspectiva de género se incluye a lo largo del análisis respetando la misión del proyecto POWGEN. A través de identificar los retos particulares a los que se enfrentan las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral, la metodología incluye consideraciones específicas para la inclusión de género como un indicador crucial en el alcance del proyecto.

### Proceso paso a paso

La metodología de POWGEN se basa en un enfoque estructurado para desarrollar, recopilar y difundir buenas prácticas en el campo de las energías renovables, centrándose en programas de formación e inclusión laboral exitosos en Europa con el objetivo de replicar estas buenas prácticas en otros contextos. El proceso se ha dividido en pasos definidos con fines específicos, un eje cronológico para asegurar la homogeneización efectiva de la investigación y la elaboración de un informe conjunto de buenas prácticas como resultado, incluyendo unas recomendaciones finales como conclusión principal del estudio.

La **primera fase** buscó un enfoque conjunto para identificar y analizar buenas prácticas entre todas las entidades socias del proyecto. Para conseguirlo, se desarrollaron unas pautas y un patrón estandarizado para realizar informes de proyectos/iniciativas y sus contextos nacionales, ofreciendo así un marco analítico común y direcciones claras para la recopilación de datos.



Durante la **segunda fase**, las entidades socias reunieron ejemplos iniciales de buenas prácticas, seleccionando entre dos y tres proyectos e iniciativas que se alineaban con los criterios establecidos que se describen más abajo. A continuación, **se seleccionaron y analizaron** 10 iniciativas específicas, dando lugar a diez buenas prácticas bien documentadas, cada una con contenido del país correspondiente.

Las **prácticas se integraron** en este informe, enfatizando la sostenibilidad, eficiencia, replicabilidad y adaptabilidad de cada iniciativa según los objetivos de POWGEN. El informe concluye con un conjunto de recomendaciones que ilustran los aspectos más importantes y los puntos más fuertes de las buenas prácticas.

Tras una **validación final y traducción** a 6 idiomas (italiano, francés, alemán, portugués, español), el informe se **difundirá públicamente**, dirigiéndose a representantes y organizaciones clave para maximizar la concienciación y animar a la adopción de estas prácticas. Esta metodología garantiza un enfoque estructurado sobre la recopilación, el análisis y la repartición de buenas prácticas, apoyando a un sector de energías renovables más sostenible e igualitario.

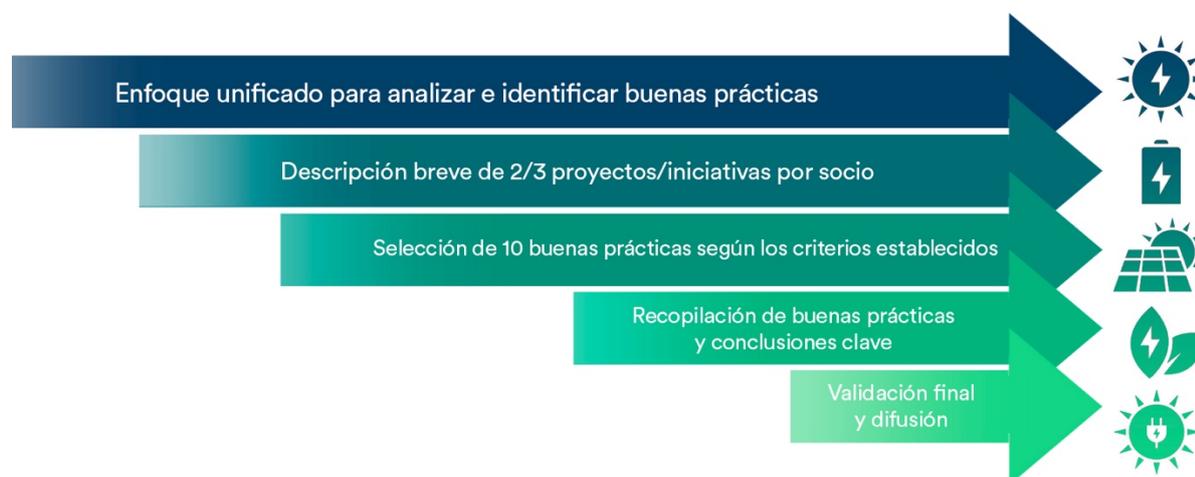


Figura 4. Representación visual del proceso metodológico paso a paso

## Criterios para la selección de una buena práctica y proceso

Tal como se destacó en la introducción, este informe está estructurado en torno a tres pilares esenciales: migración, formación e inclusión laboral, sector de energías renovables y rehabilitación. Estos pilares constituyen la columna vertebral del análisis, reflejando no solo las áreas de enfoque, sino también los objetivos más amplios del proyecto POWGEN. En la búsqueda de buenas prácticas, estos conceptos clave sirvieron como un marco orientador, garantizando que las prácticas identificadas estuvieran alineadas con los objetivos generales del proyecto: apoyar la inclusión de personas migrantes y promover la sostenibilidad en el mercado laboral.

En primer lugar, las buenas prácticas seleccionadas debían estar dirigidas al colectivo migrante, específicamente a nacionales de terceros países, con un enfoque particular en las mujeres. Las mujeres migrantes suelen enfrentar barreras agravadas debido tanto a su género como a su condición de migrantes, lo que hace crucial identificar prácticas que aborden directamente sus desafíos únicos, como las barreras lingüísticas, la adaptación cultural y el acceso a oportunidades de formación adecuadas. En segundo lugar, era esencial que estas prácticas incluyeran programas de formación integral diseñados para ayudar a las personas participantes a acceder a empleos significativos. La formación es un

componente fundamental para cerrar la brecha entre las personas migrantes y el mercado laboral, especialmente en sectores especializados como el energético. La formación debía ser práctica, orientada al mercado y capaz de mejorar la empleabilidad de las personas participantes, dotándolas de habilidades relevantes a las necesidades y especificidades actuales del mercado laboral. En tercer lugar, las buenas prácticas debían operar dentro del sector de rehabilitación y energías verdes, que ha experimentado un aumento en la demanda en los últimos años debido al impulso hacia la sostenibilidad y la transición ecológica. Este sector no solo ofrece numerosas oportunidades laborales, sino que también se alinea con el cambio social hacia modelos económicos más conscientes con el medio ambiente. Al enfocarse en este sector, el proyecto POWGEN, y en consecuencia este informe, busca posicionar a las personas trabajadoras migrantes, especialmente a las mujeres, en roles que contribuyan tanto a su crecimiento personal como a la transición verde.

En la investigación documental de POWGEN, los criterios de selección para las buenas prácticas fueron más allá de estos pilares fundamentales. Sí, las iniciativas debían ser relevantes para las áreas de enfoque, es decir, abordar directamente la formación, la migración y el sector de energías verdes y rehabilitación. Sin embargo, también debían estar bien documentadas y estructuradas, asegurando que los procesos y resultados estuvieran claramente delineados. Además, las prácticas debían ser transferibles, es decir, replicables en diferentes contextos o regiones, lo que las haría escalables y adaptables a entornos diversos. Finalmente, debían estar alineadas con las prioridades del proyecto POWGEN, garantizando que contribuyeran a los objetivos generales de reducir la brecha de género y fomentar la inclusión en el sector de energías verdes (Tabla 1).

<p><b>ESTRUCTURADO Y RELEVANTE</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las BP logran los objetivos a través de la validación y evaluación de su proceso y resultados.</li> <li>Las BP preferiblemente, siendo relevantes en los tres pilares, juntan la inclusión laboral de nacionales de terceros países en el sector de la rehabilitación y las energías renovables.</li> <li>Las BP impulsan la participación de actores y el público objetivo.</li> <li>Las BP tienen un impacto en mujeres migrantes.</li> </ul>	<p><b>EFFICIENTE</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las BP aseguran un uso adecuado de los recursos en la implementación de las tareas y los procedimientos.</li> <li>La configuración de asociaciones en las BP, la distribución de roles, la gestión y el proceso de toma de decisiones están definidos y garantizan una buena gobernanza.</li> </ul>
<p><b>TRANSFERIBLE</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las BP pueden ser replicadas en otros contextos.</li> <li>Los procesos de las BP son necesarios para garantizar su transferibilidad. Las BP identifican riesgos y posibilidades de mitigación al transferir la práctica.</li> </ul>	<p><b>ALINEADO CON LAS PRIORIDADES DEFINIDAS</b> </p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las BP contribuyen a la implementación de planes de acción europeos, nacionales y locales coherentes con las prioridades establecidas en el proyecto POWGEN.</li> <li>Las BP tienen un impacto positivo en el sistema de toma de decisiones a nivel local.</li> <li>Las BP generan un impacto a largo plazo al apoyar contextos desfavorecidos.</li> </ul>

Tabla 1: Criterios de selección



Es importante reconocer que algunas de las buenas prácticas identificadas en este documento pueden no cumplir completamente con todos los criterios de elegibilidad descritos en la tabla anterior. Esto se debe principalmente a que están en etapas iniciales de implementación, lo que limita el alcance de los impactos medibles que actualmente se pueden lograr. Sin embargo, estas prácticas son sumamente valiosas, ya que ofrecen perspectivas preliminares y arrojan luz sobre las lecciones clave aprendidas hasta el momento. A continuación, se presentan las principales razones para incluir estas prácticas a pesar de su alineación parcial con los criterios:

- Muchos programas o iniciativas de formación e inclusión, particularmente aquellos dirigidos a mujeres migrantes, requieren tiempo para producir resultados tangibles, ya que las participantes desarrollan habilidades, superan barreras lingüísticas y se adaptan al mercado laboral de manera gradual.
- Estas prácticas abordan cuestiones complejas e interseccionales que no pueden resolverse rápidamente, y que requieren un enfoque a largo plazo para fomentar cambios significativos. La naturaleza evolutiva del sector de la energía verde y la rehabilitación también añade incertidumbre, ya que continúan surgiendo nuevas oportunidades y roles. Por lo tanto, aunque el impacto medible pueda ser limitado en esta etapa, el éxito de estas iniciativas será más evidente con el tiempo, a medida que los programas y sus participantes maduren.

La sección siguiente incluye una tabla que ilustra cómo se han abordado las buenas prácticas con respecto a los tres pilares, destacando en rojo o verde el pilar más relevante de cada iniciativa. Las buenas prácticas definitivas están marcadas en negrita, ya que son iniciativas que o bien cumplen con los tres pilares o bien sobresalen en dos de ellos, ofreciendo una valiosa experiencia en un área específica. Estas buenas prácticas seleccionadas se analizan además en detalle a través de una infografía, que proporciona perspectivas más profundas para las futuras iniciativas de POWGEN.

## Cases selection

La siguiente tabla presenta las 15 iniciativas iniciales preseleccionadas según su alineación con los tres pilares clave. Tras una evaluación exhaustiva de cada práctica y su relevancia con respecto a estos pilares, se realizó una selección final de 10 buenas prácticas. Como se muestra a continuación, las prácticas seleccionadas están marcadas en negrita y tienen todos los pilares coloreados en verde, lo que indica que cumplen con todas las características y criterios esenciales. Para que una práctica fuera seleccionada, era importante que:

- Estuviera dirigida a personas en el contexto de la migración, idealmente mujeres.
- Incluyera una formación extensa que promoviera el acceso al mercado laboral.
- Se enfocará en la integración de participantes en los sectores de energías renovables y rehabilitación.

Las prácticas que cumplían con todos estos criterios fueron consideradas elegibles para la selección. Sin embargo, dos iniciativas fueron incluidas a pesar de alinearse solo con dos de los tres pilares. Estos proyectos fueron seleccionados debido a sus valiosas aportaciones sobre los empleos en energías renovables y la participación de las mujeres. Las consideraciones de género fueron esenciales al abordar a personas migrantes, aunque no todas las prácticas se enfocaron específicamente en mujeres. Por esta razón se incluyó el proyecto *Mums @ Work*, si bien no opera dentro del sector de energías renovables,



se dirige exclusivamente a mujeres y apoya su inclusión en el mercado laboral abordando específicamente las barreras existentes. El proyecto *Achieve*, otra práctica seleccionada, no estaba dirigido específicamente a personas migrantes; sin embargo, algunos de sus asesores energéticos eran individuos en mayor riesgo de exclusión social, incluidos personas nacidas en el extranjero o personas nacidas en el Reino Unido con padres o familias de origen migrante. Como uno de los primeros proyectos en abordar la pobreza energética, *Achieve* desempeñó un papel pionero al enfrentar problemas sociales dentro del sector energético, convirtiéndose en un modelo valioso para informar futuras iniciativas.

Como se detalla en la introducción, algunas de las buenas prácticas seleccionadas operan o se han implementado en múltiples ubicaciones piloto en Europa y, en referencia a la sección del contexto nacional, se ha considerado el país de la institución coordinadora del proyecto o de la iniciativa. Geográficamente, se han realizado esfuerzos para cubrir toda la UE. Sin embargo, se ha observado que hay pocas experiencias dentro de la UE (es decir, principalmente proyectos financiados por la UE) que aborden los tres pilares de manera integral. Esto puede deberse a que algunos proyectos son conocidos sólo a nivel local y, por lo tanto, no están disponibles en inglés. En consecuencia, el informe destaca aquellos considerados más relevantes, ya sea por su alcance internacional o porque los socios pudieron encontrarlos y analizarlos. Aunque la mayoría de las buenas prácticas tienen su base dentro de la UE, **dos son iniciativas paneuropeas** (implementadas en el Reino Unido y Suiza) y fueron incluidas debido a las valiosas lecciones que ofrecen. Estas buenas prácticas suelen combinar financiamiento público, proveniente ya sea de administraciones públicas locales o de la Comisión Europea, junto con financiamiento privado que surge de colaboraciones entre diversos actores. Algunas de estas buenas prácticas han concluido, mientras que otras, como los *Centros de Asesoramiento Energético e Idària*, aún están en curso. En estos casos, como se mencionó anteriormente, las prácticas enfatizan las lecciones aprendidas hasta la fecha, con la esperanza de que estos conocimientos puedan guiar el desarrollo e implementación de futuras iniciativas.

En este sentido, este informe busca cerrar una importante brecha de conocimiento al identificar y examinar proyectos e iniciativas que promuevan la inclusión en el mercado laboral de nacionales de terceros países dentro del sector energético, especialmente en los crecientes campos de las energías renovables y la rehabilitación. Esta compilación sirve no solo como un recurso para comprender los esfuerzos existentes, sino también como una base para desarrollar futuras iniciativas que aborden las necesidades únicas de las comunidades migrantes en el contexto de la transición energética sostenible.



Nº	Initiatives / Proyectos	1r PILAR Migración	2º PILAR Formación	3r PILAR Sector de las energías renovables y la rehabilitación
1	Achieve		✓	✓
2	Puntos de Asesoramiento Energético (PAEs)	✓	✓	✓
3	Green Skills and Jobs ( <i>Habilidades y trabajos verdes</i> )		✓	✓
4	Idària	✓	✓	✓
5	Protocolo conjunto entre el Gobierno italiano y el sector de la construcción	✓	✓	✓
6	Mums @ work - Supporting Migrant Mothers Labour Market Integration ( <i>Mamás al trabajo – Apoyando la integración laboral de madres migrantes</i> )	✓	✓	
7	Refugees go Solar+	✓	✓	✓
8	Renovant Energies ( <i>Renovando Energías</i> )	✓		✓
9	SolarBau24	✓	✓	✓
10	Solar Generation ( <i>Generación Solar</i> )	✓	✓	✓
11	Start in den Beruf ( <i>Comienza tu carrera</i> )		✓	
12	STEAMigPOWER	✓	✓	✓
13	Generació Dones ( <i>Generación Mujeres</i> )	✓		✓
14	Frau Liebt Bau ( <i>Women love buildings</i> )			✓
15	WOMEN4GREEN	✓	✓	✓

Tabla 2: Preselección de iniciativas que se ajustan a los criterios de buenas prácticas de POWGEN



## 5. Visión general e infografías de las buenas prácticas

Esta sección ofrece una visión general concisa de las buenas prácticas seleccionadas, destacando los elementos esenciales de cada una y demostrando cómo integran y refuerzan los tres pilares fundamentales. Cada práctica se examina para mostrar las estrategias básicas que contribuyen a su eficacia en estos pilares. Después de este resumen, una infografía informativa proporcionará una síntesis visual de los aspectos más destacados, incluidos los resultados previstos, los objetivos y las acciones, para aclarar sus fortalezas únicas e ilustrar cómo respaldan colectivamente los objetivos más amplios del sector. Este enfoque tiene como objetivo proporcionar una visión clara y estructurada de las prácticas, ilustrando su impacto y potencial para replicarlas en iniciativas similares.

### 1. ACHIEVE

#### Pilar 1 - Migración

**¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de la migración?**

- Achieve fue una iniciativa que, si bien no se dirigía específicamente a las personas migradas, se centraba en las personas desempleadas de larga duración, apoyando así la reintegración social. Aunque no se dispone del número exacto de participantes de origen migrante, algunas personas eran extranjeras, pero tenían la nacionalidad del país.
- El proyecto tuvo un doble impacto: empoderó a los hogares para combatir la pobreza energética y, al mismo tiempo, permitió que las personas desempleadas de larga duración adquirieran habilidades de asesoría energética, facilitando su reintegración en el mercado laboral.

#### Pilar 2 - Acceso al Mercado Laboral

**¿Se han adoptado medidas para promover salarios justos, prácticas no discriminatorias, condiciones de trabajo equitativas y seguras, así como oportunidades de promoción? En caso afirmativo, ¿cuáles?**

- Se dispone de información limitada sobre las medidas específicas aplicadas en el marco de Achieve para promover determinadas condiciones de empleo. Sin embargo, se consultó a las agencias de empleo durante la contratación de personas participantes y estas agencias generalmente no tienen prácticas discriminatorias y fomentan condiciones de trabajo seguras y equitativas.
- El proyecto también brindó oportunidades de crecimiento profesional, ya que el 50% de las personas participantes consiguieron empleo después de participar en el proyecto, gracias a la formación que recibieron.
- Numerosas partes interesadas participaron activamente durante todo el proceso, contribuyendo a las sesiones de formación y a las visitas domiciliarias. Incluso se informó a servicios sociales para ayudar a los hogares que necesitaban un apoyo adicional.



### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del acceso al mercado laboral?

- Alrededor del 50% de las personas participantes consiguieron empleo después de Achieve. Las que no, siguieron con la formación.
- En total, se formó a 142 personas, incluyendo 89 estudiantes y 49 voluntarios o desempleados de larga duración.

## Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del sector de las energías renovables?

- En 2011, la pobreza energética no era ampliamente reconocida como un problema social dentro de los municipios locales. La iniciativa fue pionera en ese momento, destacando la pobreza energética como un problema generalizado en el Reino Unido.
- El proyecto resultó exitoso al ayudar a reducir las facturas de energía y las emisiones de CO<sub>2</sub>, disminuyendo así el impacto ambiental. A través de las visitas domiciliarias, los hogares lograron un ahorro de 150 € y una reducción de 320 kg de CO<sub>2</sub> al año, por hogar.

### ¿Cómo aborda la iniciativa las necesidades y los desafíos específicos a los que se enfrentan los nacionales de terceros países, en particular las mujeres, para acceder al mercado laboral y participar en él?

- Se realizó una formación especializada a las personas participantes. Dado el perfil de las personas contratadas, se puede suponer que las barreras lingüísticas no fueron un problema.

## ACHIEVE

Se trata de uno de los primeros proyectos que abordan la pobreza energética en Europa (posteriormente definida como pobreza energética). Puede entenderse como la línea base para entender cómo ha evolucionado la pobreza energética desde 2011.

## FACTORES CLAVE

- Dirigido a personas desempleadas y de entornos socialmente marginados.
- Ofreció formación especializada a las personas participantes, preparándolas para ser especialistas en asesoría energética. El periodo de prácticas se basaba en visitas a hogares afectados, donde los y las participantes podían aplicar sus conocimientos en entornos del mundo real.
- Priorización de la reintegración social: el proyecto apoyó a los hogares en situación de vulnerabilidad ofreciéndoles conocimientos sobre pobreza energética y consejos prácticos para ahorrar energía a través de visitas, al tiempo que empoderó a las personas desempleadas con una oportunidad de trabajo. Este doble enfoque promovió la reintegración en el mercado de trabajo y en la comunidad para las personas participantes.



Esta iniciativa demuestra la interconexión de los tres pilares. En este caso, el pilar de la migración es el que menos se destaca, ya que el proyecto no se centró específicamente en las personas migrantes. Sin embargo, se puede suponer que algunos de las personas desempleadas de larga duración probablemente eran de origen migrante.



## RESUMEN

### Premisa:

El objetivo principal del proyecto ACHIEVE era hacer frente a la pobreza energética, ofreciendo a los hogares en situación de vulnerabilidad conocimientos sobre eficiencia energética. Esto se logró a través de visitas domiciliarias realizadas por personas desempleadas a largo plazo que fueron formadas para convertirse en especialistas de asesoría energética.

### Los objetivos clave:

- Mejorar la identificación de los hogares en situación de pobreza energética.
- Conectar a los actores locales (como servicios sociales y sanitarios, los responsables de vivienda social y los proveedores de energía) en un esfuerzo coordinado para combatir la pobreza energética, fomentando el entendimiento común, la comunicación y la creación de redes.

### Principales retos:

- Una falta general de concienciación sobre la pobreza energética en los servicios sociales y entre las personas usuarias en situación de vulnerabilidad.

Una brecha en las habilidades de comunicación necesarias para brindar asesoramiento energético de una manera accesible y fácil de entender.



# Achieve

2022 - 2024



**Financiación:**

Programa de la Comisión Europea Energy Intelligent Europe  
Subvención: 1,467,611 euros (67% financiado por la CE)



Francia, Reino Unido, Eslovenia, Alemania y Bulgaria



**Entidades asociadas: 7 ONG**

En Francia: CLER (coordinador), Croix-Rouge Insertion-IDEMU and GERES. En Reino Unido: Severn Wye Energy Agency. En Eslovenia: Focus, Association for Sustainable Development. En Alemania: CARITAS Frankfurt y en Bulgaria: Energy Agency of Plovdiv

**Actores locales:** municipios y autoridades locales que distribuyen ayudas a hogares de bajos ingresos, centros de empleo, personas que trabajan en el sector sanitario, social y energético, agentes proveedores de vivienda social y hogares vulnerables.

**GRUPO OBJETIVO**

- Personas en desempleo de larga duración, personas voluntarias o estudiantes que fueron formadas para ser profesionales en asesoría energética y realizar visitas a los hogares afectados.
- Hogares en situación de vulnerabilidad y de pobreza energética. Pudieron reducir las facturas de la energía y fomentar la eficiencia energética.

**ACCIONES PRINCIPALES**

- 50h de formación para convertirse en profesionales en asesoría energética.
  - Las visitas duraban 60-90 minutos y se realizaron dos veces durante toda la iniciativa.
- Destacado:** Primer proyecto en desarrollar la nueva metodología (en ese momento) de visitas a los hogares. En toda Europa, las personas participantes visitaron hogares en situación de vulnerabilidad para mitigar la pobreza energética.

**RESULTADOS E IMPACTOS**

- 142 personas recibieron la formación y se beneficiaron de Achieve.
  - 89 eran estudiantes y 49 eran personas voluntarias o desempleadas de larga duración.
  - Se visitaron 1.920 hogares y se les ayudó a reducir la pobreza energética.
  - Las visitas a los hogares generaron un ahorro de 150 € y 320 kg de CO2/año por hogar.
  - El 50% de las personas asesoras encontraron trabajo después de su participación en Achieve. El resto volvió al curso de formación.
  - Integración de los y las jóvenes en el mercado laboral.
- Destacado:** ACHIEVE fue un catalizador para la cooperación entre los departamentos sociales, ambientales y educativos, abordando por primera vez la pobreza energética, un tema que nunca se había considerado a nivel municipal.

**FACTORES DE ÉXITO**

- Proyecto europeo de financiación y cooperación entre diferentes socios.
- Vincular, en una acción común, a los actores locales que originalmente estaban dispersos en el territorio, especialmente para un problema como la pobreza energética.
- Involucrar a las partes interesadas desde la etapa inicial. Además, la formación ofrece a las personas desempleadas la oportunidad de recibir una educación que, en última instancia, puede ayudarles a encontrar un empleo.
- Sin el apoyo financiero, la práctica no habría podido tener éxito, principalmente porque todos los gastos de personal para llevar a cabo la formación y las visitas domiciliarias no habrían sido posibles.
- Según el proyecto, una encuesta de evaluación entre los hogares que recibieron una visita mostró un nivel muy alto de satisfacción con el servicio.
- El logro más importante fue haber llevado ahorros de manera efectiva a personas en situaciones financieras difíciles, además de brindarles soluciones de eficiencia energética.

**SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD**

- ¿De qué manera la práctica es sostenible?**
- Francia: Lograr la metodología replicada por la Dirección General de Energía y Clima del Ministerio de Medio Ambiente en el programa SLIME.
    - Desde 2006, el Ministerio de Energía ha emitido "certificados blancos" para financiar grandes iniciativas enfocadas en reducir el consumo de energía en el país. Permite a la autoridad local recuperar un mínimo del 44% de su presupuesto del régimen local.
    - En 2016, alrededor de 20 autoridades locales se unieron a este programa nacional.
  - Alemania: Los proyectos de servicio Cariteam-Energiespar y Stromspar-check (base de la metodología ACHIEVE) siguen en curso.
    - Proyecto hermano en los Balcanes llamado REACH.

**LECCIONES APRENDIDAS (POSITIVAS Y NEGATIVAS)**

- Las personas participantes no recibieron una formación oficial para trabajar en el sector energético en general, aunque adquirieron conocimientos sobre eficiencia energética en los hogares. Esto dio lugar a ciertas dificultades para acceder al mercado laboral fuera de Achieve.
- Todas las personas participantes debían estar en estado regularizado y empadronadas en el municipio.
- Se comprobó que, con una formación exhaustiva, la mayoría de las personas participantes conseguían encontrar trabajo una vez finalizado el proyecto.
- Las redes locales son cruciales para implementar el proyecto y asegurar su éxito. También el presupuesto es necesario para el éxito.

## 2. PAEs - Puntos de Asesoramiento Energético

### Pilar 1 - Migración

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de la migración?

- La práctica ha facilitado con éxito la inclusión de mujeres españolas y migradas, especialmente de América Latina, en el mercado laboral local. El foco es apoyar a los adultos, con una edad media de 49 años, reconociendo los retos específicos a los que se enfrenta este grupo de edad para conseguir empleo.
- Cuando se iniciaron los PAE en 2017, la iniciativa no se dirigía específicamente a las mujeres. Sin embargo, con el tiempo, se ha centrado especialmente en mujeres migradas. **En 2023, el 64% de los beneficiarios fueron mujeres y el 33% hombres, con un 45% de todos los participantes nacidos fuera de España.** La mayoría de las personas participantes del PAE habían completado la educación obligatoria o habían completado parcialmente los estudios superiores en sus países de origen.

### Pilar 2 - Acceso al Mercado Laboral

#### ¿Se han adoptado medidas para promover salarios justos, prácticas no discriminatorias, condiciones de trabajo equitativas y seguras, así como oportunidades de promoción? En caso afirmativo, ¿cuáles?

- Una de las etapas iniciales de la formación incluye un curso de prevención de riesgos laborales para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
- Los valores de las organizaciones involucradas apoyan políticas internas que mantienen prácticas no discriminatorias e incluyen un plan de igualdad de género.
- Los contratos de trabajo y los salarios se rigen por el convenio colectivo de trabajo, lo que garantiza una remuneración justa y regulada.
- Además, el componente social de la formación abarca temas sobre inclusión laboral, perspectiva de género, racismo y diversidad, reforzando este enfoque de inclusión social durante todo el proceso.

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del acceso al mercado laboral?

- De 2017 a 2023 (en curso), **135 personas** han participado en la iniciativa PAE, y el **74% de las mujeres** han conseguido empleo después de completar las prácticas.
- El programa ofrece **265 horas de formación a lo largo de ocho semanas**, haciendo hincapié en la experiencia práctica a través de un programa específico que permite a las personas participantes aplicar las habilidades adquiridas.
- Vale la pena señalar que los participantes del PAE tienen una situación regularizada y experiencia laboral previa, pero llevaban tiempo desempleadas.

### Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del sector de las energías renovables?

- El PAE ha demostrado ser eficaz, ya que permite a las personas nacionales de terceros países apoyar a la ciudadanía vulnerable en la mitigación de la pobreza energética y aumentar la



concienciación sobre los derechos energéticos (por ejemplo, ayudando a las personas necesitadas a solicitar bonificaciones sociales y otros planes de apoyo).

- Esto brinda a las mujeres migrantes la oportunidad de ayudar a otras que lo necesiten, a la vez que combinan el papel de asesoría energética con la oportunidad de acceder al mercado laboral.

**¿Cómo aborda la iniciativa las necesidades y los desafíos específicos a los que se enfrentan los nacionales de terceros países, en particular las mujeres, para acceder al mercado laboral y participar en él?**

- El acceso a la iniciativa está limitado a las personas que forman parte del **programa *Làbora***, un programa de inserción laboral que prioriza a las personas en paro de larga duración y que residen en Barcelona.
- El contrato de trabajo ofrece **35 horas a la semana** con opciones de jornada flexible. Por ejemplo, las personas participantes pueden trabajar solo por las mañanas (8:00-15:00) para responder a las necesidades familiares y así equilibrar trabajo y vida personal, lo que es particularmente beneficioso para las mujeres que puedan tener responsabilidades familiares por las tardes.

## PAEs

Pionero en la lucha contra la pobreza energética en España a través de una metodología innovadora

## FACTORES CLAVE

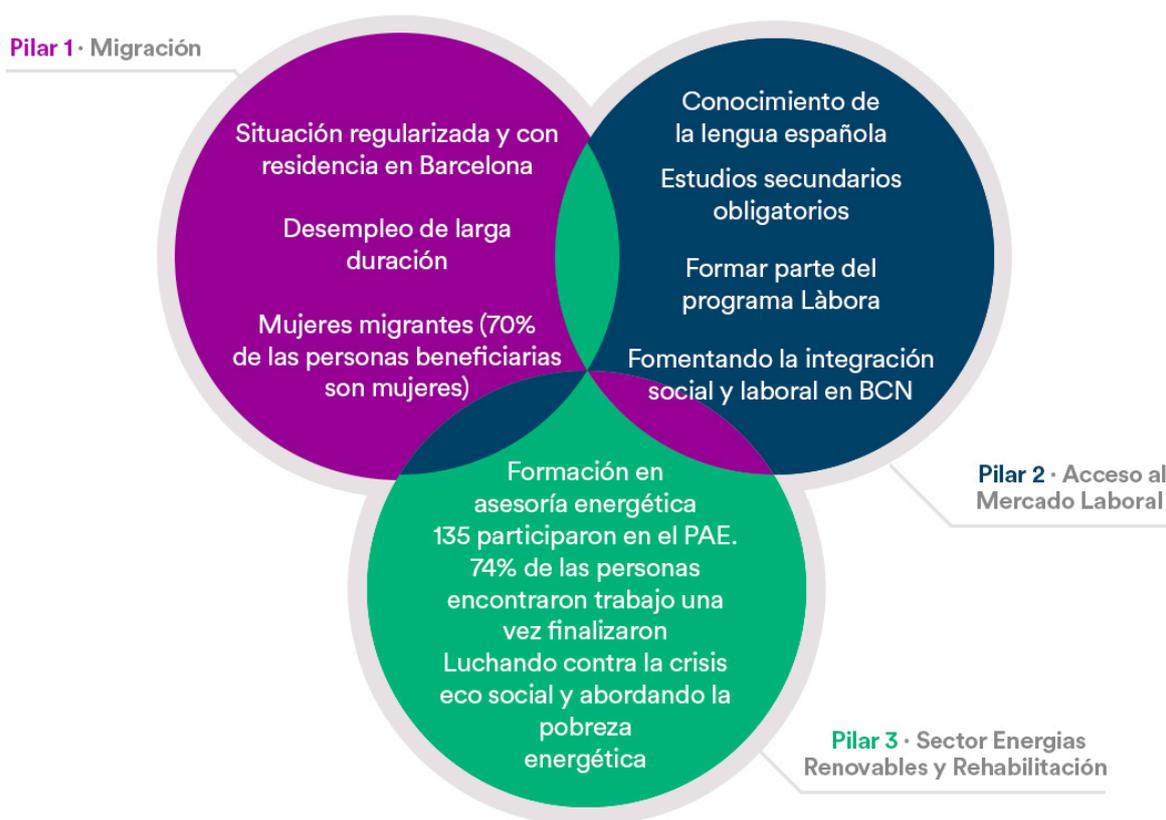
- Dirigido a los grupos en situación de vulnerabilidad y personas migradas que sufren desempleo de larga duración, especialmente las mujeres.
- Proporciona una formación integral de 265 horas durante ocho semanas para formar a los participantes como profesionales en asesoría energética, combinando la formación teórica con las prácticas, que consisten en visitas a domicilios afectados.
- Los y las participantes deben tener una situación regularizada.
- Hay una financiación pública de 4 millones de euros para la ejecución del proyecto.

### Tiene un impacto doble:

- Apoyar a los hogares afectados para reducir la pobreza energética.
- Ofrecer empleo a mujeres desempleadas y en situación de vulnerabilidad durante un mínimo de un año.



La siguiente figura ilustra cómo se interconectan los tres pilares. En esta buena práctica, los tres pilares se integran con éxito, logrando un impacto equilibrado en cada uno de ellos. El PAE fue seleccionado como buena práctica por cumplir con los tres objetivos de los pilares: apoyar la inclusión de personas migradas, proporcionar un programa de inserción laboral que facilite el acceso al mercado laboral y priorizar el sector energético sobre otros. Este enfoque se alinea con las necesidades actuales en el sector de la energía renovable, abordando el cambio climático y reduciendo la dependencia de los combustibles fósiles.



## RESUMEN

### Premisa:

El objetivo principal de los PAEs es formar a personas desempleadas de larga duración en situación de vulnerabilidad para que trabajen en asesoría energética. Esta práctica está vigente desde 2017 y se ha centrado cada vez más en las mujeres migrantes, que ahora representan el 70% de su fuerza laboral. La metodología consiste en la realización de visitas domiciliarias con los objetivos de:

- Mitigación de la pobreza energética en hogares vulnerables.
- Permitir que las mujeres desempleadas de larga duración y vulnerables se conviertan en profesionales del asesoramiento energético a través de un período de prácticas específico de más de dos meses.

### Retos principales:

- Gestionar las expectativas de los participantes en torno a la obtención de empleo después del PAE, aunque el 74% lo ha logrado.

Facilitar la entrada de las mujeres, especialmente de aquellas de origen migrante, en el ámbito de la pobreza energética.



# PAEs - Puntos de Asesoramiento Energético

**2017**  
- en curso



**Financiación:**  
licitación pública del Ayuntamiento de Barcelona  
con 4.450.380€ (período 2017-2024)



España, Barcelona.  
12 oficinas distribuidas  
en diferentes barrios



## Entidades asociadas (organizaciones sin ánimo de lucro)

**ABD-FABD-Ecoserveis**  
**Suara and CiV**  
**Actores involucrados: el ecosistema comunal en cada barrio.**

## GRUPO OBJETIVO

- El programa se dirige a 20 personas beneficiarias al año (entre personas en situación de vulnerabilidad y desempleadas de larga duración) a través de un programa de empleo local (programa Làbora). Entre los requisitos clave se encuentran tener el padrón en el censo de Barcelona y disponer del título de educación secundaria obligatoria.
- La mayoría de las personas beneficiarias han sido mujeres de América Latina y España, con una edad media de 51 años. Casi la mitad (46%) se encontraba en situación de desempleo de larga duración. En la última edición (2023-2024), la mayoría había finalizado la educación obligatoria o cursado parcialmente estudios de educación superior en el extranjero.
- A lo largo de las siete ediciones, las mujeres han representado el 70% del total de las personas beneficiarias, mientras que los hombres han representado el 30%.

## ACCIONES PRINCIPALES

- Impartición de una formación de 265 horas a lo largo de 8 semanas y media que incluye:
- 204 horas dedicadas a la formación energética y a temas sociales.
  - Las 61 horas restantes están destinadas a la formación técnica en una de las oficinas del PAE.

## RESULTADOS E IMPACTOS

Impacto positivo. Hasta la fecha, 135 personas se han beneficiado del PAE. De las personas participantes, el 74% ha encontrado trabajo una vez finalizada la iniciativa (en el PAE o en otro sitio). Las que no, han podido recibir prestaciones por desempleo. Promueve la diversidad, la inclusión y la igualdad de género en el mercado laboral del sector energético, con especial énfasis en las mujeres migradas. Las personas que han estado desempleadas durante un año o más (el 46% son personas desempleadas de larga duración) se han podido unir al programa, recibiendo un contrato de trabajo de un año que incluía una formación integral y un período de prácticas de 10 meses. Las personas participantes reciben formación no solo en energía, sino también en competencias transferibles aplicables a diversos sectores. Esta buena práctica tiene un fuerte impacto en la inclusión laboral por su perspectiva social y en el sector de las energías renovables por el propio rol como profesional en asesoría energética. Destacado: PAE es una iniciativa con éxito, tanto en la creación de empleo para personas desempleadas de larga duración como en el apoyo a los hogares en situación de vulnerabilidad para mitigar la pobreza energética. De acuerdo con las encuestas de evaluación, el servicio del PAE ha sido calificado con un promedio de satisfacción de 9.1.

## FACTORES DE ÉXITO

- Una licitación pública permite llevar a cabo esta práctica, apoyada por el programa Làbora.
- 4 millones de euros invertidos en formación, prácticas y sostenibilidad a largo plazo de la práctica.
- El PAE aborda con éxito dos necesidades: apoyar a la ciudadanía en situación de pobreza energética para reducir la situación de vulnerabilidad e integrar a las mujeres socialmente vulnerables en el mercado laboral.

## SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD

- ¿De qué manera la práctica es sostenible?**
- La iniciativa, que se concibe como un servicio social, comenzó como un proyecto piloto en 2016 y se estableció como un servicio continuo en 2017. Hoy día está asegurado para continuar hasta 2027.

## LECCIONES APRENDIDAS (POSITIVAS Y NEGATIVAS)

- Se forma a los participantes para ser profesionales en asesoría energética del PAE, pero no reciben ningún certificado oficial para trabajar en el sector energético, ya que la formación energética no está oficialmente reconocida en España.
- Uno de los requisitos para formar parte del PAE es tener el certificado de educación secundaria obligatoria, título que puede ser difícil de tener para las mujeres migrantes.
- De acuerdo con los requisitos legales españoles, todas las personas participantes deben tener un permiso de residencia y estar empadronados en Barcelona. Se ha demostrado que, con una formación específica y un período de prácticas estructurado, la mayoría de las personas participantes consiguen empleo una vez concluido el programa.
- Inicialmente, la duración del trabajo en el PAE era de ocho meses, lo que significaba que las personas no tenían derecho a las prestaciones por desempleo cuando finalizaba el programa. El organismo coordinador amplió este plazo a 10 meses, lo que permite a los participantes tener derecho a las prestaciones por desempleo. El programa ha mejorado significativamente sus perspectivas de empleo.

## 3. IDÀRIA

### Pilar 1 - Migración

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de la migración?

- La práctica se dirige directamente a las personas migradas como beneficiarias.
- Sin embargo, no se dirige directamente a las mujeres migrantes y no existen políticas específicas para ayudar a las mujeres migrantes en el mercado laboral (guardería, servicios lingüísticos, etc.).
- Los elementos clave que hacen que esta práctica sea exitosa en términos de migración son la valoración de la inclusión en la comunidad, la consolidación de la inclusión social, el acceso al mercado laboral y la regularización administrativa a través de planes de empleo público, educación, formación, medidas de igualdad de género y racial.

### Pilar 2 - Acceso al Mercado Laboral

#### ¿Se han adoptado medidas para promover salarios justos, prácticas no discriminatorias, condiciones de trabajo equitativas y seguras, así como oportunidades de promoción? En caso afirmativo, ¿cuáles?

- La práctica no se dirige específicamente a las mujeres. Sin embargo, las mujeres forman parte del colectivo de personas que participan en la iniciativa, fomentando así la igualdad de condiciones y las prácticas no discriminatorias.
- Para fomentar la igualdad de género, una Comisión de Igualdad se reúne trimestralmente.
- Además, un Plan de Igualdad de Género ha sido elaborado con los siguientes objetivos: actualizar periódicamente el plan según sea necesario, informar a las personas participantes sobre cuestiones de igualdad y recopilar sus reflexiones, preparar informes y recomendaciones sobre igualdad de género y abordar temas como la equidad en la remuneración, la representación del personal y las iniciativas contra el acoso sexual.
- Además, en su sitio web se describen numerosas políticas de empleo contra la discriminación como parte de los valores fundamentales de la organización.

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de acceso al mercado laboral?

- Garantiza el acceso al mercado laboral ayudando a las personas que buscan empleo tras la finalización de la formación.

### Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del sector de las energías renovables?

- La práctica minimiza el impacto ambiental al formar a personas para trabajar en el sector de la energía verde, realizando el montaje y el mantenimiento y/o limpieza de paneles solares industriales más allá de la instalación.

#### La práctica minimiza el impacto ambiental al formar a personas para trabajar en el sector de la energía verde, realizando el montaje y el mantenimiento y/o limpieza de paneles solares industriales más allá de la instalación.

- La práctica se centra en la población migrada y tiene en cuenta a las mujeres, pero se ha podido indagar más en la materialización de este enfoque.



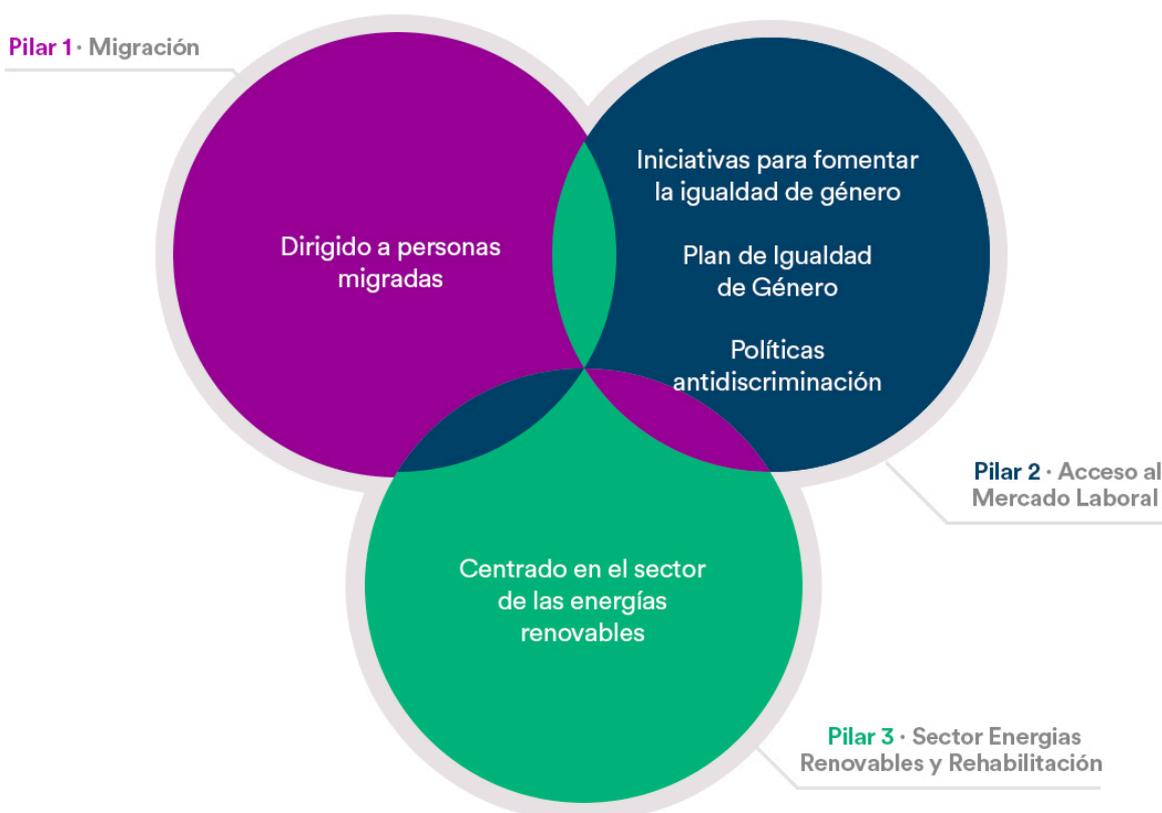
## IDÀRIA

Combina el uso de empleos tradicionales, la economía circular, la innovación, el aprovechamiento de los recursos naturales, la formación y el apoyo a la inserción. El proyecto desarrolla una formación práctica en la instalación de paneles fotovoltaicos y apoya a los beneficiarios en la búsqueda de empleo.

## FACTORES CLAVE

- Apoyar a la persona a través de la acción comunitaria.
- Contar con los recursos necesarios para garantizar un servicio público de calidad.
- Incidir para garantizar el cumplimiento de los derechos.
- Impulsar la mejora continua de la innovación y la tecnología.
- Diseñar y llevar a cabo el proceso necesario para formar a personas profesionales.

Los tres pilares se representan en Idària. La práctica demuestra un claro compromiso con la inclusión laboral de las personas migradas, basado en valores antidiscriminatorios y antirracistas. Se centra en la creación de puestos de trabajo en el sector de la energía verde a través de un enfoque de economía social. Además, ofrece una formación integral y desarrollo de habilidades, mejorando la empleabilidad a largo plazo y fomentando oportunidades profesionales para los participantes. Aunque Idària ha puesto en marcha medidas como un plan de igualdad, garantizar la participación de las mujeres ha sido y sigue siendo un reto, ya que el sector sigue estando mayoritariamente dominado por los hombres.



## RESUMEN

**Premisa:**

IDARIA, una cooperativa fundada en los principios de la economía social y solidaria, y en un marco antirracista, comenzó hace 12 años apoyando a las mujeres que trabajan en la economía informal en las zonas rurales, centrándose especialmente en las mujeres migrantes sin permiso de trabajo. Inicialmente, desarrolló una cooperativa dentro del sector forestal, aunque enfrentó dificultades para competir con empresas más grandes que podían proporcionar salarios más altos y mejores condiciones de trabajo. En consecuencia, la cooperativa cerró este sector y realizó un estudio para identificar nuevas oportunidades. Hace tres años, IDARIA dio el salto al sector de las energías renovables, donde actualmente emplea a 36 trabajadores.



## Idària

**2012**  
– en curso



**Financiación:** cofinanciado por la Unión Europea, la Generalitat de Catalunya y el Servicio de Ocupación de Catalunya. Y recibió el apoyo de la Agencia de Residuos de Catalunya y del Departamento de Acción Climática, Alimentación y Agenda Rural (Generalitat de Catalunya).



Girona y  
Deltebre,  
Cataluña



**Entidades asociadas:** IDARIA es la organización ejecutora, que trabaja desde hace 12 años como cooperativa en el sector laboral y trabaja con varios actores interesados, públicos y privados.

**Actores:** ONG y clientes particulares que contratan servicios de instalación fotovoltaica. También cuenta con el apoyo de varios ayuntamientos catalanes como el Ayuntamiento de Palamós, el Ayuntamiento de Palafrugell, el Ayuntamiento de Mataró, el Ayuntamiento de Llagostera, el Ayuntamiento de Caldes de Malavella, el Ayuntamiento de Cassà de la Selva, el Ayuntamiento de Santa Cristina d'Aro, la Diputación de la Selva, el Consorcio de Les Gavarres, entre otros.

### GRUPO OBJETIVO

Personas migradas, jóvenes vulnerables que han estado bajo la tutela de la Generalitat de Catalunya y personas con necesidades especiales.

### ACCIONES PRINCIPALES

- Expansión del sector de las energías renovables mediante el montaje de paneles solares
- Proporcionar capacitación y apoyar en la búsqueda de trabajo, ayudando a las personas a obtener la documentación para residir en Catalunya y un trabajo regular.
- Promover los valores de la economía solidaria a través de estructuras cooperativistas.
- Establecer entornos seguros y de apoyo para las poblaciones en situación de vulnerabilidad.
- Ofrecer orientación en salud mental a los y las jóvenes.
- Educar a las comunidades sobre los esfuerzos de conservar la naturaleza.
- Crear espacios seguros para denunciar la discriminación y fomentar entornos de trabajo inclusivos.

### RESULTADOS E IMPACTOS

- Impacto a corto plazo: Medido por el número de personas formadas, se capacitaron 67 profesionales durante 2023.
- Impacto a largo plazo: No se dispone de información sobre la evaluación del impacto a largo plazo, ya que la práctica sigue en curso.

### FACTORES DE ÉXITO

- Regulación del sector: establecimiento de normas y directrices dentro del sector.
- Demanda profesional: atender la necesidad de personas profesionales cualificadas en este sector.
- Apoyo económico: proporcionar asistencia financiera para que las personas migradas se formen.
- Regularización administrativa: facilitar la regularización de las personas migrantes con contratos de trabajo incluidos en los planes de empleo público.
- Burocracia simplificada: implementación de procesos burocráticos flexibles y simplificados para garantizar la eficiencia.

### SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD

- Medio ambiente: la práctica se centra en la creación de puestos de trabajo en el sector de la energía verde, como la instalación y el mantenimiento de paneles solares.
- Social: La práctica funciona como una cooperativa de inserción laboral, que tiene como objetivo crear habilidades duraderas y oportunidades de trabajo para las personas involucradas, no solo asistencia a corto plazo.
- Económico: crear nuevas oportunidades laborales.

### LECCIONES APRENDIDAS (POSITIVAS Y NEGATIVAS)

- El interés de las mujeres es bajo: principalmente debido a la masculinización del sector y a los entornos laborales históricamente insalubres. Es necesario hacer hincapié en crear conciencia sobre la desigualdad de género, prevenir el acoso, crear una representación equilibrada de género y aplicar una política de tolerancia cero para los comentarios o actitudes sexistas.

## 4. Protocolo conjunto entre el gobierno Italiano y el sector de la construcción

### Pilar 1 - Migración

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de la migración?

- La práctica se dirige directamente a los solicitantes de asilo o refugiados (o personas vulnerabilizadas) alojados en la red de SAI (incluidos los menores extranjeros no acompañados o los que acaban de cumplir la mayoría de edad). Su objetivo es apoyar la adecuación de la demanda de puestos de trabajo poco cualificados en el sector de la rehabilitación con la inclusión en el mercado laboral de las personas migradas que abandonan el sistema de acogida.

### Pilar 2 - Acceso al Mercado Laboral

#### ¿Se han adoptado medidas para promover salarios justos, prácticas no discriminatorias, condiciones de trabajo equitativas y seguras, así como oportunidades de promoción? En caso afirmativo, ¿cuáles?

- El hecho que los sindicatos más representativos a nivel nacional firmen el protocolo y Formedil<sup>6</sup> sea el órgano paritario responsable de la formación, debería ser una garantía del cumplimiento de los requisitos y la legislación nacional.

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de acceso al mercado laboral?

- Sí, a través de la formación y las prácticas en un mercado que realmente necesita mano de obra.

### Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de las energías renovables?

- El sector de la rehabilitación de edificios está en auge y ofrece buenas oportunidades para que las personas desempleadas consigan un empleo.
- La expansión del mercado está liderada por el gobierno italiano a través de incentivos, fondos dirigidos a lograr una mayor eficiencia energética de los edificios, reducción de residuos y contaminación.
- La práctica puede ser exitosa porque las personas trabajadoras pueden ser capacitadas para nuevos trabajos específicos.
- El protocolo se dirige a las personas nacionales de terceros países; su formación aumentará sus posibilidades de acceder al mercado laboral y, por tanto, de reducir la desigualdad.

#### ¿Cómo aborda la iniciativa las necesidades y los desafíos específicos a los que se enfrentan los nacionales de terceros países, en particular las mujeres, para acceder al mercado laboral y participar en él?

- El proyecto está dirigido a personas migradas vulnerables, a las que el gobierno está proporcionando apoyo.
- Ofrece formación especializada para acelerar la autonomía de las personas migradas y crear las condiciones para que salgan de la situación de ayuda en la que se encuentran.
- La práctica no se dirige directamente a las mujeres migradas.

<sup>6</sup> Formedil es una entidad italiana especializada en formación y seguridad en el ámbito laboral



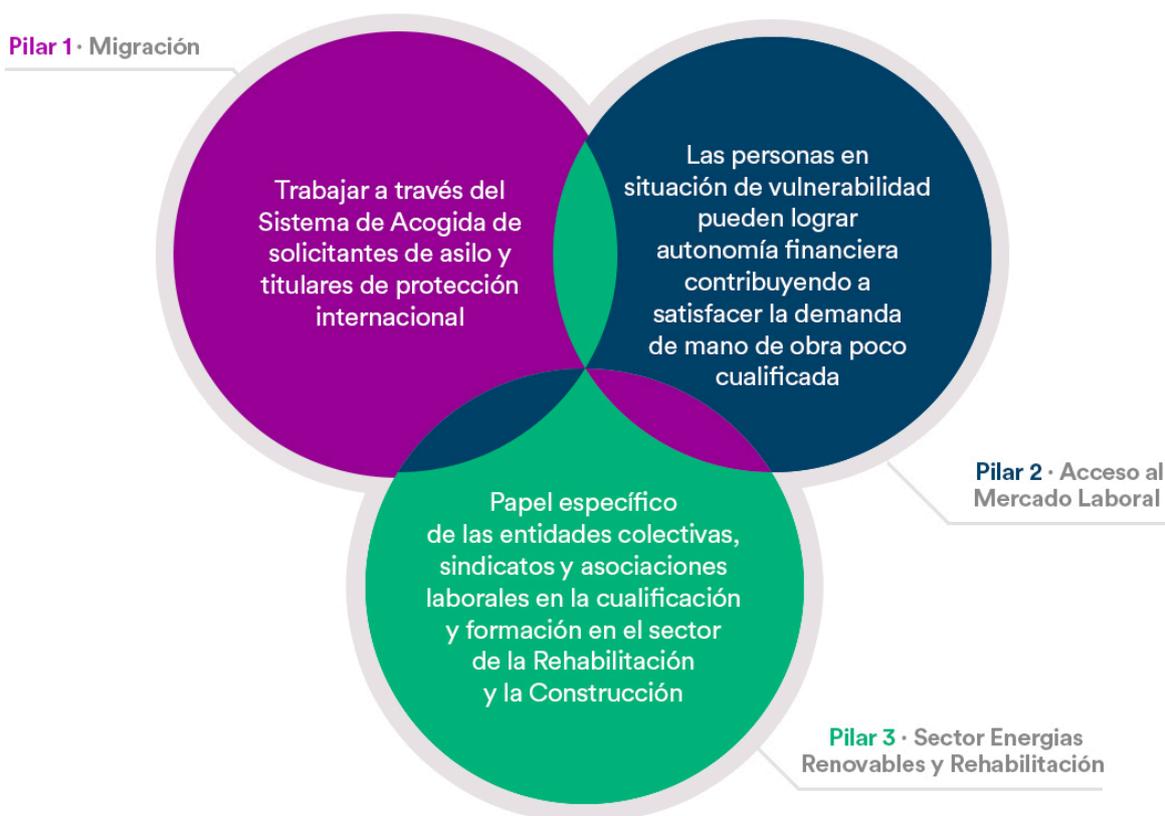
## PROTOCOLO CONJUNTO

Se trata de un proyecto de múltiples actores interesados fomentado por el gobierno central y local, llegando a las personas migradas en situación de vulnerabilidad de la red SAI. Favorece el equilibrio de la oferta y la demanda al combinar la necesidad de mano de obra cualificada de las empresas con la autonomía económica de las personas migradas, a través de la formación cualificada y las oportunidades de empleo.

## FACTORES CLAVE

- Enfocado en personas nacionales de terceros países en situación de vulnerabilidad.
- Formación específica para satisfacer la demanda de empleo poco cualificado en el sector de las energías renovables y la construcción.
- El proceso incluye el Sistema de Recepción para Solicitantes de Asilo (SAI) y requiere la participación directa del gobierno local. Los principales objetivos son la integración económica de las personas migradas y responder a la necesidad de un nuevo mercado en expansión.

Aquí se pueden apreciar como los tres pilares se relacionan. Para esta práctica, todos los pilares son relevantes:



## RESUMEN

**Premisa:**

El Gobierno italiano, en cumplimiento del Pacto Verde de la UE, ha decidido invertir en la construcción y en las industrias verdes. A medida que se han ido otorgando los fondos y las empresas han empezado a trabajar, se ha visto la necesidad de nueva mano de obra cualificada. Mientras tanto, el flujo de solicitantes de asilo procedentes de países no comunitarios ha vuelto a aumentar. El protocolo conjunto tiene por objetivo promover la integración social y laboral de las personas en situación de vulnerabilidad: refugiados y solicitantes de asilo, titulares de protección internacional y otras personas extranjeras en condiciones de vulnerabilidad.

**Principal reto:**

Favorecer la adaptación entre la oferta y la demanda, combinando la necesidad de mano de obra cualificada de las empresas con la autonomía económica de las personas migradas de la red SAI<sup>7</sup>, a través de formación y oportunidades de empleo.

---

<sup>7</sup> La red SAI hace referencia al sistema nacional de acogida e integración de personas migradas en Italia



# Protocolo conjunto entre el gobierno Italiano y el sector de la construcción

2022 – 2025



**Financiación:**  
el Gobierno italiano a través del fondo PNRR (como se establece en el protocolo); cualquier fondo disponible



Italia

## Entidades involucradas:



FORMEDIL, un organismo único de formación y seguridad, con el fin de promover, implantar y coordinar a nivel nacional las iniciativas de formación, seguridad, cualificación y recualificación profesional en el sector de la construcción a través de la red territorial el Gobierno italiano del Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y la Prefectura Local; así como Actores Sociales, Municipios italianos, Red de Asilo (Rete SAI); ACNUR y Ance - Asociación Nacional de Contratistas de la Construcción

## GRUPO OBJETIVO

- El proyecto está dirigido al menos a 3.000 personas migrantes en situación de vulnerabilidad, a las que el gobierno está proporcionando apoyo.
- Ofrecer formación para acelerar la autonomía de las personas migradas y crear las condiciones para que salgan de los proyectos de asistencia en los que se encuentran. En el sector de la construcción, la mano de obra extranjera representa más del 17% de las personas empleadas, una incidencia mucho mayor que la media del 10% de las personas extranjeras empleadas en Italia.
- Un notable 21% de las personas migradas y empresarias se dedican a la construcción, y en la mayoría de los casos han sido personas trabajadoras inicialmente.

## ACCIONES PRINCIPALES

- Promoción del memorándum de entendimiento a nivel local.
- Creación de memorandos de entendimiento ad hoc entre Formedil y las entidades del tercer sector que se ocupan de la migración y la red SAI.
- Captación de participantes.
- Contratación de empresas.
- Curso de seguridad en obras de construcción.
- Curso de profesionalización.
- Prácticas.

## RESULTADOS E IMPACTOS

- No hay datos disponibles porque la práctica está en curso.

## FACTORES DE ÉXITO

- Aunque todavía está en marcha, el éxito de la iniciativa se encuentra en reunir a diferentes actores para garantizar que las prioridades políticas del gobierno central sustenten la consecución de los objetivos marcados a nivel europeo, lo que se puede lograr haciendo coincidir la alta demanda de mano de obra de las empresas constructoras con la inclusión laboral de las personas migradas.

## SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD

- Es sostenible porque funciona en un sistema con fondos estructurales para la red de SAI, involucra a todos los organismos públicos relacionados con el tema migratorio y el sistema productivo tiene una gran demanda de mano de obra. El protocolo y el memorándum son importantes instrumentos de colaboración en caso de que se disponga de menos fondos.
- La práctica se implementa a nivel nacional y local. Los sistemas de recepción son diferentes en toda Europa. Sin embargo, aprovechar este canal para apoyar la inclusión efectiva en el mercado laboral es una estrategia beneficiosa para la autonomía de las personas migradas, el sector económico y la implementación de políticas verdes.

## LECCIONES APRENDIDAS (POSITIVAS Y NEGATIVAS)

- Alta demanda de mano de obra por parte de las empresas constructoras.
- Prioridades políticas del gobierno central que sustentan el cumplimiento de los objetivos marcados a nivel internacional y europeo.

## 5. Madres en el trabajo (Mums@Work) - Apoyando a las mujeres migradas acceder al mercado laboral

### Pilar 1 - Migración

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de la migración?

- La iniciativa puede considerarse exitosa, ya que se dirigía directamente al grupo vulnerable de madres migrantes, centrándose en mejorar su acceso al mercado laboral a través de apoyo personalizado, formación profesional y experiencia laboral. El proyecto se basa en una metodología específica y bien definida de intervención con este objetivo específico.

### Pilar 2 - Acceso al Mercado Laboral

#### ¿Se han adoptado medidas para promover salarios justos, prácticas no discriminatorias, condiciones de trabajo equitativas y seguras, así como oportunidades de promoción? En caso afirmativo, ¿cuáles?

- Al principio, se llevó a cabo una evaluación de la integración laboral de las madres migrantes implicadas mediante el análisis de su situación de integración social y empleo. Esta acción dio lugar a un itinerario de inserción individual y personalizado que se delineó para cada una de ellas.
- Se promovieron salarios justos y prácticas no discriminatorias colaborando con empresarios inclusivos y proporcionando servicios de apoyo esenciales, como el cuidado de los hijos e hijas. La iniciativa facilitó con éxito la integración en el mercado laboral al ofrecer observación laboral y experiencia práctica.

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de acceso al mercado laboral?

- Al igual que con cualquier actividad que involucre este objetivo específico, la práctica enfrentó desafíos como barreras lingüísticas y problemas logísticos relacionados con el transporte, que pueden tener un impacto total en el éxito de la integración laboral de las mujeres involucradas.
- La práctica fue exitosa en garantizar la participación efectiva y el acceso a las oportunidades de empleo seleccionadas

### Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de las energías renovables?

- El proyecto no estaba centrado en el sector de las energías renovables, por lo que no ha sido escogido por este pilar en particular.

#### ¿Cómo aborda la iniciativa las necesidades y los desafíos específicos a los que se enfrentan los nacionales de terceros países, en particular las mujeres, para acceder al mercado laboral y participar en él?

- Se abordaron las necesidades y los desafíos específicos a los que se enfrentan las mujeres de terceros países mediante itinerarios de inserción adaptados a las necesidades, sesiones de asesoramiento individual y grupal, actividades de orientación al mercado laboral, experiencia laboral directa y desarrollo de una hoja de ruta individual (estableciendo los próximos pasos hacia su integración en el mercado laboral una vez finalizado el proyecto).



## MUMS @ WORK

El objetivo principal era promover la integración social y económica entre los grupos de madres migrantes (de 25 a 45 años), mejorando su empleabilidad.

## FACTORES CLAVE

- Enfocado a mujeres migradas.
- Ofrecer formación en habilidades blandas: orientación, asesoramiento y formación, a la vez que se prestan servicios añadidos como el cuidado de los hijos e hijas.
- Licitación pública de 4 millones durante toda la ejecución del proyecto.  
Doble impacto: 1. Inclusión de la mujer en el mercado laboral. 2. Sensibilizar sobre la importancia de los servicios añadidos relacionados con los cuidados.

Aquí se puede apreciar que los tres pilares están entrelazados. Para esta buena práctica, el pilar de las energías renovables es el más débil porque el proyecto no involucra directamente al sector.



## RESUMEN

**Premisa:**

El proyecto Mums @ Work fue diseñado para promover la integración social y económica entre las madres migrantes mejorando su empleabilidad, ayudándolas a encontrar roles activos en la sociedad y reduciendo su riesgo de exclusión social. El proyecto se centró en abordar los desafíos únicos que enfrentan las mujeres migrantes, en particular aquellas que experimentan una "triple desventaja" en términos de peor salud, menor educación y peores resultados en el mercado laboral en comparación con los hombres migrantes.

**Principales desafíos:**

Promover la integración social y económica de las madres migrantes de entre 25 y 45 años. El proyecto mejoró su empleabilidad, reduciendo su riesgo de exclusión social, previniendo la pobreza actual y garantizando mejores condiciones de jubilación.



## Madres en el trabajo (Mums@Work) - Apoyando a las mujeres migradas acceder al mercado laboral

**Enero 2021 -  
Julio 2023**



**Financiación:**

El proyecto, financiado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea (AMIF) Subvención: 725,345.31 euro



Alemania, España, Chipre, Italia, Francia, Bélgica



**Entidades involucradas:** El Proyecto fue coordinado por Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) – Kommunales Jobcenter, en Alemania, e implementado por Asociación Bienestar y Desarrollo (ABD) en España, SÍNTESIS Centro de Investigación y Educación en Chipre; Fundación de Ayuda Vital en Países Bajos; Cidis Onlus en Italia; Solución: Solidaridad e Inclusión en Francia; Réseau Européen des Femmes Migrantes en Bélgica.

**GRUPO OBJETIVO**

- Las principales personas beneficiarias del proyecto Mums@Work fueron madres migrantes de entre 25 y 45 años. El proyecto apoyó a 260 madres. Además, las familias experimentaron mejores condiciones de vida como resultado de la mayor empleabilidad e integración social de las madres.

**ACCIONES PRINCIPALES**

- Evaluación de estado y elaboración de perfiles para el diseño de itinerarios de inserción personalizados.
- Contratación de madres migradas en riesgo de exclusión social. Actores estratégicos reclutados para apoyar y realizar actividades de coaching y asesoramiento, así como involucrar al sector empresarial.
- Asesoramiento individual y grupal que cubre una amplia gama de temas.
- Actividades grupales: talleres prácticos y actividades para desarrollar habilidades laborales como entrevistas, redacción de currículums y creación de redes.
- Orientación al mercado laboral.
- Oportunidades de experiencia laboral con oportunidades de observación y meses de formación laboral adaptada a los intereses y posibilidades de cada participante.
- Hojas de ruta individuales en las que se esbozan los pasos hacia la integración en el mercado laboral a lo largo de seis meses.
- Celebración del Día Internacional de la Madre.
- Campaña de concienciación a nivel local, nacional e internacional para crear conciencia sobre el proyecto, sus objetivos y los desafíos que enfrentan las madres migradas.

**RESULTADOS E IMPACTOS**

- Cada socio impartió sesiones de desarrollo de habilidades durante 180 horas a las madres migradas, tanto en entornos individuales como grupales.
- Todos los socios dieron talleres sobre diferentes temas, por ejemplo, la desigualdad y la discriminación de género, la conciliación de la vida laboral y familiar, los derechos y el acceso a los servicios cívicos, las competencias digitales, entre otros.
- Sesiones para que las personas consejeras, las madres migradas (15 por país) y el sector empresarial (5 por país) se pudiesen reunir y acordar la duración, el nivel de compromiso y la calidad de la oportunidad laboral.
- Se ofrecieron 105 oportunidades laborales que involucraban a 30 empresas y 105 madres participantes.
- Se creó una hoja de ruta individual (90 en total) para cada madre sobre su integración en el mercado laboral.

**FACTORES DE ÉXITO**

- Las lecciones aprendidas del proyecto pusieron de manifiesto la importancia de un apoyo personalizado adaptado a las necesidades individuales y la necesidad de una asistencia continua más allá de la duración del proyecto.

**SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD**

- Desde el punto de vista institucional, es necesaria una fuerte coordinación entre los socios del proyecto y las políticas de apoyo. Desde el punto de vista económico, es esencial contar con una financiación y unos recursos adecuados, así como con la participación de una amplia gama de empresas que quieran participar. Socialmente, una comunidad acogedora, el cuidado infantil accesible y las redes sociales de apoyo juegan un papel importante. Desde el punto de vista

**LECCIONES APRENDIDAS (POSITIVAS Y NEGATIVAS)**

- Las mejoras podrían incluir la ampliación de las asociaciones con las empresas involucradas para proporcionar experiencias laborales más diversas, mejorando el alcance comunitario para fomentar una mayor aceptación.

## 6. Refugees go Solar+

### Pilar 1 - Migración

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de la migración?

- La práctica respondió exitosamente a los desafíos que enfrentan las personas migrantes vulnerables para acceder al mercado laboral. La educación y la independencia financiera ayudaron a fortalecer la inclusión social de las personas migrantes, su autoestima y, en general, su integración en la sociedad. La mayoría de estos aspectos se evaluarán en el próximo estudio.
- La formación podría terminar siendo relevante porque las personas migradas puedan utilizar las habilidades adquiridas en los países de origen.

### Pilar 2 - Acceso al Mercado Laboral

#### ¿Se implementaron medidas para promover salarios justos, prácticas no discriminatorias, condiciones laborales igualitarias y seguras, y oportunidades de desarrollo profesional en estos sectores? Si es así, ¿cuáles?

- No hubo indicadores específicos de género. Se invitó a las mujeres a participar, pero dado que la instalación solar implica trabajo pesado, casi únicamente hombres mostraron interés en participar.

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del acceso al mercado laboral?

- Los salarios para las prácticas eran fijos, y durante ese tiempo, el socio implementador era la empresa empleadora. Tras los dos meses de práctica, las empresas contrataron a las personas participantes ya sea con un contrato fijo o por horas. Las condiciones del contrato quedaban a decisión de las empresas.
- Las empresas que aceptaron tener personas en prácticas también se comprometieron automáticamente a ofrecer un puesto de trabajo al final de la práctica si las personas participantes alcanzaban un cierto nivel de competencia (los llamados criterios mínimos).

### Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del sector de las energías renovables?

- Solafrica se centra en la energía solar; el desarrollo de este tipo de iniciativas conecta el sector de las energías renovables con el ámbito social en un esfuerzo conjunto.
- No hay datos disponibles sobre cuántos megavatios han sido instalados por las personas participantes, por lo que no se puede informar del impacto ambiental.

#### ¿Cómo abordó la iniciativa/proyecto/institución/empresa las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las personas extranjeras de terceros países (TCNs, por sus siglas en inglés), especialmente mujeres, para acceder y participar en el mercado laboral?

- Como se ha mencionado, el programa no resultó muy atractivo para las mujeres.



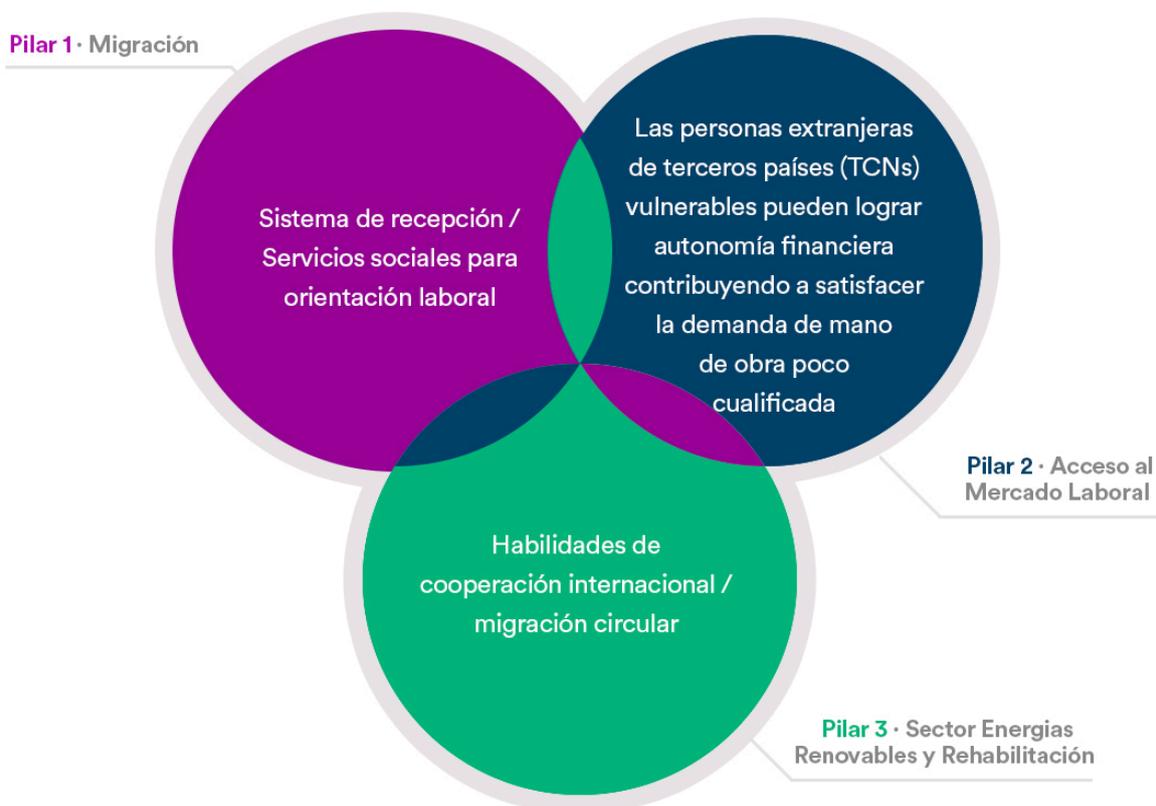
## REFUGEES GO SOLAR +

Promoción y desarrollo de habilidades sociales y profesionales a través del trabajo práctico en el mercado suizo de la industria solar.

### FACTORES CLAVE

- Enfocado en personas extranjeras de terceros países (TCNs) vulnerables.
- Proporcionó formación específica para satisfacer la demanda de empleos poco cualificados en el sector de las energías renovables y la construcción. El proceso incluye el Sistema de Recepción para Solicitantes de Asilo y requiere la implicación directa del gobierno local. Objetivos principales: integración económica de las personas migrantes y respuesta a la necesidad de un nuevo mercado en expansión.

Aquí se puede apreciar que los tres pilares están interrelacionados. Para esta buena práctica, los tres pilares son relevantes de la siguiente manera:



### RESUMEN

#### Premisa:

Las personas refugiadas y migrantes suelen enfrentarse a dificultades para acceder al mercado laboral suizo. Algunas tienen poca formación o sus diplomas no son reconocidos. Al mismo tiempo, el mercado laboral suizo carece de mano de obra. En el sector solar, los puestos para perfiles técnicos solares están constantemente vacantes. Solafrica es una ONG que se centra en potenciar y mejorar la energía solar, principalmente en África. Con esta práctica, aporta su experiencia en el trabajo con personas migrantes al mercado local suizo, creando una situación beneficiosa para la población migrada, las empresas solares y el clima.



# Refugees go Solar+

2020 – 2024



**Financiación:**  
Diferentes ministerios y fundaciones  
Presupuesto anual (2021 – 2023):  
291.000 CHF



Suiza

## Socios implementadores:



**Solafrica:** Organización independiente sin ánimo de lucro suiza que promueve el uso de la energía solar.

**Root & Branch:** Organización suiza que desarrolla programas innovadores de cualificación en sectores profesionales con escasez de mano de obra y personal cualificado. La organización ayuda a las personas en búsqueda de empleo a obtener una cualificación educativa no formal mientras trabajan simultáneamente en el mercado laboral primario.

**Partes interesadas:** Secretaría de Estado de Migración de Suiza, Ministerio de Energía Empresas solares y Entidades asignadoras (sistema social)

## GRUPO OBJETIVO

- Durante el primer año, las personas refugiadas en el sistema de asilo suizo fueron las únicas beneficiarias. En etapas posteriores, se incluyó a todas las personas desempleadas, la mayoría de las cuales recibían apoyo del sistema social y enfrentaban dificultades para acceder al mercado laboral.

## ACCIONES PRINCIPALES

- Reclutamiento de participantes.
- Curso de 5 días: adquisición de conocimientos básicos sobre tecnología solar y formación en protección energética y medioambiental.
- Colocación en prácticas, negociaciones con empresas solares: promoción y desarrollo de habilidades sociales y profesionales a través del trabajo práctico en la industria solar.
- Integración en el mercado laboral (solar): transición del bienestar social a la independencia financiera.

## RESULTADOS E IMPACTOS

- Asistencia 2021: 24 participantes, de los cuales 18 lograron inserción laboral. De manera similar, en 2022, 17 participantes consiguieron empleo.
- Asistencia 2023: ligera disminución, con 11 participantes y 7 colocaciones laborales.
- Aproximadamente el 70% de colocaciones laborales exitosas, con evaluaciones y ajustes anuales del programa.
- Impacto a largo plazo: evaluación programada para otoño de 2024.

## FACTORES DE ÉXITO

- Garantizar el éxito requiere la disposición y apertura de las empresas solares para formar e integrar a personas migrantes y que las personas participantes tengan al menos conocimientos básicos de alemán.

## SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD

- La transferibilidad está prevista para la próxima fase. Solafrica tiene como objetivo trabajar en estructuras y procesos a nivel nacional (educación formal, cualificación de educación no formal) con los actores correspondientes para escalar el programa de 20 participantes anuales a 200.

## LECCIONES APRENDIDAS (POSITIVAS Y NEGATIVAS)

- La experiencia forma parte de un proyecto más amplio de la organización paraguas Swissolar, que busca establecer una certificación de competencias más formal y sólida.

## 7. Solar Bau 24

### Pilar 1 - Migración

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de la migración?

- Esta iniciativa demostró ser efectiva al dirigirse directamente a personas migrantes, ofreciéndoles oportunidades de empleo y formación práctica en el sector de la energía solar, promoviendo así su integración e inclusión social. La práctica no está específicamente dirigida a mujeres migrantes.

### Pilar 2 - Acceso al Mercado Laboral

#### ¿Se implementaron medidas para promover salarios justos, prácticas no discriminatorias, condiciones laborales igualitarias y seguras, y oportunidades de desarrollo profesional en estos sectores? Si es así, ¿cuáles?

- Se implementaron medidas en SolarBau24 para promover salarios justos y prácticas no discriminatorias. Estas incluyen un compromiso con la contratación basada en el mérito, el establecimiento de condiciones laborales igualitarias y seguras, y la provisión de formación práctica que fomenta el desarrollo profesional mediante la adquisición de habilidades y el apoyo al crecimiento personal.

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del acceso al mercado laboral?

- La práctica fue exitosa al proporcionar a jóvenes migrantes y personas refugiadas acceso directo al mercado laboral mediante formación práctica y oportunidades de empleo en el sector de la energía solar. Este enfoque no solo equipó a las personas participantes con habilidades valiosas, sino que también facilitó su integración en la fuerza laboral, mejorando su empleabilidad y apoyando su transición hacia empleos estables y a largo plazo.

### Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del sector de las energías renovables?

- El objetivo de esta práctica es integrar a las personas migrantes en el sector de las energías renovables, aprovechando la alta demanda de mano de obra del sector y favoreciendo el acceso a personas con diferentes cualificaciones. Este enfoque no solo apoya la sostenibilidad ambiental al promover la energía solar y reducir las emisiones de carbono, sino que también ofrece valiosas oportunidades laborales a personas migrantes, incluyendo potencialmente a mujeres migrantes, en un entorno de trabajo solidario y culturalmente sensible.

#### ¿Cómo abordó la iniciativa las necesidades y desafíos específicos que enfrentan los TCNs (nacionales de terceros países), en particular las mujeres, para acceder y participar en el mercado laboral?

- La iniciativa asegura el acceso igualitario al empleo al centrarse en la contratación basada en el mérito y en proporcionar formación práctica, aunque no se detallan sistemas específicos de patrocinio o visado. Aborda las necesidades de las personas de terceros países mediante formación práctica y la adaptación a prácticas culturales y religiosas. Sin embargo, un desafío clave es escalar el negocio manteniendo un apoyo personalizado y gestionando las complejidades de la inmigración y la autorización de trabajo.



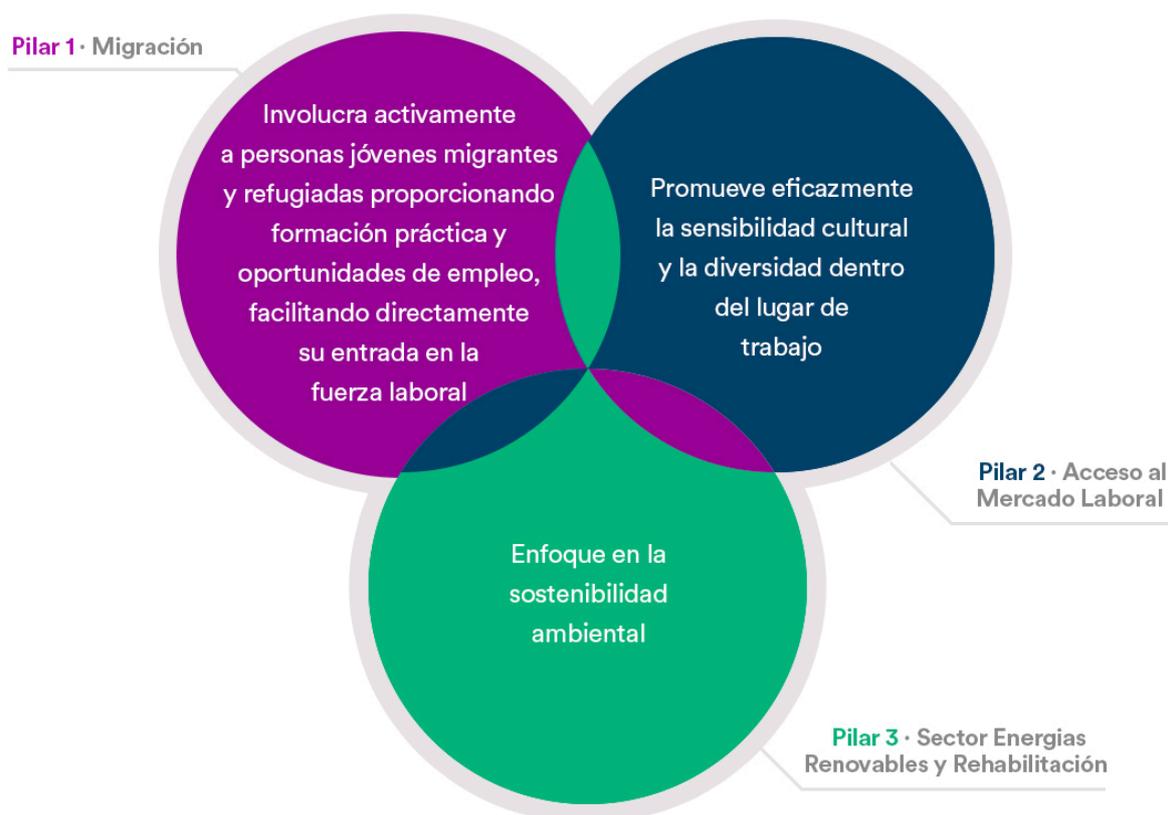
## SOLARBAU

SolarBau24 integra a jóvenes personas migrantes y refugiadas en el mercado laboral mediante formación práctica en la instalación de paneles solares, promoviendo simultáneamente la sostenibilidad ambiental y brindando apoyo continuo al empleo.

## FACTORES CLAVE

- Un enfoque personalizado que prioriza las necesidades y antecedentes de las personas empleadas individualmente.
- Programas de formación práctica que mejoran el desarrollo de habilidades y la empleabilidad.
- Compromiso con la creación de un entorno laboral inclusivo y culturalmente sensible.  
Fuertes asociaciones con autoridades locales y organizaciones comunitarias para obtener apoyo y recursos.

En la siguiente figura se puede observar cómo los tres pilares se entrelazan, mostrando un equilibrio claro entre ellos.



## RESUMEN

### **Premisa:**

Solarbau parte del viaje de Rostam Nazari, siendo un menor refugiado no acompañado. En el momento de su llegada en 2015, Alemania estaba experimentando una afluencia significativa de personas refugiadas y migrantes debido a los conflictos y la inestabilidad en sus países de origen, incluido Afganistán. La situación de las personas migrantes en Marburgo y, en general, en Alemania incluía desafíos como la integración en el mercado laboral local, las barreras lingüísticas y el riesgo de deportación. Muchas personas refugiadas tuvieron dificultades para conseguir empleo debido a sus limitados conocimientos lingüísticos y a la falta de familiaridad de sus cualificaciones con las normas locales. Los desafíos incluyeron superar estas barreras a la integración, abordar las brechas lingüísticas y de habilidades entre las personas migrantes, y encontrar oportunidades de empleo estables para aquellos que, de otro modo, podrían tener dificultades para ser contratados. Además, Nazari enfrentó desafíos personales, incluida la amenaza de deportación, que requirió asistencia legal para abordarla. Su iniciativa también tuvo que navegar en el contexto más amplio de la integración de personas refugiadas y migrantes en la fuerza laboral y, al mismo tiempo, abordar la demanda local de mano de obra calificada en el sector de la energía solar.



# Solar Bau 24

**2023**  
– en curso



**Financiación:**  
financiación privada y, potencialmente, otros recursos disponibles para iniciativas empresariales y apoyo a personas refugiadas.



Marburg,  
Alemania



**Rostam Nazari y su amigo David Szielenski cofundaron la empresa "SolarBau24" en Marburgo, Alemania.**

## GRUPO OBJETIVO

**Beneficiarios directos:**

- Personas jóvenes migrantes y refugiadas con antecedentes similares a los de Rostam Nazari.
- Personas empleadas de "SolarBau24".

**Beneficiarios indirectos:**

- La comunidad local de Marburgo, que se beneficia de las instalaciones solares proporcionadas por la empresa.

## ACCIONES PRINCIPALES

- Formación práctica en la instalación de paneles solares fotovoltaicos.
- Facilitación de un entorno laboral inclusivo mediante prácticas iniciales de dos semanas para evaluar cualidades personales y habilidades.
- Acompañamiento en las necesidades culturales y religiosas del personal, no centrado exclusivamente en cualificaciones formales.

## RESULTADOS E IMPACTOS

**14 personas de diferentes orígenes actualmente empleadas en SolarBau24.**

- Impacto a corto plazo: La práctica ofrece oportunidades inmediatas de empleo y formación a personas jóvenes migrantes y refugiadas, permitiéndoles adquirir habilidades prácticas en el sector de la energía solar. Se ha creado un entorno laboral que atiende sus necesidades culturales y religiosas, lo que ha facilitado su integración laboral. Este enfoque también contribuye a la comunidad local mediante la instalación de paneles solares, promoviendo la sostenibilidad ambiental.
- Impacto a largo plazo: La práctica contribuirá al desarrollo profesional de las personas empleadas, mejorando su empleabilidad y abriendo oportunidades de avance profesional. La creación de "SolarBau24" también ha tenido un impacto positivo en el mercado laboral local, abordando la escasez de habilidades y apoyando los objetivos ambientales. Su enfoque inclusivo establece un precedente para la integración laboral de personas migrantes y refugiadas, influyendo potencialmente en otras empresas y prácticas.
- Impacto negativo: Desafíos para escalar el negocio manteniendo el mismo nivel de apoyo personalizado y formación. Además, podría enfrentar dificultades para satisfacer constantemente las necesidades diversas de una fuerza laboral en crecimiento y con antecedentes variados.
- Áreas de impacto principal: inclusión laboral y sostenibilidad ambiental (Energías Renovables).

## FACTORES DE ÉXITO

El éxito de la práctica depende de varias condiciones esenciales. El apoyo institucional es crucial, incluida la colaboración con autoridades locales y asesores legales para navegar desafíos burocráticos y garantizar la estabilidad legal. Los recursos económicos son necesarios para la financiación inicial y la estabilidad operativa, permitiendo el establecimiento de "SolarBau24" y la inversión en la formación de personas empleadas. La inclusión social ha jugado un papel importante, ya que la empresa proporciona un entorno laboral de apoyo que acomoda necesidades culturales y religiosas diversas, fomentando una cultura laboral positiva. La conciencia ambiental también es importante, ya que el enfoque de la empresa en energías renovables y sostenibilidad se alinea con objetivos ambientales más amplios y mejoró su impacto.

## SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD

- El modelo empresarial apoya la sostenibilidad económica al integrar a jóvenes migrantes y refugiados en la fuerza laboral, satisfaciendo la demanda laboral local y proporcionando un flujo constante de personas trabajadoras cualificadas para el sector de energías renovables. Al abordar tanto metas sociales como ambientales, atrae financiación privada y pública destinada a la inclusión social y la sostenibilidad.
- La práctica crea un lugar de trabajo inclusivo que respeta las necesidades culturales y religiosas, mejorando la satisfacción y la retención de los empleados. Este entorno de apoyo es esencial para la estabilidad y el compromiso entre las personas empleadas, promoviendo el éxito a largo plazo. A medida que el negocio crece, serán necesarios procesos escalables que mantengan estos valores para preservar la inclusividad.
- El enfoque del modelo en formación y empleo proporciona un marco escalable que puede replicarse en otras regiones. Para una expansión exitosa, es crucial mantener el apoyo personalizado y la sensibilidad cultural. Implementar estructuras escalables, como programas de mentoría, puede ayudar a abordar este desafío mientras se permite el crecimiento. Esta práctica sirve como un modelo valioso de sostenibilidad económica y social, ofreciendo perspectivas sobre cómo equilibrar el crecimiento con un enfoque personalizado en la inclusión laboral.

## LECCIONES APRENDIDAS (POSITIVAS Y NEGATIVAS)

- Las lecciones aprendidas de la práctica destacan la importancia del apoyo personalizado y la formación adaptada para personas empleadas de diversos antecedentes, lo que ayuda significativamente en su integración y satisfacción laboral. Sin embargo, mantener este nivel de apoyo puede volverse un desafío a medida que el negocio crece, subrayando la necesidad de sistemas y procesos escalables. Garantizar la sensibilidad cultural continua en el entorno laboral es esencial para la retención y satisfacción de los empleados.

## 8. SOLAR GENERATION

### Pilar 1 - Migración

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de la migración?

- La práctica no está dirigida específicamente a personas migrantes, sino más generalmente a mujeres vulnerables en riesgo de exclusión social.
- La iniciativa no ofrece apoyo a personas migrantes para facilitar su acceso al mercado laboral ni para ayudarlas a adaptarse a un nuevo entorno.

### Pilar 2 - Acceso al Mercado Laboral

#### ¿Se implementaron medidas para promover salarios justos, prácticas no discriminatorias, condiciones laborales igualitarias y seguras, y oportunidades de desarrollo profesional en estos sectores? Si es así, ¿cuáles?

- Se dirige directamente a las mujeres, fomentando la igualdad de género.
- No obstante, no especifica medidas concretas para combatir las barreras que enfrentan las mujeres en la fuerza laboral ni para las personas migrantes (como cuidado infantil, habilidades lingüísticas, salarios justos, etc.).

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del acceso al mercado laboral?

- La inserción laboral es un elemento central de la práctica, alentando a las mujeres a formarse en instalaciones de paneles solares fotovoltaicos para unirse al mercado laboral. Actualmente, las mujeres ocupan solo el 12% de los empleos en instalación solar, por lo que la iniciativa trabaja para reducir esta desigualdad reclutando exclusivamente a mujeres.

### Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del sector de las energías renovables?

- El sector de la energía fotovoltaica en España ha estado creciendo en los últimos años, con una demanda creciente de profesionales en este campo, pero también con una falta de oferta. Por lo tanto, crear un camino claro hacia empleos en este sector permitirá que la industria crezca a su máximo potencial, aumentando el uso de fuentes de energía renovables.

## SOLAR GENERATION

Es un programa de formación en instalaciones de paneles solares fotovoltaicos para personas en situaciones vulnerables, con un enfoque especial en la capacitación de mujeres. El programa está comprometido con el desarrollo económico, la sostenibilidad y la inclusión social. La formación tuvo una duración de 3 meses. El contenido del curso no se hizo público.

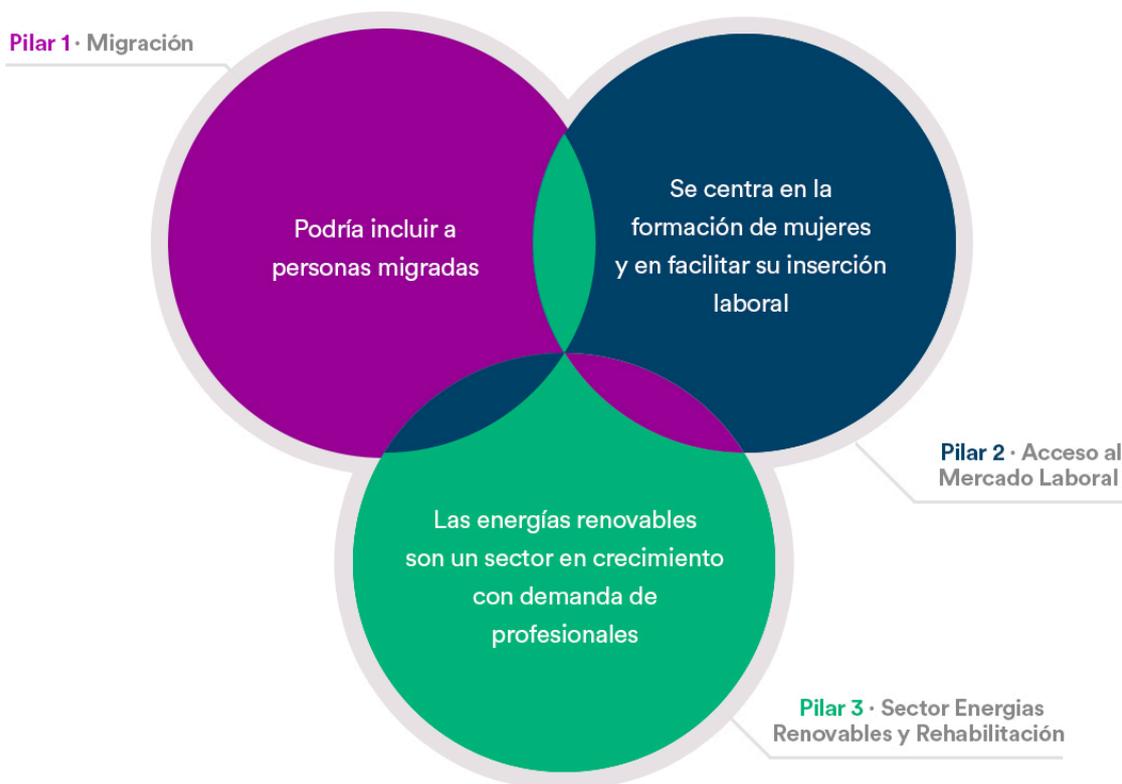
## FACTORES CLAVE

- Contribuir a una mejor comprensión de la importancia de la energía solar fotovoltaica en la actualidad y **las necesidades de esta industria en crecimiento.**



- Aumentar las posibilidades de **éxito laboral de las mujeres** en su futuro.
- El programa de formación alienta a las participantes a ser **agentes de cambio**, promoviendo el talento y favoreciendo el empleo sostenible.

Solo dos de los tres pilares están interconectados. Esta práctica se dirige principalmente a mujeres en riesgo de exclusión social, con el objetivo principal de proporcionar formación para la inserción laboral en la industria fotovoltaica. Sin embargo, no se dirige específicamente a mujeres migrantes ni ha incorporado medidas específicas para abordar los desafíos que puedan enfrentar.



## RESUMEN

### Premisa:

En un entorno como el actual, en el que los precios de la electricidad tradicional se han disparado, las personas consumidoras están prestando cada vez más atención a nuevas fuentes de energía, como la fotovoltaica, caracterizada también por su mayor sostenibilidad y respeto al medio ambiente. Las cifras muestran que la demanda de personal cualificado en el sector de la energía solar es alta y está en constante crecimiento. Según el vicepresidente de la Unión Española Fotovoltaica (UNEF), se necesitan entre 50.000 y 60.000 personas para instalar paneles solares y hacer frente al auge del autoconsumo (El Diario, 2022). Sin embargo, uno de los desafíos es la falta de formación específica en este ámbito. En este contexto, la promoción de la formación técnica en profesiones de futuro, como la instalación de estos paneles solares, se ha convertido en una oportunidad excepcional para acceder al mercado laboral para todo tipo de colectivos en situaciones vulnerables. Uno de estos colectivos es el de las mujeres, que todavía tienen poca representación en el trabajo de instalación de paneles solares, donde solo representan el 12% del empleo. Además, el sector de las energías renovables en general ofrece más oportunidades para las mujeres en comparación con las energías tradicionales. Así, el empleo femenino en el sector de las energías renovables alcanza ahora el 32%, mientras que en las energías tradicionales solo representan el 22% de la fuerza laboral.

## Generación solar

2023 – 2024



**Financiación:**  
premio recibido en la 12ª edición de los Premios Orange Solidarity en la categoría de Cambio Climático (30.000 euros).



Principalmente Madrid y alrededores, España



**Colaboradores incluyen:**

MFD (una escuela de formación en el sector), EMMA, Venezuela Code, Fundación Orange (proporcionó un centro digital), Ayuntamiento de San Agustín de Guadalupe, empresa Yingli Solar (proporcionó instalaciones para las clases).

**GRUPO OBJETIVO**

- Centrado en mujeres en situaciones vulnerables, no específicamente en mujeres con antecedentes migratorios.
- Los requisitos de acceso eran ser mujer, mayor de 16 años y tener la educación obligatoria.

**ACCIONES PRINCIPALES**

- Proporcionar formación gratuita certificada en instalación solar y desempeño profesional.
- Facilitar la inserción laboral e incrementar las posibilidades de éxito en el trabajo futuro.

**RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS**

- El proyecto sigue en curso. Atiende a 15 personas beneficiarias, con 10 horas de voluntariado y 5 personas voluntarias involucradas.
- El proyecto sigue en curso. No se dispone de información sobre el impacto a corto o largo plazo.

**LECCIONES APRENDIDAS / FACTORES DE ÉXITO**

- Las lecciones aprendidas muestran que los mecanismos de apoyo económico para las personas participantes son cruciales, especialmente para garantizar la participación igualitaria de hombres y mujeres. Aunque el proyecto tenía como objetivo apoyar a las mujeres, muchas no pudieron completar el curso debido a responsabilidades familiares (16 comenzaron, 2 finalizaron). Un enfoque dirigido a abordar estos desafíos específicos de género es esencial para futuros proyectos.
- El transporte resultó ser un problema importante, ya que la distancia al lugar del curso fue un desafío significativo. Brindar apoyo práctico, como servicios de transporte (por ejemplo, un servicio de autobús), podría haber facilitado la participación de quienes viven lejos.

**SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD**

- Sostenible ambientalmente: creación de empleos e inversión en el sector de energías renovables.
- Sostenible socialmente: ofrecer formación que empodere a las personas participantes y les permita encontrar empleo y ser autosuficientes.
- Sostenible económicamente: no se especifican pasos para garantizar que este programa pueda continuar o expandirse más allá del premio inicial.
- Aún no se ha replicado. La replicación requeriría identificar una red similar de socios para proporcionar premios, instalaciones, etc. No hay más información disponible.



## 9. STEAMigPOWER

### Pilar 1 - Migración

¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de la migración?

- La iniciativa favorece la integración de las mujeres y las jóvenes migradas en la enseñanza secundaria superior en el mercado laboral local de los países socios del proyecto y contribuye al desarrollo futuro de contenidos/cursos educativos para estos colectivos a través de la plataforma en línea.

### Pilar 2 - Acceso al Mercado Laboral

¿Se implementaron medidas para promover salarios justos, prácticas no discriminatorias, condiciones laborales igualitarias y seguras, y oportunidades de desarrollo profesional en estos sectores? Si es así, ¿cuáles?

- Esta iniciativa está dirigida directamente a mujeres migradas y contribuye a colmar la brecha de género en el mercado laboral.

¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del acceso al mercado laboral?

- La iniciativa promueve prácticas no discriminatorias dirigiendo su acción a un grupo destinatario vulnerable específico e introduciendo prácticas internas para promover la igualdad de oportunidades.

### Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista del sector de las energías renovables?

- El sector de la rehabilitación y energías renovables se eligieron como adecuados para la integración de las personas migradas en el mercado laboral debido a las prioridades europeas y a las necesidades de sus países de origen en caso de regresar.
- La iniciativa contribuirá a mitigar la pobreza energética mediante la impartición de cursos relacionados con el cambio climático, la construcción ecosostenible, las energías sostenibles y renovables y los temas de desarrollo sostenible.

¿Cómo ha abordado la iniciativa/proyecto/institución/empresa las necesidades y los desafíos específicos a los que se enfrentan las personas migradas en particular las mujeres, para acceder al mercado laboral y participar?

- La iniciativa proporciona a las mujeres migradas una educación de calidad y oportunidades de empleo sostenibles y a largo plazo

### STEAMigPOWER

El proyecto se centra en el desarrollo de cursos STEAM dirigidos a personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, específicamente mujeres y estudiantes de secundaria superior, que son particularmente vulnerables a la marginación en el ámbito de les STEAM.



## FACTORES CLAVE

- Enfocado en personas migrantes.
- Ha proporcionado formación en STEAM.
- Objetivos principales: a través de la formación STEAM, preparar a las personas migrantes tanto para permanecer en Europa como para regresar a sus países de origen, cuando los conflictos terminen, con las herramientas y habilidades adecuadas para reconstruirlos de manera sostenible.

Aquí se puede apreciar cómo los tres pilares están entrelazados. Para esta buena práctica, los tres pilares son relevantes de la siguiente manera:



## RESUMEN

### Premisa:

En los últimos años, Portugal ha experimentado un crecimiento exponencial de la población migrante. En Braga (Portugal), el porcentaje de población migrante está por debajo de la media nacional, pero su presencia ha tenido un impacto en el territorio y está requiriendo políticas de integración y la adopción de herramientas específicas a nivel local. Los desafíos incluyen la producción de enseñanza STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas) innovadora, que enfatice un enfoque interdisciplinario del aprendizaje y fomente la creatividad y el pensamiento crítico; el uso de TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) y enfoques pedagógicos innovadores; garantizar la calidad de la enseñanza STEAM (recursos y materiales de aprendizaje); asegurar una iniciativa organizada que aborde directamente a personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo en cursos STEAM, y garantizar la viabilidad de la plataforma en línea.

# STREAMigPOWER

2022 – 2026



**Financiación:**  
Programa Erasmus+ con 400.000 €.  
Subvención



Portugal



**Socios implementadores:** El coordinador del proyecto es la Universidad de Minho (Portugal) y los socios implementadores son la Università degli Studi di Perugia (Italia), Fundació Solidaritat Universitat Barcelona (España), Aristotelio Panepistimio Thessalonikis (Grecia), Middle East Technical University (Turquía) y S.E.A.L. (Chipre).

## GRUPO OBJETIVO

- Las personas beneficiarias son personas migradas, refugiadas y solicitantes de asilo, específicamente mujeres y estudiantes de secundaria superior (15 a 18 años), quienes están particularmente marginadas en el ámbito de las STEAM. Cabe destacar que los cursos presenciales se centrarán en mujeres y estudiantes (15-18 años), mientras que el curso en línea estará disponible para todas las personas migradas, refugiadas y solicitantes de asilo.

## ACCIONES PRINCIPALES

- Formación de docentes para impartir el programa completo.
- Creación del programa en todos los países socios mediante:
  - Desarrollo de un programa introductorio intensivo híbrido de 2 días sobre integración cívica en la UE y narración digital.
  - Desarrollo e impartición de un programa intensivo presencial de 5 días (5 cursos STEAM sobre medioambiente y lucha contra el cambio climático).
- Desarrollo de una plataforma VLE de acceso abierto para ofrecer los cursos en línea creados dentro del proyecto, fomentando la participación y mantenimiento del contenido por parte de otras instituciones europeas y mundiales.
- Desarrollo e impartición de módulos intensivos en formato online.

## RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS

- Programa introductorio de 2 días y programa intensivo presencial de 5 días en STEAM.
- Historias digitales creadas por las personas participantes en los programas intensivos.
- Plataforma VLE.
- Módulos intensivos en línea destinados a llegar al menos a 500.000 personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
- Participación de al menos 250 personas migradas, refugiadas y solicitantes de asilo, enfocándose en mujeres y estudiantes (15 a 18 años).

## FACTORES DE ÉXITO

- Creación de una plataforma VLE abierta que ofrezca cursos STEAM a personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo durante y después de la ejecución del proyecto.

## SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD

- Garantizar financiamiento que permita el desarrollo de esta práctica, asegurando la formación docente y la viabilidad y sostenibilidad de la plataforma en línea.
- En cuanto a las condiciones sociales, es importante proporcionar a las mujeres migrantes y estudiantes, a menudo marginadas, oportunidades y educación de calidad para contribuir a su integración socioeconómica.
- El desarrollo sostenible introduce nuevas prioridades y crea nuevos empleos en campos STEAM como el cambio climático, la construcción ecosostenible, la energía renovable y sostenible, y el desarrollo sostenible.
- La práctica sigue en curso, pero el objetivo es promover la participación y sostenibilidad por parte de otras instituciones europeas y mundiales.

## LECCIONES APRENDIDAS (POSITIVAS Y NEGATIVAS)

- Los resultados del proyecto muestran un gran potencial para abordar la demanda y satisfacer las necesidades identificadas en relación con la escasez de mano de obra cualificada en Europa y la atracción de los grupos objetivo hacia los cursos STEAM.



## 10. WOMEN4GREEN

### Pilar 1 - Migración

#### ¿Ha tenido éxito la práctica desde el punto de vista de la migración?

- La iniciativa no está dirigida directamente a personas migradas como beneficiarias. Las mujeres migradas se beneficiarán como un grupo objetivo vulnerable, ya que la práctica contribuye a fortalecer la inclusión social y promueve el empoderamiento y una actitud proactiva a través de las actividades desarrolladas.

### Pilar 2 - Acceso al Mercado Laboral

#### ¿Se implementaron medidas para promover salarios justos, prácticas no discriminatorias, condiciones laborales igualitarias y seguras, y oportunidades de desarrollo profesional en estos sectores? Si es así, ¿cuáles?

- Esta iniciativa está dirigida directamente a mujeres jóvenes de entre 14 y 20 años, brindándoles orientación para futuros empleos “verdes” y contribuyendo a la igualdad de género en los empleos de la economía verde.

#### ¿Cómo tuvo éxito la práctica desde el punto de vista del acceso al mercado laboral?

- La práctica sigue en curso, pero apunta a ser exitosa desde el punto de vista del acceso al mercado laboral al ofrecer una perspectiva a largo plazo de inclusión en el mercado laboral.
- Con la contribución de los centros de empleos locales, el proyecto ayuda a superar los desafíos relacionados con la incertidumbre debido a la novedad de los empleos y habilidades verdes, la falta de directrices compartidas y la definición de un enfoque homogéneo para los empleos verdes.

### Pilar 3 - Sector Energías Renovables y Rehabilitación

#### ¿Cómo tuvo éxito la práctica desde el punto de vista del sector de energías renovables?

- Los sectores de rehabilitación y energías renovables son esenciales para un desarrollo sostenible en el futuro, y la economía verde surge como una oportunidad para el grupo desfavorecido de mujeres, ofreciendo empleabilidad a largo plazo.
- El proyecto prevé el desarrollo de un catálogo de empleos verdes, proporcionando una comprensión clara y una visión general de los trabajos de la economía verde, las habilidades requeridas y la información sobre las trayectorias educativas.

#### ¿Cómo abordó la iniciativa/proyecto/institución/empresa las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las personas de terceros países (TCNs), específicamente mujeres, para acceder y participar en el mercado laboral?

- La práctica sigue en curso, pero apunta a ser exitosa desde el punto de vista de la sensibilización sobre sostenibilidad e igualdad de género en los empleos verdes.



## WOMEN4GREEN

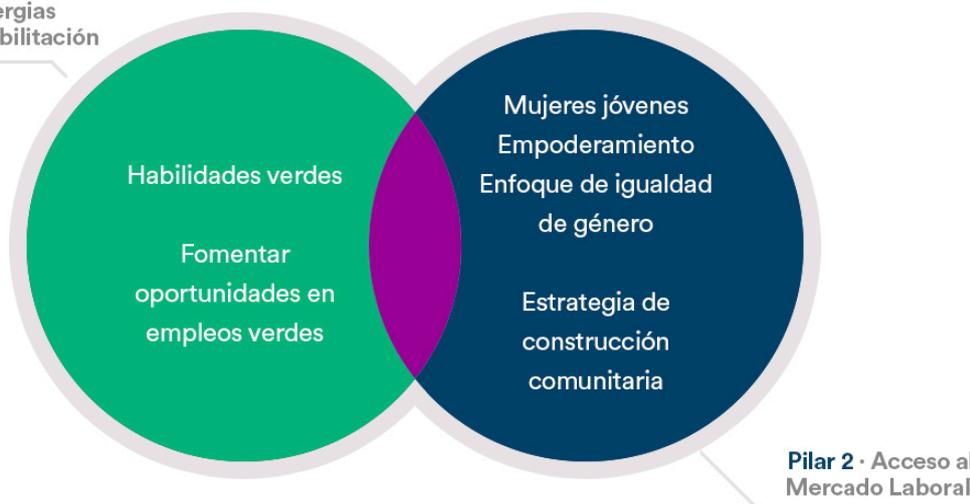
El proyecto tiene como objetivo sensibilizar e interesar a las mujeres jóvenes en los empleos verdes y empoderarlas para que elijan un trabajo en este ámbito, proporcionándoles los conocimientos necesarios para lograrlo.

## FACTORES CLAVE

- Enfocado en mujeres jóvenes en general.
- El proyecto, con la contribución de centros de empleo locales, ayuda a superar los desafíos de la incertidumbre debido a la novedad de los empleos y habilidades verdes, la falta de directrices compartidas y la definición de un enfoque homogéneo para los empleos verdes.
- Brindar orientación a las mujeres jóvenes sobre futuros empleos verdes y contribuir a la igualdad de género en los empleos de la economía verde.

Para esta buena práctica, solo dos pilares son relevantes, ya que el pilar de la migración se aborda solo de manera indirecta debido a que no hay información detallada al respecto.

Pilar 3 · Sector Energías Renovables y Rehabilitación



## RESUMEN

### Premisa:

La población migrada en Austria, en porcentaje respecto a la población local, es significativamente alta y aumenta cada año. El país ha adoptado un programa específico de integración para estas personas que incluye cursos de idiomas, educación cívica y formación profesional.

### Principales desafíos:

Los desafíos incluyen la incertidumbre debido a la novedad de los empleos y habilidades en el sector de la sostenibilidad, la falta de directrices compartidas y la definición de un enfoque homogéneo para los empleos verdes. El proyecto sigue en curso, por lo que podrían identificarse otros desafíos.



# WOMEN4GREEN

2021 – 2024



**Financiación:**  
Erasmus+ KA2 con 295.475 €  
Subvención



Austria



**Socios implementadores:** La coordinación del proyecto está a cargo de bit Schulungscen-ter GmbH, y los socios implementadores son Jonathan Coope-rativa Sociale (Italia), SBTC Danışmanlık Ticaret Limited Şirketi (Turquía), Wise Academy (Suecia), Österreichische Jungarbei-ter (Austria) y VisMedNet Association (Malta).

## GRUPO OBJETIVO

- Las beneficiarias son jóvenes mujeres de entre 14 y 20 años residentes en todos los países socios. La práctica no está dirigida directamente a mujeres migradas, pero reconoce la discriminación relacionada con las diferencias de origen.

## ACCIONES PRINCIPALES

- Elaboración de un catálogo de profesiones y competencias verdes.
- Desarrollo de un concepto didáctico para garantizar una mejor experiencia de aprendizaje y de un currículo como base para dicha experiencia.
- Creación de una estrategia de construcción de comunidad que incluye 5 talleres y 7 pódcast con partes interesadas relevantes, además de la creación de material de aprendizaje.
- Elaboración de una guía final para la orientación profesional y empresas.
- Organización de una actividad de aprendizaje, enseñanza y formación que incluye una visita a una empresa verde.

## RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS

- Un total de 127 personas participantes involucradas en retroalimentación, pruebas piloto, entrevistas, grupos focales y talleres.
- 20 personas participantes (jóvenes mujeres de entre 14 y 20 años) participando en una actividad práctica de aprendizaje, enseñanza y formación, y en una visita a una empresa verde.
- Construcción de comunidad mediante la creación de 5 talleres y 7 pódcast.
- Elaboración de un catálogo, un concepto didáctico, un currículo, material de aprendizaje, una guía y un juego experimental.

## FACTORES DE ÉXITO

- Proporcionar a las jóvenes orientación sobre futuros empleos verdes y contribuir a la igualdad de género en el ámbito de la economía verde.

## SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD

- Financiación para desarrollar las actividades y el material relacionado con la práctica. gémplicación y participación de los centros de orientación profesional.

## LECCIONES APRENDIDAS (POSITIVAS Y NEGATIVAS)

- La economía verde es una herramienta crucial para el desarrollo sostenible y una oportunidad en el período de recuperación económica. Además, los empleos verdes son esenciales para el desarrollo sostenible y generan nuevas oportunidades para las mujeres.



## 6. Recomendaciones de las buenas prácticas

Estas recomendaciones tienen una doble misión: guiar al consorcio POWGEN en el fomento de la formación y el empleo para personas nacionales de terceros países, con un énfasis particular en el empoderamiento de las mujeres, posicionando así a POWGEN como un modelo de buenas prácticas; y ofrecer información práctica para las entidades interesadas en desarrollar iniciativas similares. A medida que el sector de la energía verde crece rápidamente, abordar las brechas de habilidades, los estándares de certificación y las prácticas inclusivas es esencial para aprovechar todo su potencial.

Las siguientes ideas delimitan estrategias para crear vías de formación accesibles, reconocer cualificaciones diversas e implementar marcos legales y sociales de apoyo para las personas migrantes y la inclusión de género. Además, destacan la necesidad de financiación estable y marcos colaborativos que fortalezcan tanto a las organizaciones como a los participantes, allanando el camino hacia una fuerza laboral más equitativa, diversa y sostenible en el sector de las energías renovables.

### Sobre formación y mercado laboral



1. **Formación de habilidades diversas para un sector en crecimiento:** para aumentar la empleabilidad en el sector energético, los programas de formación deben ampliarse para incluir certificados homologados y el reconocimiento de habilidades específicas en todo el sector. Los socios con proveedores acreditados en formación profesional y la administración local pueden facilitar el reconocimiento de credenciales extranjeras.



2. **Acuerdo europeo para la integración de empleos verdes:** El crecimiento constante del sector de las energías renovables y la creciente demanda de personal hacen necesario un acuerdo europeo sobre los requisitos mínimos y certificaciones para la contratación de personal trabajador de fuera de la Unión Europea. Dicho acuerdo homogeneizaría las prácticas de contratación, reduciría los obstáculos administrativos y apoyaría la integración laboral mediante estándares consistentes en toda Europa.



3. **Creando caminos, no barreras:** En lugar de redirigir a las personas de nuevo a la formación cuando no encuentran empleo, las autoridades y los proveedores de formación profesional deberían fomentar la exploración de trayectorias profesionales más diversas. Colaborar con empresas locales puede ampliar las oportunidades de empleo, permitiendo a las personas considerar diferentes sectores y adquirir habilidades ocupacionales adicionales.



## Sobre migración e inclusión cultural



**4. La educación formal como puente hacia la residencia legal:** En contextos donde las normativas nacionales lo permitan, promover la educación formal como una vía hacia la residencia puede facilitar significativamente la entrada en el mercado laboral para las personas migrantes. Este enfoque no solo apoya la regularización legal, sino que también fomenta el desarrollo profesional y la integración social, mejorando las perspectivas de empleo a largo plazo y asegurando que las personas migrantes reciban formación de calidad y pertinente.



**5. Regularización legal para combatir la explotación laboral:** Las personas migrantes sin documentación se enfrentan a una mayor vulnerabilidad a la explotación laboral. Apoyar su integración laboral requiere priorizar la regularización legal para proteger sus derechos y prevenir la explotación. Promover la educación formal como una condición favorable para la regularización, idealmente a nivel europeo, puede proporcionar un camino estructurado hacia la estabilidad y la protección de personas de terceros países. Además, facilitar su acceso a contratos de trabajo contribuye a su regularización y, por lo tanto, a evitar la explotación.



**6. Formación lingüística para la integración social y profesional:** Para superar las barreras de integración, la formación debería incluir niveles variados de instrucción del idioma local. Este enfoque apoya la integración social de las personas migrantes, permitiéndoles comprender mejor los contenidos de formación y fomentando la comunicación en el trabajo, esencial para el éxito a largo plazo.



**7. Colaboración intersectorial para la integración inclusiva en el mercado laboral:** La integración exitosa de grupos vulnerables de migrantes, como mujeres y menores no acompañados, en el sector de las energías renovables requiere esfuerzos coordinados entre los servicios sociales, las agencias de empleo y los gobiernos locales. Estas colaboraciones pueden proporcionar vías laborales estructuradas que respondan a sus necesidades exclusivas. Al aprovechar los caminos existentes para la orientación laboral y la inclusión de personas migrantes, los municipios pueden ofrecer formación y apoyo específicos para facilitar la integración de personas migrantes en los sectores de las energías renovables y la rehabilitación, ayudando así a abordar la exclusión social de manera más efectiva y a fomentar una fuerza de laboral más inclusiva.



## Sobre mujeres e igualdad de género



**8. Promover la igualdad de género en el sector energético:** Dado que el sector de las energías renovables está predominantemente dominado por hombres, se necesitan acciones específicas para fomentar la igualdad de género y apoyar la inclusión de mujeres. Las empresas deben estar preparadas para crear ambientes acogedores para las empleadas mediante la adopción de prácticas de contratación inclusivas, la oferta de formación específica en igualdad de género y la adaptación de políticas laborales que promuevan un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral. Estos esfuerzos son esenciales para construir un sector más diverso, desafiar los estereotipos de género clásicos y promover la inclusión.



**9. Apoyo específico para la inclusión de mujeres migrantes:** Dado que las buenas prácticas existentes a menudo pasan por alto a las mujeres migrantes, es esencial implementar acciones dirigidas que aborden sus desafíos específicos. Los programas deben diseñarse para considerar barreras específicas, como las habilidades lingüísticas, las diferencias culturales, el acceso limitado a la información y las responsabilidades de cuidado infantil. Al ofrecer formación, mentorías y oportunidades de creación de redes adaptadas, junto con recursos accesibles como cursos de idiomas, apoyo para el cuidado infantil y orientación legal, estas iniciativas pueden empoderar a las mujeres migrantes, favoreciendo su integración exitosa en el mercado laboral y en la sociedad.

## Sobre la financiación y la estructura para el éxito



**10. Asegurar una financiación estable para abordar la pobreza energética:** para Las ONG y las autoridades locales que brindan servicios esenciales para combatir la pobreza energética, la financiación sostenida es esencial para mantener su impacto, independientemente de los cambios políticos. El éxito a largo plazo de estas iniciativas requiere un respaldo financiero constante, especialmente para programas de formación. Más allá de los fondos europeos, las asociaciones con administraciones públicas, proveedores de FP y empresas privadas pueden ayudar a asegurar los recursos necesarios para marcar una diferencia duradera en la lucha contra la pobreza energética.



## Referencias:

1. Agência Portuguesa do Ambiente (2024). Memorando sobre emissões GEE: Inventário Nacional de Emissões 2024
2. Banco de España. (2024). *Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea*. Boletín Económico, 2024/T3. Available at: <https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/24/T3/Fich/be2403-art06.pdf>
3. Biffl, G. (2011). *Satisfying labour demand through migration in Austria*. *European Migration Network*
4. Boardman, B. (1991). Fuel poverty is different. *Policy Studies*, 12(4), 30-41.
5. Boardman, B. (1991). *Fuel poverty: From cold homes to affordable warmth*. Belhaven Press.
6. Camera dei Deputati, Servizio Studi. (2024). *Le fonti rinnovabili LE POLITICHE PUBBLICHE ITALIANE*. Available at: <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP003AP.pdf>
7. Camera dei Deputati, Servizio Studi. (2024). *Le fonti rinnovabili LE POLITICHE PUBBLICHE ITALIANE*. Available at: <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP003AP.pdf>
8. *Climate Change Act 2000*, c.31. (2000). The National Archives. Available at: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/31/introduction>
9. Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR). (2023). CEAR denuncia las graves dificultades para acceder al asilo en España. Available at: <https://www.cear.es/cear-denuncia-las-graves-dificultades-para-acceder-al-asilo-en-espana/>
10. Cuadrado, P., Gómez, Á. L., & Sastre, T. (2024). Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea. Boletín Económico, 2024/T3. <https://doi.org/10.53479/37372>
11. Cuadrado, Pilar, Ángel Luis Gómez y Teresa Sastre. (2024). “Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea”. Boletín Económico - Banco de España, 2024/T3, 06. <https://doi.org/10.53479/37372>
12. Department of Energy & Climate Change. (2011). *Renewable energy in 2011*. UK Government. Available at: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a79859840f0b642860d8c78/5629-renewable-energy-2011-et-article.pdf>
13. Department of Energy & Climate Change. (2014). *Renewable energy in 2014*. UK Government. Available at: [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a819241e5274a2e8ab54b40/Renewable\\_energy\\_in\\_2014.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a819241e5274a2e8ab54b40/Renewable_energy_in_2014.pdf)
14. Directorate-General for Energy (European Commission), (2021). *Data collection on the energy sector: Gender equality and participation of women in the energy industry*. Chaumont, S., Charalampidis, I., Demkova, D., Ouziaux, S., Fragkos, P., Melgar, F., Mouffe, M., & Naffah, E. European Commission. <https://doi.org/10.2833/888421> Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2c7e5b81-15cd-11ec-b4fe-01aa75ed71a1/language-en>
15. EIGE. (2021). *Sectoral Brief: Gender and Migration*.



16. EL DIARIO (2022). Se buscan 50.000 empleados para instalar placas solares ante el despegue del autoconsumo. elDiario.es. [https://www.eldiario.es/economia/buscan-50-000-empleados-instalar-placas-solares-frente-despegue-autoconsumo\\_1\\_9285555.html](https://www.eldiario.es/economia/buscan-50-000-empleados-instalar-placas-solares-frente-despegue-autoconsumo_1_9285555.html)
17. Energías Renovables. (2024). *El Gobierno inyecta 2.300 millones a renovables*. Energías Renovables. Available at: <https://www.energias-renovables.com/panorama/el-gobierno-inyecta-2-300-millones-a-20240717>
18. EPRS | European Parliamentary Research Service. (2023). *Migrant women and the EU labour market: Overcoming double discrimination*.
19. European Commission. (2021). Action plan on Integration and Inclusion 2021-2027. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0758>
20. European Commission: Directorate-General for Energy, Chaumont, S., Charalampidis, I., Demkova, D., Ouziaux, S. et al., (2021) *ASSET study on collection of gender-disaggregated data on the employment and participation of women and men in the energy sector*. <https://data.europa.eu/doi/10.2833/888421>
21. European Commission: Joint Research Centre, Murauskaite, Grubanov-Boskovic, S., Tintori, G. and Biagi, F. (2020) *Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an intersectional assessment of the role of gender and migrant status*. Available at: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC121425>
22. European Commission: Joint Research Centre, Murauskaite-Bull, I., Feenstra, M., Creusen, A., Koukoufikis, G. et al., (2024) *Gender and energy – The effects of the energy transition on women*. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/860118>
23. European Environment Agency. (2024). *EEA greenhouse gases – Data viewer*. Available at: <https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/data/data-viewer-eea-greenhouse-gases-data-viewers>
24. European Migration Network (EMN). (n.d.). *Homepage*. European Migration Network. [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network_en)
25. European Migration Network. (2022). *Integration of migrant women: POLICIES AND MEASURES* Available at: [https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-09/EMN\\_FLASH\\_2022-4.pdf](https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-09/EMN_FLASH_2022-4.pdf)
26. European Parliament. (2023). *Posting of third-country nationals in the EU*. Available at: <https://www.europarl.europa.eu>
27. European Parliamentary Research Service (EPRS). (2023). *Posting of third-country nationals in the EU*. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS\\_BRI\(2023\)747905\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI(2023)747905_EN.pdf)
28. European Union Agency for Asylum. (2024). *Latest asylum trends in the EU*. [https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2024-02/EUAA\\_Latest\\_Asylum\\_Trends.pdf](https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2024-02/EUAA_Latest_Asylum_Trends.pdf)
29. Eurostat. (2023). *Migration and migrant population statistics*. European Commission. Available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics)



30. Eurostat. (2023). *Renewable energy statistics*. European Commission. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Renewable\\_energy\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Renewable_energy_statistics)
31. EUROSTAT. Available at: [Migrant integration and inclusion dashboard \(europa.eu\)](#)
32. Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action (BMWK). (n.d.). *Homepage*. Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action. <https://www.bmwk.de>
33. Federal Ministry Republic of Austria. (2019). *Integrated National Energy and Climate Plan for Austria 2021-2030*. Available at: <https://www.bmk.gv.at>
34. Federal Office for Migration and Refugees (BAMF). (n.d.). *Homepage*. Federal Office for Migration and Refugees. <https://www.bamf.de>
35. Federal Statistical Office of Germany (Destatis). (n.d.). *Homepage*. Federal Statistical Office of Germany. <https://www.destatis.de>
36. Fundo Ambiental, Ministério do Ambiente. [Fundo Ambiental, Ministério do Ambiente](#).
37. García, J. (2023). *El empleo renovable no para de crecer, pero lo hace a dos velocidades*. Cinco Días. Available at: <https://cincodias.elpais.com/extras/entorno/2023-07-27/el-empleo-renovable-no-para-de-crecer-pero-lo-hace-a-dos-velocidades.html>
38. Giorgi, M. (2023). *Inversiones renovables en España*. Energía Estratégica. Available at: <https://energiaestrategica.es/inversiones-renovables-espana/>
39. Gobierno de España. (2024). *Componente 7: Despliegue e integración de energías renovables*. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Available at: <https://planderecuperacion.gob.es/politicas-y-componentes/componente-7-despliegue-e-integracion-de-energias-renovables>
40. <https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/24/T3/Fich/be2403-art06.pdf>
41. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS\\_BRI\(2023\)747905\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI(2023)747905_EN.pdf) )
42. Integral Human Development. (2023). *Migrants and Refugees*. Available at: <https://www.migrants-refugees.va>
43. International Renewable Energy Agency (IRENA). (2023). *Renewable energy and jobs: Annual review 2023*. Available at: <https://www.irena.org/publications/2023/Oct/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2023.pdf>
44. International Renewable Energy Agency (IRENA). (2024). *Renewable energy and jobs: Annual review 2024*. Available at: [https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2024/Oct/IRENA\\_Renewable\\_energy\\_and\\_jobs\\_2024.pdf](https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2024/Oct/IRENA_Renewable_energy_and_jobs_2024.pdf)
45. Istat National Institute of Statistics Available at: <https://demo.istat.it/?l=en>
46. Macrotrends. (n.d.). *United Kingdom refugee statistics*. Macrotrends. Available at: <https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/GBR/united-kingdom/refugee-statistics>
47. Migrant Integration Policy Index – MIPEX Available at: <https://mipex.eu/>
48. Migrant Integration Policy Index (MIPEX). (n.d.). *Migrant Integration Policy Index*. Available at: <https://mipex.eu/>



49. Migration Observatory. (2021). *England census profile*. University of Oxford. Available at: <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/england-census-profile/>
50. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). La Seguridad Social terminó 2022 con más de 2,5 millones de afiliados extranjeros. Available at: <https://www.inclusion.gob.es/w/la-seguridad-social-termino-2022-con-mas-de-2-5-millones-de-afiliados-extranjeros>
51. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2023). *Informe resumen inventarios 2023*. MITECO. Available at: [https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-espanol-de-inventario-sei-/informe-resumen-inventarios-2023\\_tcm30-552023.pdf](https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-espanol-de-inventario-sei-/informe-resumen-inventarios-2023_tcm30-552023.pdf)
52. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2024). *Normativa en energías renovables*. MITECO. Available at: <https://www.miteco.gob.es/es/energia/renovables/normativa.html>
53. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2023). *Empleo y mujeres en la transición justa: Volumen 1*. MITECO. Available at: [https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/Publicaciones%20ES%20y%20EN/Empleo%20mujeres%20TJ%20Espana\\_VOL1.pdf](https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/Publicaciones%20ES%20y%20EN/Empleo%20mujeres%20TJ%20Espana_VOL1.pdf)
54. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia - Rapporto annuale 2023*. Available at: <https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia->
55. Mordor Intelligence. (n.d.). *Switzerland Renewable Energy Market Size & Share Analysis - Growth Trends & Forecasts (2024 - 2029)*. <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/switzerland-renewable-energy-market>
56. Mordor Intelligence. (n.d.). *Switzerland renewable energy market size & share analysis - Growth trends & forecasts (2024 - 2029)*. <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/switzerland-renewable-energy-market>
57. Município de Braga (2022). Plano Municipal para a Integração de Migrantes, 39-63
58. National Grid. (2024). *How much of the UK's energy is renewable?* National Grid. Available at: <https://www.nationalgrid.com/stories/energy-explained/how-much-uks-energy-renewable>
59. Nesta. (n.d.). *Gender and the green transition*. Nesta. Available at: <https://www.nesta.org.uk/project-updates/gender-and-green-transition/>
60. Nomis. (2011a). *KS607UK: Economic activity, 2011 Census data for E07000110*. ONS. Available at: <https://www.nomisweb.co.uk/census/2011/KS607UK/view/2092957697?cols=measures>
61. Nomis. (2011b). *KS606UK: Industry of employment, 2011 Census data for E07000110*. ONS. Available at: <https://www.nomisweb.co.uk/census/2011/KS606UK/view/2092957697?cols=measures>
62. Observatori Permanent de la Immigració (OPI). (n.d.). *Extranjeros residentes con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Available at: [https://www.inclusion.gob.es/ca/web/opi/estadisticas/catalogo/extranjeros\\_con\\_certificado?t=ab=ultimos-datos](https://www.inclusion.gob.es/ca/web/opi/estadisticas/catalogo/extranjeros_con_certificado?t=ab=ultimos-datos)





77. Solano, G., & Huddleston, T. (2020). *Migrant Integration Policy Index 2020*. Available at: <https://www.mipex.eu>
78. Solano, Giacomo and Huddleston, Thomas (2020). Migrant Integration Policy Index 2020
79. Swiss Federal Office of Energy. (2024). *Energie rinnovabili*. Available at: <https://www.bfe.admin.ch/bfe/it/home/approvigionamento/energie-rinnovabili.html>
80. Swiss Federal Office of Migration. (2024). Available at: <https://www.sem.admin.ch/sem/it/home.html>
81. Terna Driving Energy SPA. (2024) *Rapporto mensile sul Sistema elettrico- aprile 2024* Available at: [https://download.terna.it/terna/Rapporto\\_Mensile\\_Aprile\\_24\\_8dc78ca28e5a10e.pdf](https://download.terna.it/terna/Rapporto_Mensile_Aprile_24_8dc78ca28e5a10e.pdf)
82. The Access Group. (n.d.). *Fuel poverty: What is it and how can it be tackled?* The Access Group. Available at: <https://www.theaccessgroup.com/en-gb/blog/hsc-fuel-poverty-what-is-it-and-how-can-it-be-tackled/>
83. The Migrant Integration Policy Index (MIPEX) Available at: <https://www.mipex.eu/>
84. University of Oxford. (2016, març 8). *Migrant women speak out about working life in the UK over the last 60 years*. University of Oxford News. Available at: <https://www.ox.ac.uk/news/2016-03-08-migrant-women-speak-out-about-working-life-uk-over-last-60-years>
85. Vandeplas, A., Vanyolos, I., Vigani, M., & Vogel, L. (2022). *Economic and Financial Affairs EUROPEAN ECONOMY The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*. Available at: [https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2022-12/dp176\\_en\\_green%20transition%20labour.pdf](https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2022-12/dp176_en_green%20transition%20labour.pdf)
86. XXIII GOVERNO - REPÚBLICA PORTUGUESA (2023). Available at: [Um país mais verde, mais cedo: o Plano Nacional de Energia e Clima 2030 está a ser revisto pela primeira vez \(VÍDEO\) - XXIII Governo - República Portuguesa \(portugal.gov.pt\)](#)



Vías verdes hacia la inclusión:

# POWGEN

Diciembre 2024

