

Integración sociolaboral de personas inmigrantes en un contexto de crisis prolongada

**Barcelona, 26 Octubre 2011
Jornadas sobre Empleo e Inmigración CRE**

**Susana Enjolras
Coordinadora Programa Integración Sociolaboral
de Fundación CEPAIM**



- Objetivos y líneas de actuación del programa de Integración sociolaboral de Fundación Cepaim.
- Efectos de la crisis en la empleabilidad
- Dificultades de la población inmigrante en relación a su integración sociolaboral.
- Efectos de la crisis en los servicios de acompañamiento
- Propuestas metodológicas
- Reflexiones y preguntas



OBJETIVO ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

“Mejorar la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo, así como facilitar el mantenimiento y la calidad del empleo de la población inmigrante y/o otros colectivos en riesgo de exclusión social, como llave de su integración social”

EMPLEABILIDAD

capacidad que tiene una persona para encontrar empleo, o mejorarlo si ya lo tiene, de la forma más rápida y en las mejores condiciones posibles, en un lugar y momento dados.

- > *Formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales, en relación a las demandas del mercado de trabajo en un lugar y momento dado*
- > *Adecuación vocacional, competencia profesional, idoneidad, salud física y mental, recursos alternativos y relaciones interpersonales.*

PROGRAMA DE INTEGRACION SOCIOLABORAL ITINERARIOS INTEGRADOS

Líneas de trabajo

Orientación sociolaboral, orientación y diversificación profesional, recolocación.

Acompañamiento al autoempleo

Preformación, formación y formación para el empleo

Intermediación, sensibilización y fomento de las redes

¿Dónde?

Andalucía, Aragón, Castilla la Mancha, Madrid, Murcia, C. Valenciana

Y llegó la crisis...

Cambian necesidades y demandas del mercado trabajo

Aumento desempleo, aumento situaciones de discriminación, multiplicación y/o cambios de exigencias de acceso a los puestos de trabajo, a la formación, cambian recursos de apoyo...

Cambian condiciones personas

Perfiles antes con buena empleabilidad dejan de serlo, cambian proyectos personales y laborales, incluyendo proyectos migratorios, crecimiento de situaciones de urgencia económica, sobreendeudamiento, casos de irregularidad sobrevenida.

Dificultades de la población inmigrante en relación al empleo, la diversificación y la recolocación

EXTERNOS

- ✓ Limitaciones en las **autorizaciones de trabajo. Riesgo de irregularidad sobrevenida por desempleo.**
- ✓ **Crecen demandas cualificación en mercado laboral. Homologación y reconocimiento de formación y experiencia profesional**, para trabajar, pero también en el **acceso y seguimiento de formación para el empleo.**
- ✓ Posibilidad de **prácticas** profesionales limitadas (tiempo, edad, momento formación...)
- ✓ **Estereotipos y prejuicios** sociales y del mercado laboral. Invisibilización, “chivo expiatorio”, presión “nosotros” “ellos” en empresariado. Nichos laborales.
- ✓ Barreras en **servicios de empleo (cualificación oficial limita ofertas y formación)** y dificultad acceso a empleo público.
- ✓ Cambios en dinámicas laborales, en procesos de selección, requisitos puestos, dificultad para incluirse en **espacios y redes sociales** apropiadas para empleo y en sectores diferentes. Falta **redes de contactos** y de apoyo.

INTERNOS

- ✓ **Deterioro psicosocial** por desempleo y situaciones de precariedad (extrema). Por interiorización de estereotipos y prejuicios; **autoestima e identidad profesional debilitada.**
- ✓ Desconocimiento / **desorientación** sobre mercado laboral y sus cambios, sobre **sector profesional objetivo** (nuevo o propio con transformaciones), **recursos formativos adecuados, sobre reconocimiento de cualificación** y estudios.
- ✓ **Necesidad de - volver a - adaptar estrategias de búsqueda de empleo, a nuevas necesidades del mercado** (herramientas BAE, TIC, cualificaciones, certificaciones, . Estrategias no adaptadas de búsqueda de empleo en el sector objetivo.
- ✓ Condicionantes **socio-económicos**: Aumento situaciones sobreendeudamiento y urgencia económica, no poder asumir costes itinerario, de formaciones, conciliación familiar, no poder asumir retorno...
- ✓ Falta de **experiencia en España en sectores que ofertan empleo**, dificultades reconocimiento de la experiencia profesional de origen.

¿Cómo afecta crisis a los servicios de acompañamiento?

Incremento de la demanda y de problemáticas a atender

Aumentan demandas de acompañamiento psicosocial, de formación, de información y de respuestas “inmediatas” a situaciones desesperadas

Equipos saturados, necesidad de motivación, de actualización sobre políticas, mercado laboral, sistemas de formación, recursos, necesidad cambios metodológicos.

Cuestionamiento de la orientación, acompañamiento y de acciones positivas para población inmigrante Vs servicios normalizados, colocación rápida y de cantidad más que de calidad y a largo plazo.

Necesidad de sinergias y aunar esfuerzos entre recursos.

Algunos apuntes metodológicos

- **Recuperar y/o reforzar autoestima e identidad profesional y personal**
Autoconciencia y motivación; ajuste de expectativas. Tomar conciencia de las competencias, capacidades. Trabajar prejuicios y estereotipos. Desahogo. Grupos de **apoyo psicosocial, coaching...**
- **Trabajar el proyecto profesional en coherencia con el proyecto migratorio y personal**
Adaptación de objetivos profesionales y personales, toma de decisiones y planificación sobre el proyecto y estrategias para su desarrollo. Consideración de retorno, movilidad geográfica... Conciliación de la vida profesional, personal y familiar. Recursos sociales complementarios.
- **Estrategias de diversificación y recolocación como alternativa al desempleo.** Reajuste de objetivos, recuperación y reciclaje de competencias y conocimientos, obtención de **experiencia por prácticas, voluntariado...** Entrenamiento de competencias generales y específicas. Empleo cuenta ajena y cuenta propia. Laboratorios de **ideas**, fomento de empresas mixtas.
- **Orientación en el reconocimiento y homologación de titulaciones, acreditaciones profesionales.**
Orientación sobre formación para el empleo y ajuste de condiciones para facilitar acceso a la formación.
- **Orientación sobre herramientas BAE actuales y recursos TIC, adaptadas al momento actual y según perfiles.**
Redes de empleo 2.0., herramientas BAE por sector.
- **Conocimiento y acercamiento activo a los sectores laborales y al mundo empresaria. Reorientación de estrategias con empresas en relación a usuarios/as.**
Espacios de encuentro con profesionales, colaboraciones con empresariado y profesionales como asesores/as e informadores/as, colaboradores para formación y prácticas, “networking”.
Investigación sobre sectores emergentes y que dan empleo, familias y salidas profesionales, descubrir “currículum oculto.” de profesiones.
Asistencia a **eventos y espacios** relacionados con el empleo (jornadas, bibliotecas, colegios...)
Sensibilización empresarial y social.

Algunas reflexiones

Por mucha necesidad que haya, los procesos de integración sociolaboral requieren tiempo y trabajar **procesos altamente individualizados y distintos niveles de objetivos**: a corto, medio y largo plazo, y no perder en el medio y largo plazo la calidad de la inserción.

Los **cambios en la empleabilidad generan intermitencia de los/as usuarios/as en los itinerarios**: vuelven a los servicios con nuevas necesidades. Igualmente, hay casos que simplemente precisan una pequeña orientación, pero por lo general los casos que requieren cambios de sector, presentan deterioro psicosocial... precisan procesos largos al deber trabajar con más intensidad los aspectos emocionales, de autoestima y motivacionales, aparte del tiempo requerido para el reciclaje profesional: **Necesidad de proyectos curriculares**

El aumento de la precariedad y la falta de recursos económicos y tiempo se suman a las **dificultades de acceso a la cualificación, formación y prácticas**, lo que hace importante que exista posibilidad de **ayudas económicas** en los recursos de acompañamiento para el empleo.

Al aumentar las necesidades y se reducen recursos, se cuestiona el papel de la orientación **Necesidad de trabajo en red, de reforzar equipos** y de reivindicar el papel del **acompañamiento y la orientación de los procesos Vs a los programas de inserción cuantitativa y rápida. ¿O no es necesaria para la inserción?**

condiciones positivas para población inmigrante, pero **sin aislar de los recursos normalizados.**

La crisis ha sacudido el mercado laboral, las condiciones de las personas y la forma tradicional de los servicios que se venían prestando... **¿Nuevas oportunidades?**

MUCHAS GRACIAS

www.cepaim.org/

www.cepaim.org/data/Ressources/Diversificacion.pdf

susana@cepaim.org



Fundación
Cepaim
Acción Integral con Migrantes



las palmas
acoge

RED acoge

Mesa Redonda:
“Retos de la inserción laboral de
persona inmigrantes en un contexto
de crisis prolongado”

Jornadas Migración y empleo
Barcelona, 26 y 27 de Octubre de 2011

RED ACOGE

ACCIONES Y ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN DESDE EL ÁREA DE EMPLEO

ORIENTACIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acogida e información del programa de empleo ▪ Inscripción en la bolsa de empleo ▪ Elaboración/actualización de currículum ▪ Información de recursos comunitarios especializados en la búsqueda y mediación laboral
DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de potencialidades y capacidades (personales, formativas, experiencia laboral...) • Listado de carencias y limitaciones (personales, lingüísticas, formativas y sociales...) • Relación causal entre los problemas o necesidades detectados • Selección de alternativas de intervención. Priorización de necesidades.
PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DEL ITINERARIO	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimientos objetivos y diseño de acciones a realizar junto con la persona. Implicación proceso. • Establecimiento de acuerdos de compromisos, basados en objetivos consensuados. • Adecuación a las actividades planificadas de carácter general y previo: cursos formativos, talleres... • Inscripción y participación en acciones formativas • Acompañamiento y seguimiento
EVALUACIÓN	<p>Registro de información</p> <p>Revisión y evaluación de resultados con el usuario. Satisfacción de necesidades y proceso de cambio</p> <p>Reelaboración conjunta de objetivos y acciones</p>



Indicadores psicosociales de vulnerabilidad

las palmas
acoge

RED acoge

- El volumen de ahorro es reducido, y disminuido adicionalmente por el envío de remesas al país de origen.
- Las dimensiones y alcance de las redes familiares y sociales son limitadas o inexistentes, lo que acentúa el grado de desprotección o de apoyo para sobrellevar situaciones como: la pérdida de empleo, cobertura de necesidades y conciliación vida familiar y laboral.
- Pueden acreditar una trayectoria laboral breve y una antigüedad reducida lo que limita el acceso a las cuantías de indemnizaciones o prestaciones de desempleo.
- La falta de reconocimiento oficial de las titulaciones y de trayectorias profesionales en el país de origen limitan los cambios en las demandas y la movilidad sectorial.



Indicadores psicosociales de vulnerabilidad

las palmas
acoge

RED acoge

- Las nuevas circunstancias del mercado laboral, han favorecido la aparición de situaciones de explotación, irregularidades laborales e incremento de la economía sumergida.
- La actual situación económica y social han acentuado prejuicios sociales y discriminación entorno al trabajador-a extranjero-a.
- No alcanzar las cotizaciones necesarias para las renovaciones de la documentación pertinente, y el temor a una irregularidad sobrevenida.
- El fracaso con respecto a las expectativas que motivaron el inicio del proyecto migratorio desencadena sentimientos de frustración, fracaso y derrota afectando al equilibrio, bienestar y seguridad.



Efectos del desempleo

Presencia indicadores de vulnerabilidad



Herramientas de afrontamiento

Tipo de recursos que dispone, evaluación de los mismos, afrontamiento y redes apoyo



Reacciones y respuestas

Estrés y angustia

Ansiedad

Inseguridad y preocupaciones constantes

Pérdida de energía y desmotivación

Trastornos depresivos

Desórdenes y déficits cognitivos

Pérdida o falta de autoestima



Metodología de intervención



Intervención Individual:

Psicológica: incidir en los déficits diagnosticados a nivel cognitivo, emocional y conductual y prevención de desórdenes psicológicos más graves.

Psicosocial: intervención en las dificultades psicosociales que interfieren en el acceso al mercado laboral. El análisis del proyecto migratorio y la reelaboración del mismo. Los objetivos de partida se han frustrado y se deben a justar a las circunstancias actuales.

Intervención grupal:

Divulgación de información relevante para la vida diaria y solución de dificultades que puedan aparecer.

Creación de un espacio donde poder expresar dudas, miedos, dificultades
Establecimiento de nuevas redes sociales de apoyo



las palmas
acogé

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

RED **acogé**

Accem es una organización sin ánimo de lucro que trabaja con refugiados e inmigrantes.



“Retos de la inserción laboral de personas inmigrantes en un contexto de crisis prolongado”

Jornadas Inmigración y Empleo. Barcelona, 26 y 27 de Octubre de 2011

ACCeM

Accem es una organización sin ánimo de lucro que trabaja con refugiados e inmigrantes.



Promovemos la inserción social y la igualdad de derechos y deberes de todas las personas independientemente de su origen, sexo, raza, religión o grupo social.

Nuestro trabajo está orientado a conseguir la mencionada inserción de refugiados e inmigrantes, prestando especial atención hacia los más vulnerables: mujeres, menores no acompañados y minorías.

Buscamos la integración a través del acercamiento, la comprensión y el aprendizaje mutuo de todos los integrantes de la sociedad.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué les pasa a la personas, nuevos perfiles y necesidades de acompañamiento*

▪ *Descenso de las personas que se encuentran recién llegadas al país, aunque se percibe la movilidad geográfica entre CC.AA de migrantes que llevan tiempo residiendo en España.*

➤ Si hasta hace no mucho la población diana de nuestro trabajo eran personas migrantes, que llegaban solas a nuestro país, con alguna red de apoyo informal (amigos, compatriotas), ahora la realidad es otra, ya que un alto porcentaje de las personas atendidas actualmente desde nuestros dispositivos, son personas cabeza de familia, con cargas familiares.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué les pasa a la personas, nuevos perfiles y necesidades de acompañamiento*

▪ *Aumento de las personas que se encuentran en disposición de poder iniciar trámites administrativos a través de arraigo social, por llegar residiendo en el país más de 3 años, pero que no han podido proceder por carecer de oferta de empleo que reúna los requisitos requeridos.*

➤ Las necesidades se centran en la búsqueda de un empleo regularizado para obtener su primera autorización de trabajo

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué les pasa a la personas, nuevos perfiles y necesidades de acompañamiento*

▪ *Considerable aumento de personas inactivas laboralmente, que llevan más de 3 y 5 años residiendo en el país y que disponen de autorizaciones renovadas y permanentes.*

➤ La mayoría desempleados inscritos en los Servicio Públicos de Empleo, y según los casos, finalizando las prestaciones o subsidios por desempleo o sin recursos.

➤ En estos casos existe una necesidad imperiosa de obtención de un empleo que les permita seguir renovando sus autorizaciones de trabajo.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué les pasa a la personas, nuevos perfiles y necesidades de acompañamiento*

▪ *Considerable aumento de personas inactivas laboralmente, que llevan más de 3 y 5 años residiendo en el país y que disponen de autorizaciones renovadas y permanentes.*

➤ La mayoría desempleados inscritos en los Servicio Públicos de Empleo, y según los casos, finalizando las prestaciones o subsidios por desempleo o sin recursos.

➤ En estos casos existe una necesidad imperiosa de obtención de un empleo que les permita seguir renovando sus autorizaciones de trabajo.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué les pasa a la personas, nuevos perfiles y necesidades de acompañamiento*

▪ ***Incremento de personas que retornan a los dispositivos de acompañamiento socio-laboral, en los que habían participado hace años, en su etapa de recién llegados al país (coinciden con el perfil explicado en el punto anterior).***

➤ La mayoría desempleados inscritos en los Servicio Públicos de Empleo, y según los casos, finalizando las prestaciones o subsidios por desempleo o sin recursos.

➤ En estos casos existe una necesidad imperiosa de obtención de un empleo que les permita seguir renovando sus autorizaciones de trabajo.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué les pasa a la personas, nuevos perfiles y necesidades de acompañamiento*

•Retorno a los dispositivos de empleo, de personas inmigrantes que durante años trabajaron en la construcción por tratarse de un sector, en el que por el gran volumen de personal que se requería, no se exigía excesiva cualificación.

➤ Actualmente estas personas se encuentran en una importante situación de vulnerabilidad para reincorporarse al mercado laboral.

➤ El reto de los dispositivos de empleo es reorientar a estas personas hacia los sectores emergentes (sectores donde hay demanda de actividad económica y empleo) por lo cual la prioridad de nuestros dispositivos está orientada en la recualificación y reconversión de estos profesionales de la construcción.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué les pasa a la personas, nuevos perfiles y necesidades de acompañamiento*

▪ *Demanda de acciones de orientación y formación para el empleo, por otros colectivos desfavorecidos en el acceso al mercado laboral.*

➤ Se tratan de personas desempleadas en situación de riesgo y exclusión social, con dificultades de acceso al mercado de trabajo (recién desempleados, jóvenes, mujeres, parados de larga duración), que acuden a nuestros dispositivos, demandando servicios de formación y empleo.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué les pasa a la personas, nuevos perfiles y necesidades de acompañamiento*

▪ Conclusiones

✓ La mayoría de las personas usuarias de los dispositivos de acompañamiento socio-laboral son personas con autorización de residencia y/o trabajo o en situación de obtenerla, que llevan residiendo en el país al menos varios años y se encuentran inactivos laboralmente y en proceso de búsqueda de empleo.

✓ En la mayoría de los casos disponen de experiencia profesional en el país, mayoritariamente en el sector servicios, construcción y empleados/as de hogar. Sin embargo, predominan las personas que carecen de certificaciones oficiales: estudios sin homologar, certificados de formación profesional/ocupacional.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué les pasa a la personas, nuevos perfiles y necesidades de acompañamiento*

▪ Conclusiones

✓ La formación y la acreditación de competencias es una asignatura pendiente del colectivo. El acceso al empleo sin necesidad de cualificación, predominante años atrás, la falta de posibilidades del colectivo de dedicar tiempo a la formación por la premura de obtención de un empleo, entre otros factores, hacen que el colectivo se encuentre en una situación de desventaja respecto a las exigencias que a medio y largo plazo desarrollarán los diferentes sectores de actividad económica del país.

✓ La principal demanda explícita manifestada es la **bolsa de empleo y el acompañamiento para el acceso a la formación**

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué les pasa a la personas, nuevos perfiles y necesidades de acompañamiento*

▪ Conclusiones

✓ La mayoría de las personas usuarias de los dispositivos de acompañamiento socio-laboral son personas con autorización de residencia y/o trabajo o en situación de obtenerla, que llevan residiendo en el país al menos varios años y se encuentran inactivos laboralmente y en proceso de búsqueda de empleo.

✓ En la mayoría de los casos disponen de experiencia profesional en el país, mayoritariamente en el sector servicios, construcción y empleados/as de hogar. Sin embargo, predominan las personas que carecen de certificaciones oficiales: estudios sin homologar, certificados de formación profesional/ocupacional.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué les pasa a la personas, nuevos perfiles y necesidades de acompañamiento*

▪ Conclusiones

✓ Necesidad de abordar nuevos enfoques y estrategias integrales en nuestros dispositivos de empleo, **para la incorporación a los mismos, de otros colectivos desfavorecidos en el acceso al mercado de trabajo** (recién desempleados, jóvenes, mujeres, parados de larga duración).

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué nos pasa en la intervención y los ajustes metodológicos que estamos teniendo que hacer.*

▪ **Puntos de partida para los ajustes metodológicos**

➤ Muchas de las personas con las que estamos interviniendo, disponen de un conocimiento básico del contexto en el que residen (por el tiempo de estancia en el país) y en muchos casos ya han realizado **formación en habilidades y estrategias para la búsqueda de empleo**. Sin embargo, muestran una carencia en el manejo adecuado de las mismas que les permita desarrollar procesos autónomos de búsqueda de empleo y en muchos casos no disponen de información actualizada del contexto actual (a tener muy en cuenta, **la formación en la cultura laboral de la empresa**)

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué nos pasa en la intervención y los ajustes metodológicos que estamos teniendo que hacer.*

▪ Puntos de partida para los ajustes metodológicos

➤ Desde los dispositivos de acompañamiento socio-laboral, nos encontramos en la necesidad de adaptar las metodologías de trabajo a los nuevos perfiles y a las necesidades de las personas usuarias de los dispositivos, así como los materiales de orientación e información a emplear. **Sin embargo, basar la intervención en el diseño de itinerarios integrales individualizados de inserción, sigue siendo lo más adecuada para el desarrollo de la intervención** (estrategia de acompañamiento personalizada según las competencias y potencialidades de la persona).

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué nos pasa en la intervención y los ajustes metodológicos que estamos teniendo que hacer.*

▪ **Puntos de partida para los ajustes metodológicos**

➤ **Los procesos de selección se han endurecido** como consecuencia de la disfunción existente entre la oferta de empleo y la demanda de trabajo (tanto para el acceso al empleo, como para el acceso a la formación profesional ocupacional subvencionada). Deben reforzarse las acciones encaminadas a desarrollar potencialidades en las personas migrantes que les permitan ser más competitivos en los procesos de selección; **en especial para la adquisición de competencias lingüísticas de base** (lecto-escritura y comprensión oral del español).

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué nos pasa en la intervención y los ajustes metodológicos que estamos teniendo que hacer.*

▪ Puntos de partida para los ajustes metodológicos

➤ Los requisitos y perfiles demandados por las empresas son más exigentes, puesto que la actividad económica emergente, demanda competencias con un mayor nivel de cualificación profesional. Esto obliga;

-mejorar y actualizar la **capacitación profesional y empleabilidad** de las personas inmigrantes (competencias de base, técnicas, relacionales, cultura de empresa).

-diseñar **planes de formación adaptados** a la nuevas competencias profesionales demandadas (estrategia de trabajo en red con empresas y centros de formación).

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué nos pasa en la intervención y los ajustes metodológicos que estamos teniendo que hacer.*

▪ Puntos de partida para los ajustes metodológicos

➤ El acceso del colectivo a los planes de formación subvencionada se ha dificultado;

- **incremento de pruebas de selección** para el acceso a los cursos, esto conlleva la exigencia de un buen conocimiento del idioma para poder afrontarla. Necesidad de **refuerzo de las competencias lingüísticas**).

- **los requisitos de formación académica** requeridos para el acceso a determinadas formaciones sitúa al colectivo en situación de desventaja a corto y medio plazo (los procesos de homologación son lentos y en algunos casos sin posibilidad de tramitación). Necesidad de **compensación educativa** (obtención de la Eso, acceso a FP).

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué nos pasa en la intervención y los ajustes metodológicos que estamos teniendo que hacer.*

▪ ***Puntos de partida para los ajustes metodológicos***

➤ La brecha digital sigue siendo una realidad en el colectivo, no solo en cuanto a la accesibilidad, sino en la capacidad de hacer un uso eficaz de las mismas. Potenciar la formación en *nuevas tecnologías como herramienta de búsqueda de empleo*

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué nos pasa en la intervención y los ajustes metodológicos que estamos teniendo que hacer.*

▪ **Puntos de partida para los ajustes metodológicos**

➤ **La formación y la acreditación de competencias cobran especial relevancia en las opciones laborales del colectivo migrante a corto, medio y largo plazo, especialmente en determinados sectores**

-Un ejemplo de ello es la evolución que ha tenido en los últimos tiempos el **sector del cuidado a la dependencia**, uno de los principales nichos de empleo en el que ha estado insertado el colectivo y en el que su continuidad estará condicionada a la obtención de la acreditación profesional o titulación necesaria tanto para el trabajo en instituciones como en la ayuda a domicilio.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué sucede en el entorno con respecto al trabajo en red y la abogacía social.*

▪ Cuestiones clave (oportunidades o amenazas para reforzar el trabajo en Red)

➤ Existencia de entidades (de la administración, Tercer Sector, Asociaciones Empresariales, Sindicatos) **que operan en un mismo territorio, desarrollando programas de empleo para diferentes colectivos** con dificultades de acceso al mercado de trabajo (mujeres, jóvenes, minorías, parados de larga duración, inmigrantes, etc..).

➤ Existencia de entidades (de la administración, Tercer Sector, Asociaciones Empresariales, Sindicatos) **que operan en un mismo territorio, desarrollando programas de empleo para el mismo colectivo** de atención.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué sucede en el entorno con respecto al trabajo en red y la abogacía social.*

▪ **Cuestiones clave (oportunidades o amenazas para reforzar el trabajo en Red)**

➤ El Tercer Sector que opera en el ámbito del empleo y desarrollo económico, **no es reconocido como agente social**, como interlocutor social a la hora de estar presente en los espacios de diseño y toma de decisiones de las políticas de empleo.

➤ El Tercer Sector que opera en el ámbito del empleo y desarrollo económico, tiene **escasa relación con el ámbito empresarial**. Desconocimiento de las claves culturales y estrategias de este actor.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué sucede en el entorno con respecto al trabajo en red y la abogacía social.*

▪ **Cuestiones clave (oportunidades o amenazas para reforzar el trabajo en Red)**

➤ En ocasiones, visión estereotipada del Tercer Sector por parte del ámbito sindical, **como actor que no vela por el cumplimiento de los derechos laborales**(economía sumergida) , o vincula su acción a determina actividad laboral (servicio doméstico, agricultura, etc.)

➤ El Tercer Sector que opera en el ámbito del empleo y desarrollo económico, tiene **escasa relación con el ámbito empresarial.** Desconocimiento de la claves culturales y estrategias de este actor.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Reflexiones con respecto al trabajo en red y la abogacía social.*

▪ **Cuestiones clave (oportunidades o amenazas para reforzar el trabajo en Red)**

➤ Necesidad de **intervenir desde una óptica de desarrollo local**, movilizando todos los recursos disponibles en torno a la creación de actividad social, económica y empleo.

➤ No ver al inmigrante como un elemento más del proceso de intermediación laboral, sino como un **capital humano y social disponible**, que, contribuye a dinamizar el desarrollo de los territorios.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Reflexiones con respecto al trabajo en red y la abogacía social.*

▪ **Con respecto a los objetivos del trabajo en Red**

- Aglutinar actores.
- Estructurar estrategias y metodologías.
- Proponer acciones.
- Maximizar y optimizar intervenciones y recursos.
- Participar e influir en el diseño y ejecución de políticas sociales.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Reflexiones con respecto al trabajo en red y la abogacía social.*

▪ *Con respecto a las limitaciones del trabajo en Red*

- Escasa cultura de trabajo cooperativo, en red ; celos, desconfianza, sentimientos de intromisión entre los actores, de ocupación de espacios..
- La pluralidad de los intereses particulares de los diferentes actores.
- La pertinencia del contexto (social, político, económico.....) para promover la construcción del partenariado; necesidad de tiempo y búsqueda del momento adecuado para iniciar el proceso.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Reflexiones con respecto al trabajo en red y la abogacía social.*

▪ ***Con respecto a las limitaciones del trabajo en Red***

- La adecuación a los distintos ritmos y recursos de los actores implicados en el proceso para la articulación del partenariado.
- La reorientación de los recursos humanos, técnicos y materiales.
- Los antecedentes de conflicto entre los diversos actores.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Reflexiones con respecto al trabajo en red y la abogacía social.*

▪ **Con respecto al valor añadido del trabajo en Red**

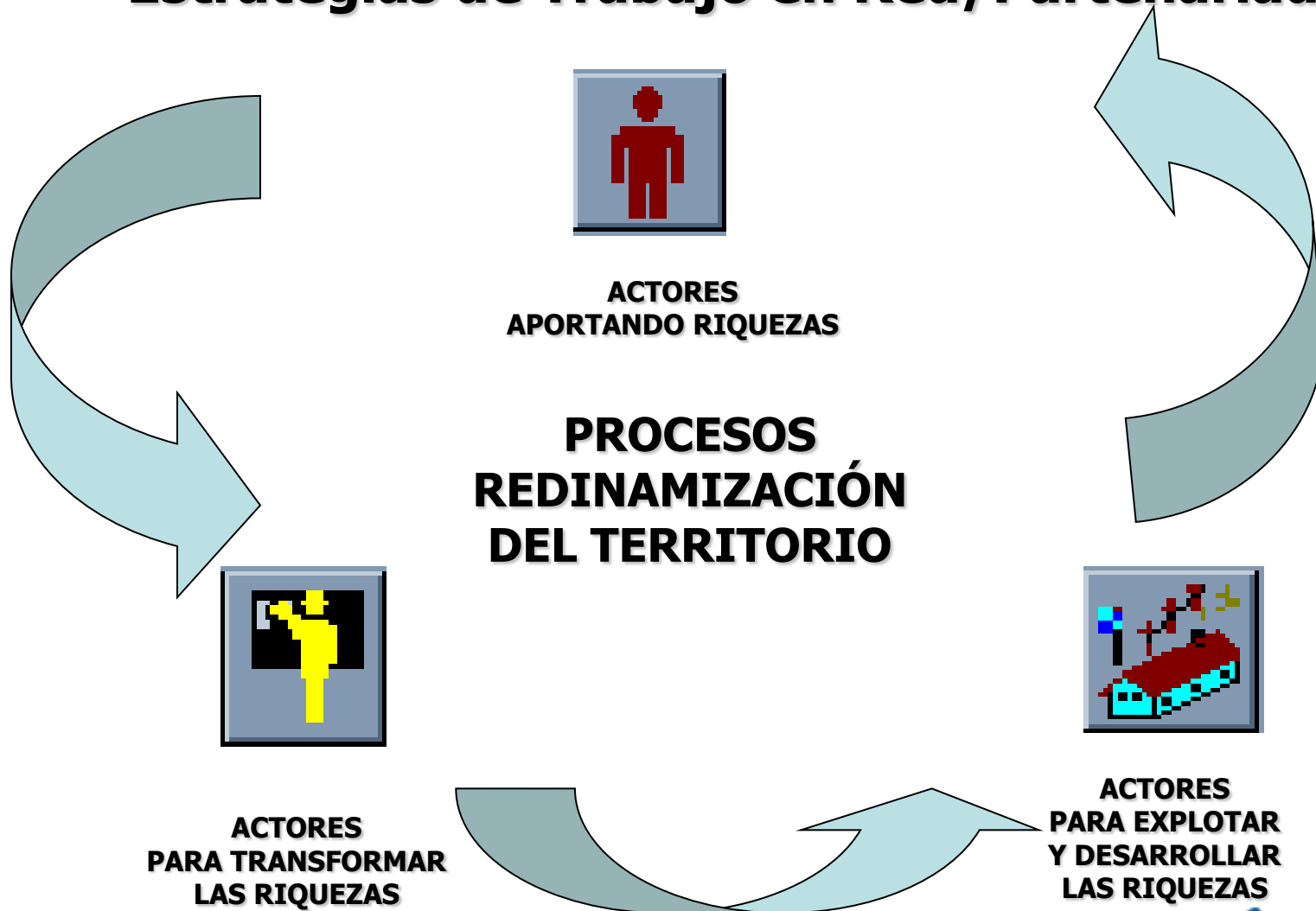
- La gestión integral y colectiva de las problemáticas y de las soluciones (refuerzo de los mecanismos de solidaridad y participación entre los actores / distribución de los espacios de responsabilidad y de poder, potenciación de la cohesión social territorial)
- Efecto “puente” / “mediación” en procesos de interlocución, de gestión de conflictos, de relaciones entre los actores.
- Transversalidad de las acciones frente a las dinámicas de compartimentación de las políticas y de las acciones.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Reflexiones con respecto al trabajo en red y la abogacía social.*

▪ **Con respecto al valor añadido del trabajo en Red**

- La complementariedad y optimización de los recursos (humanos, financieros, tecnológicos.....) del territorio.
- La mejora de los procesos de participación y toma de decisiones de los diferentes actores en la planificación y desarrollo de las acciones (refuerzo de la horizontalidad entre los actores).
- Facilita la construcción de un lenguaje y de un objetivo común entre los actores de diferentes ámbitos (social, económica)

Estrategias de Trabajo en Red/Partenariado



¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué sucede en el entorno empresarial con respecto al ejercicio de la Responsabilidad Social Corporativa*

▪ **Cuestiones clave**

- La Responsabilidad Social Corporativa (RSC), se aplica principalmente en medianas y grandes empresas.
- Escasa implementación de la RSC en las pequeñas empresas, donde se concentra la mayor contratación de las personas inmigrantes.
- La Responsabilidad Social, no debería traducirse simplemente en acciones *éticas* que mejoren la imagen de la empresa, sino en la adopción de un compromiso real por parte de la organización que se refleje en la composición de la propia plantilla, y en la política que lleva a cabo.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué sucede en el entorno empresarial con respecto al ejercicio de la Gestión de la Diversidad Cultural*

▪ **Cuestiones clave**

- La Gestión de la Diversidad Cultural, se **aplica principalmente las grandes empresas** y perfiles profesionales con un nivel de cualificación alto.
- La Gestión de la Diversidad Cultural **no se percibe como una necesidad estratégica de la empresa** que enriquezca el contexto de la misma y mejore la productividad (a excepción de las grandes empresas).
- En la pequeña y mediana empresa impera fundamentalmente el modelo “asimilacionista”.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO? *Qué sucede en el entorno empresarial con respecto al ejercicio de la Igualdad de Trato*

▪ Cuestiones clave

➤ Desde nuestros Dispositivos de Empleo, nos estamos encontrando **ofertas de empleo discriminatorias** por razón de nacionalidad, así como empleadores que de forma directa o indirecta utilizan la discriminación racial o étnica como “estrategia de selección”.

¿QUÉ REFLEXIONES NOS HACEMOS DESDE NUESTRA ENTIDAD Y POR DÓNDE TENEMOS QUE SEGUIR AVANZANDO?

▪ Cuestiones clave

➤ Es importante trabajar con una doble dimensión: a corto plazo, realizando una adaptación de nuestros dispositivos a las nuevas realidades y a medio plazo, diseñando estrategias adaptadas a las nuevas tendencias de los próximos años.

➤ Debemos ser capaces de desarrollar una intervención centrada en una nueva realidad, en la que la formación reglada y la formación profesional para el empleo, estarán estrechamente vinculadas para la generación de nuevos empleos. Se abre toda una línea de intervención centrada en este aspecto.

¿QUÉ REFLEXIONES NOS HACEMOS DESDE NUESTRA ENTIDAD Y POR DÓNDE TENEMOS QUE SEGUIR AVANZANDO?

▪ Cuestiones clave

➤ Es importante preparar al colectivo migrante para **una realidad laboral muy competitiva**, en la que las posibilidades de éxito laboral dependerán de muchos factores: perfiles de alta empleabilidad, con la cualificación adecuada y desarrollo de competencias clave.

¿QUÉ REFLEXIONES NOS HACEMOS DESDE NUESTRA ENTIDAD Y POR DÓNDE TENEMOS QUE SEGUIR AVANZANDO?

▪ *Con respecto a las medidas y actuaciones*

➤ **Dar continuidad a los programas para el desarrollo de itinerarios individualizados de inserción socio-laboral.** Constituyen un instrumento esencial para la mejora de la empleabilidad de los colectivos con mayores riesgos de exclusión. Ofrecen una atención personalizada a los individuos en los ámbitos donde éstos presenten unos déficit más significativos: orientación, formación y cualificación, reciclaje profesional, prácticas en empresas

➤ **Refuerzo de los servicios de orientación e intermediación laboral;** apoyo a programas de acompañamiento y mediación en el mercado de trabajo.

¿QUÉ REFLEXIONES NOS HACEMOS DESDE NUESTRA ENTIDAD Y POR DÓNDE TENEMOS QUE SEGUIR AVANZANDO?

▪ *Con respecto a los objetivos y prioridades*

➤ Promover la promoción profesional y la formación, así como la adecuación de las competencias de la población trabajadora inmigrante a las oportunidades del mercado de trabajo. En el marco económico actual, es prioritario el adecuar las competencias de la población inmigrante a las necesidades del mercado laboral. Un ejemplo significativo son los desarrollos tecnológicos, para los cuales se necesitan nuevas cualificaciones en el sector industrial. Requiere potenciar la formación y el reciclaje profesional

¿QUÉ REFLEXIONES NOS HACEMOS DESDE NUESTRA ENTIDAD Y POR DÓNDE TENEMOS QUE SEGUIR AVANZANDO?

▪ Con respecto a los objetivos y prioridades

➤ **Formentar la formación continua, para la adquisición de nuevas competencias socio-profesionales que permitan:**

-Formar personal más cualificado y competitivo.

-Favorecer las posibilidades de reorientación profesional para aquellas personas desempleadas profesionales, de sectores en crisis que a corto plazo no puedan reincorporar el volumen de profesionales actualmente inactivos.

¿QUÉ REFLEXIONES NOS HACEMOS DESDE NUESTRA ENTIDAD Y POR DÓNDE TENEMOS QUE SEGUIR AVANZANDO?

▪ Con respecto a las medidas y actuaciones

➤ Fomento de los nuevos yacimientos de empleo /sectores de actividad económica.

-Es importante que los estudios realizados sobre los nuevos nichos laborales que puedan ser impulsores de la economía del país en los próximos años, llegue a la población inmigrante.

-Complementariamente, se requieren programas formativos que permitan la cualificación de personal para los mismos, apoyando la reorientación profesional de personas desempleadas provenientes de sectores en crisis, como es el caso de la construcción.

¿QUÉ REFLEXIONES NOS HACEMOS DESDE NUESTRA ENTIDAD Y POR DÓNDE TENEMOS QUE SEGUIR AVANZANDO?

▪ Con respecto a las medidas y actuaciones

➤ **Desarrollo de actividad económica y empleo, vinculada a la economía social**, creación de empresas de inserción, cooperativas, implantación de cláusula social para la empresas que cuenten en sus plantillas con personas con dificultad de acceso al mercado de trabajo, etc.

➤ **Apoyo a la acción emprendedora por parte del colectivo migrante**, pudiendo ser agente activo en la generación de empleo y desarrollo económico del país. Diseño de acciones de apoyo y asesoramiento en el proceso de creación de su propia empresa.

¿QUÉ REFLEXIONES NOS HACEMOS DESDE NUESTRA ENTIDAD Y POR DÓNDE TENEMOS QUE SEGUIR AVANZANDO?

▪ Con respecto a las medidas y actuaciones

➤ **Gestión de la diversidad cultural en las empresas**, desarrollo de programas y modelos de gestión en las empresas, en especial para medianas y pequeñas

➤ **Luchar contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades** de las personas inmigrantes en el mercado de trabajo y en las empresas (reforzar, colaborar y apoyar el trabajo de las asociaciones, instituciones y organizaciones que componen el Consejo para la Promoción de Igualdad de Trato y No Discriminación de la Personas)

¿QUÉ REFLEXIONES NOS HACEMOS DESDE NUESTRA ENTIDAD Y POR DÓNDE TENEMOS QUE SEGUIR AVANZANDO?

▪ *Con respecto a las medidas y actuaciones*

➤ **Potenciar el desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa**, es importante la *creación de espacios de transferencia de buenas prácticas* en los contextos empresariales. El tejido empresarial debe tomar conciencia de que la empresa socialmente responsable posee un valor añadido y que además, contribuye a mejorar la imagen social, facilita la expansión del mercado y afianza el prestigio profesional

¿QUÉ REFLEXIONES NOS HACEMOS DESDE NUESTRA ENTIDAD Y POR DÓNDE TENEMOS QUE SEGUIR AVANZANDO?

▪ *Con respecto a las medidas y actuaciones*

➤ Reforzar las acciones de sensibilización en el entorno empresarial.

-Desde los dispositivos de empleo, debe darse continuidad a las campañas de sensibilización dirigidas al tejido empresarial, mostrando las aportaciones favorables que la inmigración produce en la sociedad de acogida desde un punto de vista productivo, económico y cultural.

¿QUÉ REFLEXIONES NOS HACEMOS DESDE NUESTRA ENTIDAD Y POR DÓNDE TENEMOS QUE SEGUIR AVANZANDO?

▪ *Con respecto a las medidas y actuaciones*

➤ Favorecer la cooperación entre las iniciativas públicas, privadas y del Tercer Sector que promueven la inserción sociolaboral de las personas inmigrantes. Apoyo a la construcción de Redes y Partenariados con los actores económicos, formativos y sociales implicados en los procesos de desarrollo social y económico.

¿QUÉ NOS ESTAMOS ENCONTRANDO EN LOS DISPOSITIVOS DE EMPLEO de CRUZ ROJA?

¿QUÉ REFLEXIONES NOS HACEMOS LOS EQUIPOS MIXTOS DE TRABAJO?

LAS PERSONAS

1. La **situación socioeconómica precaria de las unidades familiares** derivada periodos de empleo prolongados o precariedad del mismo, hace que nos encontremos con situaciones de desahucios, escasez de recursos para pago de necesidades básicas, deudas de hipotecas y préstamos, finalización de prestaciones y subsidios, ...que en situaciones extremas están llevando a:

- La aparición de patologías que dificultan su proceso de inserción laboral.
- Demandas de “cualquier puesto de trabajo”.
- Retorno al empleo doméstico interno en el caso de las mujeres.
- Búsqueda de empleo de toda la unidad familiar. (jóvenes que abandonan o intentan hacer compatible trabajo con estudios, mujeres que nunca habían trabajado fuera del hogar)
- ..todo esto supone sobre todo una involución de su proyecto migratorio, personal y profesional.
- ..supone un incremento de la solicitud y tramitación de ayudas de emergencia social.

Esto nos lleva a tener que plantearnos **intensificar mucho más la coordinación con la red de recursos sociales y de apoyo psicológico** que hay en la propia organización, en otras entidades y en las administraciones.

Nos remueve internamente en enfoques como: empleo digno-empleo de subsistencia aunque sea precario. Trae de nuevo esos debates. Pero seguimos considerando que no hay que bajar la guardia con este tema y estar más atentos a ofertas abusivas que vulneren derechos básicos. Mantener la dignidad en el empleo.

Nos remueve emocionalmente a los equipos de empleo por tener que contener situaciones muy difíciles de vida a las que si bien estaban acostumbrados , no eran tantas ni con tanta intensidad como ahora, (las personas se derrumba literalmente en los despachos...), por otro lado hay desmotivación al no ver el resultado de lo que hacemos.

2. La **movilidad geográfica** siempre ha sido una característica de la población inmigrante, pero ante la **desmotivación** por no lograr un empleo, personas ya arraigadas en el territorio se planteen de nuevo la movilidad geográfica dentro de España, emigrar a terceros países o retornar a país de origen. Consecuencias de ello son:

- La ruptura de sueños.
- Desmantelamiento de la unidad familiar.
- Desarraigo de los hijos al volver a un país que apenas conocen.

Las personas tienden a responsabilizarse del fracaso de su proyecto migratorio cuando no son ellas las responsables directas de ello.

3. **En los perfiles**, encontramos a más personas que hasta ahora habían tendido menos dificultad para encontrar empleo y concadenaban contrataciones desde hace años, carecen de competencias básicas para la búsqueda de empleo (orientación y herramientas) y una cualificación profesional que les permita diversificar la búsqueda hacia ocupaciones con mayores posibilidades de empleo. Esto produce:

- Desajustes entre lo que esperan y lo que pueden encontrar
- Desventaja a la hora de acceder a información y recursos por déficits significativos en el manejo de las NN-TT de la información por ejemplo.
- Perfiles muy alejados a las ofertas escasas que llegan.

Muchas de ellas han tardado un tiempo en darse cuenta de que el escenario y las reglas del mercado de trabajo han cambiado, y que **van a tener SI o SI que adaptarse a una nueva situación**, donde cosas que hasta ahora ponían menos valor como la formación, son centrales en el nuevo contexto.

4. La **población que se considera autóctona** ha comenzado a insertarse laboralmente en ocupaciones que durante estos años de bonanza cubrían personas inmigrantes, por lo que su inclusión en el mercado laboral resulta mucho más complicada. También acuden cada vez más a nuestros dispositivos y se generan situaciones conflictivas si ven que no se les da respuesta.

Los servicios se ven **desbordados por la cantidad de personas** que acuden, y tienen que diseñar mecanismos de acogida, derivación, para dar respuesta...Las personas van dando vueltas de una entidad a otra , algunas conocen mejor los recursos que nosotros mismos.

No tenemos todas las respuestas, no podemos darlas solos, hay que definir más en detalle las alianzas de coordinación a nivel local, en que , para qué, con quien....para que la famosa máxima de la intervención “ no duplicar recursos” sea de verdad, y más cuando cada vez va a ver menos recursos de los que tirar.

La población autóctona se convierte cada vez más en población diana, cuando se encuentra en situación de gran vulnerabilidad, para la que no siempre hay recursos financiados por las administraciones y con lo que tenemos intentamos articular proyectos de bajo coste para dar alguna respuesta.

5. **En la intervención**, el aumento la demanda de personas que acuden a los servicios de empleo ha tenido como consecuencia que las actuaciones de carácter grupal que hasta ahora hacíamos desde la óptica de ser una buena metodología de intervención para las personas por todas las ventajas que tiene, ha pasado a convertirse en una necesidad para poder dar respuesta y optimizar tiempos.

En la intervención con las personas, asistimos a realidades donde todos los miembros de la unidad familiar se encuentran sin empleo y quieren trabajar, por eso también abordar la intervención **desde un enfoque más sistémico** para trabajar los itinerarios teniendo en cuenta a la unidad familiar (tenemos ya un proyecto piloto con muy buenos resultados).

El mercado laboral está cambiando, por ello debemos acompañar esos cambios **adaptando los contenidos de la orientación y la formación** a las nuevas demandas, requisitos, exigencias, por ejemplo:

- Nos encontramos con una mayor vulneración de derechos laborales, por lo que hay que reforzar en la orientación información sobre derechos y deberes, asesoramiento ante despidos, indemnizaciones por despido, prestaciones....Informar más del papel de los sindicatos
- Ante la falta de conocimiento de como está ahora el mercado de trabajo, reforzar el conociendo de éste y ajustar expectativas laborales.
- Tener la ESO, o su homologación, es un requisito ya imprescindible para muchas ofertas y para acceder a recursos formativos, por ello cuando hablamos de empleo de personas vulnerables tengamos que hablar de formación pero también de educación, como:

- Orientando y motivando a la formación
 - Acompañando con apoyo educativo
 - Derivando a centros de formación especializados.
-
- Debido a la reciente puesta en marcha de la obtención de certificados de profesionalidad y el proceso de acreditación de competencias, se observa una falta de coordinación entre las entidades pública y privadas para el acceso a la formación y participación en dicho proceso, y en consecuencia la labor de orientación se ve sesgada por la ausencia de directrices claras en la realización de estos trámites. Esta situación supone una barrera añadida al acceso al mercado de trabajo. Necesitamos conocerlo bien antes de informar, asesorara las personas, adaptar alguna de la formación que hacemos.....para no generar expectativas.

 - Es necesario acompañar y compartir con las administraciones, para poder influir en ello y hacer que se ajusten mejor a los perfiles de personas que están en situación de mayor vulnerabilidad. Estamos hablando de los niveles 1 por ejemplo.

 - Poner en valor la formación a la carta que hacemos con las empresas por los buenos resultados de inserción que está dando , más si se vincula con prácticas no laborales.

Por otra parte, en nuestro **entorno del mercado de trabajo** constatamos que las **ofertas descienden en cantidad y calidad**, aumentan exigencias de perfiles, hay mayor vulnerabilidad por el **incremento de abusos en la contratación**, que constatamos por el incremento de consultas jurídicas y laborales sobre despidos improcedentes, finiquitos, derechos laborales, etc...

Aunque ya hemos avanzado, es necesario profundizar en la **cooperación empresarial**. Ahora más que nunca es necesario ampliar las opciones de colaboración empresarial, más allá de las ofertas de empleo. Las empresas pueden ser aliadas en:

- Información sobre las tendencias del mercado de trabajo.
- Información sobre las barreras de las personas vulnerables a la hora de acceder a un empleo.
- Lugares y personas donde contactar con el mundo del trabajo. Visitas, charlas...
- Lugares donde aprender un oficio y personas que lo pueden enseñar. (Prácticas) pero con el establecimiento de condiciones mínimas en los convenios de prácticas

- Una fuente de recursos para las personas en dificultad pero sobre todo una fuente de integración social.

EL ENTORNO (administraciones, otras entidades, agentes, sociedad en general...)

En el actual contexto de crisis económica, **se está generando una reducción de recursos** destinados a las políticas de empleo dirigidas a los colectivos vulnerables. Se hace necesario **optimizar los recursos disponibles:**

- Profundizar en la complementariedad entre las administraciones públicas y las organizaciones sociales.
- Establecer mapas de recursos compartidos para evitar duplicidad.
- Potenciar el trabajo en red entre entidades públicas y privadas, especialmente en el ámbito local, para garantizar la cobertura de las necesidades de las personas más vulnerables.
- Definir estrategias comunes de intervención y coherentes con el contexto actual
- Buscar modelos de itinerarios cada vez más transversalizados con recursos internos y externos para garantizar la sostenibilidad del modelo.

En el contexto actual se han **incrementado los sentimientos de xenofobia** por parte de la población autóctona debido a la competencia por el acceso a recursos sociales, laborales, sanitarios, educativos, ...Discriminación directa. La discriminación en el acceso a recursos con requisitos cada vez más exigentes, etc...

Hace necesario reforzar todas aquellas actuaciones enfocadas a **contrarrestar las barreras y obstáculos** presentes en el contexto social de las personas en situación de vulnerabilidad y que dificultan, de forma directa o indirecta, su acceso, incorporación a la sociedad.

Porque:

- Trabajar con la persona: es fundamental pero no siempre es suficiente.

- Nuestra sociedad crea y mantiene barreras que no tienen que ver con las condiciones "objetivas" de una persona.
- Precisamente las personas en situación de desventaja o de vulnerabilidad se enfrentan a barreras sociales más altas que el resto.
- Podemos realizar un trabajo excelente con las personas y sin embargo no alcanzar el objetivo de inserción laboral y social.

Debemos por tanto avanzar más en :

- Intensificar actuaciones de comunicación, difusión, sensibilización..., dirigidas tanto al empresariado como a otros grupos sociales (medios de comunicación, profesionales...) y encaminadas a:
- Reforzar el valor y la necesidad mercados inclusivos abiertos a todas las personas que quieran y puedan trabajar
- Contrarrestar un discurso social que, en tiempos de crisis, suele tender a dificultar el acceso al empleo de quienes habitualmente tienen menos oportunidades (bien por su procedencia, bien por su ubicación en las posiciones inferiores de la escala social...).

¡¡Muchas gracias por vuestra atención.!!