



LA INTEGRACIÓN DE LOS JÓVENES INMIGRANTES PASA POR LA CAPACITACIÓN, EL DIÁLOGO Y LA COOPERACIÓN

ILUSTRACIÓN:  
DANIEL TORNERO

# La tecnología, palanca para avanzar hacia una sociedad intercultural



**NACHO SEQUEIRA**  
Director General  
de Fundación Exit

En un país que envejece y con un grave desajuste entre el mundo laboral y educativo, la juventud inmigrante es necesaria. La tecnología ha de facilitar la interacción entre estos jóvenes y la sociedad de acogida.

*Integration of young immigrants requires training, dialogue and cooperation*  
**TECHNOLOGY, A LEVER FOR ADVANCING TOWARDS AN INTERCULTURAL SOCIETY**

*In an aging country with a serious mismatch between the world of work and education, immigrant youth are needed. Technology must facilitate interaction between these young people and the host society.*

**Keywords:** *interculturality, digital competences, immigrant youth, racism, technology.*



**Palabras clave:**

interculturalidad, competencias digitales, jóvenes inmigrantes, racismo, tecnología.



**M** Mi padre nació en Mumbai, mi madre en Barcelona. Mi familia paterna es originaria de Mangalore, una de las zonas de la India que fue evangelizada por misioneros portugueses en el siglo XVI (de ahí el apellido). Por razones obvias, me apasiona todo lo relacionado con los fenómenos migratorios. Estudié Económicas, pero he acabado dedicando mi vida profesional a la acción social. Como director general de Fundación Exit he podido seguir la trayectoria de 13.000 jóvenes en situación de vulnerabilidad social, muchas de ellas marcadas por la migración —suya o de sus padres o abuelos—. Me gustaría compartir algunas reflexiones con el objetivo de reducir el riesgo de exclusión de este colectivo, haciendo énfasis en cómo la tecnología puede ser una palanca clave que facilite el acceso a una ciudadanía plena.

En primer lugar, tal y como defendía un reciente artículo en *The Economist* urge desintoxicar la política de inmigración. La proporción de personas que vive fuera de su país de nacimiento es solo del 3,6 por ciento y apenas ha cambiado desde 1960, cuando era del 3,1 por ciento. La cifra de desplazados forzosos fluctúa mucho dependiendo de las guerras, pero a largo plazo no muestra tendencia clara al alza. El total ha aumentado de forma alarmante en la última década, pasando del 0,6 por ciento en 2011 al 1,4 por ciento en 2022. Sin embargo, este porcentaje representa solo una sexta parte del que se dio tras la Segunda Guerra Mundial. De los 110 millones de personas clasificadas por las Naciones Unidas como desplazados forzosos en 2023, más de la mitad permanece en su propio país. Apenas el 10 por ciento llega al mundo rico. En conjunto, los países pobres acogen nueve veces más desplazados que los países ricos.

Si nos fijamos ahora en las previsiones del Instituto Nacional de Estadística de España, el 23 por ciento de los españoles tendrá más de 65 años en 2023 y alcanzará el 30 por ciento en 2050.

Analicemos, por último, las necesidades del mercado laboral español. Según el informe *Una nueva Ley de*

*FP para unos nuevos tiempos* de Caixa-bank Dualiza (2022), hasta el año 2030 unas 92.500 oportunidades de empleo quedarán sin cubrir cada año por el desajuste entre el mundo educativo y laboral.

Con estas cifras, cabe pensar que, en un país que envejece de forma preocupante y en el que las empresas no encuentran el talento que necesitan, el hecho de contar con gente joven de origen migrante es sin duda una noticia positiva. Pero no se está viviendo así por una parte de la sociedad. Analicemos las razones.

De entrada, España tiene la tasa de paro juvenil más alta de toda la Unión Europea, cercana al 30 por ciento —casi superior al doble de la media de la UE—. El riesgo de pobreza en España es de un 26 por ciento, siendo la media de la UE un 21,6 por ciento. La distribución de ese riesgo de pobreza no es aleatoria, en el caso de la población extranjera no procedente de países de la UE aumenta hasta el 60,4 por ciento. Si analizamos la realidad del abandono educativo temprano, es de un 13,9 por ciento, pero de nuevo en el caso de personas extranjeras se eleva hasta el 27,1 por ciento<sup>1</sup>.

## El reto de la inmigración

Ante estas cifras, hay un riesgo claro de caer en un debate altamente polarizado en torno al reto de la inmigración. Una oportunidad que han aprovechado los partidos de la extrema derecha para culpar a los extranjeros de buena parte de los problemas de la población autóctona (deterioro de los servicios públicos, caída del nivel educativo, inseguridad...). En el otro extremo, podemos encontrar políticas que defienden la apertura total de fronteras o la discriminación positiva para las minorías. Países como Suecia, que habían sido referentes en sus políticas de integración de los inmigrantes, son puestos ahora de ejemplo por los partidos xenófobos como fracaso ante el aumento de la delincuencia en

barrios donde el porcentaje de personas con progenitores nacidos en el extranjero es mayor.

¿Qué podemos aprender, por tanto, de los errores de otros países en la gestión de la diversidad cultural y de la integración de los jóvenes inmigrantes?

En primer lugar, vistas las cifras de riesgo de pobreza, paro juvenil, abandono escolar y otros, hay que priorizar medidas universales —es decir no solo centradas en el colectivo migrante—. En segundo lugar, hay que promover activamente políticas que luchen contra la exclusión y promuevan la interculturalidad, que no se debe confundir con la multiculturalidad. Para entender la diferencia, me parece muy interesante la teoría de Carlos Giménez Romero<sup>2</sup> en relación con los modelos de gestión de la diversidad cultural:

## La gestión de la diversidad cultural requiere de un enfoque sistémico con políticas educativas, laborales y de vivienda, entre otras

- Modelos que apuestan por la exclusión: están basados en la discriminación, la segregación y/o la eliminación del otro. Entrarían aquí políticas que defienden el racismo, la xenofobia, el antisemitismo, el *apartheid*, el Holocausto, etc.
- Modelos que apuestan por la inclusión. Aquí es importante diferenciar entre:
  - Inclusión aparente: lo que se busca realmente es la homogeneización de la población con políticas de asimilación.
  - Inclusión real: aceptando la diversidad cultural como positiva. Aquí se suele utilizar como si fueran sinónimos conceptos como el multiculturalismo y el interculturalismo. ■■■

<sup>1</sup> Disponible en: <https://www.observatoriofp.com/downloads/2023/informe-completo-2023.pdf>

<sup>2</sup> Disponible en: <https://diatnet.unirrigia.es/download/articulo/2044239.pdf>







3 *Mapa interactiu: l'evolució de la segregació escolar, municipi a municipi*. Disponible en: <https://fundaciobofill.cat/blog/mapa-interactiu-evolucio-segregacio-escolar-municipis-catalunya>

4 Disponible en: <https://mapadeempleo.fundaciontelefonica.com/>

5 Disponible en: <https://digitalizateplus.fundae.es/digitalizate>

6 Disponible en: <https://www.inspiringthefuture.org/>

7 Disponible en: <https://pathful.com/connect>

8 Disponible en: <https://fundacionexit.org/proyecto-coach/>

9 Disponible en: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-european-commission-proposal-eu-talent-pool>

Como bien apunta Giménez, ambos conceptos parten de la base de que la diversidad suma y hay que respetarla y aprovecharla, es la llamada “celebración de la diferencia”. Todas las expresiones culturales, étnicas, religiosas y lingüísticas están llamadas a desarrollarse sin represión, libremente. El matiz que añade el interculturalismo, crítico a mi modo de ver, es el énfasis en la necesidad de promover la interacción entre sujetos culturalmente diferenciados. Si el multiculturalismo pone énfasis en la cultura e historia propia, el interculturalismo pone el acento en el aprendizaje mutuo, la cooperación y el intercambio. El multiculturalismo se basa en una convivencia social que surge del respeto y la aceptación del otro. La perspectiva intercultural incorpora un mensaje de regulación pacífica de la conflictividad interétnica, de la que poco o nada dicen los multiculturalistas.

No se trata solo de respetar a las otras culturas como si la cultura fuera algo monolítico e inamovible, la clave está en promover una interacción porque la cultura va evolucionando gracias a ello. Pocas veces se ha expresado mejor que Eduardo Galeano en su libro *El cazador de historias*: “Tu dios es judío, tu música es negra, tu coche es japonés, tu pizza

es italiana, tu gas es argelino, tu café es brasileño, tu democracia es griega, tus números son árabes, tus letras son latinas. Yo soy tu vecino. ¿Y tú me llamas extranjero?”.

## El papel de la tecnología

Tenemos una magnífica oportunidad para promover políticas interculturales que faciliten la ciudadanía plena de los jóvenes inmigrantes. ¿Y qué papel juega o puede jugar la tecnología en todo esto? La gestión de la diversidad cultural requiere de un enfoque sistémico con políticas educativas, laborales, de vivienda, cultura, etcétera. La tecnología no es una varita mágica que por sí sola pueda dar solución a este reto, pero sí puede ser una palanca facilitadora en aspectos concretos como los siguientes:

- Facilitando datos objetivos que ayuden a entender las barreras que están dificultando las políticas de interculturalidad. Por desgracia, ante temas clave como el de la segregación escolar sigue siendo muy difícil acceder de forma rápida y clara a datos que ayuden a dimensionar esta problemática. Cabe destacar en este sentido iniciativas como la de la Fundación Bofill, que ha publicado un mapa interactivo de la evolución de la segregación escolar en los municipios catalanes<sup>3</sup>. Y en escuelas altamente segregadas, estamos poniendo la semilla para repetir errores de otros países en la creación de guetos que dificultan una ciudadanía plena.
- Facilitando observatorios de empleo que mejoran la orientación laboral. Vale la pena remarcar la importancia de ofrecer soluciones para el global de la población, para evitar que una excesiva discriminación positiva provoque el efecto contrario. En este caso, a pesar del evidente desajuste entre el mundo laboral y el mundo

educativo —también en España—, no es fácil acceder a recursos en los que se pueda entender de forma clara e intuitiva qué profesiones tienen una mejor salida laboral. Iniciativas como el Mapa del Empleo de Fundación Telefónica son una buena práctica a seguir para ayudar a corregir ese desajuste<sup>4</sup>.

- Facilitando recursos formativos gratuitos en línea en competencias digitales. El mercado laboral del presente y del futuro ofrecerá sin duda oportunidades laborales, pero será crítico tener competencias digitales para poder aprovecharlas. Hay que destacar aquí la colaboración público-privada entre Fundae (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) y el mundo empresarial para ofrecer, desde la plataforma Digitalizate Plus, cursos de formación gratuitos diseñados por las propias empresas que cubren tanto competencias digitales transversales como cursos técnicos en las especialidades con mayor demanda en el mercado laboral<sup>5</sup>.
- Facilitando, a través de plataformas tecnológicas, la interacción entre jóvenes y trabajadores tanto en la etapa formativa como de inserción. Sin duda, uno de los referentes a nivel global es la plataforma británica Inspiring the Future que conecta a centros educativos con voluntarios

corporativos que se ofrecen para dar charlas en las aulas y/o recibir visitas en sus empresas. Ya han posibilitado más de dos millones y medio de interacciones de este tipo<sup>6</sup>. En Estados Unidos, una referencia inspiradora es Pathful Connect, que conecta virtualmente a profesores con profesionales de empresa que explican su día a día laboral con vídeos pregrabados o videollamadas. Una herramienta utilizada por 176.000 maestros en la que colaboran más de 58.600 profesionales<sup>7</sup>. En España, el proyecto Coach de Fundación Exit forma a voluntarios corporativos para que puedan ser referentes que orienten y motiven a jóvenes en riesgo de abandono educativo temprano<sup>8</sup>. A nivel de contratación, en noviembre de 2023, la UE anunciaba la creación de la plataforma EU Talent Pool que facilitará el encuentro entre empresas de la UE y trabajadores extranjeros, con un primer piloto con Marruecos, Túnez, Egipto, Pakistán y Bangladesh<sup>9</sup>.

¿Cuántas interacciones tuviste la semana pasada con personas de un origen cultural diferente al tuyo? Acabar con los prejuicios y estereotipos está en tus manos, lo resumí perfectamente Jacinda Ardern: “They are Us” (“Ellos somos nosotros”).

El mercado laboral presente y futuro ofrece oportunidades, pero es crítico tener unas competencias digitales para aprovecharlas

## Bibliografía

CaixaBank (2022): “La falta de titulados de FP dejará sin cubrir más de 92.000 oportunidades de empleo durante los próximos años, según el informe anual de CaixaBank Dualiza” en CaixaBank. Disponible en: [https://www.caixabank.com/comunicacion/noticia/la-falta-de-titulados-de-fp-dejará-sin-cubrir-mas-de-92-000-oportunidades-de-empleo-durante-los-proximos-anos-segun-el-informe-anual-de-caixabank-dualiza\\_es.html?id=43789](https://www.caixabank.com/comunicacion/noticia/la-falta-de-titulados-de-fp-dejará-sin-cubrir-mas-de-92-000-oportunidades-de-empleo-durante-los-proximos-anos-segun-el-informe-anual-de-caixabank-dualiza_es.html?id=43789)

CaixaBank Dualiza (2023): Observatorio de la Formación Profesional en España. *Informe 2023*. Disponible en: <https://www.observatoriofp.com/downloads/2023/informe-completo-2023.pdf>

Giménez Romero, C. (2003): “Pluralismo, Multiculturalismo e Interculturalidad”. *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, ISSN: 1576-5199, N.º 8, 2003, págs. 11-20. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2044239.pdf>

The Economist (2023): “How to detoxify the politics of migration” en *The Economist*. Disponible en: <https://www.economist.com/leaders/2023/12/20/how-to-detoxify-the-politics-of-migration>