

MUJERES Y EMPLEO VERDE EN ANDALUCÍA

Barreras, percepciones y
oportunidades desde los itinerarios
de inserción laboral.

hub

Andalucía

empleo verde

kovecta
FOUNDATION

endesa
Fundación

JUNIO 2026



Mujeres y Empleo Verde en Andalucía

01

PRESENTACIÓN DEL RETO

02

CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

03

METODOLOGÍA

04

PRINCIPALES HALLAZGOS

05

CLAVES Y RECOMENDACIONES

06

APRENDIZAJES DEL RETO PARA LA ACCIÓN DEL
HUB EMPLEO VERDE

01

PRESENTACIÓN DEL
RETO

El reto “Mujeres y empleo verde en Andalucía” se enmarca en la estrategia del Hub Empleo Verde en Andalucía como una iniciativa de innovación social orientada a comprender cómo acercar nuevas oportunidades laborales vinculadas a la sostenibilidad a mujeres en itinerarios de inserción sociolaboral.

Esta investigación aplicada ha sido posible gracias a la colaboración entre distintas alianzas sociales y técnicas comprometidas con la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades en Andalucía.

Entidades sociales participantes

El reto ha contado con la participación de entidades sociales andaluzas con amplia experiencia en acompañamiento, orientación e inserción sociolaboral de mujeres, entre ellas **Arrabal AID, Cáritas, CIC Batá, Fundación Don Bosco y Fundación Mujeres.**

Su implicación ha sido fundamental para facilitar la participación de mujeres de distintos territorios andaluces, generar espacios de confianza y permitir un trabajo de escucha conectado con realidades sociales diversas.

Jábega Social, entidad colaboradora para el desarrollo metodológico

Para el diseño y desarrollo de la investigación cualitativa se ha contado con la colaboración de Jábega Social, empresa de Trabajo Social con sede en Málaga, fundada en 2016, orientada a transformar necesidades sociales en respuestas útiles para personas, entidades y comunidades.

Jábega Social desarrolla servicios de diseño y ejecución de proyectos sociales, formación especializada, consultoría, investigación y diagnósticos sociales o peritaje social. Está especializada en los ámbitos de menores y familias, igualdad y emprendimiento social, llevando a cabo proyectos contra el absentismo escolar, así como numerosas charlas e intervenciones en centros educativos de la provincia de Málaga.

Un reto orientado a generar conocimiento aplicado

Esta acción se desarrolla en el marco de los Retos Sostenibles del Hub Empleo Verde en Andalucía, una línea estratégica orientada a generar conocimiento aplicado, alianzas territoriales y soluciones prácticas en torno a los desafíos sociales y ambientales asociados a la transición ecológica.

En este caso, el reto se centra en comprender cómo perciben las mujeres los sectores vinculados al empleo verde, qué barreras encuentran para acceder a ellos y qué elementos podrían facilitar una mayor conexión con estas oportunidades laborales.

Desde esta perspectiva, “Mujeres y empleo verde en Andalucía” no se plantea únicamente como un estudio sobre participación femenina en sectores verdes, sino como una experiencia orientada a **escuchar, analizar y generar aprendizajes** útiles que permitan mejorar futuras **acciones de sensibilización, orientación, formación e inserción laboral con enfoque de género.**

02

CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

La transición ecológica como generadora de nuevas oportunidades laborales

La transición ecológica está transformando el mercado laboral y generando nuevas oportunidades en sectores vinculados a la sostenibilidad, la eficiencia energética, la economía circular, la gestión de residuos, la movilidad sostenible o la rehabilitación ambiental. Estos ámbitos no solo abren nuevas posibilidades de empleo, sino que también exigen adaptar la formación, la orientación laboral y los procesos de acompañamiento para que las oportunidades sean accesibles a perfiles diversos.

En España, distintos estudios recientes identifican el empleo verde como uno de los ámbitos con mayor potencial de crecimiento vinculado a la transición climática y energética, especialmente en actividades relacionadas con la rehabilitación de edificios, energías renovables, gestión ambiental, restauración ecológica o mantenimiento sostenible de infraestructuras verdes (Fundación Biodiversidad, 2023).

Mujeres y brecha de acceso en los sectores verdes

Sin embargo, la creación de empleo verde no garantiza por sí misma una transición justa e inclusiva. Muchos de los sectores con mayor crecimiento potencial continúan estando fuertemente masculinizados o asociados a perfiles técnicos y operativos tradicionalmente ocupados mayoritariamente por hombres.

En España, las mujeres representan únicamente el 24% del empleo vinculado a la transición energética, mostrando una presencia significativamente menor en puestos técnicos, operativos y de liderazgo relacionados con energía, instalaciones o infraestructuras (Enagás & ClosingGap, 2026).

A nivel europeo, la segregación sectorial sigue siendo especialmente visible en actividades estratégicas para la transición ecológica. Las mujeres representan solo el 27,7% del empleo en el sector eléctrico y el 22,2% en transporte, dos ámbitos clave dentro de la economía verde (European Commission, 2023).

Esta brecha no responde únicamente a la falta de formación o experiencia previa. También intervienen factores simbólicos y sociales como:

- ▲ la percepción de que determinados trabajos “no son para mujeres”
- ▲ la ausencia de referentes femeninos
- ▲ el desconocimiento de las salidas profesionales
- ▲ la baja autopercepción de encaje
- ▲ las barreras de conciliación o movilidad
- ▲ o la falta de información clara sobre cómo acceder a estos sectores

Por ello, acercar el empleo verde a las mujeres requiere algo más que ofertar formación: exige comprender cómo se perciben estos sectores, qué distancia generan y qué elementos podrían facilitar una mayor conexión con ellos.

Andalucía: desigualdad laboral y oportunidad de diversificación

En Andalucía, este reto adquiere una dimensión específica. Aunque la participación laboral femenina ha aumentado en los últimos años, persisten importantes desigualdades vinculadas al empleo, la estabilidad laboral y la segregación ocupacional.

En 2025 había en Andalucía 1.592.300 mujeres ocupadas, lo que representa el 44,66% de la población ocupada andaluza. Sin embargo, el 89,03% de las mujeres trabajaban en el sector servicios, evidenciando una fuerte concentración del empleo femenino en actividades tradicionalmente feminizadas (Junta de Andalucía, 2026a).

A esta situación se suma una mayor vulnerabilidad frente al desempleo. En el primer trimestre de 2026, Andalucía registró 336.600 mujeres desempleadas, alcanzando una tasa de paro femenino del 17,2%, superior a la masculina (USO Andalucía, 2026). A nivel estatal, la Encuesta de Población Activa también refleja una brecha persistente: la tasa de paro femenina se situó en el 12,35%, frente al 9,47% masculina (INE, 2026).

En este contexto, el empleo verde puede representar una oportunidad relevante para diversificar itinerarios laborales y ampliar las posibilidades de inserción laboral de las mujeres, especialmente en sectores emergentes vinculados a la transición ecológica. Sin embargo, para que esta oportunidad sea real, resulta necesario incorporar una mirada social y de género que permita identificar barreras, percepciones y condiciones de acceso.

La necesidad de escuchar antes de diseñar

Esta reflexión no surge únicamente de una preocupación general sobre la brecha de género en los sectores verdes, sino de la propia experiencia del Hub Empleo Verde Andalucía. En el desarrollo de diferentes acciones formativas vinculadas al empleo verde se han detectado dificultades recurrentes para incorporar mujeres al alumnado, llegando en algunos casos a contar con grupos sin participación femenina. Esta realidad evidenció la necesidad de detenerse, escuchar y comprender qué factores estaban influyendo en esa baja participación antes de seguir diseñando nuevas acciones formativas.

Desde esta necesidad nace el reto piloto “Mujeres y empleo verde en Andalucía”. El proyecto parte de una pregunta sencilla pero estratégica: ¿Qué está dificultando que muchas mujeres se acerquen a las formaciones y oportunidades vinculadas al empleo verde?

Para responder a esta cuestión, el Hub Empleo Verde en Andalucía ha desarrollado un proceso de escucha cualitativa con mujeres participantes en itinerarios de inserción sociolaboral de distintas entidades sociales andaluzas, con el objetivo de identificar:

- ▲ percepciones sobre el empleo verde
- ▲ barreras de acceso
- ▲ oportunidades percibidas
- ▲ elementos facilitadores
- ▲ posibles claves para mejorar futuras acciones de orientación, sensibilización y formación

La finalidad del reto es generar conocimiento aplicado que permita acercar el empleo verde a más mujeres desde una mirada práctica, territorial y conectada con la realidad social de las participantes.

03

METODOLOGÍA

3.1 FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

a) Una investigación cualitativa aplicada

El reto se fundamenta en una metodología de **investigación cualitativa aplicada**, orientada a comprender cómo perciben las mujeres en itinerarios de inserción sociolaboral las oportunidades vinculadas al empleo verde.

No se plantea como un estudio académico, sino como un proceso práctico de escucha para generar aprendizajes útiles que permitan mejorar futuras acciones de **sensibilización, orientación, formación e inserción laboral**.

b) Enfoque participativo y situado

Para el desarrollo del reto se optó por **dinámicas grupales participativas** con mujeres vinculadas a entidades sociales andaluzas. Este formato permitió generar espacios de conversación conectados con la experiencia real de las participantes y recoger tanto barreras materiales como elementos simbólicos: percepción de que determinados trabajos “no son para mujeres”, falta de referentes, inseguridad ante sectores técnicos o masculinizados, desconocimiento de salidas profesionales o dificultad para imaginarse dentro de estos empleos.

Las sesiones se apoyaron en ejemplos concretos de ocupaciones verdes y preguntas abiertas, facilitando que las participantes pudieran expresar cómo perciben estos sectores, qué les genera interés, qué les produce distancia y qué condiciones necesitarían para acercarse a ellos.

c) Un enfoque orientado a la acción

La metodología combina una dimensión exploratoria con una orientación claramente práctica.

A partir de las sesiones, se realizó un análisis cualitativo de los discursos para identificar:

- ▲ patrones recurrentes
- ▲ diferencias entre perfiles
- ▲ barreras de acceso
- ▲ oportunidades percibidas
- ▲ elementos facilitadores

El objetivo final es que los resultados sirvan para diseñar acciones futuras más cercanas, comprensibles y accesibles para las mujeres.

3.2 OBJETIVOS

El proceso de escucha desarrollado tuvo como finalidad principal comprender cómo perciben las mujeres en itinerarios de inserción sociolaboral las oportunidades vinculadas al empleo verde y qué factores pueden estar influyendo en una baja participación femenina en este tipo de sectores y formaciones.

A partir de esta idea general, el trabajo se orientó a varios objetivos específicos:

- ▲ **Comprender el imaginario existente sobre el empleo verde**, identificando qué tipo de trabajos asocian las participantes a estos sectores y qué nivel de conocimiento previo tienen sobre ellos.
- ▲ **Analizar la percepción de cercanía o distancia respecto a estos empleos**, explorando hasta qué punto las mujeres consideran que podrían formar parte de estos sectores laborales.
- ▲ **Identificar barreras de acceso**, tanto objetivas como simbólicas, relacionadas con formación, conciliación, autopercepción, información disponible, movilidad o roles de género.
- ▲ **Detectar oportunidades e intereses potenciales**, identificando qué ámbitos o tipos de empleo generan mayor conexión, curiosidad o percepción de posibilidad.
- ▲ **Recoger propuestas y elementos facilitadores** que puedan contribuir a mejorar futuras acciones de orientación, sensibilización y formación vinculadas al empleo verde.
- ▲ **Generar aprendizajes aplicados** que permitan adaptar mejor los itinerarios y estrategias del Hub Empleo Verde en Andalucía desde una perspectiva social y de género.

El objetivo final del proceso no ha sido únicamente conocer opiniones, sino obtener información útil y transferible que ayude a construir acciones más accesibles, cercanas y conectadas con la realidad de las mujeres participantes.

3.3 DISEÑO DE LAS DINÁMICAS GRUPALES

Formato orientado a la conversación y la participación

El trabajo de campo se desarrolló mediante **dinámicas grupales online** con mujeres participantes de distintas entidades sociales andaluzas. Las sesiones fueron concebidas como espacios de conversación participativa y reflexión colectiva, buscando generar un entorno cercano y de confianza donde las participantes pudieran expresar libremente sus percepciones, experiencias y expectativas en relación con el empleo verde.

Las dinámicas tuvieron una duración aproximada de **una hora** y se realizaron con grupos reducidos, favoreciendo la participación activa y el intercambio de opiniones entre las asistentes.

Contenidos trabajados durante las sesiones

Las dinámicas se estructuraron en distintos bloques temáticos orientados a explorar:

- ▲ el conocimiento previo sobre empleo verde
- ▲ las ocupaciones y sectores asociados a la sostenibilidad
- ▲ la percepción de cercanía o distancia respecto a estos trabajos
- ▲ las barreras identificadas para acceder a ellos
- ▲ y las condiciones que podrían facilitar una mayor participación femenina.

Para facilitar la conversación, se utilizaron ejemplos concretos de ocupaciones vinculadas al empleo verde, permitiendo aterrizar conceptos que inicialmente aparecían como abstractos o poco reconocibles para muchas participantes.

Uso de ejemplos y experiencias cercanas

Las sesiones combinaron preguntas abiertas, ejemplos prácticos y pequeñas dinámicas de reflexión colectiva. Este enfoque permitió que las participantes no solo expresaran opiniones individuales, sino que también compartieran experiencias comunes relacionadas con el empleo, la formación, los cuidados, la conciliación o la percepción de determinados sectores laborales.

La utilización de situaciones y ocupaciones concretas ayudó a reducir la distancia inicial respecto al concepto de empleo verde y facilitó que las participantes pudieran identificar intereses, dudas o posibles conexiones con su propia realidad.

Generación de espacios de confianza y escucha activa

Uno de los elementos clave del proceso metodológico fue la generación de espacios de escucha donde las participantes pudieran intervenir sin necesidad de conocimientos previos sobre sostenibilidad o empleo verde.

Las dinámicas no se plantearon como sesiones formativas, sino como espacios de participación orientados a recoger percepciones reales desde la experiencia cotidiana de las

mujeres, favoreciendo una conversación abierta, horizontal y conectada con las distintas trayectorias vitales de las participantes.

3.4 ENTIDADES PARTICIPANTES

Una red de entidades conectada con el territorio

El reto piloto se desarrolló en colaboración con cinco entidades sociales que trabajan con mujeres vinculadas a itinerarios de inserción sociolaboral, orientación, formación o acompañamiento.

Las dinámicas grupales se realizaron con participantes procedentes de:

- ▲ **Arrabal AID**, en Benalmádena, Málaga.
- ▲ **Cáritas**, sede Sevilla.
- ▲ **CIC Batá**, sede Granada.
- ▲ **Fundación Don Bosco**, con participantes de Cádiz y Jaén.
- ▲ **Fundación Mujeres**, con participantes de Córdoba, Granada, Jaén y Sevilla.

La implicación de estas entidades fue clave para facilitar la participación de las mujeres, generar espacios de confianza y conectar el proceso de escucha con realidades sociales y territoriales diversas dentro de Andalucía.

Más allá de la participación logística, las entidades desempeñaron un papel clave como agentes de proximidad y confianza, facilitando espacios seguros de conversación y permitiendo que las participantes compartieran experiencias vinculadas al empleo, la formación, los cuidados, las expectativas laborales o las dificultades de acceso a determinados sectores.

3.5 PERFIL DE LAS PARTICIPANTES

El proceso contó con la participación de **51 mujeres** distribuidas en cinco dinámicas grupales. Se trató de mujeres con perfiles diversos en relación con edad, situación laboral, nivel formativo, origen y trayectoria de participación en procesos de inserción o formación.

Datos principales del proceso:

- ▲ **5 dinámicas grupales.**
- ▲ **51 mujeres participantes.**
- ▲ **6 provincias representadas:** Málaga, Córdoba, Granada, Jaén, Sevilla y Cádiz.
- ▲ **Edad media:** 43,4 años, calculada sobre las 47 mujeres con dato de edad disponible.
- ▲ **Perfil predominante:** mujeres adultas, principalmente entre 40 y 55 años.
- ▲ **Situación frecuente:** desempleo, participación en itinerarios de inserción o procesos formativos.

- ▲ **Nivel formativo:** predominio de estudios básicos y secundarios, con presencia también de perfiles con formación superior.
- ▲ **Origen:** presencia significativa de mujeres españolas y migrantes latinoamericanas.

- ▲ **Interés y oportunidades percibidas,** identificando ámbitos o empleos con mayor capacidad de generar conexión o motivación.

- ▲ **Facilitadores y apoyos necesarios,** recogiendo elementos que podrían favorecer una mayor participación femenina, como orientación, referentes, acompañamiento o formación práctica.

Composición de los grupos

Grupo	Entidad	Formato	Participantes	Procedencia
1	Arrabal AID	Presencial	17 mujeres	Benalmádena, Málaga
2	Fundación Mujeres	Online	14 mujeres	Córdoba, Granada, Jaén y Sevilla
3	Fundación Don Bosco	Online	5 mujeres	Cádiz y Jaén
4	Cáritas Sevilla	Online	8 mujeres	Sevilla capital
5	CIC Batá	Online	7 mujeres	Granada

Diversidad de trayectorias y puntos de partida

La composición de los grupos permitió recoger tanto discursos de distancia y desconocimiento respecto al empleo verde como posicionamientos más próximos o abiertos a determinados sectores. Esta diversidad fue útil para identificar patrones compartidos y matices vinculados a la edad, el nivel formativo, la situación laboral, el origen, las experiencias previas y las condiciones personales de partida.

En conjunto, el perfil de las participantes permite situar los resultados desde una realidad concreta: mujeres vinculadas a procesos de búsqueda de empleo, inserción o formación, con trayectorias diversas y con distintos niveles de familiaridad respecto a los sectores asociados al empleo verde.

Estas variables permitieron organizar el análisis de los discursos y generar una lectura aplicada de los resultados, orientada a mejorar futuras acciones de sensibilización, orientación y formación vinculadas al empleo verde con enfoque de género.

3.6 VARIABLES DE ANÁLISIS

El análisis de las dinámicas grupales se estructuró a partir de varias variables orientadas a comprender cómo perciben las mujeres participantes el empleo verde y qué factores pueden influir en una menor participación femenina en estos sectores.

Las principales variables trabajadas fueron:

- ▲ **Imaginario sobre el empleo verde,** explorando qué trabajos y sectores asociaban las participantes a este concepto.
- ▲ **Percepción de cercanía o distancia,** analizando hasta qué punto las mujeres consideraban estos empleos accesibles o alejados de su realidad.
- ▲ **Barreras de acceso,** relacionadas con información, formación, conciliación, movilidad, masculinización de sectores o falta de confianza.

04

PRINCIPALES
HALLAZGOS

El proceso de escucha desarrollado permitió identificar patrones comunes, diferencias entre perfiles y múltiples matices sobre cómo las mujeres participantes perciben el empleo verde y las oportunidades asociadas a estos sectores.

Más allá del grado de conocimiento previo sobre sostenibilidad o transición ecológica, las dinámicas pusieron sobre la mesa elementos recurrentes relacionados con la percepción de cercanía o distancia respecto a determinados empleos, las barreras prácticas y simbólicas de acceso, el peso de los roles de género, la conciliación, la falta de referentes o la necesidad de visualizar itinerarios laborales más claros y accesibles.

Los resultados muestran una realidad compleja: el empleo verde no aparece como un ámbito homogéneo. Algunas ocupaciones generan interés y posibilidad, mientras otras continúan percibiéndose como lejanas, masculinizadas o difíciles de compatibilizar con las condiciones de vida de muchas participantes.

4.1 IMAGINARIO SOBRE EL EMPLEO VERDE

El empleo verde sí aparece en el imaginario general de las participantes, aunque normalmente asociado a un conjunto relativamente limitado de actividades vinculadas a sostenibilidad, naturaleza o energías renovables.

Las primeras imágenes que aparecen de forma espontánea en las dinámicas son principalmente:

- ▲ Reciclaje, placas fotovoltaicas, agricultura, jardinería, cuidado del medio ambiente, energías renovables.

En algunos grupos también surgen referencias a:

- ▲ Economía circular, reutilización de residuos, eficiencia energética, parques eólicos, agricultura ecológica.

Aunque muchas participantes identifican prácticas relacionadas con sostenibilidad o medio ambiente, no siempre reconocen claramente el “empleo verde” como un ámbito laboral amplio y diverso. En varias dinámicas aparece una idea recurrente: el término resulta familiar, pero abstracto o poco aterrizado.

En el grupo 5, por ejemplo, varias participantes señalan que nunca habían escuchado expresamente el concepto “empleo verde”, aunque sí lo asociaban intuitivamente con sostenibilidad, medio ambiente, naturaleza o trabajo en el campo.

En el grupo 2 ocurre algo parecido. Las participantes relacionan rápidamente el concepto con ecología o medio ambiente, pero no necesariamente con un conjunto concreto de profesiones o salidas laborales.

“Lo relaciono con sostenibilidad, pero no sé exactamente qué trabajos entrarían ahí”.

Esto refleja una distancia importante entre reconocer la idea general e identificar ocupaciones concretas, accesibles y reconocibles.

Dos imaginarios muy marcados

Las sesiones muestran además una doble percepción bastante clara sobre el tipo de empleos asociados al sector verde.

a) Empleo verde como trabajo técnico y cualificado

En el grupo 5, algunas participantes asocian directamente el empleo verde con perfiles técnicos preparados o relacionados con ingeniería y energía.

En el grupo 2 también aparecen referencias a ingeniería ambiental, ingeniería agrónoma o técnicas de medio ambiente.

Esta percepción genera en algunos perfiles sensación de distancia o falta de encaje previo, especialmente entre mujeres con trayectorias laborales alejadas de ámbitos técnicos.

b) Empleo verde como trabajo físico y manual

Al mismo tiempo, en otros grupos el empleo verde aparece asociado desde el inicio a trabajos físicamente exigentes o desarrollados en exterior. Las referencias más habituales son la instalación de placas solares, la agricultura, la recogida de residuos, la jardinería, el mantenimiento o el trabajo en el campo.

En el grupo 4 aparecen rápidamente menciones a instalaciones, residuos, energía fotovoltaica y trabajo exterior. En el grupo 1, el concepto se relaciona inicialmente con plantar árboles, agricultura, reciclaje, naturaleza y sostenibilidad.

A partir de estas asociaciones emergen también ideas vinculadas al esfuerzo físico, la altura, el uso de maquinaria, el riesgo o el trabajo duro. Esta percepción resulta importante porque sitúa parte del empleo verde en un imaginario laboral que muchas participantes asocian con empleos tradicionalmente masculinizados o poco accesibles para ellas.

El peso de los imaginarios laborales

Uno de los elementos más relevantes de las dinámicas es que muchas participantes reconocen la importancia ambiental o social de estos sectores, pero no siempre los perciben como espacios donde ellas mismas puedan encajar profesionalmente.

En varios grupos aparece una diferencia clara entre pensar que una mujer puede desempeñar perfectamente estos trabajos e imaginarse desempeñando esas tareas.

Esta distancia tiene que ver con los imaginarios laborales previos, la falta de referentes, el desconocimiento práctico de las ocupaciones y la asociación histórica de determinados sectores con perfiles masculinos.

Cuanto más abstracto aparece el empleo verde, mayor es la distancia percibida.

En cambio, cuando las conversaciones aterrizan en ocupaciones concretas, tareas reconocibles, ejemplos reales o experiencias cercanas, precisamente ahí aparece uno de los primeros grandes aprendizajes del proceso: para muchas mujeres, el empleo verde empieza a resultar imaginable cuando deja de explicarse únicamente como “transición ecológica” y comienza a traducirse en trabajos concretos, visibles y cercanos a su realidad cotidiana.

4.2 PERCEPCIÓN DE CERCANÍA Y DISTANCIA

La percepción de cercanía respecto al empleo verde aparece de forma desigual entre las participantes. No depende solo del interés, sino también de la trayectoria laboral previa, el entorno cercano, el conocimiento del sector y la capacidad de imaginarse dentro de esos trabajos.

En varios grupos, algunas ocupaciones verdes sí aparecen como relativamente cercanas y reconocibles, especialmente:

- ▲ Jardinería, mantenimiento de zonas verdes, agricultura, reciclaje, gestión de residuos.

En el grupo 4, por ejemplo, varias participantes mencionan referencias próximas relacionadas con reciclaje de ropa, residuos sólidos urbanos, energía fotovoltaica y energía eólica. En el grupo 5 también aparecen ejemplos vinculados a instalaciones de placas solares visibles en determinados territorios rurales, asociadas a nuevas oportunidades laborales.

Los empleos que se perciben más cercanos

Las sesiones reflejan que la cercanía aumenta especialmente cuando existen ejemplos conocidos, las tareas se entienden fácilmente o el trabajo conecta con experiencias previas.

Esto ocurre sobre todo en sectores vinculados a:

- ▲ Naturaleza, mantenimiento, limpieza, jardinería, residuos.

En el grupo 3, algunas participantes ya habían tenido contacto con formación en placas solares, jardinería, trabajo en altura o

parques eólicos. Esta experiencia previa hacía que determinados empleos dejaran de percibirse como completamente ajenos. De hecho, en este grupo se expresa una mayor disposición a incorporarse a sectores masculinizados cuando existe formación, oportunidad y confianza en las propias capacidades.

Sectores que generan más distancia

La instalación de paneles solares aparece de forma recurrente como uno de los empleos que más distancia genera.

Las principales barreras asociadas son:

- ▲ Trabajo en altura, riesgo físico, esfuerzo físico, trabajo con electricidad y maquinaria.

En el grupo 2, varias participantes expresan miedo a subir a tejados o sensación de falta de preparación técnica. En el grupo 5 aparece además una idea especialmente significativa: muchas mujeres consideran que “otras sí podrían hacerlo”, aunque ellas personalmente no se vean en ese tipo de puestos.

Esta diferencia entre reconocer la capacidad general de las mujeres y verse una misma dentro del puesto muestra que la distancia no siempre tiene que ver con incapacidad real, sino con percepción de encaje.

En varias dinámicas aparece además una idea relevante: la distancia hacia determinados sectores no siempre implica rechazo directo, sino dificultad para visualizar encaje personal o profesional. En muchos casos tiene más relación con:

- ▲ el desconocimiento práctico
- ▲ la falta de referentes
- ▲ la dificultad para visualizar itinerarios accesibles
- ▲ la sensación de que determinados trabajos no encajan con la propia trayectoria.

En el grupo 1, varias participantes señalan que podrían plantearse estos sectores si entendieran mejor en qué consiste realmente el trabajo, qué formación se necesita y qué posibilidades reales de inserción existen.

Uno de los principales aprendizajes de las dinámicas es que la cercanía aumenta cuando el empleo verde deja de percibirse como algo abstracto y comienza a traducirse en oportunidades concretas, visibles y conectadas con experiencias reales.

4.3 BARRERAS IDENTIFICADAS

Lo expresado por las participantes muestra que las barreras para acercarse al empleo verde no son únicamente formativas o laborales. También aparecen factores simbólicos, materiales y cotidianos que condicionan la posibilidad real de imaginarse dentro de estos sectores.

Una de las barreras más repetidas es la percepción de que determinados empleos verdes siguen siendo trabajos masculinizados. Esto aparece especialmente en ocupaciones vinculadas a instalaciones, maquinaria, mantenimiento técnico, placas solares o trabajo en altura.

En varios grupos se identifica la idea de que estos sectores están ocupados mayoritariamente por hombres o que socialmente se siguen percibiendo como “trabajos de hombres”. Esta percepción no siempre implica rechazo, pero sí genera distancia inicial.

En el grupo 3, por ejemplo, aparece con fuerza la barrera del acceso real al empleo: una participante con formación en mantenimiento de parques eólicos señala que, pese a haberse formado, las mujeres del curso no fueron llamadas, mientras que muchos hombres sí encontraron trabajo. Este ejemplo introduce una cuestión clave: **no basta con formar a mujeres si después el mercado no ofrece oportunidades reales de entrada.**

Barreras físicas, técnicas y de riesgo

Otra barrera muy presente es la asociación de algunos empleos verdes con esfuerzo físico, riesgo o exigencia técnica.

Las referencias más repetidas son:

- ▲ trabajo en altura
- ▲ subida a tejados
- ▲ manejo de maquinaria
- ▲ peso de materiales
- ▲ fuerza física
- ▲ electricidad o instalaciones técnicas

La instalación de placas solares concentra buena parte de estas resistencias. En los grupos 2, 3, 4 y 5 aparecen menciones al miedo a la altura, al riesgo físico o a la sensación de no tener preparación suficiente para asumir ese tipo de tareas.

En el grupo 2, además, algunas participantes señalan que ciertas máquinas o herramientas parecen pensadas para cuerpos masculinos, por su peso o tamaño. Esta percepción refuerza la idea de que no solo importa la formación, sino también cómo están diseñados los entornos y herramientas de trabajo.

Falta de información y desconocimiento práctico

La falta de información aparece como una barrera transversal. Muchas participantes no conocen con claridad:

- ▲ qué empleos verdes existen
- ▲ qué tareas concretas implican
- ▲ qué formación se necesita
- ▲ qué salidas profesionales tienen
- ▲ cómo se accede realmente a esos puestos

En el grupo 1, varias mujeres señalan que no han visto ofertas concretas de empleo verde, salvo en ámbitos más reconocibles como jardinería. También aparece la necesidad de saber mejor qué contiene la formación y qué posibilidades de contratación existen después.

Esta barrera es importante porque convierte el empleo verde en una opción poco visible. No se trata solo de que falte interés, sino de que muchas mujeres no tienen información suficiente para valorar si ese camino puede ser viable para ellas.

Conciliación, cuidados y movilidad

Las responsabilidades de cuidados aparecen como una barrera clara en todos los grupos cuando la conversación entra en condiciones reales de acceso.

Las cuestiones que más se repiten son:

- ▲ horarios compatibles, cuidado de hijos e hijas, disponibilidad para desplazarse, necesidad de coche, distancia respecto al lugar de trabajo, dificultad para asumir empleos con movilidad constante.

En el grupo 3, una participante señala la necesidad de un horario de mañana por estar al cuidado de su hija. En el grupo 4 se plantea que muchas mujeres siguen asumiendo mayoritariamente las tareas de llevar, recoger y atender a los hijos. En el grupo 5 se expresa con claridad que, para algunas mujeres, la prioridad es poder trabajar sin desatender responsabilidades familiares.

El transporte también aparece como condicionante, especialmente en los grupos 2 y 3. En zonas periféricas o rurales, la falta de coche propio o la mala conexión del transporte público puede limitar el acceso a empleos que exigen desplazamientos.

Una barrera acumulativa

Uno de los hallazgos más relevantes es que estas barreras no aparecen de forma aislada. En muchos casos se acumulan: falta de información, percepción de masculinización, miedo al riesgo, dificultad de conciliación y dudas sobre la contratación real.

Por eso, la distancia hacia el empleo verde no puede explicarse solo como falta de interés individual, muchas mujeres podrían acercarse a estos sectores si existieran más información, referentes, formación práctica, condiciones compatibles y oportunidades laborales reales.

4.4 INTERÉS Y OPORTUNIDADES PERCIBIDAS

Aunque las dinámicas reflejan múltiples barreras, también muestran que el empleo verde despierta interés cuando las participantes perciben cercanía, utilidad práctica y posibilidad real de inserción laboral.

Los sectores que generan una identificación más positiva son principalmente:

- ▲ Jardinería, mantenimiento de zonas verdes, agricultura, gestión y clasificación de residuos.

En varios grupos, estas ocupaciones aparecen como trabajos más accesibles, reconocibles y compatibles con las trayectorias de muchas participantes. El contacto con la naturaleza, el trabajo al aire libre o la utilidad ambiental del empleo generan además una valoración especialmente positiva.

En el grupo 2, varias participantes afirman verse trabajando en clasificación de residuos o en tareas de planta. En el grupo 3, algunas mujeres sitúan este tipo de empleos como opciones más asumibles que las instalaciones solares. En el grupo 1, jardinería y residuos aparecen como los trabajos que generan una identificación más espontánea.

Un interés condicionado por las condiciones reales

En las sesiones aflora que el interés hacia el empleo verde rara vez aparece de forma abstracta. En la mayoría de los casos está condicionado por factores muy concretos relacionados con estabilidad, conciliación y oportunidades reales de empleo.

Los aspectos que más se repiten son:

- ▲ Horarios compatibles, estabilidad laboral, cercanía territorial, posibilidades reales de contratación, utilidad práctica del trabajo, posibilidad de aprender algo nuevo.

En el grupo 1, varias participantes expresan que solo se plantearían una formación de este tipo si existiera una expectativa clara de inserción laboral posterior.

También aparece interés cuando las participantes perciben que determinadas competencias podrían tener utilidad más allá del empleo, por ejemplo en la vida cotidiana o doméstica.

Sectores que generan más polarización

La instalación de paneles solares es, probablemente, el ámbito que genera opiniones más divididas.

En algunos grupos, especialmente el 3 y el 4, varias participantes lo identifican como:

- ▲ un sector con futuro, una oportunidad laboral emergente o un reto interesante.

Sin embargo, en todos los grupos aparece también como uno de los trabajos que más rechazo genera debido a:

- ▲ la altura, el riesgo físico, el esfuerzo o la percepción de masculinización.

La climatización eficiente también genera posiciones diversas. Algunas participantes la perciben como un ámbito técnico interesante, mientras que otras la consideran demasiado especializado o alejado de sus intereses.

El papel de los referentes y las experiencias cercanas

Uno de los elementos más interesantes de las dinámicas es el impacto que tienen los ejemplos reales y las trayectorias cercanas.

La historia de vida de Mónica utilizada durante las sesiones genera identificación especialmente entre mujeres migrantes, participantes en procesos de reconversión profesional o mujeres con deseo de retomar trayectorias laborales cualificadas.

En el grupo 4, una participante llega incluso a expresar que le gustaría poder verse reflejada en una experiencia similar.

Las sesiones muestran así que el interés hacia el empleo verde aumenta cuando las participantes pueden visualizar ejemplos concretos, trayectorias alcanzables y oportunidades percibidas como reales y cercanas.

4.5 FACILITADORES Y APOYOS NECESARIOS

Las dinámicas permiten identificar con bastante claridad qué elementos podrían facilitar un mayor acercamiento de las mujeres al empleo verde y mejorar su participación en este tipo de sectores.

Uno de los apoyos más repetidos es la necesidad de contar con información más clara, concreta y accesible sobre los trabajos vinculados al empleo verde.

Muchas participantes señalan que necesitarían entender mejor:

- ▲ qué tareas se realizan realmente, qué nivel de dificultad tienen, qué formación se necesita o qué posibilidades reales de empleo existen.

En el grupo 1, por ejemplo, varias mujeres insisten en la importancia de explicar bien el contenido de las formaciones y las posibles salidas laborales posteriores. En el grupo 5 también aparece la necesidad de una mayor difusión y orientación para conocer oportunidades concretas.

Formación práctica y conexión con empleo real

Otro facilitador muy presente es la posibilidad de acceder a formación práctica y vinculada a empleo real.

Las participantes valoran especialmente:

- ▲ aprendizaje aplicado, contacto directo con las tareas, prácticas en empresa o experiencias reales de trabajo.

En varios grupos aparece además la idea de que la formación genera más interés cuando existe conexión clara con contratación o inserción posterior.

En el grupo 1 se menciona directamente la importancia de que exista “más compromiso de contratación”, mientras que en otros grupos se insiste en la necesidad de visualizar salidas profesionales concretas y accesibles.

Referentes femeninos y comunicación más inclusiva

La presencia de mujeres referentes aparece también como un elemento especialmente importante.

En el grupo 4, varias participantes señalan que muchas campañas o imágenes vinculadas a estos sectores continúan mostrando principalmente hombres, reforzando la idea de que se trata de empleos masculinizados.

Por ello, se plantea la necesidad de:

- ▲ mostrar mujeres trabajando en estos sectores, incorporar referentes reales, visibilizar trayectorias diversas y comunicar el empleo verde desde una imagen más inclusiva.

En este mismo grupo se propone incluso que mujeres con experiencias reales puedan explicar directamente sus recorridos profesionales y las dificultades encontradas.

Conciliación, acompañamiento y orientación

Las sesiones muestran además que el interés hacia el empleo verde aumenta cuando las oportunidades se perciben compatibles con las condiciones reales de vida de las participantes.

Entre los facilitadores más repetidos aparecen:

- ▲ horarios compatibles, estabilidad, cercanía territorial, apoyos para conciliación, orientación personalizada, acompañamiento durante el proceso.

En varios grupos se insiste en que muchas mujeres podrían acercarse a estos sectores si existieran itinerarios más claros, accesibles y acompañados.

Uno de los principales aprendizajes de las dinámicas es precisamente que el empleo verde genera mayor interés cuando deja de percibirse como un ámbito lejano o abstracto y comienza a presentarse como una oportunidad concreta, comprensible y viable dentro de la realidad cotidiana de las participantes.

4.6 DIFERENCIAS RELEVANTES ENTRE PERFILES

Aunque el proceso de escucha evidencia patrones comunes, también aparecen diferencias relevantes vinculadas al nivel formativo, la trayectoria laboral previa, la situación familiar o la cercanía inicial al empleo verde.

En los grupos con mayor presencia de mujeres en situación de desempleo o búsqueda de inserción inmediata, gana peso la necesidad de visualizar oportunidades laborales claras y accesibles. En el grupo 1, por ejemplo, aparece de forma muy reiterada la importancia de conocer mejor las salidas reales, las

posibilidades de contratación y el contenido concreto de las formaciones.

En otros perfiles con mayor nivel formativo o experiencias laborales más diversas, las conversaciones incorporan una reflexión más crítica sobre la masculinización del sector y las dificultades reales de acceso. Esto ocurre especialmente en el grupo 3, donde varias participantes ya habían tenido contacto con formación técnica relacionada con parques eólicos, placas solares o trabajo en altura.

En este grupo aparece con fuerza la idea de que no basta con estar formada si después las oportunidades laborales continúan favoreciendo principalmente a hombres.

También se observan diferencias relacionadas con la experiencia migratoria y la homologación profesional. En el grupo 4, formado mayoritariamente por mujeres migrantes con trayectorias laborales previas cualificadas, aparece una mayor disposición a explorar nuevos sectores, aunque también una percepción clara de reconversión profesional forzada o dificultad para trasladar experiencias anteriores al mercado laboral actual.

En varios grupos, además, las responsabilidades familiares y de cuidados condicionan de forma importante la percepción de accesibilidad hacia determinados empleos. La conciliación, los horarios o la necesidad de estabilidad aparecen especialmente presentes entre mujeres con hijos o personas dependientes a cargo.

Una cuestión que se repite en los grupos son las diferencias según el grado de contacto previo con sectores técnicos o manuales. Las participantes que habían tenido experiencias relacionadas con agricultura, herramientas, mantenimiento o formación técnica muestran generalmente una mayor facilidad para imaginarse dentro de determinados empleos verdes.

En conjunto, las diferencias observadas refuerzan una idea importante del proceso: no existe una única barrera ni una única forma de acercarse al empleo verde. Las posibilidades de conexión con estos sectores dependen de combinaciones muy diversas de experiencia previa, condiciones materiales, referentes disponibles, situación familiar y percepción de accesibilidad.

05

CLAVES Y RECOMENDACIONES PARA ACERCAR EL EMPLEO VERDE A LAS MUJERES

Las dinámicas desarrolladas permiten identificar múltiples aprendizajes útiles para diseñar futuras acciones de sensibilización, orientación, formación e inserción laboral vinculadas al empleo verde desde una perspectiva más accesible, cercana y conectada con la realidad de las mujeres participantes.

Las recomendaciones que se presentan a continuación no parten de planteamientos teóricos abstractos, sino de las barreras, intereses, dudas y oportunidades expresadas directamente durante el proceso de escucha.

Uno de los principales hallazgos del reto es que el empleo verde no puede abordarse únicamente desde la oferta formativa. La participación femenina depende también de cómo se presentan estos sectores, qué referentes existen, qué información reciben las participantes y hasta qué punto consiguen visualizar estos empleos como posibilidades reales dentro de su propia trayectoria laboral.

5.1 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

El análisis realizado permite identificar que muchas mujeres no rechazan inicialmente el empleo verde, sino que lo perciben como algo lejano, abstracto o difícil de relacionar con su propia experiencia laboral y vital.

El interés aumenta significativamente cuando las ocupaciones se presentan desde ejemplos concretos, tareas reconocibles y oportunidades reales de empleo. También cuando las participantes pueden visualizar perfiles cercanos y trayectorias alcanzables.

Líneas de trabajo identificadas

- ▲ Explicar el empleo verde desde ocupaciones concretas y no únicamente desde conceptos generales como sostenibilidad o transición ecológica.
- ▲ Incorporar descripciones más claras sobre tareas reales, condiciones de trabajo y posibles salidas laborales.
- ▲ Utilizar ejemplos cercanos y experiencias reales de mujeres trabajando en estos sectores.
- ▲ Reforzar la presencia de referentes femeninos en campañas, materiales y acciones de sensibilización.
- ▲ Revisar imágenes y mensajes para evitar representaciones excesivamente masculinizadas o

centradas únicamente en trabajos físicos o técnicos.

- ▲ Comunicar desde una mirada realista, incorporando también las dudas, barreras y condiciones de acceso identificadas por las participantes.
- ▲ Reforzar la difusión en entidades sociales, itinerarios de inserción y espacios de proximidad donde ya participan mujeres.

Sensibilización también hacia las empresas

La distancia hacia el empleo verde no depende solo de cómo lo perciben las mujeres participantes. También aparece una preocupación vinculada al acceso real al mercado laboral: algunas mujeres sienten que, incluso contando con formación, determinados sectores siguen ofreciendo más oportunidades a hombres, especialmente en ámbitos técnicos o tradicionalmente masculinizados.

Por ello, la sensibilización no debería dirigirse únicamente a las potenciales participantes. También resulta importante trabajar con empresas vinculadas a sectores verdes para ampliar la mirada sobre los perfiles que pueden incorporarse a estos empleos y reforzar oportunidades reales de entrada.

Líneas de trabajo identificadas

- ▲ Incorporar a empresas en acciones de sensibilización, orientación o presentación de sectores verdes.
- ▲ Visibilizar experiencias reales de contratación e inserción de mujeres en estos ámbitos.
- ▲ Mostrar trayectorias laborales posibles dentro del empleo verde, especialmente en sectores técnicos o masculinizados.
- ▲ Trabajar con empresas la detección de barreras de acceso, selección o acogida que puedan estar limitando la incorporación femenina.
- ▲ Favorecer prácticas, visitas o experiencias de contacto directo con entornos profesionales.
- ▲ Reforzar la conexión entre sensibilización, formación y oportunidades reales de empleo.

5.2 DISEÑO DE ACCIONES FORMATIVAS

Las sesiones muestran que la formación genera mayor interés cuando se percibe como accesible, útil y conectada con oportunidades laborales concretas.

Muchas participantes expresan la necesidad de comprender mejor qué se aprende, qué tareas se realizan después y qué posibilidades reales de inserción existen. El empleo verde sigue apareciendo, en muchos casos, como un ámbito excesivamente abstracto o técnico.

Las dinámicas también reflejan que no todos los sectores generan la misma percepción de accesibilidad. Mientras jardinería, mantenimiento de zonas verdes o residuos aparecen como ámbitos más cercanos, otros sectores más técnicos continúan generando mayor distancia inicial.

Líneas de trabajo identificadas

- ▲ Explicar de forma más detallada los distintos perfiles profesionales vinculados al empleo verde.
- ▲ Incorporar ejemplos prácticos que ayuden a aterrizar tareas, funciones y contextos reales de trabajo.
- ▲ Diseñar itinerarios progresivos que permitan una aproximación gradual a sectores más técnicos o masculinizados.
- ▲ Priorizar metodologías prácticas, demostrativas y experienciales.
- ▲ Incorporar visitas, demostraciones, prácticas o contacto directo con entornos reales de trabajo.
- ▲ Mostrar con mayor claridad las conexiones entre formación y oportunidades reales de inserción laboral.
- ▲ Incorporar testimonios o experiencias de mujeres que ya trabajan en estos sectores.
- ▲ Tener en cuenta desde el diseño inicial cuestiones relacionadas con horarios, desplazamientos, duración y compatibilidad con responsabilidades de cuidados.
- ▲ Plantear algunos sectores percibidos como más cercanos —como residuos, jardinería o mantenimiento verde— como posibles puertas de entrada hacia otros itinerarios posteriores más especializados.

5.3 ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

Muchas participantes no rechazan directamente el empleo verde, pero tampoco saben cómo acceder a estos sectores, qué formación necesitan o qué opciones podrían encajar mejor con su situación personal y laboral. En este contexto, la orientación aparece como una herramienta especialmente relevante para reducir distancia, desmontar inseguridades y ayudar a visualizar itinerarios posibles.

El proceso evidencia además que no existe un único perfil de mujer interesada en el empleo verde. Las trayectorias, condiciones materiales, responsabilidades familiares, niveles

formativos o experiencias laborales previas son muy diversas y condicionan de forma importante la percepción de accesibilidad.

Líneas de trabajo identificadas

- ▲ Traducir el empleo verde a oportunidades concretas y comprensibles para distintos perfiles de mujeres.
- ▲ Incorporar procesos de orientación más individualizados y conectados con las condiciones reales de cada trayectoria.
- ▲ Ayudar a identificar competencias transferibles procedentes de experiencias previas relacionadas con cuidados, agricultura, mantenimiento, atención al público o trabajo comunitario.
- ▲ Trabajar la percepción de encaje y la confianza en las propias capacidades, especialmente en sectores masculinizados.
- ▲ Incorporar información clara sobre itinerarios de acceso, formación necesaria y condiciones reales de trabajo.
- ▲ Acompañar barreras prácticas relacionadas con movilidad, conciliación, horarios o disponibilidad.
- ▲ Reforzar la conexión entre orientación, formación y oportunidades reales de inserción.
- ▲ Favorecer espacios donde las participantes puedan compartir dudas, experiencias y referentes cercanos vinculados al empleo verde.

06

APRENDIZAJES DEL RETO PARA LA ACCIÓN DEL HUB EMPLEO VERDE

El proceso desarrollado dentro del reto “Mujeres y empleo verde en Andalucía” no solo ha permitido identificar barreras y oportunidades vinculadas al acceso de las mujeres al empleo verde. También ha aportado aprendizajes útiles para seguir incorporando la perspectiva de género dentro de la metodología de trabajo que ya desarrolla el Hub Empleo Verde en Andalucía en sus acciones de sensibilización, orientación, formación e intermediación laboral.

Las dinámicas muestran que muchas de las dificultades detectadas no tienen que ver únicamente con la existencia de oportunidades formativas o laborales. También influyen la forma en que se presentan los sectores, la información que reciben las participantes y la dificultad para visualizar determinados empleos como opciones reales y accesibles.

En este sentido, el reto ha permitido identificar varios aspectos relevantes para seguir ajustando la metodología de trabajo del Hub.

6.1 REFORZAR EL PAPEL DE LA SENSIBILIZACIÓN PREVIA

Uno de los principales aprendizajes del proceso es la importancia de los talleres iniciales de sensibilización para reducir la distancia que muchas mujeres perciben respecto al empleo verde.

En muchos casos, conceptos como sostenibilidad, transición ecológica o empleo verde siguen apareciendo como ámbitos abstractos o poco aterrizados. Esto refuerza la necesidad de que las acciones de sensibilización:

- ▲ expliquen mejor las ocupaciones concretas
- ▲ describan tareas reales y contextos de trabajo
- ▲ incorporen ejemplos cotidianos y cercanos
- ▲ visibilicen salidas laborales concretas

El proceso también evidencia la importancia de incorporar de forma más explícita:

- ▲ referentes femeninos
- ▲ experiencias reales de inserción
- ▲ ejemplos de mujeres trabajando en sectores tradicionalmente masculinizados

6.2 AJUSTAR CÓMO SE PRESENTAN LOS PUESTOS Y LOS ITINERARIOS

Otro aprendizaje importante tiene que ver con la forma en que se presentan determinados perfiles profesionales dentro de los itinerarios de empleo verde.

Las dinámicas reflejan que algunas ocupaciones aparecen asociadas de forma muy rápida a riesgo, altura, esfuerzo físico, maquinaria o perfiles muy técnicos.

Esto aporta una reflexión importante para las acciones del Hub: no basta únicamente con informar sobre la existencia de determinados empleos, sino que resulta necesario explicar mejor:

- ▲ qué tareas se realizan realmente
- ▲ qué parte del trabajo requiere especialización
- ▲ qué funciones son más accesibles
- ▲ qué formación previa hace falta
- ▲ cómo es el recorrido real hasta llegar a esos puestos

El reto también muestra la importancia de trabajar algunos sectores desde aproximaciones progresivas. Por ejemplo, introducir primero ocupaciones vinculadas a jardinería, residuos o mantenimiento verde puede ayudar a generar familiaridad y reducir distancia antes de abordar perfiles más técnicos como instalaciones solares o mantenimiento industrial.

6.3 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DENTRO DE LA ORIENTACIÓN INDIVIDUALIZADA

Uno de los principales aprendizajes del proceso es que muchas barreras aparecen durante el momento de visualizar la posibilidad real de acceso a un itinerario concreto.

Esto refuerza la importancia de que la orientación individualizada incorpore de forma más explícita cuestiones como movilidad, disponibilidad horaria, responsabilidades de cuidados, percepción de capacidad técnica, miedo al trabajo físico o falta de referentes previos.

El reto evidencia que estas cuestiones no deberían aparecer únicamente al final del proceso, sino desde las primeras fases de orientación y derivación.

Esto implica, por ejemplo:

- ▲ ajustar mejor qué itinerarios se proponen a cada participante
- ▲ trabajar previamente determinadas inseguridades o percepciones de incapacidad
- ▲ detectar barreras prácticas antes de derivar a una formación

- ▲ incorporar información más concreta sobre cómo es realmente el trabajo para reducir imaginarios erróneos

Esto refuerza la idea de que muchas mujeres no necesitan únicamente información, sino acompañamiento para poder imaginarse dentro de determinados sectores.

6.4 DAR MÁS VISIBILIDAD A LOS SECTORES QUE GENERAN MAYOR CERCANÍA

El reto también permite identificar qué sectores funcionan mejor como primera puerta de entrada al empleo verde para muchas mujeres.

Ámbitos como jardinería, mantenimiento de zonas verdes, agricultura o gestión de residuos aparecen de forma recurrente como espacios más cercanos, reconocibles y menos alejados de sus trayectorias previas.

Este aprendizaje puede incorporarse a la metodología del Hub no para limitar las opciones de las mujeres a estos sectores, sino para utilizarlos como puntos de partida más accesibles dentro de los talleres de sensibilización, la orientación y el diseño de itinerarios.

Visibilizar estos ámbitos puede ayudar a:

- ▲ reducir la distancia inicial hacia el empleo verde
- ▲ generar mayor identificación
- ▲ iniciar conversaciones desde ocupaciones más reconocibles
- ▲ construir recorridos progresivos hacia otros perfiles más técnicos o especializados

Así el Hub puede trabajar el empleo verde desde una lógica más gradual: empezar por sectores que generan cercanía y, desde ahí, abrir el mapa hacia nuevas oportunidades.

6.5 REFORZAR LA CONEXIÓN VISIBLE ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO

Otro aprendizaje importante es que las participantes muestran mucho más interés cuando consiguen visualizar continuidad real entre formación y empleo.

Las dinámicas reflejan que la motivación aumenta cuando las participantes conocen:

- ▲ empresas vinculadas a los itinerarios
- ▲ posibilidades reales de contratación
- ▲ experiencias previas de inserción
- ▲ recorridos laborales concretos

Esto refuerza la importancia de que las acciones del Hub sigan conectando:

- ▲ sensibilización
- ▲ orientación

- ▲ formación técnica
- ▲ contacto con empresas

El reto aporta además una cuestión adicional, hacer más visible durante todo el proceso qué oportunidades reales existen después de la formación y qué posibilidades concretas de inserción tienen las participantes dentro de cada itinerario.

El proceso evidencia además que no existe un único perfil de mujer interesada en el empleo verde. Las trayectorias, condiciones materiales, responsabilidades familiares, niveles formativos o experiencias laborales previas son muy diversas y condicionan de forma importante la percepción de accesibilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- ▲ **Enagás & ClosingGap. (2026).**
El coste de la brecha de género en la transición energética. Enagás.
- ▲ **European Commission. (2023).**
Employment and Social Developments in Europe 2023. Publications Office of the European Union.
- ▲ **Fundación Biodiversidad. (2023).**
Empleo y transición ecológica. Fundación Biodiversidad.
- ▲ **Instituto Nacional de Estadística (INE). (2026).**
Encuesta de Población Activa. Primer trimestre de 2026. INE.
- ▲ **Junta de Andalucía. (2026a).**
Informe sobre empleo femenino en Andalucía 2025. Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
- ▲ **Unión Sindical Obrera Andalucía (USO Andalucía). (2026).**
Valoración EPA Andalucía – Primer trimestre 2026. USO Andalucía.