

Empleando Digital
Sinergia



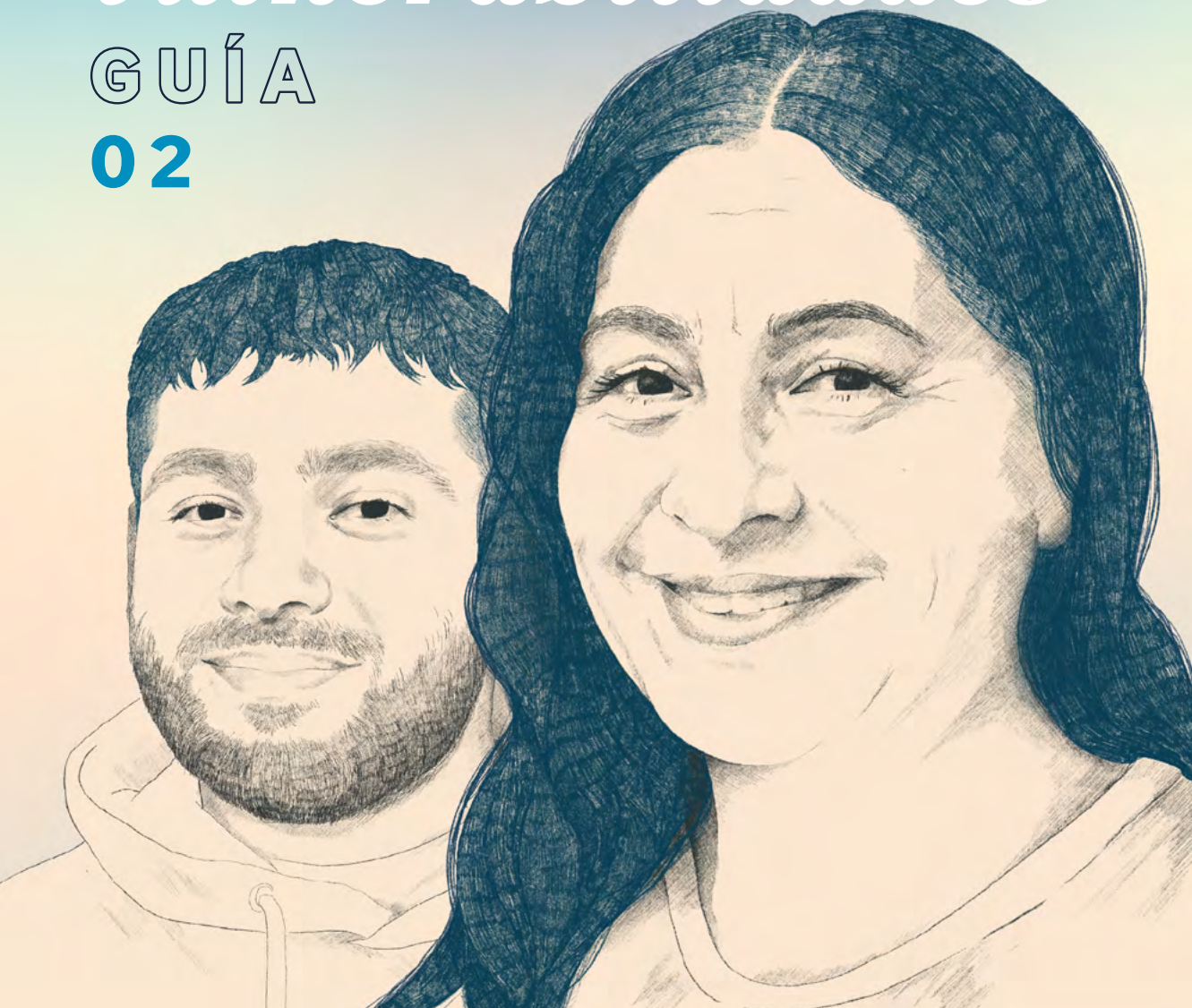
Toolkit

herramientas
para desarrollar
contenidos
formativos
dirigidos
a población
vulnerable

Cómo superar las vulnerabilidades

GUÍA

02



Con la
cofinanciación de:



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos

Con la
colaboración de:

**Fundación
Accenture**

Un proyecto de:



Cruz Roja





Este documento es el resultado del trabajo conjunto de las entidades Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano desarrollado en el marco del proyecto de innovación social Empleando Digital SinergIA, cofinanciado por la Fundación Accenture y el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), dentro del Programa Estatal de Inclusión Social, Garantía Infantil y Lucha contra la Pobreza.

© Cruz Roja Española y Fundación Secretariado Gitano

No está permitida la reproducción total o parcial de esta publicación, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, ni su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso del ejemplar, sin el permiso previo y por escrito de los y las titulares.

Febrero 2026

Autoría y edición: Cruz Roja Española y Fundación Secretariado Gitano

Cruz Roja Española
Reina Victoria, 26
28003 Madrid

Fundación Secretariado Gitano
C/ Ahijones, s/n
28018 Madrid

Ilustraciones: Sergio Santiago

Redacción y corrección, diseño y maquetación: Yerro Servicios Editoriales

Depósito Legal: M-4349-2026

informa@cruzroja.es
x.com/CruzRoja_Empleo
www.facebook.com/PlanEmpleoCruzRoja

fsg@gitanos.org
www.gitanos.org
[@gitanos_org](https://www.instagram.com/gitanos_org)



*Empleo en
mujeres*

04

*Empleo
en jóvenes*

24

*Empleo en
personas
mayores de 45
años*

40

*Empleo en la
comunidad
gitana*

58

*Empleo en
población
migrante*

80

Buenas prácticas

96

Empleo en mujeres: obstáculos y rutas

Belinda, la cuidadora que merece una titulación

Belinda es una mujer natural de Cáceres que lleva toda la vida trabajando en el área de los cuidados a personas mayores. Desde hace unos meses, se está formando para trabajar en residencias de ancianos y, por fin, poder conseguir una titulación que apoye su vocación y pueda ayudarla a progresar laboralmente. No obstante, al comenzar la formación y continuar con las responsabilidades de la vida diaria, empieza a sentirse extenuada, tanto física como mentalmente.

Una vez finaliza el día en el aula, Belinda tiene que volver a casa en autobús, en un trayecto de unos cuarenta minutos, encargarse de las comidas, de la limpieza en el hogar y del resto de las tareas necesarias, como hacer la compra o estar pendiente de las facturas.

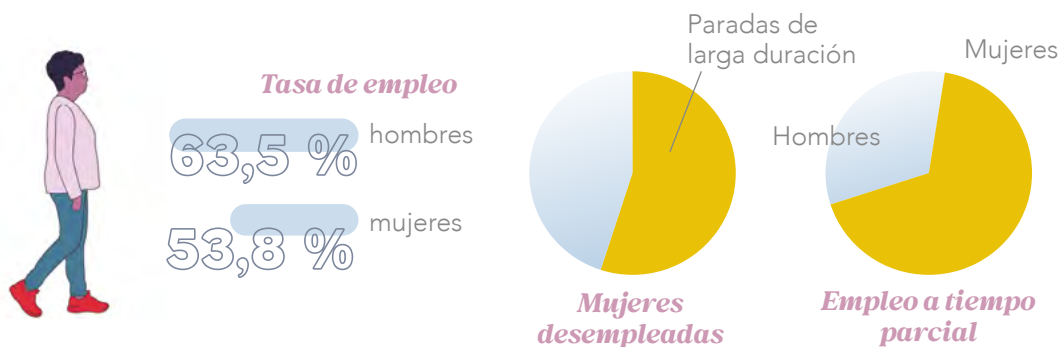
Compaginar la formación que desea realizar a la vez que sigue haciéndose cargo de todo en casa le está provocando mucho estrés y empieza a albergar dudas acerca de su capacidad para alcanzar los objetivos.



La realidad laboral de las mujeres en datos

En el año 2022, la participación de las mujeres en el mercado laboral español alcanzó máximos históricos de ocupación, lo que demostró cómo la incorporación femenina avanzaba de forma indiscutible en el panorama profesional. Sin embargo, la realidad latente, aún hoy día, continúa siendo innegable: las desigualdades estructurales que condicionan el acceso, la estabilidad y la calidad del empleo de las mujeres están presentes en todas las áreas productivas. Se trata de una realidad que pone de manifiesto las profundas desigualdades estructurales contra las que se debe seguir luchando.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), en 2024, la tasa de empleo femenina se situó en torno al 53,8 %, frente al 63,5 % de los hombres. Se trata de una diferencia estadística que representa una brecha de casi 10 puntos porcentuales. La tasa de paro de las mujeres, del 13,2 %, también superó en tres puntos a la masculina, situada en un 10,1 %, y más de la mitad de las mujeres desempleadas se catalogaron como paradas de larga duración, lo cual significa que llevaban más de un año sin trabajo.

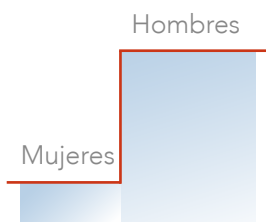


En la catalogación de *precariedad extrema*, referida a la concatenación de contratos temporales, parciales y mal remunerados, las mujeres siguen siendo el foco principal. De hecho, siete de cada diez empleos a tiempo parcial están ocupados por mujeres. Esta parcialidad forzada explica más de la mitad de la brecha salarial de género, que se mantiene en torno al 20 % según reportes del Instituto Nacional de Estadística (INE) durante el año 2024. Incluso en los sectores más feminizados —los dedicados a los cuidados, el comercio, la limpieza o la hostelería—, esta brecha tiende a ampliarse más.

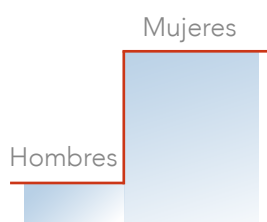
A estos datos se suma una desigualdad acuciante en cuanto a la distribución de los tiempos de vida. De media, las mujeres dedican 4,3 horas más al día que los hombres a tareas domésticas y de cuidado no remunerado. Al año supone 201 días más no retribuidos (INE, 2023). La desigualdad laboral, unida a la carga doméstica, da como resultado que las mujeres vean mermadas sus posibilidades de formación, así como de participación social y de movilidad profesional. De hecho, la llamada *brecha en los cuidados* supone un elemento más, si no el principal, de la desigualdad de género.

Asimismo, es indudable destacar que la pobreza tiene rostro femenino. En España, el 28 % de las mujeres vive en situación de pobreza crónica, una realidad a la que se suman la mitad de los hogares monoparentales —de los cuales, el 80 % están encabezados por mujeres—. En situaciones de cuidado monoparental encabezado por mujeres, el riesgo de pobreza o exclusión social se dispara hasta un 54,6 %, según recoge la tasa AROPE, encargada de medir estos valores. Además, esta apremiante vulnerabilidad se incrementa al combinarse con otros factores de desigualdad, como un origen migrante, una edad avanzada, un bajo nivel educativo o una situación de violencia de género.

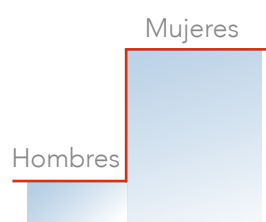
Las mujeres migrantes sufren, además, una triple penalización, ya que a su precariedad laboral se une la administrativa y la social. El 22 % de estas mujeres se encuentra en situación de desempleo y el 43 % que trabaja lo hace en trabajos de economía sumergida. De nuevo, las mujeres encuentran su sustento principal en los cuidados o las tareas del hogar, y lo hacen sin aportar homologación de títulos alguna, sin una red de apoyo sólida y exponiéndose a la violencia, el acoso o la soledad.



Brecha salarial
Ganan un 20 % menos a lo largo de su vida.



Brecha de cuidados
Dedican 4,3 horas más al día en trabajo sin remunerar.

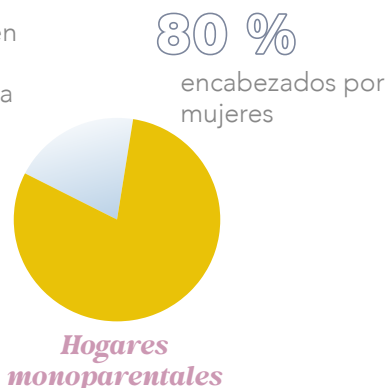
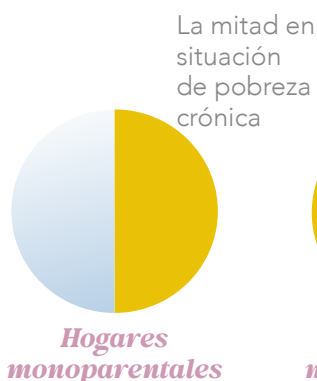
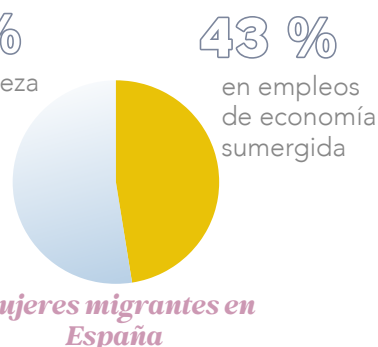
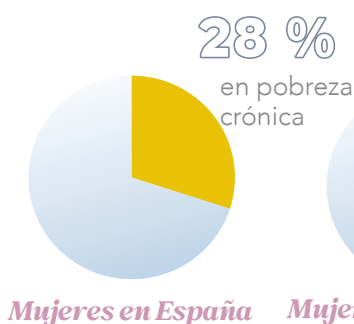


Brecha de cuidados
201 días de trabajo al año sin remunerar

La falta de competencias digitales limita el acceso a empleos de calidad

En lo que se refiere a la transición ecológica y digital, los datos se unen a los anteriores y alimentan la brecha laboral en aspectos desconocidos hasta el momento. En este sentido, solo el 19 % de las personas especialistas en TIC son mujeres, y menos del 20 % trabaja en ámbitos como la inteligencia artificial (IA) o la ciberseguridad. Estos avances en áreas de la era digital dejan al descubierto que el 37,7 % de las mujeres ocupadas cuentan con competencias digitales por debajo de las básicas, lo que limita su acceso a empleos de calidad y a servicios digitales esenciales.

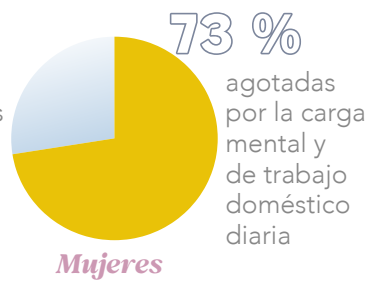
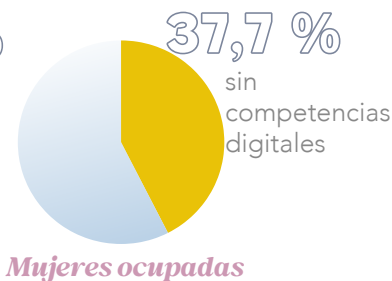
Después de conocer la realidad actual de las mujeres en nuestro país, es esencial saber cómo estos aspectos las afectan en su vida diaria y qué impacto provocan en su salud física y emocional.



Comisiones Obreras y la Universidad de Alicante llevaron a cabo un estudio en 2021 en el que concretaron que el 73 % de las mujeres declaraba sentirse agotada por la carga mental y de trabajo doméstico que experimentaba diariamente. Esto se refleja en que el 63 % de las bajas laborales por trastornos mentales corresponden a mujeres (Informe Precariedad laboral y salud mental, 2023). Además, la pandemia de la COVID-19 agudizó estas brechas e intensificó los casos de ansiedad, desánimo y desmotivación profesional.

Tampoco debe olvidarse cómo el acoso sexual y por razón de sexo continúa siendo, además de una forma grave de discriminación, una constante en el panorama laboral femenino. Más de ocho millones de mujeres en España lo han sufrido y una de cada cinco lo ha expe-

rimentado en el ámbito laboral (Ministerio de Igualdad, 2023). Las experiencias de este tipo causan graves heridas imposibles de ocultar, ya sea en forma de traumas emocionales, de pérdida de autoestima y de absentismo o abandono de los espacios laborales.



8 millones

*han sufrido acoso
en España*



1 de cada 5

*ha sufrido acoso
en el ámbito laboral*

Vulnerabilidades: los factores que excluyen a las mujeres

Las mujeres con las que intervienen Cruz Roja y el resto de las entidades sociales no conforman un grupo homogéneo. Cada una de ellas ha experimentado trayectorias con millares de matices diferentes que comparten un punto común: las desigualdades acumuladas. Las historias de estas mujeres encierran una combinación distinta de precariedad, responsabilidades de cuidado, discriminación, falta de reconocimiento profesional o vulnerabilidad administrativa. Lo que sí comparten, en todos los casos, es el mismo desafío común, el de poder desarrollar su trabajo en condiciones de igualdad, estabilidad y dignidad.

*La desigualdad
en los cuidados
trastoca la
posibilidad de
una autonomía
económica y
limita el acceso
al empleo*

La realidad estructural que deja de manifiesto el perfil de las mujeres que participan en programas formativos se concreta en problemas relacionados con la feminización de la pobreza, la persistencia de los estereotipos de género y la falta de corresponsabilidad social en el cuidado; unas desigualdades persistentes que afectan a su acceso al empleo, pero que también consiguen distorsionar valores personales como la autoestima, trastocar la posibilidad de una autonomía económica y abatir su capacidad de aprendizaje y de adaptación.

Desigualdad estructural

El sistema patriarcal establecido marca una socialización basada en estereotipos de género, lo que relega el papel de la mujer a los roles tradicionalmente aceptados, tanto dentro como fuera del mercado laboral. Su responsabilidad principal sigue fundamentándose en el cuidado de menores o de personas mayores o dependientes, lo que limita su tiempo disponible para la formación o el empleo. El 47 % de las mujeres consideradas desempleadas de larga duración se



encuentran en esta situación por motivos relacionados con el cuidado no remunerado. Además, este sistema se agrava en hogares monoparentales en los que la mujer es el único sustento. En dichos escenarios, cuatro de cada cinco familias monoparentales están encabezadas por una mujer y más de la mitad de estas viven en riesgo de pobreza.

La realidad de los sectores feminizados: precariedad y subempleo

Los sectores más precarizados de la economía son también donde más mujeres tienden a concentrarse: cuidados, limpieza, hostelería y comercio.

Muchas de estas profesionales encadenan contratos temporales o parciales con periodos de inactividad, lo que da como resultado trayectorias laborales discontinuas y, a su vez, alimenta la sensación constante de tener que comenzar de cero una y otra vez. Esta situación de inestabilidad pone de manifiesto una pérdida de derechos innegable, así como una menor protección social y escasas oportunidades de desarrollo profesional. En los casos más graves, la urgencia económica las empuja al subempleo o la economía informal, especialmente cuando hablamos de mujeres migrantes o víctimas de violencia de género.

La violencia de género se agrava con la vulnerabilidad económica

La violencia de género tiene un impacto directo sobre la autonomía y la empleabilidad. Muchas mujeres que participan en programas de inserción sociolaboral llegan tras una ruptura emocional violenta que les provoca secuelas emocionales, ansiedad y desconfianza, y que, además, las deja en la delicada situación de tener que reconstruir su independencia econó-

mica con urgencia. El 61 % de las mujeres víctimas atendidas por Cruz Roja se encuentra en situación de desempleo, y el 78 % vive en condiciones precarias. Además, la carga mental y la sobreexigencia emocional a las que se ven expuestas dificultan la concentración y el aprendizaje en estos casos de especial vulnerabilidad.



Brechas que se solapan: educativa, digital y de confianza

El nivel educativo y la desactualización competencial siguen siendo aspectos determinantes en la exclusión laboral femenina. Una parte importante de las mujeres atendidas por nuestra organización cuenta con una formación básica o interrumpida, y muchas manifiestan baja confianza en su capacidad de aprendizaje, sobre todo tras haber estado alejadas del mundo laboral durante años. La brecha digital agrava esta desigualdad; solo el 37 % de las mujeres cuenta con competencias digitales básicas, y muchas no disponen de ordenador ni conexión a internet en su hogar. Estas barreras vuelven imprescindible poner a su disposición formaciones modulares y prácticas, con lenguaje claro, accesibles desde dispositivos móviles y que vayan acompañadas de apoyo digital y emocional.

El impacto emocional y social de sentirse excluida

Las mujeres en situación de vulnerabilidad presentan con frecuencia síntomas comunes relacionados con el agotamiento mental, el estrés, la ansiedad y los bajos niveles de autoestima. El 73 % de estas mujeres declara sentirse agotada diariamente por la carga de cuidados, mientras que el 63 % de las bajas laborales por trastornos mentales corresponden a mujeres.

La falta de reconocimiento social y de tiempo propio afecta a su motivación, a la percepción de su valía profesional y a su permanencia en los procesos formativos. Por este motivo, dirigir formaciones a mujeres en situación de

*Las
mujeres con
vulnerabilidad
presentan
agotamiento
mental,
ansiedad y
bajos niveles
de autoestima*

vulnerabilidad resulta una prioridad. Por ello, dichas formaciones deben contar entre sus preceptos con estrategias de bienestar emocional y llevarse a cabo en espacios de apoyo mutuo que pongan en práctica metodologías participativas. De esta manera, podrán recuperar la confianza perdida y devolverán el foco a su capacidad de aprender y su propio sentido de evolución y pertenencia.

A partir de la experiencia de Cruz Roja, se identifican perfiles recurrentes entre las mujeres participantes:

Tabla 1. Perfiles recurrentes entre las mujeres que acuden a una formación

Desempleadas de larga duración	Al encontrarse alejadas del mercado laboral, estas mujeres necesitan acompañamiento emocional, orientación gradual y formación aplicada.
Bajo nivel formativo o desactualizadas	Requieren recuperar la confianza y adquirir competencias tanto básicas como digitales.
En situación de pobreza o exclusión social	Viven con ingresos inestables y necesitan formaciones flexibles y apoyos logísticos.
Migrantes sin homologación de estudios	Se enfrentan a barreras administrativas, culturales y lingüísticas.
Víctimas de violencia de género	Necesitan itinerarios integrales con acompañamiento psicosocial y enfoque de autonomía personal y económica.

La formación es clave para reducir la desigualdad en las mujeres

En muchos casos, la formación supone un método esencial para conseguir la independencia económica. Estas estrategias ponen en valor la actualización de competencias, la exploración de nuevos sectores y una mejora de la empleabilidad y la trayectoria laboral. De igual forma, un valor inherente a este tipo de aprendizajes es el relacionado con la autoestima. Permitirse volver a aprender simboliza un nuevo comienzo que pone de manifiesto su capacidad para evolucionar, para construir nuevos proyectos y para crear redes de apoyo sólidas.



*Aplicar una
flexibilidad
horaria
facilitará
combinar
la actividad
familiar y la
formativa*

Diseñar contenidos formativos que funcionen de verdad

Para que la formación sea efectiva, debe constituirse como una estrategia adaptable a las diversas realidades que pueden experimentar las mujeres participantes. Sin embargo, es importante mantener como uno de los pilares principales el hecho de que no debe constituirse como una mera compensación de carencias, sino como un proceso que les permita actualizar sus competencias, poner de manifiesto su valor y desarrollar saberes previos.

Con objeto de llevar a cabo estos procesos, uno de los puntos más importantes es el de aplicar una flexibilidad horaria y metodológica que permita facilitar la conciliación familiar y formativa. En este sentido, también es importante destacar el establecimiento de itinerarios personalizados que mantengan como pieza principal la





utilidad de funcionar a distintos ritmos, según las necesidades detectadas, y que en ningún momento entorpezcan el desarrollo de la vida cotidiana de las mujeres participantes.

Asimismo, se deben diseñar aplicativos capaces de adaptarse a la disponibilidad física o virtual de las alumnas sin olvidar los desafíos digitales a los que están expuestas, de manera que puedan ajustarse según los distintos niveles de competencia digital. También resulta imprescindible destacar que los contenidos deben adecuarse a las necesidades reales del mercado laboral y actualizarse de forma continua conforme se observe en las ofertas laborales actuales.

El enfoque experiencial y participativo resulta otro de los grandes valores a aplicar en dichos casos. Además de establecer formaciones con utilidad real en su experiencia laboral, este aprendizaje debe fundamentarse en crear redes de apoyo que les permitan aprender mediante la práctica, la reflexión y la colaboración en espacios seguros.

*La formación
no es solo
útil para la
experiencia
laboral,
también
permite crear
redes de
apoyo*



La formación en competencias permite una cualificación profesional

Hay que realizar un diagnóstico competencial y vocacional que ayude a identificar áreas con mayor potencial de desarrollo

La cualificación y recualificación profesional son claves para la inserción laboral en igualdad de condiciones. En este ámbito, la diversificación de la oferta formativa debe poner de manifiesto la colaboración con el tejido empresarial local, de manera que las competencias recogidas puedan ajustarse a las que se demandan desde las diversas industrias. La formación también debe contener unos valores básicos que permitan a las participantes desarrollar competencias clave y facilitar así el acceso a certificados de profesionalidad que encajen con su enfoque vital.

De igual forma, la profesionalización de los trabajos relacionados con los cuidados, tradicionalmente enlazados a la figura femenina, deben tratarse mediante módulos formativos que pongan en valor el impacto social y económico que ostentan en la actualidad. Por último, se debe poner el foco en las ocupaciones polivalentes que permitan a las participantes encontrar estabilidad y movilidad funcional, lo que facilitará la adaptación a las realidades cambiantes del mercado laboral.

El aprendizaje continúa después de la formación

Antes de iniciar la formación, es fundamental poner en práctica un diagnóstico vocacional y competencial que ayude a identificar las áreas con mayor afinidad y potencial de desarrollo. De forma paralela, se debe promover el entrenamiento en competencias transversales, como la creatividad, el pensamiento crítico y la comunicación, y reforzar las *soft digital skills* necesarias para la adaptación a este cambio funcional. Por este motivo, la inclusión y el refuerzo de los contenidos digitales mínimos debe ponerse en práctica desde el principio, con objeto de ser aplicados tanto a la vida cotidiana como al empleo.

Para realizar este enfoque de contenidos, se debe partir de un diagnóstico previo que ponga de manifiesto el nivel medio de competencias digitales de las participantes. De esta manera, podrá establecerse una metodología capaz de adecuarse a las necesidades previstas. El fomento de la cultura digital será espe-

cialmente útil para desarrollar estas capacidades y puede impulsar la experiencia de las participantes mediante el uso de videotutoriales, *webinars*, píldoras formativas y mentorías. La adaptación de las plataformas, para que resulten accesibles y mantengan una funcionalidad *user-friendly*, también debe ser un punto central de la estrategia.

Las mentorías formativas, asimismo, resultan clave en estas circunstancias. Su desarrollo se realiza a través de voluntariados corporativos o profesionales del sector que apoyen y acompañen a las mujeres en sus decisiones laborales para que refuercen así su confianza y motivación.

El seguimiento en este tipo de escenarios también resulta de vital importancia, especialmente en las fases prácticas y evaluativas, en las que las mujeres suelen encontrarse expuestas a mayores niveles de incertidumbre y, por tanto, de exposición a las barreras comunes de empleo.

«He dudado muchas veces de si podría formarme, porque llevo toda la vida trabajando a la vez que me encargo de la casa, y ya se sabe que eso es demasiada carga. Los jefes con los que me he cruzado me han recriminado en algunas ocasiones que no me comprometo lo suficiente con mis labores, como si por ser madre no pudiera crecer en ningún empleo. Por este mismo motivo, me sorprendió tanto dar con una ilustración del curso que realizo, en la que salía una mujer que había llegado a ser encargada de sala de un centro de día y, al mismo tiempo, criaba sola a dos hijos. Me hizo pensar en lo importante que es la conciliación y en que nada es imposible si ponemos empeño y ganas de salir adelante.»



Estereotipos que hay que superar

Sin que importe la modalidad formativa que se ponga en práctica —presencial, *online* o híbrida—, los estereotipos y sesgos de género pueden presentarse en la manera de evaluar o acompañar a las mujeres en su aprendizaje. Analizarlos y luchar contra ellos constituye un paso esencial para que la formación se convierta en un espacio seguro, igualitario y transformador.

Estos estereotipos pueden manifestarse de distintas formas: el lenguaje, los ejemplos que se usen, las imágenes o incluso las dinámicas que se apliquen en el aula pueden estar sujetos a sesgos que han de evitarse.



Las ideas preconcebidas mencionadas a continuación son solo algunas de las más comunes y deben revisarse para evitar perpetuarlas en los materiales formativos.

La concepción de que las mujeres son menos técnicas refleja el sesgo presente que asocia a los hombres con la tecnología, la ciencia o la innovación, y a las mujeres con tareas sociales o de cuidado. Otro ejemplo de esta realidad lo podemos encontrar en el estereotipo limitante que dicta que las mujeres son más emocionales y menos racionales, así como en el que afirma que encajan mejor en trabajos de apoyo que en puestos de decisión. Estos sesgos condicionan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo o de sectores relacionados con la ciencia, la tecnología, la ingeniería o las matemáticas (STEM) por considerarlas menos aptas, lo que frena la visibilidad de referentes femeninos como herramienta de empoderamiento.

Los estereotipos relacionados con la maternidad también pueden estar presentes en las aulas y hay que tenerlos muy en cuenta. Por ejemplo, suponer que las mujeres tienen menos disponibilidad o compromiso profesional solo pone de manifiesto cómo la figura femenina se encuentra enlazada a la de los cuidados y, asimismo, muestra la visión que se tiene de la conciliación familiar y profesional, más como una dificultad que como un derecho básico.

Por último, otra cuestión común tiene que ver con que las mujeres no desean trabajar en sectores mayoritariamente masculinos. Este error ignora por completo las barreras culturales, la falta de referentes y las prácticas de exclusión que condicionan dicha elección.

Para poder crear espacios seguros, se han de analizar estos estereotipos de forma continua, puesto que, además de distorsionar la percepción que estas mujeres tienen del talento femenino, afectan a aspectos más íntimos, como la motivación, la confianza y la permanencia en los procesos formativos.

Hay que evitar el sesgo de asociar a los hombres con la tecnología y la ciencia, y a las mujeres con tareas sociales o de cuidados



Checklist

Lenguaje

- ☐ Utilizo un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los materiales.
- ☐ Evito expresiones o términos que refuerzan estereotipos de género (por ejemplo, *trabajos masculinos/femeninos*).
- ☐ Reviso ejemplos, ejercicios y casos prácticos para que representen a mujeres realizando diversas funciones (técnicas, directivas, emprendedoras, tecnológicas, etc.).
- ☐ En las explicaciones verbales o presentaciones, me aseguro de mencionar tanto referentes femeninos como masculinos.

Imágenes

- ☐ Evito imágenes que asocien a los hombres con la acción y a las mujeres con la pasividad.

- ☐ En materiales digitales o multimedia, equilibrio las voces y representaciones de mujeres y de hombres.

Metodología y dinámicas de aprendizaje

- ☐ Promuevo la participación equitativa en debates y actividades grupales.
- ☐ Evito asignar tareas o cometidos basados en estereotipos (por ejemplo, que las mujeres solo organicen y los hombres se dediquen a presentar).
- ☐ Facilito espacios seguros donde las participantes puedan compartir experiencias laborales y aprendizajes vitales.
- ☐ Incluyo dinámicas que refuercen la autoconfianza, la comunicación asertiva y el liderazgo femenino.



- ☐ Incorporo actividades interactivas y gamificadas para romper barreras y aumentar la implicación (retos, simulaciones, juegos de rol, mentorías...).
- ☐ Evalúo la progresión no solo técnica, sino también en términos de confianza, motivación y participación.

Contenidos y temáticas

- ☐ Integro ejemplos reales de mujeres que hayan tenido éxito en sectores emergentes (digital, verde, tecnológico...).
- ☐ Menciono derechos laborales, igualdad salarial, corresponsabilidad y conciliación.
- ☐ Trato explícitamente los sesgos y las brechas de género como parte del contenido formativo.
- ☐ Introduzco nociones básicas sobre prevención de violencia y acoso en el trabajo y en entornos digitales.

Entorno y acompañamiento

- ☐ Garantizo que los espacios formativos (presenciales y virtuales) sean seguros y libres de acoso o comentarios sexistas.

- ☐ Ofrezco tutorías individualizadas para acompañar barreras personales, emocionales o de conciliación.
- ☐ Promuevo la participación de hombres en acciones de igualdad y sensibilización (no solo de mujeres).
- ☐ Coordino la relación entre empresas y entidades colaboradoras para asegurar entornos laborales inclusivos durante las prácticas.
- ☐ Mantengo seguimiento tras la formación para detectar posibles discriminaciones en la inserción laboral.

Evaluación y mejora continua

- ☐ Evalúo los materiales y las metodologías desde una perspectiva de género antes de su implementación.
- ☐ Solicito específicamente opiniones de las mujeres participantes sobre cómo se han sentido representadas.
- ☐ Introduzco mejoras en función de los resultados y experiencias del grupo.

Empleo en jóvenes: precariedad y rutas para progresar

Sergio refuerza sus competencias digitales para encontrar empleo

Sergio lleva trabajando desde los diecisiete años, cuando tuvo que abandonar el bachillerato para ayudar económicamente a su padre, pensionista por discapacidad. Su primer empleo fue en una mercería de barrio, en la que su vecina de toda la vida le hizo el favor de contratarlo a media jornada. Desde entonces, ha seguido trabajando en tiendas de todo tipo, desde comercios dedicados al textil como al bricolaje, al menos hasta hace dos meses, cuando le despidieron por recortes en la plantilla.

Sergio necesitaba dar un cambio en su vida, después de tantos años dedicándose al comercio, y se apuntó a un curso de digitalización con el que obtener nuevas habilidades que le ayudaran a progresar y a encontrar un nuevo empleo. Cuando empezó a buscar trabajo, Sergio se dio cuenta de que, en todos los puestos que podían ser óptimos para él, pedían tener competencias digitales que aún no poseía; una situación que le generaba una gran incertidumbre.



La realidad laboral de la población joven en datos

Las personas jóvenes de nuestro país se enfrentan a un escenario laboral profundamente complejo. Si bien la última reforma laboral ha conseguido una mejora significativa en algunos indicadores, la realidad actual sigue mostrando unos índices preocupantes de precariedad, inactividad y desmotivación en nuestros jóvenes.

Según la EPA para el segundo trimestre de 2023, la tasa de paro juvenil se sitúa en el 22,6 %, casi diez puntos por encima de la media general. Estos datos ponen de manifiesto cómo más de un millón y medio de jóvenes están en situación de búsqueda de empleo, sin poder encontrar oportunidades laborales. A este dato, además, hay que sumarle que casi la mitad de las personas jóvenes, un 47,5 %, para ser más exactos, se encuentran inactivas por diversas circunstancias. Las razones más comunes tienen



Tasa de paro

22,6 jóvenes (%)

10,61 media nacional (%)

Tasa de temporalidad

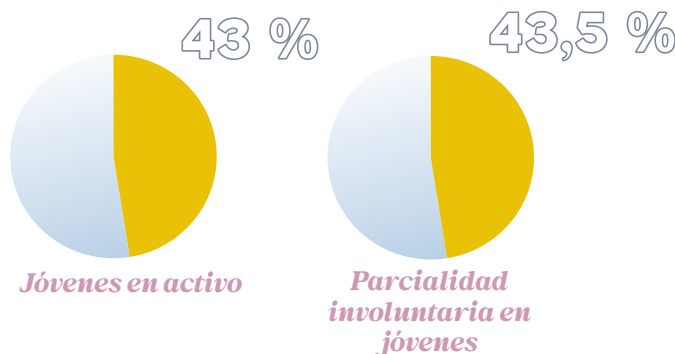
32,5 jóvenes (%)

15,1 media nacional (%)

que ver con que continúen su formación o con que hayan abandonado de forma temporal la búsqueda de oportunidades laborales. El problema subyacente reside en que este abandono se debe a la falta de recursos para encontrar trabajo o al desánimo consecuente de búsquedas infructuosas.

Esta inactividad referida a la desmotivación es especialmente preocupante. En España, cada vez hay más jóvenes que no estudian y no trabajan ni buscan empleo. Muchos de ellos se encuentran atrapados en un círculo de frustración que les provoca una alarmante desconexión social y deja en evidencia la falta de oportunidades que han encontrado en su inclusión al mercado de trabajo.

Los datos relacionados con la ocupación indican que el 43,3 % de las personas jóvenes tiene trabajo. Sin embargo, se trata de una situación que no garantiza en absoluto el acceso a una vida digna ni posibilita emanciparse de sus núcleos familiares. Además, las condiciones laborales que experimentan los jóvenes cuentan con problemáticas comunes relacionadas con las altas tasas de temporalidad (32,5 %, EPA 2025), la parcialidad involuntaria (43,5 %, Eurostat, 2024) y la concentración en sectores estacionales como la hostelería, el comercio o la logística.





Vulnerabilidades: los factores que excluyen a las personas jóvenes

El riesgo de exclusión laboral que se da en la juventud no es uniforme; varía en función de diferentes valores, como el formativo y el relacionado con el género, el origen y el entorno familiar. Entre las personas jóvenes atendidas por Cruz Roja, emergen patrones de vulnerabilidad que se repiten y dan lugar a condicionantes que deterioran sus posibilidades de acceso al empleo y sus opciones de optar a una trayectoria laboral satisfactoria.

El nivel educativo redefine la empleabilidad

En lo que se refiere al nivel formativo, el abandono escolar temprano en España se sitúa en el 13,9 %, pero, entre los jóvenes que acompaña Cruz Roja, solo el 45 % ha finalizado la Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Al mismo tiempo, existe una realidad paralela igual de preocupante, puesto que un 40 % de los jóvenes trabaja en empleos por debajo de su nivel de estudios. Así pues, estos datos ponen de manifiesto una realidad intrínseca, y es que, a menor nivel educativo, mayor tasa de desempleo.

La falta de titulación hace que el acceso a empleos cualificados se reduzca significativamente y, a la vez, produzca una falta de confianza y autoestima en la propia capacidad de aprendizaje de los jóvenes.

A pesar de que el mercado laboral actual demanda las conocidas como *habilidades transversales*, relacionadas con *soft skills* como la gestión emocional, el trabajo en equipo, la adaptabilidad o la comunicación, existe una marcada brecha entre las competencias formales y las laborales de los jóvenes. Por eso, insertar módulos que hagan énfasis en estas habilidades blandas y sitúen a los participantes en escenarios donde se practiquen experiencias vinculadas al mundo real es un recurso muy positivo en las formaciones.

El desarrollo de las actividades formativas debe ir acompañado de un proceso de orientación y seguimiento adecuado que permita a los jóvenes poder reflexionar acerca de su propio aprendizaje. Estas sesiones de tutorización permiten poder asimilar el aprendizaje realizado y tener consciencia de las competencias que están desarrollando, de forma que tengan presente en todo momento sus logros y sean capaces construir una autoestima adecuada.

La formación debe acompañarse de una orientación que permita a los jóvenes reflexionar sobre su aprendizaje

El estigma del edadismo inverso

De la misma forma que sucede con otros términos referentes a sesgos relacionados con el género o la procedencia, el edadismo inverso, conocido como *youngism*, puede suponer un gran hándicap para los jóvenes.

Un 25 % de ellos confiesa haberse sentido discriminado por su situación económica, un 27 % por su origen y un 12 % de las mujeres, por su género. Si se pone en valor el nivel formativo, un joven migrante cuenta con la mitad de probabilidades de ser contratado que una persona nacional con el mismo nivel de estudios.

Salir de la precariedad cada vez es más difícil

La mayor parte del empleo juvenil se concentra en sectores que ofrecen salarios bajos y se caracterizan por una tasa alta de rotación

La precariedad laboral juvenil es estructural y tiene un impacto negativo a largo plazo. Esto se debe a que la mayor parte del empleo juvenil se concentra en sectores que ofrecen bajos salarios y una alta rotación. Además, sufren temporalidad y parcialidad no voluntaria, un signo de precariedad laboral que marcará negativamente su futura trayectoria laboral. Esta situación se conoce como *efecto cicatriz*, la muesca que deja un mal inicio en la carrera laboral.

Por supuesto, este efecto no solo se impone en la capacidad de interacción con el entorno laboral, sino también de forma psicosocial. Los periodos de desempleo prolongado provocan un menoscabo de la confianza en las propias capacidades y causan efectos dañinos sobre la salud mental. La frustración, el aislamiento y el refugio digital de las nuevas generaciones aparecen a causa de estas circunstancias y dificultan el interés por formarse o buscar empleo.



La formación es clave para reducir la desigualdad en las personas jóvenes

La formación para muchos jóvenes en situación de vulnerabilidad constituye un medio fundamental para recuperar la autoestima perdida. A pesar de que este proceso no siempre esté vinculado con el empleo, la realidad es que este permite reconstruir trayectorias vitales interrumpidas y poder poner el foco en un futuro más próspero.

En contextos donde las oportunidades son inestables o escasas, formarse pasa a ocupar un puesto prioritario para construir la confianza de las personas jóvenes. Además de crear círculos de aprendizaje con personas similares, ayuda a combatir la resignación vital y a aprender de otros jóvenes con experiencias similares.

Gracias a estas estrategias, la formación se convierte en una herramienta con la que luchar contra el desánimo y una vía por la que construir trayectorias laborales eficaces. Si se diseña de modo correcto, pasa a constituir un pilar fundamental sobre el que desarrollar autoestima, vínculos, confianza y optimismo hacia el futuro laboral. Además, supone el empujón que les ayuda a reafirmar que son capaces de volver a estudiar y los motiva a seguir aprendiendo según las propias preferencias personales. Es por estos motivos que la formación para los jóvenes especialmente afectados por situaciones de vulnerabilidad debe erigirse como una experiencia que los motive, los conecte y, en última instancia, los transforme.

Diseñar contenidos formativos que funcionen de verdad

Como cada vez que se habla de un grupo o estrato concreto de la sociedad, se debe tener en cuenta que las vidas e inquietudes de las personas que lo componen no son homogéneas. Los jóvenes cuentan con vivencias muy diversas y situaciones dispares que moldean su forma de ver el mundo. Algunos de ellos no consiguen acceder a su primer empleo a pesar de contar con estudios superiores, otros no han tenido la oportunidad de terminar su formación y han trabajado en empleos poco

cualificados, y muchos solo han podido desarrollarse entre contratos temporales y periodos de desempleo. Lo que une a estos jóvenes, en gran parte de los casos, es que comparten una desmotivación generalizada a causa de sus intentos fallidos y el fracaso en campos formativos anteriores. Estas situaciones afectan gravemente a la confianza en sus capacidades, por lo que es necesario valorar estas circunstancias para ofrecer herramientas de acompañamiento acordes.



También hay que tener presente que los jóvenes que cuentan con un bajo nivel formativo o que ni siquiera terminaron los estudios básicos suelen presentar un empeño común por trabajar en cualquier puesto que se les presente. La priorización de esta circunstancia suele darse a causa de necesidades económicas urgentes o porque no han tenido oportunidad de darse cuenta de que son capaces de aprender y, con ello, optar a una mejor situación laboral.

Debido a la comprensión global del diverso abanico de perfiles que puede estar presente en esta clase de formaciones, así como sus motivaciones, miedos y los estereotipos asociados a ellos, es necesario pasar al siguiente nivel. En la práctica, antes de diseñar materiales se deben revisar una serie de cuestiones principales que presentamos en los siguientes apartados.

Actividades formativas motivadoras

A la hora de crear materiales formativos, la virtud principal que presentan debe estar asociada con la motivación y la participación. Al conocer que muchos de los jóvenes que participan en estas dinámicas no se han sentido integrados en los procesos formativos es fácil imaginar por qué la creación de contenidos adecuados resulta tan importante. Este tipo de materiales deben ser dinámicos, visuales y breves, y deben conectar con sus intereses. Además, alternar los recursos con vídeos o retos prácticos ayuda a retener conceptos y conectar con el aprendizaje.

Las actividades gamificadas también pueden suponer una gran ventaja a la hora de crear materiales didácticos. Usar mecánicas propias de los juegos, como los logros, las puntuaciones o las misiones ayuda a fomentar el sentido de logro y la participación.

Es importante que los materiales sean dinámicos, muy visuales y breves. Además, han de conectar con sus intereses

Se deben lanzar mensajes que eviten la imagen de distraídos o inconstantes, que refuercen su autopercepción y que potencien su energía y talento únicos

Al crear estos espacios, también es importante fomentar la seguridad y la interacción entre iguales. Compartir experiencias y vivencias ayuda a poder crear grupos heterogéneos y a fortalecer la autoestima de los jóvenes.

Las personas jóvenes buscan conectar

Los mensajes estereotípicos pueden afectar gravemente a la propia asociación que los jóvenes tienen de sí mismos y dificultar sus conexiones intergeneracionales. Por eso, debe evitar presentar mensajes que los describan como distraídos, inconstantes o individualistas. Por el contrario, se deben reforzar los mensajes relacionados con su energía y su talento únicos. De esta manera, se podrán crear formaciones que conecten con su realidad mediante la personalización a situaciones comunes que han vivido e incorporando testimonios de jóvenes inspiradores.

Asimismo, el lenguaje y el tono empleados son esenciales para conectar con ellos. Cuanto más directo, claro y positivo sea el mensaje, más fácilmente calará en ellos. Por eso, evitar tecnicismos o sesgos moralizantes es mucho más útil que utilizar expresiones como *tienes que* o *debes*; en su lugar, se pueden emplear sustitutos como *descubre*, *explora*, *analiza* o *elige*, entre otras muchas opciones. Este uso del lenguaje también ayuda a mejorar la autopercepción. De igual forma, proponer ejercicios que ayuden a mejorar este valor y que visibilicen sus logros y fortalezas es clave para mantener la motivación y la pertenencia.

El aprendizaje continúa después de la formación

El estilo de aprendizaje que realmente funciona con los jóvenes no termina una vez llega la hora de volver a casa, sino que debe ser continuo y mantener un seguimiento

constante sobre aspectos esenciales como la curva motivacional, el cansancio que puedan presentar o su sensación de inseguridad. Este acompañamiento emocional evita los abandonos tempranos y ayuda a validar los avances que vayan consiguiendo.

Incluir actividades breves relacionadas con graduaciones y escalas de bienestar, de gestión emocional o de motivación y autocuidado ayudará a que los jóvenes se sientan escuchados y valorados más allá de sus logros académicos. Para realizar este tipo de seguimiento, es necesario establecer momentos concretos dentro del desarrollo de la formación que permitan la intimidad necesaria para poder llevarlos a cabo. Dependiendo de las personas participantes, será necesario generar reuniones individuales y grupales en las que se ponga en valor el aprendizaje realizado y el entorno de prácticas en el que se desarrollarán, en caso de que se realicen dentro del propio plan formativo.

Dichas reuniones pueden llevarse a cabo por medio de figuras mentoras, que acompañarán a los jóvenes en su avance formativo. Es recomendable que estas figuras sean o bien otros jóvenes que ya hayan realizado esa misma formación y hayan cumplido sus objetivos laborales, o bien profesionales de más edad que puedan ejercer de figuras de referencia y apoyo.

Las figuras que los mentoricen han de ser jóvenes o que hayan pasado por una formación similar con un resultado positivo

«La verdad es que ya había intentado formarme antes. Desde pequeño he tenido muchas inquietudes que no he podido desarrollar del todo por culpa de la situación que vivíamos en casa. De adulto, creía que iba a ser más fácil, pero el primer curso al que me apunté era online y a mí me faltaban muchos conocimientos básicos para poder seguir las clases. El que hago ahora es muy distinto; los profesores proponen retos que nos motivan y tienen en cuenta tanto a los que saben manejar bien un ordenador como a los que no sabemos mucho. Es un gusto haberme decidido a dar un cambio así.»





Estereotipos que hay que superar

Para diseñar una formación adecuada para los jóvenes, debemos tener en cuenta que existen ciertos sesgos y estereotipos que se deben evitar. Incluso algunos elementos que pueden parecer nimios y pueden pasar inadvertidos deben ser objeto de estudio y reflexión.

En el caso de los jóvenes, el trabajo de identificar y rehuir de elementos relacionados con cierto tipo de lenguajes, imágenes, metodologías o dinámicas de aprendizaje constituye un pilar esencial sobre el que desterrar sesgos erróneos. De esta manera, se consigue que el propio proceso formativo actúe como una vía de cambio y progreso capaz de reforzar la igualdad de oportunidades en el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional.

Con objeto de poder luchar contra dichos estereotipos, es necesario comprender cómo se generan y de qué manera afectan a nuestros jóvenes.

Uno de los prejuicios más comunes es que los jóvenes no quieren trabajar ni estudiar. Esta creencia generacional asume que prefieren dedicar su vida al ocio o las redes sociales sin mostrar mayor interés vital. También se considera que son poco comprometidos y que cambian de empleo por culpa del aburrimiento o por falta de ambición, sin tener en cuenta los escenarios de empleabilidad inciertos que han podido experimentar.

Otro estereotipo común es el que los presenta como la generación de cristal, dejando ver que son frágiles emocionalmente y que no toleran la crítica o la presión. De igual forma, las generaciones anteriores suelen señalar a los jóvenes como personas poco realistas o exigentes, sin entender que sus expectativas y propósitos están fundamentados en derechos básicos o expectativas propias.

Asimismo, es común que la ambición de los jóvenes se confunda con impaciencia. A causa de los procesos psicosociales con los que han crecido, en ocasiones, para ellos todo sucede en un clic. Las recompensas suelen ser instantáneas y el tiempo de espera es, o bien inconcebible, o bien una pérdida de tiempo. Comprender este tipo de mentalidad nos ayuda a averiguar cómo motivarlos y enseñarles a considerar el proceso y la constancia, dos valores esenciales para prosperar en el mercado laboral actual.

Por otro lado, en lo que respecta a la tecnología, es habitual dar por hecho que todos los jóvenes la dominan, sin excepciones, cuando la realidad es que el uso continuo de pantallas o redes sociales no garantiza un aprendizaje de competencias digitales adecuado. La formación en habilidades relacionadas con las tecnologías o algunos programas que pueden ser útiles para el empleo, como el uso de la hoja de cálculos o la gestión de datos, también se aprende y debe ser una constante en el apoyo pedagógico que desarrollen.

El uso continuo de pantallas o redes sociales no garantiza que se posean competencias digitales adecuadas para el empleo



Checklist

Lenguaje

- ☐ El lenguaje ¿es claro, cotidiano y comprensible para jóvenes con distintos niveles formativos?
- ☐ ¿Evita tecnicismos, juicios o expresiones moralizantes (*debes, tienes que...*)?
- ☐ ¿Usa un tono positivo y participativo que invite a la acción (*descubre, prueba, crea...*)?
- ☐ ¿Los ejemplos reflejan jóvenes reales, diversos y reconocibles?
- ☐ ¿Las historias muestran retos, pero también soluciones y logros alcanzables?
- ☐ ¿Los casos prácticos están vinculados a contextos cercanos (territorio, oficios locales, realidad social del grupo...)?

Imágenes y audiovisuales

- ☐ ¿Las imágenes representan diversidad cultural y de género, cuerpos no norma-

tivos y estilos de vida que no reproducen estereotipos?

- ☐ ¿Los vídeos o infografías son breves, con mensajes claros y propósito pedagógico?
- ☐ ¿Se equilibra el atractivo visual con un contenido real que evite clichés artificiales sobre jóvenes (grafitis, emojis excesivos, lenguaje impostado...)?
- ☐ ¿Los recursos visuales se conectan directamente con las competencias o los aprendizajes del módulo?

Contenidos

- ☐ ¿Los contenidos están adaptados al móvil y no requieren conexión constante?
- ☐ ¿Existen fichas o plantillas en las que se pueda escribir, reflexionar o planificar?
- ☐ ¿Los materiales físicos refuerzan el sentido de logro mediante herramientas como un



cuaderno de avances o un diario de aprendizaje, por ejemplo?

- ☐ ¿Cada módulo o conjunto de contenidos incluye tareas o minirretos aplicables a la vida real o al entorno laboral?
- ☐ ¿Se fomenta el aprendizaje con prácticas como experimentos, entrevistas, trabajo colaborativo, por proyectos...?
- ☐ ¿Los ejercicios promueven reflexión y acción, no solo memorización?
- ☐ ¿Se comparten los logros o productos con el resto del grupo mediante exposiciones y presentaciones?

Gamificación

- ☐ ¿Existen elementos de juego (conteo de puntos, niveles, insignias, retos...)?
- ☐ ¿La gamificación tiene sentido pedagógico o solo se vincula con una competición vacía?
- ☐ ¿Se reconocen los logros tanto personales como colectivos mediante recompensas simbólicas?
- ☐ ¿Se combinan juegos digitales con experiencias presenciales?

Relaciones sociales

- ☐ ¿Los materiales incluyen ejercicios y reflexiones sobre la comunicación en el aula, la empatía y el trabajo en equipo?
- ☐ ¿Se abordan temas como la autoestima, la gestión de la frustración o la toma de decisiones?
- ☐ ¿Se proponen actividades que fortalezcan habilidades blandas y no solo técnicas?
- ☐ ¿Se promueve la colaboración y el reconocimiento mutuo entre las y los participantes?

Participación y ajuste del material

- ☐ ¿El contenido es modular y flexible? ¿Se puede adaptar a distintos ritmos o niveles?
- ☐ ¿Se prevé la participación del alumnado en la creación de ejemplos, ejercicios o materiales?
- ☐ ¿Los productos o aportaciones del grupo se incorporan en futuras ediciones?
- ☐ ¿El material permite su personalización sin perder coherencia pedagógica?

Empleo en personas mayores de 45 años

La costura ha dado una profesión a Leonardo

Leonardo es un hombre migrante que proviene de Santa Ana, El Salvador. Pese a amasar varios años de experiencia en el sector de las reparaciones, se decidió a hacer una formación de costura industrial, un campo que siempre le había interesado, pero en el que, por circunstancias variadas, como la feminización que se asocia a esta profesión, nunca se había podido formar.

Gracias a lo aprendido en el curso y a su pasión por el ámbito de la costura, Leonardo encontró empleo en un taller de confección a medida dedicado al pequeño consumidor. Los inicios no fueron fáciles para él. Al comenzar una nueva profesión en un sector tan diferente al que conocía, Leonardo experimentó muchas dudas sobre su elección. Sin embargo, solo unos meses después de iniciar su nueva andadura profesional, las encargadas del taller destacaron lo valioso de su labor, de su buen hacer y de su afán constante por mejorar.

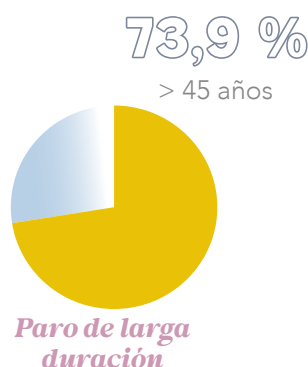
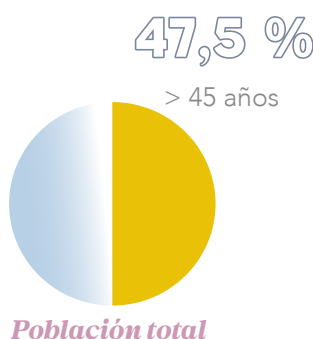


La realidad laboral de las personas mayores de 45 años en datos

El envejecimiento poblacional que atraviesa España se refleja de forma directa en el mercado laboral. Durante el año 2024, la población mayor de 45 años se concretaba en 24 772 907 personas aproximadamente, cifra que representa el 50,95 % de la población total de nuestro país. Con estos datos, no es de extrañar que una de cada dos personas en edad de trabajar supere ese umbral; un hecho que, además, no hará sino aumentar en los años venideros.

Un ejemplo claro de este envejecimiento es el hecho de que, según los datos recabados en años anteriores, se estima que

la edad media de la fuerza laboral aumentará de forma exponencial. De hecho, ya lo hace: hemos pasado de los 39 años recogidos en 2007 hasta los 43 de 2020 y la estimación de los 50 para el próximo 2026, según datos del Instituto Nacional de Estadística. Este cambio demográfico hace necesario que se tengan en cuenta nuevas direcciones de empleabilidad, puesto que, al aumentar la edad media, también se incrementa el número de trabajadores con una experiencia laboral amplia que, al mismo tiempo, cuentan con transiciones profesionales frecuentes, itinerarios fragmentados o periodos de inactividad voluntaria.



Esta diversidad de realidades plantea una serie de retos aplicados al mantenimiento o reincorporación de estos profesionales al mercado. Especialmente, cuando las exigencias recogidas a nivel tecnológico o práctico cambian con la rapidez observada en los últimos años.

Según los datos recabados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para el año 2024, los mayores de 45 años representan casi tres cuartas partes de las personas recogidas en el paro de larga duración, más concretamente, un 73,9 % del total. Es decir, que casi 3 de cada 4 personas atrapadas en el tipo de paro más duro tienen más de 45 años. Un reflejo ineludible que muestra cómo el paro en España tiene rostro sénior.

Al hablar de la cronificación de la situación de desempleo, casi siempre se alude a esta franja de edad, puesto que, al ser expulsados del mercado laboral, su reinserción se vuelve una tarea prácticamente irrealizable. Los profesionales afectados por dicha situación suelen aludir a problemáticas comunes:

- Su reincorporación al mercado de trabajo es mucho más difícil que la del resto de grupos de edad.
- Los procesos de selección y los requisitos actuales del mercado penalizan la madurez.
- Existe un desajuste pronunciado entre sus competencias y las demandadas por los sectores emergentes.

La Estrategia España 2050 advierte que el envejecimiento poblacional será el fenómeno estructural más determinante del mercado laboral de nuestro país en las próximas décadas. Tanto es así que, para el año 2050, una de cada tres personas tendrá más de 65 años y la población en edad de trabajar se reducirá en un 13 %. Por tanto, la aplicación de talento sénior no será opcional, sino un método esencial para aumentar el desarrollo del mercado y la cohesión social necesaria para garantizar el bienestar común.

La aplicación del talento sénior no será opcional en unos años, sino un colectivo esencial para el desarrollo del mercado



Vulnerabilidades: los factores que excluyen a las personas mayores de 45 años

El desempleo presente entre las personas mayores de 45 años parte de causas estructurales que combinan factores del mercado laboral con dinámicas sociales y culturales.

La digitalización acelerada provoca el desfase de competencias

Según la Fundación SERES, solo el 35 % de las personas entre 55 y 74 años posee competencias digitales básicas, frente al 80 % de los jóvenes entre 16 y 24 años; un hándicap que puede ser determinante si tenemos en cuenta la situación actual del mercado laboral.

La rápida transición tecnológica presente en la gran mayoría de los sectores ha

descartado a profesionales que cuentan con trayectorias impecables a causa de su falta de competencias digitales. Tanto la inclinación del mercado a los sectores digitalizados como las propias herramientas dedicadas a la búsqueda de empleo, como las aplicaciones, las entrevistas *online* o los portales web, excluyen a aquellos que no posean un nivel adecuado en dichas competencias.

Discriminación laboral provocada por el edadismo

A pesar de que, tal como hemos mencionado, las personas mayores de 45 años rondan la edad media de la fuerza laboral en Espa-

ña, siguen constituyendo uno de los grupos que sufre más discriminación en los procesos de selección y promoción profesional.



El edadismo perjudica tanto a las empresas como a la sociedad, pues las personas de más edad aportan experiencia y cualidades únicas

El estudio *Too Old to Work? A Field Experiment on Age Discrimination in the Spanish Labor Market*, realizado por ISEAK en 2024, pone de manifiesto los estragos del edadismo laboral, pues las candidaturas presentadas por personas de 55 años reciben hasta un 50 % menos de respuestas positivas que las de perfiles equivalentes de 30 años, a pesar de presentar cualificaciones y experiencias idénticas. Además, este estudio demuestra cómo la discriminación por edad presente en nuestro país no toma como fundamento diferencias reales de productividad, sino ideales arraigados en sesgos y percepciones erróneas.

Este tipo de discriminación genera grandes inconvenientes tanto para las empresas, que desaprovechan el conocimiento y la experiencia acumulada de estos profesionales, como para la sociedad, que se enfrenta a un riesgo muy real de exclusión de grupos de edad con plena capacidad para seguir aportando cualidades únicas al mercado laboral.

Para luchar contra este edadismo intrínseco, es necesario apostar por un trabajo de revisión de los procesos de selección, por la eliminación de sesgos en la comunicación y por el fomento de entornos de aprendizaje continuo que logren que el mercado sea capaz de percibir la edad como un activo de gran valor y no como una barrera.

El impacto personal y social de no conseguir empleo

Debido a las situaciones que las personas mayores de 45 años deben enfrentar, la pérdida de empleo prolongada conlleva una gran carga psicológica y social que puede derivar en una espiral de desmotivación. De nuevo, la autoestima es el principal valor que se ve afectado por es-



tas circunstancias, pero tampoco se debe olvidar cómo el aislamiento, la ansiedad y el deterioro general de la salud mental afecta a las personas que enfrentan dicha coyuntura cuando, además, estas situaciones se ven agravadas por la inseguridad económica implícita y la pérdida del propósito vital.

Así, el desempleo acarrea para estas personas una pérdida de la identidad profesional que llevaban años asumiendo. Esta desconexión del rol social unido a su identidad provoca una desestructuración de la vida cotidiana muy difícil de paliar, sobre todo si se tiene en cuenta que la exclusión del empleo suele derivar, a su vez, en una exclusión relacional y emocional, lo que genera una desmotivación que dificulta la búsqueda activa de trabajo.



La formación es clave para reducir la desigualdad en los mayores de 45 años

La formación es una de las herramientas más eficaces para romper el círculo descendente. Sin embargo, gran parte de la oferta actual no satisface las expectativas de las personas de más de 45 años ni se ajusta de forma adecuada a sus características. Los programas que se llevan a cabo en la actualidad ponen el foco en las personas jóvenes o con competencias digitales elevadas, lo que aparta sistemáticamente a personas con diferentes necesidades. En consecuencia, se dan situaciones que provocan frustración y, eventualmente, abandono.

Tal como recoge la Fundación Adecco en un estudio realizado en el año 2023, solo tres de cada diez personas desempleadas mayores de 45 años considera que la formación puede mejorar sus opciones laborales.

La Estrategia España 2050 subraya que el futuro del empleo dependerá de un sistema de aprendizaje permanente e inclusivo. En nuestro país, solo el 10 % de las personas adultas participa actualmente en formación continua, a diferencia del 20 % presente en la media europea. Con objeto de mejorar estos datos, la participación de las personas sénior debe ser un pilar central que permita mantener la productividad laboral y abogue por la cohesión social.

Es por este motivo que la formación debe contar con un sentido crítico que permita adaptarse al nivel de competencias de este grupo de edad y a su ritmo de aprendizaje. Además, debe estar centrada en las habilidades prácticas, especialmente en aquellas dedicadas a las competencias digitales y transversales, y ha de mantener un nivel de orientación y refuerzo motivacional adecuado.

Asimismo, es necesario recordar que el aprendizaje de los mayores de 45 años no debe centrarse en la idea de «reciclar lo obsoleto». Por el contrario, ha de tratar la experiencia de estos perfiles como un elemento capaz de ser revalorizado y ayudar a los participantes a ofrecer este valor como lo que es: una incalculable ventaja competitiva.

La formación debe adaptarse al nivel de competencias de este grupo de edad y a su ritmo de aprendizaje

«Lo que más miedo le da a uno al empezar es darse de frente con una barrera. La gente de cierta edad estamos acostumbrados a ellas y, si a eso le unimos lo de ser migrante, se pueden imaginar. Aunque se está haciendo un esfuerzo por cambiar estereotipos, no me parece normal que a estas alturas todavía consideremos la costura como un empleo femenino ni que se deba tener cierta edad para cambiar de sector. Este curso me ha servido para encontrar estabilidad y, más importante que eso, para sentir que puedo progresar y reciclarme las veces que sea necesario.»





Diseñar contenidos formativos que funcionen de verdad

A la hora de diseñar materiales, es necesario recalcar que las personas mayores de 45 años no forman un grupo uniforme y estandarizado. Dentro del grupo, se dan diferentes casos y circunstancias, como personas que cuentan con formación básica y requieren de una alfabetización tecnológica completa, perfiles muy cualificados que han de actualizarse digitalmente o, incluso, profesionales cuya trayectoria ha sido interrumpida y necesitan cambiar de sector.

Sea cual sea la circunstancia presente en estas personas, es necesario que, antes de iniciar una formación o diseñar nuevos materiales, se revisen las siguientes recomendaciones para evitar sesgos o condicionantes, de manera que estas herramientas de aprendizaje puedan estar a la altura de las necesidades cambiantes de los alumnos.

Cómo conseguir que se identifiquen con la formación

Las opciones para crear materiales formativos que logren motivar al alumnado de más de 45 años son variadas. Por ello, es necesario tenerlas todas en cuenta para comenzar a desterrar el edadismo de los contenidos.

Para realizar esta labor, es imprescindible evitar las discriminaciones y los estereotipos en el lenguaje, las imágenes y los ejemplos aportados. Construir materiales que destaquen la experiencia y el valor de una trayectoria profesional serán opciones muy positivas en estos casos. Del mismo modo, han de revisarse las representaciones pasivas mostradas en imágenes, ejemplos e ilustraciones, en los que las personas de más de 45 años deben mostrarse liderando, creando o emprendiendo, y no como receptoras de ayuda.

Con objeto de aportar un adecuado fomento de la autoestima y la motivación, también es necesario poner el foco en el lenguaje. Es preferible usar expresiones como *actualizar, reorientar o consolidar*, frente a *reciclar o reinserter*, además de evitar referencias temporales que lleven la atención del alumno al tiempo transcurrido y no a los valores esenciales de la formación.

Por supuesto, como en cualquier material educativo, es necesario usar ejemplos con los que el alumnado se sienta identificado. Al adaptar los contenidos a los contextos locales, se pueden abarcar las realidades cambiantes de las y los participantes.

La importancia de restaurar la confianza

En lo que respecta al aprendizaje, uno de los factores más importantes para obtener resultados positivos es reforzar la autoconfianza. Este trabajo debe realizarse de forma continuada a través de ejercicios que potencien la auto-percepción y la seguridad en las capacidades propias. El alumnado debe combatir el edadismo interiorizado por las experiencias vividas que hace que se sientan invalidados como profesionales capaces, de ahí que la autoevaluación y el refuerzo de competencias sean tan necesarios para validar su trayectoria y experiencia profesional.

*Hay que
poner el foco
en el lenguaje
y evitar
referencias
temporales
ancladas en los
años que han
pasado y que
invalidan su
experiencia*

*Los
testimonios de
éxito de otras
personas
que se han
formado
visibilizan el
talento sénior
que sabe
adaptarse*

Los casos reales y testimonios de éxito de otros alumnos ayudan a visibilizar el talento sénior y a descartar el trillado concepto del reciclaje por alternativas más positivas, como la actualización de competencias y la adaptabilidad.

Además, la inserción de actividades que puedan promover el bienestar emocional ayuda a la gestión emocional de los alumnos y a mantener la motivación. Estos valores deben mantenerse de forma ininterrumpida con el objetivo de que las personas participantes puedan permanecer en la formación y mejoren su autopercepción y empleabilidad. Para ello, también será necesario poner en valor las herramientas que permitan medir el progreso desde aspectos cualitativos y no solo cuantitativos. Factores como la confianza y la mejora de la autoestima son indicadores adecuados con los que poder llevar a cabo esta tarea.

La metodología formativa representa un papel decisivo

En la formación con personas mayores de 45 años, es especialmente importante favorecer el sentimiento de



pertenencia y la creación de un grupo cohesionado desde el inicio. Muchas personas que pertenecen a estos tramos de edad llegan a los cursos tras periodos prolongados de desempleo, lo que genera experiencias de rechazo, una pérdida inevitable de la red profesional o situaciones de aislamiento social, de ahí que generar un espacio seguro donde poder compartir, apoyarse y reconocerse en las experiencias de otros compañeros resulte un factor tan importante.

La inversión temporal en estos aspectos ayudará a mejorar la motivación y a incrementar la permanencia, pero también les aportará un espacio en el que poder volver a crear una red profesional de alto valor.

Para fomentar estos espacios colaborativos, es necesario diseñar dinámicas que permitan interactuar, así como objetivos compartidos que deban alcanzar durante el aprendizaje. Estas experiencias ayudan a reducir la sensación de soledad y aislamiento de los alumnos, así como a mantener el compromiso con el proceso formativo que se imparte.





*Los estereotipos
dañan la
autopercepción
y la confianza.
Se ha de
mostrar que su
experiencia y
capacidad es
única*

Estereotipos que hay que superar

Los estereotipos sobre la edad pueden estar presentes en cualquier modalidad formativa. A priori, se trata de elementos que pueden pasar desapercibidos si no se presta la suficiente atención, pero que pueden impactar a los alumnos a niveles muy profundos y, en ciertos casos, incluso dañar su autopercepción y confianza. La importancia de erradicar estos sesgos reside, precisamente, en la necesidad de mostrarles el valor de su experiencia y sus capacidades únicas sin que la edad se perciba como un lastre, sino como un activo más que se debe valorar.

Por ejemplo, uno de los estereotipos más extendidos es el que trata a los mayores de 45 años como incapaces de adaptarse a los cambios y con tendencia a trabajar solos.

Este estereotipo está fuertemente ligado a otro muy presente en los entornos laborales que presenta a los sénior como personas con menor capacidad de innovación. Sin embargo, se trata de conceptos erróneos e inadecuados que aúnan la rigidez con la edad, cuando la realidad es que la mayoría de las personas de este grupo ha vivido más cambios y transformaciones laborales que las de cualquier otro y están acostumbradas a colaborar en entornos cambiantes.

El supuesto arraigo que se les atribuye no tiene en cuenta que la innovación, en muchas ocasiones, está ligada a la experiencia y al conocimiento profundo de un campo concreto.

Asimismo, a veces impera la idea de que estas personas aprenden más despacio o cuentan con más dificultades para hacerlo; un mito que es fácilmente contrarrestable, puesto que está demostrado que el aprendizaje adulto es más reflexivo y estable. En la misma línea, otra concepción errónea tiene que ver con el rendimiento asociado a su labor. Solo por pertenecer a un rango de edad concreto, se da por hecho que estas personas rinden menos o se agotan con facilidad, sin tener en cuenta la variedad de capacidades que poseen. Se trata de un tópico que se repite al asegurar que son más propensos a ausentarse o a enfermar, una exageración que explota la causalidad entre fragilidad y edad, con lo que muestra a los mayores de 45 como proclives al absentismo, cuando la realidad demuestra que las variaciones por edad de este valor son mínimas y que, en numerosos sectores, las personas sénior registran índices de ausencia iguales o inferiores a otras franjas de edad.

Por último, la idea de que no saben usar nuevas tecnologías también es recurrente. Se les toma por analfabetos digitales, sin tener en cuenta la falta de oportunidades de aprendizaje, las barreras de acceso a dispositivos y la falta de desempeño con herramientas digitales que ocasionan esta brecha y que nada tienen que ver con una menor capacidad de aprendizaje.

La edad no debe asociarse a la rigidez en el aprendizaje; esta franja de edad está acostumbrada a trabajar en entornos cambiantes



Checklist

Lenguaje

- ☐ ¿El lenguaje es claro, respetuoso y evita expresiones paternalistas o condescendientes?
- ☐ ¿Se evitan términos como *reciclaje profesional* o *reintegración*, y se sustituyen por otros como *actualización*, *reorientación* o *desarrollo*?
- ☐ ¿Se incluyen mensajes de reconocimiento (*tu experiencia cuenta, tu conocimiento es necesario*)?

Imágenes y audiovisuales

- ☐ ¿Las imágenes muestran personas mayores activas, aprendiendo, liderando o colaborando en equipo?
- ☐ ¿Se usan fotografías o vídeos reales, en lugar de imágenes de *stock* que caricaturizan la madurez o el envejecimiento?
- ☐ ¿Los vídeos o las animaciones son claros, pausados y con subtítulos para mejorar la comprensión auditiva?

Accesibilidad y legibilidad

- ☐ ¿La tipografía y el contraste de colores garantizan una lectura cómoda (mínimo 12-14 puntos en impreso, 16-18 px en digital)?
- ☐ ¿El contenido puede descargarse o imprimirse para quienes prefieren materiales físicos?
- ☐ ¿Los vídeos o audios tienen subtítulos, transcripción y control de velocidad?
- ☐ ¿Los materiales son compatibles con lectores de pantalla y formatos accesibles?
- ☐ ¿Se ofrecen tutoriales o instrucciones paso a paso cuando se usan herramientas digitales nuevas?

Contenidos

- ☐ ¿Los materiales presentan historias reales de personas de más de 45 años que han actualizado su perfil o cambiado de sector con éxito?



- ☐ ¿Los ejemplos reflejan diversidad de trayectorias (carreras largas, trayectorias interrumpidas, transiciones, emprendimiento)?
- ☐ ¿Los ejemplos y ejercicios están conectados con situaciones reales del mercado laboral actual?
- ☐ ¿Los contenidos incluyen actividades de autoevaluación o portafolio de competencias?
- ☐ ¿Se promueve la mentoría o el aprendizaje entre iguales (sénior-sénior, sénior-joven)?

Gamificación

- ☐ ¿Se incluyen dinámicas de juego, retos o insignias adaptadas a adultos (que no sean infantilizantes)?
- ☐ ¿La gamificación premia la constancia, la colaboración y el logro personal, no la velocidad ni la competición?
- ☐ ¿Se usan elementos simbólicos (niveles, reconocimientos, insignias de avance) que refuercen el progreso?
- ☐ ¿Se proponen pequeños retos progresivos que muestren avance y generen confianza?

Competencias digitales y aprendizaje activo

- ☐ ¿Los contenidos explican el uso concreto de las herramientas digitales disponibles (gestión, comunicación, búsqueda de empleo)?
- ☐ ¿Se evita asumir que no saben o no pueden aprender tecnología?
- ☐ ¿Los materiales combinan lo digital y lo analógico para poder facilitar una adaptación progresiva?

Propósito y cierre motivador

- ☐ ¿Cada unidad transmite que aprender a esta edad tiene sentido y valor?
- ☐ ¿El contenido finaliza con un mensaje de reconocimiento (*tu experiencia sigue siendo motor de cambio*)?
- ☐ ¿Se visibilizan beneficios más allá del empleo, como el bienestar, la conexión social, la autoestima o la curiosidad?

Empleo en la comunidad gitana: hacia el reconocimiento y la igualdad

El apoyo que Zoraida necesita para su negocio

Zoraida es una mujer gitana que lleva casi veinte años emprendiendo con un puesto de textiles en el mercadillo de su localidad granadina. Para ella, plantearse asistir a una formación fue un desafío muy difícil al principio, ya que se sentía insegura acerca de cómo podría volver a estudiar tras tantos años centrada en llevar su negocio adelante.

El impulso para decidirse se lo dio su hijo pequeño, quien también se mostró interesado por una formación especializada en competencias digitales. Gracias a esa motivación extra, Zoraida se decidió a volver a estudiar en un centro especializado en enseñar a personas que, como ella, cuentan con niveles de alfabetización muy básicos.

Mientras Zoraida avanza con su formación y vuelve a sentirse motivada a aprender, su hijo también está adquiriendo habilidades que les ayudan enormemente a llevar mejor su negocio, como el control del inventario, la disposición de un stock mínimo y la mejora de los márgenes de beneficio.



La realidad laboral de las personas gitanas españolas en datos

El pueblo gitano es uno de los grupos que sufre mayor vulnerabilidad social en España. Las situaciones de pobreza y exclusión afectan a más del 80 % de las personas pertenecientes a esta población, que todavía atraviesa dificultades relacionadas con una desigualdad estructural y multidimensional. Esta situación se ve agravada por la persistencia de la discriminación y el antigitanismo. Tales fenómenos limitan su plena participación social, económica o educativa.



En 2025 se conmemoró el 600 aniversario de la llegada del pueblo gitano a la península ibérica; seis siglos que demuestran el profundo arraigo de la población gitana en la historia del país. Aunque la realidad es que, después de tanto tiempo, persiste un gran desconocimiento en la sociedad española acerca su historia, su cultura y las valiosas aportaciones que han realizado a lo largo del tiempo.

La historia del pueblo gitano en España está marcada por la persecución y el intento de exterminio o asimilación forzosa. Conviene recordar las más de doscientas disposiciones legales que lo promovieron. Esta larga historia de exclusión fue moldeando en el pueblo gitano distintas

formas de aislamiento, autoprotección y actitudes defensivas como mecanismos de supervivencia. No fue hasta la aprobación de la Constitución de 1978 cuando comenzó un cambio real en pos de la igualdad de derechos y la mejora de las condiciones de vida de las personas gitanas.

Tal como se expone a través de diversos estudios realizados por la Fundación Secretariado Gitano (FSG), disponibles en el enlace https://www.gitanos.org/centro_documentacion/estudios, se estima que, en nuestro país, entre 1 y 1,3 millones de españoles son gitanos y gitanas (lo que supone el 1,5 % de la población total), de los cuales, en torno al 40 % se encuentra en Andalucía.



1,5 %
población
total

*son personas
gitanas*



80 %
personas
gitanas

*en situación de
pobreza*

Es interesante destacar que la población gitana es notablemente más joven que el conjunto nacional. El 66 % tiene menos de 30 años, lo que refleja una estructura demográfica menos envejecida.

En el ámbito laboral, la población gitana presenta una baja inclusión en el empleo. Esta situación se traduce en altas tasas de paro, de precariedad y una escasa protección social. El paro alcanza el 52 %, un porcentaje más de tres veces superior a la media nacional, que está en el 14,5 %. Entre las mujeres gitanas, el desempleo asciende al 60 %, lo que evidencia una brecha de género significativa.

Entre la juventud gitana, de 16 a 29 años, el 63 % ni estudia ni trabaja, frente al 15 % en la juventud general. Además, el desempleo de larga duración afecta a más del 70 % de las personas gitanas y la cronicidad del paro, es decir, personas que llevan más de cuatro años sin empleo, supera el 35 %.

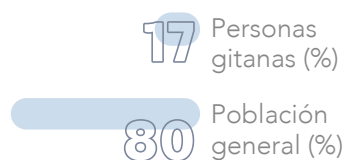
Asimismo, existe una alta incidencia de trabajo autónomo entre el pueblo gitano. El 47 % de los trabajadores lo es por cuenta propia frente al 16 % de la población general. Estos datos están estrechamente relacionados con la venta ambulante y en mercadillos, negocios que constituyen la principal fuente de ingresos de muchas familias gitanas en España.



Trabajadores por cuenta propia



>16 años con estudios de ESO o equivalente



El nivel educativo explica en gran medida las desigualdades en el acceso al empleo. Solo el 17 % de la población gitana mayor de 16 años ha completado al menos la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), frente a casi el 80 % de la población general. Apenas el 3 % de las mujeres gitanas y el 5 % de los hombres cuentan con estudios superiores a la ESO, frente al 50 % en el conjunto de la población española. Finalmente, solo el 0,8 % de las personas gitanas tienen una titulación universitaria.

Lamentablemente, las previsiones actuales con respecto a los logros educativos no mejoran: el éxito académico sigue siendo la puerta de entrada a un empleo digno y estable, pero desde las primeras etapas escolares el alumnado gitano se enfrenta a barreras estructurales y sociales que limitan sus oportunidades y favorecen situaciones de desventaja, abandono y fracaso escolar temprano.



Vulnerabilidades: los factores que excluyen a las personas gitanas

*La imagen
negativa
que persiste
sobre el
pueblo
gitano sigue
generando
actitudes
de rechazo
social*

La imagen negativa que persiste sobre el pueblo gitano sigue generando actitudes de rechazo social que van más allá de las personas individuales y se extienden al conjunto del colectivo.

En el imaginario social, la representación del pueblo gitano suele oscilar entre dos estereotipos opuestos: se les percibe como personas en situación de marginalidad (asociándolas a robos, drogas, chabolas...) o bien como artistas, vinculadas al flamenco y al mundo de los famosos. Esta simplificación contribuye a mantener una visión distorsionada y homogénea que niega la diversidad interna y la individualidad de las personas gitanas.

A esta percepción social negativa se suman otros condicionantes, tanto internos al grupo como externos (los factores de exclusión) que limitan de forma real las oportunidades de mejora de las personas gitanas.

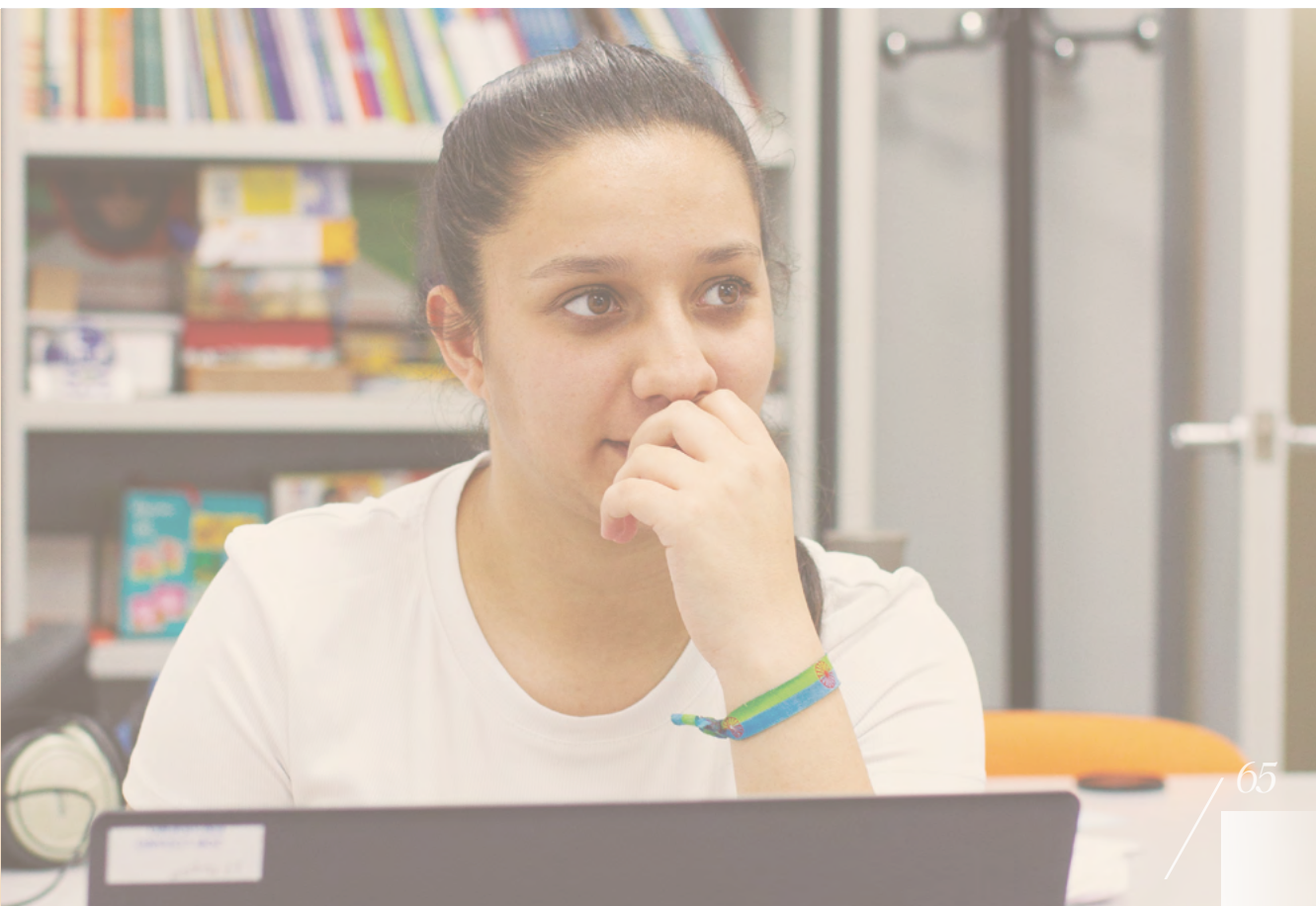
Fracaso escolar y baja cualificación profesional

La realidad nos habla de escuelas segregadas, bajas expectativas del profesorado, no inclusión de la historia del pueblo gitano en el currículo académico, falta de referentes... Todo ello ocasiona falta de preparación académica.

Por otro lado, la falta de referentes en el ámbito laboral dificulta visualizar caminos de desarrollo posibles. A ello se le suma la falta de empleos estables, la escasa experiencia laboral y el bajo nivel de competencias digitales.

Alto porcentaje de pobreza y desempleo

La alta tasa de paro afecta a muchos hogares gitanos. Esta situación conlleva un riesgo de pobreza severa que tiene como foco ámbitos familiares en los que la necesidad de ingresos es urgente. Por eso, la prioridad se asienta en la búsqueda de ganancias a corto plazo y no en el progreso laboral.



Además, esta situación se ve agravada por las limitaciones de las redes de contacto profesionales, que se concentran

principalmente en el ámbito familiar y rara vez se abren a entornos profesionales y sectoriales.

Riesgo social e inestabilidad

Muchas personas gitanas atraviesan situaciones personales desfavorables a causa de contextos familiares complejos. A esto se suma el hecho de que, además de pertenecer a un grupo social históricamente marcado por la discriminación, un gran número de familias vive en medio de barrios desestructurados y faltos de recursos.

Asimismo, la inestabilidad económica en el hogar, unida a la falta de apoyos sociales y a la sobrecarga de cuidados sobre otros miembros del hogar desde edades

tempranas, da como resultado un entorno de escasas oportunidades que afecta a los más vulnerables.

En el caso de las mujeres gitanas, el problema se multiplica porque se enfrentan a una doble discriminación y a una alta carga de responsabilidades que se ve asociada a su género. Por ello, experimentan mayores tasas de desigualdad que los hombres gitanos y que el resto de las mujeres que componen el territorio nacional.





La formación es clave para reducir la desigualdad en las personas gitanas

La formación, para la mayoría de las personas gitanas en situación de vulnerabilidad no es solo un medio para acceder a un empleo, sino una vía para romper ciclos de exclusión, ampliar horizontes y construir nuevas oportunidades de futuro.

Constituye una herramienta de autonomía y empoderamiento que permite fortalecer la autoestima y abrir caminos para que las personas gitanas participen en igualdad de condiciones en la vida social y comunitaria, sintiéndose parte activa y reconocida de esta.



Cuando se hace referencia a que la formación no es un pilar central en la vida de las personas gitanas, se debe tener en cuenta que este factor viene dado por contextos en los que la precariedad económica hace necesario priorizar la subsistencia diaria.

Asimismo, la discriminación es otro factor que debe estudiarse a fondo con el fin de entender la realidad cultural que experimenta el pueblo gitano. El temor a encontrarse con entornos formativos y laborales poco sensibles todavía está muy presente. Estas circunstancias empeoran las posibilidades de adaptación a la cultura laboral o empresarial mayoritaria, no responde a una falta de interés. La ausencia de experiencias laborales previas o la falta de figuras que faciliten la incorporación al entorno laboral ha sido determinante en muchos casos.

Diseñar contenidos formativos que funcionen de verdad

Las entidades que diseñan materiales o imparten formación deben tener en cuenta que las personas gitanas parten de realidades diversas, muchas veces condicionadas por factores sociales, culturales y económicos específicos,



pero también sustentadas en fortalezas, valores comunitarios y una gran capacidad de aprendizaje y adaptación.

Reconocer y valorar esta diversidad es esencial para diseñar propuestas formativas verdaderamente efectivas. Es fundamental incorporar un enfoque intercultural y ofrecer modalidades flexibles que se adapten a distintos niveles de partida y contextos de vida.

La formación debe ser un espacio donde todas las personas se sientan valoradas, representadas y seguras para aprender. En el caso del pueblo gitano, ello implica reconocer su diversidad interna, respetar su identidad cultural y desmontar los prejuicios que aún persisten.

Respetar la identidad del pueblo gitano es fundamental

Los gitanos y gitanas son ciudadanos de pleno derecho en España y en el conjunto de la Unión Europea. De hecho, es la minoría étnica más numerosa de Europa con diez millones de personas en el continente y doce millones en el mundo.

Respetar la identidad del pueblo gitano implica poner en valor su historia, su cultura y sus símbolos, que representan un legado de resistencia, libertad y pertenencia.

Conocer la diversidad de realidades y riqueza de valores del pueblo gitano es necesario para diseñar materiales formativos

Tabla 2. Signos identitarios de la comunidad gitana

Orígenes localizados en la India	El pueblo gitano es originario de la India, desde donde iniciaron un largo proceso migratorio hace más de mil años.
Orgullo identitario	Uno de los grandes valores del pueblo gitano es el orgullo identitario por su cultura y su pertenencia a ella; un orgullo basado en ser y sentirse gitanos y gitanas.
Emblemas universales	La bandera gitana, el himno <i>Gelem, Gelem</i> , el Día Internacional del Pueblo Gitano (8 de abril) y la Ceremonia del Río son emblemas universales de unidad.
Idioma universal	El romanó o romanés es el idioma gitano universal. El caló es una variante de los gitanos y gitanas españoles. Este último utiliza el vocabulario de la lengua romaní con gramática del castellano. Términos como <i>chaval</i> , <i>currar</i> , <i>sobar</i> , <i>pinrel</i> , <i>churumbel</i> , <i>camelar</i> , <i>parné</i> y muchos más son palabras gitanas en caló.
Cultura de resiliencia	La cultura gitana se ha forjado por medio de largos siglos enfrentados por la persecución, la lucha y la adaptación. Esta fortaleza colectiva se sostiene en el sentimiento de pertenencia y en el valor de la familia.
Respeto a las personas mayores	La figura del tío o la tía es tomada como referencia más que como símbolo de autoridad. Asimismo, el respeto por los familiares más longevos y la unanimidad en las decisiones importantes del núcleo familiar son valores muy importantes para la comunidad.

Nombrar con respeto acerca el aprendizaje

La forma habitual de referirse al pueblo gitano es utilizando el término genérico *los gitanos*, sin embargo, se trata de una fórmula que invisibiliza a las niñas y mujeres gitanas. Es aconsejable utilizar expresiones como las siguientes:

- Los gitanos y las gitanas
- Personas gitanas
- La comunidad gitana
- Los niños y las niñas gitanos y gitanas
- La infancia gitana
- El pueblo gitano
- Los y las adolescentes gitanos y gitanas
- La juventud gitana
- Los hombres y las mujeres gitanos y gitanas
- El alumnado gitano
- Personas de etnia gitana

Roma es el término general para referirse al pueblo gitano a nivel internacional. De esta forma, los gitanos y las gitanas son *los roma*. Los hombres gitanos son *los rom* y las mujeres gitanas, *las romís*.

Por último, se desaconseja utilizar términos como *patriarca* o *matriarca*. Estos conceptos, que se atribuyen desde fuera, simplifican una realidad mucho más rica. Tampoco ha de usarse *clanes*, mejor sustituir por *familias extensas*, y eliminar *raza*, pues solo hay una raza, la humana.

*Se desaconseja
usar términos
muy extendidos
como
'patriarca' o
'clanes' porque
simplifican
una realidad
compleja*





Recomendaciones prácticas

Después de tener en cuenta la diversidad de realidades y los aspectos más importantes a la hora de crear materiales enriquecedores, es necesario ponerse a trabajar. Sin importar el enfoque presencial u *online* que se quiera llevar a cabo durante la formación, existe una serie de recomendaciones importantes que deben estudiarse al detalle para asegurar la calidad de los contenidos.

Con el fin de reforzar las competencias básicas y digitales, los contenidos dirigidos a jóvenes y mujeres gitanas serán prioritarios. De esta manera, se apoya el crecimiento profesional de estos grupos dentro de la comunidad.



«Como en cualquier lado hoy en día, en el mercadillo también se puede ver cómo avanzan las tecnologías. Antigamente todo se pagaba en efectivo, pero, desde hace algunos años, sobre todo después de la pandemia, la gente se ha acostumbrado a dejar el dinero en el banco y pagarlo todo con tarjeta. Al principio, yo ni sabía cómo podía ofrecer algo así a mis clientes de toda la vida. En el curso que estoy haciendo, me enseñaron a cobrar con el TPV y es una cosa que, desde luego, se nota en las ventas.»

Asimismo, los materiales que se desarrollen deben contener estrategias para fomentar la autonomía personal y la proactividad. Se impulsa la toma de decisiones, la confianza en las capacidades propias y la visión de futuro.

Uno de los métodos más efectivos para garantizar estas emociones en el aula es el de ofrecer ejemplos que muestren a personas gitanas como protagonistas y referentes positivos. El valor identitario de estos textos o ilustraciones reforzará la autopercepción del alumnado, por lo que su aplicación no debe ignorarse.

Al mismo tiempo, es importante diseñar dinámicas de género en las formaciones mixtas que garanticen espacios



equitativos donde las mujeres puedan participar y expresarse libremente. Se trata de favorecer la participación equilibrada mediante estrategias que permitan que todas las voces sean escuchadas.

Las metodologías interculturales también serán un gran valor que incorporar, puesto que sirven como herramienta para reconocer y comprender las experiencias de vida del alumnado gitano, de forma que sea posible establecer un diálogo y un aprendizaje mutuo.

Además, se deben priorizar los contenidos prácticos con los que los alumnos y alumnas gitanos puedan establecer conexiones directas respecto a la teoría aprendida. De esta forma, se favorece el aprendizaje aplicable.

Por último, no hay que olvidar el uso de metodologías flexibles que puedan adaptarse a diferentes ritmos de aprendizaje y niveles iniciales, un valor imprescindible para promover la permanencia en los cursos.





Estereotipos que hay que superar

Para superar los prejuicios y estereotipos contra el pueblo gitano, es necesario reconocer su diversidad y su presencia actual en todos los ámbitos de la sociedad.

Una de las concepciones más extendidas (y perjudiciales) tiene que ver con el empleo. Erradicarla significa comprender que los gitanos y las gitanas se incorporan al mercado laboral desde edades tempranas y se mantienen activos durante más tiempo que el resto de la población. Cerca del 40 % de aquellos que trabajan lo hace por cuenta ajena. No obstante, con frecuencia, los puestos que desempeñan son más precarios y sufren una alta temporalidad.

Ahora bien, el progreso del pueblo gitano es una realidad innegable en todos los ámbitos. El tránsito de entornos desfavorecidos a zonas residenciales dignas, la modernización de la venta ambulante o el incremento de los porcentajes de jóvenes gitanos y gitanas que deciden continuar su formación son claros ejemplos de este progreso.

Para superar los prejuicios y estereotipos es preciso reconocer su diversidad y su presencia actual en todos los ámbitos de la sociedad



La fuerza y el papel transformador de las mujeres gitanas es muy significativo. Rompen moldes y abren caminos en los ámbitos profesional, social y político. Su participación creciente demuestra que la realidad de las mujeres gitanas es plural y diversa. En definitiva, reclaman igualdad, respetando el punto de partida de cada una y el uso de los espacios que le son propios, como el resto de mujeres de la sociedad.

El contexto familiar se entiende como una red extensa y solidaria, donde se comparten los momentos vitales y donde se forja la principal red de apoyo e identidad.

Como tal, el pueblo gitano es una comunidad dinámica, compuesta de diferentes

realidades e integrada por personas con toda clase de inquietudes, situaciones y formas de vida.

Es fundamental promover una representación positiva y realista de las personas gitanas, basada en referentes diversos y ejemplos de éxito. Se han de visibilizar a las personas gitanas que llevan vidas normalizadas y que, precisamente por ello, suelen pasar desapercibidas.

Al mismo tiempo, se han de reconocer las dificultades y retos que siguen enfrentando por el hecho de ser gitanas o gitanos, mostrándoles como protagonistas activos de su propio desarrollo y garantizando que sus voces sean escuchadas.

Estereotipos laborales y formativos

Es necesario recordar que la cultura gitana y la cultura de la marginación son conceptos apartados que no deben confundirse.

La cultura gitana es un patrimonio vivo y es imprescindible no asociarla a las situaciones de exclusión experimentadas por algunas personas. Este error perpetúa estereotipos y refuerza formas de antigitanismo que deben erradicarse. Conocer al pueblo gitano es entender la riqueza, diversidad y aportación cultural que han prestado a la sociedad española y mundial.





Checklist

Enfoque

- ☐ ¿La formación parte de un conocimiento realista del público destinatario y evitando suposiciones o estereotipos?
- ☐ ¿Se reconoce que el alumnado pueden ser personas y, sobre todo mujeres, con cargas y responsabilidades familiares, y se adapta la organización y los tiempos de las actividades a esa realidad?
- ☐ ¿Se promueve una mirada positiva y de reconocimiento hacia las capacidades, valores y experiencias de las personas gitanas?
- ☐ ¿La propuesta formativa busca potenciar la autonomía y la empleabilidad sin perder de vista el bienestar personal y familiar?
- ☐ ¿Se contempla que puede tratarse de personas que sufren brecha digital?

Lenguaje

- ☐ ¿El lenguaje es sencillo y comprensible?
- ☐ ¿Evita el uso de tecnicismos o vocabulario excesivamente especializado?
- ☐ ¿Evita juicios y expresiones paternalistas o condescendientes que transmitan una posición de superioridad hacia las personas gitanas?
- ☐ ¿Utiliza un tono positivo e inspirador que motive la participación?
- ☐ ¿Los protagonistas son personas gitanas reales y diversas?
- ☐ ¿Las historias muestran retos, pero también soluciones y logros alcanzables?
- ☐ ¿Los casos prácticos están vinculados a contextos y experiencias que pueden sentirse cercanas al alumnado?



Imágenes y audiovisuales

- ☐ ¿Las imágenes representan diversidad y evitan estereotipos?
- ☐ ¿Los vídeos utilizan narrativas basadas en *storytelling* que conecten emocionalmente con el público?
- ☐ ¿Se da cabida a la voz de la experiencia, integrando la participación de personas gitanas mayores?

Contenidos

- ☐ ¿Los contenidos son accesibles desde dispositivos móviles y no requieren conexión constante?
- ☐ ¿Se utiliza el aprendizaje basado en la resolución de problemas cotidianos, con ejercicios aplicables a la vida diaria?
- ☐ ¿Se fomentan las prácticas guiadas y ejercicios de repetición para afianzar así lo aprendido?
- ☐ ¿Se ofrecen recomendaciones concretas, fáciles de aplicar en el día a día?
- ☐ ¿Las actividades se orientan hacia la toma de decisiones?

Relaciones sociales interculturales

- ☐ ¿Los contenidos reconocen y dan valor a los saberes previos y las experiencias de vida del alumnado?
- ☐ ¿Se promueve el diálogo intercultural, de forma que se reconozca que cada persona es portadora de múltiples identidades y que siempre existen puntos en común que nos conectan?
- ☐ ¿Se abordan temas que refuercen la autoestima, el empoderamiento y el liderazgo personal?
- ☐ ¿Se promueve la colaboración y el aprendizaje mutuo entre los participantes?

Participación y ajuste del material

- ☐ ¿El contenido es modular y flexible, de manera que permite adaptarlo a diferentes ritmos o niveles de aprendizaje?
- ☐ ¿Se prevé la participación de personas gitanas en la creación de ejemplos, ejercicios o materiales?

Empleo en población migrante: vías para integrar la diversidad

La nueva vocación de Celia

Celia es una mujer migrante que llegó a España hace poco menos de dos años. Debido a su situación laboral inestable, decidió realizar una formación en un campo emergente que consideró ideal para ella: la logística. Tras unos meses, Celia comenzó a interesarse aún más por esta área y diseñó un nuevo currículum con el que consiguió realizar las prácticas en una gran empresa logística de Lugo.

Su periodo de prácticas ayudó a Celia a aprender más acerca de los sistemas presentes en un almacén y de los conceptos relacionados con el stock, los movimientos que realiza la paquetería y la optimización de los tiempos de entrega. Al acabar su periodo de prácticas, la empresa le ofreció a Celia un puesto estable como supervisora de inventario gracias a su proactividad y pasión por la logística.

Ahora, Celia no solo ha conseguido un empleo que le encanta, sino también una forma ideal con la que afianzar su situación en España.



La realidad laboral de las personas migrantes en datos

Los datos del Instituto Nacional de Estadística para 2024 arrojan que, en España, un 15,7 % de la población total está formada por personas de origen extranjero, lo que se traduce en más de 7,5 millones de personas. El esfuerzo de todas ellas es clave en el desarrollo económico de nuestro país y para la sostenibilidad del sistema productivo. No obstante, aunque las personas migrantes suponen un motor de crecimiento en sectores clave, su integración efectiva en el mercado laboral continúa sufriendo graves desigualdades estructurales.

Las mujeres migrantes no solo cuentan con más dificultades para conseguir empleo, sino que también se encargan de los sectores peor remunerados

Mientras que la tasa de paro nacional se sitúa en un 11,8 %, en el caso de las personas migrantes esta cifra asciende hasta el 17,6 %. Esta diferencia de más del 5 % pone trabas a determinados grupos dentro del colectivo. Por ejemplo, en el caso de las mujeres extracomunitarias, estos datos alcanzan el 27 %, lo que las sitúa como uno de los colectivos con mayores dificultades de inserción.

Asimismo, esta desigualdad se extrapola al resto de las mujeres migrantes, ya que no solo cuentan con más dificultades para conseguir empleo, sino que también se encargan de los sectores peor remunerados, más precarios y con menor protección laboral; situación a la que se unen las cargas familiares, puesto que, además de la dedicación laboral, se enfrentan al cuidado de los menores y de los familiares.

Esta precariedad presente en el mercado de trabajo se refleja también en el ámbito social.

Según dicta la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) para el año 2023, la tasa AROPE (que, recordemos, mide el riesgo de pobreza y exclusión social), alcanza un imponente 39,6 % en la población extranjera. Este dato es casi el doble del que se recoge para la población nacional, lo que deja en entredicho la adaptación del sistema a las personas migrantes.

Es importante tener en cuenta que esta vulnerabilidad no se explica únicamente a través de la situación económica de partida. La acumulación de barreras estructurales y administrativas que condicionan el acceso al empleo de calidad suponen un gran hándicap que las personas migrantes han de superar para conseguir un trabajo estable.

La sobrecualificación también es otro de los problemas recurrentes a los que se enfrenta este colectivo. Cerca del 44 % de las personas migrantes con estudios universitarios se encuentran trabajando en puestos de baja cualificación. Un porcentaje muy por encima del promedio nacional. Esta situación pone de manifiesto una pérdida de talento inadmisibles que da como resultado el empobrecimiento acuciante del tejido productivo de nuestro país y la infrautilización de competencias clave. Los factores más comunes por los que se da esta situación tienen que ver con la falta de facilidades de homologación de las titulaciones extranjeras, la ausencia de información útil en trámites burocráticos y, por supuesto, la lentitud administrativa de instituciones clave en el empleo.



2 veces la
población
nacional

*Riesgo de pobreza y
exclusión social*



44%
migrantes
universitarios

*Trabajando en
un puesto de baja
cualificación*



Vulnerabilidades: los factores que excluyen a las personas migrantes

Para asegurar la integración equitativa y óptima de las personas migrantes, es necesario conocer a qué barreras se enfrentan en su día a día, ya que los factores administrativos, lingüísticos y culturales limitan sus opciones y dificultan su acceso al empleo de calidad. Además, estos obstáculos actúan de manera complementaria y se refuerzan entre sí, de forma que impiden que las personas migrantes puedan desarrollar sus trayectorias profesionales de manera digna.

Barreras administrativas

El obstáculo que supone tratar con la Administración es el impedimento más común y también el más determi-

nante de todos. Esto se debe a que los trámites para la obtención y la renovación de los permisos de trabajo, de residencia, de asilo o de nacionalidad suelen ser procesos que se eternizan. Esta situación dificulta la obtención de citas y, por tanto, provoca saturación en organismos de extranjería.

Asimismo, la homologación de títulos y el desconocimiento de los derechos laborales son también grandes problemas administrativos que llevan, en muchos casos, a situaciones límite. La inseguridad jurídica derivada se traduce en la ocupación de trabajos temporales o en la renuncia de oportunidades formativas por la necesidad de mantener ingresos suficientes con los que subsistir y hacer frente a los gastos de vida.

Barreras lingüísticas y culturales

En los casos en los que las personas migrantes cuentan con un dominio limitado del idioma, las dificultades aumentan de forma significativa. Esto supone una barrera al acceso a entrevistas o formaciones, a la vez que la dificultad para comprender la documentación oficial, las normas laborales o las instrucciones para desempeñar sus puestos también complica gravemente la adaptabilidad de estas personas.

Asimismo, los sesgos y estereotipos presentes también suponen un gran lastre en la actualidad. Esta situación se da especialmente con las mujeres migrantes y las personas racializadas, que siguen enfrentándose a situaciones de discriminación en los procesos de selección e, incluso, en la convivencia laboral.

La homologación de títulos y el desconocimiento de los derechos laborales son grandes problemas administrativos que llevan a situaciones límite

La brecha digital es más pronunciada

La digitalización acelerada del mercado de trabajo obliga a aquellas personas que necesitan un empleo a contar con un ordenador y conexión a Internet, así como a poseer las competencias necesarias para el uso de plataformas formativas y canales digitales de

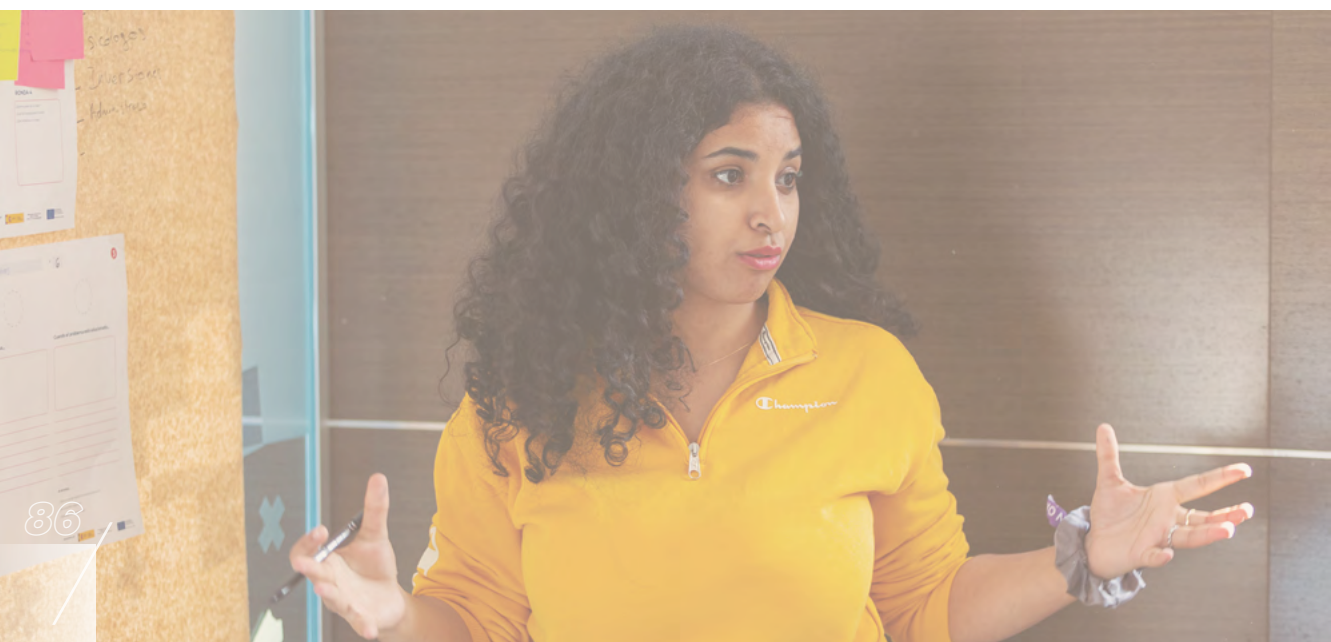
búsqueda de empleo. Con ello, la brecha digital se hace más evidente, pues se trata de factores que no están presentes en una parte significativa de los hogares migrantes. Sin el acompañamiento adecuado, el acceso a estas oportunidades se ve seriamente limitado.

Otros factores que frenan la inserción laboral

El resto de los factores limitantes están intrínsecamente relacionados con la sobrecualificación y la precariedad presente en el mercado. Un gran porcentaje de las personas migrantes que cuentan con estudios medios o superiores está empleada en ocupaciones inestables o de baja cualificación académica. La falta de reconocimiento formativo y la discriminación hacia este colectivo son las razones más comunes de que este hecho se siga perpetuando. Se trata de una combinación muy peligrosa

que reduce las oportunidades de construir una carrera profesional sostenible.

Asimismo, la red de apoyo social y laboral suele ser limitada en la mayoría de los casos, sobre todo en aquellas personas que acaban de llegar al país o proceden de lugares más alejados. Para ellas, la búsqueda de empleo se convierte en un desafío que se agrava por la falta de referentes laborales o de apoyo familiar, lo que supone un desgaste mental aún mayor al del resto.





La formación es clave para reducir la desigualdad en las personas migrantes

En el caso de muchas personas migrantes, la formación puede constituir una puerta de acceso exitosa al mercado laboral.

Uno de los aspectos más importantes con respecto a la formación es que, en estos casos, ayuda a superar la brecha de conocimiento local. Se debe tener en cuenta que muchas personas migrantes llegan con una experiencia laboral rica y extensa, pero desconocen cómo funciona el mercado de trabajo en España. Les falta información relacionada con cuáles son los sectores con más demanda, qué habilidades requieren las empresas, cómo se realiza una entrevista o cómo se redacta un currículum ajustado a las necesidades actuales del mercado del país. Para superar este desconocimiento, la formación propone herramientas que ayudan a la adaptación y a la actualización de conocimientos.



No se debe olvidar que la formación también es clave para reconectar capacidades profesionales desaprovechadas. La sobrequalificación mencionada anteriormente podría paliarse de forma significativa si se realizan formaciones orientadas al *reskilling* o al acceso a certificados profesionales que permitan recuperar parte de ese capital competencial que se pierde por falta de homologación o reconocimiento.

De igual forma, para superar las barreras digitales y lingüísticas, es necesario adquirir estos conocimientos de forma progresiva por medio de formaciones que apoyen la empleabilidad teniendo en cuenta dichas necesidades. Debido a los requerimientos actuales del mercado de trabajo, que abogan por el uso de las inscripciones en portales *online*, los videocurrículos o las entrevistas virtuales, entre otros, la digitalización compone un factor indispensable para acceder a oportunidades laborales satisfactorias.

Además, la formación desempeña un papel social fundamental en la integración,

ya que genera una red de apoyo que rompe el aislamiento al que, en muchos casos, las personas migrantes están sometidas. Encontrarse en otro país, sin contactos o ayuda de ningún tipo, hace que compartir un espacio de aprendizaje con personas en situaciones similares ayude a sentirse identificado y acompañado. Además, se fomentan otros valores relacionados con el apoyo mutuo y la práctica del idioma. Así, se trata de procesos que favorecen la verdadera inclusión.

Por último, es necesario recordar que la formación tiene un impacto emocional importante. En situaciones con gran carga mental y emocional, como las que sufren las personas migrantes, constituye una herramienta con la que recuperar la autoestima y fomentar el optimismo. Si a esta se incorporan acompañamientos, mentorías o prácticas no laborales, el efecto se multiplica, por lo que conviene impulsar estas herramientas para ayudar al desarrollo adecuado de las personas presentes en la formación.

Diseñar contenidos formativos que funcionen de verdad

Primera clave: sensibilidad lingüística

Dominar el idioma en el que se imparte la formación es uno de los factores que más condicionan la permanencia. Es por este motivo que los materiales deben desarrollarse teniendo en cuenta las diversas realidades presentes y poniendo en práctica el uso de un lenguaje directo que evite tecnicismos innecesarios. Los ejemplos visuales, los glosarios y los vídeos explicativos que faciliten la comprensión son también herramientas muy útiles que conviene aplicar para que los alumnos y las alumnas puedan centrar toda su atención en aprender y no en descifrar el contenido.



También es necesario tener en cuenta que la diversidad cultural debe estar integrada de forma natural en los materiales. Que las personas migrantes puedan verse reflejadas en los contenidos convierte el aula en un espacio seguro. Esta labor puede conseguirse por medio de ejemplos culturales diversos que abarquen distintas realidades y materiales visuales que recojan una pluralidad realista y positiva, que presente a las personas migrantes como lo que son: profesionales con aspiraciones, competencias y potencial.

Atención al nivel de las competencias, en especial las digitales

*Que las
personas
migrantes
se vean
reflejadas en
los contenidos
convierte
el aula en
un espacio
seguro*

El uso de la tecnología no está extendido de forma global. Aunque se presupone que la brecha tecnológica es prácticamente inexistente, se debe tener en cuenta que las personas migrantes a veces no cuentan con dispositivos propios, bien sea por su reciente llegada o por su situación económica.

En estos casos, es necesario reconocer de forma adecuada la posible experiencia previa. Es decir, lejos de asumir que la persona empieza su digitalización desde cero, es necesario reconocer el contacto previo con dispositivos y alentar el aprendizaje mediante la conexión de los conocimientos que ya se tienen con los que se está a punto de aprender. Una gran forma de realizar este trabajo es llevando a cabo ejercicios de autoevaluación, análisis de trayectorias o casos prácticos que vinculen habilidades adquiridas con anterioridad con nuevas oportunidades.

Desconocimiento del mercado laboral español

Otro aspecto fundamental es el relacionado con el funcionamiento del mercado laboral español. Para las personas migrantes, resulta vital conocer qué tipos de contratos se aplican, qué derechos ostentan, cuáles son los canales de búsqueda de empleo más comunes o qué requisitos administrativos necesitan para incorporarse al mercado laboral en este país.

Es necesario recordar que la formación en esta materia no se debe a la ausencia de experiencia, sino al desconocimiento del marco laboral que se aplica en el caso español. Por eso, al incluir estos materiales, la persona puede adaptar sus conocimientos previos al contexto presente en el país y tomar decisiones fundamentadas.

La importancia de generar una red

La falta de contactos y la soledad que esta provoca son grandes hándicaps en la búsqueda de empleo, de ahí que sea tan importante generar dinámicas que promuevan la generación de grupos y en las que varias personas puedan aportar a los demás a través de su experiencia. Además, estas actividades ayudan a crear un espacio seguro en el que los alumnos y las alumnas migrantes puedan apoyarse entre sí y construir vínculos duraderos, lo que

reduce significativamente el abandono y fomenta el bienestar.

Es por estos motivos por los que las empresas de formación no son un mero informador de conocimiento. Deben convertirse además en puentes entre contenidos y personas, capaces de potenciar la empleabilidad desde el prisma de la integración y el desarrollo del empleo digno.

«Llegar a un país nuevo da mucho vértigo, sobre todo si lo haces de cero, con muchas ganas, pero también muchas dudas sobre si sabrás cómo adaptarte. Mi situación al principio era muy difícil y, aunque sabía qué quería hacer, no tenía ni idea de si la formación se adaptaría a lo que estaba buscando. Hoy en día se necesita ordenador para todo, y yo en ese momento no podía permitirme comprar uno solo para estudiar. Poder realizar el curso desde mi móvil fue un alivio inmenso que me permitió seguir la formación y dedicarme a una profesión que me gusta.»





Estereotipos que hay que superar

Los procesos formativos, ya sean en su modalidad *online*, presencial o híbrida, pueden estar sujetos a sesgos o estereotipos que deben conocerse con el objetivo de derruir las concepciones erróneas sobre el origen migrante.

Esta clase de discriminaciones puede manifestarse en muchos campos. Desde el lenguaje, los ejemplos que se utilizan o las imágenes que se seleccionan, los estereotipos pueden estar presentes sin que, a veces, seamos capaces de localizarlos, de ahí la importancia de aprender a reconocerlos y erradicarlos con efectividad.

Uno de los estereotipos más comunes es el relacionado con que las personas migrantes llegan al país sin formación alguna. Este sesgo presupone una ausencia forma-

tiva tremendamente inexacta, puesto que muchas personas migrantes cuentan con niveles educativos altos y sobrada experiencia en sectores cualificados. No obstante, se enfrentan a procesos administrativos exigentes que no les permiten obtener homologaciones adecuadas o a barreras relacionadas con conocimientos técnicos no reconocidos. Estos hándicaps también alimentan otra de las concepciones más comunes, que los posiciona como personas que solo pueden trabajar en sectores de baja cualificación y que omite por completo su potencial, su experiencia laboral y la aspiración a empleos dignos que se adecúen a su experiencia y expectativas.

Asimismo, se presupone que las personas migrantes no entienden cómo funciona el mercado laboral español. A pesar de ser

cierto que, en algunos casos, se necesita un refuerzo de las dinámicas laborales específicas en España, este sesgo provoca una infantilización que no tiene en cuenta sus circunstancias y el tiempo normal de adaptación a otra realidad, en ocasiones totalmente distinta a la que han experimentado hasta el momento. Las personas migrantes son perfectamente capaces de aprender estos factores con rapidez si se les ofrecen las herramientas y el acompañamiento adecuado. Del mismo modo, se encuentran preparados para recibir formaciones relacionadas con las competencias técnicas y digitales, al contrario de lo que dictan ciertos sesgos, puesto que estas barreras tienen su origen en los factores socioeconómicos y de acceso a la tecnología, y no en sus capacidades.

Otro de los estereotipos relacionados con las personas migrantes tiene que ver

con la creencia de que el idioma limita su capacidad de aprendizaje. Las barreras lingüísticas pueden dificultar la comprensión de ciertos materiales, pero no están en absoluto relacionadas con las capacidades cognitivas de las personas. Las dinámicas y los materiales deben adecuarse a ellas con el uso de un lenguaje claro, que no simplificado en exceso, y deben apoyar el aprendizaje desde el respeto y el acompañamiento continuo.

Por último, uno de los sesgos más perjudiciales afirma que la diversidad cultural genera conflictos. Sin ningún tipo de base, este estereotipo relaciona la diversidad con el enfrentamiento, cuando la realidad es que el clima de aprendizaje puede verse gratamente impulsado por la creación de espacios que tengan en cuenta diferentes realidades y contextos.





Checklist

Lenguaje

- ☐ ¿El lenguaje es claro, sencillo y comprensible para personas con distintos niveles de dominio del idioma?
- ☐ ¿Evita tecnicismos, expresiones administrativas complejas o referencias culturales poco accesibles?
- ☐ ¿Utiliza un tono respetuoso, cercano y empoderador, que evita enfoques asistencialistas o culpabilizadores?
- ☐ ¿Los ejemplos reflejan diversidad de orígenes y acentos?

Imágenes y audiovisuales

- ☐ ¿Las imágenes representan diversidad cultural y étnica sin estereotipos?
- ☐ ¿Los vídeos y recursos audiovisuales utilizan mensajes claros, ritmo pausado y apoyo visual suficiente?

- ☐ ¿Se evita la representación victimista o folclórica de las personas migrantes y que se les sitúe solo en roles precarios?
- ☐ ¿Los recursos visuales refuerzan la comprensión del contenido más allá del texto escrito?
- ☐ ¿Existe el apoyo de subtítulos y dictado por voz adaptado a las necesidades?

Contenidos

- ☐ ¿Los contenidos son accesibles desde dispositivos móviles y no requieren competencias digitales avanzadas?
- ☐ ¿Se explican conceptos clave del entorno laboral, formativo y administrativo en España de forma clara y contextualizada?
- ☐ En concreto, ¿se da información clara sobre derechos laborales, convenios, contratos, nóminas y prevención de riesgos?



- ¿Cada módulo incluye tareas prácticas vinculadas a situaciones reales de empleo o formación con normas implícitas de estos ámbitos?
- ¿Los materiales permiten avanzar a distintos ritmos sin penalizar interrupciones o ausencias?

Gamificación

- ¿Las dinámicas de juego son comprensibles sin un alto dominio del idioma?
- ¿La gamificación fomenta la colaboración y el aprendizaje compartido, en lugar de la competencia excluyente?
- ¿Se reconocen los avances individuales y colectivos, aunque sean pequeños?
- ¿Se integran actividades presenciales, prácticas o cooperativas junto a recursos digitales?

Fomentar las relaciones sociales

- ¿La formación promueve espacios seguros para compartir experiencias sobre la tra-

yectoria migrante sin que sea sometida a juicios que provengan de estereotipos?

- ¿Se fomenta el apoyo mutuo y el aprendizaje entre personas con culturas y orígenes diversos?
- ¿Se trabajan habilidades sociales clave para el empleo (comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos...)?
- ¿Se refuerza el sentimiento de pertenencia al grupo y al entorno formativo?

Participación y ajuste del material

- ¿El contenido es modular y flexible para adaptarse a cambios de horarios, permisos o situaciones personales?
- ¿Se recogen aportaciones del alumnado para ajustar ejemplos, ritmos o formatos?
- ¿La formación permite adaptar el idioma o incorporar apoyos lingüísticos cuando sea necesario?
- ¿Se facilita la personalización del aprendizaje sin perder coherencia pedagógica?

Recursos de apoyo para una formación inclusiva

Esta sección reúne recursos, campañas y materiales audiovisuales que han sido utilizados como apoyo a procesos formativos inclusivos desarrollados por Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano.

No se presentan como modelos cerrados de formación, sino como ejemplos reales de cómo la comunicación, el lenguaje visual y los formatos audiovisuales pueden

reforzar la motivación, la comprensión y la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro de acciones formativas.

Estos materiales muestran cómo adaptar mensajes, referentes y formatos para conectar mejor con distintos perfiles y facilitar el acceso a los contenidos formativos, tanto en entornos presenciales como *online*.



[Ir a la campaña](#)



Campaña Somos GO

Campaña empleada como herramienta motivacional en procesos formativos con jóvenes para facilitar la identificación, generar conversación y reforzar la participación. Su valor reside en el uso de lenguajes cercanos, referentes reconocibles y formatos visuales que ayudan a reducir la distancia entre los contenidos formativos y la realidad de los jóvenes participantes.



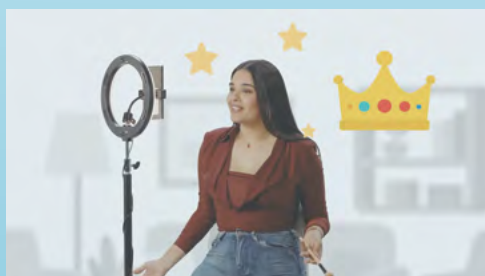
Ir a la campaña



Campaña Contrata SIN

Este recurso se ha utilizado como material de apoyo en acciones formativas y de sensibilización, especialmente para introducir debates sobre igualdad de oportunidades, diversidad y contratación inclusiva. Funciona como disparador para trabajar con alumnado y empresas la identificación de sesgos, la puesta en valor de competencias y la revisión de estereotipos que influyen en los procesos de acceso al empleo.

Material audiovisual para formaciones



Ir al vídeo

Ir al vídeo



Estos materiales funcionan porque muestran situaciones y protagonistas con los que el alumnado puede identificarse, aportando autenticidad y cercanía. El *storytelling* facilita la comprensión, la conexión emocional y la retención de ideas clave. Invita a la reflexión, promoviendo una actitud crítica y una aplicación práctica de lo aprendido. El humor se usa de forma natural y respetuosa para captar la atención y reforzar los mensajes.

