

**PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA
RESPONSABLES POLÍTICOS Y PROFESIONALES
DE SERVICIOS A NIVEL LOCAL Y REGIONAL**



Co-funded by
the European Union



Co-funded by
the European Union

El proyecto AMIR (101140907- AMIR- AMIF-2023-TF2-AG-CALL) está cofinanciado por la Unión Europea a través del Fondo de Asilo, Migración e Integración (AMIF).

Las opiniones y puntos de vista expresados son, sin embargo, responsabilidad exclusiva de las personas autoras y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la Comisión Europea se responsabilizan de ellas.

PARTE A: MARCO TEÓRICO

MÓDULO 1: INTRODUCCIÓN

BIENVENIDA Y VISIÓN GENERAL DEL PROYECTO

El Proyecto AMIR tiene como objetivo fortalecer la inclusión de personas inmigrantes, fomentando la cooperación entre municipios, autoridades regionales y proveedores de servicios. La inclusión no es responsabilidad de un solo actor: es un proceso compartido en el que participan instituciones públicas, ONG, comunidades locales y las propias personas migrantes.

El Plan de Acción de la UE para la Integración e Inclusión 2021–2027 recuerda que las autoridades locales están en primera línea de la integración: son quienes garantizan que las personas recién llegadas puedan acceder a los servicios, superar desigualdades y desarrollar un sentimiento de pertenencia. Sin embargo, en la práctica, los municipios y las personas que prestan servicios a menudo carecen de las herramientas, el conocimiento o la coordinación necesarios para lograrlo.

Es aquí donde el proyecto AMIR entra en acción. El proyecto busca fortalecer las capacidades locales mediante formación, orientación práctica y un conjunto de herramientas que faciliten la traducción de los marcos europeos y nacionales en servicios locales concretos y efectivos.

PRINCIPALES DESAFÍOS ABORDADOS

La investigación realizada en el marco del proyecto AMIR en Italia, España, Grecia, Chipre, Alemania, Suecia, Hungría y Francia ha identificado una serie de desafíos recurrentes que enfrentan las personas TCN. A continuación, se resumen los más relevantes, tal como se detallan en el informe *A Transnational Analysis of Barriers, Best Practices, and Migrant Voices Across Eight EU Member States* (Consortio AMIR, 2025).

1. Vivienda

En Chipre, las personas nacionales de terceros países enfrentan principalmente problemas de asequibilidad. Muchos trabajan en sectores con bajos salarios (como agricultura, construcción u hostelería), lo que no cubre los altos costes del alquiler. Esto conduce a condiciones de hacinamiento y viviendas de mala calidad con riesgos para la salud y la seguridad. Asimismo, las TCN frecuentemente se enfrentan a prejuicios o rechazo por su nacionalidad o estatus migratorio. Incluso los propietarios dispuestos a alquilar pueden temer reacciones negativas de vecinos o comunidades. Por último,

la escasa competencia en griego o inglés dificulta la comunicación con los propietarios, la comprensión de los contratos de alquiler o la navegación del mercado formal de vivienda, lo que obliga a depender de redes informales y ONG.

En **Francia**, las personas refugiadas y solicitantes de asilo suelen tener dificultades para asegurarse una vivienda estable. La limitación de plazas en el sistema nacional de acogida obliga a muchas personas a esperar meses o años antes de obtener una vivienda independiente. Las demoras administrativas en la expedición de permisos de residencia y las prácticas inconsistentes entre prefecturas dificultan el alquiler, dado que los propietarios y las agencias suelen rechazar documentos temporales o provisionales. Incluso las personas refugiadas con empleo afrontan obstáculos para acceder a la vivienda social, la cual es escasa y prioriza a familias en lugar de a personas adultas solas. Programas como AGIR y los centros de alojamiento temporal ayudan, pero cuando termina el apoyo muchas personas refugiadas encuentran lagunas en los servicios sociales locales y corren el riesgo de quedar sin hogar o en situación de inestabilidad prolongada.

En **Alemania**, la vivienda sigue siendo uno de los mayores desafíos para las personas inmigrantes. La escasez persistente de vivienda en ciudades importantes como Berlín y Múnich se traduce en una disponibilidad limitada de alquileres asequibles, intensificando la competencia y dejando a muchas personas migrantes, especialmente mujeres y familias, con dificultades para asegurar una vivienda estable. Las altas comisiones de agencias, los precios inflados y la exigencia de presentar pruebas de empleo o ingresos estables crean barreras significativas para las personas recién llegadas con estatus migratorio incierto o con ahorros limitados. Las personas no pertenecientes a la UE también se enfrentan a discriminación generalizada, ya que los propietarios pueden usar las barreras lingüísticas o prejuicios culturales como pretexto para rechazar inquilinos y restringir el acceso a barrios deseables.

En Grecia, la vivienda sigue siendo uno de los problemas más urgentes para las personas inmigrantes. Muchas afrontan barreras de asequibilidad en el mercado privado de alquiler, mientras que otras sufren discriminación directa por parte de propietarios. La transición desde programas como ESTIA (alojamiento de emergencia para solicitantes de asilo) a HELIOS (apoyo a la integración y al alquiler), y luego al alquiler privado suele ser débil, dejando a las personas vulnerables a la pérdida de vivienda o al hacinamiento.

En **Hungría**, las personas inmigrantes quedan en gran medida excluidos de los programas de vivienda social del gobierno y deben depender del mercado privado de alquiler, donde los altos precios, los pagos por adelantado y la discriminación generalizada por parte de propietarios crean grandes barreras. Muchos propietarios se niegan a alquilar a migrantes, citando estereotipos, temor a incumplimientos fiscales o cargas

burocráticas, lo que fuerza a lxs migrantes, especialmente familias, a recurrir a acuerdos informales e inestables sin protección legal, aumentando el riesgo de desalojo y explotación.

En **Italia**, los altos alquileres, las comisiones infladas de las agencias y la escasez de propiedades disponibles limitan las opciones para las personas migrantes, especialmente mujeres y familias monoparentales. Incluso las personas migrantes con contratos de trabajo estables son frecuentemente denegados por los propietarios debido a la desconfianza y la discriminación; continúan apareciendo anuncios con lemas como “solo italianos” o “no extranjeros”. La crisis de la vivienda se agrava por la prioridad de muchos propietarios hacia los alquileres turísticos y por la desconexión entre el sistema de acogida (SAI) y el mercado de vivienda convencional. Cuando finaliza el apoyo inicial de acogida, las personas migrantes suelen caer en situaciones precarias o explotadoras, incrementando su vulnerabilidad frente a redes ilegales. Las barreras lingüísticas, el escaso ahorro y las complejidades burocráticas agravan el problema.

En **España**, en grandes ciudades como Madrid y Barcelona, los elevados precios del alquiler, los bajos salarios y los requisitos estrictos de las agencias hacen casi imposible que las personas migrantes, especialmente mujeres y familias, consigan vivienda. La discriminación por parte de propietarios y agencias es generalizada, en particular contra migrantes procedentes de África y América Latina. Esto obliga a algunas personas a vivir en condiciones de hacinamiento o en viviendas de mala calidad, a acceder a alquileres irregulares, okupaciones o albergues, donde son vulnerables a estafas, fraudes y explotación. Familias con menores a cargo suelen vivir en situaciones de pobreza extrema, sin agua caliente o calefacción.

En **Suecia**, las personas inmigrantes enfrentan retos de vivienda significativos, especialmente en ciudades como Estocolmo, Gotemburgo y Malmö. Las largas listas de espera, los alquileres altos y la discriminación contra personas con nombres extranjeros limitan el acceso a apartamentos en alquiler, provocando hacinamiento o falta de hogar. Los y las menores no acompañadas que cumplen la edad límite de los centros de acogida enfrentan una presión adicional para asegurar una vivienda independiente en plazos ajustados. ONG y organizaciones eclesiales ofrecen apoyo de emergencia y alojamiento compartido, pero la demanda supera la oferta.

2. Empleo

Chipre: Las personas solicitantes de asilo en Chipre enfrentan barreras significativas para acceder al mercado laboral. Deben completar un período obligatorio de espera de nueve meses antes de poder trabajar y, a menudo, se limitan a sectores con carencia de mano de obra documentada, como agricultura, construcción y limpieza, independientemente de sus cualificaciones. Muchas personas inmigrantes poseen

títulos superiores y experiencia valiosa, pero el lento y complejo proceso de reconocimiento de titulaciones extranjeras limita gravemente su acceso a empleos cualificados, provocando amplia subocupación y frustración. Los obstáculos lingüísticos agravan estos problemas, ya que a menudo se requiere griego incluso para empleos de bajo estatus, y el acceso a cursos formales de griego es limitado. Además, las mujeres migrantes y las personas con menores a cargo enfrentan dificultades particulares debido al alto coste o la inaccesibilidad del cuidado infantil y a malas conexiones de transporte, lo que restringe su capacidad para trabajar. Estigmas, estereotipos y experiencias negativas previas también contribuyen a la renuencia de empleadores a contratar a personas migrantes.

Francia: Las personas refugiadas experimentan con frecuencia un “techo de cristal” en el mercado laboral francés. Los requisitos lingüísticos, especialmente el nivel A1 promovido en el Contrato de Integración Republicana, les dejan insuficientemente preparados para empleos, incluso en sectores con demanda. La falta de acceso a cursos de francés durante la etapa de asilo retrasa la integración. El reconocimiento de titulaciones extranjeras sigue siendo lento o imposible en profesiones reguladas (como medicina o farmacia), lo que genera subempleo y pérdida de estatus social. Las mujeres refugiadas afrontan barreras añadidas, como la escasez de servicios de cuidado infantil, roles familiares de género y dificultades en la movilidad por el espacio público.

Alemania: Aunque Alemania busca atraer personas cualificadas, las personas migrantes aún se enfrentan a persistentes barreras para una participación laboral justa. Las personas migrantes no comunitarias presentan tasas de desempleo superiores, salarios más bajos y mayor inseguridad laboral que la población nativa. Las limitaciones en el idioma alemán, el reconocimiento lento o complejo de titulaciones extranjeras, el estatus migratorio temporal y la discriminación agravan la situación. Como resultado, muchas personas inmigrantes, a pesar de su elevada formación, están sobrerrepresentadas en sectores poco cualificados como construcción, hostelería, agricultura o trabajo doméstico, con salarios y seguridad limitados. Las mujeres afrontan dificultades adicionales por responsabilidades de género y escasas opciones de cuidado infantil.

Grecia: Aunque las personas inmigrantes en Grecia tienen acceso legal al mercado de trabajo, su realidad es desigual. Las barreras lingüísticas, la limitada convalidación de títulos y la dificultad para encontrar trabajos acordes a sus competencias son obstáculos importantes. El empleo informal o precario es habitual, especialmente en agricultura y construcción. Para muchas mujeres, las responsabilidades familiares y la

falta de apoyos dirigidos restringen aún más el acceso a empleos estables.

Hungría: Las personas migrantes en Hungría enfrentan barreras significativas para una participación laboral justa. Los permisos dependientes del empleador atan a la persona a una sola empresa, aumentando la vulnerabilidad a la explotación y reduciendo la movilidad laboral. El reconocimiento de titulaciones extranjeras es lento y complejo, obligando a profesionales con cualificaciones a trabajar en empleos poco remunerados que no se corresponden a su titulación, por ejemplo en hostelería, manufactura o atención al cliente. El dominio del húngaro es requisito para la mayoría de profesiones, pero existen pocos cursos gratuitos vinculados al empleo. Las mujeres migrantes enfrentan retos adicionales debido a responsabilidades de cuidado y una infraestructura de apoyo limitada.

Italia: Las personas inmigrantes constituyen una parte significativa de la fuerza laboral italiana (más de 2,3 millones de trabajadores extranjeros, alrededor del 10% del empleo total), sin embargo, enfrentan segmentación y vulnerabilidad. El desempleo entre inmigrantes (14%) es casi el doble que el de la población italiana (7,8%), y solo el 8,7% de trabajadores y trabajadoras extranjeras ocupan puestos cualificados. Muchos perfiles profesionales altamente formados (medicina, ingeniería, docencia) no pueden ejercer por la lenta y costosa convalidación de sus títulos, lo que los encamina hacia sectores de bajos salarios como agricultura, construcción, trabajo doméstico y hostelería. Las mujeres padecen discriminación doble (género y origen), agravada por responsabilidades de cuidado y falta de apoyos; además, el 30% de personas inmigrantes reporta discriminación laboral y existe explotación laboral generalizada, como el “caporalato” en la agricultura y la construcción, que afecta a unas 180.000 personas inmigrantes.

España: A pesar de las reformas legales dirigidas a agilizar permisos de trabajo y mejorar el acceso al mercado laboral, las personas inmigrantes siguen afrontando demoras burocráticas, documentación inestable y la no convalidación de titulaciones extranjeras. Esto encierra a muchas personas en empleos informales y precarios con bajos salarios, sin protecciones ni oportunidades de avance. Las barreras lingüísticas y las pocas oportunidades accesibles para aprender las lenguas, sobretodo en regiones con lenguas cooficiales a parte del castellano (catalán o euskera), restringen todavía más el acceso incluso a empleos poco cualificados. Las personas migrantes altamente formadas manifiestan frustración por no poder aprovechar sus títulos, mientras que las mujeres, particularmente de origen surasiático y latinoamericano, suelen quedar confinadas a trabajos domésticos y de cuidado. La integración laboral sigue siendo difícil: barreras idiomáticas, reconocimiento lento de títulos, discriminación y permisos precarios limitan el acceso a empleos estables y cualificados. Pro-

gramas estatales de apoyo, prácticas y empleos subvencionados ayudan, al igual que las ONG que combinan formación y preparación para el empleo, pero los obstáculos legales y burocráticos continúan limitando las perspectivas a largo plazo.

3. Educación financiera y acceso a servicios financieros

Chipre: Las personas migrantes en Chipre enfrentan retos importantes para acceder a servicios financieros. Requisitos estrictos de documentación y procesos KYC (Know Your Customer, o Conozca a su cliente) impiden a muchas personas, en especial a las solicitantes de asilo y refugiadas, abrir cuentas bancarias. Esto dificulta el pago de alquileres y suministros, aumenta la vulnerabilidad al desalojo y fuerza a muchos a arreglos informales. Además, existen pocos programas de educación financiera adaptados a las necesidades de las personas migrantes, lo que deja a las personas sin conocimientos básicos sobre presupuesto, ahorro o construcción de historial crediticio en formatos cultural y lingüísticamente adecuados. La dependencia de redes informales aumenta la exposición a explotación y la inestabilidad económica.

Francia: Aunque el sistema francés garantiza ciertos derechos, hay una notable falta de apoyo específico en educación financiera. Fallos administrativos en plataformas digitalizadas (por ejemplo, ANEF) provocan pérdida de prestaciones, retrasos e incluso pérdida de derechos laborales. Sin permisos de residencia permanentes o ingresos estables, muchas personas no pueden cumplir los requisitos de bancos o arrendadores, dificultando la apertura de cuentas o la gestión de rentas. Existen pocos programas estructurados sobre presupuestos, construcción de crédito o gestión financiera adaptados a personas refugiadas, ocasionando dependencia en ONG o redes informales.

Alemania: Aun cuando el estado de bienestar ofrece prestaciones extensas, las personas migrantes, sobre todo quienes tienen estatus temporal o incierto, encuentran obstáculos administrativos y financieros. Navegar plataformas digitalizadas y requisitos burocráticos genera retrasos o pérdida de derechos, creando vacíos en prestaciones o subsidios por desempleo. Sin residencia permanente o empleo estable, muchas personas no cumplen requisitos bancarios, complicando la realización de pagos de alquiler, por ejemplo, y aumentando la vulnerabilidad económica.

Grecia: Muchas personas migrantes luchan por acceder a servicios bancarios y herramientas financieras. Obstáculos burocráticos (obtener números fiscales y de seguridad social) retrasan la integración laboral y habitacional. La desconfianza en las instituciones financieras es elevada, sobre todo para quienes proceden de contextos con sistemas bancarios inaccesibles o poco fiables. Sin alfabetización financiera, incluso quienes trabajan pueden quedar excluidos de planificación a largo plazo.

Hungría: La inclusión financiera recibe poca atención política. Las personas migrantes carecen de información clara sobre derechos a prestaciones, préstamos o apoyos, y casi no existen programas de educación financiera adaptados. Sin residencia permanente o empleo estable, es difícil cumplir requisitos bancarios y acceder a crédito, lo que genera dependencia de redes informales y mayor riesgo de explotación.

Italia: Aunque el Plan Nacional de Integración destaca vivienda, empleo y lengua, la inclusión financiera está poco desarrollada. Las personas migrantes a menudo no cumplen requisitos bancarios, lo que retrasa el acceso a servicios bancarios básicos, préstamos o garantías de alquiler. El escaso ahorro, debido a bajos salarios, remesas y deudas iniciales, dificulta la planificación a largo plazo. Falta conocimiento sobre herramientas digitales y subvenciones locales.

España: Navegar el sistema financiero español resulta un reto para muchas personas migrantes. Se enfrentan a comisiones elevadas, falta de asesoramiento fiable y prácticas explotadoras por parte de algunas entidades financieras. La ausencia de programas estructurados de educación financiera, especialmente para grupos vulnerables (madres solas, personas sin papeles), aumenta el riesgo de deudas y estafa.

Suecia: La digitalización del sistema de bienestar y bancario dificulta a muchas personas migrantes la gestión financiera independiente. Las limitadas competencias lingüísticas y digitales, los procedimientos complejos y la baja alfabetización financiera obstaculizan la autonomía económica. Existen ONG que proporcionan orientaciones, pero faltan programas a gran escala.

GUÍA DE USO DEL PROGRAMA FORMATIVO

Este programa formativo es un recurso flexible que puede implementarse en distintos formatos:

- Sesiones presenciales para personal municipal o regional
- Iniciativas de **formación de formadores**
- Talleres o seminarios organizados por municipios u ONG. Puede utilizarse como **herramienta independiente** o integrarse en programas nacionales o europeos de formación.

ENFOQUE FORMATIVO

El paquete se diseñó con los siguientes principios metodológicos:

- **Diseño basado en la evidencia:** el contenido se desarrolló a partir de investigación de campo, revisiones legales y políticas y la participación activa de stakeholders. Esto asegura que la formación esté anclada en realidades prácticas y responda a necesidades identificadas.

- **Alineación legal/política:** el paquete se alinea con las políticas de integración de la UE y la legislación nacional relativa a vivienda, acceso al mercado laboral e inclusión financiera, ofreciendo orientaciones aplicables al trabajo profesional.
- **Perspectiva intercultural:** se pone énfasis en la humildad cultural y el respeto a la diversidad, incorporando las voces y experiencias de las personas migrantes.
- **Alta interactividad:** la metodología promueve la participación activa mediante simulaciones basadas en escenarios, juegos de rol, herramientas de discusión y ejercicios prácticos que permiten abordar la complejidad de situaciones reales.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al finalizar la formación, las personas participantes:

- Habrán desarrollado comprensión sobre las barreras multidimensionales que enfrentan las personas migrantes en vivienda, empleo y sistemas financieros;
- Serán capaces de identificar marcos legales relevantes de la UE y nacionales y aplicarlos en su labor local;
- Podrán analizar y responder a desafíos sistémicos como la discriminación, la asequibilidad o los sesgos institucionales;
- Demostrarán capacidad para diseñar e implementar soluciones locales inclusivas y estrategias de divulgación;
- Exhibirán habilidades comunicativas eficaces con comunidades de personas migrantes para generar confianza y provisión de servicios culturalmente competentes;
- Mostrarán competencia para facilitar la colaboración intersectorial entre actores locales, incluidos proveedores de vivienda, empleadores, entidades bancarias y ONG.

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

El paquete se divide en dos partes principales:

- **Parte A:** Base de conocimiento y marco teórico (información de fondo, contexto legal y conceptual).
- **Parte B:** Práctica aplicada y desarrollo de habilidades blandas (sesiones interactivas sobre vivienda, inserción laboral, alfabetización financiera y antidiscriminación).

Cada sesión incluye:

- Un briefing sobre el tema;

- Actividades interactivas para aprendizaje experiencial;
- Recursos y herramientas para formadores;
- Referencia legal nacional (si procede);
- Recursos sugeridos y citas en formato APA.

Este formato flexible permite a formadores y responsables políticos adaptar el contenido a sus realidades locales, a los perfiles y necesidades de su audiencia y a las limitaciones prácticas del entorno formativo, garantizando la pertinencia y la eficacia.

MÓDULO 2: MARCO LEGAL Y POLÍTICO



FINALIDAD DEL MÓDULO:

Dotar a las personas participantes de un conocimiento sólido de los marcos jurídicos y políticos a nivel de la UE y nacional que dan forma a la integración de las personas nacionales de terceros países (NTP), y desarrollar la capacidad para aplicar estos marcos en la planificación y prestación de servicios a nivel local de una manera basada en los derechos, inclusiva y no discriminatoria.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

Al finalizar este módulo, las y las y los participantes podrán:

- Han adquirido un conocimiento de los marcos jurídicos y políticos fundamentales de la UE que dan forma a la integración de las personas inmigrantes;
- Demostrar la capacidad de identificar e interpretar las leyes y regulaciones nacionales relacionadas con el acceso de los ciudadanos de terceros países a la vivienda, el empleo y los servicios financieros;
- Demostrar conocimiento de las funciones y responsabilidades específicas de las autoridades municipales y regionales en el apoyo a la integración de los ciudadanos de tercera cultura;
- Demostrar la capacidad de cumplir con las obligaciones legales y las normas de derechos humanos al planificar y prestar servicios locales;
- Demostrar compromiso con la promoción de prácticas inclusivas y no discriminatorias alineadas con los principios jurídicos de la UE y las obligaciones internacionales.

UNIDAD 1: ¿CUÁL ES EL MARCO LEGAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS CIUDADANOS DE TERCEROS PAÍSES?

DEFINICIONES

Nacional de tercer país (Third Country National, TCN) – es toda persona que no sea ciudadana de la Unión Europea en el sentido del artículo 20(1) del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea \(TFUE\)](#) y que no sea una persona que goce del [derecho a la libre circulación](#) en virtud del artículo 2(5) del [Reglamento \(UE\) 2016/399 \(Código de Fronteras Schengen\)](#).

Integración de nacionales de terceros países – se refiere al proceso que permite a las personas nacionales de terceros países participar plena y equitativamente en la vida económica, social y cívica de las sociedades que las acogen.

Esto requiere:

- La eliminación de **barreras legales, estructurales y sociales**.
- El apoyo proactivo de los **gobiernos locales, las autoridades regionales y los proveedores de servicios**.

MARCO JURÍDICO DE LA UE SOBRE INTEGRACIÓN

La Unión Europea ha desarrollado un conjunto integral de instrumentos jurídicos y estrategias políticas que orientan a los Estados miembros en la integración de las TCN. Las reformas más significativas se recogen en el [Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo](#) (adoptado en mayo de 2024), que entrará en vigor en junio de 2026. Estas reformas sustituyen y modernizan directivas anteriores, garantizando una mayor armonización entre los Estados miembros.

Principales reformas legislativas del Nuevo Pacto (2024)

- **Directiva refundida sobre las condiciones de acogida – Directiva (UE) 2024/13466**
 - Sustituye a la Directiva 2013/33/UE.
 - Refuerza y armoniza las normas de acogida para solicitantes de asilo.
 - Garantiza el acceso temprano a la vivienda, la atención sanitaria, la educación y el mercado laboral.
- **Reglamento sobre la calificación – Reglamento (UE) 2024/1347**
 - Sustituye a la Directiva de Calificación (2011/95/UE).
 - Armoniza los criterios para la concesión del estatuto de refugiado y la protección subsidiaria.

- Mejora la integración garantizando el acceso equitativo a la educación, el trabajo y la asistencia social.
- **Reglamento sobre el procedimiento de asilo – Reglamento (UE) 2024/1348**
 - Sustituye a la Directiva 2013/32/UE.
 - Establece procedimientos uniformes, reduce los retrasos y mejora la seguridad jurídica.
 - Incluye salvaguardias para solicitantes vulnerables.

Instrumentos clave de integración (antes y después de 2024)

La UE mantiene un sólido marco jurídico y político para la integración de los nacionales de terceros países (TCN). Los siguientes instrumentos horizontales orientan las estrategias nacionales de integración y se alinean con los principios de derechos humanos:

- **Principios Básicos Comunes de la UE para la Política de Integración de Inmigrantes (2004)**: valores fundamentales sobre participación y no discriminación.
- **Plan de Acción de la UE sobre Integración e Inclusión 2021–2027**: establece prioridades en materia de educación, empleo, salud y acceso a la vivienda para las TCN, con especial atención a las mujeres y a la juventud.
- **Directiva sobre Residentes de Larga Duración (2003/109/CE)**: concede el estatus de residencia de larga duración a las TCN tras cinco años de residencia legal, con acceso a educación, trabajo y movilidad dentro de la UE.
- **Pilar Europeo de Derechos Sociales**: garantiza la igualdad de oportunidades, condiciones laborales justas e inclusión social, aspectos fundamentales para la integración de las TCN

PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Estos instrumentos abordan el acceso a la vivienda, el empleo, la educación, los servicios financieros y la no discriminación, asegurando que las políticas de integración se ajusten a las normas de derechos humanos y de igualdad.

- Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares
- Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951) y Protocolo de 1967 (ACNUR)
- Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH)
- Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (2018)
- Directrices de integración de la OIM y el ACNUR

UNIDAD 2: MARCO JURÍDICO NACIONALES SOBRE EL ACCESO A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS MIGRANTES

MARCO LEGAL EN ESPAÑA

1. [Constitución Española \(1978\)](#)

- Principio: Establece la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión u otra condición.
- Relevancia: Proporciona la base constitucional para la igualdad y la protección contra la discriminación de las personas extranjeras nacionales de terceros países.

2. [Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social](#)

- Ámbito de aplicación: Marco jurídico principal para los derechos de las personas nacionales de terceros países en España.
- Vivienda y Servicios Sociales: Otorga acceso a la sanidad pública, la educación y los servicios sociales básicos. Los ciudadanos de terceros países (TCN) con residencia legal pueden acceder a la vivienda pública y a la asistencia social en las mismas condiciones que los nacionales, con sujeción a la duración de la residencia y a ciertos umbrales de ingresos. Los migrantes indocumentados quedan excluidos.
- Empleo y Seguridad Social: Reconoce el derecho de los ciudadanos de terceros países que cumplen ciertos requisitos a trabajar tanto por cuenta ajena como por cuenta propia y a acceder al sistema de Seguridad Social. Las prestaciones no contributivas generalmente requieren residencia a largo plazo.
- Antidiscriminación: Reconoce como discriminatorio todo acto que imponga condiciones más gravosas que las impuestas a los ciudadanos españoles o que limite el acceso al trabajo, la vivienda, la educación, la formación o los servicios sociales.
- Permisos de residencia y trabajo: Define las distintas autorizaciones que permiten a los ciudadanos de terceros países entrar y permanecer en España.

3. [Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.](#)

- Finalidad: Proporciona procedimientos detallados para la solicitud, concesión y renovación de permisos de residencia y trabajo establecidos en la Ley Orgánica 4/2000.
 - Contenido: Especifica los requisitos, la documentación y los procesos administrativos para los diferentes tipos de permisos.
4. [Ley 62/2003, de 30 de diciembre, sobre medidas fiscales, administrativas y sociales](#)
- Objetivo: Introdujo amplias protecciones contra la discriminación racial y étnica.
 - Transposición a la UE: Esta ley incorporó a la legislación nacional las disposiciones de la Directiva 2000/43/CE del Consejo de la UE, de 29 de junio de 2000.
 - Ámbito de aplicación: Se aplica al empleo, la educación, la vivienda, la atención médica y el acceso a bienes y servicios.
 - Disposiciones clave: Define la discriminación directa (trato desigual basado en la etnia o la raza) y la discriminación indirecta (normas neutrales con impactos desproporcionados).
5. [Ley 15/2022, de 12 de julio, de igualdad de trato y no discriminación](#)
- Objetivos:
 - Consolidar la igualdad en el derecho español con un estándar común de definiciones y garantías.
 - Garantizar que España transponga íntegramente las directivas de igualdad de la UE.
 - Aplicar los principios de igualdad y no discriminación en todas las políticas públicas (empleo, vivienda, educación, sanidad).
 - Reforzar los derechos de las víctimas a través de la prevención, la protección, la reparación, la indemnización y la asistencia jurídica.
 - Crea una autoridad independiente para supervisar el cumplimiento de la normativa, investigar la discriminación e imponer sanciones.
 - Específico para personas inmigrantes: Mejora la protección contra la discriminación por motivos raciales, étnicos y de origen nacional, incluyendo la que tenga lugar en el mercado de alquiler de viviendas.
6. [Marco estratégico para la ciudadanía y la inclusión contra el racismo y la xenofobia \(2023-2027\)](#)
- Finalidad: Plan de acción nacional de España contra el racismo, alineado con los compromisos de la UE de adoptar planes similares para 2022. Aprobado en julio de 2023. Ámbito de aplicación: Pretende prevenir y combatir el racismo y

la xenofobia, reforzar la integración de los migrantes y promover la protección de los derechos humanos.

7. Real Decreto 889/2022, de 18 de octubre, por el que se establecen las condiciones y procedimientos de homologación, de declaración de equivalencia y de convalidación de enseñanzas universitarias de sistemas educativos extranjeros y por el que se regula el procedimiento para establecer la correspondencia al nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior de los títulos universitarios oficiales pertenecientes a ordenaciones académicas anteriores.

- Objeto de la ley: el reconocimiento y validación de títulos de educación superior extranjeros.
- Contenido: Establece condiciones y procedimientos para la homologación, equivalencia y reconocimiento de títulos universitarios de sistemas educativos extranjeros, y su correspondencia con el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

8. Mecanismos de Integración Nacional e Inclusión Social

- Estrategia Nacional para la Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (2024-2030): Identifica explícitamente a las personas inmigrantes como un grupo vulnerable en el acceso a viviendas asequibles.
- Plan de Integración y Convivencia Intercultural: Actualmente en desarrollo; tiene como objetivo proporcionar un marco integral para la integración de las personas inmigrantes y las relaciones comunitarias.

DESAFÍOS O RESTRICCIONES PRESENTES EN LA IMPLEMENTACIÓN NACIONAL O LOCAL

Si bien España ha desarrollado un amplio marco jurídico para regular los derechos de las personas nacionales de terceros países, la aplicación de estas medidas tanto a nivel nacional como local sigue enfrentándose a importantes desafíos.

Un obstáculo fundamental reside en el estatus migratorio y las autorizaciones de residencia y trabajo. Los permisos de residencia y trabajo son la base de la inclusión de las personas inmigrantes, ya que les permiten acceder al empleo, la vivienda y la sanidad. Sin embargo, las vías actuales para obtener estos permisos siguen siendo restrictivas y, a menudo, ineficaces. La mayoría de las personas inmigrantes regularizan su situación una vez en España, pero incluso entonces, los trámites para obtener y renovar las autorizaciones son lentos, burocráticos y dependen de criterios estrictos, como la acreditación de residencia de larga duración y ofertas de trabajo formales. Estos requisitos suelen ser poco realistas, dadas las condiciones precarias en las que

viven muchas personas. Esta dinámica crea un círculo de exclusión: sin empadronamiento, las personas inmigrantes no pueden acreditar su tiempo de residencia ni acceder al sistema sanitario; sin vivienda, no pueden empadronarse; sin contrato de trabajo, no pueden alquilar una vivienda; y sin permiso de residencia, no pueden acceder al empleo formal (Red Acoge, 2021).

Si bien las recientes reformas a y el nuevo reglamento sobre la Ley de Extranjería han intentado abordar estos problemas —adaptando las políticas a las necesidades del mercado laboral, armonizando las leyes con las directivas de la UE y facilitando el acceso al empleo—, persisten barreras prácticas. Por ejemplo, la reforma del Arraigo por Formación de 2022 parecía introducir facilidades al permitir a personas inmigrantes en situación irregular, con dos años de residencia demostrada, matricularse en formación profesional para la obtención de un permiso de residencia y trabajo. Sin embargo, las demoras burocráticas, las barreras lingüísticas, la falta de reconocimiento de cualificaciones y la discriminación institucional han seguido obstaculizando este procedimiento, poniendo de relieve dificultad a la inclusión real en el mercado laboral. Con todo, las personas inmigrantes aún se enfrentan a largos tiempos de tramitación de permisos, subempleo debido a la falta de reconocimiento de cualificaciones extranjeras y discriminación laboral frecuente (Consortio AMIR, 2025).

La **vivienda** es otro ámbito importante de restricción. A pesar de las leyes antidiscriminación vigentes, el acceso a una vivienda asequible y segura sigue siendo muy desigual. Las personas inmigrantes, especialmente aquellas de origen africano y latinoamericano, denuncian discriminación sistemática por parte de propietarios y organismos. Esto, sumado a los elevados precios de los alquileres en ciudades como Madrid y Barcelona y los bajos salarios en empleos precarios, genera una grave inseguridad habitacional. Muchas personas migrantes se enfrentan al desahucio, al hacinamiento o se ven obligados a recurrir a alquileres informales sin protección legal. Organizaciones de defensa de los derechos humanos, como CEAR y el Defensor del Pueblo, han solicitado mayores subsidios al alquiler, medidas antidiscriminación y políticas de vivienda inclusivas (Consortio AMIR, 2025).

La cuestión de la **inclusión financiera** añade otra capa de exclusión. Si bien la legislación obliga a los bancos a ofrecer cuentas de pago básicas, en la práctica, las personas migrantes frecuentemente se enfrentan a la denegación. Los informes documentan prácticas generalizadas como el rechazo de identificación válida (por ejemplo, los recibos de solicitud de asilo), la exigencia de documentos adicionales no requeridos por ley o la imposición de altas comisiones por cuentas que deberían ser gratuitas. Estas prácticas no solo violan las obligaciones legales, sino que también obstaculizan gravemente la participación social y económica de las personas migrantes al impedirles el acceso a salarios, alquileres de vivienda y prestaciones sociales. El

elevado número de incidentes denunciados sugiere que el problema es sistémico y no aislado, lo que pone de manifiesto una brecha entre las garantías legales y su cumplimiento (Red Acoge, 2023).

Por último, la fragmentación institucional contribuye a estos desafíos. Las competencias para la integración de las personas inmigrantes se dividen entre los gobiernos nacionales y regionales, lo que dificulta la coordinación y genera inconsistencias en la implementación en los distintos territorios. Si bien algunas comunidades autónomas y municipios han desarrollado programas de inclusión innovadores, la desigualdad de recursos y prioridades conlleva importantes disparidades territoriales en el acceso de las personas inmigrantes a sus derechos y a los servicios básicos (Consortio AMIR, 2025).

Referencia Jurídica Nacional - España:

Régimen general de extranjería - Migraciones - Ministerio de Inclusión,
Seguridad Social y Migraciones

UNIDAD 3: EL PAPEL DE LOS MUNICIPIOS Y LAS AUTORIDADES REGIONALES

EL PAPEL DE LOS MUNICIPIOS

Las administraciones locales desempeñan un papel crucial en la integración de las personas inmigrantes, ya que son el nivel de gobierno más cercano a la población y, a menudo, el primer punto de contacto para las personas recién llegadas. Sus responsabilidades abarcan diversas áreas directamente vinculadas a la inclusión social de las comunidades migrantes:

- **Procedimientos de residencia y reunificación familiar:** Los municipios participan en importantes procesos administrativos relacionados con la migración. Por ejemplo, pueden emitir informes sobre la integración social necesarios para obtener permisos de residencia provisional o expedir certificados de habitabilidad de vivienda cuando una persona migrante solicita la reagrupación familiar. Las administraciones locales también son responsables de proporcionar información y asesoramiento jurídico específico, difundirlo, y detectar y prevenir posibles situaciones de irregularidad. Estas tareas sitúan a los municipios en el centro de los procedimientos que determinan la situación jurídica y la vida familiar de las personas inmigrantes.
- **El Padrón Municipal:** El registro en el padrón local es un paso fundamental para las personas inmigrantes, ya que les da acceso a derechos básicos como la salud, la educación y los servicios sociales esenciales. Los municipios son responsables de mantener y actualizar este registro, garantizando la exactitud de los datos y su intercambio con otras administraciones. En la práctica, el padrón no es solo un registro de población, sino la base para el ejercicio de muchos derechos fundamentales, incluida la participación en la vida cívica local.
- **Prestación de servicios sociales:** Los municipios más grandes (con más de 20.000 habitantes) están obligados a proporcionar servicios sociales básicos, como información y orientación, apoyo domiciliario y programas comunitarios que fomentan el voluntariado, la participación social y la convivencia, y los más pequeños suelen colaborar en ello. Los servicios especializados, como los dirigidos a familias, menores, personas mayores o víctimas de discriminación, también se coordinan a nivel local. Estos servicios suelen ser vitales para las personas inmigrantes recién llegadas, así como para todas aquellas que se enfrentan a dificultades de integración.

- **Acceso a la vivienda, la educación y la salud:** Los municipios también desempeñan un papel directo al facilitar el acceso de las personas inmigrantes a la vivienda, la educación y la atención médica. Además, pueden atender necesidades culturales o religiosas específicas, como las prácticas funerarias, las costumbres alimentarias o las celebraciones religiosas, fomentando así el entendimiento intercultural y la cohesión social.
- **Apoyo a grupos vulnerables:** Las autoridades locales desempeñan un papel fundamental a la hora de atender las necesidades de los grupos vulnerables, como personas trabajadoras temporales, las personas migrantes sin documentación o las familias con menores a cargo. En muchos casos, los municipios son responsables de proporcionar alojamiento temporal, instalaciones de higiene o acceso a los servicios sociales locales para garantizar unos estándares mínimos de dignidad e inclusión.



BUENAS PRÁCTICAS DE LOS MUNICIPIOS:



- **NAUSICA: Programa Municipal de Atención a Personas Refugiadas.** El programa Nausica se puso en marcha en 2015 mediante un acuerdo entre el Ayuntamiento de Barcelona y varias organizaciones sociales. Su objetivo es apoyar a personas solicitantes de asilo y beneficiarias de protección internacional que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad. Su principal meta es proporcionar una estructura de atención social estable y permanente, diseñada para fortalecer la autonomía de las personas y mejorar sus vías de integración. El programa combina soluciones de alojamiento temporal con apoyo social especializado para personas y familias en situación de exclusión. El programa complementa los recursos estatales y opera en dos niveles:
 - **Consolidando la autonomía:** ayudar a las personas que ya han comenzado su proceso de integración a continuar construyendo su independencia.
 - **Facilitar un aterrizaje seguro:** ofrecer apoyo intensivo a los recién llegados, para que puedan acceder a los servicios públicos convencionales y comenzar o fortalecer su camino hacia la autonomía.
- **Pla de Ciutadania de Sant Hilari de Sacalm.** Se trata de un Plan de Ciudadanía para el municipio de Sant Hilari Sacalm (Cataluña, España), en el marco de un proyecto piloto de la Generalitat de Catalunya para consolidar políticas antirracistas y de inclusión en los municipios. El objetivo era coproducir, con la participación de un amplio sector de la comunidad, un plan que promoviera el diálogo intercultural, los lazos comunitarios y las identidades inclusivas. En su diseño participativo intervinieron múltiples actores: ciudadanía local

(16 personas voluntarias que formaban un «Grupo Arrel»), personal técnico de organismos municipales, regionales y de la Generalitat, autoridades políticas (el alcalde y el consejo local), y numerosas entidades ciudadanas y civiles, tanto migrantes como locales. El plan se elaboró mediante diagnósticos, talleres participativos, entrevistas, encuestas, sesiones temáticas y grupos de trabajo técnicos.

El plan demuestra cómo un municipio puede codiseñar políticas inclusivas con su población, especialmente con los grupos vulnerables o excluidos; y ofrece un modelo de participación y transparencia que ayuda a generar confianza y garantiza que las políticas respondan a las necesidades locales reales. Como resultado, se ha elaborado y publicado una [guía metodológica](#) para apoyar a los municipios que deseen elaborar su propio plan.

ACTIVIDADES INTERACTIVAS

	<p>ACTIVIDAD INTERACTIVA 1</p>	<p>→ NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: LOS DERECHOS EN LA PRÁCTICA: NAVEGANDO LOS SISTEMAS LOCALES</p> <p>→ TIPO: ACTIVIDAD DE ROLE PLAY/ SIMULACIÓN</p>
	<p>Instrucciones para la implementación</p>	<p>Descripción e instrucciones de la actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Divide a los participantes en pequeños grupos de 4 a 6 personas. – Asigna los siguientes roles dentro de cada grupo: personal municipal, trabajador/a de ONG, asesor/a legal y miembro(s) de una familia migrante. – Presenta el siguiente escenario: <i>Una familia recién llegada solicita vivienda pública y apoyo para el empleo. Se enfrentan a barreras lingüísticas, información inconsistente sobre su elegibilidad y retrasos burocráticos.</i> – Cada grupo representará el escenario durante 15 minutos. Durante el juego de roles, los participantes deberán: – Identificar los desafíos específicos que enfrenta la familia. – Usar los marcos legales de la UE y de España para determinar los derechos de la familia. – Proponer soluciones prácticas que puedan implementar el personal municipal. – Después del juego de roles, cada grupo presentará sus soluciones propuestas en una exposición de 5 minutos. <p>Preguntas para la reflexión final:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Qué barreras eran legales y cuáles eran prácticas o administrativas? – ¿Cómo podría una mejor coordinación entre el personal municipal, las ONG y los/as asesores legales mejorar el resultado? – ¿Qué cambios sistémicos (locales o nacionales) podrían reducir estas barreras en el futuro?
	<p>Objetivos de aprendizaje y competencias desarrolladas</p>	<p>Objetivos de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Comprender la complejidad de acceder a los sistemas de vivienda y empleo como persona migrante en España. – Practicar la aplicación de los marcos legales de la UE y de España en desafíos reales de integración. – Identificar los roles y responsabilidades de los actores locales en el apoyo a las personas migrantes. <p>Competencias relacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Pensamiento crítico – Resolución de problemas – Empatía y toma de perspectiva – Comunicación y colaboración – Aplicación de políticas a la práctica

	Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas impresas que resuman los marcos legales de la UE y de España (vivienda y acceso al empleo). - Tarjetas con el escenario de la familia. - Pizarra o rotafolio para recopilar las soluciones de cada grupo. - Rotuladores, bolígrafos y papel. - Opcional: proyector para mostrar puntos de resumen.
	Duración	30-40 minutos



ACTIVIDAD INTERACTIVA 2

- **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:**
TALLER DE MAPEO LEGAL
- **TIPO: EJERCICIO GRUPAL – ESTUDIO DE CASO**

Instrucciones para la implementación

Descripción e instrucciones de la actividad:

- Divide a los participantes en pequeños grupos de 4 a 6 personas.
- Asigna a cada grupo una de las siguientes áreas temáticas:
 - Acceso a la vivienda para las personas migrantes
 - Acceso al empleo y derechos laborales
 - Acceso e inclusión financiera
- Entrega a cada grupo una plantilla de mapeo legal (incluida en los recursos para formadores).

Tarea:

Durante 20 minutos, cada grupo deberá:





1. Identificar los derechos y obligaciones relevantes a nivel de la UE para su área temática.
2. Mapear las leyes y regulaciones nacionales españolas correspondientes.
3. Resaltar las responsabilidades municipales en la implementación.
4. Señalar vacíos, barreras o inconsistencias entre los niveles europeo, nacional y local.

Resultado esperado:

- Cada grupo elaborará un **póster o diagrama visual** que muestre el marco de derechos.
- Posteriormente, presentarán sus conclusiones en una sesión plenaria de 5 minutos, centrada en los desafíos identificados y posibles mejoras locales.

Preguntas para la reflexión final:

- ¿Existen brechas entre la legislación de la UE, la legislación española y la práctica municipal?
- ¿Qué nivel (europeo, nacional o local) ofrece mayores garantías para los derechos de las personas migrantes?
- ¿Qué papel pueden desempeñar los municipios para reducir las brechas?
- ¿Cómo puede este ejercicio de mapeo ayudar a diseñar estrategias locales de integración?

	<p>Objetivos de aprendizaje y competencias desarrolladas</p>	<p>Objetivos de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reforzar la capacidad de las personas participantes para interpretar los marcos legales de la UE y nacionales sobre la integración de las personas migrantes. - Comprender cómo se insertan las responsabilidades municipales dentro del contexto jurídico más amplio. - Promover la reflexión crítica sobre las barreras prácticas. <p>Competencias relacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interpretación jurídica - Pensamiento crítico - Análisis de políticas - Trabajo en equipo y colaboración - Comunicación y presentación
	<p>Recursos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Plantillas de mapeo legal impresas (una por grupo) - Notas informativas sobre los marcos legales de la UE y de España - Papel para rotafolios o cartulinas - Rotuladores, bolígrafos y notas adhesivas - Pizarra para la discusión plenaria - Proyector (opcional, para presentaciones grupales)
	<p>Duración</p>	<p>40–45 minutos (20 minutos de trabajo grupal, 20 minutos de presentaciones y conclusiones, 5 minutos de conclusiones finales)</p>
	<p>Referencias</p>	

REFERENCIAS

- Red Acoge (2021). Retos de la inmigración en España: Los derechos como base para la inclusión. Madrid.
- Red Acoge (30 de junio de 2023). La exclusión financiera afecta a miles de personas inmigrantes y refugiadas en el Estado español. Obtenido de <https://redacoge.org/la-exclusion-financiera-afecta-a-miles-de-personas-migrantes-y-refugiadas-en-el-estado-espanol/>
- Consorcio AMIR (2025). Construyendo futuros inclusivos: Estrategias de integración para nacionales de terceros países en Europa. Un análisis transnacional de barreras, buenas prácticas y voces migrantes en ocho Estados miembros de la UE – Informe final del proyecto AMIR. Cofinanciado por el programa AMIF-2023-TF2-AG-CALL de la Unión Europea.
- Diputación de Barcelona. (s.f.). *Competències locals en matèria d'immigració: Síntesi normativa*. Barcelona: Diputación de Barcelona. Obtenido de https://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=aa435309-9b7a-43dc-9c13-857db3b90b3f&groupId=1295730
- *Programa Municipal de Atención a Refugiados: NAUSICA | Drets Socials, Educació i Cicles de Vida* (s.f.). <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/ca/bones-practiques-socials/programa-municipal-d%E2%80%99atenci%C3%B3-refugiats-nausica>
- Direcció General de Migracions i Refugi (2025). *Guía metodològica per elaborar un plan de ciutadania antiracista*. Generalitat de Catalunya: Departament de Drets Socials i Inclusió. https://dixit.gencat.cat/web/.content/home/04recursos/02publicacions/02publicacions_de_bsf/05_immigracio/guia-metodologica-elaborar-pla-ciutadania-antiracista.html/GUIA-METODOLOGICA-PLA-DE-CIUTADANIA.pdf

PARTE B:
PRÁCTICA APLICADA
Y DESARROLLO
DE COMPETENCIAS
TRANSVERSALES

MÓDULO 3: VIVIENDA E INTEGRACIÓN

FINALIDAD DEL MÓDULO:

El objetivo es dotar a las y las y los participantes de los conocimientos y las habilidades necesarios para comprender, apoyar y mejorar el acceso a una vivienda adecuada para los ciudadanos de tercera cultura, reconociendo la vivienda como un componente fundamental para una integración exitosa. El módulo busca desarrollar competencias para identificar barreras relacionadas con la vivienda, aplicar prácticas inclusivas y colaborar con las partes interesadas para desarrollar soluciones de vivienda sostenibles y basadas en los derechos a nivel local y regional.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

Al finalizar este módulo, las y las y los participantes podrán:

- Demostrar comprensión de los marcos jurídicos y los criterios de admisibilidad que rigen el acceso de las personas nacionales de terceros países a la vivienda dentro de la UE y en los países socios;
- Distinguir entre soluciones de vivienda transitorias y permanentes y evaluar su relevancia en diversos contextos de integración;
- Identificar y analizar los desafíos clave, como la discriminación, la asequibilidad y las barreras institucionales, que afectan el acceso de los ciudadanos de tercera generación a una vivienda adecuada;
- Aplicar estrategias para el diseño de políticas de vivienda locales inclusivas y sostenibles en cooperación con actores públicos y privados;

UNIDAD 1: COMPRENDIENDO EL ACCESO A LA VIVIENDA DE LAS PERSONAS MIGRANTES

Para que la vivienda contribuya realmente a la inclusión de las personas nacionales de terceros países, no basta con tener un lugar donde vivir. Según los estándares internacionales y europeos, una vivienda adecuada debe garantizar condiciones que permitan a las personas desarrollar su vida con dignidad y participar plenamente en la sociedad (UN-Habitat, 2010; CESCR, 1991). De acuerdo con el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, una vivienda adecuada incluye varios elementos fundamentales, entre ellos:

- Seguridad de la tenencia: Las personas residentes deben contar con protección legal contra el desalojo forzoso, el acoso y otras amenazas. Esto es fundamental para la inclusión y el bienestar mental.
- Disponibilidad de servicios e infraestructura: La vivienda debe incluir acceso a agua potable segura, saneamiento, energía para calefacción, iluminación y cocina, almacenamiento de alimentos y eliminación adecuada de residuos.
- Asequibilidad: Los costos de la vivienda no deben impedir que las personas satisfagan otras necesidades fundamentales, por lo que la asequibilidad es esencial para la estabilidad y el ejercicio de otros derechos.
- Habitabilidad: La vivienda debe ser estructuralmente segura, proporcionar espacio adecuado y proteger a sus residentes de los riesgos ambientales.
- Accesibilidad: Se debe prestar especial atención a las personas con necesidades especiales o en situación de exclusión, adaptando las viviendas a las personas con discapacidad u otras condiciones.
- Ubicación: Una vivienda adecuada debe ofrecer proximidad a servicios esenciales como empleo, atención médica, educación y servicios sociales, y no estar situada en zonas ambientalmente inseguras.
- Adecuación cultural: La vivienda debe reflejar y apoyar la identidad y las prácticas culturales de sus habitantes.

MARCO JURÍDICO EN ESPAÑA Y CATALUÑA

- **Constitución Española (Art. 47, 1978)**. Reconoce el derecho de todas las personas con ciudadanía española a una vivienda adecuada y obliga a las autoridades públicas a garantizarlo.
- **Ley Orgánica 4/2000**: amplía el acceso a las ayudas para la vivienda pública

a las personas nacionales de terceros países residentes a largo plazo en las mismas condiciones que a los nacionales españoles.

- **Estatuto de Autonomía de Cataluña (Arts. 26 y 47).** Quienes carecen de recursos tienen derecho a una vivienda digna; las autoridades públicas deben promover la vivienda pública y subvencionada, dando prioridad a los grupos vulnerables.
- **Rol de los municipios:** las autoridades locales pueden promover la vivienda social (proporcionando terrenos y gestionando proyectos) y colaborar en programas de rehabilitación. También actúan como intermediarias entre propietarios e inquilinos migrantes, reduciendo barreras y fomentando la confianza. Además, mediante servicios sociales, los municipios pueden brindar apoyo financiero para el pago del alquiler o proporcionar alojamiento de emergencia.

BARRERAS EN EL ACCESO A LA VIVIENDA

Según un informe de CMIB (2018), las principales barreras a las que se enfrentan las personas migrantes en Barcelona en el acceso a una vivienda son:

1. **Cuestiones relacionadas con el estatus legal**
 - Las personas migrantes en situación administrativa irregular (“sin papeles”) son particularmente vulnerables: a menudo tienen que compartir habitaciones, vivir en condiciones precarias o incluso ocupar edificios abandonados o quedarse sin hogar.
 - Los permisos de trabajo de corta duración (1-2 años) y los contratos de trabajo temporales hacen que los propietarios se muestren reacios a alquilarles.
2. **Requisitos de reunificación familiar y vivienda**
 - Para traer a sus familiares, las personas inmigrantes a menudo deben demostrar que poseen una propiedad de tamaño y habitabilidad suficientes, lo cual resulta difícil tanto desde el punto de vista financiero como práctico debido a los elevados costos de la vivienda y la limitada disponibilidad de viviendas protegidas.
3. **Precariedad económica y laboral**
 - Muchos hogares migrantes tienen ingresos bajos e inestables y empleos con poca seguridad, lo que limita su capacidad para cumplir con los requisitos de alquiler (por ejemplo, contrato estable, ingresos mensuales altos, garantías o depósitos elevados).

- Los arrendatarios a menudo necesitan demostrar varios meses de salario o múltiples documentos de garantía (“aval”) que muchas personas inmigrantes no pueden proporcionar.
4. **Altos costos de alquiler + bajos salarios**
 - El aumento de los precios de la vivienda (compra y alquiler) supera el crecimiento salarial. En muchas zonas del área metropolitana de Barcelona, las expectativas de alquiler medio están fuera del alcance de muchas familias migrantes.
 5. **Duración y condiciones de los contratos de arrendamiento**
 - Los contratos de arrendamiento a corto plazo (3 años según la ley LAU vigente en aquel entonces) generan inestabilidad. Las familias no pueden planificar a largo plazo ni echar raíces en un barrio.
 6. **Empadronamiento y Acceso a Servicios**
 - El no contar con el registro en el padrón, debido a la falta de un contrato de alquiler o a la negativa de las personas propietarias que las alquilan, crea barreras para acceder a servicios públicos básicos como la atención médica o la matriculación de hijos e hijas en la escuela.
 7. **Abusos, engaños y mala calidad de la vivienda**
 - Las personas inmigrantes denuncian falsos arrendadores, contratos ilegales, altas comisiones o quedarse sin protección cuando los arrendadores o intermediarios desaparecen.
 - Las viviendas están a menudo en mal estado físico, sin mantenimiento y con instalaciones inadecuadas.
 8. **Discriminación y prejuicio**
 - En ocasiones, los propietarios, las agencias inmobiliarias o los anuncios excluyen explícitamente a las personas inmigrantes (“solo para españoles”).
 - Las decisiones sobre a quién alquilar o no una vivienda se toman en función de la nacionalidad, el país del pasaporte, el color de piel o los antecedentes migratorios, lo que dificulta el acceso.
 9. **Segregación, desplazamiento y hacinamiento**
 - Muchas de las personas inmigrantes residen en barrios con viviendas más baratas pero también de peor calidad, con menos acceso a servicios o con riesgo de desahucios.
 - El hacinamiento es común: hogares numerosos o varias personas com-

parten un espacio limitado porque no existen mejores opciones asequibles o disponibles.

10. **Desalojos y tenencia precaria**

- Los desahucios se producen por falta de pago del alquiler, imposibilidad de renovar el contrato de alquiler debido al coste o desahucios informales/invisibles.
- Asimismo, los “desalojos invisibles” se producen cuando las subidas de alquiler hacen que permanecer en una vivienda ya no sea posible.

11. **Falta de vivienda pública/protegida**

- El parque de viviendas públicas es muy reducido (por debajo de la media europea). Las opciones de vivienda regulada/protegida son insuficientes para satisfacer la demanda, especialmente para las personas con recursos económicos limitados.

12. **Problemas de gobernanza y competencia fragmentados**

- Muchas responsabilidades se reparten entre los niveles municipal, regional y estatal; la falta de coordinación dificulta la creación de políticas de vivienda coherentes y sostenibles.

UNIDAD 2: SOLUCIONES DE VIVIENDA TRANSITORIAS VERSUS PERMANENTES

VIVIENDA DE TRANSICIÓN

En España y Cataluña, el apoyo a la vivienda para personas inmigrantes, y especialmente en el caso de las personas refugiadas y solicitantes de asilo, se estructura mediante una combinación de soluciones de vivienda transitoria y permanente, diseñadas para facilitar la inclusión y atender las necesidades urgentes de vivienda. El sistema reconoce el papel fundamental de una vivienda estable para fomentar la inclusión social y sentar las bases de la autonomía de las personas inmigrantes.

VIVIENDAS DE TRANSICIÓN: ALBERGUES DE EMERGENCIA, CENTROS DE ACOGIDA Y PROGRAMAS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL

El Estado español, a través de la Secretaría de Estado de Migraciones, dependiente del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y en colaboración con ONG, gestiona una red nacional de alojamiento temporal y programas de acogida humanitaria. Estas iniciativas tienen como objetivo proporcionar alojamiento, servicios básicos y apoyo a personas necesitadas, especialmente a quienes buscan protección, a quienes llegan en situación irregular o a quienes cuentan con recursos económicos limitados.

1. **Programa de Ayuda Humanitaria.** Los programas están destinados a:
 - a. Las personas que llegan en situación irregular, especialmente aquellas que lo hacen a través de las costas españolas o a través de Ceuta y Melilla, i que carecen de medios económicos suficientes.
 - b. Las personas en situación de vulnerabilidad: por ejemplo, personas con deterioro de la salud física o mental; personas sin apoyo familiar o social; mujeres embarazadas; hogares monoparentales; víctimas de violencia de género; víctimas de trata de personas; personas con enfermedades graves o que necesitan tratamiento médico.
2. **Programa de acogida y asilo.** Dirigido a:
 - a. Personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional en España
 - b. Personas solicitantes y beneficiarias del estatus de apátrida
 - c. Personas solicitantes y beneficiarias de protección temporal:

El sistema de acogida se organiza en fases. En la primera, se aloja a las personas recién llegadas en centros de acogida de emergencia, como los CAED (Centros de Acogida, Emergencia y Derivación), o en albergues o refugios, con una duración máxima de estancia. Posteriormente, se les deriva a recursos de vivienda que mejor se ajusten a su perfil, según un plan individualizado. Para esta fase de acogida, el sistema prevé una estancia de entre 6 y 9 meses en los recursos de alojamiento, generalmente hasta la resolución del procedimiento de solicitud de apátrida o protección internacional, o una estancia de 3 meses en el caso de personas beneficiarias del Programa de Ayuda Humanitaria. Durante este periodo, las personas beneficiarias reciben apoyo psicológico, social y jurídico, así como asesoramiento para la inserción laboral, y pueden obtener ayuda económica para el alquiler de una vivienda privada, lo que supone una transición hacia una vida más autónoma.

Sin embargo, este sistema por fases puede resultar rígido: las personas solicitantes de asilo deben completar las fases iniciales de acogida para poder optar a las ayudas al alquiler, lo que puede prolongar su dependencia de un alojamiento temporal.

RIESGOS: DEPENDENCIA PROLONGADA DE VIVIENDAS TEMPORALES

Las estancias prolongadas en albergues de emergencia o viviendas de transición pueden perjudicar la inclusión de las personas inmigrantes al limitar su privacidad, autonomía y oportunidades de participación social. Estos entornos pueden generar una sensación de incertidumbre, provocando angustia psicológica y aumentando la vulnerabilidad económica. Los niños y niñas que viven en alojamientos temporales sufren interrupciones en su escolarización, y las personas adultas se enfrentan a obstáculos para conseguir un empleo estable y establecer relaciones, lo que repercute en su bienestar general. Además, investigaciones recientes, como la realizada por Ribera-Almandoz (2024), han señalado que la alta demanda y la limitada oferta de vivienda asequible en zonas urbanas como Barcelona contribuyen a largos periodos de espera, agravando estos riesgos.

VIVIENDA PERMANENTE: PLANES DE VIVIENDA PÚBLICA, ACCESO AL ALQUILER PRIVADO Y OPCIONES DE RESIDENCIA A LARGO PLAZO

- **Solicitud de vivienda social.** En Catalunya, las personas nacionales de terceros países, con permiso de residencia válido, pueden inscribirse en el Registro de Solicitantes de Vivienda Oficialmente Protegida. Los requisitos se pueden consultar [aquí](#). Sin embargo, la disponibilidad de viviendas públicas es muy limitada y no satisface la demanda, lo que hace que los procesos de asignación sean altamente competitivos y excluyan a gran parte de la población. Además, los requisitos para demostrar la residencia estable y los ingre-

Los recursos representan barreras para muchas personas inmigrantes, especialmente para las recién llegadas

- **Acceso al mercado privado de alquiler.** Las personas inmigrantes pueden acceder a alquileres privados si cumplen los siguientes criterios: 1) poseer un permiso de residencia válido; 2) presentar un comprobante de ingresos, generalmente las últimas nóminas y/o el contrato de trabajo.
- **Ayuda para el pago del alquiler.** L'Agència de l'Habitatge de Catalunya prevé diversas ayudas para el pago de la vivienda. Los ciudadanos de Transición pueden acceder a ellas siempre que tengan un permiso de residencia válido. Se pueden consultar las diferentes ayudas disponibles [aquí](#).
- **Reasignación de emergencia.** En Catalunya, las personas en riesgo de exclusión residencial debido a vulnerabilidad y emergencias económicas y sociales pueden solicitar realojamiento en alojamientos de emergencia a través de la Mesa de Emergencias de Catalunya. Se puede encontrar más información [aquí](#).
- **Solicitar una vivienda social de alquiler.** Las personas inmigrantes que posean un permiso de residencia válido, tengan un contrato de alquiler y cumplan ciertos requisitos pueden solicitar una vivienda social. Más información disponible [aquí](#).

BUENAS PRÁCTICAS:

- **NAUSICA: Programa Municipal de Atención a Personas Refugiadas (Barcelona):** Está destinado a personas solicitantes o beneficiarias de asilo sin recursos que han sido excluidas del Sistema Nacional de Acogida e Integración de Solicitantes de Asilo y Refugiados, o que, aun siendo beneficiarias, no han logrado alcanzar el nivel óptimo para vivir de forma independiente en la ciudad de acogida. Incluye un centro de acogida con alojamiento temporal que cubre las necesidades básicas y ofrece un plan de trabajo integral e individualizado con una amplia gama de servicios, entre los que se incluyen: apoyo social, psicológico y profesional; aprendizaje de idiomas; orientación legal, educativa y laboral; y escolarización para niños, niñas y adolescentes.
- **“Tiende una mano. Acoge,”:** Se trata de un programa conjunto entre la Fundación «la Caixa» y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM), cuyo objetivo es promover la inclusión de las personas refugiadas que forman parte del Sistema Internacional de Acogida y Protección (SAPI) del Ministerio, facilitando su acogimiento con familias españolas. Este programa fomenta la integración comunitaria y ofrece apoyo culturalmente adaptado a las necesidades de las personas beneficiarias.


UNIDAD 3: COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA Y DESAFÍOS DE DISCRIMINACIÓN





MEDIDAS PARA FOMENTAR Y PROMOVER LA VIVIENDA INCLUSIVA

La colaboración para ofrecer soluciones de alojamiento inclusivas involucra a diversos actores sociales en Catalunya. Los ayuntamientos, la Generalitat de Catalunya, las asociaciones de vivienda social, las ONG, las fundaciones y los propietarios privados desempeñan un papel clave:

- **Municipios y Generalitat.** Lideran los programas de vivienda pública, ofrecen garantías para la financiación de la vivienda social y establecen marcos regulatorios. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Barcelona promueve modelos de vivienda alternativos, como la vivienda cooperativa bajo cesión de uso o la covivienda. En los últimos años, han suscrito convenios con entidades financieras (ICO, ICF) para financiar cooperativas y fundaciones destinadas a nuevos proyectos de vivienda asequible, apoyando los modelos de cesión de uso y covivienda, a la vez que garantizan la propiedad pública del suelo y la asequibilidad a largo plazo.
- **ONG y fundaciones.** Organizaciones como [Hábitat3](#) o [Fundació Habitatge Social](#). Adquieren, renuevan y gestionan viviendas, colaborando con el gobierno local y empresas sociales para brindar apoyo continuo en áreas como el empleo, la salud mental y la integración. Las organizaciones sin fines de lucro o los municipios suelen seleccionar a los inquilinos —dando prioridad a migrantes, refugiados y personas en situación de exclusión— y les ofrecen servicios integrales durante su estancia.
- **Propietarios privados.** Su participación es crucial para ampliar los programas de alquiler inclusivos. Algunas ciudades han establecido redes de mediación y ofrecen asistencia jurídica para animar a los propietarios a alquilar a grupos vulnerables, con el objetivo de combatir la discriminación y ampliar las opciones de vivienda. Este es el caso, por ejemplo, de la [Bolsa de viviendas de alquiler de Barcelona](#).

ACTIVIDADES INTERACTIVAS

	<p>ACTIVIDAD INTERACTIVA 1</p>	<p>→ NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: DISEÑANDO POLÍTICAS DE VIVIENDA INCLUSIVAS</p> <p>→ TIPO: EJERCICIO EN GRUPOS / SIMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS</p>
	<p>Instrucciones para la implementación</p>	<p>Descripción e instrucciones de la actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Divide a las personas participantes en grupos pequeños de 4 a 6 personas. – Proporciona notas informativas que incluyan extractos del Housing Europe Observatory, estudios de vivienda del ACNUR y documentos informativos de la OIM sobre vivienda e integración. – Escenario: Cada grupo actuará como un grupo de trabajo municipal encargado de mejorar el acceso a la vivienda para las personas migrantes en su ciudad. <p>Cada grupo deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los principales desafíos de vivienda para las TCN (asequibilidad, discriminación, documentación, acceso a vivienda pública). 2. Utilizar los marcos jurídicos de la UE y de España para proponer una estrategia municipal inclusiva de vivienda. 3. Asegurarse de que las estrategias aborden la no discriminación, la asequibilidad y la colaboración con ONG y propietarios privados. <ul style="list-style-type: none"> – Los grupos dispondrán de 45 minutos para diseñar un póster o documento que resuma su estrategia de vivienda. – Después del trabajo en grupo, cada equipo presentará su propuesta en una exposición plenaria de 5 minutos. – Los demás grupos ofrecerán retroalimentación sobre la viabilidad, inclusividad y sostenibilidad de las propuestas. <p>Preguntas para la reflexión final:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Qué actores (ayuntamientos, ONG, propietarios privados, comunidades migrantes) son esenciales para implementar su estrategia de vivienda? – ¿Cómo aborda su plan la discriminación y la asequibilidad en el contexto de la vivienda en España? – ¿Qué primeros pasos serían necesarios para hacer viable su plan a nivel local?

	<p>Objetivos de aprendizaje y competencias desarrolladas</p>	<p>Objetivos de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar competencias para diseñar políticas locales de vivienda que favorezcan la integración de las TCN. - Aplicar marcos legales y buenas prácticas en el desarrollo de políticas de vivienda. - Reforzar la comprensión de la colaboración entre múltiples actores.. <p>Competencias relacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento crítico - Diseño y toma de decisiones en políticas públicas - Colaboración y trabajo en equipo - Comunicación y defensa de propuestas (advocacy)
	<p>Recursos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documentos informativos (resúmenes del Housing Europe Observatory, ACNUR y OIM). - Papelógrafos o cartulinas grandes para los pósteres. - Rotuladores, notas adhesivas o pizarra blanca. - Proyector (opcional, para las presentaciones grupales).
	<p>Duración</p>	<p>45 minutos (trabajo en grupo) + 15 minutos (presentaciones y retroalimentación entre pares)</p> <p>Total: 60 minutos</p>
	<p>Referencias</p>	



ACTIVIDAD INTERACTIVA 2

- **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:**
TALLER CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN VIVIENDA: “CONCIENCIACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE VIVIENDA”
- **TIPO: DISCUSIÓN EN GRUPO Y ANÁLISIS DE CASOS**

Instrucciones para la implementación

Descripción e instrucciones de la actividad:

La persona facilitadora introduce el tema de la discriminación en la vivienda y explica brevemente las principales formas que puede adoptar (por ejemplo, basadas en etnia, género, discapacidad, situación familiar o antecedentes migratorios).

Las personas participantes comparten pensamientos o experiencias iniciales relacionadas con el acceso y la equidad en la vivienda.

Análisis de casos:

Las personas participantes se dividen en grupos pequeños de 4–5 personas.

Cada grupo recibe un conjunto de materiales:

- Anuncios de vivienda reales (pero anonimizados) que incluyan lenguaje discriminatorio sutil o explícito (por ejemplo, “no se admiten extranjeros”, “ideal solo para solteros”).
- Resúmenes de casos de denuncias reales o hipotéticas presentadas ante organismos locales de igualdad.
- Extractos de leyes nacionales o de la UE sobre anti-discriminación y vivienda.

Cada grupo debe:

1. Identificar el lenguaje o las prácticas discriminatorias.
2. Evaluar qué opciones de respuesta legal o institucional existen.
3. Diseñar una idea breve de concienciación pública o comunicación para aumentar la comprensión de los derechos de vivienda (por ejemplo, publicación en redes sociales, eslogan para cartel, evento comunitario).

Presentaciones grupales:

Cada grupo presenta sus hallazgos e idea de mini-campaña en plenaria.

La persona facilitadora resume los patrones y lecciones clave.

Preguntas de cierre:

- ¿De qué formas puede aparecer la discriminación en vivienda de manera sutil o indirecta?
- ¿Cómo pueden las personas y comunidades responder y abogar contra la discriminación en vivienda?
- ¿Qué papel juegan las autoridades locales y los proveedores de vivienda para garantizar el acceso igualitario?
- ¿Cómo pueden las campañas de concienciación o mensajes públicos contribuir a cambiar actitudes discriminatorias en el mercado de vivienda?

	<p>Objetivos de aprendizaje y competencias desarrolladas</p>	<p>Objetivos de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumentar la conciencia sobre las prácticas discriminatorias en el mercado de vivienda. - Familiarizar a los y las participantes con las leyes locales y de la UE contra la discriminación y los mecanismos de denuncia. - Fomentar un compromiso proactivo en la promoción de la igualdad de derechos de vivienda. <p>Competencias desarrolladas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento crítico y razonamiento legal - Empatía y toma de perspectiva - Comunicación y defensa de derechos - Colaboración y resolución creativa de problemas
	<p>Recursos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anuncios de vivienda impresos y resúmenes de denuncias anonimizados - Copias o extractos de leyes locales/UE sobre anti-discriminación y vivienda - Rotafolio o pizarra blanca y rotuladores - Conexión a internet (opcional, para búsquedas legales rápidas o ejemplos de campañas) - Papel, bolígrafos y materiales para bocetos o maquetas de la campaña
	<p>Duración</p>	<p>60 minutos</p>

REFERENCIAS

- Diputació de Barcelona. (n.d.). *L'habitatge dels immigrants: Síntesi normativa*. Barcelona: Diputació de Barcelona. Obtenido de https://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=84d8ac21-60da-4a46-9272-4470165b094b&groupId=1295730
- CMIB (2018, diciembre). *Persones immigrades i discriminació en el dret a l'habitatge: Propostes del Consell Municipal d'Immigració*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona. Obtenido de https://ajuntament.barcelona.cat/consell-municipal-immigracio/sites/default/files/documents/immigracio_i_habitatge.pdf
- Refworld - UNHCR's Global Law and Policy Database. (2024, 11 febrero). *General Comment No. 4: The Right to Adequate Housing (Art. 11 (1) of the Covenant)*. Refworld.
- Prestacions econòmiques d'especial urgència per a l'habitatge. (s. f.). Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica. <https://territori.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Prestacions-economiques-despecial-urgencia-per-a-lhabitatge?category=>
- Registre de Sol·licitants d'HPO - Agència de l'Habitatge de Catalunya. (s. f.). <https://www.registresollicitants.cat/registre/paginas/pagina.jsp?idPagina=11#-circexc>
- <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/1991/en/53157>
- Ribera-Almandoz, D. O. (2024). 'Our home, your home?' The precarious housing pathways of refugees in Catalonia. *Journal of Refugee Studies*. <https://doi.org/10.1080/02673037.2022.2141202>

MÓDULO 4: APOYO EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS INMIGRANTES



FINALIDAD DEL MÓDULO:

Desarrollar las competencias de las y los participantes para comprender y abordar las barreras multifacéticas que enfrentan las personas nacionales de terceros países para acceder al mercado laboral, capacitándolas para diseñar, implementar y apoyar estrategias de empleo inclusivas que promuevan la integración laboral sostenible, el reconocimiento de habilidades y la igualdad de oportunidades en contextos locales y regionales.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

Al finalizar este módulo, las y los participantes podrán:

- Demostrar conocimiento de los marcos legales y prácticos que rigen el acceso de las personas nacionales de terceros países al mercado laboral en la UE y los países socios;
- Identificar y analizar las principales barreras a las que se enfrentan las personas nacionales de terceros países en el empleo, incluidos los desafíos relacionados con el reconocimiento de habilidades, el estatus legal y la discriminación;
- Reconocer y aplicar los principios de prácticas de empleo inclusivas, sensibilidad de género y participación efectiva de los empleadores para fomentar la integración laboral de los ciudadanos de terceras naciones;
- Diseñar e implementar estrategias prácticas para apoyar la planificación de carrera, facilitar el diálogo con los empleadores y mejorar la adecuación de habilidades para los trabajadores de tercera nación.

UNIDAD 1: ¿QUÉ ES LA INTEGRACIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES?

La integración laboral de las personas nacionales de terceros países en España y Catalunya implica un proceso multidimensional que las debería vincular con el mercado laboral, ofreciéndoles oportunidades justas, reconocimiento de cualificaciones y vías para una progresión profesional sostenible. El flujo migratorio es cada vez más vital para el mercado laboral español; sin embargo, persisten importantes barreras que dificultan la igualdad de acceso y la inclusión a largo plazo.

INTEGRACIÓN LABORAL: DATOS CLAVE Y DEFINICIÓN

La integración laboral se refiere a la participación de las personas nacionales de terceros países en el mercado laboral en condiciones equitativas, con acceso legal al trabajo, reconocimiento de credenciales, no discriminación y perspectivas laborales sostenibles. Se mide mediante las tasas de empleo, las tasas de desempleo y las diferencias salariales entre las personas trabajadoras inmigrantes y las nativas.

- A mediados de 2025, Catalunya estableció un récord con 3,94 millones de personas empleadas y una tasa de desempleo del 8,1%; España superó los 22 millones de personas empleadas y una tasa de desempleo nacional del 10,3% (EPA, 2025).
- La tasa de empleo de las personas extranjeras no pertenecientes a la UE en España es casi un 10 % inferior a la de los españoles, mientras que su tasa de desempleo es aproximadamente 8 puntos porcentuales superior. Existe una brecha salarial de más de 10 000 € anuales entre las personas trabajadoras españolas y las extranjeras. (OBERAXE, 2025).
- Las personas inmigrantes están sobrerrepresentadas en empleos poco cualificados y mal remunerados, y se enfrentan a una incidencia mucho mayor de trabajo temporal en comparación con la población autóctona. (Mixed Migration Centre, 2025)

DESAFÍOS CLAVE PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL

Acceso al mercado de trabajo formal

- El derecho al mercado de trabajo regular depende de la situación migratoria.

Las personas inmigrantes en situación de irregularidad están en gran medida restringidas al trabajo informal o precario, a menudo confinadas a sectores con escasez de mano de obra como la agricultura, la limpieza o la hostelería (AMIR Consortium, 2025).

- Solo el 31% de las personas inmigrantes en situación de irregularidad encuestadas en España pudo elegir un trabajo acorde con su experiencia previa, en comparación con el 68% que tuvo que aceptar el único trabajo disponible en su sector. En cambio, el 30% de las personas migrantes regularizadas pudo trabajar en su campo (Centro de Migración Mixta, 2025).

Sobrecualificación

- Alrededor del 40% de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas con estudios superiores ocupan puestos por debajo de su nivel de cualificación, frente a solo el 20% de las personas trabajadoras nativas. El no reconocimiento de las cualificaciones extranjeras y la limitada disponibilidad de empleos acordes a sus habilidades son algunas de las principales barreras a las que se enfrentan al intentar acceder a un empleo acorde con su formación y experiencia (OBERAXE, 2024).
- Se estima que el 15% de estas personas no pueden encontrar un trabajo acorde con su nivel de educación debido a la discriminación directa (OBERAXE, 2024).

Falta de dominio del idioma

- Una de las principales barreras es el desconocimiento del español o del catalán, lo que impide a las personas nacionales de terceros países acceder a empleos acordes a sus cualificaciones o progresar en sus carreras. Los empleadores suelen priorizar la experiencia local y el dominio del idioma en sus procesos de contratación. (AMIR Consortium, 2025)

Discriminación en los procesos de contratación

- La discriminación sigue siendo significativa; algunos estudios han constatado que las minorías étnicas y religiosas —en particular del norte de África, y musulmanes— se enfrentan a la exclusión en la búsqueda de empleo, las entrevistas y las negociaciones salariales (Spitálszky & ENAR, 2014).
- El Gobierno de España reconoce que la discriminación estructural genera salarios más bajos, mayor precariedad contractual y mayor desempleo entre las personas inmigrantes (La Moncloa, 2025).

Riesgo de explotación

- Muchas personas inmigrantes, especialmente aquellas en situación irregular,

son vulnerables a la explotación laboral, al robo o retención de sus salarios, y a las malas condiciones laborales. Una gran proporción de inmigrantes en situación irregular encuestados por el Mixed Migration Centre en 2025 se encontraban trabajando en sectores como la agricultura o los cuidados, aceptando contratos precarios por falta de alternativas. (Mixed Migration Centre, 2025)

- Las personas trabajadoras migrantes están sobrerrepresentadas en empleos con baja seguridad, salarios más bajos y mayor riesgo de explotación en comparación con las nacionales (OBERAXE, 2025).

UNIDAD 2: ACCESO AL MERCADO LABORAL Y RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES

MARCO JURÍDICO

El marco jurídico español sobre los derechos laborales de las personas solicitantes de asilo, refugiadas y nacionales de terceros países con permiso de residencia se rige principalmente por la Ley de Extranjería (Ley Orgánica 4/2000), los Reales Decretos relacionados y las recientes reformas legales. A continuación, se ofrece una visión general basada en la normativa vigente:

1. Personas solicitantes de asilo

Elegibilidad para trabajar: Las personas solicitantes de asilo tienen derecho legal a trabajar en España seis meses después de presentar formalmente su solicitud de protección internacional. Transcurrido este plazo, si se renueva su tarjeta roja, esta les autorizará a trabajar —sin restricciones sectoriales— mientras dure la tramitación de su solicitud.

Alcance de los derechos: Los permisos de trabajo para personas solicitantes de asilo son válidos para cualquier sector y otorgan la mayoría de los derechos laborales, incluido el acceso a la seguridad social, pero aun así se enfrentan a barreras prácticas (como la reticencia de los empleadores, los requisitos lingüísticos y el reconocimiento tardío de las cualificaciones).

Transición en caso de denegación: Los y las solicitantes de asilo rechazadas ahora tienen nuevas vías legales para la regularización a través de la reforma migratoria de 2025 (por ejemplo, solicitar la residencia después de un período de espera de 6 meses tras la denegación, recomendándose el asesoramiento legal continuo).

2. Personas refugiadas (beneficiarias reconocidas de protección internacional)

Acceso total al mercado laboral: Las personas con estatuto de beneficiarias de protección internacional (y las personas beneficiarias de protección subsidiaria) tienen acceso irrestricto al empleo con los mismos derechos y protecciones que los y las ciudadanas españolas. Generalmente se les expide un permiso de residencia y una autorización de trabajo en igualdad de condiciones.

Derechos laborales. Las personas refugiadas gozan de todos los derechos

contemplados en el Estatuto de los Trabajadores español —incluidos el salario mínimo, las condiciones de trabajo, la sindicalización, la promoción y la igualdad de trato— y pueden acceder a programas que apoyan la inserción laboral, la formación y el reconocimiento de credenciales.

3. Nacionales de terceros países con permisos de residencia y trabajo

Derechos generales: Las personas nacionales de terceros países que obtienen un permiso de residencia y trabajo (mediante reagrupación familiar o arraigo social/laboral/para la formación) tienen derecho a trabajar, renovar su residencia, acceder a los servicios públicos de salud y sociales, y cambiar de empleador (con algunas limitaciones durante el primer año). La mayoría de los tipos de residencia permiten trabajar tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

Requisitos: Para obtener un permiso de trabajo, las personas nacionales de terceros países generalmente necesitan una oferta de empleo formal y demostrar que el puesto no puede ser ocupado por una persona ciudadana de la UE, salvo que se trate de una ocupación con escasez de mano de obra. Tras su regularización, estas personas trabajadoras están protegidas por las mismas leyes laborales que las personas nacionales, incluidas las normas sobre negociación colectiva y no discriminación.

Nuevo Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000: Las actualizaciones legales de 2025 permiten que algunas personas en situación irregular obtengan la residencia mediante el “arraigo” tras dos años de residencia más empleo o formación, con acceso a empleo regular y seguridad social.

4. Permisos vinculados a estudiantes y familias

Transición de los estudios al trabajo. El nuevo reglamento de la Ley 4/2000, antes mencionada, permite a las personas estudiantes pasar directamente de permisos de estudio a permisos de trabajo sin interrupción, y obtener una residencia de cuatro años después de graduarse de programas de al menos un año.

Miembros de la familia: Los y las cónyuges e hijos e hijas de personas residentes generalmente pueden obtener la residencia como dependientes con permiso de trabajo desde el momento en que la solicitan.

5. Protecciones y cumplimiento

Igualdad de trato: El Estatuto de los Trabajadores español prohíbe la discriminación por motivos de nacionalidad, raza o religión, y garantiza los derechos a la privacidad, a condiciones seguras y a la tutela judicial efectiva

contra el abuso o la explotación.

Persistencia de barreras en la práctica: Si bien los derechos legales son sólidos en la teoría, las personas nacionales de terceros países, las solicitantes de asilo y los refugiados siguen enfrentándose a discriminación y obstáculos burocráticos, especialmente en lo que respecta al reconocimiento de credenciales, la búsqueda de empleo y los requisitos lingüísticos.

RECONOCIMIENTO DE CALIFICACIONES

Reconocimiento de títulos universitarios: En España, el reconocimiento de títulos universitarios extranjeros (conocido como homologación) es el proceso mediante el cual una titulación universitaria oficial obtenida en el extranjero se reconoce formalmente como equivalente a un título universitario español. Este reconocimiento es necesario para ejercer una profesión regulada en España. La autoridad competente para otorgar el reconocimiento es el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Las profesiones reguladas se enumeran en el anexo de [Real Decreto 889/2022](#). El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades es también el organismo encargado de resolver el procedimiento de reconocimiento.

Las solicitudes deben presentarse en línea a través del portal electrónico del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Se puede acceder a más información sobre el procedimiento, los requisitos y el proceso de solicitud [aquí](#).

En Catalunya, el servicio encargado de apoyar el reconocimiento de títulos universitarios es el [SARU](#) (Servei d'Acompanyament al Reconeixement Universitari - Servicio de Apoyo al Reconocimiento Universitario). Este servicio ayuda a las personas a obtener el reconocimiento oficial de sus títulos universitarios extranjeros en España. Ofrece orientación personalizada durante todo el proceso de reconocimiento, así como asesoramiento sobre itinerarios académicos que pueden fortalecer el reconocimiento del título y mejorar las perspectivas profesionales. Además, el SARU proporciona información y derivaciones a las instituciones pertinentes para los trámites de acreditación y legalización, garantizando que las titulaciones universitarias tengan validez legal en el extranjero.

Reconocimiento y validación de cualificaciones y estudios extranjeros no universitarios: Se trata del proceso para obtener el reconocimiento oficial en España de las titulaciones no universitarias y los estudios realizados en el extranjero (excepto los estudios de idiomas). Para las personas inmigrantes residentes en Catalunya, los centros educativos pertenecientes a sistemas educativos extranjeros autorizados en Cataluña pueden solicitar la acreditación para su alumnado. Más información disponible [aquí](#). Las personas ciudadanas de terceros países no residentes en Cataluña deben solicitar el procedimiento [aquí](#).

Reconocimiento/validación de cualificaciones y estudios de formación profesional extranjeros no universitarios. El organismo competente es el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deporte. Los procedimientos que se gestionan son: 1) El reconocimiento de títulos, diplomas o estudios extranjeros no universitarios, lo que implica una declaración de equivalencia total con los títulos del sistema educativo español vigente. 2) La convalidación parcial de estudios extranjeros no universitarios para determinados módulos de formación profesional, con el fin de continuar los estudios en un centro educativo español, en los casos en que no sea posible el reconocimiento. Información ampliable [aquí](#).

PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE FOMENTAN LA INCLUSIÓN

Arraigo socioformativo: Se trata de una autorización de residencia temporal para personas ciudadanas de países no pertenecientes a la UE en “circunstancias excepcionales”, regulada actualmente por el artículo 125 del nuevo Reglamento de Inmigración (Real Decreto 1155/2024). Anteriormente se denominaba “arraigo por formación”. La autorización permite a sus titulares trabajar hasta 30 horas semanales, con al menos el salario mínimo (o el salario estipulado en el convenio colectivo, prorrateado según las horas trabajadas). Tiene una validez inicial de un año, prorrogable bajo ciertas condiciones.

La formación para determinar la elegibilidad puede ser presencial o semipresencial, siempre que al menos el 50 % del programa se realice de forma presencial. La formación puede incluir:

- Programas completos (no solo parciales o modulares) que conducen a certificados profesionales reconocidos (Niveles 1-3).
- Cursos promovidos por SOC o el Consorcio de Formación Continua de Catalunya a partir del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.
- Programas de educación secundaria postobligatoria: Formación Profesional de nivel medio, especializaciones artísticas, deportivas, etc. También educación secundaria para adultos.

Encontrará más información y los criterios de elegibilidad [aquí](#).

¿QUÉ CONSTITUYE UNA BUENA PRÁCTICA EN LOS PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES?

Los programas de inserción laboral dirigidos a nacionales de terceros países deben garantizar:

1. **El desarrollo de itinerarios holísticos e individualizados**
 - En lugar de ofrecer una formación estandarizada, los programas deberían

comenzar por elaborar planes de inserción individualizados. Esto permite que el programa se adapte a las necesidades, habilidades y situaciones específicas de cada persona (conocimientos lingüísticos, formación académica, responsabilidades familiares, etc.).

- De este modo, se contribuye a reducir el esfuerzo desperdiciado, se evitan los abandonos y se aumenta la relevancia.

2. Combinación de formación + apoyo + empoderamiento

- Es fundamental brindar no solo formación técnica/profesional, sino también apoyo social (mentoría, fomento de la confianza, orientación). Esto permite abordar tanto las carencias de habilidades como las barreras no relacionadas con las habilidades (motivación, información, obstáculos psicológicos o sociales).
- Otro aspecto importante es capacitar a las y los participantes para que se involucren con sus comunidades y movilicen tanto los recursos comunitarios como las redes empresariales/de empleadores.

3. Fuerte vínculo con el mercado laboral local y los empleadores

- El diseño del programa debe incluir la colaboración con empresas y agentes locales. Esto ayuda a garantizar que el programa de inserción se ajuste a las demandas de los empleadores y aumenta las posibilidades de empleo.

4. Enfoque en la vulnerabilidad y la inclusión

- Los programas no solo debe dirigirse a las personas inmigrantes en general, sino que también debe tener en cuenta a quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad (en riesgo de exclusión social, con personas dependientes a cargo, víctimas de violencia de género, etc.). Se deben adoptar medidas positivas para garantizar su plena inclusión.
- El enfoque debe respetar que la vulnerabilidad es multidimensional (económica, legal, social) y proporcionar estructuras de apoyo acordes a ello.

5. Metodologías innovadoras/experienciales

- El aprendizaje no debe limitarse al aula; debe incluir métodos experienciales, prácticos y comunitarios. Estos aspectos fomentan la participación, ayudan a superar las barreras culturales o lingüísticas y generan experiencia práctica.
- Las tutorías individualizadas, el trabajo en grupo y las actividades prácticas son componentes adicionales que ayudan a desarrollar habilidades y competencias transversales, capital social y confianza.

6. Resultados concretos y evaluables

- El programa debe finalizar con la reincorporación a los estudios o la formación, o con la inserción laboral directa. Este objetivo final se define desde el principio: participantes y profesionales de apoyo definen conjuntamente qué significa el éxito para cada persona.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

- [Fundació Intermèdia](#). Intermedia ofrece programas de formación profesional dirigidos a jóvenes inmigrantes, incluyendo aquellos en situación de vulnerabilidad, con el objetivo de apoyar su formación, inclusión social, desarrollo personal e inserción laboral. Su programa de actuación dirigido a jóvenes ofrece una serie de iniciativas que, como punto de partida, los ayudan a desarrollar sus planes de vida y profesionales. Esto incluye conocer sus realidades vividas, identificar sus habilidades, aspiraciones y limitaciones. El objetivo es mejorar sus competencias, empoderarlos, capacitarlos y, en última instancia, facilitarles el acceso a la educación o al mercado laboral.
- [POWGEN](#). Este programa, financiado por el fondo AMIF de la Unión Europea, tiene como objetivo mejorar las oportunidades de inclusión laboral de entre 150 y 250 personas inmigrantes, promover su desarrollo profesional en áreas clave para un futuro sostenible de la sociedad y contribuir a la creación de entornos laborales más inclusivos. El proyecto contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas inmigrantes mediante la creación de cinco proyectos piloto locales en cuatro países de la Unión Europea (España, Portugal, Alemania e Italia), centrados en los sectores de las energías renovables y la rehabilitación energética. Estos proyectos piloto se basan en un programa de formación e inserción laboral que ofrece un servicio de intermediación con empresas del sector.

UNIDAD 3: EMPLEO INCLUSIVO Y PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS

DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Algunos colectivos como las mujeres, las personas inmigrantes, jóvenes, trabajadores en edades avanzadas, personas con discapacidad y quienes carecen de educación formal son vulnerables a la discriminación en el trabajo. La **discriminación, la marginación y los prejuicios** pueden incrementar el desempleo en estos grupos.

Además de las altas tasas de desempleo entre los grupos vulnerables, sus miembros suelen ser excluidos de las oportunidades de mejora profesional. Muchas personas pertenecientes a grupos socialmente minorizados están sobrecualificadas para los puestos que ocupan. Esta práctica discriminatoria mantiene a estas personas en empleos peor remunerados, con menos reconocimiento social y mayor precariedad que los del grupo dominante. Los bajos salarios, sumados a otras dificultades que ya enfrentan, pueden disminuir la calidad de vida de los grupos vulnerables.

Entre otras cosas, estas prácticas discriminatorias provocan una pérdida del PIB en toda Europa. Se proyectan pérdidas de 640 mil millones de euros para 2030 como resultado de la discriminación por sexo, entre 2.800 y 12.700 millones como resultado de la discriminación por raza y etnia, 234 millones como resultado de la discriminación religiosa, entre 30 y 89 millones como resultado de la discriminación por orientación sexual y entre 289.000 y 364.000 millones como resultado de la discriminación por edad (Eurostat, 2025).

INTERSECCIONALIDAD Y DISCRIMINACIÓN

El concepto de **interseccionalidad**, desarrollado por Kimberlé Crenshaw, explica cómo la pertenencia simultánea a distintos grupos históricamente discriminados da lugar a experiencias únicas de desigualdad y exclusión. Es decir, las formas de discriminación no actúan de manera aislada, sino que se entrecruzan y se potencian entre sí.

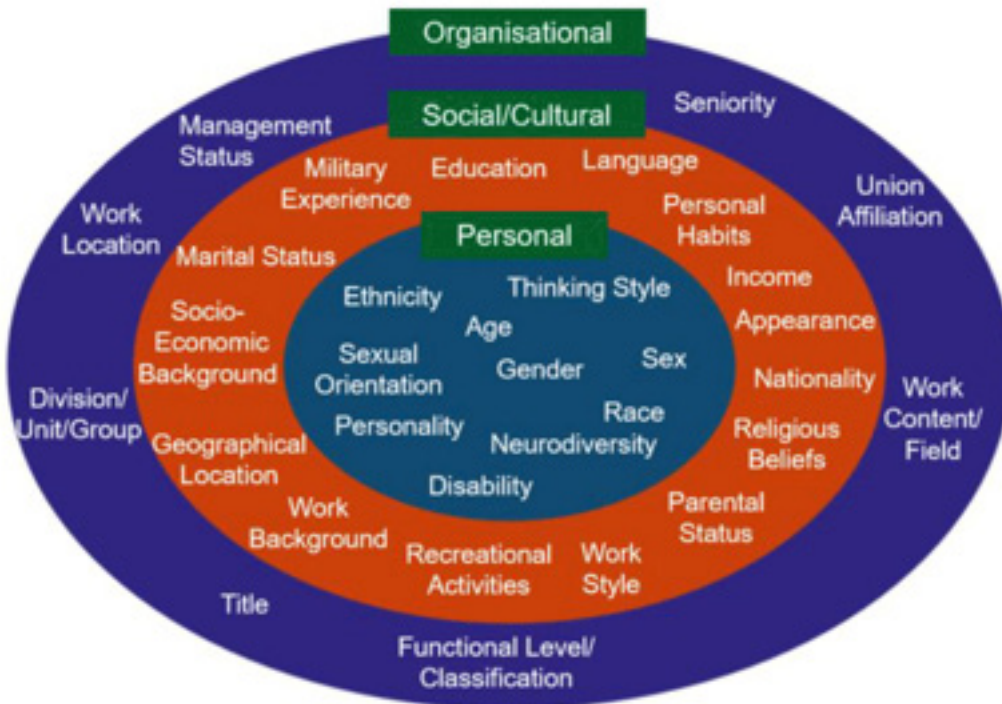
Por ejemplo, las mujeres racializadas tienen un mayor riesgo de sufrir violencia de género que las mujeres blancas, ya que enfrentan tanto el machismo como el racismo. Del mismo modo, la experiencia de discriminación de una mujer negra lesbiana no es igual a la de un hombre negro gay: aunque ambos viven racismo, la combinación de género y orientación sexual genera dinámicas específicas de vulnerabilidad.

Tener múltiples identidades marginadas influye tanto en cómo las personas interpretan el mundo como en cómo el entorno social las trata. Por eso, para construir espacios laborales y sociedades verdaderamente equitativas, es necesario reconocer y

abordar cómo todas las dimensiones de la identidad afectan a cada individuo.

Para obtener más información sobre este tema, se recomienda ver este vídeo: [La urgencia de la interseccionalidad | Kimberlé Crenshaw | TED](#)

Otra herramienta útil es la Rueda de la Diversidad, creada por Marilyn Loden y Judy Rosener en 1990, que puede utilizarse para reflexionar sobre las formas en que la identidad y el contexto en que una persona se ha desarrollado han influido en su vida.



DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Una persona que reúne varias características que pueden generar desigualdad (por ejemplo, ser mujer, migrante y racializada) puede enfrentar **discriminación múltiple**, es decir, sufrir discriminación por varios motivos al mismo tiempo. Tal como señalan el Consejo de Europa y la investigadora Sandra Fredman, este fenómeno puede entenderse mejor analizando los distintos tipos de discriminación que pueden darse y que se describen a continuación.

- Discriminación múltiple secuencial
 - Se produce cuando una persona experimenta discriminación por una característica y, en otro momento o contexto, por otra distinta. Por ejemplo, una mujer usuaria de silla de ruedas puede sufrir un día violencia de género y, posteriormente, discriminación relacionada con su discapacidad.
- Discriminación múltiple aditiva
 - Ocurre cuando una persona sufre discriminación al mismo tiempo por dos o más de sus características, sumándose sus efectos. Por ejemplo, a

una mujer negra se le puede negar un empleo porque el empleador tiene prejuicios tanto hacia las mujeres como hacia las personas racializadas.

→ Discriminación interseccional

- Es la forma más compleja, ya que las distintas dimensiones de la identidad interactúan entre sí, dando lugar a una experiencia de discriminación única y no reducible a la simple suma de sus partes. Por ejemplo, una mujer con discapacidad puede enfrentarse a una combinación de sexismo y capacitismo que genera barreras específicas y más profundas que las que viviría alguien con solo una de esas características.

Las personas que reúnen varias condiciones de discriminación estructural tienen un mayor riesgo de enfrentar pobreza, exclusión social y violencia. La discriminación no se experimenta de manera aislada: los factores de identidad se entrelazan y pueden reforzarse entre sí.

Combatir estas formas de discriminación requiere enfoques informados y sensibles a esta realidad. Por ello, es fundamental que tanto ustedes como sus organizaciones comprendan cómo interactúan las diferentes identidades marginadas y desarrollen estrategias específicas para prevenir y abordar estas situaciones.

CÓMO LA DIVERSIDAD IMPULSA EL RENDIMIENTO EMPRESARIAL



Promover entornos laborales diversos no solo responde a un compromiso ético y social, sino que también genera beneficios económicos para las organizaciones. Un informe de McKinsey (2015) señala que las empresas con mayor diversidad tienen hasta un 35% más probabilidades de superar la rentabilidad media de su sector (Rock & Grant, 2016). Contar con equipos formados por personas con experiencias, orígenes y perspectivas variadas mejora notablemente la toma de decisiones, ya que permite analizar los retos desde múltiples ángulos. Además, la creatividad y la innovación se fortalecen: la diversidad de puntos de vista nutre el proceso creativo y permite desarrollar soluciones más originales y eficaces. Asimismo, investigaciones como las de la Fundación ASIS (2023) demuestran que los grupos heterogéneos detectan mejor los puntos ciegos, precisamente porque sus integrantes no comparten los mismos sesgos. Por esta razón, no basta con tener diversidad en el equipo: es esencial crear espacios donde todas las voces puedan expresarse y contribuir, promoviendo un entorno inclusivo.



GUÍA PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DE TERCEROS PAÍSES

Red Acoge elaboró una guía para apoyar a empresas y empleadores en el proceso de contratación de trabajadores de terceros países. La guía puede consultarse [aquí](#).

ACTIVIDADES INTERACTIVAS

	ACTIVIDAD INTERACTIVA 1	<p>→ NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: SIMULACIÓN DE MAPEO DE TRAYECTORIAS PROFESIONALES</p> <p>→ TIPO: ROLE-PLAYING / TRABAJO EN GRUPO</p>
	Instrucciones para la implementación	<p>Descripción e instrucciones de la actividad:</p> <p>Divide a los participantes en grupos pequeños de 4 a 6 personas.</p> <p>Asigna roles dentro de cada grupo: personal municipal, trabajador/a de ONG, asesor/a legal y miembro(s) de una familia migrante.</p> <p>Dales el siguiente escenario:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Una familia recién llegada solicita vivienda pública y apoyo para el empleo. Se enfrentan a barreras lingüísticas, información inconsistente sobre su elegibilidad y retrasos burocráticos. <p>Cada grupo deberá representar el escenario durante 15 minutos. Durante el role play, los participantes deberán:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los desafíos específicos que enfrenta la familia. 2. Utilizar los marcos jurídicos de la UE y de España (proporcionados en las notas informativas) para determinar los derechos de la familia. 3. Proponer soluciones prácticas que puedan implementar el personal municipal, las ONG o los asesores legales. <p>Después de la representación, cada grupo compartirá sus soluciones propuestas en una presentación de 5 minutos.</p> <p>Preguntas para la reflexión final</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Qué cualificaciones o experiencias fueron más difíciles de adaptar al mercado laboral español? – ¿Qué barreras requirieron soluciones más creativas? – ¿Qué estructuras de apoyo (públicas o lideradas por ONG) ayudarían a que esta persona migrante tuviera éxito?
	Objetivos de aprendizaje y competencias desarrolladas	<p>Objetivos de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fortalecer la comprensión sobre las barreras y oportunidades en la integración laboral de las TCN en España. – Aplicar los marcos jurídicos europeos y nacionales a casos prácticos. – Diseñar estrategias concretas para promover trayectorias de empleo efectivas. <p>Competencias relacionadas</p> <ul style="list-style-type: none"> – Pensamiento crítico – Toma de decisiones – Empatía – Comunicación – Resolución de problemas

	Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> - Perfiles anonimizados de TCN (preparados por la persona formadora). - Papelógrafos, rotuladores o dispositivos digitales para el mapeo. - Conexión a Internet (opcional, para acceder a portales o recursos). - Hojas informativas impresas con herramientas de empleo de la UE y España.
	Duración	45 minutos (trabajo en grupo) + 15 minutos (presentaciones).
	Referencias	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión Europea. Legal Pathways Tool - Comisión Europea. EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals: https://ec.europa.eu/migrantskills/#/.



ACTIVIDAD INTERACTIVA 2

- **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: SIMULACIÓN DE DIÁLOGO CON EMPRESAS**
- **TIPO: ROLE-PLAYING / SIMULACIÓN**

Instrucciones para la implementación

Descripción e instrucciones de la actividad:

Divide a los participantes en dos grupos

- **Grupo A:** Proveedores de servicios (personal municipal, orientadores laborales de ONG, técnicos de inserción).
- **Grupo B:** Empleadores (propietarios de PYMES, responsables de RR. HH., gestores de contratación)

Dales el siguiente escenario:

- Una persona técnica de inserción laboral está promoviendo la contratación de una persona migrante que ha acudido a su servicio de inserción. La persona candidata tiene poca experiencia laboral en España, pero posee habilidades transferibles sólidas (por ejemplo, competencias técnicas, experiencia laboral internacional previa, e idiomas).

Las tareas para los grupos son:

1. **Grupo A (proveedores de servicios):** Desarrollar argumentos que destaquen las habilidades transferibles, la resiliencia y el potencial del candidato. Proponer **medidas de apoyo** (mentoría, formación lingüística, itinerarios de prácticas hacia el empleo) para facilitar la inserción.
2. **Grupo B (empleadores):** Identificar y plantear preocupaciones como burocracia, productividad, adaptación o barreras idiomáticas





Realizar una negociación simulada donde los proveedores de servicios presenten su caso y los empleadores los desafíen con preocupaciones realistas.

Después de 30–40 minutos de role play, ambos grupos se reunirán para redactar una lista de compromisos y estrategias de cooperación sostenible.

Cada grupo presentará sus estrategias clave de negociación y los resultados en una discusión plenaria (10–15 minutos).

Preguntas para la reflexión final:

- ¿Qué preocupaciones de las empresas resultaron más difíciles de abordar?
- ¿Qué argumentos fueron más eficaces para convencer a las empresas?
- ¿Cómo pueden los servicios de inserción laboral generar confianza y cooperación a largo plazo con las empresas?
- ¿Qué herramientas o incentivos específicos podrían ofrecer los gobiernos locales para facilitar esta cooperación?

	<p>Objetivos de aprendizaje y competencias desarrolladas</p>	<p>Objetivos de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Practice negotiation and advocacy strategies with employers regarding TCN hiring. – Develop effective communication approaches that highlight the benefits of diversity in the workplace. – Identify concrete compromise solutions that balance employer concerns with inclusion goals. <p>Skills connected:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Negotiation – Advocacy – Persuasion – Empathy and perspective-taking – Communication and problem-solving
	<p>Required Resources</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Prepared case scenario descriptions – Role cards (service provider, employer) – Flipcharts/whiteboard for listing arguments and compromises – Markers or sticky notes – Optional: Handouts on Greek labor law and employer incentives for TCN hiring.
	<p>Duration</p>	<p>45–60 minutes</p>
	<p>References</p>	<p>OECD International Migration Outlook 2021: https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2021_29f23e9d-en.html</p>

REFERENCIAS

- Asylum Information Database, European Council on Refugees and Exiles. (2025, 1 mayo). *Access to the labour market - Asylum Information Database | European Council on Refugees and Exiles*. Asylum Information Database | European Council On Refugees And Exiles. <https://asylumineurope.org/reports/country/spain/reception-conditions/employment-and-education/access-labour-market/>
- Fundación ASIS (2013) Empowering Diversity, Equity, and Inclusion in Corporate Security. Disponible en <https://www.asisonline.org/globalassets/foundation/documents/research/asis-foundation-dei-report.pdf>
- COE (s.f.) Intersectionality and Multiple Discrimination - Gender Matters. Disponible en <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>
- Eurostat (2025). Estadísticas de integración de migrantes – indicadores del mercado laboral. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_%E2%80%93_labour_market_indicators#:~:text=Among%20persons%20aged%2020%E2%80%9364,countries%20and%2076.2%20%25%20for%20nationals.
- La Moncloa. (2025, February 19). *The Government of Spain presents a detailed overview of the progress and challenges around coexistence and inclusion of the migrant population*. Government of Spain. <https://www.lamoncloa.gob.es/lang/en/gobierno/news/paginas/2025/20250219-migrant-population-inclusion.aspx>
- Loden, Marilyn; Rosener, Judy (1990) *Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource*, McGraw-Hill Professional Publishing
- Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (2024) Análisis del impacto económico de la discriminación y la desigualdad entre la población autóctona y la extranjera residente en España. Madrid, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en https://www.inclusion.gob.es/documents/3976301/5237373/ACCESIBLE_OB15_An%C3%A1lisis+del+impacto+econ%C3%B3mico+de+la+desigualdad.pdf/4bab8c31-716d-8bde-bc1b-12062ae3a779?t=1729158375365
- Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (2025) Indicadores de Seguimiento del Marco Estratégico. Nota de análisis (I). Madrid, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en https://www.inclusion.gob.es/documents/d/oberaxe/indicadores-de-seguimiento-del-marco-estrategico_acc-pdf

- Oficina de Asilo y Refugio, Ministerio del Interior. <https://proteccion-asilo.interior.gob.es/es>
- Mixed Migration Centre. (2025). Acceso al trabajo en España: Panorama 3020 [Informe del proyecto PRIME]. Centro de Migración Mixta. https://mixedmigration.org/wp-content/uploads/2025/03/367_PRIME-Access-to-work-in-Spain-Snapshot-3020-26Mar-1.pdf
- Red Acoge (2020) Guía de Contratación de Personas Migrantes en tu Empresa. Disponible en https://redacoge.org/wp-content/uploads/2020/12/Guia_de_contratacion_v05.pdf
- Derechos y Obligaciones - ACNUR España. (sf). ACNUR España. <https://help.unhcr.org/spain/en/solicitar-asilo-en-espana/solicitantes-de-asilo/>
- Rock, D., y Grant, H. (2016). *Por qué los equipos diversos son más inteligentes*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>
- *Servicio de Acompañamiento al Reconocimiento Universitario*. (sf). Departamento de Drets Socials i Inclusió. https://dretssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/migracions-refugi/serveis/servei-acompanyament-reconeixement-universitari/index.html
- Spital'szky, A., & European Network Against Racism (ENAR). (2014). *Racism and related discriminatory practices in employment in Spain: ENAR shadow report* (Shadow Report). European Network Against Racism. <https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/spain.pdf>

MÓDULO 5: ALFABETIZACIÓN FINANCIERA



FINALIDAD DEL MÓDULO:

Desarrollar las competencias de las y los participantes para comprender los sistemas financieros y los desafíos que enfrentan las personas nacionales de terceros países, capacitándolos para diseñar e implementar iniciativas efectivas de alfabetización financiera que promuevan su empoderamiento económico, la gestión responsable del dinero y el acceso a los servicios financieros en diversos contextos locales y regionales.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

Al finalizar este módulo, las y los participantes podrán:

- Demostrar comprensión del concepto y la importancia de la educación financiera para las personas inmigrantes;
- Identificar y analizar las principales barreras que limitan el acceso de las personas inmigrantes a los servicios y sistemas financieros en el país anfitrión;
- Reconocer y evaluar los riesgos comunes de explotación financiera y vulnerabilidad económica que afectan a las personas inmigrantes;
- Aplicar herramientas y estrategias prácticas para empoderar a las personas inmigrantes en el logro de la estabilidad financiera y la autonomía;
- Conocer e interpretar los sistemas nacionales de protección financiera y social pertinentes a las necesidades de las personas inmigrantes.

UNIDAD 1: COMPRENDER EL ACCESO FINANCIERO PARA LAS PERSONAS INMIGRANTES

La educación financiera es un componente fundamental de la integración: implica la capacidad de gestionar las finanzas personales, conocer los propios derechos y tomar decisiones financieras informadas..

La exclusión financiera continúa siendo un problema urgente para muchas personas migrantes y refugiadas en España. A pesar de que la legislación garantiza el acceso a cuentas de pago básicas, numerosas entidades bancarias niegan sistemáticamente este servicio. Según informes de organizaciones de la sociedad civil (Red Acoge, 2022), las personas migrantes son rechazadas incluso cuando presentan documentos legalmente válidos, como el resguardo de solicitud de asilo. En muchos casos, los bancos imponen requisitos adicionales e innecesarios, exigen documentación no contemplada por la ley, aplican comisiones abusivas o rechazan permisos de residencia temporales. Esta situación deja a miles de personas sin posibilidad de abrir o mantener una cuenta bancaria, algo esencial para recibir salarios, acceder a prestaciones sociales, alquilar una vivienda o pagar servicios básicos. Como consecuencia, la exclusión financiera no solo limita la independencia económica, sino que también agrava la vulnerabilidad social y dificulta los procesos de integración. Las organizaciones de la sociedad civil advierten que estas prácticas constituyen una forma de discriminación sistémica, ya que contradicen el espíritu de la legislación española y europea en materia de inclusión financiera. Más de 300 casos documentados reflejan solo una parte del problema (Red Acoge, 2022). El resultado es un ciclo de exclusión: sin una cuenta bancaria, las personas no pueden formalizar contratos laborales ni acceder a ayudas, lo que a su vez obstaculiza su regularización y estabilidad económica.

Para hacer frente a esta situación, las ONG reclaman mecanismos de supervisión más estrictos y exigen que el Gobierno español y el Banco de España garanticen el cumplimiento de las obligaciones existentes por parte de las entidades financieras. Asegurar el acceso a los servicios financieros no es solo un requisito legal, sino también un pilar esencial de las políticas de inclusión social efectivas (Red Acoge, 2024).

RETOS EN LA INCLUSIÓN FINANCIERA:

La alfabetización financiera es una habilidad fundamental para la integración social y económica de las personas inmigrantes en España, pero persisten barreras que di-

ficultan el acceso y uso de los servicios financieros básicos (Carbó Valverde et al., 2024):

- **Exclusión digital y bajo nivel de alfabetización digital.** Las personas inmigrantes, en particular aquellas de entornos socioeconómicamente desfavorecidos, se ven afectadas de manera desproporcionada por la brecha digital en España. El acceso limitado a la tecnología y las habilidades informáticas reducidas restringen el uso a servicios como la banca en línea, cajeros automáticos y pagos digitales, dificultando la gestión financiera diaria, sobre todo fuera de los grandes centros urbanos.
- **Barreras lingüísticas y administrativas:** El escaso conocimiento de español, catalán u otras lenguas oficial que se hablan en el Estado español, dificulta que las personas inmigrantes comprendan los productos financieros, los contratos y las comunicaciones oficiales. La complejidad administrativa, que incluye solicitudes extensas y frecuentes peticiones de documentación, puede resultar abrumadora, lo que disuade a las personas inmigrantes de interactuar con las instituciones financieras o de confiar en ellas.
- **Discriminación en el acceso al crédito y contratos de alquiler:** Diversos estudios muestran que los migrantes enfrentan discriminación directa e indirecta al intentar obtener crédito, arrendamientos u otros contratos. Prestamistas y arrendadores pueden exigir depósitos más altos, rechazar solicitudes sin causa o aplicar un escrutinio más estricto a solicitantes no pertenecientes a la UE, reduciendo la movilidad y estabilidad financiera de los migrantes.

IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS BÁSICOS

La mejora de la educación financiera entre las personas inmigrantes está estrechamente vinculada a su capacidad de acceder a servicios esenciales (Mumabroad, 2025):

- **Abrir una cuenta bancaria.** Una cuenta bancaria permite almacenar los ingresos de forma segura y acceder a nóminas, prestaciones y transferencias gubernamentales, fundamentales para el empleo legal y la inclusión social. Muchos bancos ofrecen actualmente cuentas básicas diseñadas específicamente para las personas inmigrantes recién llegadas.
- **Uso de cajeros automáticos y pagos digitales.** La competencia en el uso de cajeros y pagos digitales ayuda a los migrantes a gestionar su dinero de manera segura, pagar facturas a tiempo y participar en la economía cada vez más sin efectivo de España. La familiaridad con la banca electrónica es esencial para las transacciones diarias y la planificación financiera.
- **Acceso seguro al crédito:** La formación en alfabetización financiera y la orientación transparente ayudan a las personas migrantes a evaluar ofertas

de crédito y evitar préstamos depredadores o estafas, apoyando decisiones informadas sobre vivienda, educación e inversión en pequeños negocios..

- **Comprender las facturas de servicios públicos y los pagos de alquiler.** El conocimiento sobre cómo interpretar las facturas y organizar los pagos de alquiler empodera a las personas para presupuestar eficazmente, , evitar errores que puedan poner en riesgo la vivienda y relacionarse con confianza con arrendadores o proveedores de servicios.

UNIT 2: FINANCIAL LITERACY NEEDS AND VULNERABILITY

HABILIDADES ESENCIALES DE EDUCACIÓN FINANCIERA PARA PERSONAS INMIGRANTES

Para desenvolverse con éxito en el sistema financiero español se requieren habilidades específicas que deben priorizarse al apoyar la inclusión de las y los migrantes, que suelen llegar con conocimientos limitados sobre el funcionamiento del sistema financiero español. Los proveedores de servicios deben priorizar la formación y la orientación en:

- **Presupuestar y ahorrar.** Las personas inmigrantes deben desarrollar habilidades para administrar recursos limitados, llevar un registro de sus ingresos y gastos, y planificar tanto sus necesidades inmediatas como sus metas futuras. Herramientas prácticas como los presupuestos mensuales y las estrategias básicas de ahorro son esenciales para la estabilidad económica.
- **Tipos de interés y gestión de la deuda.** Comprender cómo funcionan los préstamos, los intereses y los calendarios de pago empodera a las personas inmigrantes para evitar los préstamos abusivos, gestionar sus deudas y tomar decisiones informadas cuando se enfrentan a ofertas de crédito o emergencias.
- **Lectura de nóminas, impuestos y contratos:** Las personas inmigrantes deben poder interpretar una nómina (salario, retenciones, deducciones), conocer sus obligaciones y derechos fiscales, y leer los contratos de alquiler o de trabajo para evitar cláusulas abusivas. Esto ayuda a proteger sus derechos tanto en el trabajo como en el hogar.

RIESGOS DE EXPLOTACIÓN FINANCIERA

Las personas inmigrantes, en particular aquellas recién llegadas, indocumentadas o con escasas habilidades lingüísticas y tecnológicas, se enfrentan a múltiples formas de vulnerabilidad financiera:

- **Préstamos informales y con altos intereses.** El acceso limitado a la banca formal y al crédito empuja a muchos y muchas migrantes a recurrir a prestamistas informales o a financiación con altos intereses. Esto puede generar ciclos de deuda inmanejables, pérdida de activos y mayor marginación.
- **Robo de salarios o falsedad contractual:** Los contratos laborales complejos, la falta de conocimientos legales y el temor a represalias aumentan el riesgo

de que las personas trabajadoras migrantes no reciban la totalidad de sus salarios o sean engañadas sobre las condiciones de su empleo. Comprender claramente los contratos es una habilidad fundamental para su protección.

- **Estafas dirigidas a personas que no son hablantes nativas.** Los estafadores suelen aprovecharse de los y las migrantes mediante engaños que prometen préstamos rápidos, «ayuda» con trámites oficiales o alquiler de apartamentos. El escaso dominio del idioma y de la tecnología dificulta la detección de ofertas fraudulentas.

GRUPOS MÁS VULNERABILIZADOS

Algunos grupos se enfrentan a barreras y riesgos aún mayores:

- **Mujeres migrantes.** Pueden sufrir una mayor vulnerabilidad si se encuentran aisladas de redes de apoyo, tienen menos experiencia con la banca formal o se convierten en víctimas de estafas o abusos financieros con sesgo de género. La educación financiera puede mejorar directamente su empoderamiento y autonomía.
- **Personas sin documentación.** La falta de documentación limita el acceso a productos financieros seguros, lo que a menudo obliga a estas personas inmigrantes a recurrir a mercados informales de riesgo, convirtiéndolas en presa fácil tanto para prestamistas como para empleadores explotadores.
- **Jóvenes migrantes.** Los y las jóvenes migrantes, especialmente aquellos y aquellas que llegan sin acompañante, suelen gestionar sus finanzas personales por primera vez en condiciones difíciles. El conocimiento sobre presupuestos, contratos y pagos digitales es fundamental en su transición hacia la independencia.

UNIDAD 3: PROTECCIÓN SOCIAL Y DERECHOS ECONÓMICOS

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

En España, el Sistema de Seguridad Social ofrece cobertura a trabajadores y residentes en áreas clave como la asistencia sanitaria, el subsidio por desempleo, las pensiones, el permiso de maternidad y las ayudas por discapacidad. Para las personas extranjeras, el acceso a estas protecciones se rige principalmente por la Ley Orgánica 4/2000, de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España, y su reglamento de desarrollo, aprobado mediante el Real Decreto 1155/2024.

Según el artículo 14 de la Ley Orgánica 4/2000, las personas extranjeras con residencia legal disfrutan de los mismos derechos que aquellas personas con ciudadanía española en cuanto al acceso a los servicios y prestaciones de la seguridad social. Todas las prestaciones, gestionadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), se pueden encontrar [aquí](#). Las principales son:

- **Prestaciones por desempleo contributivas.** Los y las trabajadoras que hayan cotizado por desempleo durante 360 días o más, hayan perdido su empleo y cumplan con todos los requisitos, podrían tener derecho a prestaciones contributivas por desempleo. Estas prestaciones protegen a quienes pierden su empleo de forma temporal o permanente, o a cuya jornada laboral habitual se reduce temporalmente entre un 10 % y un 70 %.
- **Prestaciones por desempleo no contributivas.** Dirigidas a personas que no tienen derecho a prestaciones contributivas, las han agotado o se encuentran en alguna de las situaciones cubiertas por la prestación por desempleo no contributiva, que se puede encontrar [aquí](#).
- **Pensión de jubilación.** Las personas que alcanzan la edad de jubilación de 67 años o que reúnen los requisitos para la jubilación anticipada (65 años y 38 años y 6 meses de cotización al seguro de desempleo) tienen derecho a percibir una pensión de jubilación. Más información [aquí](#).
- **Beneficios familiares.** El INSS ofrece ayudas económicas para diversas situaciones familiares, como permisos de maternidad y paternidad, riesgos relacionados con el embarazo o la lactancia, así como prestaciones por partos múltiples o adopción. Más información [aquí](#).
- **Ingreso mínimo vital.** Esta ayuda está diseñada para reducir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o en un hogar y que no disponen de recursos económicos suficientes para cubrir sus necesida-

des básicas. Pueden solicitarla los extranjeros residentes en España con más de un año de residencia legal. Más información [aquí](#).

DERECHOS LABORALES

Los y las trabajadoras extranjeras en España tienen los mismos derechos laborales que las personas con ciudadanía española, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores. Esto incluye el derecho a un salario justo, condiciones de trabajo dignas, estabilidad laboral y protección contra la discriminación por motivos de nacionalidad, género, religión o estado civil.

La legislación española también garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y salvaguarda el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

SUBSIDIOS PARA LA VIVIENDA


Consultar el Módulo 3: Vivienda e Integración.





FAMILIAS CON NIÑOS

Las personas inmigrantes, sin importar su situación administrativa, pueden solicitar becas escolares y beneficiarse de programas de conciliación laboral y familiar gestionados por municipios u ONG.

MUJERES INMIGRANTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Según su situación administrativa, podrían tener acceso a ayuda financiera, vivienda protegida y asistencia jurídica. Los diferentes escenarios y el acceso a las ayudas se pueden encontrar [aquí](#).

	ACTIVIDAD INTERACTIVA 1	<p>→ NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: PRESUPUESTO PARA LA VIDA REAL</p> <p>→ TIPO: SIMULACIÓN / EJERCICIO EN GRUPO</p>
	<p>Instrucciones para la implementación</p>	<p>Descripción e instrucciones de la actividad:</p> <p>Divide a los participantes en grupos pequeños de 4 a 6 personas.</p> <p>Proporciona a cada grupo un perfil de persona migrante anonimizado, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un padre/madre solo/a con dos menores a cargo viviendo en Barcelona con un empleo de salario mínimo. - Una persona solicitante de asilo en Barcelona que recibe una ayuda para vivienda, pero no tiene ingresos estables. - Una persona joven migrante que trabaja a tiempo parcial con horarios irregulares. <p>Asigna a cada perfil un ingreso mensual y un conjunto de gastos fijos/variables (alquiler, servicios, comida, transporte, gastos médicos, cuidado infantil, remesas).</p> <p>Tarea: Cada grupo debe crear un presupuesto mensual que equilibre ingresos y gastos, identificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué gastos son esenciales e innegociables. - Dónde podrían hacerse recortes o compromisos. - Qué áreas generan más estrés financiero. <p>Los grupos registran sus planes de presupuesto en una hoja.</p> <p>Cada grupo presenta su presupuesto y decisiones en una presentación plenaria de 5 minutos, explicando los compromisos y puntos de estrés.</p> <p>Preguntas para la reflexión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué compromisos tuvieron que hacer en su presupuesto familiar? - ¿Qué gastos fueron los más difíciles de reducir o prever? - ¿Cómo reflejan estos escenarios los desafíos reales que enfrentan las personas migrantes en España? - ¿Cómo podrían los municipios, ONG o servicios de apoyo asistir mejor a las personas migrantes en la planificación financiera?

	<p>Objetivos de aprendizaje y competencias desarrolladas</p>	<p>Objetivos de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar sobre las presiones financieras que enfrentan los hogares y las personas migrantes en España. - Desarrollar habilidades prácticas para la resolución de problemas en presupuestos familiares. - Fomentar la empatía hacia los compromisos económicos que deben asumir las personas migrantes. - Conectar la alfabetización financiera con los resultados de integración. <p>Competencias relacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento crítico - Planificación financiera - Empatía - Toma de decisiones - Comunicación
	<p>Recursos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perfiles de personas migrantes anonimizados - Hojas de presupuesto o rotafolios y rotuladores - Calculadoras o dispositivos digitales (opcional) - Materiales con estimaciones de costos típicos en España (alquiler, comida, transporte, servicios)
	<p>Duración</p>	<p>45 minutos (trabajo en grupo) + 15 minutos (presentaciones)</p>
	<p>Referencias</p>	<p>European Banking Authority: https://www.eba.europa.eu/homepage</p>



ACTIVIDAD INTERACTIVA 2

- **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: SEÑALES DE ALERTA EN INCLUSIÓN FINANCIERA**
- **TIPO: DISCUSIÓN EN GRUPO / SIMULACIÓN**

Instrucciones para la implementación

Descripción e instrucciones de la actividad:





- Divide a los participantes en grupos pequeños de 4 a 6 personas.
- Proporciona a cada grupo viñetas cortas anonimizadas basadas en situaciones reales que enfrentan las personas migrantes en España.
Ejemplos:
 - Una persona migrante va a firmar un contrato de préstamo en un idioma que no entiende.
 - Una persona migrante recibe su salario solo en efectivo y se le pide no declarar su trabajo.
 - A una familia se le presiona para pagar tarifas excesivas para acceder a servicios bancarios básicos.
 - Un joven migrante es persuadido para tomar un préstamo rápido de alto interés.

Tarea de cada grupo:

- Identificar las señales de alerta en el escenario.
- Discutir qué riesgos enfrentan las personas de los diferentes escenarios (explotación, endeudamiento, fraude, exclusión del sistema bancario formal).
- Sugerir qué podría hacerse de manera diferente por parte de las partes implicadas en cada escenario (persona migrante, proveedores de servicios o autoridades).
- Identificar qué protecciones legales, mecanismos de denuncia o servicios de apoyo existen en España (por ejemplo, Defensor del Pueblo, ONG que ofrecen asesoramiento financiero).
- Cada grupo prepara una lista breve de señales de alerta y soluciones para su viñeta y la comparte en una presentación plenaria de 5 minutos.

Preguntas de cierre:


- ¿Qué riesgos financieros aparecieron con más frecuencia en los escenarios?
- ¿Hubo señales de alerta más difíciles de reconocer que otras?
- ¿Qué mecanismos de protección existen en España para personas migrantes frente a estos riesgos?
- ¿Cómo pueden los servicios de apoyo a las personas migrantes sensibilizar a las comunidades migrantes sobre estas señales de alerta?

	Objetivos de aprendizaje y competencias desarrolladas	Objetivos de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> - Reforzar la capacidad de los participantes para reconocer señales tempranas de riesgo financiero y explotación. - Incrementar la conciencia sobre los mecanismos de protección y organismos de denuncia disponibles en Grecia. - Desarrollar habilidades prácticas para apoyar a los TCN a evitar prácticas financieras inseguras. Competencias relacionadas: <ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento crítico - Toma de decisiones - Empatía - Comunicación - Conciencia de riesgos y prevención
	Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> - Viñetas preparadas (escenarios financieros) - Rotafolios, rotuladores o dispositivos digitales para notas de grupo - Material con recursos locales de denuncia y apoyo - Conexión a internet (opcional, para consultar recursos de UNCDF e ILO)
	Duración	45 minutos (trabajo en grupo) + 15 minutos (presentaciones)
	Referencias	UNCDF Financial Literacy Training Toolkit for Refugees ILO's Financial Education for National and Migrant workers booklet (International Labour Organisation)

REFERENCIAS

- Carbó Valverde, S., Cuadros Solas, P.J., Rodríguez Fernández, F. (2024) *Educación financiera y cómo mejorarla*. Funcas Sefo, Vol 13, núm 5, septiembre 2024.
- MumAbroad. (13 de enero de 2025). *Por qué es importante la educación financiera: La importancia del empoderamiento de las mujeres migrantes en España*. MumAbroad. <https://mumabroad.com/why-financial-literacy-matters/>
- Pebl. (16 de agosto de 2024). *Prestaciones laborales en España: Guía de prestaciones obligatorias y complementarias*. Pebl. <https://hellopebl.com/resources/blog/employee-benefits-in-spain/>
- Red Acoge (2024, 9 de octubre). *La inclusión financiera no es posible si las entidades bancarias continúan obstaculizando el acceso a las cuentas de pago básicas*. <https://redacoge.org/la-inclusion-financiera-no-es-posible-si-las-entidades-bancarias-continuan-obstaculizando-el-acceso-a-las-cuentas-de-pago-basicas/>
- Red Acoge. (2022, 15 de febrero). *La exclusión financiera afecta a miles de personas migrantes y refugiadas en el Estado español*. <https://redacoge.org/la-exclusion-financiera-afecta-a-miles-de-personas-migrantes-y-refugiadas-en-el-estado-espanol/>

MÓDULO 6: COMPETENCIA INTERCULTURAL Y NO DISCRIMINACIÓN



FINALIDAD DEL MÓDULO

Fortalecer las competencias de los y las participantes para fomentar entornos inclusivos mediante el desarrollo de su conciencia intercultural, habilidades de comunicación y capacidad para reconocer y abordar la discriminación. De este modo, podrán apoyar de manera más efectiva a las personas nacionales de terceros países en diversos contextos de integración local y regional.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al finalizar este módulo, los y las participantes serán capaces de:

- Diferenciar y explicar los conceptos de **competencia cultural** y **humildad cultural** en el contexto de los servicios de integración.
- Identificar y evaluar los efectos de los **prejuicios inconscientes**, los **estereotipos** y la **discriminación estructural** en la prestación de servicios a las TCN.
- Aplicar estrategias de comunicación **inclusivas y culturalmente sensibles** en interacciones interculturales.
- Evaluar y promover **políticas efectivas contra la discriminación** y mecanismos accesibles para la denuncia de incidentes.
- Reflexionar críticamente sobre cómo las narrativas culturales influyen en las percepciones y expectativas relacionadas con la vivienda, el empleo y la inclusión financiera.

UNIDAD 1: HUMILDAD CULTURAL VS. COMPETENCIA CULTURAL

Trabajar con personas nacionales de terceros países no se trata únicamente de “conocer otras culturas”. Los y las profesionales deben comprender sus propias perspectivas y suposiciones, al mismo tiempo que escuchan y aprenden activamente de las personas a las que atienden.

Esta unidad analiza dos enfoques clave —**competencia cultural** y **humildad cultural**— y explica cómo influyen en la relación con las personas migrantes en ámbitos como la vivienda, el empleo, la educación y otros servicios.

CONCEPTOS CLAVE

→ **Competencia cultural:**

La competencia cultural es la capacidad de interactuar de manera ética y efectiva en contextos interculturales, tanto personales como profesionales. Implica adquirir conocimiento sobre diferentes culturas, sus valores, costumbres y estilos de comunicación. Esto ayuda al personal a anticipar posibles malentendidos y mejorar la atención. Sin embargo, basarse únicamente en la competencia cultural puede llevar a suposiciones o generalizaciones excesivas. Por ejemplo, saber que una familia migrante procede de cierto país no garantiza comprender cómo gestionan el alquiler o la escolarización.

→ **Humildad cultural:**

La humildad cultural es un enfoque centrado en comprender y respetar las identidades culturales de las personas y comunidades. A diferencia de la competencia cultural —que sugiere “dominar” el conocimiento sobre otras culturas— la humildad cultural se basa en un compromiso continuo con la **auto-evaluación y la autocrítica**. Implica reconocer los propios prejuicios, las dinámicas de poder y las limitaciones del propio conocimiento cultural, fomentando relaciones abiertas y respetuosas.

Supone una **actitud de aprendizaje continuo** y de curiosidad genuina hacia las experiencias de los demás, priorizando las relaciones y el respeto mutuo sobre la acumulación de “datos culturales”.

APLICACIÓN PARA LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS

- **Cambiar el enfoque:** pasar de “conocer a los demás” a construir relaciones basadas en el respeto y la curiosidad.
- **Fomentar el diálogo:** abrir conversaciones con las personas migrantes sobre

sus necesidades y experiencias en lugar de asumir conocimiento previo.

- **Evitar los estereotipos:** recordar que cada persona migrante tiene una historia y experiencia únicas, incluso si comparte origen o cultura con otros.

UNIDAD 2: ESTEREOTIPOS, SESGOS INCONSCIENTES Y DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL

Esta unidad ayuda a los y las participantes a comprender cómo los **sesgos inconscientes**, los **estereotipos** y la **discriminación estructural** afectan la prestación de servicios a las personas inmigrantes. Se busca promover la reflexión personal y la implementación de prácticas inclusivas que garanticen el acceso equitativo a la vivienda, el empleo y los servicios financieros.

CONCEPTOS CLAVE

Estereotipos: ideas simplificadas o generalizaciones sobre un grupo de personas. Por ejemplo, asumir que alguien actuará de cierta forma solo por su nacionalidad. Reconocerlos es el primer paso hacia decisiones más justas e inclusivas.

Sesgo inconsciente: creencias automáticas y profundas que influyen en nuestras actitudes hacia las personas migrantes sin darnos cuenta. Estos sesgos pueden afectar decisiones de contratación, acceso a servicios o incluso el tono de la comunicación.

Discriminación estructural: barreras integradas en políticas o prácticas institucionales que, aunque parezcan neutrales, generan desigualdad en el acceso a los servicios.

EJEMPLOS:

- Los bancos que exigen “historial crediticio” a personas recién llegadas.
- Empleadores que desconfían de las titulaciones extranjeras.
- Profesionales de servicios públicos que interpreta las dificultades lingüísticas como falta de interés.

MARCO EUROPEO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

- **Directiva de Igualdad Racial (2000/43/CE):** prohíbe el trato desigual por motivos de raza u origen étnico en empleo, educación, vivienda o servicios.
- **Directiva de Igualdad en el Empleo (2000/78/CE):** protege frente a la discriminación laboral por religión, discapacidad, edad u orientación sexual.
- **Carta de Derechos Fundamentales de la UE:** el artículo 21 prohíbe toda forma de discriminación.
- **Pilar Europeo de Derechos Sociales:** promueve la igualdad de oportunidades y condiciones laborales justas.

RETOS PERSISTENTES

Pese al marco legal, las personas migrantes aún enfrentan barreras como:

- **Discriminación en vivienda:** negativa de arrendadores o exigencia de depósitos más altos.
- **Desigualdad laboral:** sobrecualificación o confinamiento en empleos precarios.
- **Discriminación de género:** las mujeres migrantes sufren una doble discriminación.
- **Falta de información:** muchas personas desconocen sus derechos o temen denunciar.

UNIDAD 3: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y MECANISMOS DE DENUNCIA ACCESIBLES

POR QUÉ IMPORTAN LAS PRÁCTICAS INCLUSIVAS

La competencia intercultural no solo consiste en reaccionar ante la discriminación, sino en **crear sistemas que prevengan la exclusión** y promuevan la equidad. El personal municipal y los proveedores de servicios son el primer punto de contacto para muchas TCN que buscan vivienda, empleo, educación o atención sanitaria.

PRINCIPIOS DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA


- Usar un **lenguaje claro y sin jerga técnica**: evitar los términos técnicos o burocráticos que puedan confundir a las personas recién llegadas. Por ejemplo, al explicar los contratos de alquiler, utilizar instrucciones sencillas y paso a paso en lugar de un lenguaje legal complejo.
- Emplear **materiales visuales, traducciones o intérpretes** según sea necesario: proporciona folletos, esquemas o documentos traducidos a idiomas como árabe, farsi, urdu o francés. Profesionales mediadores culturales han demostrado ser muy útiles para ayudar a las personas inmigrantes a comprender procesos como la matriculación escolar o los procedimientos hospitalarios.
- Respetar las **diferencias no verbales** (contacto visual, gestos, distancia personal). Es importante tener en cuenta que el contacto visual, los gestos o la distancia personal pueden variar entre culturas. Muchos malentendidos pueden evitarse si se observan estas diferencias y se actúa con respeto.
- **Fomentar la retroalimentación y las preguntas**: no se debe dar por sentado que se ha comprendido toda la información. Es recomendable pedir a las personas a las que se ha atendido que resuman las instrucciones o repitan la información para confirmar que ha quedado clara. Esta práctica puede prevenir malentendidos..




MECANISMOS ACCESIBLES DE DENUNCIA



- **Herramientas seguras, anónimas y multilingües de denuncia**: es importante asegurarse de que todas las víctimas de discriminación, incluidas las personas inmigrantes, tengan acceso a sistemas donde puedan reportar incidentes sin miedo. Por ejemplo, líneas telefónicas u oficinas vinculadas al Defensor del Pueblo o a ONG locales ofrecen vías seguras para denunciar casos de discriminación en la vivienda o el trabajo.


- **Protocolos organizativos internos:** desarrollar procedimientos claros para que el personal sepa cómo actuar cuando se recibe una denuncia de discriminación. Esto incluye políticas contra la discriminación, procesos de seguimiento y orientación sobre cómo apoyar a las personas inmigrantes.
- **Promover el conocimiento de los organismos de igualdad y marcos legales:** asegurarse de que las personas migrantes sepan a dónde acudir para recibir ayuda, como el Defensor del Pueblo, la Inspección de Trabajo o las ONG que ofrecen asesoramiento jurídico. El personal puede destacar estos recursos durante las consultas, talleres o eventos comunitarios.

ACTIVIDADES INTERACTIVAS

	ACTIVIDAD INTERACTIVA 1	→ NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: DETECTANDO LA DISCRIMINACIÓN EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS → TIPO: JUEGO DE ROLES / SIMULACIÓN
	Instrucciones para la implementación	<p>Descripción e instrucciones de la actividad:</p> <p>Divide a los participantes en grupos pequeños de 4 a 6 personas.</p> <p>Proporciona a cada grupo escenarios cortos basados en situaciones reales en España. Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none">- A una persona migrante se le niega el alquiler de una vivienda después de que el propietario exige “solo inquilinos españoles”.- Un empleado municipal da prioridad a ciudadanos españoles sobre nacionales de terceros países para acceder a un servicio social.- Una mujer migrante que lleva pañuelo es rechazada en una entrevista de trabajo sin explicación. <p>Tarea:</p> <p>Cada grupo representa el escenario durante 10 minutos, rotando roles entre personas migrantes, proveedor de servicios, empleador/propietario y observador.</p> <p>Durante la simulación de escenarios, las personas participantes deben:</p> <ul style="list-style-type: none">- Identificar los elementos discriminatorios.- Referirse a los marcos legales de la UE y de España que aplican.- Sugerir intervenciones concretas (por ejemplo, recursos legales, políticas municipales anti-discriminación, formación del personal). <p>Los grupos comparten sus conclusiones en una presentación plenaria de 5 minutos.</p> <p>Preguntas de cierre:</p> <ul style="list-style-type: none">- ¿Qué formas de discriminación son más visibles en estos casos?- ¿Cómo se puede intervenir eficazmente desde los servicios e apoyo a personas migrantes o los municipios?- ¿Qué mecanismos existen en España para denunciar y resolver estas situaciones?

	<p>Objetivos de aprendizaje y competencias desarrolladas</p>	<p>Objetivos de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la capacidad de los participantes para detectar discriminación en contextos cotidianos. - Fortalecer el conocimiento sobre los marcos legales anti-discriminación de la UE y España. - Desarrollar habilidades prácticas de intervención y prevención. <p>Competencias relacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento crítico - Empatía - Conocimiento legal - Comunicación - Resolución de problemas
	<p>Recursos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Escenarios preparados (impresos) - Resúmenes impresos de leyes anti-discriminación relevantes de la UE y España - Rotafolios, rotuladores o dispositivos digitales para notas
	<p>Duración</p>	<p>45 minutos (juego de roles + presentaciones grupales)</p>

	ACTIVIDAD INTERACTIVA 2	<p>→ NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: DISEÑANDO UNA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN INTERCULTURAL</p> <p>→ TIPO: DISCUSIÓN EN GRUPO / SIMULACIÓN</p>
	Instrucciones para la implementación	<p>Descripción e instrucciones de la actividad:</p> <p>Divide a las personas participantes en grupos de 4 a 6 personas.</p> <p>Cada grupo debe diseñar una campaña de sensibilización local para promover la comprensión intercultural y contrarrestar estereotipos sobre personas migrantes.</p> <p>Elegir un público objetivo (por ejemplo, empresas locales, escuelas, proveedores de vivienda, público general).</p> <p>Definir el mensaje principal (por ejemplo, “La diversidad fortalece nuestra ciudad”).</p> <p>Seleccionar herramientas (carteles, redes sociales, eventos locales, talleres escolares).</p> <p>Incorporar historias positivas de contribuciones de migrantes en España (por ejemplo, emprendimiento, voluntariado comunitario, participación laboral).</p> <p>Los grupos preparan un plan breve de campaña (boceto de cartel o esquema).</p> <p>Cada grupo presenta su campaña en 5 minutos.</p> <p>Preguntas de reflexión:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ¿Qué estereotipos o ideas erróneas querían abordar? – ¿Cómo asegurarían que su campaña llegue al público objetivo? – ¿Qué papel pueden desempeñar los municipios o las ONG para apoyar este tipo de campañas?
	Objetivos de aprendizaje y competencias desarrolladas	<p>Objetivos de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Desarrollar herramientas prácticas de comunicación para el trabajo contra la discriminación. – Fortalecer la capacidad de diseñar e implementar campañas de sensibilización. – Promover el diálogo intercultural y la participación comunitaria. <p>Competencias relacionadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Creatividad – Comunicación – Colaboración – Pensamiento estratégico – Diseño de campañas de concienciación pública

	Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> - Rotafolios, rotuladores o dispositivos digitales - Ejemplos de campañas de sensibilización existentes (visuales, carteles, materiales de redes sociales) - Material resumido con campañas exitosas financiadas por la UE sobre inclusión
	Duración	45 minutos (trabajo en grupo) + 15 minutos (presentaciones)
	Referencias	Council of Europe Intercultural Cities Programme

HERRAMIENTAS Y RECURSOS DE IMPLEMENTACIÓN

Aquí se pueden añadir plantillas de actividades y recursos adicionales.

Se solicita amablemente a cada socio que elabore una lista de recursos adicionales de aproximadamente 10 elementos, que incluya recursos adicionales relevantes y de buena calidad (manuales, kits de herramientas, informes) en su idioma o en inglés (si consideran que serán accesibles para el grupo objetivo).

Autoría

Margarita Markoviti, Sofia Koudouni, KMOP, Grecia

Sara Ferri, Giorgia Stefani, APG23, Italia

Agnese Pierobon, ANCI ER, Italia

Agamemnonas Zachariades, CODECA, Chipre

Prof. Dr. Loreta Huber, Dr. Andreas Huber, EureCons GmbH, Alemania

Lara Rot, ABD, España

Zoé Dutot, Forum Réfugiés, Francia

Tamara Andrea Jara Soto, Esraa Husein SVF, Hungría

Mario Gazzotti, Maracana, Suecia

Diseño gráfico

Officina 3am

Organizaciones implicadas



Co-funded by
the European Union



