

POWGEN

**Vies verdes cap a la inclusió: Bones pràctiques
POWGEN sobre formació i integració
laboral de persones migrants en Energies
Renovables i sectors de rehabilitació**



POWGEN

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

Amb la col·laboració de: Catarina Alves (ABD), Francesco Camonita (CPMR), Maria Creixell (ABD), Claudia Duarte (CRESCER), Lara Rot (ABD), Turker Saliji (Pro-Arbeit)

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

Finançat pel programa *AMIF-2023* de la

Comissió Europea, està coordinat per:

[Asociación Bienestar y Desarrollo ABD](#)

En col·laboració amb:

[ECOSERVEIS \(Espanya\)](#)

[CRESCER \(Portugal\)](#)

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

[C.I.D.I.S \(Itàlia\)](#)

[Regione Campania \(Itàlia\)](#)

[Conference of Peripheral Maritime Regions](#)

[CPMR](#)

No obstant això, les opinions i punts de vista expressats són exclusivament de les autores i no reflecteixen necessàriament els de la Comissió Europea, ni aquesta pot ser considerada responsable d'aquests.



CONTINGUT

Acrònims	4
1. Introducció	5
2. Resum del context europeu	7
3. Resum dels contextos nacionals de les bones pràctiques	14
Àustria	14
Itàlia	15
Alemanya	18
Portugal	20
Espanya	23
Suïssa	25
Regne Unit	27
4. Metodologia	29
Procés pas a pas	29
Criteris per a la selecció de bones pràctiques i el procés	30
Selecció de casos	32
5. Visió general i infografia de les bones pràctiques	35
1. Achieve	35
2. PAEs – Punts d’Assessorament Energètic	39
3. Idària	43
4. Protocol conjunt entre el govern italià i el sector de la construcció	47
5. Mums @ Work - Suport a la integració laboral de les mares migrants	51
6. Refugees Go Solar+	54
7. Solar Bau 24	57
8. Solar Generation	61
9. Steamigpower	64
10. WOMEN4GREEN	67
6. Conclusió clau de les bones pràctiques	70
Referències	73



Acrònims

- **AIMA:** Agència per la Integració, Migració i Asil
- **EAC:** Centres d'Assessorament Energètic
- **UE:** Unió Europea
- **EU-27:** Unió Europea, composta per 27 països
- **GEH:** Gasos d'efecte hivernacle
- **BP:** Bona pràctica
- **GW:** Gigavats
- **TIC:** Tecnologies de la Informació i la Comunicació
- **MIPEX:** Índex de polítiques d'integració de persones estrangeres
- **NEET:** Ni estudia, ni treballa
- **OCDE:** Organització de Cooperació i Desenvolupament Econòmic
- **PNRR:** Pla Nacional de Recuperació i Resiliència
- **STEAM:** Ciència, Tecnologia, Enginyeria, Arts i Matemàtiques
- **TCN:** Nacionals de tercers països
- **TWh:** Teravat hora
- **UK:** Regne Unit
- **AELC:** Associació Europea de Lliure Comerç



1. Introducció

a. SOBRE POWGEN

POWGEN – Inserció laboral de persones migrants en el sector de les energies renovables i la renovació energètica mitjançant la formació i les oportunitats laborals sostenibles és un projecte europeu enfocat a promoure la inclusió laboral dels nacionals de tercers països (TCN), en particular de les dones, dins dels sectors verds en creixement de les energies renovables i la renovació. L'objectiu principal del projecte és millorar l'ocupabilitat de les persones migrants mitjançant l'establiment de cinc programes pilot locals a Espanya, Portugal, Alemanya i Itàlia. Aquests pilots oferiran formació a mida, serveis d'intermediació i oportunitats d'inserció laboral, connectant directament les persones participants amb empreses d'aquestes indústries en creixement. El projecte està finançat pel programa AMIF-2023 de la Comissió Europea i està coordinat per l' [Asociación Bienestar y Desarrollo ABD](#) en col·laboració amb [ECOSERVEIS](#) (Espanya), [CRESCER](#) (Portugal), [PRO ARBEIT](#) (Alemanya), [C.I.D.I.S](#) (Itàlia), [Regione Campania](#) (Itàlia) i la UE [Conference of Peripheral Maritime Regions CPMR](#).

b. SOBRE AQUEST INFORME

L'informe és el resultat d'una àmplia investigació documental realitzada com a part del projecte POWGEN, amb l'objectiu d'identificar i analitzar iniciatives d'èxit d'inclusió laboral a tot Europa que se centren en la integració de nacionals de tercers països, amb un focus en les dones. L'anàlisi s'ha centrat en tres pilars clau:

- **Pilar 1 - Migració:** Pràctiques de suport a les persones migrants per fomentar la inclusió social i ajudar a superar les barreres d'inclusió.
- **Pilar 2 - Formació i inclusió laboral:** Pràctiques que utilitzen la formació per millorar l'ocupabilitat i l'accés a llocs de treball de persones amb procedències diverses.
- **Pilar 3 - Sector Rehabilitació i REs:** Enfocaments relacionats amb camps específics com l'eficiència energètica en edificis i instal·lacions fotovoltaïques.

La investigació ha destacat 10+5 bones pràctiques per millorar l'accés al mercat laboral de TCN. Tot i que no totes les pràctiques aborden cadascun dels tres pilars amb un enfocament integral, cadascuna ha estat seleccionada per la seva rellevància per als objectius de POWGEN i per oferir coneixements valuosos i estratègies accionables que poden guiar la posterior implementació del projecte. L'anàlisi abasta un ampli àmbit geogràfic a Europa, amb projectes seleccionats que executen múltiples ubicacions pilot a tot el continent, fins i tot països no membres de la UE. Per als projectes que operen en diversos països (específicament iniciatives finançades per la UE), la recerca s'ha fet centrant-se en el context nacional del país coordinador. En la selecció de bones pràctiques, el procés va tenir com a objectiu una representació equilibrada, incorporant iniciatives d'Europa oriental, occidental i central per il·lustrar una àmplia gamma de pràctiques.



POWGEN posa especial atenció als països que tradicionalment no són destinacions a llarg termini per a les persones migrants, oferint una nova perspectiva sobre els esforços d'inclusió en el sector de les energies renovables. Tot i que els països del sud d'Europa han establert comunitats de migrants, no tenen el mateix estatus d'acollida de migrants de llarga data que alguns dels seus homòlegs d'Europa del nord i l'oest. A més, tot i que aquests països han avançat en el desenvolupament dels seus sistemes de benestar, generalment dediquen menys recursos a la inclusió i el suport dels migrants en comparació amb les nacions d'Europa central i del nord. Aquestes diferències suggereixen que les polítiques d'inclusió de migrants poden trobar reptes més grans al sud d'Europa, on el suport de l'estat del benestar és comparativament limitat. En destacar les pràctiques innovadores a les regions menys acostumades a regular els fluxos de migrants, aquest enfocament amplia la nostra comprensió de les diferents estratègies d'inclusió laboral.

L'informe s'estructura de la següent manera: comença amb una visió general del context europeu en relació amb els tres pilars clau, seguida d'un resum de l'estat d'aquests pilars als països representats per les bones pràctiques seleccionades. A continuació, es detalla la metodologia utilitzada per seleccionar i analitzar aquestes pràctiques. A continuació, l'informe presenta infografies per a cada pràctica, juntament amb una anàlisi detallada dels seus components clau. La secció final conclou amb les principals conclusions i lliçons apreses de les troballes.



2. Resum del context europeu

La Unió Europea sempre ha estat un context en constant canvi amb diferències d'un país a un altre. Això és certament cert pel que fa al fenomen migratori i a les polítiques i mesures per afavorir la inclusió de les persones migrants al mercat laboral local. D'altra banda, hi ha un compromís creixent a tota la UE per promoure transicions verdes i sostenibles mitjançant el desenvolupament d'energies renovables, donant lloc a una major demanda de treballadors qualificats en el sector. La transició energètica-verda representa una oportunitat a nivell europeu per emprendre iniciatives innovadores que impliquin les persones migrants i donin suport a la seva inclusió laboral i reforcin la seva autonomia.

MIGRACIÓ

A la UE-27¹, el nombre d'estrangers residents va augmentar lleugerament entre el 2021 i el 2022 (+267.000; +0,7%). Per contra, el component amb ciutadania nacional, en canvi, va disminuir en 740.000 (-0,2%). A l'1 de gener de 2022, hi havia 37,8 milions d'estrangers vivint als 27 països de la Unió Europea, que representen el 8,5% de la població total. Cal destacar que una mica més del 70% dels estrangers viuen a quatre països: Alemanya (10,9 milions), Espanya (5,4 milions), França (5,3 milions) i Itàlia (5 milions), com es pot veure a la figura 1. La població estrangera en el total de la població resident varia significativament entre els estats membres de la UE: el 47,1% de la població de Luxemburg té la nacionalitat estrangera, en comparació amb el 0,1% de Lituània (Eurostat, 2023).

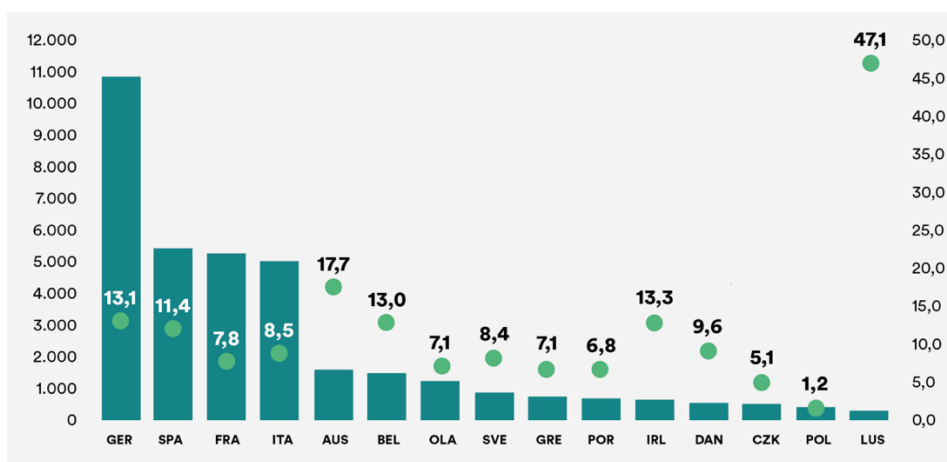


Figura 1. Població estrangera resident: nivells i % d'incidència als 15 països de la UE amb major presència absoluta d'estrangers. Valors absoluts (escala esquerra) i % de població resident (escala dreta) l'1 de gener de 2022 (EUROSTAT)

El 2022, més de 3,4 milions **primers permisos de residència** es van emetre a la UE, enfront dels 2,9 milions el 2021, superant les xifres vistes abans de la pandèmia de la COVID-19 (3,0 milions el 2019). En particular, Alemanya (+190%) i Irlanda (+146%) van duplicar el nombre de permisos expedits respecte al 2021. El 2022, es va produir un augment especialment important dels permisos relacionats amb l'asil (+60%). També s'ha registrat un augment en el nombre de permisos expedits per motius educatius (+29%),

¹ Actualment són 27 membres de la Unió Europea.

familiars (+29%) i altres motius (+47%). En canvi, el nombre de permisos expedits per motius laborals va disminuir respecte al 2021 (-6%). Això apunta a una nova tendència en el context europeu, amb les persones migrants que cerquen cada cop més l'entrada a la UE mitjançant la sol·licitud d'asil en un moment en què els permisos de treball mitjançant quotes són cada cop menys habituals.

A més, el 2023 va veure un fort augment de les sol·licituds d'asil, amb 1.129.800 sol·licituds de protecció internacional, incloses 1.049.000 sol·licituds per primera vegada. Això suposa un augment del 18% respecte al 2022 i un augment del 62% respecte al 2019. El 2023, els sol·licitants d'asil provenien de prop de 150 països no membres de la UE27. Una part substancial dels sol·licitants provenien de països sense visat (21% dels sol·licitants d'asil el 2022, per sota del 22% el 2021), amb un nombre elevat de sol·licitants d'Amèrica Llatina majoritàriament de Veneçuela (6,0% de totes les sol·licituds), Colòmbia (5,6%), Geòrgia (2,2%), Perú (2,1%).

Després de l'esclat de la guerra el 2022, la UE ha rebut un nombre considerable de ciutadans ucraïnesos. A finals de maig de 2024, els països de la UE que acollien el nombre més elevat de beneficiaris de protecció temporal d'Ucraïna eren Alemanya (1.332.515 persones; 31,3% del total de la UE), Polònia (953.255; 22,4%) i Txeca (356.405; 8,4%). En comparació amb finals d'abril de 2024, els augments absoluts més grans en el nombre de beneficiaris es van observar a Alemanya (+14.250; +1,1%), Txeca (+11.000; +3,2%) i Romania (+3.715; +2,4%). En canvi, el nombre de beneficiaris va disminuir només en tres països de la UE: França (-1.005; -1,6%), Polònia (-675; -0,1%) i Letònia (-15; -0,03%) (Eurostat, 2023).

L'any 2023, la taxa de reconeixement, que indica el percentatge de sol·licituds d'asil que donen lloc a decisions d'atorgament de l'estatut de refugiat i protecció subsidiària, va ser al voltant del 43%, el nivell més alt des del 2016 (Agència d'Asil de la Unió Europea, 2024). Tanmateix, això varia molt entre països. L'any 2022, 271.500 persones que sol·licitaven asil a la UE tenien menys de 18 anys. D'aquests, almenys 31.000 eren **menors no acompanyats** (nens i adolescents), la majoria fugint de l'Afganistan, Síria i Somàlia. Això posa de manifest la vulnerabilitat dels joves migrants, especialment els que arriben sols (Eurostat, 2023).

INCLUSIÓ AL MERCAT LABORAL

L'any 2022, 9,93 milions de persones no comunitàries estaven ocupades al mercat laboral de la UE, d'un total de 193,5 milions de persones de 20 a 64 anys, que corresponen al 5,1% del total. La taxa d'ocupació a la UE en la població en edat de treballar va ser més alta per a les persones de la UE (77,1%) que per a les persones no comunitàries (61,9%) el 2022.

Tant a nivell nacional com europeu, falten estadístiques específiques sobre les categories ocupacionals de persones migrants ocupades en el sector d'Energies Renovables (Res) i rehabilitació. No obstant això, el 2022, els ciutadans no comunitaris ho eren sobrerrepresentada en alguns sectors econòmics específics (estadístiques d'Eurostat, 2024), incloses les activitats d'hostaleria i restauració, el treball domèstic i la construcció. Pel que fa a les ocupacions, els ciutadans de fora de la UE estaven significativament sobrerrepresentats entre personal de neteja i auxiliars (4 vegades més que els nacionals de la UE),



professionals de serveis personals (el doble que els nacionals de la UE), professionals de cura personal (5 vegades més que els nacionals de la UE), i professionals de la construcció (1,5 vegades més).

En canvi, els i les ciutadanes no comunitàries es troben amb menys freqüència en sectors com l'Administració Pública, Defensa, Seguretat Social i Educació. Els informes europeus subratllen constantment la participació limitada de població estrangera en llocs qualificats i àrees crítiques com l'educació i els serveis públics (Eurostat, 2023).

SECTOR ENERGIES RENOVABLES I REFORMA

La proporció d'energies renovables en el consum global d'energia de la UE va augmentar fins al 23% el 2022, des del 21,8% el 2021. Suècia lídera com el país de la UE amb la quota més alta d'energies renovables: el 66% el 2022, principalment d'energia hidràulica, eòlica i sòlida. i biocombustibles líquids i bombes de calor (Eurostat, 2023). Finlàndia segueix amb un 47,9%, principalment de l'energia hidràulica, eòlica i biocombustibles sòlids, mentre que Letònia ocupa el tercer lloc amb un 43,3%, principalment de l'energia hidràulica. Les parts més baixes d'energia renovable es van registrar a Irlanda (13,1%), Malta (13,4%), Bèlgica (13,8%) i Luxemburg (14,4%) (IRENA, 2023), tal com es pot comprovar a la figura 2.

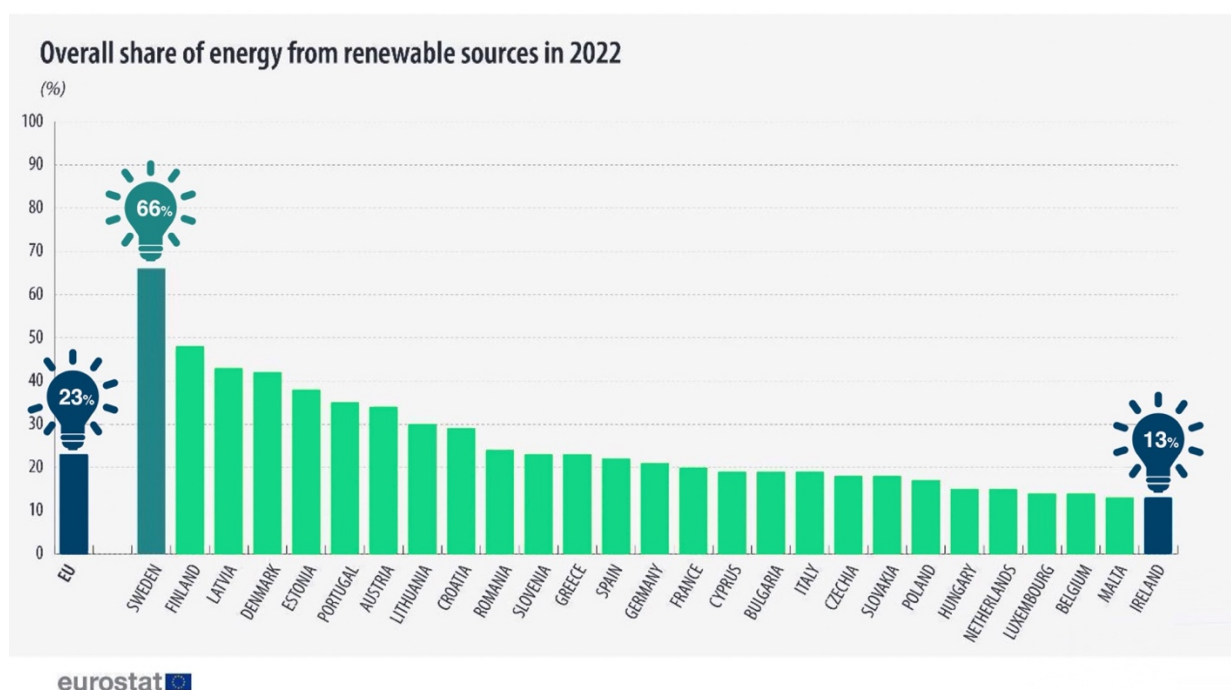


Figura 2. Quota global d'energia procedent de fonts renovables a la UE el 2022 (EUROSTAT)

La necessitat urgent de llocs de treball verds és cada cop més clara a mesura que la UE fa la transició cap a una economia sostenible. L'informe de la Comissió Europea subratlla que les tecnologies d'energia neta estan creant ràpidament noves oportunitats d'ocupació (Vandeplass et al., 2022). Actualment, la major part de l'ocupació al sector energètic de la UE es concentra en fonts d'energia convencionals com el petroli, el gas, el carbó i la nuclear. No obstant això, les tecnologies d'energia neta s'estan convertint ràpidament en una àrea dinàmica per a la inversió i la creació d'ocupació, generant noves oportunitats d'ocupació en sectors com ara construcció i fabricació. Entre les fonts

d'energia renovables, solar fotovoltaica, eòlica i bioenergia ja són indústries ben establertes que serveixen com a ocupadors importants tant a nivell mundial com a la UE. El 2020, el 24% de l'ocupació total de la UE en el sector de les energies renovables es trobava en bombes de calor (318.000 llocs de treball), seguit del 22% en biocombustibles (238.000 llocs de treball) i el 21% en energia eòlica (280.400 llocs de treball), amb uns 1,3 milions de persones treballant. directa o indirectament al sector.

Aquest augment reflecteix un augment brut de 65.000 llocs de treball (5,2%) entre el 2019 i el 2020. Els quatre primers països en termes d'ocupació van ser Alemanya (242.100 llocs de treball, el 18% de tots els llocs de treball d'energies renovables a la UE), França (164.400 llocs de treball, 13%), Espanya (140.500 llocs de treball, 11%) i Itàlia (99.900 llocs de treball, 8%) (IRENA, 2023).

Amb l'objectiu a llarg termini de la UE de convertir-se en el primer continent climàticament neutre l'any 2050, tal com es descriu en el Pacte Verd Europeu, i el seu compromís recent de reduir la seva dependència de les importacions de combustibles, s'espera que el sector de les energies renovables de la UE creixi significativament. Aquest creixement probablement comportarà una demanda creixent de mà d'obra qualificada. Tanmateix, tal com es va destacar en l'últim informe IRENA (2024), assolir una transició energètica justa i desbloquejar el potencial de creació d'ocupació de les energies renovables depèn de diversos factors. Un requisit crucial és abordar l'escassetat de qualificacions, assegurant-se que tant els treballadors actuals com els que accedeixen al mercat laboral estan adequadament formats. Invertir en habilitats és essencial per traduir en realitat els compromisos adquirits pels països, a través de les seves contribucions determinades a nivell nacional, per assolir l'objectiu central de l'Acord de París sobre el canvi climàtic (IRENA, 2024).

L'INTERSECCIÓ ENTRE GÈNERE, ORIGEN I INCLUSIÓ LABORAL AL SECTORS

L'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE) en el seu informe sectorial "Gènere i migració", destaca que les dones migrants tenen més probabilitats que qualsevol altre grup d'estar a l'atur o econòmicament inactives al mercat laboral de la UE (EIGE, 2021). La Comissió Europea el 2021 va abordar aquesta preocupació al seu Pla d'acció per a la integració i la inclusió 2021-2027, que demanava específicament eliminar les barreres a l'ocupació de les dones migrants promovent la igualtat i la inclusió de gènere. Les dones migrants de tercers països s'enfronten a reptes importants per accedir al mercat laboral europeu, a causa de la discriminació interseccional basada en el seu origen i gènere. Aquesta discriminació en capes s'intensifica, a més, per factors com les diferències biològiques, socials i culturals, l'edat, l'estatus socioeconòmic, la discapacitat, l'orientació sexual, la religió, la nacionalitat, la situació jurídica (entre altres aspectes) que sovint actuen com a impediments i obstacles. Aquestes barreres sovint donen lloc a estereotips i biaixos, la qual cosa fa que moltes dones migrants caiguin a la categoria NEET (No en ocupació, educació o formació). Com confirmen estudis recents, les dones migrants a la UE generalment tenen una taxa d'atur més alta que les dones no migrants i els homes migrants. A més, per a les dones amb fills petits, la taxa d'ocupació és significativament més baixa (Xarxa Europea de Migració, 2022).

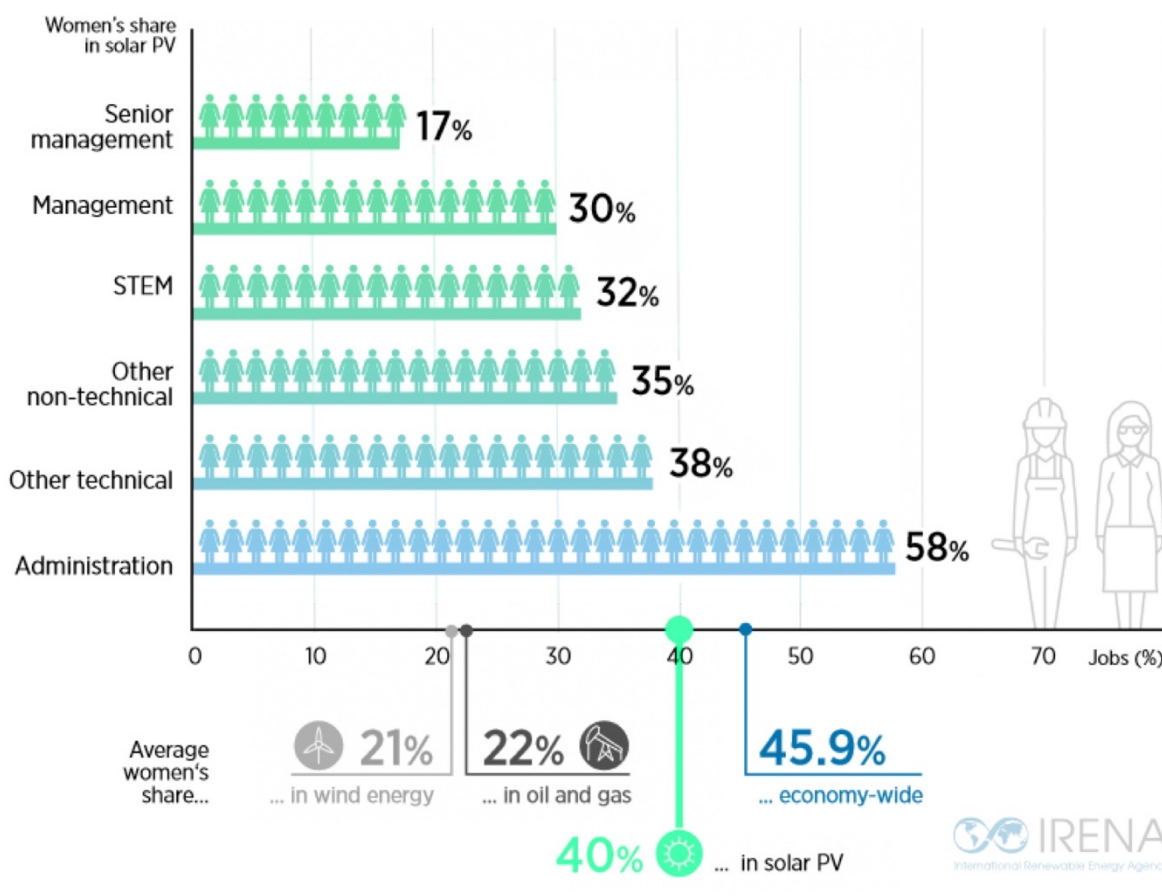
Tot i que moltes dones migrants tenen qualificacions i habilitats superiors a les que normalment asseguren, un nombre significatiu acaben en sectors informals i mal pagats, com ara el treball domèstic



o de cura. Aquest problema de l'excés de qualificació sorgeix de barreres com les dificultats lingüístiques, la limitada inclusió sociolaboral i la manca de reconeixement de les qualificacions obtingudes als seus països d'origen. La Comissió Europea estima que una de cada cinc dones migrants amb un alt nivell d'educació de països no comunitaris està sobrequalificada per a la seva feina actual, un fenomen anomenat "desqualificació" (EPRS, 2023). Per integrar millor les dones migrants, les estratègies d'ocupació dirigides han d'abordar aquests reptes oferint "serveis d'acompanyament complementaris", com ara educació cívica, formació lingüística i accés a oportunitats educatives i professionals, que estan disponibles als estats membres de la UE. No obstant això, l'aplicació i l'eficàcia d'aquestes mesures varien molt entre els països. A més, hi ha una necessitat urgent d'estratègies d'inclusió sensibles al gènere que donin suport a les dones migrants en les seves funcions de cura, com ara la prestació de serveis d'atenció infantil per facilitar la recerca de feina i la participació en la formació (Xarxa Europea de Migració, 2022).

En el context de la transició energètica d'Europa, el vincle entre la desigualtat de gènere i aquest canvi és cada cop més important. L'estudi *Gènere i energia: els efectes de la transició energètica en les dones* (Murauskaite - Bull et al., 2024) subratlla la necessitat urgent de tancar aquestes bretxes de gènere en el sector energètic. Històricament, la indústria energètica als països de la UE ha estat dominada pels homes, amb un progrés limitat en l'augment de la participació femenina. Per exemple, la proporció de dones en la força de treball energètica va augmentar modestament del 20% el 2008 al 23% el 2019 (Chaumont, S. et al., 2021). Tot i que les dones són actors clau en la transició ecològica de la UE, segueixen sent molt infrarepresentades. Segons IRENA (2023), les dones representen només el 24% de la força de treball del sector energètic, amb una participació encara més baixa en el sector de les energies fòssils, on les dones només representen el 22%. No obstant això, les energies renovables ofereixen una oportunitat més inclusiva, ja que les dones representen el 32% de la seva plantilla, la qual cosa suggereix que el canvi cap a l'energia sostenible podria ajudar a promoure la igualtat de gènere fomentant la participació de les dones en camps tècnics i innovadors tradicionalment dominats pels homes. El gràfic següent mostra algunes xifres interessants sobre la proporció de dones en la fotovoltaica solar.





Source: IRENA, 2022a.

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

Figura 3. Dones del sector solar fotovoltaic en comparació amb altres sectors. Font IRENA (2023)

La seva anàlisi posa de manifest la persistent bretxa de gènere en el sector energètic, amb les dones que representen el 40% de la força de treball en la solar fotovoltaica, més que l'eòlica (21%) i el petroli i el gas (22%), però encara per sota de la mitjana de l'economia, 45,9%. La presència de les dones es concentra en funcions administratives (58%), mentre que la seva representació en llocs STEM i tècnics es manté baixa (32% i 35%, respectivament). En particular, només el 17% ocupa funcions d'alta direcció, cosa que indica una clara bretxa de lideratge.

Malgrat el modest progrés en les energies renovables, el sector fotovoltaic solar encara no aconsegueix capitalitzar el potencial del talent femení en funcions tècniques i de lideratge crítiques. Calen intervencions específiques per trencar les barreres i fomentar una força de treball més inclusiva i equilibrada de gènere en la transició a les energies renovables. Per garantir una transició justa, és crucial implementar mesures específiques que promoguin la participació de les dones a tots els nivells, des de l'elaboració de polítiques fins a l'aplicació de tecnologies verdes. A més, les iniciatives que donen suport a la conciliació de la vida laboral i familiar i augmenten la formació i l'educació en energies renovables són essencials per crear una transició ambientalment sostenible i socialment equitativa. Malgrat el potencial de creixement laboral de les energies renovables, el sector continua enfrontant-se a una gran



bretxa de gènere. Les dones, especialment les de tercers països, sovint estan excloses d'aquestes oportunitats. Amb el suport adequat a través de la formació professional, però, podrien jugar un paper crític en aquesta indústria en creixement i vital.

El projecte POWGEN pretén abordar la bretxa de gènere en el sector de les ER abordant tant la desigualtat de gènere com les barreres interseccionals a les quals s'enfronten les dones migrants. En aquest sentit, aquest informe ofereix només una visió general del tema, ja que és difícil captar plenament els aspectes interseccionals de la bretxa de gènere en les dades disponibles, especialment en el mercat de treball i, concretament, fent coincidir el sector de les ER amb les TCN. POWGEN pretén abordar els buits esbossats anteriorment mitjançant la implementació de mesures específiques que no només augmenten la participació de les dones en el sector de les energies renovables, sinó que també aborden els reptes addicionals als quals s'enfronten les dones migrants, com ara les barreres lingüístiques i el no reconeixement de les qualificacions estrangeres. Tanmateix, és important destacar que el projecte i aquest informe no dependran en gran mesura de dades quantitatives en profunditat a causa de les limitacions dels conjunts de dades existents. Les fonts de dades actuals, com l'Enquesta sobre la població activa de la UE (LFS) i les bases de dades d'ocupació d'Eurostat, no tenen dades desagregades per gènere i la granularitat necessària per explorar aspectes interseccionals clau com l'origen ètnic, l'estatus migratori i els antecedents educatius en el context del sector de les ER (DG Energia, 2021). Per tant, POWGEN se centrarà en coneixements qualitius i intervencions pràctiques en lloc d'anàlisi quantitativa detallada.



3. Resum de bones pràctiques contextos nacionals

ÀUSTRIA

Àustria és un dels països europeus de llarga trajectòria amb una història migratòria. Les principals fonts d'immigració a Àustria són la lliure circulació de treballs dins de la UE i el reagrupament familiar. La immigració de tercers països amb finalitats laborals es limita als treballadors amb competències clau i als treballadors estacionals. Tanmateix, hi ha un estímul limitat per a la contractació d'individus altament qualificats, restringint les seves perspectives de carrera (Biffi, 2011).

La majoria de les persones migrants tenen accés gratuït al mercat laboral, però els membres de la família de TCN que necessiten permís de reagrupació familiar i els refugiats necessiten un suport especial per a la inclusió. Aquests requisits solen ampliar el temps que triguen aquests grups a entrar al mercat laboral, especialment durant el procés de sol·licitud de refugiat. Tots els TCN han de signar un Acord d'Integració durant els 2 primers anys de residència que inclogui cursos d'idiomes, educació cívica i formació professional. La participació en els cursos i exàmens és obligatòria i la no participació es sanciona amb la reducció o l'anul·lació de les prestacions socials (Oesterreichische Nationalbank, 2023).

Pilar 1 - Migració

El 2022, hi havia 1.587.251 residents estrangers a Àustria, que representaven el 17,1% de la població total (Desenvolupament humà integral, 2023). Les principals nacionalitats, entre els estrangers, són dels països de la UE Alemanya, Romania i els països no membres de la UE, com ara Sèrbia, Turquia, Bòsnia i Croàcia (Desenvolupament humà integral, 2023). L'any 2022 hi havia 109.775 sol·licitants d'asil (Eurostat, 2022). Els principals països d'origen van ser l'Afganistan, l'Índia, Síria, Tunísia, el Marroc i el Pakistan (Desenvolupament humà integral, 2023).

Quan es tracta de polítiques d'inclusió, l'índex de polítiques d'integració dels migrants (MIPEX, 2020) indica que la política d'integració d'Àustria està lleugerament per sota de la mitjana de la UE. Aquesta situació demostra que les polítiques existents creen més obstacles que oportunitats per a la inclusió dels no comunitaris. Els ciutadans extracomunitaris no se senten segurs sobre el seu futur al país per establir-se a llarg termini perquè, tot i que es beneficien de l'accés als drets bàsics i del suport a la igualtat d'oportunitats, aquestes persones encara es troben amb importants obstacles relacionats amb el reagrupament familiar, l'accés a la nacionalitat, etc. i participació política. S'han introduït canvis en les polítiques de reagrupament familiar, amb l'obligació dels familiars de superar les proves d'idioma i integració obligatòries després de l'arribada al país (MIPEX, 2020).



Pilar 2 - Inclusió al mercat laboral

A Àustria, els residents permanents i els que tenen permís de reagrupació familiar tenen igual accés a l'ocupació que els nacionals, tot i que s'apliquen restriccions al sector públic i al treball per compte propi. Els treballadors migrants no comunitaris sovint es troben amb problemes, ja que no tenen les mateixes oportunitats educatives i formatives que els nacionals i els ciutadans de la UE (MIPEX, 2020). En general, els treballadors de TCN treballen principalment en la construcció, el transport i l'agricultura, sent Àustria un dels principals països receptors de treballadors de TCN desplaçats (Parlament Europeu, 2023).

Segons Eurostat, el 2023 la sobrequalificació de TCN va ser del 43,8%. Pel que fa a la participació dels adults en l'aprenentatge (educació i formació), el 16,3% de TCN va tenir accés a l'aprenentatge el 2023, enfront del 17,7% dels ciutadans d'altres països de la UE. A més, TCN va experimentar un atur més elevat que els nacionals de la UE, amb una taxa d'atur del 13,3% en comparació amb la taxa d'atur del 7,3% dels ciutadans d'altres països de la UE el 2023.

Pilar 3 - Sector Rehabilitació i REs

Àustria ha aconseguit avenços significatius en les energies renovables, establint objectius ambiciosos per augmentar les energies renovables i millorar l'eficiència energètica en la seva estratègia. Aquesta estratègia té com a objectiu augmentar la proporció d'energies renovables fins al 45-50% l'any 2030, amb el 100% del consum total d'electricitat cobert per les energies renovables (Ministeri Federal de la República d'Àustria, 2019). Les emissions nacionals són majoritàriament del sector industrial, amb 26,5 kt d'emissions de CO₂ eq (37,72%), i del transport (29,43%) amb 20,7 kt d'emissions de CO₂ eq (Agència Europea de Medi Ambient, 2024). D'acord amb el Pla Nacional Integrat d'Energia i Clima d'Àustria, el govern té la intenció de promoure el canvi a fonts d'energia renovables i mesures d'eficiència energètica per a la calefacció i la refrigeració, augmentar la proporció d'energia renovable en el transport el 2030 mitjançant l'ús de biocombustibles i ampliar la quota de l'e-mobilitat, potenciant i desenvolupant el transport públic amb propostes d'electrificació i gestió de la mobilitat.

Les principals qüestions a nivell local que no permeten la plena inclusió laboral dels TCN estan relacionades principalment amb les polítiques d'integració a Àustria.

ITÀLIA

Tot i que els nacionals de tercers països tenen un paper important en el mercat laboral italià, els treballadors migrants a Itàlia continuen enfrontant-se a diversos problemes, com ara condicions de treball precàries, sovint a causa de la baixa qualificació i la manca d'inclusió social. El nivell de la participació de les dones en el mercat laboral, en particular, és precària. Per tant, queden nombroses qüestions crítiques



en el sistema d'inserció laboral, que mostren la necessitat d'una nova governança dels processos d'inclusió de les persones migrants.

Tanmateix, a Itàlia, s'han de tenir sempre en compte les diferències tant pel que fa a la composició del fenomen migratori com al teixit econòmic productiu dels territoris. El mercat de les energies renovables, en canvi, marca un creixement continu i significatiu que preveu la creació de nous llocs de treball en un futur immediat i proper.

Pilar 1 - Migració

Els ciutadans no comunitaris amb residència legal al gener de 2023 eren 3,6 milions. Les comunitats nacionals amb més amplitud demogràfica són les comunitats marroquina, albanesa i xinesa. L'any 2022, el nombre de primeres expedicions de permisos de residència va créixer significativament (+126,8% anual) amb més de la meitat dels permisos de residència (50,9%) expedits per motius familiars, un 21,1% per motius laborals, un 12,9% per motius d'asil i humanitaris. , i els permisos d'estudi i per raons de salut, religió i elecció d'Itàlia com a residència representen, respectivament, el 7,3% i el 7,9% del total. Entre els 88.000 que havien sol·licitat asil, a menys de la meitat se'ls va concedir algun tipus de protecció internacional, protecció temporal o protecció especial segons la legislació nacional. Els principals països d'origen dels

sol·licitants d'asil van ser Bangla Desh, Pakistan, Egipte, Tunísia, Nigèria i Ucraïna. La protecció internacional es va concedir gairebé exclusivament a persones d'Ucraïna, Somàlia, Mali, Burkina Faso, Veneçuela, Sudan, Síria i Iraq. A l'índex de polítiques d'integració dels migrants (MIPEX), que mesura les polítiques d'integració en vuit àrees polítiques, Itàlia aconsegueix una puntuació de 58 sobre 100. Aquesta puntuació és superior a la mitjana de 49 i situa Itàlia com una mica per sobre de la mitjana entre la UE i l'Europa occidental. (UE15) / països de l'OCDE. L'enfocament d'Itàlia per a la integració està classificat com a "Integració temporal", els ciutadans estrangers a Itàlia poden beneficiar-se de l'accés als drets bàsics i polítiques favorables a mig camí d'igualtat d'oportunitats, però no gaudeixen de la seguretat a llarg termini per establir-se

permanentment. La participació política i l'accés a la nacionalitat segueixen sent grans obstacles, com ho demostra el recent debat polític que s'oposa a l'obertura de la ciutadania a aquells d'origen migrant que han estudiat a Itàlia.(MIPEX).

Pilar 2 - Inclusió al mercat laboral

El gener de 2023, 2,4 milions de treballadors estrangers es van registrar a Itàlia (+5,2% en un any) que representen el 10,3% de la plantilla total.

La taxa d'ocupació és del 60,6% (60,1% per als italians), l'atur és del 12% (7,6%) i la inactivitat és del 31,2% (34,8%), indicadors tots que han millorat respecte al 2021. Les dades positives es contraresten amb la confirmació de la crítica. aspectes de l'ocupació dels treballadors migrants, començant per la forta bretxa de gènere: les dones migrants tenen una ocupació significativament pitjor (47,5%), taxes d'atur (15,2%) i



d'inactivitat (43,8%) que els homes. L'informe també destaca la baixa concentració de treballadors estrangers en els perfils directius (més del 75%

dels treballadors tenen titulació de coll blau), amb salaris més baixos en conseqüència, i sobrequalificació: la proporció de titulats estrangers ocupats en baixa o mitjana qualificació. l'ocupació és del 60,2% per als no comunitaris i del 42,5% per als nacionals de la UE, enfront d'un 19,3% estimat per als italians. Itàlia destaca en comparació amb altres països de l'OCDE en diversos aspectes. La meitat de la població italiana d'origen migrant només té una educació formal baixa, el segon percentatge més alt de l'OCDE. A l'extrem oposat de l'espectre educatiu, Itàlia té el percentatge més baix de persones migrants graduats a l'àrea de l'OCDE. Només el 12% de les persones amb antecedents migratoris a Itàlia tenen un títol, en comparació amb el 20% dels nacionals italians. Si bé el percentatge de persones migrants amb estudis superiors ha augmentat a tots els països durant la dècada fins al 2020, Itàlia va augmentar només marginalment, en menys de l'1%, la xifra més baixa de l'OCDE. Només un petit percentatge de persones migrants a Itàlia, el 2%, va participar en cursos d'educació d'adults el 2020, en comparació amb al voltant del 6% del conjunt de la UE.

L'any 2021, el 28% de les persones migrants ocupades a Itàlia treballaven en feines poc qualificades, en comparació amb només el 8,5% dels nacionals del país. Només el 13% dels estrangers ocupats a Itàlia l'any 2021 tenien ocupacions qualificades com a que requereixen competències superiors, mentre que el 39% de les persones ocupades nacionals tenien feines d'aquest tipus. Aquestes feines sovint presenten altres reptes, com ara els baixos ingressos i la poca seguretat laboral. En el 33% dels casos, tant els estrangers comunitaris com els extracomunitaris troben la seva primera feina en menys de 3 mesos.

Aproximadament el 22% d'ells estan ocupats de 3 a menys de 6 mesos, mentre que la incidència dels que estan ocupats de 6 a menys de 12 mesos és de l'11,7% (estrangers comunitaris) i del 14,4% (estrangers no comunitaris). També cal destacar que el 17,8% dels estrangers de la UE i el 12,4% dels estrangers no comunitaris ja han trobat feina a l'arribada a Itàlia.

El gènere és també un motiu de discriminació més present entre els italians (33,9%) respecte als estrangers de la UE (3,3%) i extracomunitaris (3,8%), mentre que la discriminació per orígens estrangers i creences religioses afecta el 91,2% dels no comunitaris. estrangers, el 87% dels estrangers de la UE i el 5,6% dels italians. Els estrangers no comunitaris identifiquen el mal coneixement de la llengua italiana com el principal obstacle per trobar feina (30,9% del total). Per als estrangers de la UE, la dificultat més gran la representa la manca de llocs de treball adequats a les competències que posseeixen (23,4% del total) (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023).

Pilar 3 - Sector Rehabilitació i RES

L'energia solar i eòlica van produir una quantitat rècord d'energia a Itàlia el 2023. Els parcs eòlics van generar un rècord de 23,4 TWh, mentre que els panells solars van arribar als 30,6 TWh. Les fonts renovables, inclosa l'energia hidroelèctrica, van satisfer gairebé el 37% de la demanda elèctrica del país. Tot i que aquestes dades són significatives i encoratjadores, que suggereixen que el país finalment va en la direcció correcta, Itàlia encara està lluny d'assolir l'objectiu de transició energètica del 70% d'electricitat de fonts renovables per al 2030 (Eurostat, 2023). En el cas de les plaques solars, malgrat aquest important creixement, les noves instal·lacions encara no són suficients per assolir els objectius. A partir de les instal·lacions mitjanes dels últims tres anys, Itàlia arribarà als 90 GW de capacitat renovable

instal·lada només el 2046. Per tant, tot i que el progrés és evident, cal accelerar el ritme de les instal·lacions per garantir un futur energètic sostenible (Camera dei Deputati, Servizio Studi, 2024).

En els primers sis mesos del 2024, la producció de fonts renovables va superar per primera vegada la producció de combustibles fòssils. Això és el que es desprèn de l'Informe de Terna. De gener a juny de 2024, les fonts netes van cobrir el 43,8% de la demanda energètica. Pel que fa a la fotovoltaica, en els primers sis mesos de l'any, la solar a Itàlia va produir 17.603 GWh d'energia neta, un augment del 17,4% (Terna Driving Energy SPA, 2024).

Pel que fa a la rehabilitació, amb el 81% dels edificis de més de 30 anys i aproximadament el 75% dels certificats d'eficiència energètica emesos l'any 2021 amb una classe energètica igual o inferior a E, el procés de reurbanització de l'immoble italià és urgent i estratègic. En aquest context, les inversions del Pla Nacional de Recuperació i Resiliència (PNRR) representen una oportunitat important però no n'hi ha prou: amb els fons del PNRR s'aconsegueix una taxa de renovació de l'1,2%, lluny de l'objectiu europeu del 2,1%. La Directiva CASA Green crea les condicions per accelerar el procés d'eficiència energètica en el sector de la construcció, en els propers anys Itàlia haurà d'invertir massivament i promoure polítiques per fomentar la transició intel·ligent. (Camera dei Deputati, Servizio Studi, 2024)

Aquesta revolució està influïnt en el mercat de treball. Paral·lelament a les professions ja conegudes, en sorgiran de noves, aplicades a les xarxes elèctriques, les comunitats energètiques i totes aquelles feines relacionades amb la reutilització i l'economia circular per produir energia. Això podria generar, d'aquí a l'any 2030, més de 360.000 milions d'euros de valor afegit i 540.000 llocs de treball nous en el sector elèctric i la seva cadena de subministrament industrial.

ALEMANYA

La participació en el mercat laboral dels nacionals de tercers països a Alemanya és notablement inferior a la mitjana nacional. Malgrat un augment significatiu del nombre de nacionals de tercers països ocupats que cotitzen a la seguretat social entre el 2014 i el 2017, la seva taxa d'ocupació global segueix sent relativament baixa. Per exemple, mentre que la taxa d'ocupació dels nacionals alemanys era aproximadament del 75% el 2017, la taxa dels nacionals de tercers països només va ser al voltant del 53% durant el mateix període. Aquesta disparitat s'atribueix en part a la major aflluència de persones migrants, especialment de sol·licitants d'asil, la inserció laboral dels quals sovint s'enfronta a reptes addicionals (Statistisches Bundesamt 2024).

El nombre de sol·licitants d'asil que van arribar a Alemanya va augmentar en els últims anys, arribant a superar els 722.000 només el 2015. Moltes d'aquestes persones, que no tenen coneixements lingüístics locals i qualificacions reconegudes, es troben amb obstacles importants per accedir al mercat laboral. Tot i que el govern alemany ha implementat diverses mesures per abordar aquests reptes, com ara programes d'educació i formació millorats, iniciatives de desenvolupament d'habilitats relacionades amb l'ocupació i

legislació contra la discriminació, l'impacte ha estat variat (Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - BAMF, 2024). Per exemple, els cursos d'inclusió i els programes de formació professional introduïts tenen com a objectiu millorar les perspectives laborals, però els informes de l'Oficina Federal per a les Migracions i els Refugiats (BAMF) indiquen que el progrés és més lent del previst. A més, el suport a l'autoocupació ha tingut un èxit moderat; tanmateix, l'eficàcia global d'aquestes iniciatives encara està en procés de revisió. Per salvar la bretxa, calen més mesures per millorar el procés d'inclusió. Això inclou un millor accés als programes d'adquisició d'idiomes, un reconeixement més racionalitzat de les qualificacions estrangeres i el desenvolupament de sistemes integrals de suport per guiar els nacionals de tercers països a través del mercat laboral.

Pilar 1 - Migració

La migració a Alemanya reflecteix un fenomen divers i complex. Segons dades recents, Alemanya acull un nombre important de persones migrants, incloses les de Turquia, Síria i Polònia, entre d'altres. Aproximadament el 18% de la població resident a Alemanya és de nacionalitat no alemanya, amb al voltant del 6% amb estatus de refugiat o protecció internacional. La distribució demogràfica de les persones migrants mostra una franja d'edat diversa, amb una proporció notable d'individus i famílies més joves. La distribució de gènere entre les persones migrants és relativament equilibrada, tot i que les nacionalitats específiques poden mostrar variacions. Alemanya ha avançat en la inclusió, però encara hi ha reptes. L'índex de polítiques d'integració dels migrants (MIPEX) destaca que, tot i que Alemanya destaca en àrees com les lleis antidiscriminació i la participació política, s'enfronta a problemes constants en àrees com l'accés a la residència i l'educació a llarg termini. Els reptes pràctics inclouen les barreres lingüístiques, l'habitatge i el transport, que poden dificultar el procés d'inclusió.

Pilar 2 - Inclusió al mercat laboral

La inclusió de nacionals de tercers països (TCN) al mercat laboral d'Alemanya reflecteix tant el progrés com els reptes. La legislació recent ha volgut reduir les barreres a l'ocupació, però encara hi ha limitacions, com ara permisos de treball restrictius i llargs processos de reconeixement de qualificacions estrangeres. Les TCN sovint s'enfronten a taxes d'atur més elevades en comparació amb els ciutadans de la UE, amb una notable disparitat en les característiques de l'ocupació. Per exemple, el 2022, la taxa d'atur dels TCN era d'un 15%, en comparació amb el 5% dels ciutadans de la UE. Els TCN es concentren freqüentment en sectors poc qualificats, amb subrepresentació en els rols executius. Les tendències del 2020 al 2022 indiquen que, tot i que hi ha hagut millores en les insercions laborals de les TCN, persisteixen les llacunes en la representació de gènere i sectorial. Molts TCN pateixen problemes de sobrequalificació i tenen menys probabilitats d'accedir a oportunitats de formació professional en comparació amb els seus homòlegs de la UE. Problemes locals com la discriminació i el suport inadequat Els serveis agreugen encara més aquests reptes, especialment per a les dones TCN que s'enfronten a barreres addicionals, com ara les expectatives culturals i l'accés limitat a acords de treball flexibles.



Pillar 3 - Sector Rehabilitació i REs

La transició d'Alemanya cap a una economia verda ha encoratjat la demanda de professionals qualificats en els sectors de les energies renovables i la construcció. La reducció d'emissions de gasos ha estat un enfocament clau, amb un avenç significatiu en la disminució d'emissions en el sector energètic mitjançant l'augment de la inversió en fonts d'energia renovables. Les polítiques governamentals, com la Llei de fonts d'energia renovables (EEG), proporcionen incentius i suport al desenvolupament de tecnologies verdes (BMWK, 2024). Tanmateix, la inclusió de TCN en aquests sectors s'enfronta a reptes. Els problemes locals inclouen la manca de reconeixement de les qualificacions estrangeres i l'accés limitat als programes de formació específics del sector. Per a les dones de TCN, barreres addicionals, com ara els biaixos de gènere i menys oportunitats de creació de xarxes, compliquen encara més la inclusió. Malgrat les inversions estatals i les polítiques destinades a fomentar el creixement del sector de les energies renovables, aquests reptes d'integració segueixen sent importants. Abordar aquests problemes és crucial per garantir que els beneficis de la transició verda es distribueixen de manera equitativa i que les TCN puguin participar plenament en el futur econòmic sostenible d'Alemanya.

PORTUGAL

Portugal ha jugat un paper clau en el desenvolupament d'un enfocament integrat relacionat amb les polítiques de migració, que implica diverses parts interessades per garantir la igualtat de drets i oportunitats per a tothom (OLIVEIRA, 2020). El 2023, el nombre de permisos de residència va superar el milió, més del doble que el 2022, amb les persones migrants que representen el 14,4% dels cotitzants a la Seguretat Social. Tanmateix, hi ha algunes dimensions que s'han de millorar relacionades amb la inclusió dels migrants, com són l'accés a l'allotjament/habitatge, el reconeixement del nivell educatiu i la participació ciutadana (OLIVEIRA, 2023). Recentment, s'ha produït una important reestructuració de l'entitat responsable de les migracions, ara anomenada Agència per a la Integració, les Migracions i l'Asil (AIMA). Aquesta reestructuració, conjuntament amb els tràmits pendents de permís de residència existents i les recents eleccions governamentals, va contribuir a la creació d'obstacles importants pel que fa a la inclusió de les persones migrants en el mercat de treball i l'accés al benestar social, concretament l'emissió de permisos de residència i la regularització de les persones migrants. Per tant, és crucial assegurar els drets fonamentals de les persones migrants a Portugal, és a dir, un accés més eficient i àgil a la documentació, condicions de treball dignes, aprenentatge de la llengua portuguesa i processos de reagrupament familiar (OLIVEIRA, 2023).



Pilar 1 - Migració

Segons l'Agència per a la Integració, les Migracions i l'Asil (AIMA), abans coneguda com a SEF (autoritat d'immigració), l'any 2022 hi havia prop de 800.000 estrangers, dels quals el 76% són ciutadans extracomunitaris, que representen al voltant del 8% sobre la població resident. Les principals nacionalitats de les persones en situació regular (amb permís de residència) són el Brasil, el Regne Unit, Cap Verd i l'Índia. Pel que fa al flux migratori, també s'inclouen a la llista Angola i Bangla Desh. L'any 2022, el principal tipus de permís de residència concedit és el de treball (56%), seguit del reagrupament familiar (29%) i altres motius (15%). Hi va haver una forta preponderància de l'activitat professional d'Àsia (Índia, Bangla Desh, Pakistan i Nepal) (OLIVEIRA, 2023).

Pel que fa a la distribució per gènere i edat, el 55,3% són homes i el 44,7% són dones i estan en edat laboral (18-65 anys) (OLIVEIRA, 2023). Les sol·licituds d'asil el 2022 van augmentar un 29,5% amb les sol·licituds de 1991 (OLIVEIRA, 2023). Segons MIPEX (MIPEX, 2020), Portugal és un dels deu països líders en inclusió i les seves polítiques milloren en totes les dimensions d'igualtat de drets, oportunitats i seguretat per a les persones migrants. El 2019, les polítiques d'inclusió de Portugal es van situar per sobre de la mitjana en tots els àmbits polítics, excepte en la salut de les persones migrants.

Portugal va començar a abordar les seves àrees de debilitat en la salut i l'educació de les persones migrants millorant l'accés a la salut i la informació sanitària i donant suport a la diversitat cultural a l'escola. Pel que fa a la salut, Portugal va facilitar l'accés a l'assistència sanitària a la protecció internacional i als sol·licitants d'asil i va fomentar la implicació de les persones migrants en la informació sanitària i a les escoles, la diversitat cultural s'inclou al programa de classes d'educació cívica.

Pilar 2 - Inclusió al mercat laboral

Portugal ha anat introduint noves mesures per promoure fluxos migratoris regulars, segurs i ordenats, lluitar contra la immigració irregular i el tràfic d'éssers humans, i a les necessitats de la mà d'obra (OLIVEIRA, 2023). Portugal garanteix la igualtat d'accés al mercat laboral i facilita l'accés a l'ocupació i la formació. Les persones amb permís de residència, permís de residència temporal i sol·licituds de protecció internacional tenen dret a accedir a l'educació i al mercat laboral i poden exercir l'activitat professional. Les persones migrants, beneficiaris de protecció internacional i sol·licitants d'asil han de disposar d'un número de la Seguretat Social per accedir a la feina, i el seu contracte de treball ha de ser per escrit, d'acord amb la Llei del Treball. Fins i tot amb la implementació d'aquestes mesures, les TCN s'enfronten a més atur i precarietat laboral. L'any 2022 la taxa d'atur de TCN (14,3%) va ser més del doble de la mitjana nacional (6,1%) (PORDATA). La taxa d'ocupació de TCN en comparació amb els nacionals de la UE és més baixa, amb una diferència accentuada en les dones. Els sectors laborals en què TCN Es concentren els sectors on hi havia necessitat de mà d'obra a Portugal, concretament la construcció, la restauració, el turisme, l'agricultura i la pesca (OLIVEIRA, 2023). La recent legislació també va promoure l'entrada i l'estada d'estrangers i l'augment de visats de residència i permisos de residència per a activitats d'alta qualificació i docents. Segons Eurostat, el 2022, la sobrequalificació de TCN va ser del 42,9% i el 2023 del 48,1%.

Pel que fa a la participació dels adults en l'aprenentatge (educació i formació), l'any 2023, el 15,6% de TCN tenia accés a l'aprenentatge, en contrast amb el 13,5% dels ciutadans d'un altre país de la UE (EUROSTAT).



Les principals qüestions a nivell local que no permeten la plena inclusió laboral de TCN és el reconeixement del diploma d'alt nivell pels costos associats al reconeixement i la necessitat del reconeixement en àrees com la sanitat, l'enginyeria i el dret, que estan regulades per entitats superiors i l'atractiu i l'accés al desenvolupament d'habilitats i formació verdes a causa del fet que la majoria de formacions només accepten persones que parlen portuguès amb fluïdesa. La plena inclusió laboral de les dones TCN són principalment les responsabilitats domèstiques que no els permeten participar plenament en el treball i la inclusió laboral.

Pilar 3 - Sector Rehabilitació i REs

El 2022, les activitats relacionades amb l'energia, inclòs el transport, van representar el 67% de les emissions nacionals de Portugal. Les emissions de l'agricultura van representar el 12,3%, amb 8.288 kt CO₂ eq; els residus van aportar el 10% de les emissions, o 5.643 kt CO₂ eq; i el sector industrial va ser responsable del 10,4% de les emissions (Agência Portuguesa do Ambiente, 2024). El govern portuguès va implementar incentius energètics els anys 2021, 2022 i 2023 per mitigar les situacions de pobresa energètica a les famílies vulnerables i millorar el rendiment energètic dels seus habitatges i les seves condicions de vida, per crear Comunitats d'Energies Renovables i autoconsum col·lectiu i per promoure la rehabilitació, la descarbonització, l'eficiència energètica i hídrica i l'economia circular mitjançant la millora del rendiment energètic i ambiental dels edificis per tal de reduir almenys 30% del consum energètic dels edificis intervinguts (Fundo Ambiental). Portugal té un fort compromís per incorporar les energies renovables en la producció d'electricitat i reduir les emissions de carboni i reforçarà les polítiques públiques amb la creació d'una Estructura de Missió per a les Energies Renovables, la millora dels processos; el reforç dels mitjans de les entitats llicències; la definició de «Anar a les àrees»; la creació d'un carril més ràpid per als projectes de llicència amb gran maduresa; millores en l'autoconsum col·lectiu i les Comunitats d'Energies Renovables amb noves eines, incentius i divulgació; i el reforç de la capacitat terrestre eòlica amb l'equipament dels actuals parcs eòlics amb tecnologia recent i major capacitat i producció (XXIII Governo – República Portuguesa, 2023). Pel que fa al consum energètic, es reforçaran les mesures per fomentar la descarbonització del transport, la indústria i els edificis i es crearan polítiques especialment per a les famílies més vulnerables i la classe mitjana (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023).

El principal problema a nivell local que no permet la plena inclusió laboral de les persones de TCN (homes i dones) és el reconeixement del diploma d'alt nivell pels costos associats al reconeixement i la necessitat del reconeixement en enginyeria, que està regulat per una entitat superior, així com la barrera lingüística. A nivell europeu, Portugal ocupa el tercer lloc del grup de països europeus que més inverteixen en energies netes i l'objectiu és arribar al 2030 amb el 85% de l'electricitat produïda només amb recursos naturals (Rito, 2023) i l'estratègia de transició energètica en Portugal representa 75.000 milions d'euros d'inversió en projectes de producció d'energia verda (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023).



ESPANYA

El context socioeconòmic d'Espanya està marcat per la seva important població migrant, l'evolució del mercat laboral i l'atenció creixent a les energies renovables. Tot i que Espanya ha avançat en la inclusió de les persones migrants, encara hi ha reptes, especialment en l'ocupació i l'accés a la residència legal. Les persones migrants, especialment els nacionals de tercers països (TCN), sovint s'enfronten a obstacles com ara la sobrequalificació, els marcs legals restrictius i les oportunitats limitades en llocs de treball qualificats. Mentrestant, el sector de les ER en expansió d'Espanya ofereix potencial per al creixement econòmic i la creació d'ocupació, però l'accés a aquestes oportunitats segueix sent desigual, especialment per als col·lectius marginats com els treballadors migrants.

Pilar 1 - Migració

Segons el cens de població (INE) de 2023, hi havia 6.089.620 estrangers residents a Espanya, que representen el 12,66% de la població total. Les nacionalitats estrangeres més grans eren la marroquina (14,7%), la romanesa (10,3%), la colombiana (7,5%), la italiana (5%) i la britànica (4,7%). Al desembre de 2023, 2,9 milions d'estrangers tenien permisos de residència vàlids, amb un 59,14% amb residència de llarga durada i un 38,57% amb permisos temporals. La majoria de la població estrangera (79%) tenia entre 16 i 65 anys, amb un 15,6% de 0 a 15 anys i un 5,25% de 65 anys o més (Observatorio Permanente de la Inmigración, 2024). Espanya té una puntuació de 60/100 a l'Índex de Política d'Integració de Migrants (MIPEX), amb un rendiment millor que la mitjana global de 49. Segons les conclusions i recomanacions del MIPEX, les persones migrants a Espanya s'enfronten a més oportunitats que obstacles per a la seva inclusió, tot i que hi ha barreres importants, especialment en l'accés a la nacionalitat. Tot i que Espanya promou un enfocament integral de la inclusió, encara cau per sota de les polítiques més favorables observades als països "Top Ten" del MIPEX. Les persones migrants gaudeixen de molts drets bàsics, però les polítiques d'Espanya només garanteixen parcialment la igualtat d'oportunitats als ciutadans no comunitaris.

Pilar 2 - Inclusió al mercat laboral

En general, des del 2014 el nombre d'estrangers que treballen a Espanya ha anat augmentant, excepte els anys 2020 i 2021, a causa del COVID-19 que va limitar els moviments migratoris i també va constrenyir el mercat laboral. En els darrers tres anys, des de l'abril de 2020, 696.224 estrangers s'han afiliat a la Seguretat Social espanyola, arribant a la xifra rècord de 2,67 milions a finals de 2023. Tot i que els estrangers representen només el 12% de l'ocupació total, la seva taxa de creixement és tres vegades superior a la dels nacionals— 35% enfront del 10%. Tot i que l'ocupació va arribar a un mínim l'abril del 2020, el mercat laboral es va recuperar ràpidament, superant els nivells previs a la pandèmia el 2021, amb els estrangers que representaven un terç dels nous treballadors malgrat la seva menor proporció de la força de treball. Segons dades de la Seguretat Social, el desembre de 2022 hi havia aproximadament 2,46 milions de treballadors estrangers afiliats al sistema de la Seguretat Social, dels quals 1,63 milions eren nacionals de tercers països (TCN), principalment ocupats en el sector de l'autoocupació o la llar (Ministerio d'Inclusió), (Seguretat Social i Miracions, 2023). Espanya té la taxa més alta de treballadors estrangers sobrequalificats

de la UE, amb un 43% de les persones migrants que van arribar el 2022 amb estudis terciaris, però molts es concentren en feines no qualificades amb males condicions laborals (Cuadrado et al., 2024). Aquest desajust entre qualificacions i ocupació està fortament lligat al marc legislatiu restrictiu espanyol per als nacionals de tercers països (TCN), que limita la seva inclusió en el mercat laboral. Els migrants han d'aconseguir contractes de treball en sectors amb demanda laboral insatisfeta, i molts no poden complir els requisits de permís i en situacions administratives irregulars durant 3 a 5 anys. Això els empeny cap a l'economia informal, on s'enfronten a majors riscos d'explotació i discriminació. Un estudi va identificar barreres clau per a l'obtenció de permisos, com ara provar la residència contínua, assegurar ofertes de feina a temps complet, requisits financers per als ocupadors i retards burocràtics (Red Acoge, 2021). Les organitzacions antiracistes també assenyalen els retards en el reconeixement de les qualificacions estrangeres i les dificultats per accedir al procés d'asil (CEAR, 2023). Les dones migrants, en particular, s'enfronten a reptes a causa de la segmentació del mercat laboral, sovint treballant en feines poc qualificades, com ara el treball domèstic i l'hostaleria, amb salaris més baixos i menys proteccions laborals. Molts també tenen responsabilitats de cures, limitant encara més les seves oportunitats laborals i contribuint a la seva posició marginada a la força de treball (Red Acoge, 2018).

Pilar 3 - Sector Rehabilitació i REs

Tot i que Espanya és un país que encara depèn del consum de combustibles fòssils, la producció d'energies renovables ha augmentat exponencialment els darrers anys, sobretot el 2023, contribuint a la reducció de les emissions de gasos d'efecte hivernacle (GEH). A Espanya, l'energia eòlica és la principal font d'energia verda, amb un 24,5% de la producció total, seguida de les centrals de cicle combinat amb un 20,9%, l'energia solar amb un 20,3% i l'hidroelèctrica amb un 13,6%. Les instal·lacions d'energia fotovoltaica van augmentar un 28% durant l'any passat, contribuint a un 2023 notable, amb un augment de la producció d'energies renovables un 15,1% respecte al 2022. Va ser la primera vegada a la història que més de la meitat del mix energètic del país, el 50,3%, va ser derivades de fonts d'energia eòlica, solar i hidràulica (Red Electrica, 2024). Actualment, el sector més contaminant és el transport, que va representar el 29,9% dels GEH el 2021, seguit de les activitats industrials (22,6%), l'agricultura i ramaderia (11,4%), i altres (MITECO, 2023). Segons el primer informe de MITECO sobre transició ecològica dins del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, fins al passat octubre de 2023 hi havia més de 4.000 milions d'euros dedicats a la generació d'energies renovables (Giorgi, 2023). Sobretot per a l'any en curs, 2024, s'estan invertint 2.300 milions d'euros a través del mateix Pla de Recuperació en diferents matèries, com ara energies renovables, comunitats energètiques i altres àmbits d'interès (García Ceca, 2024).

Des de principis dels anys 80, Espanya ha estat aplicant lleis i polítiques per afavorir la implantació de l'energia verda. Una de les lleis més rellevants va ser el Reial Decret 413/2014, de 6 de juny, pel qual es declarava que la producció d'energia elèctrica estava regulada per fonts d'energia renovables, cogeneració i residus (MITECO, 2024). El pla més nou, i molt significatiu, és el Pla Nacional Integrat d'Energia i Clima (del 2021 al 2030), que preveu un creixement important de les energies renovables al país. El seu principal objectiu és augmentar l'ús d'energies renovables i aprofitar el que aquesta oportunitat pot aportar en termes socials i econòmics. Els diners invertits són de més de 3 milions d'euros (Gobierno de España, 2024). Pel que fa a l'ocupació, es pot afirmar que els llocs de treball relacionats amb les renovables han anat

augmentant en els darrers anys. A Espanya, els llocs de treball directes en el sector de les renovables van passar de 50.107 el 2018 a 70.780 el 2021 (León, 2023). Però comptant tant els llocs de treball directes com els indirectes del sector, l'any 2021 hi havia més de 100.000 persones ocupades al sector, que es va superar posteriorment el 2023, quan es van cobrir més de 130.000 llocs de treball.

Finalment, en els darrers anys, la presència de les dones en el sector de l'energia verda ha anat augmentant. Entre el 2015 i el 2021, el nombre de dones que treballen en el sector va representar el 38,1%, superant fins i tot la mitjana europea del 34%. Tanmateix, cal tenir en compte que la majoria d'aquestes feines estaven relacionades amb tasques administratives. La presència de dones en llocs d'alta qualificació encara és baixa (Transición Justa, 2022). El sector de l'energia verda a Espanya, malgrat els ràpids canvis que està percebent, és un sector dominat per homes, sobretot perquè tradicionalment les dones no estaven prou encoratjades per fer carrera d'enginyeria o energètica, així com per les dificultats que es poden trobar a l'hora de la conciliació familiar o la manca de referents dones en el sector.

SUÏSSA

Com a país no comunitari amb un teixit migratori i econòmic sui generis, Suïssa destaca com a cas a part. La migració tant de països de la UE com de països extracomunitaris, amb característiques diferents pel que fa a la qualificació i l'accés al mercat de treball, reconfirma, tanmateix, la centralitat d'aquest fenomen per al desenvolupament del país. Els nacionals de tercers països sovint s'enfronten a reptes importants pel que fa al reconeixement de les qualificacions i la inclusió en el mercat laboral, cosa que condueix a una concentració en sectors poc qualificats. El mercat de les energies renovables, en canvi, presenta un creixement continu i important, que promet la creació de nous llocs de treball en un futur immediat i proper.

Pilar 1 - Migració

A finals de desembre de 2022, 2.241.854 (el 30% de la població resident total) estrangers vivien permanentment a Suïssa. L'any 2022, el nombre de població resident estrangera permanent va augmentar en 20.886 unitats respecte a l'any anterior. Mentre que 114.393 persones es van traslladar a Suïssa des de països de la UE i l'EFTA (+19.523), la xifra de nacionals de tercers països va ser de 48.042 unitats (+1363). Fins a un 52,3% que es va traslladar com a població resident permanent, el motiu de la seva mudança va ser l'ocupació (84.927 persones, +26,8% respecte al 2021). El reagrupament familiar va suposar el 26,5% de la immigració per residència de llarga durada. En aquest context, 43.026 persones (+7,4% respecte al 2021), el 16,5% eren familiars d'un nacional suís. La permanència amb finalitats educatives o formatives representa el 10,4% de la població resident permanent (16.827 persones, +4,0%). L'any 2022, 74.959 van sol·licitar l'estatus de protecció internacional, l'estatus es va concedir en 72.611 casos. Més de la meitat dels sol·licitants eren d'Afganistan, Turquia o Eritrea. (Oficina Federal Suïssa de Migracions) Suïssa obté una puntuació de 50/100, lleugerament per sobre dels països MIPEX (49) i entre els països de la UE i

Europa Occidental (UE15) / OCDE. Les persones migrants a Suïssa s'enfronten a grans obstacles en l'accés a la nacionalitat i a la discriminació. L'enfocament de Suïssa a la integració està classificat pel MIPEX com a "Integració temporal". Els ciutadans estrangers a Suïssa poden beneficiar-se de l'accés als drets bàsics i de polítiques favorables a mig camí d'accés al mercat laboral, però no gaudeixen de la seguretat a llarg termini per establir-se permanentment, invertir en la integració i participar com a ciutadans de ple dret (MIPEX).

Pilar 2 - Inclusió al mercat laboral

L'impacte de la migració en el mercat de treball es pot il·lustrar examinant la proporció de persones que treballen en cada ocupació que han nascut a l'estranger. En diversos grups ocupacionals, la proporció de persones migrants és propera o superior al 70%. Aquests inclouen netejadors i ajudants, així com guixistes. Els segueixen altres ocupacions de la indústria manufacturera, la construcció i els serveis poc qualificats, que per tant depenen essencialment de les persones migrants. Les ocupacions habituals (més de 50.000 persones) que presenten una elevada proporció de persones migrants, inclouen els operaris de plantes estacionàries i màquines (62%) i els cuiners (59%). A l'extrem oposat de l'espectre, diverses ocupacions -com ara l'agricultura, la floristeria, l'educació infantil, l'ensenyament de primària i el treball policial, per citar-ne només algunes- tenen menys d'un 15% de treballadors migrants. En conseqüència, les ocupacions de nivell mitjà del sector serveis i del sector públic es caracteritzen per una menor presència de persones migrants. (Oficina Federal Suïssa de Migracions).

Pilar 3 - Sector Rehabilitació i REs

És probable que el mercat de les energies renovables a Suïssa vegi un creixement a causa de la creixent preocupació pel canvi climàtic. Això ha donat lloc a una empenya per opcions de generació d'energia més netes, amb el segment hidràulic liderant el mercat. Es preveu que l'acord del govern per reduir a la meitat les emissions de gasos d'efecte hivernacle l'any 2030 creï oportunitats per al mercat de les energies renovables.

S'espera un major creixement a causa de l'augment de la capacitat instal·lada d'energia solar i hidràulica. Malgrat el potencial de creixement, el mercat de les energies renovables a Suïssa està moderadament consolidat, amb alguns actors clau dominant el mercat. Aquestes empreses participen en una sèrie d'activitats, des de la construcció de centrals hidroelèctriques fins a la posada en marxa de projectes solars. La indústria també veu empreses que exploren la digitalització de les centrals hidroelèctriques i la combinació d'energia solar i hidràulica per augmentar l'eficiència i la fiabilitat (Mordor Intelligence; Oficina Federal d'Energia de Suïssa).



REGNE UNIT

El Regne Unit va ser el primer país a definir la pobresa energètica als anys noranta. Brenda Boardman ho va descriure com aquelles llars la despesa en serveis energètics superava el 10% dels seus ingressos totals (1991). És per això que l'any 2011 se situa el següent context, ja que aleshores, tot i que els debats sobre la pobresa energètica eren poc freqüents, va sorgir un dels primers projectes que abordava aquesta problemàtica, que el va fer rellevant per als temes socials de l'àmbit energètic. Actualment, al Regne Unit, la pobresa energètica es refereix a aquelles llars que han de gastar una gran part dels seus ingressos per mantenir una temperatura còmoda a casa seva durant tot l'any. La pobresa energètica està motivada principalment per tres factors clau: els ingressos de les llars, els preus de l'energia i el consum d'energia (que també es veu afectat per l'eficiència energètica de la casa) (House of Commons Library, 2024).

Per abordar i reduir la pobresa energètica al Regne Unit, es va promulgar la Llei de 2000 sobre cases càlides i conservació d'energia. L'objectiu principal de la Llei era reduir la pobresa energètica a tot el país mitjançant estratègies específiques, així com identificar els objectius que poden requerir una regulació de la pobresa energètica (Legislation Government UK, 2000). Arran d'aquesta Llei, s'han fet nombroses estratègies desenvolupats al país per complir l'objectiu de reduir la pobresa energètica. Un d'ells és el Fuel Poverty (England) Regulations 2014, que avalua la pobresa energètica en funció de les mètriques entre els ingressos d'una llar i la seva factura energètica. Alguns exemples d'estratègies actuals de pobresa energètica inclouen pràctiques d'estalvi d'energia, programes d'eficiència energètica, assistència financera i programes de suport social (Access Group, 2024).

L'ús d'energies renovables al Regne Unit ha canviat considerablement durant els últims 30 anys. A finals de 1991, les energies renovables representaven només el 2% de tot l'ús elèctric al Regne Unit, però el 2013 el percentatge va augmentar fins al 14,6% (National Grid, 2024). En particular, el 2017, el Regne Unit va ser un dels líders europeus en el creixement de la generació d'energia renovable, amb la producció d'energia verda que va superar els combustibles fòssils per primera vegada el 2019.

En l'actualitat, a la dècada de 2020, el sector de l'energia verda es troba en les seves xifres més altes, tant en facturació com en estimacions d'ocupació des de les primeres xifres analitzades el 2015, incloent un augment de llocs de treball a temps complet (Oficina Nacional d'Estadística, 2024).

Pilar 1 - Migració

L'any 2011, segons el nostre període de temps rellevant per a la bona pràctica seleccionada, el Cens for England va declarar que la població nascuda a l'estranger al Regne Unit representava 7,3 milions de persones, que era un 14% en comparació amb els 53 milions de residents habituals d'Anglaterra. Per a aquesta proporció de migrants, el 46% tenia un passaport del Regne Unit mentre que el 51% tenia un passaport no britànic. La majoria d'ells van néixer a Europa o Àsia, principalment l'Índia, Polònia i Pakistan (Migration Observatory de la Universitat d'Oxford, 2011). Pel que fa als paràmetres de gènere, el 52% dels residents nascuts no al Regne Unit eren dones i el 80% tenien entre 16 i 64 anys. També és rellevant veure que el nombre de refugiats als quals se'ls va concedir asil al Regne Unit va ser de 193.494 persones el 2011 i de 117.226 el 2014, mostrant una clara disminució a mesura que passaven els anys (Macrotrends, 2024).



Pilar 2 - Inclusió al mercat laboral

Segons les estadístiques nacionals, la majoria dels ciutadans britànics i estrangers de 16 anys o més estaven econòmicament actius i ocupaven l'any 2011. Entre els ocupats, els estrangers es dedicaven principalment a ocupacions professionals i elementals. Les barreres lingüístiques eren mínimes, amb només un 1,7% de les persones migrants que van declarar no poder parlar anglès (Oficina Nacional d'Estadística, 2013).

En el sector energètic, destaca que l'any 2011, la indústria del subministrament d'electricitat, gas, vapor i aire condicionat ocupava 46.580 treballadores (tant nacionals com estrangeres) d'entre 16 i 74 anys. El sector de la construcció comptava amb 275.105 treballadores (Oficina de Estadística Nacional, 2011). En general, els treballadors masculins van superar en nombre les dones en aquests dos sectors el 2011. També cal tenir en compte que els fluxos migratoris al Regne Unit tendeixen a polaritzar-se. Moltes persones migrants ocupen llocs de prestigi molt ben pagats (per exemple, gerents, metges, professors universitaris), que representen el 42% de les persones migrants el 2009, mentre que altres treballen en funcions de salaris més baixos com ara neteja, cangur i treballs agrícoles (González). , 2009).

Pilar 3 - Sector REs i Rehabilitació

El sector de l'energia verda no va ser un sector laboral popular entre les persones migrants durant el 2011 i el 2014. Això va ser especialment cert per a les dones al Regne Unit, on el 2011, més de vuit de cada deu treballadores estaven ocupades al sector serveis (Universitat d'Oxford). , 2016).

Tanmateix, els llocs de treball verds al Regne Unit han experimentat un creixement substancial en els últims anys. Per exemple, el 2022, els llocs de treball verds es van estimar en aproximadament 640.000, la qual cosa representa un augment del 8,4% respecte al 2021 i un augment del 19,9% des del 2020 (Oficina Nacional d'Estadística, 2024). Les dones també estan cada cop més representades en el sector de l'energia verda, tot i que tendeixen a ocupar llocs més joves i menys remunerats. Segons l'informe NESTA 2020, les dones representen el 57,9% dels llocs de treball verds, però molts d'aquests rols estan menys compensats, fet que contribueix a la bretxa salarial de gènere en el sector de les renovables (Le- Blanc i McIvor, 2020).



4. Metodologia

Aquest capítol ofereix una visió general de la metodologia POWGEN dissenyada per identificar i analitzar bones pràctiques mitjançant un enfocament estructurat basat en tres pilars fonamentals: la migració, l'accés al mercat laboral i la formació, i els sectors de les energies renovables i la renovació. Aquests pilars constitueixen la base del marc analític de POWGEN, que orienta la selecció, l'avaluació i el desenvolupament d'iniciatives que promoguin la formació i l'accés al mercat laboral de nacionals de tercers països (TCN), amb un enfocament específic en el sector energètic.

El procés va començar amb la selecció de 15 iniciatives o projectes, escollits per la seva potencial rellevància en aquests pilars. Després d'una avaluació inicial, 10 d'aquestes es van identificar finalment com a "bones pràctiques" en funció de la seva elegibilitat i eficàcia per abordar els pilars bàsics. Aquest procés de selecció va garantir que cada pràctica escollida estigués ben alineada amb els objectius del projecte POWGEN, contribuint eficaçment a una perspectiva equilibrada de la migració, la inclusió al mercat laboral i les energies renovables. Aquestes pràctiques es destaquen pel seu èxit, viabilitat i resultats positius, cosa que les converteix en iniciatives recomanades per a l'adaptació i la rèplica en diferents contextos per col·lectius professionals i de decisió política. En POWGEN, el focus està en les **bones pràctiques, més que en les millors pràctiques**, reconeixent que cada iniciativa, encara que sigui efectiva, té àrees que es podrien corregir i millorar. Per descomptat, s'han inclòs algunes pràctiques que, encara que no compleixen tots els requisits enumerats a la següent secció, ofereixen perspectives valuoses i demostren resultats amb impacte que contribueixen significativament als objectius del projecte.

L'objectiu principal de la metodologia és avaluar les iniciatives seleccionades de manera equilibrada, assegurant que cap pilar, per si sol, eclipsi els altres. Aquest enfocament equilibrat és fonamental per extreure conclusions que reflecteixin una comprensió més gran de les interconnexions entre migració, inclusió laboral i les especificitats del sector energètic. A més, la perspectiva de gènere s'inclou al llarg de l'anàlisi, respectant la missió del projecte POWGEN. Mitjançant la identificació dels reptes particulars als quals s'enfronten les dones a l'hora d'accedir al mercat laboral, la metodologia inclou consideracions específiques per a la inclusió de gènere com un indicador crucial en l'abast del projecte.

Procés pas a pas

La metodologia de POWGEN es basa en un enfocament estructurat per desenvolupar, recopilar i difondre bones pràctiques en el camp de les energies renovables, centrant-se en programes de formació i inclusió laboral exitosos a Europa amb l'objectiu de replicar aquestes bones pràctiques en altres contextos. El procés s'ha dividit en passos definits amb objectius específics, un eix cronològic per assegurar l'homogeneïtzació efectiva de la investigació i l'elaboració d'un informe conjunt de bones pràctiques com a resultat, incloent unes recomanacions finals com a conclusió principal de l'estudi.

La **primera fase** va buscar un enfocament conjunt per identificar i analitzar bones pràctiques entre totes les entitats sòcies del projecte. Per aconseguir-ho, es van desenvolupar unes pautes i un patró estandarditzat per realitzar informes de projectes/iniciatives i dels seus contextos nacionals, oferint així un marc analític comú i directrius clares per a la recopilació de dades.



Durant la **segona fase**, les entitats sòcies van reunir exemples inicials de bones pràctiques, seleccionant entre dos i tres projectes i iniciatives que s'alineaven amb els criteris establerts, que es descriuen més avall. A continuació, es van **seleccionar i analitzar** 10 iniciatives específiques, donant lloc a deu bones pràctiques ben documentades, cadascuna amb contingut del país corresponent.

Les **pràctiques es van integrar** en aquest informe, posant èmfasi en la sostenibilitat, eficiència, replicabilitat i adaptabilitat de cada iniciativa segons els objectius de POWGEN. L'informe conclou amb un conjunt de recomanacions que il·lustren els aspectes més importants i els punts forts de les bones pràctiques.

Després d'una **validació final i la traducció** a 6 idiomes (italià, francès, alemany, portuguès, espanyol), l'informe es **difondrà públicament**, adreçant-se a representants i organitzacions clau per maximitzar la conscienciació i animar l'adopció d'aquestes pràctiques. Aquesta metodologia garanteix un enfocament estructurat en la recopilació, l'anàlisi i la difusió de bones pràctiques, donant suport a un sector d'energies renovables més sostenible i igualitari.

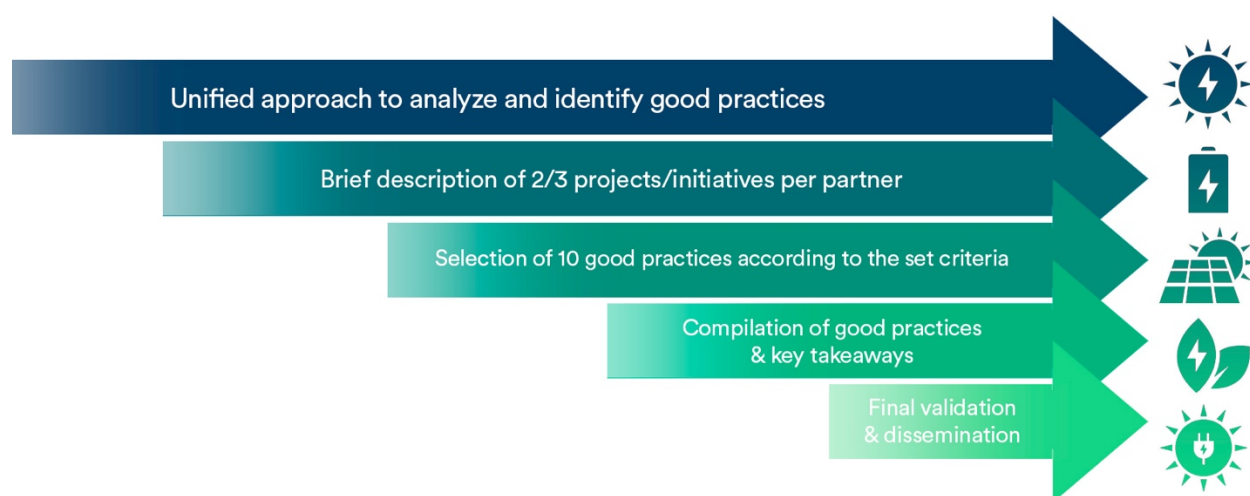


Figura 4. Representació visual del procés metodològic pas a pas





criteris per a la selecció d'una bona pràctica i el procés

Tal com s'ha destacat a la introducció, aquest informe està estructurat al voltant de tres pilars essencials: migració, formació i inclusió laboral, sector d'energies renovables i rehabilitació. Aquests pilars constitueixen l'eix vertebrador de l'anàlisi, reflectint no només les àrees de focus, sinó també els objectius més amplis del projecte POWGEN. En la recerca de bones pràctiques, aquests conceptes clau van servir com a marc orientador, garantint que les pràctiques identificades estiguessin alineades amb els objectius generals del projecte: donar suport a la inclusió de persones migrants i promoure la sostenibilitat en el mercat laboral.

En primer lloc, les bones pràctiques seleccionades havien d'estar dirigides al col·lectiu migrant, específicament a nacionals de tercers països, amb un enfocament particular en les dones. Les dones migrants sovint s'enfronten a barreres agreujades tant pel seu gènere com per la seva condició de migrants, cosa que fa crucial identificar pràctiques que abordin directament els seus desafiaments únics, com les barreres lingüístiques, l'adaptació cultural i l'accés a oportunitats de formació adequades. En segon lloc, era essencial que aquestes pràctiques incloguessin programes de formació integral dissenyats per ajudar les persones participants a accedir a llocs de treball significatius. La formació és un component

fonamental per tancar la bretxa entre les persones migrants i el mercat laboral, especialment en sectors especialitzats com l'energètic. La formació havia de ser pràctica, orientada al mercat i capaç de millorar l'ocupabilitat de les persones participants, dotant-les d'habilitats rellevants a les necessitats i especificitats actuals del mercat laboral. En tercer lloc, les bones pràctiques havien d'operar dins del sector de la rehabilitació i les energies verdes, que ha experimentat un augment de la demanda en els darrers anys a causa de l'impuls cap a la sostenibilitat i la transició ecològica. Aquest sector no només ofereix nombroses oportunitats laborals, sinó que també s'alinea amb el canvi social cap a models econòmics més conscients amb el medi ambient. En centrar-se en aquest sector, el projecte POWGEN, i per tant aquest informe, busca posicionar les persones treballadores migrants, especialment les dones, en rols que contribueixin tant al seu creixement personal com a la transició verda.

En la investigació documental de POWGEN, els criteris de selecció per a les bones pràctiques van anar més enllà d'aquests pilars fonamentals. Sí, les iniciatives havien de ser rellevants per a les àrees de focus, és a dir, abordar directament la formació, la migració i el sector d'energies verdes i rehabilitació. Tanmateix, també havien d'estar ben documentades i estructurades, assegurant que els processos i resultats estiguessin clarament definits. A més, les pràctiques havien de ser transferibles, és a dir, replicables en diferents contextos o regions, cosa que les faria escalables i adaptables a entorns diversos. Finalment, havien d'estar alineades amb les prioritats del projecte POWGEN, garantint que contribuïssin als objectius generals de reduir la bretxa de gènere i fomentar la inclusió en el sector d'energies verdes (Taula 1).

<p>STRUCTURED AND RELEVANT </p> <ul style="list-style-type: none"> • The GP achieves the objectives through validation and evaluation of its process and results. • The GP preferably, since relevant to all three pillars, intersects labour inclusion of Third Country Nationals, in the refurbishment and renewable energy (REs) sectors. • The GP fosters the participation of stakeholders and targets. • The GP has an impact on migrant women. 	<p>EFFICIENT </p> <ul style="list-style-type: none"> • The GP ensures an adequate use of resources in implementing the sets of tasks and procedures. • The GP's Partnerships set-up, distribution of roles, management and decision-making process is outlined and ensures good governance.
<p>TRANSFERABLE </p> <ul style="list-style-type: none"> • The GP can be replicated in other contexts. • The GP processes necessary for transferability. • The GP identifies risks and mitigation possibilities in transferring the practice. 	<p>ALIGNED WITH OUTLINED PRIORITIES </p> <ul style="list-style-type: none"> • The GP contributes to the implementation of European, national and local action plans coherent with the priorities outlined in the POWGEN project. • The GP has a positive impact on the local decision-making system. • The GP has a long-term impact on supporting disadvantaged contexts.

Taula 1: Criteris per a la selecció



És important reconèixer que algunes de les bones pràctiques aquí identificades poden no complir totalment tots els criteris d'elegibilitat que es descriuen a la taula anterior. Això es deu principalment al fet que es troben en les primeres etapes d'implementació, fet que limita l'abast dels impactes mesurables que es poden assolir actualment. Tanmateix, les pràctiques segueixen sent molt valuoses, ja que ofereixen coneixements preliminars i aclareixen les lliçons clau apreses fins ara.

Aquests són els motius principals per incloure aquestes pràctiques malgrat la seva alineació parcial amb els criteris:

- Molts programes o iniciatives de formació i inclusió, especialment aquells dirigits a dones migrants, requereixen temps per produir resultats tangibles a mesura que les persones participants van adquirint gradualment habilitats, superen les barreres lingüístiques i s'adapten al mercat laboral.
- Aquestes pràctiques aborden problemes complexos i interseccionals que no es poden resoldre ràpidament i requereixen un enfocament a llarg termini per fomentar un canvi significatiu. La naturalesa evolutiva del sector de l'energia verda i la renovació també afegeix incertesa, a mesura que continuen sorgint noves oportunitats i funcions. Així, tot i que l'impacte mesurable pot ser limitat en aquesta etapa, l'èxit d'aquestes iniciatives es farà més clar amb el temps a mesura que els programes i les seves persones participants maduren.

La secció següent inclou una taula que il·lustra com s'han abordat les bones pràctiques en relació als tres pilars, amb el pilar més rellevant de cada iniciativa destacat en vermell o en verd. Les bones pràctiques finals estan marcades en negreta, ja que es tracta d'iniciatives que compleixen els tres pilars o sobresurten en dos, oferint una valuosa experiència en una àrea concreta. Aquestes bones pràctiques seleccionades s'analitzen addicionalment amb detall a través d'una infografia dedicada, que proporciona informació més profunda per a futures iniciatives POWGEN.

Selecció de casos

La taula següent mostra les 15 iniciatives inicials preseleccionades segons la seva alineació amb els tres pilars clau. Després d'una avaluació exhaustiva de cada pràctica i la seva rellevància amb aquests pilars, es va fer una selecció final de 10 bones pràctiques. Com es mostra a continuació, les pràctiques que s'han seleccionat estan marcades en negreta i tenen tots els pilars de color verd, la qual cosa indica que compleixen totes les característiques i criteris essencials. Per seleccionar una pràctica, era important que aquesta:

- Anés adreçada a persones en un context de migració, i idealment a dones,
- Comptés amb una àmplia formació que afavorís l'accés al mercat laboral,
- Es centrés en la integració de les persones participants en els sectors de les energies renovables i la rehabilitació.

Les pràctiques que compleixen tots aquests criteris es van considerar elegibles per a la selecció. No obstant això, es van incloure dues iniciatives tot i estar alineades amb només dos dels tres pilars. Aquests projectes van ser escollits a causa dels seus valuosos coneixements sobre els llocs de treball en energies renovables i la participació de les dones. Les consideracions de gènere eren essencials quan s'orientaven

a les persones migrants, encara que no totes les pràctiques s'adrecen específicament a les dones. Per això *Mums@Work* es va incloure el projecte: tot i que no operava dins del sector de les energies renovables, es va dirigir exclusivament a les dones i va donar suport a la seva inclusió al mercat laboral abordant específicament les barreres. Mentre que el projecte *Achieve*, una altra pràctica seleccionada, no es va dirigir específicament a les persones migrants, alguns dels seus assessors energètics eren persones amb un risc més elevat d'exclusió social, inclosos els nacionals nascuts a l'estranger i persones nascudes al Regne Unit amb pares i/o famílies d'origen migrant. Com un dels primers projectes que aborda la pobresa energètica, *Achieve* va tenir un paper pioner en l'abordatge de qüestions socials dins del sector energètic, convertint-lo en un model valuós per informar les iniciatives futures.

Tal com s'indica a la introducció, algunes de les bones pràctiques seleccionades operen o s'han desplegat en múltiples ubicacions pilot a Europa i, amb referència a la secció de context nacional, s'ha considerat el país del coordinador del projecte. Geogràficament, s'han fet esforços per cobrir tota la UE. Tanmateix, s'ha observat que hi ha poques experiències a tota la UE (és a dir, la majoria de projectes finançats per la UE) que aborden els tres pilars de manera integrada. Això pot ser perquè alguns projectes només es coneixen a nivell local i, per tant, no estan disponibles en anglès. En conseqüència, l'informe destaca els considerats més rellevants, ja sigui pel seu abast internacional o perquè els socis els van poder trobar i analitzar. Tot i que la majoria de bones pràctiques es basen a la UE, dues són iniciatives pan europees (implementats al Regne Unit i Suïssa) i es van incloure a causa de les valuoses lliçons que ofereixen. Aquestes bones pràctiques solen combinar el finançament públic, procedent de les administracions públiques locals o de la Comissió Europea, amb el finançament privat que sorgeix de la col·laboració entre diversos grups d'interès. Algunes d'aquestes bones pràctiques han conclòs, mentre que d'altres, com ara Centres d'assessorament energètic Idària encara estan en curs. En aquests casos, com s'ha esmentat anteriorment, les pràctiques posen l'accent en les lliçons apreses fins ara, amb l'esperança que aquests coneixements puguin guiar el desenvolupament i la implementació de futures iniciatives.

En aquest sentit, aquest informe pretén salvar una bretxa de coneixement important identificant i examinant projectes i iniciatives que promouen la inclusió de les TCN al mercat laboral dins del sector energètic, especialment en els camps en creixement de les energies renovables i la renovació. Aquesta recopilació serveix no només com a recurs per entendre els esforços existents, sinó també com a base per desenvolupar iniciatives futures que abordin les necessitats úniques de les comunitats de migrants en el context de la transició energètica sostenible.



Nº	Iniciatives/Projectes	1r PILAR Migració	2n PILAR Formació	3r PILAR Sector REs i rehabilitació
1	Achieve		✓	✓
2	PAEs (<i>Punts d'Assessorament Energetics</i>)	✓	✓	✓
3	Competències i feines verdes		✓	✓
4	Idària	✓	✓	✓
5	Protocol conjunt entre el govern italià i el sector de la construcció	✓	✓	✓
6	Mums @ work - Donant suport a la integració laboral de les mares migrants	✓	✓	
7	Refugees go Solar+	✓	✓	✓
8	Renovant Energies	✓		✓
9	SolarBau24	✓	✓	✓
10	<i>Generació Solar</i>	✓	✓	✓
11	Iniciar-se en la professió (<i>Start in den Beruf</i>)		✓	
12	STEAMigPOWER	✓	✓	✓
13	<i>Generació Dones</i>	✓		✓
14	Les dones estimen els edificis (<i>Frau Liebt Bau</i>)			✓
15	WOMEN4GREEN	✓	✓	✓

Taula 2: Preselecció d'iniciatives que coincideixen amb els criteris de bones pràctiques POWGEN



5. Visió general i infografia de les bones pràctiques

Aquesta secció ofereix una visió concisa de les bones pràctiques seleccionades, destacant els elements essencials de cadascuna i demostrant com integren i reforcen els tres pilars fonamentals. Cada pràctica s'examina per mostrar les estratègies bàsiques que contribueixen a la seva eficàcia en aquests pilars. Després d'aquest resum, una infografia informativa proporcionarà una síntesi visual dels principals aspectes destacats, inclosos els resultats de l'objectiu, els objectius i les accions, per aclarir els seus punts forts únics i il·lustrar com donen suport col·lectivament als objectius més amplis del sector. Aquest enfocament pretén proporcionar una visió clara i estructurada de les pràctiques, il·lustrant el seu impacte i potencial de replicació en iniciatives similars.

1. ARCHIEVE

Pilar 1 - Migració

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de la migració?

- Achieve va ser una iniciativa que, encara que no s'adreçava específicament als grups de migrants, es va centrar en persones aturades de llarga durada, donant així suport a la reinserció social. Tot i que no es disposa del nombre exacte de persones participants amb antecedents migratoris, alguns dels assessors eren d'origen estranger però tenien nacionalitat dins del país.
- El projecte va tenir un doble impacte: va empoderar les llars per lluitar contra la pobresa energètica i, alhora, va permetre que els aturats de llarga durada adquirissin competències com a assessors energètics, facilitant la seva reinserció al mercat laboral.

Pilar 2 - Accés al mercat laboral

Es van posar en marxa mesures per promoure salaris justos, pràctiques no discriminatòries, condicions de treball igualitàries i segures i oportunitats de promoció professional en aquests sectors? En cas afirmatiu, quins?

- Hi ha informació limitada disponible sobre les mesures específiques implementades dins *Achieve* promoure determinades condicions laborals. No obstant això, les agències de treball van ser consultades en la contractació d'assessors, i aquestes agències generalment mantenen estàndards com pràctiques no discriminatòries i condicions de treball segures i igualitàries.
- El projecte també va oferir oportunitats de promoció professional, amb El 50% de les persones participants aconseguen feina un cop finalitzat el projecte, gràcies a la formació que van rebre.
- Nombrosos grups d'interès s'han implicat activament durant tot el procés, contribuint a les sessions de formació i a les visites domiciliàries. Fins i tot es van contractar treballadors socials per ajudar les llars que necessitaven suport addicional.



Com va tenir èxit la pràctica des del punt de vista de l'accés al mercat laboral?

- Al voltant del 50% de les persones participants van aconseguir feina després d'*Achieve*, mentre que els que no ho van fer, van continuar amb la formació continuada.
- En total, a través del programa es van formar 142 persones, incloent 89 estudiants i 49 voluntaris o persones aturades de llarga durada.

Pilar 3 -Sector REs i rehabilitació

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista del sector de les ER?

- L'any 2011, la pobresa energètica no va ser àmpliament reconeguda com un problema social als municipis locals.
- El projecte va ser pioner en aquell moment, posant llum sobre la pobresa energètica com un problema generalitzat al Regne Unit. El projecte va tenir èxit ajudant a reduir les factures d'energia i les emissions de CO₂, reduint així l'impacte ambiental. A través de les visites domiciliàries, les llars van aconseguir un estalvi de€150 i una reducció de 320 kg de CO₂ anuals per llar.

Com va abordar la iniciativa les necessitats i reptes específics als quals s'enfronten les TCN, concretament les dones, per accedir i participar en el mercat laboral?

- Va oferir formació especialitzada a les persones participants. Donat el perfil de les persones contractades, es pot suposar que les barreres lingüístiques no eren un problema.

ACHIEVE

És un dels primers projectes abordar la pobresa energètica a Europa (després definida com a pobresa energètica). Es pot entendre com la línia de base per entendre com ha evolucionat la pobresa energètica des d'aleshores 2011.

FACTORS CLAU

- Adreçat a persones en situació d'atur i d'entorns socialment marginats.
- Va oferir formació especialitzada a les participants, preparant-los per convertir-se en assessors energètics. Això incloïa un component de pràctiques que implicava visites a casa, on les persones participants podien aplicar els seus coneixements en entorns del món real com a assessors energètics.
- Prioritzar la reinserció social: el projecte va donar suport a les llars vulnerables dotant-les de coneixements sobre pobresa energètica i consells pràctics d'estalvi d'energia mitjançant visites a casa, alhora que apoderava les persones aturades de llarga durada oferint-los oportunitats laborals. Aquest enfocament dual va promoure la reinserció al mercat laboral i a la comunitat social més àmplia dels implicats.



Aquesta iniciativa demostra la interconnexió dels tres pilars. Aquí el pilar de la migració és el que menys es posa l'accent, ja que el projecte no s'adreça específicament a les persones migrants. Tanmateix, es pot suposar que alguns de les persones participants aturats de llarga durada probablement tenien antecedents migratoris.



VISIÓ GENERAL

La premissa:

L'objectiu principal del projecte *ACHIEVE* era abordar **pobresa energètica**, dotant les llars vulnerables de coneixements sobre l'eficiència energètica. Això es va aconseguir mitjançant visites domiciliàries realitzades per persones aturades de llarga durada que van rebre formació per convertir-se en assessors energètics. Els objectius clau van incloure:

- Millorar la identificació de les llars que pateixen pobresa energètica.
- Connectar els actors locals (com ara treballadors socials i sanitaris, propietaris socials i proveïdors d'energia) en un esforç europeu coordinat per combatre la pobresa energètica, fomentant l'entesa comuna, la comunicació i el treball en xarxa.

Principals reptes afrontats:

- Desconscienciació generalitzada sobre la pobresa energètica en els serveis socials i entre els usuaris en situació de vulnerabilitat.
- Un buit en les habilitats comunicatives necessàries per oferir assessorament energètic d'una manera accessible i fàcil d'entendre.



Achieve

2011 – 2014



Finançament:
CE Programa Energy Intelligent Europe
Ajut: 1,467,611 euros (67% finançat CE)



França, Regne Unit,
Eslovènia, Alemanya
i Bulgària

**Socis implementadors: 7 ONG**

A França: CLER (coordinador), Croix-Rouge Insertion-IDEMU i GERES. Al Regne Unit: Severn Wye Energy Agency. A Eslovènia: Focus, Associació per a la Sostenibilitat Desenvolupament. A Alemanya: CARITAS Frankfurt i a Bulgària: Agència d'Energia de Plovdiv

Actors locals: ajuntaments i entitats locals que distribueixen ajudes a llars de baixos ingressos, centres de treball, persones que treballen en el sector sanitari, social i energètic, propietaris socials (que són agents) habitatge social) i llars vulnerables.

GRUP DESTINAT

- Persones aturades de llarga durada, voluntaries o estudiants que es van formar per ser assessors energètics i realitzar visites domiciliàries
- Llars vulnerables en situació de pobresa i pobresa energètica. Van aconseguir reduir les factures energètiques i fomentar l'eficiència energètica.

PRINCIPALS ACCIONS

- Formació de 50h per convertir-se en assessors energètics.
 - 60-90 min de visites a la llar dues vegades durant el projecte.
- Ressaltar:** Primer projecte per desenvolupar la nova metodologia (en aquella època) de visites a les llars. A tot Europa, els assessors energètics van visitar llars vulnerables per mitigar la pobresa energètica.

RESULTATS ESPERATS I IMPACTES

- 142 persones va rebre la formació i es va beneficiar d'Achieve. 89 eren estudiants i 49 eren voluntaris o aturats de llarga durada.
- 1.920 llars van ser visitats i van ajudar a reduir la pobresa energètica.
- Visites de les llars generades a estalvi de €150 i 320 kg de CO2/any per llar.
- El 50% dels assessors energètics van trobar feina al final de la seva participació a Achieve. La resta va tornar al curs de formació.
- Introduir els joves al mercat laboral.
- Ressaltar: ACHIEVE va ser un catalitzador de la cooperació entre els departaments socials, mediambientals i educatius, abordant per primera vegada la pobresa energètica, un tema que mai s'havia plantejat a nivell municipal.

FACTORS D'ÈXIT

- Projecte europeu de finançament i cooperació entre socis.
- Unir, en una acció comuna, els actors locals que originàriament estaven dispersos el territori, sobretot per un problema com la pobresa energètica.
- A més, la formació va donar l'oportunitat a les persones que es trobaven en situació d'atur de llarga durada rebre una educació que, al final, els podria ajudar a trobar feina.
- Sense el suport econòmic, la pràctica no hauria tingut èxit, principalment perquè tots els costos de personal per dur a terme la formació i les visites domiciliàries no haurien estat possibles.
- Segons el projecte, una enquesta d'avaluació entre les llars que van rebre una visita va mostrar un alt nivell de satisfacció pel servei. L'assoliment més important ha estat haver aportat estalvis de manera efectiva a persones en situacions financeres difícils, així com oferir-los solucions d'eficiència energètica.

SOSTENIBILITAT I TRANSFERIBILITAT

- França: Aconseguir la metodologia replicada per la Direcció General d'Energia i Clima del Ministeri de Medi Ambient en el programa SLIME.
 - o Des de 2006, el Ministeri d'Energia ha emès certificats blancs finançar grans iniciatives enfocades a reduir el consum d'energia al país. Permet a l'autoritat local recuperar un mínim del 44% del pressupost del seu règim local.
 - o En l'any 2016, una vintena d'autoritats locals es van incorporar a aquest programa nacional.
- Alemanya: El servei Cariteam-Energiespar i els projectes Stromspar-check, (base per a la metodologia ACHIEVE) encara estan en curs.
- Projecte germà als Balcans anomenat REACH.logia ACHIEVE) encara estan en curs.

LLIÇONS APRÈS (POSITIU I NEGATIU)

- Les persones participants no van rebre una formació oficial per treballar en el sector energètic en general, tot i que van obtenir coneixements sobre eficiència energètica a les llars. Això va comportar dificultats especials per accedir al mercat laboral extern fora d'Achieve.
- Totes les persones participants havien d'estar en situació regular i empadronats al municipi.
- Es va demostrar que amb una formació dedicada, la majoria de les persones participants van aconseguir trobar feina un cop acabada la pràctica.
- Les xarxes locals són crucials per implementar el projecte i assegurar-ne l'èxit.
- Cal pressupost per a l'èxit.

2. PAEs - Punts d'Assessorament Energètic

Pilar 1 - Migració

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de la migració?

- La pràctica va facilitar amb èxit la inclusió de dones espanyoles i migrants, especialment d'Amèrica Llatina, al mercat laboral local. Es va centrar en donar suport als adults, amb una edat mitjana de 49 anys, reconeixent els reptes específics als quals s'enfronta aquest grup d'edat per aconseguir una ocupació.
- Quan els PAE van començar el 2017, la iniciativa no s'adreçava específicament a les dones; tanmateix, amb el temps, es va centrar especialment en les dones migrants. El 2023, **el 64% dels beneficiaris eren dones**, i el 33% eren homes, amb **el 45% de totes les persones participants nascuts fora d'Espanya**. La majoria de professionals del PAE havien completat els estudis obligatoris o havien completat parcialment estudis superiors als seus països d'origen.

Pilar 2 - Accés al mercat laboral

Es van posar en marxa mesures per promoure salaris justos, pràctiques no discriminatòries, condicions de treball igualitàries i segures i oportunitats de promoció professional en aquests sectors? En cas afirmatiu, quins?

- Una de les etapes inicials de la formació inclou un Curs de prevenció de riscos laborals per garantir condicions de treball segures.
- Els valors de les organitzacions implicades donen suport a polítiques internes que defensen pràctiques no discriminatòries i inclouen un pla d'igualtat de gènere.
- Els contractes de treball i els salaris es regeixen pel conveni col·lectiu, assegurant una retribució justa i regulada.
- A més, el component social de la formació cobreix temes sobre inclusió laboral, perspectiva de gènere, racisme i diversitat, reforçant un enfocament socialment inclusiu durant tot el procés.

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de l'accés al mercat laboral?

- Del 2017 al 2023 (en curs), hi van participar 135 persones en els PAE, amb un **74% de les dones que van aconseguir feina després de finalitzar les pràctiques**.
- El programa ofereix **265 hores de formació durant vuit setmanes**, posant èmfasi en l'experiència pràctica a través de pràctiques on les persones participants poden aplicar les seves habilitats. Cal assenyalar que les persones participants tenen al PAE tenen una situació administrativa regular i tenen experiència prèvia en el mercat de treball, però estaven en situació d'atur de llarga durada abans d'incorporar-se.

Pilar 3 - Sector REs i rehabilitació

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista del sector de les Energies Renovables?

- EL PAE ha demostrat ser efectiu, ja que permet als TCN donar suport als ciutadans en situacions vulnerables per mitigar l'energia pobresa i augmentar la conscienciació sobre els drets energètics (per exemple, ajudar els que ho necessiten a sol·licitar bonificacions socials i altres programes de suport). Això ofereix a les dones migrants l'oportunitat d'ajudar altres persones que ho necessiten,



mentre que el paper d'assessor energètic combina amb èxit l'experiència energètica amb vies d'inclusió laboral.

Com va garantir la iniciativa la igualtat d'accés a les oportunitats laborals de les TCN, concretament de les dones, en l'accés i la participació en el mercat laboral?

- L'accés a la iniciativa està limitat a les persones inscrites al Programa Làbora, un programa d'inserció laboral que prioritza les persones en atur de llarga durada i amb residència a Barcelona.
- El contracte laboral ofereix 35 hores setmanals amb opcions d'horari flexible. Per exemple, els i les persones participants poden treballar només els matins (8:00-15:00) per donar suport a les necessitats familiars i la conciliació de la vida laboral i familiar, especialment beneficiós per la participació de dones amb càrregues familiars.

PAEs

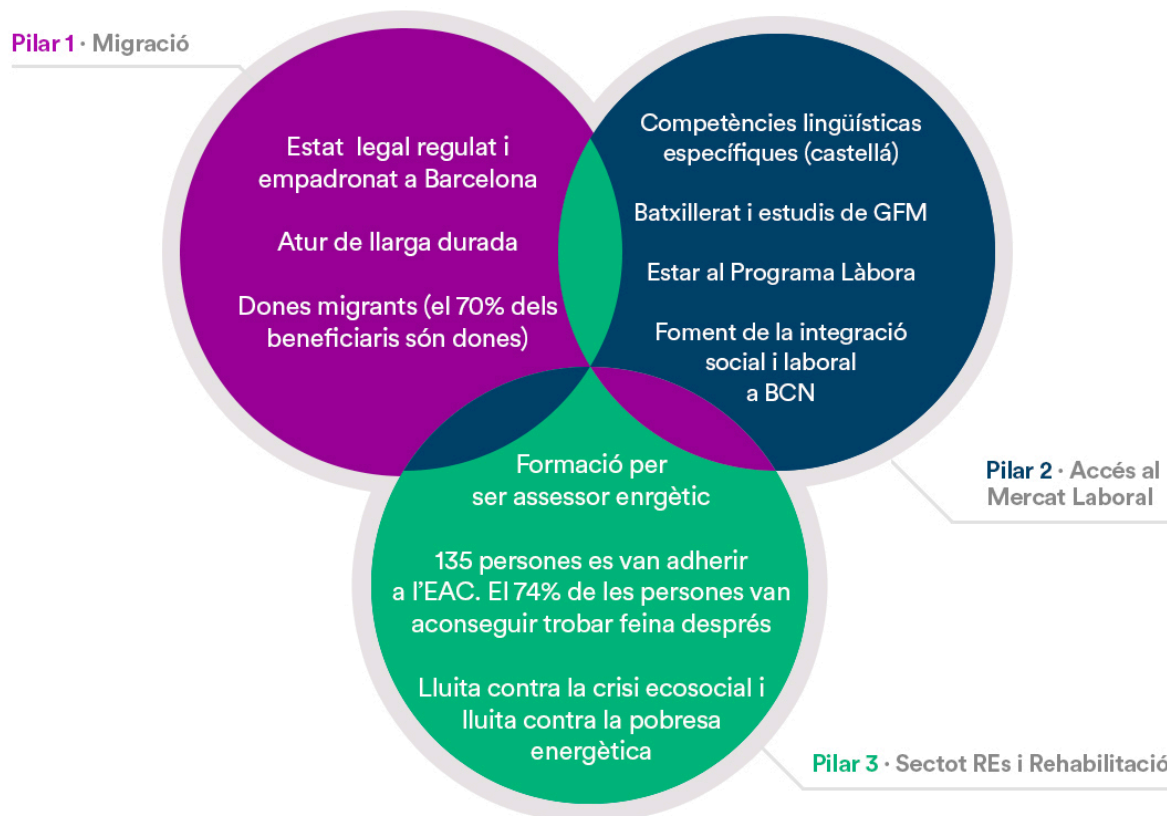
Pionera en la lluita contra la pobresa energètica a Espanya a través d'una metodologia innovadora.

FACTORS CLAU

- Dirigit a persones en situació de vulnerabilitat i persones migrants que pateixen atur de llarga durada, amb especial atenció a les dones.
- Va oferir una formació integral de 265 hores durant vuit setmanes per preparar els i les persones participants com a professionals de l'assessorament energètic, combinant la formació presencial amb pràctiques mitjançant visites a la llar. Les persones participants havien de tenir un estatus administratiu regular.
- Finançament públic assegurat de 4 milions d'euros per donar suport a la implementació del projecte.
- **S'ha aconseguit un doble impacte:**
 - Donar suport a les llars afectades per reduir la pobresa energètica.
 - Oferia feina a dones vulnerables i aturades de llarga durada durant un mínim d'un any.



La figura següent il·lustra com estan interconnectats els tres pilars. En aquesta bona pràctica, els tres pilars s'integren amb èxit, aconseguint un impacte equilibrat en cadascun. Els PAE han estat seleccionats com una bona pràctica pel compliment dels tres objectius pilars: donar suport a la inclusió de les persones migrants, oferir un programa d'inserció laboral que faciliti l'accés al mercat de treball i prioritzar el sector energètic per sobre d'altres. Aquest enfocament s'alinea amb les necessitats actuals d'energies renovables, abordant el canvi climàtic i reduint la dependència dels combustibles fòssils.



VISIÓ GENERAL

La premisa: L'objectiu principal dels PAE és formar persones aturades de llarga durada que s'enfronten a la vulnerabilitat per treballar com a assessors energètics. Aquesta pràctica està vigent des del 2017 i s'ha centrat cada cop més en les dones migrants, que ara representen el 70% de la seva plantilla. La metodologia consisteix a realitzar visites a les llars amb els objectius de: Facilitating the entry of women, especially those with migrant backgrounds, into the field of energy poverty.

- Mitigació de la pobresa energètica a les llars vulnerables.
- Facilitar que dones que es troben en situació d'atur de llarga durada i en situació de vulnerabilitat esdevinguin assessores energètiques a través d'un període de pràctiques especial de més de dos mesos.

Principals reptes:

- Gestionar les expectatives de les persones participants pel que fa a l'ocupació després del pas pel PAE, tot i que el 74% ho ha aconseguit.
- Facilitar l'entrada de les dones, especialment les d'origen migrant, al camp de la pobresa energètica



PAEs - Punts d'Assessorament Energètic

2017
- en cursFinançament: Licitació pública des de
Ajuntament de Barcelona amb 4.450.380€
(període 2017-2024)Espanya, Barcelona.
12 oficines distribuïdes
en diferents barris

Socis implementadors (organitzacions sense ànim de lucre)

ABD-FABD-Ecoserveis
Suara i CiV

Actors implicats: l'ecosistema comunal de cada barri.

GRUP DESTINAT

- El programa s'adreçava a 20 beneficiaris per any (incloent-hi persones vulnerables i aturades de llarga durada) mitjançant un pla d'ocupació local (Programa Låbora). Els requisits clau inclouen estar inscrits oficialment al cens de Barcelona, estar en possessió del títol de batxillerat i tenir un títol de formació professional.
- La majoria de beneficiaris eren dones d'Amèrica Llatina i Espanya, amb una mitjana d'edat de 51 anys. Gairebé la meitat (46%) es trobaven en situació d'atur de llarga durada. En l'última edició (2023-2024), la majoria de les persones participants havien cursat estudis obligatoris o havien completat parcialment estudis superiors a l'estranger.
- En les set edicions, les dones van representar el 70% del total de beneficiaris, mentre que els homes van representar el 30%.

PRINCIPALS ACCIONS

- Impartició d'una formació de 265 hores durant 8,5 setmanes que inclou:
 - 204 hores dedicades a la formació energètica i temes socials.
 - Les 61 hores restants s'han destinat a formació tècnica en una de les oficines del PAE.

RESULTATS ESPERATS I IMPACTES

- Impacte positiu. A dia d'avui, 135 persones s'han beneficiat del PAE.
- Dels ocupats, el 74% va trobar feina després (al PAE o en un altre lloc). Els que no ho van fer, van tenir accés a la prestació d'atur.
- Promoure la diversitat, la inclusió i la igualtat de gènere en el mercat laboral energètic, amb especial èmfasi en les dones migrants.
- Es van incorporar al programa les persones que portaven un any o més a l'atur (el 46% eren persones aturades de llarga durada), que van obtenir un contracte de treball d'un any que incloïa una formació integral i un període de pràctiques de 10 mesos.
- Les persones participants van obtenir formació no només en energia, sinó també en habilitats transversals aplicables a diversos sectors.
- Aquesta pràctica té un fort impacte en la inclusió laboral per la seva perspectiva social i en el sector de les energies renovables pel propi rol de professional de l'assessoria energètica.

Destacat: El PAE una iniciativa amb èxit, tant per oferir ocupació a persones aturades de llarga durada com per donar suport a les llars vulnerables per mitigar la pobresa energètica. Segons les enquestes d'avaluació, les persones participants van puntuar el EAC servei altament, amb una puntuació mitjana de satisfacció de 9,1.

FACTORS D'ÈXIT

- Una licitació pública permet portar aquesta pràctica a terme, recolzada pel programa Låbora.
- 4 milions d'euros invertits per a la formació, les pràctiques i la sostenibilitat a llarg termini de la pràctica.
- El PAE ha abordat correctament dues necessitats: donar suport a la ciutadania que pateix pobresa energètica per reduir la seva vulnerabilitat i integrar les dones socialment vulnerables al mercat laboral.

SOSTENIBILITAT I TRANSFERIBILITAT

De quina manera és sostenible la pràctica?
La iniciativa, concebuda com a servei social, va començar com a projecte pilot l'any 2016 i es va constituir com a servei en curs l'any 2017. Actualment, està assegurada la seva permanència fins al 2027.

LLIÇONS APRÈS (POSITIU I NEGATIU)

- Les persones participants van rebre formació per convertir-se en assessors energètics EAC; no obstant això, no van rebre cap certificació oficial per treballar en el sector energètic, ja que la formació energètica no està reconeguda formalment a Espanya.
- Requisits inicials per incorporar-se EAC incloïa un títol de formació professional i un títol de batxillerat, que pot ser un repte per a les dones migrants.
- D'acord amb els requisits legals espanyols, totes les persones participants necessitaven estar en possessió d'un permís de residència i estar empadronats a Barcelona.
- Es va demostrar que amb una formació dedicada i una formació estructurada, la majoria de les persones participants van aconseguir una feina amb èxit un cop finalitzat el programa.
- Inicialment, la durada del treball a les EAC va ser de vuit mesos, el que significa que els empleats no eren elegibles per a les prestacions per desocupació quan va acabar el programa. L'òrgan de coordinació l'ha ampliat a 10 mesos, per la qual cosa les persones participants poden optar a la prestació per desocupació. El programa en conjunt va millorar significativament les seves perspectives laborals.

3. IDÀRIA

Pilar 1 - Migració

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de la migració?

- La pràctica s'adreça directament a les persones migrants com a beneficiaris.
- No obstant això, no s'adreça directament a les dones migrants i no hi ha polítiques específiques per ajudar les dones migrants a la zona mercat laboral (guarderia, serveis lingüístics, etc.), però disposen d'un pla d'equilibri i de prestacions socials.
- Els elements clau que fan que aquesta pràctica tingui èxit en matèria migratòria són la valoració de la inclusió a la comunitat, l'enfortiment de la inclusió social, l'accés al mercat laboral i la regularització administrativa mitjançant plans d'ocupació pública, educació i formació, mesures d'igualtat de gènere i raça.

Pilar 2 - Accés al mercat laboral

Es van posar en marxa mesures per promoure salaris justos, pràctiques no discriminatòries, condicions de treball igualitàries i segures i oportunitats de promoció professional en aquests sectors? En cas afirmatiu, quins?

- La pràctica no s'adreça específicament a les dones; no obstant això, les dones s'inclouen a la població participant, promovent la igualtat de condicions i pràctiques no discriminatòries.
- Per donar suport a la igualtat de gènere, una Comissió d'Igualtat es convoca trimestralment.
- S'ha desenvolupat un Pla d'Igualtat de Gènere amb els objectius: actualitzar periòdicament el pla segons sigui necessari, informar la plantilla sobre qüestions d'igualtat, recollir comentaris de la plantilla, preparar informes i recomanacions sobre la igualtat de gènere i abordar temes com ara la igualtat salarial, la representació del personal i la lluita contra la igualtat de gènere, iniciatives d'assetjament sexual.
- A més, al seu lloc web s'exposen nombroses polítiques d'ocupació contra la discriminació com a part dels valors fonamentals de l'organització.

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de l'accés al mercat laboral?

- Garanteix l'accés al mercat laboral donant suport a les persones a trobar una inserció laboral un cop finalitzada la formació.

Pilar 3 -Sector REs i rehabilitació

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista del sector de les ER?

- La pràctica minimitza l'impacte ambiental formant persones per treballar en el sector de l'energia verda, fent el muntatge i el manteniment/neteja de plaques solars industrials més enllà de la simple instal·lació.

Com va abordar la iniciativa les necessitats i reptes específics als quals s'enfronten les TCN, concretament les dones, per accedir i participar en el mercat laboral?

- La pràctica es va centrar en la població migrant i tenia en compte les dones, però no es van donar més explicacions sobre la materialització d'aquest enfocament específic.



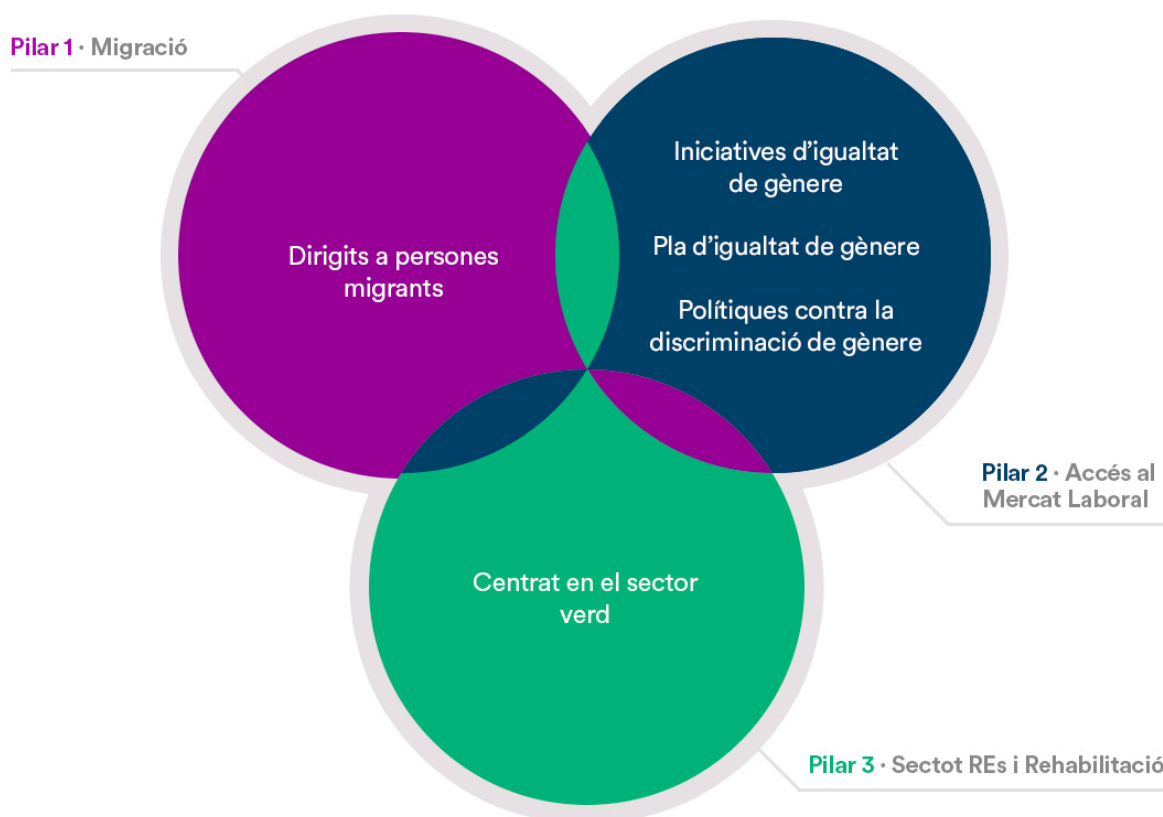
IDÀRIA

Combina l'ús del tradicional llocs de treball, economia circular, innovació, ús del natural recursos, formació i suport a la inserció. El projecte desenvolupa una formació pràctica en instal·lació de plaques fotovoltaïques i després recolzat beneficiaris en la recerca de feina.

FACTORS CLAU

- Suport centrat en la persona des de l'acció comunitària.
- Disposar dels recursos necessaris per garantir un servei públic de qualitat.
- Exercir l'advocacia per garantir el compliment dels drets.
- Posar la innovació i la tecnologia al servei de la millora contínua.
- Dissenyar i dur a terme el procés necessari per desenvolupar professionals.

Els tres pilars es poden considerar forts a Idària. La pràctica demostra un compromís clar amb la inclusió laboral de les persones migrants, fonamentat en valors antidiscriminatoris i antiracistes. Està enfocat a la creació de llocs de treball en el sector de l'energia verda mitjançant un enfocament d'economia social. A més, ofereix formació integral i desenvolupament d'habilitats, millorant l'ocupabilitat a llarg termini i fomentant oportunitats professionals sostenibles per a les persones participants. Tot i que Idària ha posat en marxa mesures, com ara un pla d'igualtat, garantir la participació de les dones ha estat i continua sent un repte, ja que el sector encara és predominantment masculí.



VISIÓ GENERAL

La premisa:

IDARIA, una cooperativa fundada en principis d'economia social i solidària i un marc antiracista, va començar fa 12 anys donant suport a les dones que treballen en l'economia informal a les zones rurals, centrant-se especialment en les dones migrants sense permís de treball. Inicialment, va desenvolupar una cooperativa laboral dins del sector forestal, tot i que va tenir dificultats per competir amb empreses més grans que poguessin oferir salaris més alts i millors condicions de treball. En conseqüència, la cooperativa va tancar aquest sector i va realitzar un estudi per identificar noves oportunitats. Fa tres anys, IDARIA van passar al sector de les energies renovables, on actualment donen feina a 36 treballadors.



Idària

2012
– en marxa



Finançament: cofinançat per la Unió Europea, la Generalitat de Catalunya i el Servei d'Ocupació de Catalunya (Servei d'Ocupació de Catalunya). I va rebre el suport de l'Agència de Residus de Catalunya i del Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural (Generalitat de Catalunya).



Girona i
Deltebre,
Catalunya



Socis implementadors: IDARIA és l'executor. Organització, treballant durant 12 anys com a obrer cooperativa i treballant amb múltiples parts interessades, tant públiques com privat

Grups d'interès: ONG's, i clients particulars que compren serveis d'instal·lació fotovoltaica. De l'altra De la mà, també compta amb el suport de diversos municipis, com els Ajuntaments de Palamós, Palafrugell, Mataró, Llagostera, Caldes de Malavella, Cassà de la Selva, Santa Cristina d'Aro, el Comtat Conseller de la Selva i del Consorci de Les Gavarres.

GRUP DESTINAT

Persones amb antecedents migrants, joves en situació de vulnerabilitat que han estat tutelats per la Generalitat de Catalunya, persones amb necessitats especials

PRINCIPALS ACCIONS

- Expansió del sector de les energies renovables mitjançant el muntatge de plaques solars
- Proporcionar formació i inserció laboral, donant suport a les persones en l'assoliment de la documentació legal i la situació laboral habitual.
- Foment dels valors de l'economia solidària mitjançant estructures cooperatives.
- Establir entorns segurs i de suport per a les poblacions en situació de vulnerabilitat.
- Oferir orientació en salut mental per a joves.
- Educar les comunitats sobre els esforços de conservació.
- Crear espais segurs per denunciar la discriminació i fomentar entorns de treball inclusius.

RESULTATS ESPERATS I IMPACTES

- **Impacte a curt termini:** Mesurat pel nombre de professionals formats: durant el 2023 es van formar 67 professionals.
- **Impacte a llarg termini:** Tot i que encara no és possible mesurar l'impacte a llarg termini, des del 2019 s'han format 149 professionals (37 dones i 112 homes). joves (ACOL i Treball i Formació Joves).

FACTORS D'ÈXIT

- **Regulació sectorial:** establint normes i directrius dins del sector.
- **Demanda professional:** atendre la necessitat de professionals qualificats en aquest sector.
- **Suport econòmic:** Oferir assistència financera a les persones migrants per seguir formació.
- **Regularització administrativa:** facilitar la regularització de les persones migrants amb contractes de treball inclosos en els plans públics d'ocupació.
- **Burocràcia simplificada:** implementar processos burocràtics flexibles i simplificats per garantir l'eficiència

SOSTENIBILITAT I TRANSFERIBILITAT

- **Ambiental:** la pràctica se centra en la creació de llocs de treball en el sector de l'energia verda, com la instal·lació i el manteniment de plaques solars
- **Social:** la pràctica funciona com una cooperativa d'inserció laboral, que pretén crear competències i oportunitats laborals duradores per als implicats, no només assistència a curt termini.
- **Econòmic:** crear noves oportunitats de treball

LLIÇONS APRÈS (POSITIU I NEGATIU)

- **Baix interès femení:** Principalment per la masculinització del sector i els entorns laborals històricament poc saludables. Cal posar èmfasi en la conscienciació sobre la desigualtat de gènere, la prevenció de l'assetjament, la creació d'una representació equilibrada de gènere i l'aplicació d'una política de tolerància zero davant els comentaris o actituds sexistes.

4. PROTOCOL CONJUNT ENTRE EL GOVERN ITALIÀ I EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ

Pilar 1 - Migració

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de la migració?

- La pràctica s'adreça directament als sol·licitants d'asil o refugiats (o altres persones en situació de vulnerabilitat) aollits a la xarxa SAI (menors estrangers no acompanyats -infants i joves- o recentment majors d'edat inclosos). Té com a objectiu donar suport a la concordança de la demanda de llocs de treball poc qualificats en el sector de la rehabilitació amb la inclusió al mercat laboral de les persones migrants que surten del sistema d'acollida

Pilar 2 - Accés al mercat laboral

Es van posar en marxa mesures per promoure salaris justos, pràctiques no discriminatòries, condicions de treball igualitàries i segures i oportunitats de promoció professional en aquests sectors? En cas afirmatiu, quins?

- Comptar amb els sindicats més representatius a nivell nacional signant el protocol i Formedil com a òrgan paritària responsable de la formació, hauria de ser una garantia del compliment dels requisits i la legislació nacional.

Com va tenir èxit la pràctica des del punt de vista de l'accés al mercat laboral?

- Mitjançant formació i pràctiques en un mercat que realment necessita mà d'obra.

Pilar 3 -Sector REs i rehabilitació

Com va tenir èxit la pràctica des del punt de vista del sector de les ER?

- El sector de la Rehabilitació d'Edificacions està en auge i ofereix bones oportunitats a les persones aturades per trobar feina. L'expansió del mercat està liderada pel govern italià mitjançant incentius, fons dirigits a aconseguir una millora de l'eficiència energètica dels edificis, reducció de residus i contaminació.
- La pràctica pot tenir èxit perquè els treballadors es poden formar en nous llocs de treball específics.
- El protocol hauria de dirigir-se als TCN; formar-los augmentarà la seva possibilitat d'accés al mercat laboral i, per tant, reduir la desigualtat.

Com va abordar la iniciativa/projete/institució/empresa les necessitats i reptes específics als quals s'enfronten les TCN específicament les dones per accedir i participar en el mercat laboral?

- El projecte s'adreça a persones migrants en situació de vulnerabilitat a les quals el govern està donant suport. Oferir formació especialitzada es pensa com una manera d'accelerar la seva autonomia i crear condicions perquè puguin sortir dels projectes d'assistència en què es troben.
- La pràctica no s'adreçava directament a les dones migrants



PROTOCOL CONJUNT

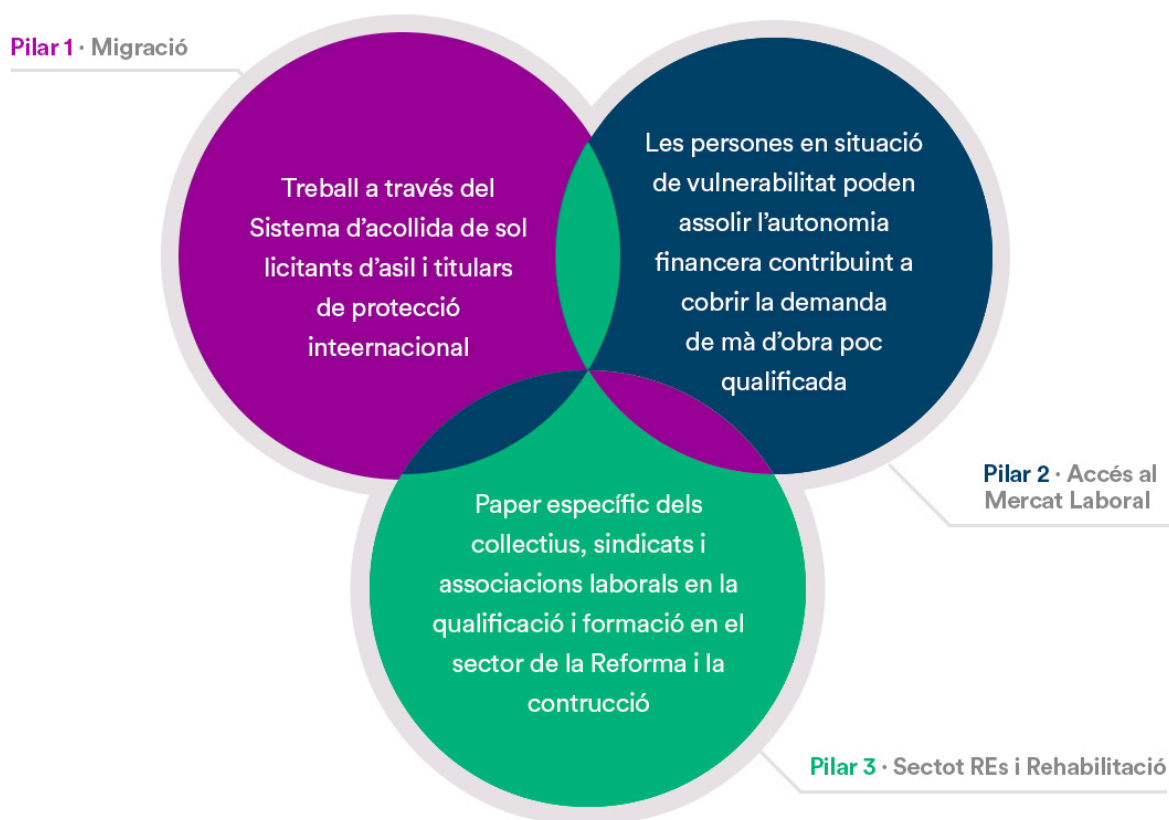
Es tracta d'un projecte de múltiples parts interessades que implica el govern central i local, adreçant-se a les persones migrants de Rete SAI en situació de vulnerabilitat.

Afavoreix la conciliació de l'oferta i la demanda combinant la necessitat de mà d'obra qualificada de les empreses amb l'autonomia econòmica de les persones migrants, mitjançant una formació qualificada i oportunitats laborals.

FACTORS CLAU

- Centrat en TCN vulnerables.
- Impartició de formació específica per atendre la demanda de feines de baixa qualificació en el sector de les RE i la construcció. El procés inclou el Sistema d'Acollida de Sol·licitants d'Asil i requereix la implicació directa del govern local.
- Els objectius principals són econòmics **integració de persones migrants i donar resposta a la necessitat d'un nou mercat en expansió.**

Aquí es pot apreciar que els tres pilars s'entrellacen. Per a aquesta bona pràctica, els tres pilars són rellevants:



VISIÓ GENERAL

La premissa:

El govern italià, en compliment del Pacte Verd de la UE, va decidir invertir en la construcció i les indústries verdes. A mesura que es van alliberar els fons i les empreses van començar a treballar, es va necessitar nova mà d'obra qualificada.

Mentrestant, el flux de sol·licitants d'asil de països no europeus havia tornat a augmentar. El protocol conjunt pretén promoure la integració social i laboral de les persones vulnerables: refugiats i sol·licitants d'asil, titulars de protecció internacional i altres ciutadans estrangers en condicions de vulnerabilitat.

Principal repte: Afavorir la conciliació de l'oferta i la demanda combinant la necessitat de mà d'obra qualificada de les empreses amb l'autonomia econòmica de les persones migrants de Rete SAI, mitjançant formació qualificada i oportunitats laborals.



Protocol conjunt entre el govern italià i el sector de la construcció

2022 – 2025



Finançament: El govern italià a través del fons PNRR (com indicat en el protocol); qualsevol fons disponible



Itàlia



Socis implementadors:

FORMEDIL, organisme únic de formació i seguretat, amb la finalitat de la promoció, implantació i coordinació a escala nacional d'iniciatives de formació, seguretat, qualificació i requalificació professional en la construcció sector, a través de la seva xarxa territorial Govern italià a través del Ministeri de l'Interior i el Ministeri de Prefectura de Treball i Local; Partits Socials; Municipis italians; Xarxa d'Asil (Rete SAI); ACNUR; Ance - Edifici Nacional associació de contractistes.

GRUP DESTINAT

- El projecte té com a objectiu almenys 3.000 persones migrants en situació de vulnerabilitat a les quals el govern està donant suport. Oferir formació especialitzada es pensa com una manera d'accelerar l'autonomia de les persones migrants i crear condicions perquè les persones migrants puguin sortir dels projectes d'assistència en què es troben. En el sector de la construcció, la mà d'obra estrangera representa més del 17% de les persones ocupades, una incidència molt superior a mitjana del 10% dels estrangers ocupats a Itàlia. Un notable 21% dels empresaris migrants són actius en la construcció, en la majoria dels casos han estat ells mateixos treballadors.

PRINCIPALS ACCIONS

- Promoció del memoràndum d'entesa a nivell local.
- Creació de protocols d'entesa ad hoc entre Formedil i les entitats del tercer sector que s'ocupen de la migració i la xarxa SAI.
- Captació de persones participants.
- Contractació d'empreses.
- Curs de seguretat a les obres.
- Curs de professionalització.
- Pràctiques.

RESULTATS ESPERATS I IMPACTES

- Encara no hi ha dades disponibles perquè encara és un projecte en curs.

FACTORS D'ÈXIT

- Tot i que encara està en curs, l'èxit de la iniciativa es pot trobar en reunir diferents parts interessades per garantir que les prioritats polítiques del govern central sostenen l'assoliment dels objectius establerts a nivell europeu es poden assolir igualant l'elevada demanda de mà d'obra. d'empreses constructores amb inclusió laboral de persones migrants.

SOSTENIBILITAT I TRANSFERIBILITAT

- És sostenible perquè funciona en un sistema amb fons estructurals per a la xarxa SAI, implica tots els organismes públics vinculats a temes migratoris i el sistema productiu té una gran demanda de mà d'obra. El protocol i el memoràndum són eines importants de col·laboració en cas de menys fons disponibles.
- La pràctica s'implementa a nivell nacional i local. Els sistemes de recepció són diferents a tot Europa. No obstant això, l'aprofitament d'aquest canal per donar suport a la inclusió efectiva en el mercat laboral és una estratègia de benefici per a l'autonomia de les persones migrants, el sector econòmic i la implementació de polítiques verdes.

LLIÇONS APRÈS (POSITIU I NEGATIU)

- Alta demanda de mà d'obra de les empreses constructores.
- Prioritats polítiques del govern central sostenint l'assoliment dels objectius marcats a nivell internacional i europeu.

5. Mums @ work - Donar suport a la inclusió laboral de les mares migrants

Pilar 1 - Migració

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de la migració?

- La iniciativa es pot considerar un èxit, ja que s'adreçava directament a mares migrants en situació de vulnerabilitat, centrant-se a millorar el seu accés al mercat laboral mitjançant suport personalitzat, formació en competències i experiència laboral. El projecte es basa en una metodologia d'intervenció específica i ben definida amb aquest objectiu concret.

Pilar 2 - Accés al mercat laboral

Es van posar en marxa mesures per promoure salaris justos, pràctiques no discriminatòries, condicions de treball igualitàries i segures i oportunitats de promoció professional en aquests sectors? En cas afirmatiu, quins?

- En un principi, es va fer una avaluació de la integració laboral de les mares migrants implicades mitjançant l'anàlisi de la seva situació d'inserció social i laboral. Aquesta acció va donar lloc després a un itinerari d'inserció individualitzat a mida que es va perfilar per a cadascun d'ells.
- Es van promoure salaris justos i pràctiques no discriminatòries col·laborant amb empresaris inclusius i proporcionant serveis de suport essencials com la guarderia. La iniciativa va facilitar amb èxit la integració al mercat laboral oferint acompanyament laboral i experiència pràctica.

Com va tenir èxit la pràctica des del punt de vista de l'accés al mercat laboral?

- Com amb qualsevol activitat que implicava aquest objectiu específic, la pràctica s'enfrontava a reptes com ara barreres lingüístiques i problemes logístics relacionats amb el transport i situacions de documentació/administrativ que poden tenir un impacte total en l'èxit de la inserció laboral de les dones implicades. La pràctica va tenir èxit en garantir la participació efectiva i l'accés a les oportunitats laborals seleccionades.

Pilar 3 -Sector REs i rehabilitació

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista del sector de les ER?

- El projecte no anava dirigit al sector de les RE.

Com va garantir la iniciativa la igualtat d'accés a les oportunitats laborals de les TCN, concretament de les dones, en l'accés i la participació en el mercat laboral?

- Les necessitats concretes i els reptes als quals s'enfronten les dones TCN es van abordar mitjançant itineraris d'inserció a mida; sessions d'assessorament individual i grupal; activitats d'orientació al mercat laboral; mes de treball d'ombra; treball directe experiència i desenvolupament d'un full de ruta individual (fixant els propers passos cap a la seva integració al mercat laboral després del final del projecte).



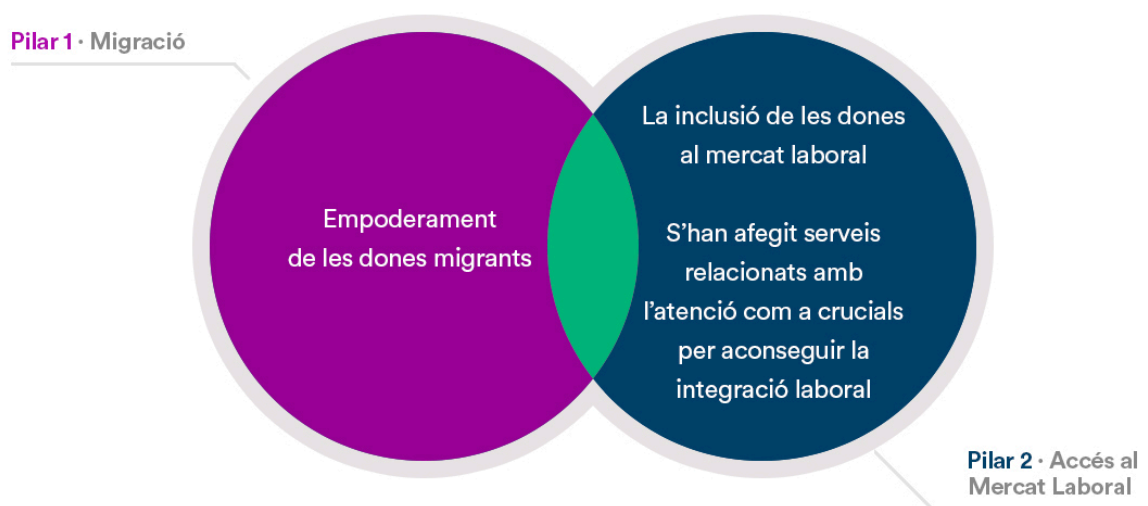
MUMS @ WORK

L'objectiu principal és promoure la inclusió social i econòmica de les Mares Migrantes (entre 25 i 45 anys), mitjançant la millora de la seva ocupabilitat d'avui i de demà.

FACTORS CLAU

- Centrat en les dones migrants.
- Oferir formació en habilitats blanques: orientació, assessorament i formació alhora que ofereix serveis afegits com la guarderia.
- Licitació pública de 4 milions durant tota l'execució del projecte
- **Impacte doble:** 1. inclusió de la dona en el mercat laboral. 2. Sensibilitzar sobre la importància dels serveis afegits relacionats amb l'atenció.

Aquí es pot apreciar que els tres pilars estan entrelaçats. Per a aquesta bona pràctica, el pilar de les RE és el més feble perquè el projecte no implicava directament el sector.



VISIÓ GENERAL

La premissa:

El projecte Mums @ Work va ser dissenyat per promoure la inclusió social i econòmica de les mares migrants millorant la seva ocupabilitat, ajudant-les a trobar rols actius a la societat i reduint el seu risc d'exclusió social. El projecte es va centrar a abordar els reptes únics als quals s'enfronten les dones migrants, especialment aquelles que experimenten un "triple desavantatge" en termes de salut més pobre, educació inferior i pitjors resultats en el mercat laboral en comparació amb els homes migrants.

Principals reptes:

Promoure la inclusió social i econòmica de les mares migrants de 25 a 45 anys. El projecte va millorar la seva ocupabilitat, reduint el seu risc d'exclusió social, prevenint la pobresa actual i assegurant millors condicions de jubilació.



Mums @ work - Donar suport a la inclusió laboral de les mares migrants

**Gener 2021
- Juliol 2023**



Finançament:
El projecte, finançat per la Unió Europea Asil, Fons de Migració i Integració (AMIF) Subvenció 725.345,31 euros



Alemanya, Espanya, Xipre, Itàlia, França, Bèlgica



Socis implementadors: El projecte va ser coordinat per Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) – Kommunales Jobcenter i implementat per Welfare and Associació de Desenvolupament (ABD) Espanya, SYNTHESIS Center for Research and Education, Xipre; Fundació Vital Aid Holanda; Cidis Onlus Itàlia; Solució: Solidarité & Inclusion France; Xarxa Européen des Femmes Migrantes Bèlgica.

GRUP DESTINAT

• Els principals beneficiaris del projecte Mums @ Work eren mares migrants d'entre 25 i 45 anys. El projecte va donar suport a 260 mares. A més, l'experiència de les famílies de la mare migrant va millorar les condicions de vida com a conseqüència de la millora de l'ocupabilitat i la integració social de les mares.

PRINCIPALS ACCIONS

- Avaluació d'estat i perfilació per dissenyar itineraris d'inserció personalitzats.
- Reclutament de mares migrants en risc d'exclusió social. Socis estratègics reclutats per donar suport i dur a terme activitats de coaching i assessorament i per comprometre els ocupadors.
- Assessorament individual i grupal que cobreix una àmplia gamma de temes.
- Activitats en grup: Tallers i activitats pràctiques per desenvolupar habilitats laborals com entrevistes, redacció de currículums i treball en xarxa.
- Orientació al mercat laboral.
- Oportunitats d'experiència laboral amb oportunitats de seguiment i mesos de formació laboral adaptades als interessos i possibilitats de cada participant.
- Fulls de ruta individuals que descriuen els passos cap a la integració al mercat laboral durant sis mesos.
- Celebració del Dia Internacional de la Mare.
- Campanya de conscienciació a nivell local, nacional i internacional per donar a conèixer el projecte, els seus objectius i els reptes als quals s'enfronten les mares migrants.

RESULTATS ESPERATS I IMPACTES

- Cada soci va oferir 180 hores de sessions de formació de capacitats a les mares migrants participants, ja sigui en entorns individuals o grupals. Tots els socis van oferir tallers sobre diferents temes, com ara desigualtat i discriminació de gènere, conciliació de la vida laboral i familiar, drets i accés als serveis cívics, competències digitals.
- Dies/sessions coincidents, on els consellers, les mares migrants (15 per país) i els empresaris (5 per país) es reuneixen i acorden la durada i el nivell de compromís i la qualitat de l'experiència laboral.
- Lliurament de 105 oportunitats d'experiència laboral (total) que impliquen 30 empresaris (total) i 105 mares migrants (total).
- Elaboració d'un full de ruta individual (en total 90) per a cada mare migrant per als propers passos cap a la integració laboral.

FACTORS D'ÈXIT

- Les lliçons apreses del projecte destaquen la importància d'un suport personalitzat adaptat a les necessitats individuals i la necessitat d'una assistència contínua més enllà de la durada del projecte.

SOSTENIBILITAT I TRANSFERIBILITAT

- Institucionalment, cal una forta coordinació entre els socis del projecte i polítiques de suport. Econòmicament, un finançament i recursos adequats, juntament amb la participació d'una àmplia gamma d'empresaris, són essencials. Socialment, una comunitat acollidora, una atenció infantil accessible i xarxes socials de suport tenen un paper important. Ambientalment, calen una infraestructura adequada i serveis culturalment sensibles.

LLIÇONS APRÈS (POSITIU I NEGATIU)

- Les millores podrien incloure l'ampliació de les associacions d'empresaris per oferir experiències laborals més diverses, millorant la difusió de la comunitat per fomentar una major acceptació.

6. Refugees go Solar+

Pilar 1 - Migració

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de la migració?

- La pràctica va tenir èxit a l'hora de respondre als reptes de les persones migrants vulnerables que entraven al mercat laboral. L'educació i la independència financera van ajudar a reforçar la inclusió social de les persones migrants, la seva autoestima i, en general, la integració a la societat. La majoria d'aquestes qüestions s'avaluaren en el proper estudi.
- La formació podria acabar tenint una rellevància perquè els migrants puguin utilitzar les competències adquirides als seus països d'origen.

Pilar 2 - Accés al mercat laboral

Es van posar en marxa mesures per promoure salaris justos, pràctiques no discriminatòries, condicions de treball igualitàries i segures i oportunitats de promoció professional en aquests sectors? En cas afirmatiu, quins?

- No hi havia indicadors específics de gènere. Les dones van ser convidades a participar, però com que la instal·lació solar és una feina pesada, gairebé només els homes estaven disposats a participar-hi.

Com va tenir èxit la pràctica des del punt de vista de l'accés al mercat laboral?

- Els salaris per a les pràctiques es van fixar i durant aquest temps, el soci implementador era l'empleat. Després dels 2 mesos de pràctiques, les empreses van contractar les persones participants ja sigui amb contracte fix o per hora. Les condicions del contracte eren les decisions de les empreses.
- Les empreses que van acceptar tenir aprenents, automàticament també van acceptar oferir una inserció laboral al final de les pràctiques si les persones participants aconseguien un cert nivell d'experiència (els anomenats criteris mínims).

Pilar 3 -Sector REs i rehabilitació

Com va tenir èxit la pràctica des del punt de vista del sector de les ER?

- Solafrica se centra en l'energia solar, el desenvolupament d'aquestes iniciatives, vincula el sector FER i el social en un esforç conjunt.
- Les dades sobre quants Mega Watts han estat instal·lats per les persones participants no estan disponibles, per la qual cosa no es pot informar de l'impacte ambiental.

Com va abordar la iniciativa/projete/institució/empresa les necessitats i reptes específics als quals s'enfronten les TCN específicament les dones per accedir i participar en el mercat laboral?

- Com s'ha dit, el programa no era gaire atractiu per a les dones.



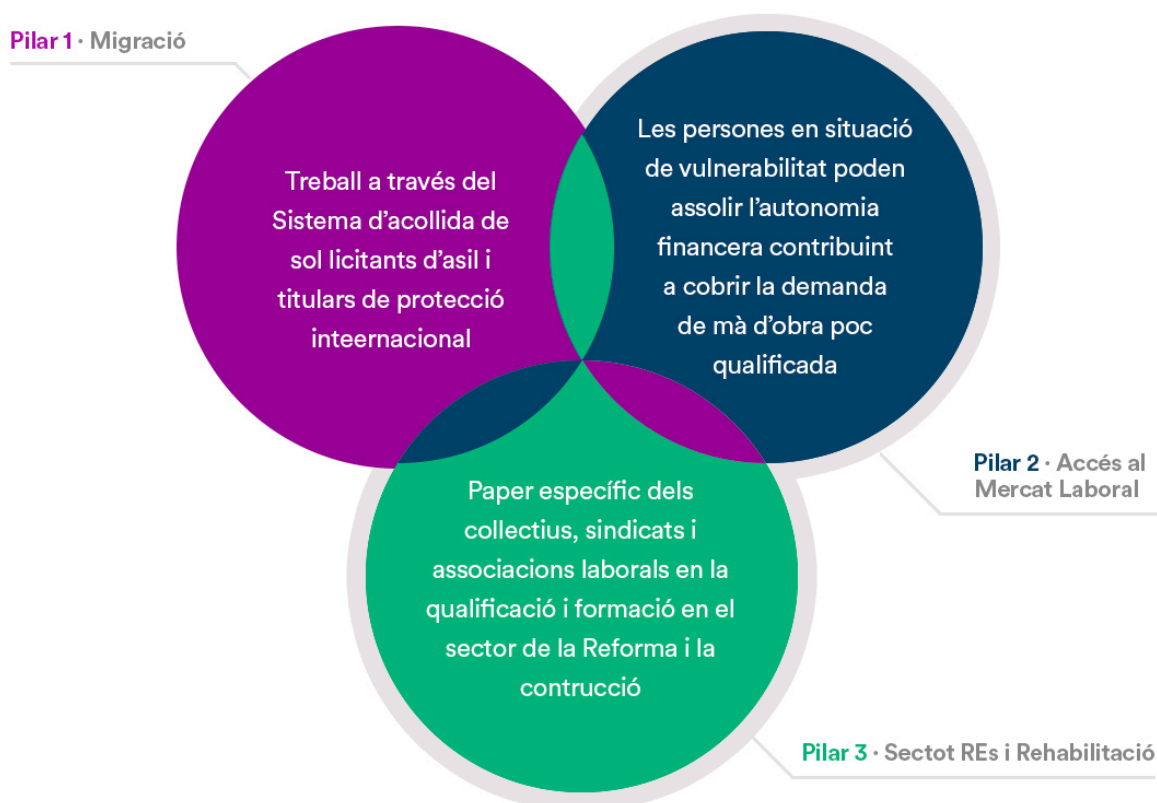
REFUGEES GO SOLAR +

Promoció i desenvolupament d'habilitats socials i professionals mitjançant treballs pràctics al mercat laboral suís de la indústria solar.

FACTORS CLAU

- Centrat en TCN en situacions vulnerables.
- Impartició de formació específica per atendre la demanda de feines de baixa qualificació en el sector de les RE i la construcció. El procés inclou el Sistema d'Acollida de Sol·licitants d'Asil i requereix la implicació directa del govern local.
- Objectius principals: integració econòmica de les persones migrants i donar resposta a la necessitat d'un nou mercat en expansió..

Aquí es pot apreciar que els tres pilars estan entrelaçats. Per a aquesta bona pràctica, els tres pilars són rellevants de la manera següent:



VISIÓ GENERAL

La premissa:

Els refugiats i les persones migrants sovint tenen dificultats per entrar al mercat laboral suís. O van poder cursar poca educació, o els seus diplomes no són acceptats. Al mateix temps, el mercat laboral suís manca de mà d'obra. En el sector solar, les places de tècnics solars estan obertes constantment. Solafrica és una ONG centrada en la millora i la millora de l'energia solar, principalment als països africans. Amb aquesta pràctica aporta les seves habilitats per treballar amb persones migrants al mercat local suís, creant una situació de benefici mutu per a la població migrant, les empreses solars i el clima.

Refugees go Solar+

2020 – 2024



Finançament:
Diferents ministeris i fundacions
Pressupost anual (2021 – 2023): 291'000
CHF



Suïssa



Socis implementadors:

Solafrica és una organització independent suïssa sense ànim de lucre que lluita per al foment de l'energia solar. Root & Branch és una organització suïssa que desenvolupa programes de qualificació innovadors en sectors professionals amb una vocació laboral i escassetat de mà d'obra qualificada. L'organització ajuda les persones que busquen feina a obtenir una qualificació educativa no formal alhora treballant en el mercat de treball primari. Grups d'interès: Secretari d'Estat de Migració de Suïssa, Ministeri de Energia, empreses solars, entitats adscrites (sistema social)

GRUP DESTINAT

- El primer any, només els refugiats del sistema d'asil suís eren beneficiaris. En una fase posterior, totes les persones aturades. La majoria d'ells van rebre suport del sistema social, enfrontant-se a reptes per incorporar-se al mercat laboral. Aproximadament 20 a l'any.

PRINCIPALS ACCIONS

- Captació de persones participants.
- Curs de 5 dies - Adquisició de coneixements bàsics de tecnologia solar i educació en energia i protecció del medi ambient.
- Pràctiques en pràctiques, negociacions amb empreses solars - promoció i desenvolupament d'habilitats socials i professionals mitjançant treballs pràctics en la indústria solar.
- Integració al mercat de treball (solar) - pas del benestar social a la independència financera.

RESULTATS ESPERATS I IMPACTES

- Assistència 2021: El programa va comptar amb 24 persones participants, el que va resultar en 18 insercions laborals. De la mateixa manera, l'any 2022 hi havia 17 insercions laborals.
- Assistència 2023: Un lleuger descens de persones participants, amb 11 assistents i 7 aconseguint inserció laboral.
- Aproximadament el 70% de les pràctiques laborals reeixides, amb el programa sotmès a avaluació i ajustos anuals.
- Impacte a llarg termini: Avaluació prevista a la tardor de 2024.

FACTORS D'ÈXIT

- Les condicions per garantir l'èxit són la voluntat i l'obertura de les empreses solars per formar i incloure persones migrants i que les persones participants tinguin almenys un coneixement bàsic de la llengua alemanya.

SOSTENIBILITAT I TRANSFERIBILITAT

- La transferibilitat és el pla per a la propera fase. Solafrica té com a objectiu treballar en estructures i processos d'àmbit nacional (educació formal, qualificació de l'educació no formal) amb els actors respectius per ampliar el programa de 20 persones participants anuals a 200 anuals.

LLIÇONS APRÈS (POSITIU I NEGATIU)

- L'experiència forma part d'un projecte més gran d'una organització paraigua Swissolar que està intentant establir una certificació de competències més formal i sòlida.

7. Solar Bau 24

Pilar 1 - Migració

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de la migració?

- Aquesta iniciativa va resultar eficaç en dirigir-se directament a les persones migrants, oferint oportunitats laborals i formació pràctica en el sector de l'energia solar, promovent així la integració i la inclusió social. La pràctica no s'adreça específicament a les dones migrants.

Pilar 2 - Accés al mercat laboral

Es van posar en marxa mesures per promoure salaris justos, pràctiques no discriminatòries, condicions de treball igualitàries i segures i oportunitats de promoció professional en aquests sectors? En cas afirmatiu, quins?

- Es van posar en marxa mesures per promoure salaris justos i pràctiques no discriminatòries a SolarBau24. Aquests inclouen un compromís amb la contractació basada en els mèrits, l'establiment de condicions de treball igualitàries i segures i l'oferta de formació pràctica que fomenta l'avançament professional mitjançant el desenvolupament d'habilitats i el suport per al creixement personal.

Com va tenir èxit la pràctica des del punt de vista de l'accés al mercat laboral?

- La pràctica va tenir èxit en proporcionar als joves migrants i refugiats un accés directe al mercat laboral oferint formació pràctica i oportunitats laborals dins del sector de l'energia solar. Aquest enfocament no només va dotar les persones participants d'habilitats valuoses, sinó que també va facilitar la seva integració a la força de treball, millorant així la seva ocupabilitat i donant suport a la seva transició cap a una ocupació estable i a llarg termini.

Pilar 3 -Sector REs i rehabilitació

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista del sector de les ER?

- L'objectiu d'aquesta pràctica és promoure l'ocupació de persones migrants en el sector de les energies renovables, aprofitant l'elevada demanda laboral del sector i afavorint l'accessibilitat a persones amb diferents qualificacions. Aquest enfocament no només dóna suport a la sostenibilitat ambiental mitjançant la promoció de l'energia solar i la reducció de les emissions de carboni, sinó que també ofereix valuoses oportunitats laborals a les persones migrants, incloses les dones potencialment migrants, en un entorn de treball solidari i culturalment sensible.

Com va abordar la iniciativa les necessitats i reptes específics als quals s'enfronten les TCN, concretament les dones, per accedir i participar en el mercat laboral?

- La iniciativa garanteix la igualtat d'accés a l'ocupació centrant-se en la contractació basada en els mèrits i oferint formació pràctica, tot i que no s'expliquen detalls específics sobre sistemes de patrocini o visats. Atén les necessitats dels nacionals de tercers països oferint formació pràctica i adaptant-se a les pràctiques culturals i religioses. No obstant això, un repte clau és escalar el negoci mantenint un suport personalitzat i gestionant les complexitats de la immigració i l'autorització laboral.



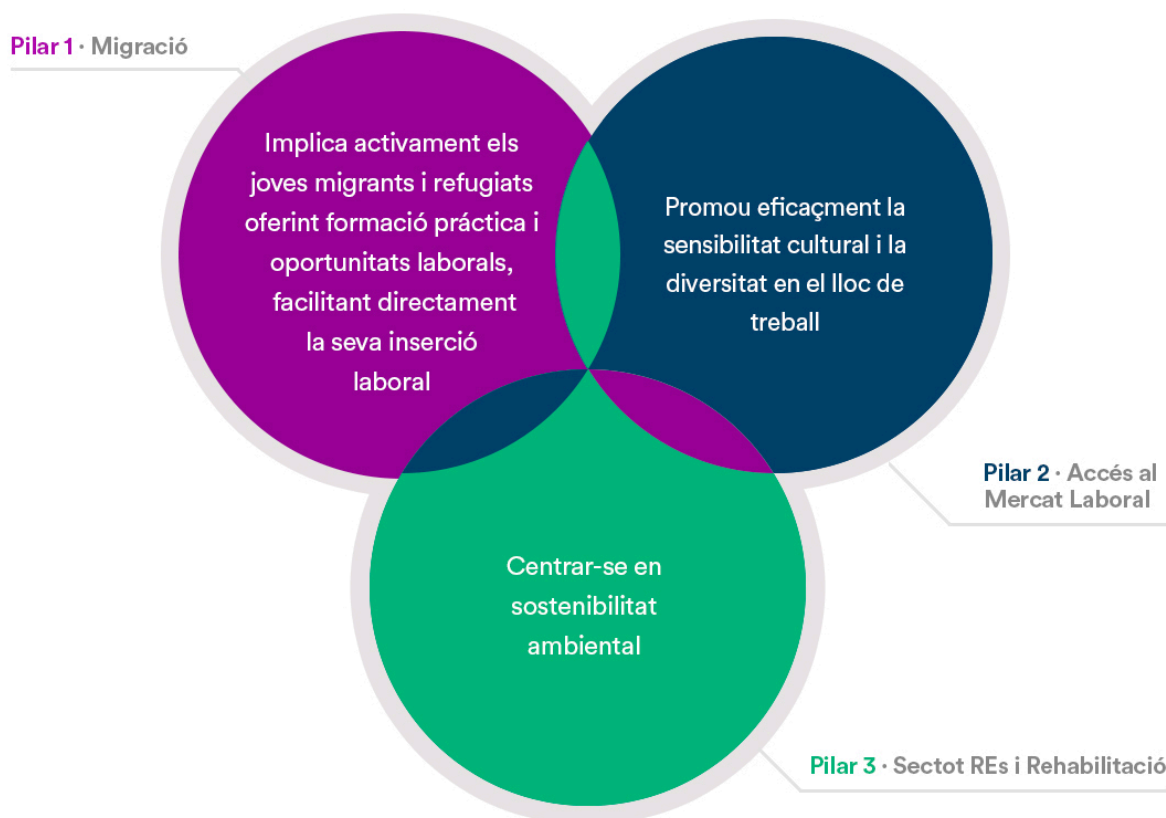
SOLARBAU

SolarBau24 fomenta la inclusió de joves migrants i refugiats al mercat laboral mitjançant formació pràctica en instal·lació de plaques solars, alhora que promou la sostenibilitat ambiental i proporcionant en curs suport a l'ocupació.

FACTORS CLAU

- Un enfocament personalitzat que prioritza les necessitats i els antecedents dels empleats individuals.
- Programes de formació pràctica que milloren el desenvolupament de competències i l'ocupabilitat.
- Un compromís per crear un entorn de treball inclusiu i culturalment sensible.
Col·laboracions sòlides amb autoritats locals i organitzacions comunitàries per obtenir suport i recursos.

En la següent figura es pot veure com s'entrellacen els tres pilars, mostrant un clar equilibri entre els tres pilars.



VISIÓ GENERAL

La premissa:

Solarbau parteix del viatge de Rostam Nazari, sent un menor refugiat no acompanyat. En el moment de la seva arribada el 2015, quan era adolescent, Alemanya estava experimentant una important aflluència de refugiats i persones migrants a causa dels conflictes i la inestabilitat als seus països d'origen, inclòs l'Afganistan. La situació dels migrants a Marburg i, en general, a Alemanya incloïa reptes com la inclusió en el mercat laboral local, les barreres lingüístiques i el risc d'expulsió. Molts refugiats es van trobar amb dificultats per aconseguir una feina a causa de les limitades habilitats lingüístiques i el desconeixement de les seves qualificacions amb els estàndards locals. Els reptes incloïen superar aquestes barreres, abordar les mancances d'idiomes i competències entre les persones migrants i trobar oportunitats laborals estables per a aquells que d'altra manera podrien lluitar per ser contractats. A més, Nazari es va enfrontar a reptes personals, inclosa l'amenaça de deportació, que requeria assistència legal. La seva iniciativa també havia de navegar pel context més ampli d'incloure refugiats i persones migrants a la força de treball alhora que abordava la demanda local de mà d'obra qualificada en el sector de l'energia solar.



Solar Bau 24

2023
– En curs



Resultat: finançament privat i al costat d'altres potencialment recursos disponibles per a empreses emprenedores i suport als refugiats.



Marburg,
Alemanya



Rostam Nazari i el seu amic David Szielenski van cofundar l'empresa "SolarBau24" a Marburg, Alemanya.

GRUP DESTINAT

Beneficiaris directes:

- Joves migrants i refugiats amb antecedents similars a Rostam Nazari.
- Empleats de "SolarBau24"

Beneficiaris indirectes:

- Comunitat local de Marburg, que es beneficia de les instal·lacions solars proporcionades per l'empresa.

PRINCIPALS ACCIONS

- Formació pràctica en la instal·lació de plaques solars fotovoltaïques.
- Facilitar un entorn de treball inclusiu mitjançant la realització de pràctiques inicials de dues setmanes per avaluar les qualitats i habilitats personals.
- Acompanyament sobre les necessitats culturals i religioses del seu personal no només centrades en les qualificacions formals.

RESULTATS ESPERATS I IMPACTES

14 empleats que treballen actualment a solarbau24 de diferents orígens.

- Impacte a curt termini: la pràctica va oferir oportunitats immediates d'ocupació i formació per a joves migrants i refugiats, cosa que els va permetre adquirir habilitats pràctiques en el sector de l'energia solar. Va crear un entorn de treball de suport que s'adaptava a les seves necessitats culturals i religioses, cosa que va ajudar a la seva integració a la força de treball. Aquest enfocament també va contribuir a la comunitat local mitjançant la instal·lació de plaques solars, promovent així la sostenibilitat ambiental.
- Impacte a llarg termini: la pràctica contribuirà al desenvolupament professional dels seus empleats, millorant la seva ocupabilitat i, potencialment, generant oportunitats de promoció professional. L'establiment de "SolarBau24" també ha tingut un impacte positiu en el mercat laboral local en abordar l'escassetat de qualificacions i donant suport als objectius mediambientals. L'enfocament inclusiu de l'empresa ajuda a establir un precedent per a la integració de persones migrants i refugiades a la força de treball, que pot influir en altres negocis i pràctiques.
- Impacte negatiu: reptes d'ampliar el negoci mantenint el mateix nivell de suport i formació personalitzats. A més, la pràctica pot trobar dificultats per satisfer de manera coherent les diverses necessitats d'una força de treball en creixement i variada.
- La pràctica té impacte principalment en les àrees d'inclusió laboral i sostenibilitat ambiental (FER)

FACTORS D'ÈXIT

L'èxit de la pràctica depenia de diverses condicions essencials. El suport institucional va ser crucial, inclosa la col·laboració amb les autoritats locals i els assessors legals per afrontar els reptes burocràtics i garantir l'estabilitat jurídica. Es necessitaven recursos econòmics per al finançament inicial i l'estabilitat operativa, que van permetre l'establiment de "SolarBau24" i la inversió en formació dels empleats. La inclusió social va tenir un paper important, ja que l'empresa oferia un entorn laboral de suport que s'adaptava a les necessitats culturals i religioses, fomentant una cultura laboral positiva. La consciència mediambiental també va ser important, ja que l'enfocament de l'empresa en les energies renovables i la sostenibilitat s'alineava amb objectius ambientals més amplis i va augmentar el seu impacte.

SOSTENIBILITAT I TRANSFERIBILITAT

- El model de negoci dona suport a la sostenibilitat econòmica integrant els joves migrants i refugiats a la força de treball, satisfent les demandes laborals locals i proporcionant un flux constant de treballadors qualificats per al sector de les energies renovables. En abordar objectius tant socials com ambientals, atrau finançament privat i públic orientat a la inclusió social i la sostenibilitat.
- La pràctica crea un lloc de treball inclusiu que respecta les necessitats culturals i religioses, millorant la satisfacció i la retenció dels empleats. Aquest entorn de suport és essencial per a l'estabilitat i el compromís entre els empleats, afavorint l'èxit a llarg termini. A mesura que el negoci creixi, seran necessaris processos escalables que mantinguin aquests valors per mantenir la inclusió.
- L'enfocament del model de formació i ocupació proporciona un marc escalable que es pot replicar en altres regions. Per a una expansió reeixida, és crucial mantenir el suport personal i la sensibilitat a les necessitats culturals. La implementació d'estructures escalables, com ara programes de tutoria, pot ajudar a solucionar-ho alhora que permet el creixement. Aquesta pràctica serveix com un model valuós per a la sostenibilitat econòmica i social, oferint informació sobre com equilibrar el creixement amb un enfocament personalitzat en la inclusió laboral.

LLIÇONS APRÈS (POSITIU I NEGATIU)

Lliçons apreses: Des de la pràctica destaquen la importància de l'acompanyament personalitzat i la formació a mida per als empleats de diferents orígens, la qual cosa ajuda significativament a la seva integració i satisfacció laboral. Tanmateix, mantenir aquest nivell de suport pot arribar a ser un repte a mesura que el negoci creix, subratllant la necessitat de sistemes i processos escalables. Assegurar una sensibilitat cultural constant dins de l'entorn de treball és essencial per a la retenció i la satisfacció dels empleats.

8. GENERACIÓ SOLAR

Pilar 1 - Migració

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de la migració?

- La pràctica no s'adreça directament a les persones migrants, sinó més generalment a les dones en risc d'exclusió social i/o en situació de vulnerabilitat.
- La iniciativa no ofereix cap suport a les persones migrants per facilitar-los l'accés a la feina mercat o per ajudar-los a adaptar-se al nou entorn.

Pilar 2 - Accés al mercat laboral

Es van posar en marxa mesures per promoure salaris justos, pràctiques no discriminatòries, condicions de treball igualitàries i segures i oportunitats de promoció professional en aquests sectors? En cas afirmatiu, quins?

- S'adreça directament a les dones i, per tant, fomenta la igualtat de gènere.
- No obstant això, no especifica cap mesura específica per ajudar a combatre les barreres per a les dones en la força de treball o per a les persones migrants en la força de treball (cura dels fills, coneixements lingüístics, salaris justos, etc.)

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de l'accés al mercat laboral?

- La inserció laboral és un element fonamental de la pràctica, que fomenta la formació de les dones en instal·lacions de plaques solars fotovoltaïques per incorporar-se al mercat laboral. Actualment, les dones només ocupen el 12% dels llocs de treball en instal·lacions solars, per la qual cosa la iniciativa treballa per minimitzar aquesta desigualtat contractant només dones.

Pilar 3 -Sector REs i rehabilitació

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista del sector de les ER?

- El sector de l'energia fotovoltaïca a Espanya ha anat augmentant els darrers anys, amb una demanda creixent de professionals en aquest àmbit, però també una manca d'oferta. Per tant, crear un camí clar cap a llocs de treball en aquest sector permetrà créixer al màxim la indústria, augmentant l'ús de fonts d'energia renovables.

SOLAR GENERATION

Es tracta d'un programa de formació en instal·lacions de plaques solars fotovoltaïques per a persones en situació de vulnerabilitat, centrat en

les dones. El programa està compromès a millorar el desenvolupament econòmic, la sostenibilitat i la inclusió social. La formació va durar 3 mesos. El contingut de la formació no es va fer públic.

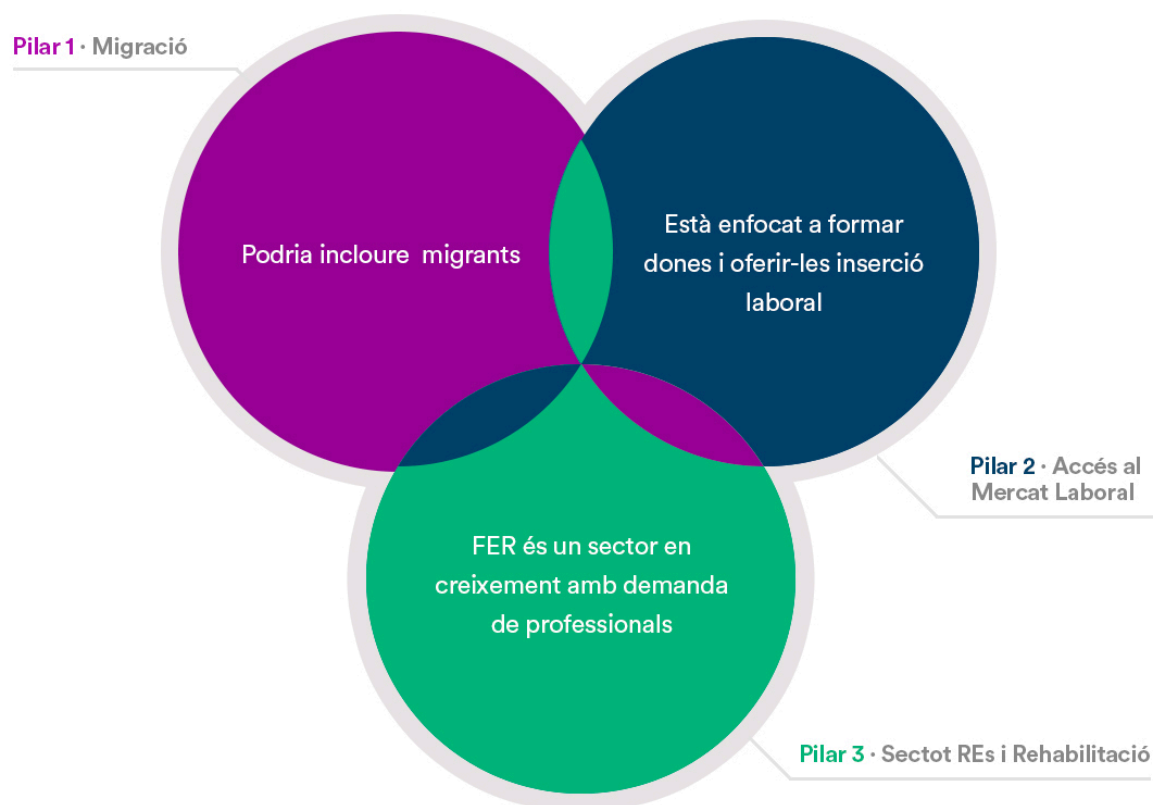
FACTORS CLAU

- Ajudar a entendre millor la importància de l'energia solar fotovoltaïca en l'actualitat i el **necessitats d'aquesta indústria en creixement.**
- Augmentant **oportunitats de les dones** d'èxit per al seu treball futur.



- El programa de formació anima a les persones participants a ser-ho **agents del canvi**, fomentant el talent i afavorint l'ocupació sostenible.

Només dos dels tres pilars estan interconnectats. Aquesta pràctica s'adreça principalment a dones en risc d'exclusió social, amb l'objectiu principal d'oferir formació per a la inserció laboral en la indústria fotovoltaica. No obstant això, no s'adreça específicament a les dones migrants, ni ha incorporat mesures específiques per fer front als reptes que poden afrontar.



VISIÓ GENERAL

La premissa:

En un entorn com l'actual, en què els preus de l'electricitat tradicional s'han disparat, els consumidors estan cada cop més centrant-se en noves fonts d'energia, com la fotovoltaica, que també es caracteritza per la seva major sostenibilitat i respecte pel medi ambient. Les xifres mostren que la demanda de personal qualificat en el sector de l'energia solar és elevada i en constant creixement. Segons el vicepresident de la Unió Fotovoltaica Espanyola (UNEF, calen entre 50.000 i 60.000 persones per instal·lar plaques solars i fer front a l'auge de l'autoconsum (El Diario, 2022), però, un dels reptes és la manca de formació específica en aquest àmbit, la promoció de la formació tècnica en futures professions, com la instal·lació d'aquestes plaques solars, s'ha convertit en una oportunitat excepcional per accedir al mercat laboral per a tot tipus de col·lectius en situació de vulnerabilitat. Un d'aquests col·lectius són les dones, que també tenen poca representació en les tasques d'instal·lació de plaques solars, on només representen el 12% de l'ocupació. l'ocupació femenina en el sector de les energies renovables arriba ara al 32%, mentre que a les energies tradicionals només representen el 22% de la població activa”.



Generació solar

2023 – 2024



Finançament:
premi rebut del 12a edició dels Premis Taronja Solidaris en la categoria Canvi Climàtic (30.000 euros)



Principalment Madrid i voltants, Espanya



Socis implementadors:
United Way, Espanya.

Entre els col·laboradors hi ha: MFD (una escola de formació del sector), EMMA, Veneçuela Code, Fundació Orange (centre digital proporcionat), Ajuntament de San Agustín de Guadalix, Yingli Solar Company (instal·lacions per a les classes).

GRUP DESTINAT

- Centrat en dones en situació de vulnerabilitat, sense dirigir-se específicament a dones amb antecedents migratoris
- Els requisits d'accés eren ser dona, majors de 16 anys i tenir estudis obligatoris

PRINCIPALS ACCIONS

- Proporcionar formació gratuïta certificada en instal·lació solar i rendiment professional
- Facilitar la inserció laboral i augmentar les possibilitats d'èxit en el treball futur

RESULTATS ESPERATS I IMPACTES

- El projecte encara està en marxa. S'adreça a 15 persones beneficiàries.
- El projecte encara està en marxa. No hi ha informació sobre l'impacte a curt o llarg termini

FACTORS D'ÈXIT

- Les lliçons apreses van demostrar que els mecanismes de suport econòmic a les persones participants són crucials, sobretot si es garanteixen la participació igualitària d'homes i dones. Tot i que el projecte tenia com a objectiu donar suport a les dones, moltes no van poder completar el curs per responsabilitats familiars (16 iniciades, 2 finalitzades). Un enfocament específic per abordar aquests reptes específics de gènere és essencial per als projectes futurs.
- El transport va resultar ser un problema important, ja que la distància fins a la ubicació del curs era un repte important. Proporcionar suport pràctic com ara serveis de transport (per exemple, un servei d'autobús) podria haver fet que la participació sigui més fàcil i factible per a aquells que viuen lluny.

LLIÇONS APRÈS (POSITIU I NEGATIU)

- Ambientalment sostenible: crear llocs de treball i invertir en el sector de les energies renovables.
- Socialment sostenible: oferir formació que empodera a les persones participants i els equips per trobar feina i ser autosuficients
- Econòmicament sostenible: no especifica cap mesura presa per garantir que aquest programa pugui continuar o ampliar-se més enllà de l'adjudicació inicial.
- No ha estat replicat encara. La replicació requeriria identificar una xarxa similar de socis per oferir premis, instal·lacions, etc. No hi ha més informació disponible.



9. STEAMigPOWER

Pillar 1 - Migració

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de la migració?

- La pràctica afavoreix la inclusió de dones i alumnes migrants de batxillerat en el mercat laboral local dels països socis i contribueix al desenvolupament futur de continguts/cursos educatius per a aquests grups objectiu a través de la plataforma en línia.

Pilar 2 - Accés al mercat laboral

Es van posar en marxa mesures per promoure salaris justos, pràctiques no discriminatòries, condicions de treball igualitàries i segures i oportunitats de promoció professional en aquests sectors? En cas afirmatiu, quins?

- Aquesta pràctica s'adreça directament a les dones migrants i contribueix a cobrir la bretxa de gènere al mercat laboral.

Com va tenir èxit la pràctica des del punt de vista de l'accés al mercat laboral?

- La pràctica promou pràctiques no discriminatòries dirigint la seva acció a un col·lectiu objectiu específic en situació de vulnerabilitat i introduint pràctiques internes per promoure la igualtat d'oportunitats.

Pilar 3 -Sector REs i rehabilitació

Com va tenir èxit la pràctica des del punt de vista del sector de les ER?

- Els sectors de rehabilitació i ER es van escollir com a adequats per a la inclusió de migrants al mercat laboral a causa de les prioritats europees i les necessitats dels seus països d'origen en cas de tornar al seu país d'origen.
- La pràctica contribuirà a mitigar la pobresa energètica oferint cursos relacionats amb temes de canvi climàtic, construcció ecosostenible, energies sostenibles i renovables i desenvolupament sostenible.

Com va abordar la iniciativa/projecte/institució/empresa les necessitats i reptes específics als quals s'enfronten les TCN específicament les dones per accedir i participar en el mercat laboral?

- La pràctica ofereix a les dones migrants una educació de qualitat i oportunitats laborals sostenibles i a llarg termini.

STEAMigPOWER

El projecte se centra en el desenvolupament dels cursos STEAM que s'oferiran a persones migrants, refugiades i sol·licitants d'asil, és a dir, dones i alumnes de batxillerat, que són especialment vulnerables a ser marginats en STEAM.

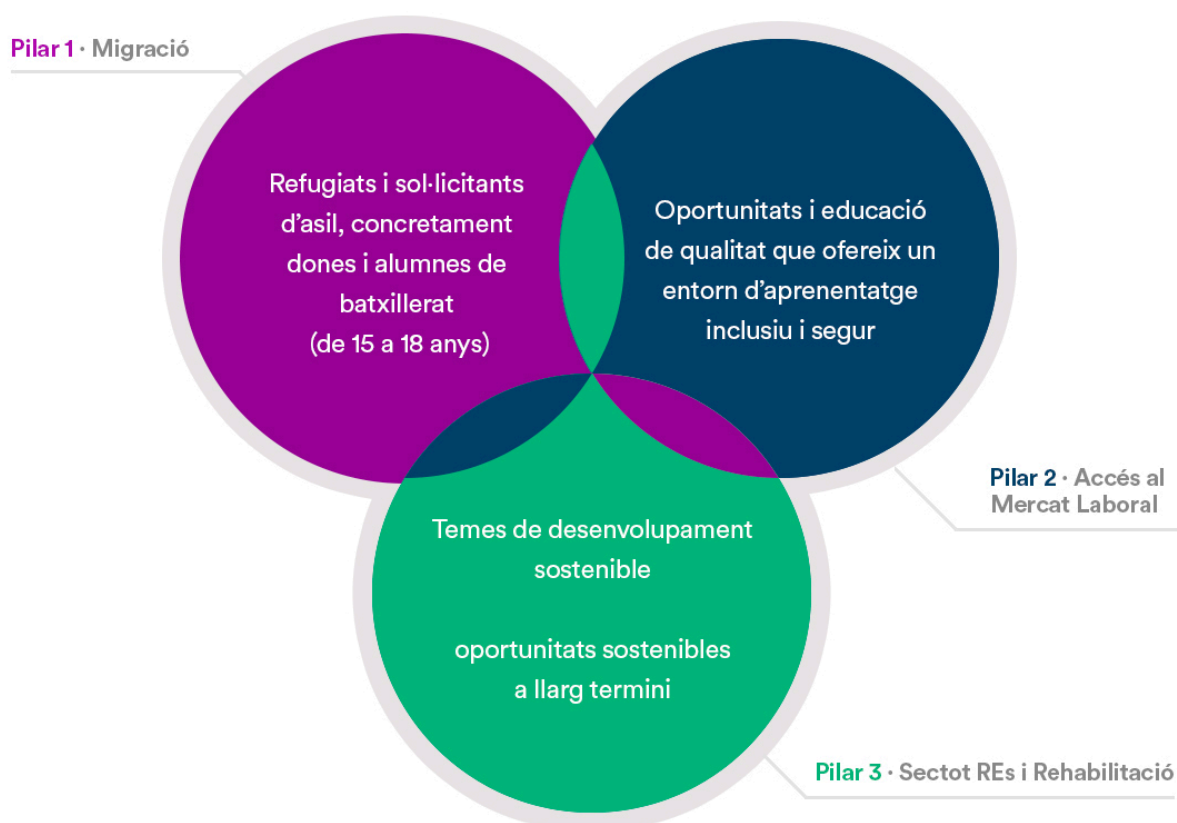


FACTORS CLAU

- Centrat en les persones migrants.
- Impartit formació en STEAM.

Objectius principals: a través de la formació STEAM per preparar les persones migrants tant per romandre a Europa com per tornar als seus països d'origen, amb les eines i habilitats adequades per reconstruir-les de manera sostenible.

Aquí es pot apreciar que els tres pilars s'entrellacen. Per a aquesta bona pràctica, els tres pilars són rellevants de la manera següent.



VISIÓ GENERAL

La premissa:

En els darrers anys, Portugal ha vist un creixement exponencial de la població migrant. A Braga (Portugal) el percentatge de població migrant està per sota de la mitjana nacional, però la seva presència ha repercutit en el territori i requereix polítiques d'inclusió i l'adopció d'eines específiques a nivell local. Els reptes són la producció d'un ensenyament innovador STEAM (Ciència, Tecnologia, Enginyeria, Arts i Matemàtiques), que emfatitza un enfocament interdisciplinari de l'aprenentatge i fomenta la creativitat i el pensament crític; utilitzant les TIC (Tecnologies de la Informació i les Comunicacions) i enfocaments pedagògics innovadors; garantir la qualitat de l'ensenyament STEAM (recursos d'aprenentatge i material); garantir una iniciativa organitzada dirigida directament a persones migrants, refugiats i sol·licitants d'asil als cursos STEAM i garantir la viabilitat de la plataforma en línia.



STREAMigPOWER

2022 – 2026



Finançament:
Programa Erasmus + amb 400.000 €.
Subvenció



Portugal



Socis implementadors:

El coordinador del projecte és la University of UMinho (Portugal) i els socis implementadors són la Università degli Studi di Perugia (Itàlia), la Fundació Solidaritat Universitat Barcelona (Espanya), Aristotelio Panepistimio Thessalonikis (Grècia), Middle East Technical University (Turquia) i SEAL (Xipre).

GRUP DESTINAT

- Els beneficiaris objectiu són les persones migrants, refugiades i sol·licitants d'asil, és a dir, dones i alumnes de batxillerat (de 15 a 18 anys), que estan especialment marginats a STEAM. En particular, els cursos presencials se centraran en dones i alumnes (de 15 a 18 anys) i el curs en línia estarà disponible per a totes les persones migrants, refugiades i sol·licitants d'asil.

PRINCIPALS ACCIONS

- Formació del professorat per impartir el programa complet.
- La creació del programa a tots els països socis mitjançant: el desenvolupament d'un programa intensiu d'introducció combinat de 2 dies sobre integració cívica de la UE i narració digital; desenvolupant i impartint un programa intensiu in situ de 5 dies (5 cursos STEAM sobre Medi Ambient i Lluita contra el Canvi Climàtic).
- Desenvolupament d'una plataforma VLE d'accés obert per impartir els cursos en línia creats dins del projecte, amb l'objectiu de la participació i manteniment de continguts d'altres institucions europees i mundials.
- Desenvolupament i lliurament de mòduls de programes intensius en format en línia.

RESULTATS ESPERATS I IMPACTES

- Programa d'introducció de 2 dies i cursos STEAM de 5 dies in situ Programa intensiu.
- Històries digitals de les persones participants als Programes Intensius.
- Plataforma VLE.
- Mòduls del programa intensiu en línia que tenen com a objectiu arribar a almenys 500.000 persones migrants, refugiades i sol·licitants d'asil.
- Implicació d'almenys 250 persones migrants, refugiades i sol·licitants d'asil, centrada en dones i alumnes (de 15 a 18 anys).

FACTORS D'ÈXIT

- La creació d'una plataforma oberta de VLE que ofereix cursos STEAM a persones migrants, refugiades i sol·licitants d'asil durant i després de l'execució del projecte.

SOSTENIBILITAT I TRANSFERIBILITAT

- Disposar d'un finançament que permeti el desenvolupament d'aquesta pràctica garantint la formació del professorat i la viabilitat i sostenibilitat de la plataforma online.
- Pel que fa a les condicions socials, és important oferir a les dones i alumnes migrants, sovint marginats, oportunitats i una educació de qualitat per contribuir a la seva integració socioeconòmica.
- El desenvolupament sostenible està introduint noves prioritats i creant nous llocs de treball en camps de STEAM com el canvi climàtic, la construcció ecosostenible, les energies sostenibles i renovables i el desenvolupament sostenible.
- La pràctica encara està en curs, però l'objectiu és promoure la participació i la sostenibilitat d'altres institucions europees i mundials.

LLIÇONS APRÈS (POSITIU I NEGATIU)

- I risultati del progetto evidenziano un grande potenziale nell'affrontare la domanda e soddisfare le esigenze identificate relative alla carenza di manodopera qualificata in Europa, oltre ad attirare i gruppi target verso i corsi STEAM.



10. WOMEN4GREEN

Pillar 1 - Migració

La pràctica va tenir èxit des del punt de vista de la migració?

- La pràctica no s'adreça directament a les persones migrants com a beneficiaris. Les dones migrants es beneficiaran com a col·lectiu en situació de vulnerabilitat ja que la pràctica contribueix a enfortir la inclusió social i afavoreix l'apoderament i una actitud proactiva a través de les activitats desenvolupades.

Pilar 2 - Accés al mercat laboral

Es van posar en marxa mesures per promoure salaris justos, pràctiques no discriminatòries, condicions de treball igualitàries i segures i oportunitats de promoció professional en aquests sectors? En cas afirmatiu, quins?

- Aquesta pràctica s'adreça directament a dones joves de 14 a 20 anys, proporcionant-los orientació per a futurs llocs de treball verds i per contribuir a la igualtat de gènere en els llocs de treball de l'economia verda.

Com va tenir èxit la pràctica des del punt de vista de l'accés al mercat laboral?

- La pràctica encara està en curs però pretén tenir èxit des del punt de vista de l'accés al mercat laboral oferint una perspectiva a llarg termini d'inclusió al mercat laboral.
- Amb l'aportació dels centres de treball locals, el projecte ajuda a superar els reptes de la incertesa per la novetat que envolten els llocs de treball verds i les competències, la manca de directrius compartides i la definició d'un enfocament homogeni per als llocs de treball verds.

Pilar 3 -Sector REs i rehabilitació

Com va tenir èxit la pràctica des del punt de vista del sector de les ER?

- Els sectors de rehabilitació i ER són essencials per a un desenvolupament sostenible per al futur i l'economia verda sorgeix com una oportunitat per al col·lectiu de dones desfavorits d'ocupabilitat a llarg termini.
- El projecte preveu el desenvolupament d'un catàleg de llocs de treball verds, que proporcionï una comprensió clara i una visió general dels llocs de treball de l'economia verda, les competències necessàries i la informació sobre els itineraris educatius.

Com va abordar la iniciativa/projecte/institució/empresa les necessitats i reptes específics als quals s'enfronten les TCN específicament les dones per accedir i participar en el mercat laboral?

- La pràctica encara està en curs, però pretén tenir èxit des del punt de vista de la conscienciació sobre la sostenibilitat i la igualtat de gènere en els llocs de treball verds.



WOMEN4GREEN

El projecte té com a objectiu conscienciar i interessar a les dones joves pels llocs de treball verds i empoderar-les per decidir-se per una feina en aquest àmbit aportant-los els coneixements necessaris per fer-ho.

FACTORS CLAU

- Centrat en les dones joves en general.
 - El projecte, amb la contribució decentres de treball locals, ajuda a superar els reptes de la incertesa a causa de la novetat que envolta els llocs de treball verds i les competències, la manca de directrius compartides i la definició d'un enfocament homogeni per als llocs de treball verds.
- Proporcionar a les dones joves una orientació per al futur **llocs de treball verds** i a contribuir a **l'igualtat de gènere** en llocs de treball de l'economia verda.

Aquí es pot apreciar que els tres pilars estan entrelaçats. Per a aquesta bona pràctica, només dos pilars són rellevants, ja que el pilar de la migració només s'orienta indirectament.



VISIÓ GENERAL

La premissa:

La població migrant a Àustria en percentatge amb la població local és significativament alta i augmenta cada any. El país ha adoptat un programa específic d'inclusió per a persones migrants pel que fa a cursos d'idiomes, educació cívica i formació professional.

Principals reptes:

Els reptes són la incertesa deguda a la novetat que envolta els llocs de treball verds i les competències, la manca de directrius compartides i la definició d'un enfocament homogeni per als llocs de treball verds. El projecte encara està en curs, es podrien identificar altres reptes.



WOMEN4GREEN

2021 – 2024



Finançament:
Erasmus + KA2 amb 295.475 €
Subvenció



Àustria

**Socis implementadors:**

El coordinador del projecte és bit Schulungscenter GmbH i els socis implementadors són Jonathan Cooperativa Sociale (Itàlia), SBTC DANISMANLIK TICARET LIMITED SIRKETI (Turquia), Wise Academy (Suècia), Osterreichische Jungarbeiter (Àustria) i Associació VisMedNet (Malta).

GRUP DESTINAT

- Els beneficiaris objectiu són dones joves d'entre 14 i 20 anys que resideixen a tots els països socis. La pràctica no s'adreça directament a les dones migrants, però reconeix la discriminació relacionada amb les diferències d'origen.

PRINCIPALS ACCIONS

- El desenvolupament d'un catàleg de professions i competències ecològiques.
- El desenvolupament d'un concepte didàctic per garantir una millor experiència d'aprenentatge i un Currículum com a base de l'experiència d'aprenentatge.
- La creació d'una estratègia de construcció comunitària que inclou 5 tallers i 7 podcasts amb les parts interessades rellevants; la creació de material d'aprenentatge.
- La creació d'una guia final d'assessorament laboral i empreses.
- L'organització d'una Activitat Formativa d'Aprenentatge Docent amb visita d'empresa verda.

RESULTATS ESPERATS I IMPACTES

- Un total de 127 persones participants van participar en retroalimentació, proves pilot, entrevistes, grups focals i tallers.
- 20 persones participants (dones joves d'entre 14 i 20 anys) que participen en una activitat formativa d'ensenyament-aprenentatge orientada a la pràctica i una visita d'empresa verda.
- Construcció comunitària mitjançant la creació de 5 tallers i 7 podcasts.
- Creació d'un catàleg, un concepte didàctic i un currículum, material d'aprenentatge, una guia i un joc experimental.

FACTORS D'ÈXIT

- Proporcionar a les dones joves orientació per a futurs llocs de treball verds i contribuir a la igualtat de gènere en llocs de treball de l'economia verda

SOSTENIBILITAT I TRANSFERIBILITAT

- Finançament per desenvolupar les activitats i el material relacionat amb la pràctica.
- La implicació i participació dels centres d'orientació professional.

LLIÇONS APRÈS (POSITIU I NEGATIU)

- L'economia verda és una eina crucial per al desenvolupament sostenible i una oportunitat en el període de recuperació econòmica. A més, els llocs de treball verds són essencials per al desenvolupament sostenible i contribueixen a noves oportunitats per a les dones.



6. Conclusió clau de les bones pràctiques

Aquests punts clau tenen una doble missió: guiar el consorci POWGEN en la millora de la formació i la inserció laboral dels nacionals de tercers països, amb un èmfasi particular en l'apoderament de les dones, posicionant així POWGEN com un model de bones pràctiques; i proporcionar informació útil per a les parts interessades que pretenen desenvolupar iniciatives similars. A mesura que el sector de l'energia verda de la UE s'expandeix ràpidament, és essencial abordar les mancances d'habilitats, els estàndards de certificació i les pràctiques inclusives per desbloquejar tot el seu potencial.

Els coneixements següents descriuen estratègies per crear vies de formació accessibles, reconèixer diverses qualificacions i implementar marcs legals i socials de suport per a les persones migrants i la inclusió de gènere. A més, subratllen la necessitat d'un finançament estable i marcs de col·laboració que apoderin tant les organitzacions com a les persones participants, obrint el camí per a una mà d'obra més equitativa, diversa i sostenible en el sector de les energies renovables.

Sobre la formació i l'accés al mercat de treball



1. **Formació en competències diverses per a un sector en creixement:** Per potenciar l'ocupabilitat en el sector energètic, els programes de formació s'han d'ampliar per incloure certificats homologats i competències específiques reconegudes en tot el sector. Les associacions amb proveïdors d'FP acreditats i l'administració local poden facilitar el reconeixement de credencials estrangeres.



2. **Acord europeu per a la integració de llocs de treball verds:** El creixement constant del sector de l'energia verda i l'augment de la demanda de treballadors exigeixen un acord d'àmbit europeu sobre requisits mínims i certificacions per a la contractació de treballadors no comunitaris. Aquest acord homogeneïtzaria les pràctiques de contractació, reduiria els obstacles administratius i donaria suport a la integració al mercat laboral proporcionant estàndards coherents a tot Europa.



3. **Crear itineraris professionals, no barreres:** En lloc de redirigir les persones a la formació quan no poden trobar feina, les autoritats i els proveïdors d'FP haurien de permetre l'exploració d'una carrera professional més diversa. Col·laborar amb empreses locals pot ampliar les oportunitats d'ocupació, permetent a les persones considerar diferents sectors i adquirir habilitats ocupacionals addicionals.



Sobre migracions i inclusió social



4. L'educació formal com a pont cap a la residència legal: En contextos en què la normativa nacional ho permet, la promoció de l'educació formal com a via de residència pot ajudar significativament a l'entrada al mercat laboral de les persones migrants. Aquest enfocament no només dona suport a la regularització legal, sinó que també fomenta el creixement professional i la integració social, millorant les perspectives laborals a llarg termini i assegurant que les persones migrants rebin una formació rellevant i de qualitat.



5. Regularització legal per combatre l'explotació laboral: Les persones migrants sense papers s'enfronten a una major vulnerabilitat a l'explotació laboral. Donar suport a la seva integració laboral requereix prioritzar la regularització legal per salvaguardar els seus drets i prevenir l'explotació. Promoure l'educació formal com a condició favorable per a la regularització, idealment a nivell europeu, pot proporcionar un camí estructurat cap a l'estabilitat i la protecció dels nacionals de tercers països. Així mateix, facilitar-los l'accés als contractes de treball ajuda a la seva regularització i, per tant, a evitar l'explotació.



6. Formació lingüística per a la inclusió social i professional:

Per trencar les barreres d'integració, la formació hauria d'incloure diferents nivells d'ensenyament lingüístic. Aquest enfocament dona suport a la inclusió social de les persones participants, permetent una millor comprensió del contingut de la formació i fomentant la comunicació en el lloc de treball, que és essencial per a l'èxit a llarg termini.



7. Col·laboració intersectorial per a una mà d'obra inclusiva: La integració amb èxit de les persones migrants en situacions vulnerables, com ara dones i menors no acompanyats (infants i adolescents migrants), en el sector de l'energia verda requereix esforços coordinats entre els serveis socials, les agències d'ocupació i els governs locals. Aquestes col·laboracions poden proporcionar vies laborals estructurades que satisfan les seves necessitats úniques. Aprofitant les vies existents per a l'orientació laboral i la inclusió de les persones migrants, els municipis poden oferir formació i suport específics per facilitar la inclusió de les persones migrants en els sectors de les energies renovables i la renovació, ajudant a fer front a l'exclusió social de manera més eficaç i a fomentar una mà d'obra més inclusiva.



Sobre dones i igualtat de gènere



8. Foment de la igualtat de gènere en el sector energètic: Atès que el sector de les ER està majoritàriament dominat per homes, calen accions específiques per fomentar la igualtat de gènere i donar suport a la inclusió de les dones. Les empreses haurien d'estar equipades per crear entorns acollidors per a les empleades adoptant pràctiques de contractació inclusives, oferint formació dirigida a la igualtat de gènere i ajustant les polítiques del lloc de treball per donar suport a un equilibri saludable entre la vida laboral i la vida familiar. Aquests esforços són essencials per construir un sector més divers que desafii els estereotips clàssics de gènere i promogui la inclusió.



9. Suport específic per a la inclusió de les dones migrades: Com que les bones pràctiques existents sovint passen per alt les dones migrants, és essencial implementar accions específiques que abordin els seus reptes únics. Els programes s'han de dissenyar per tenir en compte barreres específiques, com ara les habilitats lingüístiques, les diferències culturals, l'accés limitat a la informació i la cura dels nens responsabilitats. Ofereixen oportunitats de formació, tutoria i treball en xarxa a mida, juntament amb recursos accessibles com ara cursos d'idiomes, suport per a l'atenció a la infància i orientació legal, aquestes iniciatives poden empoderar les dones migrants, afavorint la seva inclusió reeixida al mercat laboral i a la societat.

Sobre el finançament i l'estructura per a l'èxit



10. Garantir un finançament estable per fer front a la pobresa energètica: Per a les ONG i les autoritats locals que proporcionen serveis essencials per combatre la pobresa energètica, el finançament sostingut és crucial per mantenir l'impacte, independentment dels canvis polítics. L'èxit a llarg termini d'aquestes iniciatives requereix un suport financer constant, especialment per als programes de formació. Més enllà del finançament europeu, les associacions amb administracions públiques, proveïdors d'ensenyament professional i empreses privades poden ajudar a assegurar els recursos necessaris per marcar una diferència duradora a l'hora d'abordar la pobresa energètica de manera eficaç.



Referències:

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
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
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
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
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
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

30. Eurostat. (2023). *Renewable energy statistics*. European Commission.
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
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
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
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



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
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
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 \(portugal.gov.pt\)](https://www.portugal.gov.pt/pt/gov/tema/area-de-trabalho/um-pais-mais-verde-mais-cedo-o-plano-nacional-de-energia-e-clima-2030-esta-a-ser-revisto-pela-primeira-vez-video)



Vies verdes cap a la inclusió

POWGEN

Decembre 2024

