

Ideando Futuro para el talento senior

Resumen ejecutivo de la jornada de trabajo con
personas expertas en empleabilidad + 45



Cofinanciado por
la Unión Europea



GOBIERNO
DE ESPAÑA

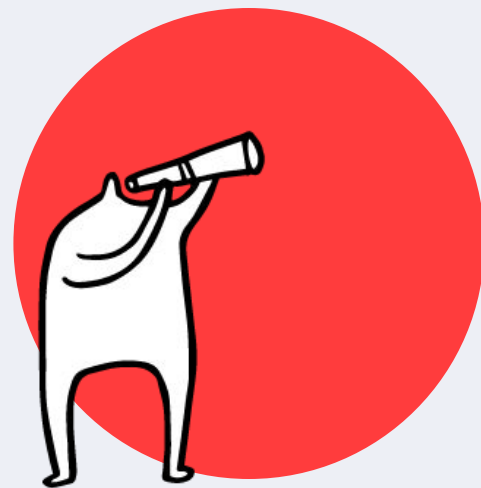


Fondos Europeos

Índice

Resumen ejecutivo

1. Introducción
2. Resumen ejecutivo
3. Iniciativas identificadas





Resumen ejecutivo - Empleabilidad +45

1. Introducción

Introducción

El presente informe detalla los resultados de la jornada de trabajo e ideación de soluciones para mejorar la **empleabilidad de personas +45 años**, para **Cruz Roja Española**, cuyo objetivo principal, fue explorar cómo **esta entidad** puede actuar como un **agente de cambio** para seguir impulsando la empleabilidad del talento +45.

El encuentro se articuló en tres principales momentos. **Primero**, con la **puesta en común** de ponencias de personas expertas, que permitió un análisis y comprensión holística sobre los desafíos actuales en la empleabilidad +45, más la **identificación de sinergias**, detectando puntos de conexión entre iniciativas, actores y oportunidades de colaboración. **Segundo**, el **trabajo por líneas temáticas**, un espacio para la generación de propuestas. **Tercero**, el desarrollo de las **iniciativas identificadas**, planteadas como propuestas tangibles para orientar la acción de Cruz Roja Española.

Por último, el informe presenta una serie de **conclusiones y recomendaciones** que recogen los hallazgos más relevantes y proyectan una hoja de ruta para avanzar hacia un modelo de **inclusión laboral +45** más justo y sostenible.



Ficha técnica de la sesión

Jornada de trabajo: Empleabilidad senior, +45 años.

Fecha de sesión: 9 julio de 2025, de 09:00 - 17:00 hrs.

Ubicación: Madrid.

Personas expertas en talento senior:



Belén Cardona - Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València.



Benigno Lacort - CEO de Senior Economy Forum y Consejero delegado de Atenzia, impulsa el programa Talento +45 en el sector sociosanitario.



Cèlia Hil - Especialista de RR.HH. con foco en talento senior, especialista en reskilling y competencias digitales.



Elsa Novo de Miguel - Responsable de Empleo en Fundación Endesa, lidera el proyecto SAVIA para formar a mayores de 50 años en competencias digitales.



Odra Quesada - Doctora en Finanzas Cuantitativas y Economía, investigadora en ISEAK, enfocada en economía laboral, de la salud y de género.



Rodrigo Serrat - Investigador en gerontología de la Universidad de Barcelona, especializado en edadismo y empleo.



Líneas temáticas de trabajo

La jornada se focalizó en **seis líneas temáticas clave que definen la situación de las personas +45 años**. El objetivo fue analizar y proponer estrategias accionables de alto impacto, para los siguientes ejes:

-  **1. Políticas públicas:** Evaluar las políticas existentes y proponer mejoras que beneficien la empleabilidad del colectivo senior, +45 años.
-  **2. Impacto económico:** Comprender las consecuencias que el desempleo tiene en esta franja de edad, en aspectos como las pensiones, los subsidios e ingresos.
-  **3. Impacto personal:** Profundizar en cómo afecta el desempleo en los aspectos emocionales y psicológicos, así como en el aislamiento social y otras consecuencias psicosociales a nivel individual, relacional y político-social.
-  **4. Impacto social:** Analizar la valoración social de la persona desempleada +45, abordando aspectos como discriminación, estereotipos y/o prejuicios.
-  **5. Brechas competenciales y recualificación:** Identificar las necesidades de actualización de competencias digitales, técnicas y profesionales, que impactan de forma más directa en la reinserción laboral.
-  **6. Género y desempleo:** Estudiar el impacto diferencial del género en la experiencia del desempleo, analizando sus consecuencias y oportunidades particulares.

Estas líneas temáticas representan las áreas clave donde **Cruz Roja Española** puede impulsar acciones deseables y escalables, que generen un impacto positivo y promuevan la inclusión y el trabajo digno para seguir impulsando el talento senior.

Metodología y agenda de la sesión

La **jornada de trabajo con personas expertas en talento senior** se desarrolló bajo la metodología **Design Thinking**, con el propósito de trazar un recorrido claro desde la exploración inicial hasta la definición de propuestas. El encuentro siguió un proceso estructurado de divergencia y convergencia, que facilitó la transformación de los retos identificados en propuestas concretas para **Cruz Roja Española**, mediante dinámicas de ideación y selección. El ejercicio culminó en la conceptualización de las iniciativas más relevantes, planteadas como respuestas estratégicas para fortalecer la empleabilidad del talento senior.





Resumen ejecutivo - Empleabilidad +45

2. Resumen ejecutivo

Puesta en común e identificación de sinergias

La jornada comenzó con una **inmersión profunda** en la compleja realidad de la empleabilidad +45, guiada por las aportaciones de un panel multidisciplinar de personas expertas. No fue un ejercicio de escucha, fue un **diálogo enriquecido por la búsqueda de sinergias**, donde cada intervención se conectaba con la mirada del resto. De este modo, se configuró un diagnóstico común, que permitió entender las **causas estructurales del problema** y su impacto social, económico y personal.

Resumen de ponencias

Belén Cardona: Desde una perspectiva legal y social, analizó el edadismo como el "**reinado de los estereotipos**", denunciando la discriminación estructural y la doble penalización que sufre la mujer.

Odra Quesada: Aportó la **evidencia cuantitativa**, demostrando con un experimento de campo que un profesional de 49 años debe enviar el doble de currículums que uno de 35 para conseguir una entrevista.

Rodrigo Serrat: Se centró en el **impacto psicosocial del desempleo** y la dimensión humana" del problema, desmontando los estereotipos sobre el rendimiento del talento senior, abogando por la solidaridad intergeneracional.

Cèlia Hil: Con un enfoque eminentemente práctico, se centró en las herramientas para el **empoderamiento individual** mediante el aprendizaje continuo, marca personal y el abordaje del "mercado oculto".

Benigno Lacort: Aportó la **visión macroeconómica**, argumentando que la raíz del problema es el modelo productivo de bajo valor añadido de España, usando la metáfora de la "manta corta".

Elsa Novo: Centró su intervención en un análisis detallado y basado en datos de la dimensión real del desempleo +45, identificando el **paro de larga duración**, sesgos y desconocimiento de las herramientas de empleabilidad como retos clave.

Proceso de divergencia para identificación de retos de trabajo

A partir de este conocimiento compartido, el trabajo avanzó hacia la **identificación y definición de los principales retos**. El análisis se convirtió en **acción colectiva**, explorando distintas perspectivas y buscando los puntos de mayor potencial de impacto. Este ejercicio permitió alinear al panel en torno a los desafíos clave, sentando así las bases para orientar la generación de **propuestas de valor**.

Conclusiones de la fase

- 1. La co-creación como principio, nada para el talento senior sin el talento senior:** Es indispensable incorporar al colectivo +45 en el diseño de las soluciones, para garantizar la efectividad y legitimidad de cualquier iniciativa.
- 2. Un desafío sistémico que exige una respuesta integral:** El problema es sistémico, no individual. Las soluciones deben articular una transformación coordinada a nivel legislativo, económico y social que aborde estructuralmente la exclusión.
- 3. La urgencia de redefinir el valor de la edad a la competencia:** Es urgente cambiar el paradigma de evaluación del talento, superando la edad como criterio y estableciendo la competencia y la experiencia como los únicos indicadores válidos.
- 4. El doble foco de la intervención, empoderamiento individual y transformación del entorno:** La intervención debe tener un doble foco: transformar el entorno (políticas) y empoderar al individuo (herramientas).
- 5. El aprendizaje permanente como eje de la adaptabilidad:** Se debe instaurar una cultura de aprendizaje continuo, que implica Re-skilling y rediseño de las metodologías formativas.
- 6. La batalla por la narrativa, combatir estereotipos y construir un nuevo imaginario:** Es crucial librar una "batalla por la narrativa" contra los estereotipos, edadismo y la falsa idea del conflicto intergeneracional.

Proceso de convergencia para priorización y selección de retos

Con una batería diversa de retos sobre la mesa, **el siguiente paso fue priorizar y seleccionar los retos con mayor potencial de impacto**. Este momento de **convergencia colectiva** permitió destilar la complejidad, enfocándose en aquellos retos con mayor capacidad de generar un cambio significativo en la empleabilidad del talento senior. La dinámica de votación y priorización aseguró que la energía creativa se transformara en un rumbo claro para el resto de la jornada.

Conclusiones de la fase

1. La reforma legislativa, máxima prioridad del panel: El reto más votado de toda la jornada que posiciona la reforma del marco normativo como la palanca de cambio más estratégica y urgente.

2. El foco en la narrativa, cambiar estereotipos y fomentar la solidaridad: Es crucial la transformación del imaginario social, "cambiar estereotipos", "superar conflicto intergeneracional" y "reconocer el trabajo de cuidados" en las políticas.

3. Responsabilidad empresarial, hacia una contratación justa y sin sesgos: Es necesario transformar los procesos de contratación para eliminar la discriminación en su origen.

4. El ecosistema de apoyo, medios, orientadores y barreras personales: Con empate de votos, se desataca la necesidad de un "rol activo de los medios de comunicación" y estrategias para "ayudar a superar el miedo a la formación".

5. Participación y bienestar, las personas en el centro del diseño: Se priorizó poner al individuo en el centro, destacando la importancia de "cuidar la salud mental en el desempleo" y la necesidad de "implicar al colectivo en el co-diseño de políticas"

6. Formación actual y de calidad como eje estratégico: La formación se mantuvo como un elemento estratégico transversal, subrayando que la recualificación debe ser relevante y estar adaptada a la demanda.

Recomendaciones y buenas prácticas por actores clave

Los retos priorizados dieron pie a un ejercicio creativo orientado a la **búsqueda de soluciones**. Primero se abrió un espacio divergente, donde las ideas se multiplicaron y se exploraron distintas posibilidades. Después, en una dinámica convergente, se consolidaron las propuestas más potentes, que se tradujeron en **recomendaciones y buenas prácticas dirigidas a Cruz Roja Española, administraciones públicas y empresas**.

Conclusiones por actor clave

Cruz Roja

1. Cambio de narrativa: Liderar campañas de sensibilización para combatir estereotipos y visibilizar buenas prácticas.

2. Formación al ecosistema:

Capacitar talento senior, reclutadores, directivos, etc., en la gestión de la diversidad.

3. Conexión intergeneracional:

Activar programas de voluntariado intergeneracional para fomentar la cohesión social.

Administraciones Públicas

1. Nuevo marco regulatorio: Crear un marco con incentivos fiscales, ayudas a los cuidados y modelos de selección sin sesgos.

2. Liderazgo y medición:

Implementar formación obligatoria en diversidad en la función pública y desarrollar indicadores de impacto.

3. Supervisión y cumplimiento:

Aumentar la capacidad de inspección para vigilar y sancionar las prácticas discriminatorias.

Empresas

1. Selección sin sesgos: Rediseñar los procesos de selección para eliminar datos personales y basar la evaluación en competencias.

2. Compromiso estratégico: Asumir la gestión de la edad como compromiso de la alta dirección, asegurando la formación y representación.

3. Cultura inclusiva: Fomentar cultura interna que valore la experiencia mediante flexibilidad laboral y reconocimiento.

Definición de iniciativas identificadas

El proceso concluyó con la **consolidación de un portafolio de once iniciativas**. Cada una fue recogida en una ficha que detalla la necesidad a la que responde, el valor que aporta al colectivo +45 y a Cruz Roja Española, así como su potencial de impacto y dificultad de implementación. Este conjunto constituye una **hoja de ruta estratégica**, para transformar las conclusiones de la jornada en proyectos de alto impacto social.

Conclusiones de la fase

1. Evaluación de impacto de programas de empleabilidad +45:

Medición del impacto real de programas de empleab.

2. Plan de formación y actualización para orientadores:

Diseñar programa de formación continua para orientadores.

3. Ecosistema de alianzas para el talento senior: Colaboración entre entidades para estrategia conjunta.

4. Observatorio y difusión de buenas prácticas anti edadismo:

Recopilación y difusión de mejores prácticas.

5. Formación en herramientas de empleabilidad para talento senior: Programa formativo para el colectivo +45.

6. Red de apoyo y formación para desempleados +45: Diseñar programa de trabajo social y re-skilling remunerado.

7. Reconocimientos buenas prácticas Empleabilidad +45:

Premiar y visibilizar empresas con mejores prácticas.

8. Pacto por un descenso gradual de la actividad laboral:

Normalizar fórmulas de trabajo flexible y retiro gradual.

9. Inclusión de cláusulas sociales en licitaciones públicas:

Incluir cláusulas sociales sobre diversidad generacional.

10. Servicio de orientación laboral individual y personalizada 360°: Acompañamiento holístico-individual.

11. Think Tank para la incidencia política: Coordinación de entidades y personas expertas para influir en agenda política.

Líneas temáticas

Conclusiones y recomendaciones estratégicas

Conclusiones y recomendaciones estratégicas

En esta fase, se detallan las **conclusiones y recomendaciones estratégicas** surgidas de la jornada con personas expertas, que ha delineado una **hoja de ruta** para que **Cruz Roja Española** fortalezca su intervención sociolaboral con personas +45, así como la promoción de un mercado de trabajo más inclusivo para senior. Como cierre se han desarrollado recomendaciones estratégicas, alineadas a las **líneas de actuación**, con el objetivo de contribuir a un futuro laboral más justo e inclusivo.

Conclusiones y recomendaciones

Insight detectado		Recomendación estratégica
1. El problema es sistémico, no individual: La raíz del problema reside en fallos estructurales, no solo en las competencias del individuo.	→	1. Diseño de plan estratégico nacional pro talento senior: Co-crear una hoja con actores clave para alinear esfuerzos y generar un cambio sistémico.
2. Plan de formación y actualización para orientadores: Los modelos tradicionales de formación y orientación son insuficientes.	→	2. Diseño y piloto de laboratorio de innovación en empleabilidad: Desarrollar y testar nuevos modelos de servicio, itinerarios de orientación 360° y programas de mentoría inversa.
3. Ecosistema fragmentado y sin evidencia compartida: Las entidades clave actúan de forma aislada sin sistema de medición.	→	3. Crear think tank y alianzas por la observación y evidencia: Unificar sector para compartir buenas prácticas, datos y medir lo que funciona para orientar estrategias del ecosistema.
4. Narrativa desactualizada basada en prejuicios: La percepción social ignorando la nueva realidad de la longevidad.	→	4. Definir y activar nueva narrativa del talento senior, programa 360°: Diseñar un plan 360° de sensibilización, formación y comunicación para transformar problema en oportunidad.



Resumen ejecutivo - Empleabilidad +45

3. Iniciativas identificadas

Nivel de relación entre temáticas e iniciativas

	1. Polít. Públicas	2. Imp. Económico	3. Imp. Personal	4. Imp. Social	5. Brechas comp.	6. Género y des.
Iniciativa 1: Evaluación de impacto programas	Alto	Medio	Bajo	Medio	Alto	Medio
Iniciativa 2: Plan de formación y actualización	Bajo	Bajo	Alto	Medio	Alto	Medio
Iniciativa 3: Ecosistema de alianzas	Alto	Medio	Medio	Alto	Bajo	Bajo
Iniciativa 4: Observatorio buenas prácticas	Medio	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Iniciativa 5: Formación empleabilidad	Medio	Medio	Alto	Bajo	Alto	Bajo
Iniciativa 6: Red de apoyo y formación	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
Iniciativa 7: Reconocimientos buenas prácticas	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Bajo	Bajo
Iniciativa 8: Descenso gradual laboral	Alto	Alto	Alto	Medio	Bajo	Alto
Iniciativa 9: Cláusulas sociales en licitaciones	Alto	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
Iniciativa 10: Servicio de orientación laboral	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio
Iniciativa 11: Think Tank para incidencia política	Alto	Medio	Bajo	Alto	Bajo	Bajo

Iniciativa 1

Evaluación de impacto de programas de empleabilidad +45

Propuesta planteada

Implementar un sistema de evaluación cuantitativo para medir el impacto real y causal de los programas de empleabilidad, yendo más allá de los indicadores básicos (como la tasa de inserción) para comprender qué intervenciones funcionan, optimizando la inversión de recursos y posicionar los programas más efectivos.

Necesidad sobre la que se basa

Falta de evidencia sobre el impacto real de los programas más allá de los indicadores básicos de inserción.

Valor de la propuesta para el usuario, colectivo +45

Invertir tiempo y esfuerzo en programas de eficacia demostrada, aumentando posibilidades reales de reinserción laboral.

Valor de la propuesta para Cruz Roja

Posicionarse como referente en innovación social y gestión del conocimiento, optimizando sus recursos y generando evidencia para influir con credibilidad en las políticas públicas y el sector privado.

Complejidad estimada:

Baja

Media

Alta

Impacto estimado en +45:

Baja

Media

Alta

Actividad 3: Iniciativas identificadas



Iniciativa 2

Plan de formación y actualización para orientadores

Propuesta planteada

Diseñar e implementar un programa de formación continua dirigido a orientadores de inserción laboral. Se detecta que a menudo se piensa en la formación que estos profesionales deben dar a otros, pero no en la que ellos mismos necesitan para estar actualizados y gestionar la diversidad generacional.

Necesidad sobre la que se basa

Los orientadores laborales necesitan formación para poder guiar eficazmente al colectivo +45.

Valor de la propuesta para el usuario, colectivo +45

Recibir una orientación más experta, actualizada y empática, con acceso a las últimas herramientas y enfoques, que aumente la calidad del apoyo recibido.

Valor de la propuesta para Cruz Roja

Mejorar la calidad de todo el ecosistema de apoyo y reforzar su liderazgo sobre impacto social.

Complejidad estimada:

Baja

Media

Alta

Impacto estimado en +45:

Baja

Media

Alta



Iniciativa 3

Ecosistema de alianzas para el talento senior

Propuesta planteada

Promover activamente la unión y colaboración entre todas las entidades (públicas, privadas y del tercer sector) que trabajan por la empleabilidad del talento senior, con el objetivo de pasar de acciones aisladas a una estrategia conjunta y coordinada.

Necesidad sobre la que se basa

Las entidades que apoyan al colectivo +45 trabajan de forma aislada, lo que disminuye la fuerza y el impacto en la sociedad.

Valor de la propuesta para el usuario, colectivo +45

Acceder a un sistema de apoyo más fuerte, coordinado y con mayor capacidad de influencia.

Valor de la propuesta para Cruz Roja

Posicionarse como una entidad articuladora y de referencia del sector, y amplificando su capacidad de impacto e incidencia social.

Complejidad estimada:

Baja

Media

Alta

Impacto estimado en +45:

Baja

Media

Alta



Iniciativa 4

Observatorio y difusión de buenas prácticas anti edadismo

Propuesta planteada

Establecer una función de Observatorio para identificar, analizar y recopilar las mejores prácticas contra el edadismo. La iniciativa se centraría en difundir activamente este conocimiento para que actúe como guía y "ventilador" de las estrategias que funcionan, sirviendo como referente para todo el ecosistema.

Necesidad sobre la que se basa

Falta de un referente centralizado que recopile y difunda de forma fiable el conocimiento sobre cómo combatir el edadismo de forma efectiva.

Valor de la propuesta para el usuario, colectivo +45

Contar con empresas y orientadores más informados y equipados con estrategias probadas, que se traduzca en mejores prácticas de contratación y gestión del talento.

Valor de la propuesta para Cruz Roja

Consolidarse como el principal centro de conocimiento y referencia técnica en empleabilidad senior, generando inteligencia de alto valor para influir en el debate público y guiar al tejido empresarial.

Complejidad estimada:

Baja

Media

Alta

Impacto estimado en +45:

Baja

Media

Alta



Iniciativa 5

Formación en herramientas de empleabilidad para talento senior

Propuesta planteada

Desarrollar e impartir un programa de formación específico para los profesionales +45, centrado en las herramientas y estrategias de empleabilidad relevantes en el mercado de trabajo actual.

Necesidad sobre la que se basa

El colectivo +45 a menudo desconoce herramientas y dinámicas del mercado laboral moderno, brecha crítica para su reinserción.

Valor de la propuesta para el usuario, colectivo +45

Adquirir las competencias prácticas necesarias para navegar el mercado laboral actual, aumentando autonomía, confianza y eficacia.

Valor de la propuesta para Cruz Roja

Reforzar posicionamiento como proveedor de soluciones de alto impacto y demostrando un impacto tangible en la mejora de su empleabilidad.

Complejidad estimada:

Baja

Media

Alta

Impacto estimado en +45:

Baja

Media

Alta

Actividad 3: Iniciativas identificadas



Iniciativa 6

Red de apoyo y formación para desempleados +45

Propuesta planteada

Creación de itinerario de aprendizaje-trabajo social para personas +45 en riesgo de exclusión, ofreciendo oportunidad de realizar trabajo social remunerado, mientras se recualifican profesionalmente.

Necesidad sobre la que se basa

Apoyos integrales que combinen ayuda económica con una recualificación efectiva para evitar la exclusión laboral permanente.

Valor de la propuesta para el usuario, colectivo +45

Obtención de ingresos económicos mientras se adquieren nuevas competencias profesionales, manteniendo la vinculación con el mercado y la sociedad.

Valor de la propuesta para Cruz Roja

Alinearse con su misión histórica de ayudar a las personas más desfavorecidos, pilotando un modelo de inserción innovador.

Complejidad estimada:

Baja

Media

Alta

Impacto estimado en +45:

Baja

Media

Alta

Actividad 3: Iniciativas identificadas



Iniciativa 7

Reconocimientos buenas prácticas Empleabilidad +45

Propuesta planteada

Crear un sistema de reconocimiento, sello o premio, para identificar y dar visibilidad pública a las empresas que fomentan la diversidad y las buenas prácticas de empleabilidad para el talento +45. El objetivo es usar este reconocimiento como un incentivo organizacional, en pro de la diversidad, inclusión e intergeneracionalidad.

Necesidad sobre la que se basa

Las empresas necesitan incentivos y un reconocimiento público para visibilizar sus esfuerzos en inclusión y motivar la adopción generalizada de buenas prácticas.

Valor de la propuesta para el usuario, colectivo +45

Poder identificar fácilmente a las empresas verdaderamente comprometidas con su colectivo y beneficiarse de un mercado laboral donde más organizaciones aspiran a obtener dicho reconocimiento.

Valor de la propuesta para Cruz Roja

Posicionarse como una entidad de prestigio que marca un estándar de excelencia, utilizando el "poder blando" de los reconocimientos para influir en el tejido empresarial y fortalecer su red de empresas colaboradoras.

Complejidad estimada:

Baja

Media

Alta

Impacto estimado en +45:

Baja

Media

Alta

Actividad 3: Iniciativas identificadas



Iniciativa 8

Pacto por un descenso gradual de la actividad laboral

Propuesta planteada

Impulsar un "pacto social", liderado desde el tercer sector, para que se reconozca el derecho y necesidad de un descenso gradual de la actividad laboral, buscando que las organizaciones se comprometan a crear y normalizar fórmulas flexibles (jornadas reducidas, teletrabajo, etc.) adaptados a las diferentes etapas de la madurez.

Necesidad sobre la que se basa

La rigidez del mercado laboral, a menudo no ofrece mecanismos flexibles para adaptar la jornada o las condiciones de trabajo a las necesidades del talento senior.

Valor de la propuesta para el usuario, colectivo +45

Alargar la vida laboral de una forma sostenible y adaptada a sus necesidades personales, manteniendo la estructura, valor y bienestar.

Valor de la propuesta para Cruz Roja

Liderar un pacto social de gran calado, posicionándose como un actor proactivo y visionario que entiende y atiende las consecuencias del desempleo.

Complejidad estimada:

Baja

Media

Alta

Impacto estimado en +45:

Baja

Media

Alta



Iniciativa 9

Inclusión de cláusulas sociales en licitaciones públicas

Propuesta planteada

Promover que se exija por ley la inclusión de cláusulas sociales en las licitaciones públicas. Estas cláusulas obligarían a las empresas contratistas a garantizar el respeto, el mantenimiento del empleo y la gestión de la diversidad generacional.

Necesidad sobre la que se basa

Baja implementación de políticas de diversidad generacional de forma voluntaria por parte de las empresas, por lo que se necesitan mecanismos de presión regulatoria para impulsar el cambio.

Valor de la propuesta para el usuario, colectivo +45

Generación de oportunidades de empleo y mayor seguridad laboral en las empresas que trabajan con el sector público.

Valor de la propuesta para Cruz Roja

Posicionarse como un actor de incidencia política utilizando su influencia para promover cambios legislativos concretos que tienen un gran impacto en las prácticas de todo el tejido empresarial.

Complejidad estimada:

Baja

Media

Alta

Impacto estimado en +45:

Baja

Media

Alta



Iniciativa 10

Servicio de orientación laboral individual y personalizada 360°

Propuesta planteada

Ofrecer un servicio de acompañamiento individualizado y personalizado para cada caso, que integre tanto el plano laboral como el personal. El objetivo es proporcionar no sólo herramientas, sino también motivación y un espacio de feedback para que la persona reflexione sobre su propia actitud y "marco mental".

Necesidad sobre la que se basa

Los modelos de orientación estándar son ineficaces para abordar la complejidad personal y profesional del colectivo +45.

Valor de la propuesta para el usuario, colectivo +45

Recibir un apoyo holístico que va más allá de la búsqueda de empleo, trabajando la motivación y la autoconfianza para afrontar el proceso.

Valor de la propuesta para Cruz Roja

Diferenciarse mediante un servicio de alta calidad y muy valorado por los usuarios, reforzando su imagen como una organización cercana y centrada en la persona.

Complejidad estimada:

Baja

Media

Alta

Impacto estimado en +45:

Baja

Media

Alta



Iniciativa 11

Creación de Think Tank para la incidencia política

Propuesta planteada

Impulsar la creación de una mesa de diálogo o think tank que agrupe a las diferentes entidades y personas expertas para hacer "masa crítica". El objetivo es generar un lobby con la capacidad de influir en la agenda pública y generar el debate social necesario sobre esta problemática.

Necesidad sobre la que se basa

La problemática de la empleabilidad senior no ocupa un lugar central en el debate público y político, a diferencia de otras causas sociales.

Valor de la propuesta para el usuario, colectivo +45

Conseguir que las necesidades y retos se posicionen en la agenda política y social, que derive en cambios estructurales y legislativos.

Valor de la propuesta para Cruz Roja

Liderar un movimiento de incidencia política, consolidando su rol como un actor clave en la defensa de los derechos del colectivo y en la configuración de las políticas públicas.

Complejidad estimada:

Baja

Media

Alta

Impacto estimado en +45:

Baja

Media

Alta



Ideando Futuro para el talento senior

Resumen ejecutivo de la jornada de trabajo con
personas expertas en empleabilidad + 45



Cofinanciado por
la Unión Europea



GOBIERNO
DE ESPAÑA



Fondos Europeos