



**forética**

**JOBS**  
**2030** Jobs 2030  
Futuro del Trabajo

**JOBS 2030. FUTURO DEL TRABAJO**  
**EMPLEO VERDE Y TRANSICIÓN**  
**JUSTA EN EL FUTURO**  
**DEL TRABAJO**





# ÍNDICE

## 05

Empleo verde y transición justa.

- Conocimiento para la acción
- La tormenta perfecta
- El liderazgo europeo, la ambición Net Zero
- La respuesta empresarial
- No dejar a nadie atrás

## 10

Un análisis de la realidad española.

- Liderazgo país: España hacia la recuperación verde
- Presente y futuro de la economía verde en España
- Empleo verde en un escenario de "great reshuffle"
- El gap del talento verde

## 16

La transición justa en España.

- Género
- Discapacidad
- Formación
- Edad
- Digitalización

## 20

Quién es quién.

## 24

Elementos clave.



# PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Desde Forética agradecemos a ManpowerGroup, Fundación ONCE y PRISA por su apoyo a la iniciativa Jobs 2030 – Futuro del trabajo.

Agradecemos el apoyo de los socios institucionales, en especial el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el resto de socios institucionales, Gobierno de Aragón, Gobierno de Canarias, Junta de Castilla y León, Junta de Extremadura, Xunta de Galicia, Gobierno de La Rioja, Comunidad de Madrid, Región de Murcia, Gobierno de Navarra y Cabildo de Tenerife que respaldan esta iniciativa a lo largo de este año, contribuyendo a ampliar su alcance y generar impacto a nivel regional y local.

## Título:

Jobs 2030: Futuro del trabajo. Empleo verde y transición justa en el futuro del trabajo

Mayo 2022

**Autores de la publicación:** Clara Jiménez-Becerril, Marta Cámara y Ricardo Trujillo

## Equipo técnico y de comunicación:

Germán Granda y Natalia Montero.

## Diseño y maquetación:

Sprint Final, S.A.

**ISBN:** 978-84-09-41545-8



*Copyright: © Forética es la propietaria del contenido de este documento y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o reproducción total o parcial de la publicación por cualquier medio, que ha de realizarse citando siempre a la organización como fuente.*

*Forética ha desarrollado este documento únicamente en formato digital como parte de su compromiso de reducción de la utilización de papel. Antes de imprimirlo, asegúrese de que es necesario hacerlo. Protejamos el medio ambiente.*

**Más información en [www.foretica.org](http://www.foretica.org)**

## SOBRE FORÉTICA:

Forética es la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España. Su misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Actualmente está formada por más de 200 socios.

Forética es el representante del [World Business Council for Sustainable Development \(WBCSD\)](#) en España y lidera el Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, compuesto por más de 40 Presidentes y CEOs de las principales empresas españolas. Además, en Europa, Forética es partner nacional de CSR Europe, y forma parte del Consejo Estatal de RSE en España.

Forética nació en el año 1999. Posteriormente lanzó la [Norma SGE 21](#), primer sistema de gestión ética y socialmente responsable. A día de hoy, más de 150 empresas y organizaciones están certificadas con la Norma en España y Latinoamérica.



# SOBRE JOBS 2030

## CON EL LIDERAZGO DE:



ManpowerGroup®

## CON EL APOYO DE:



## PARTNER INSTITUCIONAL:



## EN ALIANZA CON:



## APOYO DE GOBIERNOS INSTITUCIONALES:



## ORGANIZACIONES COLABORADORAS:



## Otros documentos de JOBS 2030: Futuro del Trabajo



JOBS 2030 es una iniciativa orientada a apoyar y visibilizar la acción empresarial hacia un Futuro del Trabajo más sostenible y ético, profundizando en los elementos más relevantes para alcanzar una transición más justa en la adaptación y desarrollo en la digitalización.

En su edición de 2022, busca generar alianzas y dar visibilidad sobre las implicaciones, retos y oportunidades que la transición verde va a tener en el futuro del trabajo, con el objetivo de impulsar el conocimiento de las empresas en esta materia y de seguir abordando los mecanismos necesarios para promover una transición justa.

El proyecto, bajo el liderazgo de ManpowerGroup y con el apoyo de Fundación ONCE y Grupo Prisa, además de la colaboración del Ministerio de Trabajo y Economía Social, WBCSD o CSR Europe, junto con el del resto de partners, se ha enfocado en la creación de un observatorio que analice y refleje la situación del empleo verde en las empresas españolas.

Durante este año, se establecerán vías de avance y un **marco de actuación para acelerar los compromisos de las empresas con una transición justa hacia el empleo verde.**



# EMPLEO VERDE Y TRANSICIÓN JUSTA





# CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN

*Este primer documento del observatorio establece un marco de reflexión inicial para comprender los riesgos y oportunidades acerca del empleo verde y la transición justa.*

Repasa las claves que permiten comprender la profundidad de los cambios a los que nos enfrentamos, conocer las iniciativas internacionales más relevantes y preparar a nuestras organizaciones para aprovechar al máximo las oportunidades que se abren, poniendo el foco en las personas, sin dejar a nadie atrás.

Se trata del primero de una serie de documentos que a lo largo de esta edición de Jobs 2030, el Futuro del Trabajo, seguirán mostrando el camino para que empresas, instituciones y sociedad civil sigan avanzando en sus ambiciones, compromisos y acciones para promover el empleo verde y la transición justa.

## LA TORMENTA PERFECTA

**Crisis climática y energética.** El Cambio Climático es una realidad, y las consecuencias ya inevitables. La combinación de calentamiento global, fenómenos meteorológicos extremos, escasez de agua o pérdida de naturaleza y biodiversidad, es la mayor amenaza a la que nos enfrentamos como sociedad en la actualidad.

**Aumento de las desigualdades.** Tenemos una sociedad vulnerable, importantes bolsas de desempleo y precariedad, millones de personas en el mundo viviendo por debajo del umbral de pobreza, amplias zonas donde existen grandes riesgos de vulneración de los derechos humanos más fundamentales y una amplia informalidad en muchas de las economías a lo largo del mundo.

**Aceleradores del riesgo y la oportunidad.** En un mundo en constante equilibrio inestable, donde el desarrollo sostenible es una de las muchas herramientas con las que jugar, distintos elementos profundamente disruptores están ganando peso e influyendo como nunca lo habían hecho. La pandemia Covid 19 o la guerra de Ucrania, son ejemplos claros de una integración casi absoluta entre los aspectos ASG, la economía y finanzas, la gestión de riesgos o la competitividad de los países.

## EL LIDERAZGO EUROPEO, LA AMBICIÓN NET ZERO

Los próximos años van a venir marcados por una rápida transformación de nuestras economías, industrias, modelos productivos y de consumo. Se trata de un proceso necesario si queremos llegar a tiempo de cumplir nuestros compromisos para frenar el cambio climático y revertir la situación de emergencia climática en la que nos encontramos.





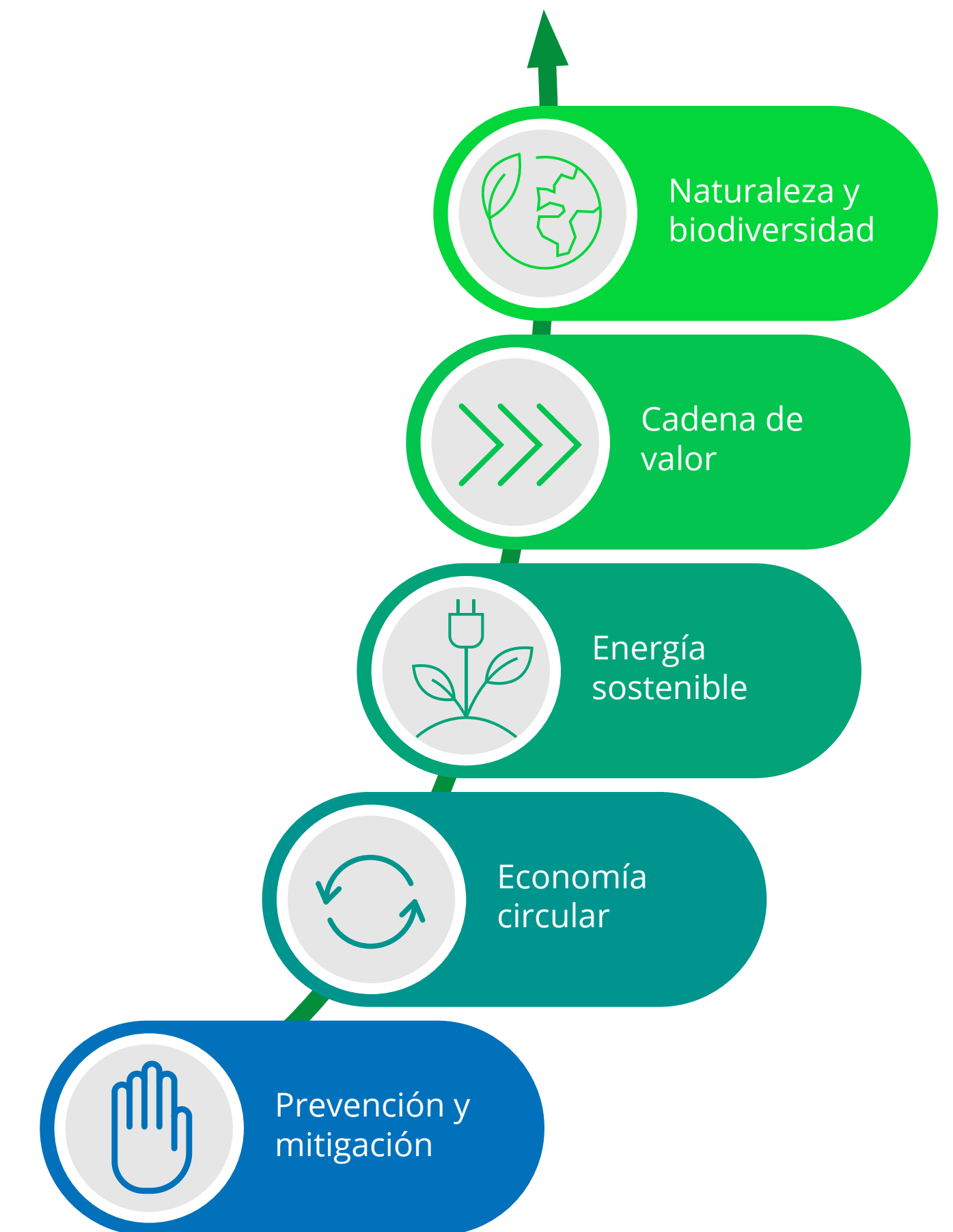
**La acción multilateral.** El punto inicial de la acción multilateral frente al cambio climático se puede situar en la aprobación del protocolo de Kyoto en 1997 (que finalmente entró en vigor en 2005 y dio lugar, entre otros elementos, a la creación e impulso del comercio internacional de emisiones), pero sin duda se ha acelerado en años recientes. Especialmente desde 2015 con el Acuerdo de París o la COP de Glasgow, que han situado la acción climática en el centro de la política pública.

**La ambición Net Zero.** Desde Europa llevamos tiempo capitaneando el esfuerzo climático tanto desde el punto de vista público, como a nivel empresarial e incluso como sociedad civil.

La Unión Europea, a través de instrumentos como el EU Green Deal

(con su Ley Europea para el Clima), los Fondos Next Generation, el paquete Fit for 55 o herramientas como la taxonomía verde, ha impulsado una manera de entender la economía y el desarrollo empresarial que no se puede entender sin responsabilidad climática.

Conscientes de la necesidad de centrar los esfuerzos en crear empresas resilientes ante la transición económica, que sean capaces de formar nuevos profesionales y crear nuevos puestos de trabajo especializados en modelos de negocio verdes, apoyándose en la productividad y la innovación sostenible, todos estos instrumentos tienen una importante dimensión social con la que también promover la transición justa.



## LA RESPUESTA EMPRESARIAL

Un gran número de empresas han entendido esta urgencia y se encuentran actuando con rapidez y decisión. Son muchas las organizaciones que han asumido como propia la visión de la neutralidad climática de sus operaciones, y están estableciendo claramente sus compromisos y objetivos para los próximos años.



La visión 2050 del Consejo Empresarial Español de Desarrollo Sostenible, establece una serie de rutas ambiciosas pero realistas para la transformación en todas las áreas clave de la actividad empresarial. Las empresas líderes, gracias a su capacidad de innovación, de digitalización, el talento de sus equipos, y los altos estándares de transparencia y buen gobierno, se encuentran en una posición única para contribuir al desarrollo sostenible.

### VISIÓN 2050

Más de 9.000 millones de personas (~50 millones en España) vivan bien, con calidad de vida, dentro de los límites planetarios.

#### PERSONAS VIVIENDO BIEN

#### DENTRO DE LOS LÍMITES PLANETARIOS PARA EL 2050



### NUESTROS CAMINOS DE TRANSFORMACIÓN HACIA LA VISIÓN 2050

Esta ambición no se va a conseguir sin una transformación profunda de los sistemas económicos y empresariales. Para ello es necesario tener en cuenta no sólo los retos vinculados al cambio climático, sino también otros grandes ámbitos donde es necesaria una visión compartida y una acción conjunta de empresas y otros grupos de interés, como pueden ser las crecientes desigualdades o la pérdida de biodiversidad.

*Desarrollar una fuerza laboral adecuadamente capacitada para la economía verde es fundamental.*

La recuperación verde generará un importante trasvase de empleos de la economía marrón y gris (los sectores más contaminantes) a la economía verde (los sectores más limpios).

Es imprescindible estructurar las respuestas necesarias para

*El paso hacia una economía sostenible continuará impulsando la creación de empleo en toda una variedad de sectores. A nivel global se crearán 4 nuevos puestos de trabajo por cada empleo que se pierda a causa de la transición hacia una economía verde.*

que este trasvase sea lo más beneficioso posible para todos los agentes, pero sobre todo para las personas.

Pensar y evolucionar las empresas y sus modelos de negocio en términos de sostenibilidad e impacto climático conllevará, ineludiblemente, la necesidad de dotar a las personas con las capacidades y conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo en un nuevo escenario.

Se trata de una responsabilidad colectiva, de las instituciones públicas, las empresas, sector educativo, sociedad civil y, por supuesto, a nivel individual.

**De acuerdo con la OIT, Europa tiene el potencial de crear entre 700.000 y 1.000.000 de empleos verdes en los próximos diez años si se aplica de manera exitosa el Pacto Verde Europeo en todo el territorio de la UE.**



## NO DEJAR A NADIE ATRÁS

Los fundamentos de este proceso deben ser contruidos de tal manera que se garantice la igualdad de oportunidades efectiva y real, teniendo en cuenta las especiales particularidades de los colectivos con mayor riesgo de vulnerabilidad, y articulando los mecanismos necesarios para no dejar a nadie atrás.

La transición justa pone el foco en las necesidades y demandas de colectivos tan relevantes (y heterogéneos) como pueden ser las

personas discapacitadas, los mayores, jóvenes con difícil acceso a formación o a tecnología y cualquier otro grupo con elementos que aceleren su vulnerabilidad e impliquen más riesgo de contribuir a agrandar las brechas de desigualdad.

Requiere una aproximación sistémica, con importantes áreas de acción tanto para instituciones públicas, sector educativo y sector empresarial, pero también de una estrecha colaboración con la sociedad civil.





# UN ANÁLISIS DE LA REALIDAD ESPAÑOLA





El actual periodo de recesión económica a nivel global, y el consecuente aumento de la conciencia social que nacen a raíz de la pandemia generada por la Covid-19, están marcando el inicio de una **era de transformación y evolución hacia una economía verde** que viene motivada por la lucha contra la crisis climática y con el bienestar de las personas y la inclusión social como eje central. Esta tendencia mundial tiene como propósito llevar a cabo una **'Remodelación Sostenible'** de nuestra economía y nuestra sociedad, guiada por los gobiernos y las empresas para dar respuesta a los desafíos globales de desarrollo económico, emergencia climática y desigualdad social.

*España tiene una buena perspectiva de crecimiento y desarrollo en el contexto de economía verde en comparación con otros países a nivel mundial y europeo.*



## LIDERAZGO PAÍS: ESPAÑA HACIA LA RECUPERACIÓN VERDE

La transición verde va a ocupar un lugar central en la recuperación de la economía española. Se necesita promover una perspectiva más verde y sostenible de importantes industrias como el turismo, la energía o el sector servicios, y a la vez, abrir un espacio mayor a la industria digital y de innovación.

Algunos de **los pilares** más relevantes, además de la [Ley de Cambio Climático y Transición Energética de España](#) son:

- La [Estrategia de Transición Justa](#) (2019), enfocada en consolidar los mecanismos para no dejar a nadie atrás.
- El [Plan Nacional Integrado de Energía y Clima](#), (2020), reforzando los compromisos de lucha contra el cambio climático.
- [España Digital 2025](#) (2020) con su Plan de Habilidades digitales
- El [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#), nuestra respuesta a los fondos Next Generation EU.

Una de **las claves más relevantes** para tener éxito en este modelo de recuperación es la readaptación del contexto laboral español.

- Dando respuesta a la demanda de perfiles técnicos que serán precisos para cubrir las nuevas posiciones verdes.
- Promoviendo conocimientos y habilidades que faciliten la empleabilidad en este nuevo escenario productivo.
- Fortaleciendo las oportunidades a los más vulnerables.
- Trabajando desde el sistema educativo, junto a otros agentes, para alinear las capacidades de las personas en formación con las necesidades de las empresas y facilitando la formación y el aprendizaje continuo a lo largo de la vida.

Hay **grandes retos** en este proceso, una situación económica vulnerable con crecimiento limitado del PIB<sup>1</sup>, una importante inflación<sup>2</sup> y altas tasas de desempleo<sup>3</sup> o la escasez de recursos dedicados a la investigación e innovación en el país.

<sup>1</sup> Se espera para España un crecimiento del 4.8% y del 3,3% para 2022 y 2023 de acuerdo al [último informe del FMI](#)

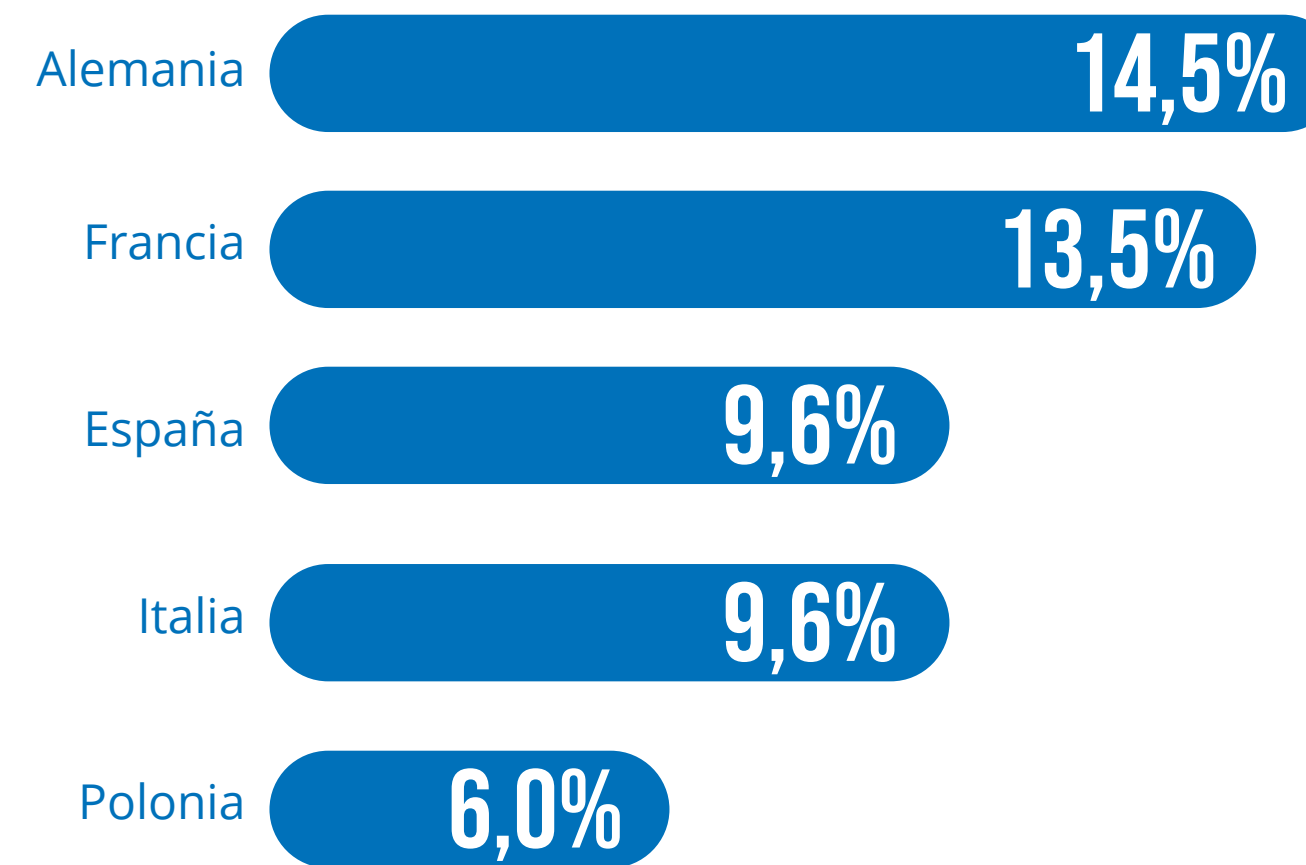
<sup>2</sup> Se cerró 2021 con un 6.55% de variación anual, en máximos de 30 años y con una perspectiva futura de mantener su ritmo de crecimiento según [datos del Banco de España](#)

<sup>3</sup> Un 13,3% según [datos de la EPA](#) correspondientes al trimestre 4/2021



## % EMPLEOS VERDES DEL TOTAL EUROPEO (2019)

TOP 5



Fuente: Statistics | Eurostat (europa.eu)

## EMPLEO VERDE EN UN ESCENARIO DE “GREAT RESHUFFLE”

### Empleo verde

El empleo verde puede analizarse desde el punto de vista del sector al que aparece asociado. Desde este ángulo la clasificación de empleos verdes es frecuentemente ambigua y difusa. Esta realidad viene determinada porque se trata de un término abierto, donde el único requisito globalmente aceptado como limitante es el de ser puestos de trabajo vinculados a actividades con impacto positivo sobre el

## PRESENTE Y FUTURO DE LA ECONOMÍA VERDE EN ESPAÑA

Se estima que en Europa existen alrededor de 4,5 millones de puestos de trabajo vinculados a la economía ambiental.

De este total España representa aproximadamente un 9.6%, situándose como la tercera economía de la zona euro en contribución a los empleos verdes.

Según estas estimaciones este número equivalía en 2019 a una contribución a nuestro PIB del 2.5%.

Adicionalmente el [Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030 \(PNIEC\)](#) estima que el crecimiento en número de empleos verdes en España podría resultar de un 1,7% en 2030, esto es, entre unas 242.000 y 348.000 personas por año.

Esta transformación se está acelerando. Nos encontramos en el momento preciso para asegurar una correcta transición hacia un nuevo modelo laboral verde que se enfoque en el desarrollo de los tres pilares fundamentales: ambiental, social y económico.

medioambiente. Los empleos verdes tienen por tanto naturaleza transversal y presencia en todos los sectores de la economía.

Se trata de **nuevas profesiones** que surgen como respuesta a nuevos sectores económicos con un importante foco ambiental que están desarrollándose en la actualidad, como por ejemplo la economía circular o las energías renovables.

También se trata de **puestos de trabajo ya existentes** que necesitan ser adaptados a las nuevas condiciones o restricciones que un mayor compromiso ambiental establece.

Ambas tipologías requieren importantes esfuerzos de capacitación y actualización de competencias de los trabajadores.

El **ranking de sectores** que lideran el empleo verde en España son los siguientes:

1. Energías renovables
2. Gestión y tratamiento de residuos
3. Tratamiento y depuración de aguas residuales
4. Agricultura y ganadería ecológicas
5. Gestión forestal sostenible
6. Actividades del sector público basadas en el seguimiento del cumplimiento de normativa y legislación o en iniciativas de educación ambiental.



Las energías renovables y la gestión y tratamientos de residuos concentran el 47% de los empleos verdes hasta el momento.

### “The great reshuffle”: Competencias y talento verde

Una aproximación distinta es la de vincular empleo verde a aquellos puestos de trabajo en los que se valoren conocimientos vinculados a un mejor desempeño ambiental o sostenible, independientemente del impacto final del puesto en concreto.

Se trata de un concepto claramente vinculado con el fenómeno denominado la gran reorganización (*great reshuffle* en inglés) que conecta esta transformación empresarial hacia los objetivos climáticos y el fenómeno de “la gran dimisión” (que profundiza en como el talento ha hecho una importante evolución hacia la búsqueda del propósito y la sostenibilidad en sus expectativas laborales). **El talento es cada vez más consciente de la importancia de la sostenibilidad empresarial y se prepara decididamente para ello.**

Es esta la aproximación que utiliza uno de los informes de referencia más recientes, el [Global Green Skills Report 2022](#) de LinkedIn.

Este informe adopta conceptos como:

- **Competencias y habilidades verdes:** aquellas que activan la sostenibilidad ambiental de las actividades económicas
- **Talento verde:** aquellas personas en cuyo perfil profesional destacan competencias o habilidades verdes o las que están vinculadas a sectores de empleo verde
- **Intensidad en habilidades verdes:** porcentaje de habilidades verdes sobre el total en un puesto de trabajo, sector o economía.
- **Empleos verdes:** aquellos que no pueden desempeñarse sin un conocimiento profundo de competencias y habilidades verdes





## GLOBAL GREEN SKILLS REPORT,

El informe identifica las 5 habilidades verdes más demandadas y las categorías a las que pertenecen:

- Sostenibilidad (desarrollo sostenible)
- Remediación (remediación ambiental)
- Prevención de riesgos (política ambiental)
- Clima (gestión ecosistema)
- Energía renovable (generación de renovables)

También los sectores donde existe más presencia actual de habilidades verdes:

- Agricultura y pesca
- Construcción y edificación
- Industria energética.

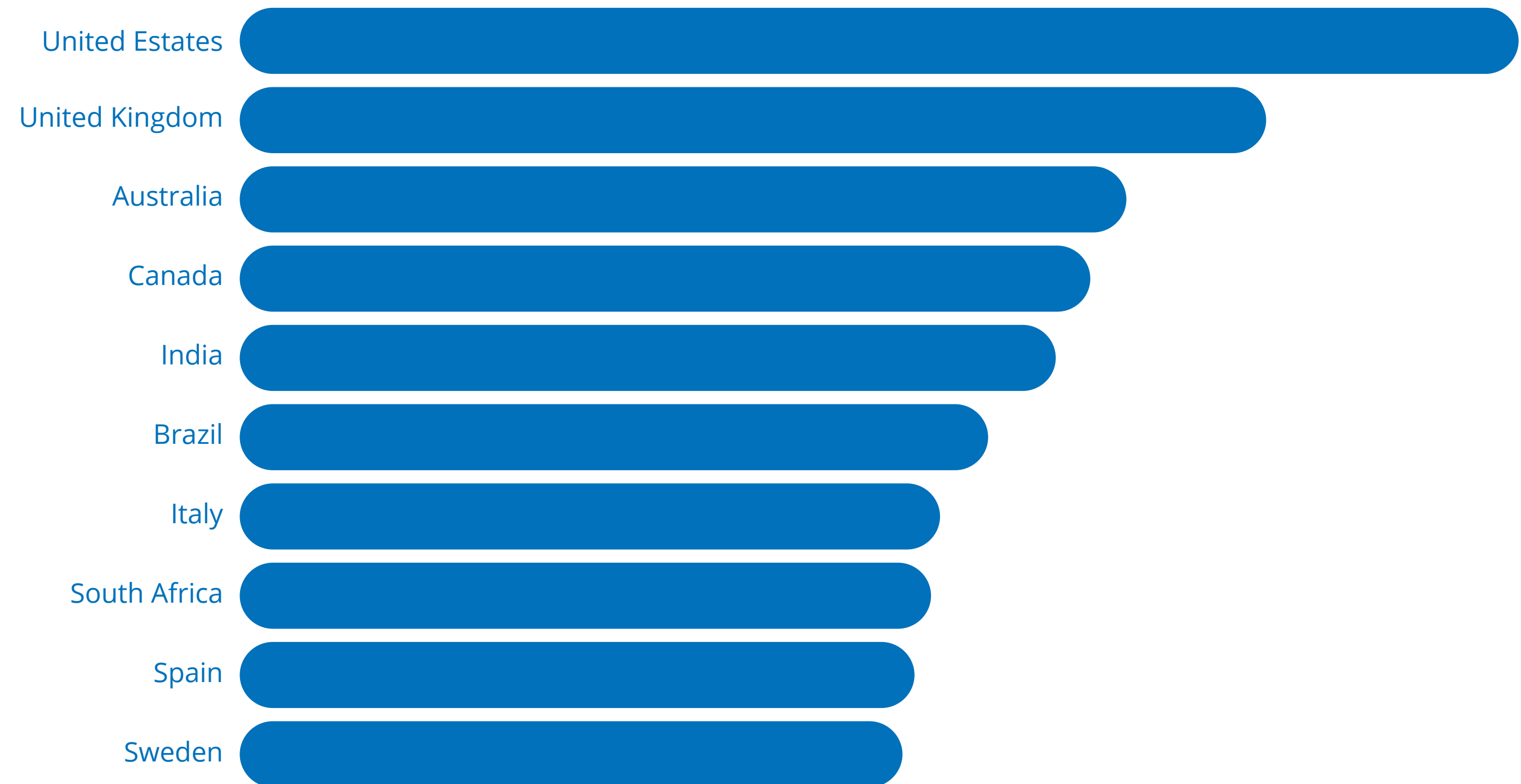
Y señala aquellos con grandes perspectivas de avance:

- Diseño y moda
- Finanzas
- Turismo
- Comercial

En este informe España ocupa el 9º puesto entre los países del mundo que más habilidades verdes está utilizando y demandando de media en los puestos de trabajo (midiendo la intensidad de las habilidades verdes, con casi un 50% más de utilización de habilidades verdes que la media global).

## RELATIVE GREEN SKILL INTENSITY BY COUNTRY

TOP 10



Fuente: Global Green Skills Report 2022 de LinkedIn

Entre las características diferenciales en España:

- Transversalidad: Uno de los países con actividad económica en un mayor número de sectores con competencias verdes.
- Profundidad: Mayores niveles de demanda de habilidades verdes que la media mundial en esos sectores.



## EL GAP DEL TALENTO VERDE

**Reto: La demanda de competencias verdes crece a un ritmo acelerado y es necesario capacitar a los trabajadores para ello.**

En 2022, el desajuste de talento ha alcanzado en España el nivel más alto de la historia.

8 de cada 10 empresas tienen dificultades para encontrar a los profesionales que necesitan, de acuerdo con el estudio de *escasez de Talento de ManpowerGroup 2021*

Este hecho se combina con un rápido crecimiento de la oferta de empleo en sectores muy vinculados al empleo verde como las energías renovables, los servicios ambientales o la economía circular, que tensiona todavía más estos gaps ya existentes.

Según los datos de LinkedIn desde 2015 en España el talento verde ha crecido a un ritmo anual del 9% tanto en personas con estudios superiores como en aquellas con estudios medios. Estas cifras aparecen alineadas con las del resto de los 25 países estudiados (11% para quienes tienen estudios superiores y 9% con estudios medios).

*Es necesario invertir en el desarrollo de capacidades y talento verde, mediante la colaboración de todos los actores involucrados, para que **la fuerza laboral sea el principal activo** a la hora alcanzar los objetivos climáticos y ambientales establecidos por España y Europa, y en ningún caso se convierta en un obstáculo.*





# LA TRANSICIÓN JUSTA EN ESPAÑA





En Forética queremos resaltar la importancia de orientar nuestros esfuerzos para que esta capacitación y desarrollo de talento se lleve a cabo de una manera justa e integradora, en la que se den oportunidades de desarrollo a todas las personas que se ven afectadas por esta transformación de la economía y del mercado laboral, sin dejar a nadie atrás en este nuevo contexto de economía sostenible.

La transición justa es el marco de acción propuesto por la Organización Internacional del Trabajo y la Convención de Naciones Unidas contra el cambio climático, para maximizar beneficios en la actividad y el empleo y minimizar los impactos negativos de la transición ecológica y la descarbonización.

Las instituciones públicas, las empresas y los líderes de la fuerza laboral deben aprovechar esta oportunidad para garantizar un **futuro más diverso e inclusivo** para todos los trabajadores.





Algunos de los retos más relevantes a los que nos enfrentamos desde este punto de vista son los siguientes:

## GÉNERO

Aprovechar esta transición para contribuir a eliminar brechas que están presentes en nuestra realidad, como la brecha salarial, el techo de cristal o la alta concentración de mujeres en puestos de trabajo de baja cualificación, alta temporalidad y menor remuneración<sup>4</sup>.

Es necesario garantizar un acceso igualitario a aquellas profesiones verdes con más futuro, por ejemplo, a través de la promoción de habilidades STEAM. Muchas de las nuevas profesiones o nichos de empleo tienen una alta correlación con la formación en este tipo de conocimientos, y son este tipo de formaciones las que cuentan con una menor representación femenina (frente a otro tipo de formaciones vinculadas al sector servicios, turístico o administrativo, entre otras).

## DISCAPACIDAD

Un total de 4.38<sup>5</sup> millones de personas en España, es decir 1 de cada 5 familias, cuenta con una persona con discapacidad entre sus miembros. Menos del 24% en edad de trabajar (entre 16 y 64 años) lo está haciendo.

Construir propuestas que vinculen discapacidad con trabajo decente, garantizando unos estándares adecuados de seguridad, nivel económico, adaptación (cuando así lo necesite) y que todo esto sea en un escenario de acceso al empleo verde como mecanismo para promover mejores datos de inclusión es estratégico.

*Formación Profesional Dual es un modelo más ágil y conectado a la realidad empresarial, puede proporcionar a las empresas españolas el personal técnico cualificado que van a requerir en la transición hacia un futuro del trabajo más verde y sostenible, a la vez que se reduce el desempleo entre los jóvenes.*

## FORMACIÓN

El objetivo debería ser garantizar un mayor equilibrio y mejor adaptación del sistema formativo a la realidad empresarial.

España se encuentra entre los pocos países donde, hasta el momento, el nivel de educación (universitario vs bachillerato) no parece condicionar la capacidad de los trabajadores para acceder a puestos de trabajos más verdes. Sin embargo, sí lo puede hacer en aquellos que exijan menor cualificación.

En esta línea viene la consolidación de la formación técnica como uno de los principales generadores de empleabilidad en el entorno verde. Según los estudios sobre el futuro del trabajo del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, aproximadamente la mitad de los trabajos que se necesitarán en España en 2025 serán empleos de grado intermedio.

La formación profesional dual es la una de las formaciones que mejor ajusta sus características al nuevo escenario. Especialmente relevante para sectores clave en el desarrollo de la economía verde como pueden ser la Eficiencia Energética, Energía Solar y Térmica o el Mantenimiento Electrónico.

<sup>4</sup> Siete retos de acción para la igualdad en el ámbito laboral, Forética 2019

<sup>5</sup> Según datos de La Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de dependencia 2020 (EDAD 2020), publicada por el INE en 2022





## EDAD

El colectivo de mayores, o talento senior, tiene más dificultades de acceso al empleo cuando queda fuera del mercado laboral. Se trata además del colectivo donde mayor brecha digital existe o con mayores necesidades de tecnificación y reciclaje de habilidades para su empleabilidad verde.

Es imprescindible alinear talento senior con talento verde, porque el mercado laboral español de 2030 tendrá 8,7 millones de personas mayores de 55 años en el mercado laboral.

## DIGITALIZACIÓN

La brecha digital hace referencia a dificultad que existe en el acceso, uso o impacto de la tecnología o la ausencia de conectividad digital. Se trata de un elemento transversal que se posiciona como acelerador para la exclusión social, afectando especialmente a aquellos colectivos más vulnerables.

El 36% de la fuerza laboral en España en 2019 todavía carecía de las competencias digitales básicas para el empleo. Esta cifra se correlaciona altamente con el desempleo (el 55% de las personas desempleadas carecen de este tipo de conocimientos).

A la vez que impulsamos una transición justa hacia el empleo verde, también es necesario incluir la perspectiva digital para conseguir una mejor adecuación del talento a un futuro del trabajo más digital y sostenible.

<sup>6</sup> Según datos ofrecidos por *España Digital 2025*





# QUIÉN ES QUIÉN

Un mapeo de las iniciativas más importantes de las instituciones más relevantes que están trabajando por un futuro de trabajo sostenible y responsable, centrado en el empleo verde y la transición justa.

## INTERNACIONAL

### GREEN JOBS FOR YOUTH

Iniciativa del **Programa de las Naciones Unidas** para el Medio Ambiente y la Asociación de EE. UU. para la Educación para el Desarrollo Sostenible dirigida principalmente a empleadores y formadores de estudios superiores cuyo objetivo es mejorar la educación para las “carreras verdes” y los procesos de recolocación laboral.

Para más info: [clic aquí](#)

### CLIMATE ACTION 4 JOBS

Este programa de la **Organización Internacional del Trabajo** se centra en promover medidas encaminadas a lograr una transición justa que ponga a los empleos en el centro de la acción climática. Los objetivos son facilitar la adopción de acciones climáticas con empleos decentes y justicia social, apoyar a los países para lograr una transición justa y facilitar que la recuperación de la crisis de la Covid-19 sea inclusiva y sostenible.

Para más info: [clic aquí](#)

### OECD CENTER FOR SKILLS

El Centro de Competencias de la **OCDE** ayuda a los países a mejorar sus resultados económicos y sociales. A través de alianzas, colaboran con un gran número de países asistiéndoles -entre otros aspectos- a la hora de construir estrategias nacionales de habilidades, de implementar y mejorar políticas de competencias y de proporcionar formación.

Para más info: [clic aquí](#)

### EQUITY ACTION

En el marco de los programas de lucha contra la desigualdad del **World Business Council For Sustainable Development (WBCSD)**, esta organización impulsa la acción empresarial en distintos ámbitos vinculados al futuro del trabajo o la salud y la sostenibilidad, entre otras.

Para más info: [clic aquí](#)



# EUROPA

## GREEN DEAL

Los **objetivos climáticos fijados por la Unión Europea** para 2030 y 2050 van a conllevar la creación de miles de empleos nuevos relacionados con la transición a una economía verde. Algunos sectores como la energía o el transporte están en el foco de la transformación, generando un gran número de nuevos puestos de trabajo que requerirán de formación en habilidades verdes.

Para más info: clic [aquí](#)

## NEXTGENERATIONEU

NextGenerationEU es el **instrumento temporal de la Unión Europea para impulsar la recuperación tras la crisis** causada por el Covid-19. Parte de la financiación va dirigida a impulsar una transición climática y digital justas, a través del Fondo de Transición Justa y el programa Europa Digital. Las inversiones y ayudas canalizadas a través de NextGenerationEU, no solo van a ayudar a reforzar las economías de los estados miembros y a lograr los objetivos climáticos marcados por la UE sino que van a conllevar la creación de numerosos empleos verdes que contribuirán a la transición a un modelo más sostenible. Para más info: clic [aquí](#)

## OBJETIVO 55

En línea con el objetivo de la UE de reducir las emisiones en -al menos- un 55% para 2030, la Comisión Europea ha puesto en marcha un paquete de medidas denominado "Objetivo 55". Se pretende con ello hacer **una revisión y una adaptación del marco legal de la UE en materia de clima, energía y transporte** con el objetivo de definir medidas legislativas para impulsar la consecución de los objetivos climáticos de 2030. Con ello se trata de impulsar la transición justa, reforzar la innovación y la competitividad y reafirmar el liderazgo de la UE en la lucha contra el cambio climático. Para más info: clic [aquí](#)

## DISABILITY HUB

Disability Hub es un proyecto innovador dirigido por la Fundación ONCE y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, cuya misión es constituir un **espacio de referencia a nivel europeo para trabajar en el binomio discapacidad-sostenibilidad**. A través de esta iniciativa se promueven negocios inclusivos y sostenibles, impulsando la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Para más info: clic [aquí](#)

## EUROPEAN PACT FOR SUSTAINABLE INDUSTRY

Este pacto de CSR Europe tiene como objetivo **acelerar la ambición y la acción hacia una Europa sostenible en 2030**. Establece distintas acciones de colaboración entre empresas, federaciones industriales y líderes europeos.

Para más info: clic [aquí](#)



# ESPAÑA

## ESTRATEGIA DE TRANSICIÓN JUSTA

La Estrategia de Transición Justa es uno de los tres pilares en los que se estructura el Marco Estratégico de Energía y Clima del Gobierno de España. Es un instrumento que tiene como objetivo optimizar y generar oportunidades de empleo en el marco de la transición hacia una economía sostenible y competitiva que contribuya a frenar el cambio climático.

Para más info: clic [aquí](#)

## PLAN DE RECUPERACIÓN Y RESILIENCIA

Es la estrategia elaborada por el gobierno español para gestionar los fondos europeos Next Generation. Se prevé que las inversiones y las reformas llevadas a cabo a través de este Plan actúen como motor para la generación de empleos verdes, ayudando a definir nuevos nichos de empleos relacionados con el medio ambiente y la transición justa.

Para más info: clic [aquí](#)

## PROGRAMA EMPLEAVERDE

El Programa Empleaverde es una iniciativa de la Fundación Biodiversidad y el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto demográfico, cofinanciada por el Fondo Social Europeo. Su objetivo es impulsar el empleo y el emprendimiento, hacer de la sostenibilidad una base para la creación de nuevos puestos de trabajo y que las empresas y trabajadores sean agentes del cambio para lograr una mejora del medio ambiente. En el marco de este programa se desarrollan proyectos como la Red Empreverde, que brinda apoyo a emprendedores en la creación y puesta en marcha de empresas que contribuyan a la recuperación verde, la protección de la biodiversidad y a una transición justa y sostenible.

Para más info: clic [aquí](#)

## HUMAN AGE INSTITUTE

Human Age Institute es una iniciativa sin ánimo de lucro de Manpowergroup cuyo propósito es contribuir a la mejora de las organizaciones y la sociedad impulsando la Sostenibilidad con acento en la S-Social, y potenciando el talento como motor de transformación de las organizaciones y garantía de desarrollo. Este proyecto cuenta con una hoja de ruta marcada por cinco huellas positivas: empleo sostenible, bienestar y equilibrio, aprendizaje y desarrollo, compromiso social y diversidad e inclusión.






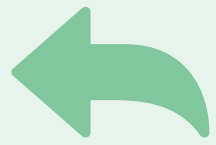
Para mas info: clic [aquí](#)



# ELEMENTOS CLAVE





<p><b>ECONOMÍA VERDE</b></p> 	<p>Modelo económico que resulta en un mejor bienestar humano y equidad social, reduciendo significativamente los riesgos ambientales y las escaseces ecológicas.</p> <p>En su expresión más simple, una Economía Verde puede ser considerada como una que es baja en carbono, eficiente en recursos y socialmente inclusiva – <b>PNUMA</b></p>
<p><b>EMPLEOS VERDES</b></p> 	<p>Empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.</p> <p>Se puede distinguir entre dos tipos de empleos verdes; (i) empleos en sectores económicos verdes desde el punto de vista del producto final y (ii) funciones de trabajo en todos los sectores desde una perspectiva de proceso respetuoso con el medio ambiente- <b>ILO</b></p>
<p><b>COMPETENCIAS VERDES</b></p> 	<p>Competencias o habilidades laborales necesarias para el desarrollo de una economía verde, o requeridas para el desempeño de un empleo verde. - <b>ILO</b></p>
<p><b>TRANSICIÓN VERDE</b></p> 	<p>Periodo evolutivo que transcurre entre el momento actual y el alcance de un modelo social y económico sostenible bajo en carbono, que no suponga un riesgo para la salud ambiental del planeta.</p>
<p><b>TRANSICIÓN JUSTA</b></p> 	<p>Cambio de modelo productivo y empresarial hacia la sostenibilidad en el que se articulen medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y unos estándares de vida adecuados, especialmente teniendo en cuenta a los colectivos más vulnerables.</p>
<p><b>RECUPERACIÓN VERDE</b></p> 	<p>Conjunto de medidas, reglamentos y directivas impulsadas por diferentes actores como gobiernos, asociaciones y académicos de varios países con el objetivo de que la recuperación económica tras la crisis provocada por la Covid-19 garantice el impulso hacia una economía verde, basada en el cumplimiento de los objetivos a largo plazo en materia de sostenibilidad y cambio climático.</p>

<p><b>ACUERDO DE PARÍS</b></p> 	<p>Tratado internacional sobre el cambio climático adoptado por los líderes mundiales en la COP21 en París el 12 de diciembre de 2015 mediante el cual las Partes participantes alcanzaron un acuerdo histórico para combatir el cambio climático y acelerar e intensificar las acciones e inversiones necesarias para un futuro sostenible con bajas emisiones de carbono. El principal objetivo establecido se basa en limitar el calentamiento mundial por debajo de los 2 grados centígrados, preferiblemente a 1,5 grados, en comparación con los niveles preindustriales. - <b>UNFCCC</b></p>
<p><b>NEUTRALIDAD CLIMÁTICA</b></p> 	<p>La neutralidad climática consiste en el alcance de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) netas o iguales a cero. Se alcanza cuando se emite la misma cantidad de dióxido de carbono (CO2) a la atmósfera de la que se retira por distintas vías, lo que deja un balance cero, también denominado huella cero de carbono. - <b>PE Noticias</b></p>
<p><b>ECONOMÍA BAJA EN CARBONO</b></p> 	<p>Modelo económico basado en minimizar las emisiones a la atmósfera de gases de efecto invernadero (GEI) derivadas de las actividades de producción y consumo. El objetivo último es contribuir a la mitigación del calentamiento global y del efecto invernadero, siendo por tanto un modelo económico acelerador de la transición hacia la economía verde.</p>
<p><b>TRANSFORMACIÓN SOSTENIBLE</b></p> 	<p>Repensar, reenfocar y orientar hacia objetivos ambientales, sociales y de transparencia y buen gobierno (ASG) la actividad de una organización o economía.</p>
<p><b>VISIÓN 2050</b></p> 	<p>Visión empresarial compartida impulsada por el WBCSD y Forética (a través del Consejo Empresarial Español de Desarrollo Sostenible) que consiste en actuar de manera conjunta para activar las transformaciones necesarias para que en 2050 más de 9.000 millones de personas (~50 millones en España) vivan bien, con calidad de vida, dentro de los límites planetarios.</p>



**forética**

