

GRUPOS DE TRABAJO:

"Innovación Social en la Intervención Sociolaboral con Personas Inmigrantes"

Metodología de trabajo y
conclusiones:



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN Y
EMIGRACIÓN

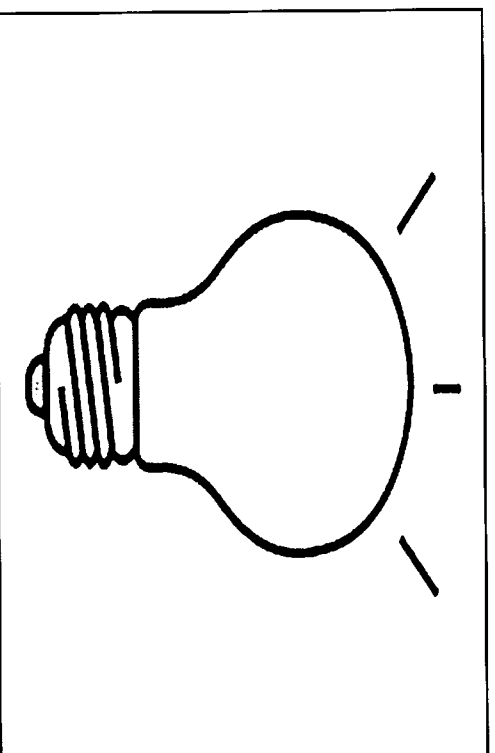
DIRECCIÓN GENERAL DE
MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro

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 CARÁCTERISTICAS 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** qué 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 CARÁCTERISTICAS 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 empresario. 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^a 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)



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
DE EMPLEO,
FORMACIÓN Y
PROTECCIÓN SOCIAL



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Iniciativa de Empleo Juvenil

¿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.....
- Ciertamente 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 ECONÓMICO
- 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



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL DE
EMIGRACIÓN Y
INTEGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE
MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invirtiendo en tu futuro

¿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)



GOBIERNO DE MURCIA
MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL
MURCIA



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Iniciativa en tu futuro

¡Gracias por vuestra colaboración!

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



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA
GENERAL
DE EMPLEO Y
FORMACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



UNION EUROPEA

Fondo Social Europeo
Iniciativa en tu futuro