



ERIAS







Cámara
Valencia

ERIAS- Integración sostenible de personas refugiadas y migrantes en el mercado de trabajo

Documento de síntesis del 1^{er} Taller celebrado en València. 21 de junio de 2019

Cámara València, Carrer del Poeta Querol, 15, València

Programa

Responsabilidad Social	Proyecto ERIAS
Integración sostenible de personas refugiadas y migrantes en el mercado de trabajo	
<p>♥ FECHA 21/06/2019 de 10:00 a 13:00 h.</p> <p>♥ LUGAR Cámara València (ubicación) C/ Poeta Querol, 15 46002 Valencia</p> <p>♥ DESCRIPCIÓN ERIAS es la respuesta de las Cámaras Europeas para la integración en el mercado laboral de las personas migrantes y refugiadas. ERIAS propone una metodología de integración de migrantes en el mercado de trabajo basada en un enfoque holístico (desde la evaluación de habilidades hasta la contratación) y en un modelo de colaboración público privada que incluye la participación de múltiples entidades. La difusión de las actividades de estas entidades, la reflexión común sobre posibles mejoras para la inserción laboral de personas migrantes, y la concienciación de nuestras empresas en este ámbito, son los objetivos de este taller.</p> <p>♥ PRECIO Gratuito.</p>	<p>♥ PROGRAMA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación: Alberto Rodrigo <i>Dept. de Competitividad de Cámara Valencia</i> • Yolanda Serna Merino <i>Responsable Área Inclusión de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contexto: Migración y refugio en España. ▪ Programas y Servicios de CEAR. • M^{re} Concepción María Barba <i>Técnica de Prospección de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)</i> <i>Casos de inserción laboral.</i> • Inmaculada Carbonell <i>Coordinadora del Dept. de Emprendimiento y Empleo de Cámara Valencia</i> <i>Programas de Cámara Valencia: atención a personas migrantes en formación, emprendimiento y empleo.</i> • Caso de empresa (por determinar) implicada en integración laboral de migrantes. • Debate & Café & Networking
<p>Organizan</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <small>This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund</small> </div> <div style="text-align: center;">  Valencia </div> <div style="text-align: center;">  <small>Comisión Española de Ayuda al Refugiado - CEAR</small> </div> <div style="text-align: center;">  <small>40 años de Refugio</small> </div> <div style="text-align: center;">  ERIAS </div> </div>	



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund

+34 963103900

competitividad@camaravalencia.com
www.erias.org



ERIAS

Cámara Valencia

Intervienen

Yolanda Serna Merino	Responsable Área Inclusión de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)
M ^a Concepción María Barba	Técnica de Prospección de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)
Inmaculada Carbonell	Coordinadora del Dept. de Emprendimiento y Empleo de Cámara Valencia
Clara Viada Stenger	Directora de Hôme Backpackers Hostel
Esther Gonzalez Gonzalez	Profesora de la Escuela Fundación Cruzcampo
Alberto Rodrigo	Técnico del Departamento de Competitividad de Cámara Valencia

Participan

Alegre Lopez, Juan	Serrania Vins SL
Altur Mema, Emili	Diputació de València
Arroyo Hernández, Ana Isabel	Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia
Bosch Castel , Lola	Autónomo/a
Castillejo Martínez, Daniel	Fundación CEPAIM
Cervera Baibe, Cristina	Proyecto VIVIR
Cifuentes Jimenez , Amparo	Limpiezas Amparo Cifuentes SL
Cifuentes Jimenez , Paqui	Limpiezas Amparo Cifuentes SL
García Fernández , Magdalena	Fundación RAIS
Gonzalez Diez, Manuel Jesus	Autónomo/a
González Luis, Enrique	Fundacion Novaterra
Mainez Bosch, Jose Manuel	Insolatio Pamasol, S.L.
Manrique de Lara y Ochoa, Maria	Valencia ACTIVA (Ayuntamiento de Valencia)
Mata Amigó, Carla	Empodera Consultores
Mulero Ortiz, Beatriz	Fundacion CEPAIM
Osorio, Andrés	Proyecto VIVIR
Pérez Álvarez, Yelitza	AEDIPE
Plaza Navarro, Ivan	Autónomo/a
Quiles Juste, Alberto	Fundacion CEPAIM
Salvador Mercader, Yolanda	Autónomo/a
Sanjuan, Andres	Neumatica y Valvuleria SL
Valero Vañó, Esperanza	U.G.T.-P.V.
Cardoso Bo, Arturo	Autónomo/a
Bou Martinez, Juan	Cotasa, Cooperativa de Trabajo Solidario
Oves Mayor, Enrique	Movimiento por la paz - Comunidad Valenciana
Mora, Gabriela	Autónomo/a
Haro, M ^a Luisa	Autónomo/a



This project was funded by
the European Union's Asylum,
Migration and Integration Fund

+34 963103900
competitividad@camaravalencia.com
www.erias.org



ERIAS

Cámara
Valencia

El 1^{er} Taller del Proyecto ERIAS en Valencia tuvo lugar en la Sede Central de Cámara el 21 de junio de 2019, día posterior al Día Internacional del Refugiado.

Cámara Valencia presentó el Proyecto ERIAS. Se trata de un proyecto piloto financiado por el Programa AMIF de la Unión Europea y realizado en colaboración con entidades y Cámaras de Comercio de Italia, Francia, Grecia y Bulgaria. Su objetivo principal será facilitar la integración laboral de los migrantes y refugiados, y en España, se realizarán actividades en las localidades de Almería, Mallorca y Valencia.



El proyecto tiene un enfoque integral que propiciará la colaboración público-privada y la participación activa de los servicios sociales públicos (Municipios y Comunidad Autónoma), del sector privado (Cámaras y empresas) y del sector civil (ONGs y otras asociaciones de asistencia).

La difusión de las actividades de las entidades participantes, la reflexión común sobre posibles mejoras para la inserción laboral de personas migrantes, y la concienciación de las empresas en este ámbito, fueron los objetivos de este taller.

Durante el evento dos representantes de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) expusieron el contexto actual de la migración y refugio en España, y los programas y servicios de CEAR. La representante del Dept. de Emprendimiento y Empleo de Cámara Valencia explicó los programas de Cámara Valencia en los cuales se prestan servicios de formación, emprendimiento y empleo a personas migrantes. Finalmente dos empresas implicadas en integración laboral de migrantes expusieron sus casos de inserción, y se contó también con el testimonio de 2 personas migrantes.

A lo largo del taller tanto los ponentes como los 27 asistentes debatieron de forma participativa y espontánea, pudiendo destacarse las siguientes reflexiones y conclusiones, agrupadas por aspectos de interés:



This project was funded by
the European Union's Asylum,
Migration and Integration Fund

+34 963103900
competitividad@camaravalencia.com
www.erias.org



SENSIBILIZACIÓN Y MEJORA DEL CONOCIMIENTO DE LAS EMPRESAS, ACERCA DE LAS PERSONAS INMIGRANTES

Existe una considerable falta de información y de conocimiento entre las pymes acerca de las personas migrantes. El desconocimiento de los procedimientos de contratación, así como de las ventajas que puede conllevar la contratación de personas migrantes provoca en muchos casos que los empresarios rechacen de entrada esta posibilidad.

Por un lado desconocen que la contratación de personas migrantes no implica cargas burocráticas adicionales, ni compromete de ningún modo a la empresa.

El trámite de “la tarjeta roja”, el documento acreditativo de la condición de solicitante en tramitación de protección internacional, no supone ningún problema. Tras la primera renovación a los 6 meses de su obtención, se obtiene el permiso para trabajar y a partir de ese momento se renueva cada 6 meses. Las necesarias renovaciones son un trámite sencillo, sobre todo si se cuenta con una entidad que hace un seguimiento de cada caso y asesora a la empresa, como es el caso de CEAR.

Por otro lado en muchos casos los empresarios dudan de manera infundada de que puedan obtener lo mismo de una persona migrante que de una europea. Una de las empresas participantes, la mitad de cuya plantilla está compuesta por refugiados, decía: *“Se trata de contratar personas, no curriculum, y no importa de donde vengan sino como son. Pasa lo mismo que con cualquier trabajador, lo que necesito es que tenga ganas de trabajar y de aprender, venga de donde venga.”*

Además la multiculturalidad y la diversidad pueden constituir una ventaja para los negocios. Según esta misma empresa: *“Al tener diversidad, personas que piensan y actúan de manera diferente, la empresa obtiene un plus a cambio de nada, aumentando su potencial en muchos aspectos”*

En muchos casos las empresas desconocen también la importancia de su papel en la integración social de los migrantes. El trabajo es la pieza fundamental sobre la que se sustentan otros aspectos de su integración social, de modo que las empresas son una parte de la sociedad imprescindible en la misma.

Se requiere que se lleve a cabo una labor constante de sensibilización y concienciación de las empresas para que conozcan todos estos aspectos y aumente su implicación en la integración laboral de inmigrantes. Tal como indicó una de las asistentes: *“Los testimonios que se han expuesto hoy aquí deberían ser grabados para que se pudiesen difundir y alcanzasen a un gran número de empresas”*.

SITUACIONES DE BLOQUEO LEGAL Y ADMINISTRATIVO

- **Regularización:** Las personas migrantes pueden regularizar su situación en España a través de 2 vías: asilo o extranjería.

En cuanto al asilo España es el 4º país de Europa en solicitudes con más de 54.000 en 2018 y gran cantidad de solicitudes pendientes de años anteriores. Hay más de 100.000 personas pendientes de respuesta, que permanecen en un limbo jurídico, y con riesgo de acabar viviendo en la calle.

La Oficina de Asilo y Refugio (O.A.R.), a cargo de la tramitación de las solicitudes de asilo, permanece actualmente una situación de colapso, debido a falta de recursos, que provoca que tanto los plazos de atención de solicitudes como de emisión de resoluciones sean muy largos.





ERIAS

Cámara
Valencia

Se dan muchos casos de personas solicitantes de asilo que están socialmente integradas, tienen residencia y empleo y cuya solicitud es finalmente denegada. Los empresarios se ven obligados en estos casos a prescindir de sus empleados, con el perjuicio que esto supone para ambas partes.

En raras ocasiones las empresas demuestran un gran sentido de responsabilidad social. Se dan casos de empresas con empleados a los cuales se les deniega el asilo. Se ven obligados a prescindir de ellos, pero esperan a que se regularicen por el procedimiento de extranjería, para volver a contratarlos.

Las personas que no son solicitantes de asilo o cuya solicitud de asilo ha sido denegada, y se encuentran en una situación de irregularidad deben esperar hasta los 3 años para regularizar su situación mediante el proceso de arraigo según establece la Ley de Extranjería.

Existen gran cantidad de personas, que además van en aumento, que quedan fuera del sistema de acogida e integración. Esto se debe a diversos motivos: no tienen una vulnerabilidad tan alta, no se desplazan a otra provincia donde podrían tener ayuda porque tienen algún familiar ya establecido que les presta alguna ayuda, etc.

Progresivamente, y conforme aumenta su número, hay una menor capacidad del Ministerio y de las organizaciones sociales para atender a estas personas en asistencia psicológica, asistencia jurídica, orientación laboral, búsqueda de vivienda, etc. y es el sector empresarial el que constituye la mayor esperanza para este colectivo, que necesita un empleo para tener un proyecto de vida.

Sin embargo se da una situación paradójica: aunque haya empresarios dispuestos a realizar contrataciones, y necesitados de mano de obra, por ejemplo en el sector agrícola, no pueden hacerlo debido a los 3 años de plazo que establece la Ley de Extranjería para una posible regularización. Esto provoca contrataciones irregulares, y da lugar a situaciones de economía sumergida, delincuencia, marginalidad social, trata de personas, prostitución, etc.

- **Homologación o equivalencia de títulos formativos:** La integración laboral de los migrantes choca casi siempre en su primera fase con un problema en cuanto a la disponibilidad de títulos de formación. En general no disponen de la documentación original, necesaria para llevar a cabo las homologaciones. En el caso más favorable, el de países de origen firmantes del Convenio de la Haya, es sencillo homologar los títulos de educación secundaria. Basta con la obtención de unas estampillas en el país de origen, y en unos 6 meses se puede tener la homologación.

Sin embargo existe una enorme dificultad en el caso de los títulos universitarios: necesidad de sellos de varios Ministerios del país de origen, tasas, traducciones juradas, plazos enormes hasta que se tiene la condición de refugiado, y también para el pronunciamiento por parte del Ministerio español.

Además de tratar de mejorar el funcionamiento de este sistema, cabría explorar otras posibilidades menos formales. Según apunta uno de los participantes, los Colegios Profesionales ya están obligados por la Ley a expresar dentro de sus Códigos de Buen Gobierno y de sus políticas de R.S.C., que tienen una función en estos procesos. Probablemente no vayan a promover mucho esta posibilidad si no reciben presiones al respecto, y tampoco podrían resolver la cuestión a nivel legal, pero sí cabría la posibilidad de que se abrieran otros circuitos a nivel profesional que permitiesen un reconocimiento alternativo de las titulaciones.



This project was funded by
the European Union's Asylum,
Migration and Integration Fund

+34 963103900
competitividad@camaravalencia.com
www.erias.org



EJEMPLOS DE COOPERACIÓN ENTRE ONGS Y EMPRESAS, PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS MIGRANTES

Las alianzas con empresas que realmente asumen una responsabilidad social y muestran una sensibilidad hacia la situación de las personas migrantes son una herramienta fundamental para avanzar en su integración laboral. La cooperación se articula de distintos modos:

- **Participación en procesos de selección de personal:** Muchas empresas externalizan su gestión de recursos humanos y subcontratan los servicios de selección de personal. Las ONGs como CEAR permiten a las empresas obtener estos mismos servicios, pero orientados a la integración laboral de personas migrantes:
 - Son una fuente de reclutamiento fiable: sus servicios de selección de personal ayudan a identificar candidatos idóneos.
 - Informan y asesoran sobre contratación, ayudas, etc. tanto a empleadores como a empleados.
 - Acompañan en requerimientos administrativos, en caso por ejemplo de inspecciones de trabajo.
 - Asisten en resolución de conflictos entre empleadores y empleados.
 - Hacen un seguimiento de cada caso, durante todo el proceso: previamente, durante y posteriormente al contrato.
 - No establecen ningún compromiso con las empresas en cuanto a las contrataciones. Si los candidatos o las personas contratadas no “encajan” en la empresa, ésta tiene total libertad para prescindir de ella.

Se trata de una solución para la selección de personal que deberían conocer más empresas.

- **Participación en economía social:** Una empresa que adquiere productos o servicios puede hacerlo teniendo en cuenta criterios de responsabilidad social, como que sus operaciones redunden en el beneficio de personas migrantes. A través de una ONG involucrada en la atención a personas migrantes es fácil localizar proveedores de productos o servicios ofrecidos por autónomos o por estas empresas. De este modo las empresas contratantes pueden colaborar con las ONGs a coste 0, ya que reciben productos o servicios equivalentes, sin hacer renuncias en precio ni en calidad.

Ejemplos típicos son las empresas que a través de ONGs han localizado proveedores de servicios de limpieza o de catering.

- **Voluntariado corporativo:** Existen múltiples formas de colaboración entre ONGs y empresas a través del voluntariado, con distintos grados de implicación. Hay empresas que participan en la formación para la empleabilidad, en simulaciones de entrevistas, etc.

Es de destacar el gran potencial que ofrecen los programas de mentoring. Las personas migrantes carecen, en su inmensa mayoría, de recursos intangibles que las empresas pueden ofrecer: conocimiento sobre sectores específicos, sobre formaciones reconocidas y competencias valoradas, tendencias de mercado, contactos, redes profesionales, códigos profesionales, usos y costumbres en los entornos de trabajo, etc.

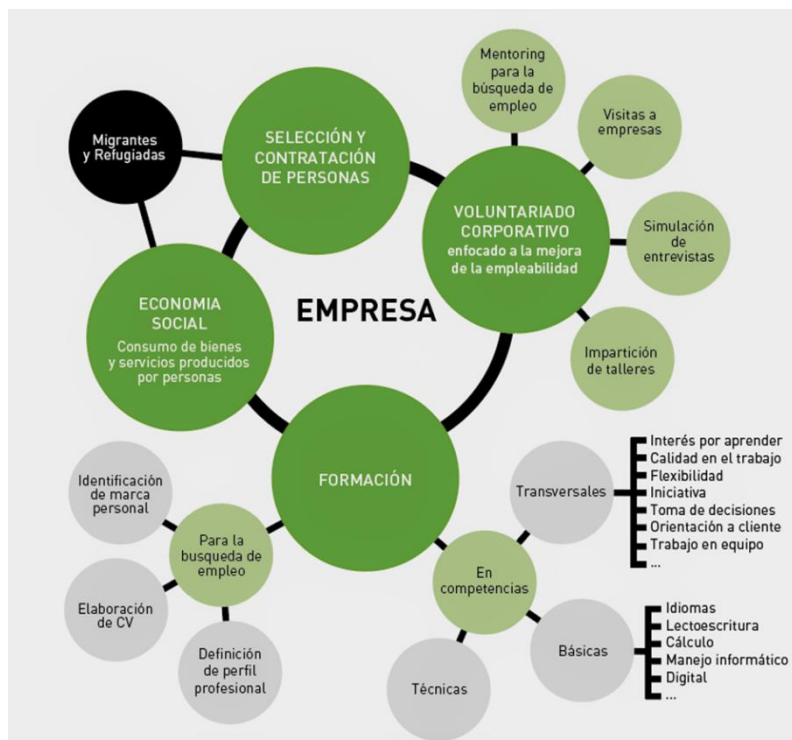




La carencia de redes profesionales, sociales y familiares puede suponer, por ejemplo, una gran dificultad para acceder al mundo profesional. Por tanto el acceso a estas redes, a través de programas de mentoring, tiene una gran capacidad para impulsar la empleabilidad.

El Informe Anual 2019 de CEAR cita varios ejemplos de iniciativas desarrolladas en Bélgica, Canadá, Portugal y Cataluña, que pueden ser buenos ejemplos de programas de mentoring, orientados tanto a profesionales retirados como en activo:

- Programa [DUO for a JOB](#) (Bélgica)
- Programa [TrieC Mentoring Partnership](#) (Canadá)
- Programa [Mentoring Program for Migrants](#) (Portugal)
- Proyecto [Referents](#) (Cataluña)



Según el mismo informe la colaboración entre empresas y ONGs es fundamental, pero *“Si bien las alianzas con empresas son un eje estratégico dentro del trabajo en favor de la inclusión de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo en la sociedad de acogida, el Sistema de Acogida e Integración de Personas Solicitantes de Protección Internacional del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social no contempla recursos técnicos específicos para su desarrollo. En este sentido [...] sería importante la posibilidad de complementar el Sistema de Acogida e Integración con otras iniciativas de ámbito más local que permitan iniciar, sostener y evaluar este tipo de colaboraciones con empresas.”*





ELEMENTOS METODOLÓGICOS CLAVE PARA LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE MIGRANTES

Tanto Cámara Valencia como CEAR plantean sus programas de empleabilidad como itinerarios de capacitación que han demostrado ser un sistema exitoso.

Las personas reciben una atención a través de la cual se trata de orientarles a nivel laboral y las acciones a llevar a cabo se adaptan tanto al perfil de cada persona y a sus objetivos, como a las necesidades de personal que se detectan en las empresas.

Se coincide en la gran importancia de la orientación sociolaboral, y de dotar de competencias actitudinales a las personas en búsqueda de empleo. Las empresas buscan cada vez más explícitamente personas que, además de ofrecer unos requisitos mínimos de formación, demuestren responsabilidad, interés, capacidad de trabajo en equipo, puntualidad, etc.

La motivación y la actitud son siempre claves para el éxito, independientemente de si la persona es migrante o no.

Además por parte de las empresas habría que impulsar un cambio de paradigma en cuanto a la selección de personal en base a competencias y habilidades en lugar de por profesiones y títulos formativos.

Como reflexión general, la sostenibilidad de nuestra sociedad requiere que se rompan barreras que obstaculizan la integración laboral. Es necesario que en el diálogo social participen de manera plural sociedad civil, administraciones públicas, tejido empresarial y organizaciones sociales, y que haya una voluntad real de cambio. En ausencia de esa voluntad real de cambio las diferentes metodologías que se puedan seguir, tendrán unas consecuencias muy limitadas.



CASOS DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS MIGRANTES



En la última parte del evento dos empresas implicadas en integración laboral de migrantes expusieron sus casos de inserción, y se contó con el testimonio de dos personas migrantes.

Las dos empresas participantes confirmaron la importancia de la actitud de las personas a la hora de contratarlas, la ausencia de complicaciones administrativas por tratarse de contratación de personas migrantes, la ventaja de contar con plantillas de composición diversa y la conveniencia de colaborar con entidades sociales que facilitan la selección de personal y los trámites.

Las dos personas migrantes, de origen ucraniano y colombiano explicaron cómo fue su proceso de acogida y de incorporación al mercado de trabajo en España, gracias a CEAR y a las empresas que les acogieron y que están enormemente satisfechas con su incorporación.





ERIAS

Cámara
Valencia

De nuevo es de destacar la necesidad de que más empresas reciban información, conozcan las posibilidades que ofrece la colaboración con entidades sociales y sean concienciadas de la importancia que tiene su papel en la sostenibilidad social.

Sin más asuntos que tratar, se invitó a los asistentes a asistir a la siguiente reunión, con fecha por determinar, se dio por finalizada la reunión, y los asistentes establecieron libremente debates informales.



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund

+34 963103900
competitividad@camaravalencia.com
www.erias.org