

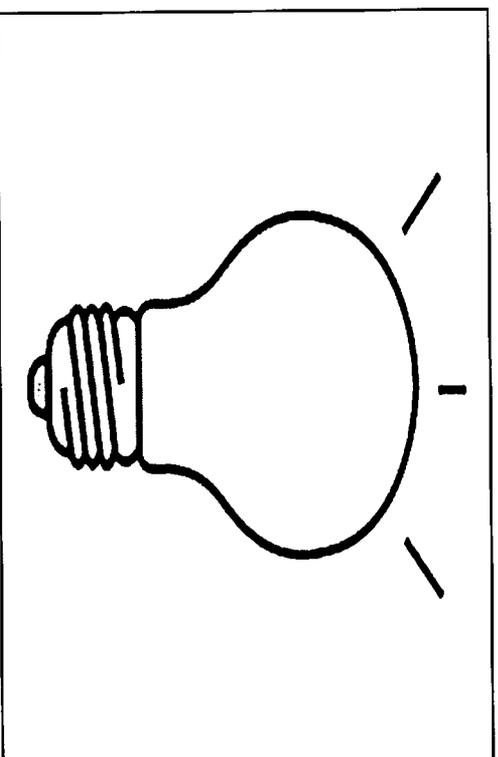
## GRUPOS DE TRABAJO:

### "Innovación Social en la Intervención Sociolaboral con Personas Inmigrantes"

Metodología de trabajo y  
conclusiones:



**LO QUE VAMOS A TRABAJAR EN ESTAS TRES HORAS**  
**¿Y lo que vamos a pensar, debatir, consensuar, concretar, INNOVAR.....??**



## METODOLOGÍA DE TRABAJO EN LOS GRUPOS

1. Hemos conseguido tener un mapa aproximado de la situación de la población inmigrante a lo largo de la jornada de ayer y hoy gracias a las Ponencias y su situación según los datos ofrece una situación muy desfavorable
2. Pensemos a corto y medio plazo cómo quisiéramos que mejorara esta situación
3. A partir de las 16:45 horas se debatirá en grupos (4 grupos) un tema de los que se han propuesto: el futuro, cómo, con quien y con la población inmigrante distinguiendo en el caso de los hombres y de las mujeres.
4. Cada grupo contará con una persona que moderará el tema a tratar
5. Todas las personas participan en los cuatro grupos temáticos (durante ½ hora en cada uno). La persona que modera siempre es la misma por tema, para resumirlas conclusiones que ha alcanzado con el resto de grupos y recaba información de todos
6. Nos volvemos a ver en plenario a las 18:00 horas para que cada una de las personas que han actuado de moderadoras exponga conclusiones durante 30m

## CUATRO CARÁCTERÍSTICAS QUE NOS GUSTARÍA QUE MEJORARA SU SITUACIÓN ANTE EL MERCADO LABORAL DE LA POBLACION INMIGRANTE

En mujeres y en hombres

¿En el 2020?

CECILIA RIOS – PARTICIPANTES “A” –”D” Pagina 1

### 1. Formación y homologación de las competencias de las personas inmigrantes.

- Gaps competenciales se van a minimizar a través de la formación.
- Homologación, que puedan partir en igualdad de condiciones. Agilizar los trámites administrativos de las homologaciones de títulos.
- Formación por cuenta propia, **autoempleo**, partir de las competencias de las personas migrantes, que son emprendedores. (favorecer el aporte económico para poder llevarlo a cabo)

### 2. COMPETENCIAS:

- Cuando nos llame empresarios en intermediación, que les mandemos competencias, no nacionalidades, un marroquí, un rumano....
- Trabajar con el **sector empresarial** que son las competencias, y que puedan definir qué competencias quieren.
- Exigirles a las empresas ciertas “competencias” y transparencia. Marcarles unos requisitos mínimos a las empresas para colaborar con ellos. (Premiar al que lo hace bien)



## CUATRO CARÁCTERÍSTICAS QUE NOS GUSTARÍA QUE MEJORARA SU SITUACIÓN ANTE EL MERCADO LABORAL DE LA POBLACION INMIGRANTE

En mujeres y en hombres

¿En el 2020?

**CECILIA RIOS – PARTICIPANTES “A” –“D” Pagina 2**

Hemos conocido primero las competencias que se necesitan en cada sector. Reunir a empresarias/os y orientadoras/es para detectar las competencias, luego se trasladan a la formación

•Hemos trabajado también con las **personas participantes**. Ayudarles a reconocer las competencias.

•Trabajar las habilidades de las **personas orientadoras** para reconocer las competencias en participantes.

3. Sensibilización con el empresariado. Bonificación (cuota SS), no es tanto bonificar como demostrarles que el talento genera beneficios

•**Responsabilidad social corporativa** en la empresa, que con la crisis se deja atrás. Hablarles con su mismo lenguaje

•Participación en **foros empresariales**, conseguir firmas de convenios, y recogerles compromiso de contratación en grandes empresas. Ellas no van a venir a nosotros, hay que ir hacia ellas. Acercarles la empresa a nuestra oficina para que vean lo que tenemos

•Lobby interno para que nuestros proveedores... Proveedores que participen en plan de empleo (que lleve una contrapartida): Mercadona, Carrefour... dpts de RSC y de Comunicación, y de CFF cada uno por su lado...



## CUATRO CARÁCTERÍSTICAS QUE NOS GUSTARÍA QUE MEJORARA SU SITUACIÓN ANTE EL MERCADO LABORAL DE LA POBLACION INMIGRANTE

En mujeres y en hombres

¿En el 2020?

CECILIA RIOS – PARTICIPANTES “A” –”D” Pagina 3

4. VISIBILIDAD: Para ofrecer, hay que DARNOS A CONOCER. Conseguir que la **empresa VENGA** a nosotros, que nos vean de igual a igual. QUE LO QUE LES OFRECEMOS SEA MUY INTERESANTE PARA ELLOS

- Trabajo, el entorno (administración, etc), con las entidades, tejido empresarial, y los mismos inmigrantes, de presión.

- Colaboración en un ámbito territorial de todas las entidades sociales que trabajan para mejorar las condiciones de las personas inmigrantes a nivel laboral. Cambio de actitud **colaborar pero no COMPETIR**. Participación a nivel político de las entidades del tercer sector. Darle visibilidad

- Aplicación del Estatuto de los Trabajadores para todas las personas.

- Que las personas que en 2014 tienen 40-45 años se haya hecho algo...

- Personas Migrantes que dominan las nuevas tecnologías en la búsqueda de empleo (todos los trámites on-line, etc)

- Que no estuviese ligada la situación laboral a la situación administrativa. (que no se mida el valor de un empleado por su situación administrativa, que no sea una barrera).

- Respeto al convenio 189 de la OIT de la protección de mujeres en el sector del servicio doméstico

**¿CÓMO LO HEMOS CONSEGUIDO?:**  
**ESTRATEGIAS CON LAS PERSONAS Y CON EL ENTORNO**  
**4 conclusiones respecto a las mujeres y respecto a los hombre**  
**M<sup>a</sup> Antonia Jiménez**  
**PARTICIPANTES “E –I”**

- Convenir con otros países tramites para la homologación de estudios.
- Sensibilizar a la Administración Publica, para el acceso al empleo publico.
- Mejorar la legislación de los regímenes del servicio domestico y agrario.
- Negociar con las empresas la responsabilidad social corporativa a través de bonificaciones.
- Aplicación común donde formen parte empresas, entidades y participante, donde de forma local aparezca información general útil de formación, empleo, inserciones...
- Hacer una mayor denuncia social y sensibilización sobre las condiciones laborales.
- Catalogo común de servicios ofertados a empresas intermediadores como del resto de instituciones.
- Mayor inversión en la formación de técnicos en relación a temas jurídicos laborales.
- Mayor sensibilización social en igualdad y no discriminación.
- RSC. No como empleo protegido, contemplando otro tipo de colaboraciones, como practicas, formación...
- Aplicación de las normativas Europeas.
- Tener en cuenta las competencias tanto profesionales como personales.
- Favorecer a las empresas por cumplir las RSC, en imagen corporativa y otros.



## ¿CON QUIEN HEMOS TRABAJADO-COLABORADO PARA CONSEGUIRLO?

**4 conclusiones: en el caso de las mujeres y en el caso de los hombres**

**Encarni Marín**

**PARTICIPANTES “J – M”**

1. Trabajar con el Tejido Empresarial: RSE, “Campaña en Realidad no tiene gracia”, Implicar a la Empresa en los Itinerarios Laborales (Prácticas Formativas), participar en foros empresariales el tercer sector (federaciones, cámaras de comercio y asociaciones empresariales). Nuestras Empresas fidelizadas son puente para darnos a conocer al resto del sector.
2. Población beneficiaria de nuestras entidades: creando grupos de trabajo que se les dará voz, representación y participación en la elaboración de los programas. Se ha conseguido trabajar por competencias y Al igual que se ha conseguido trabajar sus competencias personales, e incluir en sus itinerarios.
3. Coordinación entre Entidades Sociales (Plataforma del Tercer Sector), especializándonos en sectores y mejorando la calidad de los servicios. Se ha establecido una coordinación para abordar con metodologías de trabajo en común.
4. Administración Pública: Introducción del Tercer Sector en la Comisiones. Se han establecido Diseños de Programas homogéneos, que den respuesta a las necesidad de la población y a determinar la actuación de las entidades.
5. Corresponsabilidad y Conciliación a nivel legal, se igualan derechos y deberes entre hombre y mujeres.
6. Coordinación, Especialización y Metodologías comunes tanto en Entidades Sociales como Servicios Sociales.
7. Líneas de Financiación Alternativas a la Administración, siendo más autónomos; y dando lugar a poder crear proyectos más específicos y adaptados a las realidades de nuestra población destinataria.



## ¿CUÁL HA SIDO EL PAPEL DE LAS PERSONAS INMIGRANTES PARA CONSEGUIRLO?

### 4 conclusiones: sobre las mujeres y sobre los hombres

Carmen Cárdenas

PARTICIPANTES “N-Z”      Pagina 1

#### 1. INTEGRACIÓN SOCIAL

- Han adquirido VISIBILIDAD, PUESTOS DE RESPONSABILIDAD y tienen un PAPEL ACTIVO EN LA SOCIEDAD.
- MEJOR POSICIONAMIENTO SOCIAL, MAYOR PARTICIPACIÓN en espacios de CIUDADANA (local y estatal) ellos mismos son motores del cambio social, mayor representatividad social.
- SOCIEDADES MÁS INTEGRADAS PORQUE ELLOS MISMOS VAN A TRABAJAR SUS PROPIOS RETOS, CORRESPONSABILIDAD, ETC
- LA MUJER DEBE SER PROTAGONISTA DE ESTOS PROCESOS Y ELEVAR SU CAPACIDAD DE LIDERAZGO.
- Participación de los inmigrantes en los diseños y participan en la toma de decisiones. ¿cuotas?
- Integración real e interculturalidad en las escuelas pero también en el resto de espacios públicos.
- CAMBIOS ESTRUCTURALES EN LAS ENTIDADES, EQUIPOS DE GOBIERNO, ETC. LOS INMIGRANTES DEBEN ESTAR EN TODOS LOS NIVELES, DE ARRIBA ABAJO Y DE ABAJO A ARRIBA.
- CONCIENCIA CREATIVA DE SU ESTANCIA PARA MEJORAR SU PROYECTO MIGRATORIO.
- MAYOR PRESENCIA TAMBIÉN EN ENTORNOS EDUCATIVOS, AMPAS, ETC.
- Los inmigrantes han hecho suya la realidad
- CAMBIOS ESTRUCTURALES EN LAS ENTIDADES, EQUIPOS DE GOBIERNO, ETC. LOS INMIGRANTES ESTAN EN TODOS LOS NIVELES, DE ARRIBA A ABAJO Y DE ABAJO A ARRIBA.
- SEREMOS CAPACES DE VER EL CAPITAL HUMANO DE LOS INMIGRANTES. TENDREMOS EN CUENTA SU VIDA ANTERIOR Y OTRAS COSAS QUE TIENE ESA PERSONA QUE SON POTENCIALIDADES.
- ARTICULADAS REDES DONDE ESTÉN ORGANIZADOS DE FORMA AUTÓNOMA (NOSOTROS DESAPARECEMOS)



## ¿CUÁL HA SIDO EL PAPEL DE LAS PERSONAS INMIGRANTES PARA CONSEGUIRLO?

### 4 conclusiones: sobre las mujeres y sobre los hombres

Carmen Cárdenas

PARTICIPANTES "N-Z"

Página 2

- LOS PROTOCOLOS DE DIFERENTES ENTIDADES SE RECORTAN, ELLOS TIENEN CREADAS REDES Y MECANISMOS PROPIOS, ESO SIGNIFICA MENOR PATERNALISMO DE LAS ENTIDADES, MAYOR EMPODERAMIENTO, Y MAYOR AUTONOMÍA, QUE NOSOTROS NO ESTEMOS. (CAJA DE RESISTENCIA)
- CUANDO LA COYUNTURA ECONÓMICA HA EMPEORADO NUESTROS DISCURSOS Y SU SITUACIÓN SE HA RECRUDECIDO. CUANDO LA SITUACIÓN CAMBIE EL DISCURSO SE DULCIFICARÁ.

### 2. VISIBILIDAD DE LA MUJER

- AVANCE DE LA MUJER. PROGRESO SOCIAL Y CULTURAL. Las mujeres toman sus propias decisiones.....
- Cierta avance en las mujeres, pero siempre porque hay mediadores que hacen u obligan a hacer.
- LAS MUJERES TIENEN MAYOR VISIBILIDAD (LES DAN BOLETO A SUS MARIDOS).
- TRABAJO INTEGRAL CON LA FAMILIA PARA TRABAJAR CARENCIAS, ETC. LOS HIJOS ESTÁN DESUBICADOS
- PROACTIVIDAD. CAMBIO EN LA VISIÓN DE SU PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
- CAMBIO DE MENTALIDAD Y MEJORA DE LA CORRESPONSABILIDAD, la situación económica lo ha provocado.
- Parece que el cambio en la mentalidad actual (corresponsabilidad) es algo temporal, hasta que la situación cambie, el hombre vuelva al espacio público a trabajar y la mujer al espacio privado.
- LA MUJER....TARDARÁ EN RECUPERARSE, POR HABERSE ADAPTADO AL MERCADO DE TRABAJO....RECESIÓN EN ITINERARIOS, VUELTA AL REGIMEN DE EMPLEADA DE HOGAR. La situ
- SIGUEN VINIENDO PERO LLEGAN CON MEJORES CONDICIONES, SIN CONDicionARSE POR LO ENCONÓMICO
- SERÁN LOS ÚLTIMOS EN ENTRAR DE NUEVO EN EL MERCADO DE TRABAJO.



## ¿CUÁL HA SIDO EL PAPEL DE LAS PERSONAS INMIGRANTES PARA CONSEGUIRLO?

### 4 conclusiones: sobre las mujeres y sobre los hombres

Carmen Cárdenas

PARTICIPANTES “N-Z”      Pagina 3

### 3. MEJORAS EN LA FORMACIÓN. MEJORES PUESTOS Y CONDICIONES LABORALES.

- Las personas se han implicación en sus procesos de mejora de itinerario, a través de la formación y han creído en ello como oportunidad.
- El acceso a procesos formativos es más sencillo, incluso las personas sin regularizar pueden formarse.
- Mejora en la política educativa en España
- Se ha cambiado la mentalidad y ha desaparecido la asociación inmigrante= no cualificado, sin competencias.....
- Redes de apoyo

### 4. CAMBIOS LEGISLATIVOS

- LOS CAMBIOS LEGISLATIVOS Y POLÍTICOS VAN POR DELANTE PARA CONSEGUIR OBJETIVOS
- NO EXISTE LEY DE EXTRANJERÍA, SINO REGULACIONES MÁS FLEXIBLES.
- DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO DE LA MUJER INMIGRANTE. Las leyes habrán contribuido a ello.
- LOS INMIGRANTES HAN CONSEGUIDO LA NACIONALIDAD



## ¿CUÁL HA SIDO EL PAPEL DE LAS PERSONAS INMIGRANTES PARA CONSEGUIRLO?

4 conclusiones: sobre las mujeres y sobre los hombres

Carmen Cárdenas

PARTICIPANTES “N-Z”    Pagina 4

### VARIOS

- SEGUNDA GENERACIÓN. RETORNO DE LOS PADRES, A PAÍSES DE ORIGEN, AUNQUE LOS HIJOS SE ESTÁN QUEDANDO A ESTUDIAR.
- SEGUNDA GENERACIÓN. CAMBIO DE DISCURSO EN CUANTO AL TÉRMINO
- RECIÉN LLEGADOS, MEJORARÁ LA ACOGIDA DE ESTAS PERSONAS QUE LLEGAN Y SE SIENTEN PARTE
- REPETICIÓN DE MODELOS EUROPEOS QUE MARCAN CIUDADANOS DE PRIMERA SEGUNDA O MÁS CLASES (MEDIDAS LEGALES QUE ACOMPAÑEN)





Cruz Roja

JORNADAS "EMPLEO Y MIGRACIÓN". Murcia 27, 28 y 29 de octubre de 2014

¡Gracias por vuestra colaboración!

"El futuro de nuestro trabajo se  
construye con muchas perspectivas "



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

REGISTRADA EN  
EL MINISTERIO DE  
EMPLEO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL  
DE POLÍTICAS  
MIGRATORIAS



UNION EUROPEA

Fondo Social Europeo  
Invirtiendo en tu futuro

P.O. Plurirregional Lucha Contra la Discriminación 2007-20013