

SIN PALABRAS NO HAY HECHOS

DIARIO DE SEIS ENCUENTROS
POR LA INCLUSIÓN LABORAL

Edita:

Cruz Roja Española, Reina Victoria 26, 28003 Madrid

Email de contacto: notienegracia@cruzroja.es

Diseño y maquetación: LOVE Publicidad

Depósito Legal: M - 44330 - 2011

Esta publicación se enmarca en el proyecto "Gestionando la diversidad cultural en el empleo con perspectiva de género" cofinanciado por la Dir. Gral. de Integración de los Inmigrantes (Ministerio de Trabajo e Inmigración) y el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo "Lucha contra la discriminación" 2.007-2.013

Copyright: Cruz Roja Española

Cualquier parte de este documento puede ser citada, copiada, traducida a otros idiomas o adaptada para satisfacer las necesidades locales sin autorización previa de Cruz Roja Española, a condición de que se cite claramente la fuente.

La duda es uno de los nombres de la inteligencia.

Jorge Luis Borges

EL VALOR DEL DIÁLOGO

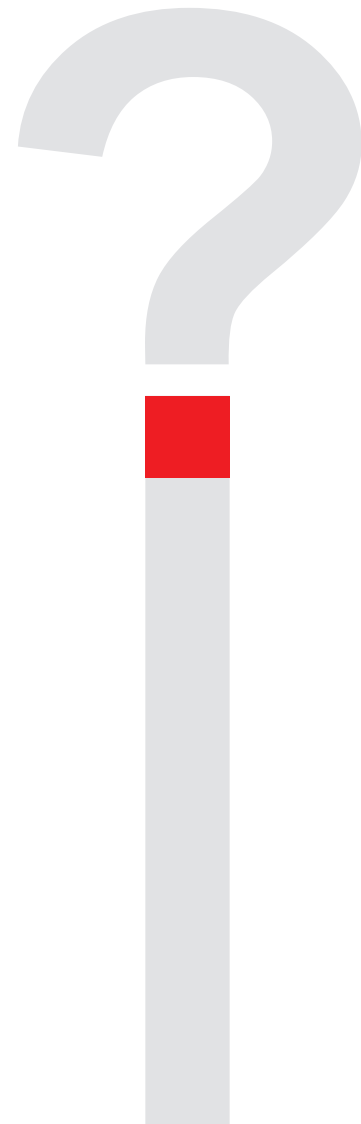
COMO GENERADOR DE IDEAS

Tras diez años trabajando para promover la integración laboral, en el Plan de Empleo de Cruz Roja sabemos que la mejor manera de alcanzar resultados es analizando la realidad. Por este motivo, hemos puesto en marcha Un Reto Social Empresarial. Esta iniciativa se articula alrededor de encuentros con uno de los agentes que influyen en el proceso de integración laboral de las personas en dificultad social: las empresas. Los objetivos que nos han llevado a desarrollar estos encuentros son identificar las barreras que las empresas pueden asociar a la contratación de estas personas, obtener aportes relevantes que favorezcan los procesos de integración y encontrar soluciones que nos permitan eliminar los obstáculos analizados.

Con estos encuentros buscamos también, a través del diálogo y el intercambio de experiencias reales, relatadas por las personas que directamente se ven involucradas en ellas, la inspiración para mejorar nuestro trabajo. En el intercambio se produce una dinámica basada en la dialéctica en la que unos planteamientos son reforzados o rebatidos por otros. Esta confrontación teórica ha dado lugar a nuevos cuestionamientos que nos permiten encontrar caminos diferentes para responder a preguntas que todos y todas nos hacemos cuando hablamos de inclusión laboral.

En estas páginas hemos tratado de reflejar la experiencia vivida durante todos estos meses de trabajo para compartir nuestro proceso dialéctico y creativo. En ningún momento hemos pretendido recoger aquí la investigación en el sentido estricto del término: las palabras e ideas que aquí se recogen tienen más bien el valor de reflejar las experiencias de personas “reales que viven situaciones reales”. Y queremos invitar, a quién lea esta publicación, a reflexionar sobre todas las interrogantes que aún nos encontramos cuando nos enfrentamos al reto del acceso de las personas en dificultad social al mercado de trabajo. Con esta intención el texto está estructurado alrededor de preguntas y reflexiones abiertas.

Un Reto Social Empresarial es una iniciativa viva de la que queremos hacer partícipes a todas las personas que lean esta publicación.



CÓMO HEMOS HECHO

ESTA PUBLICACIÓN

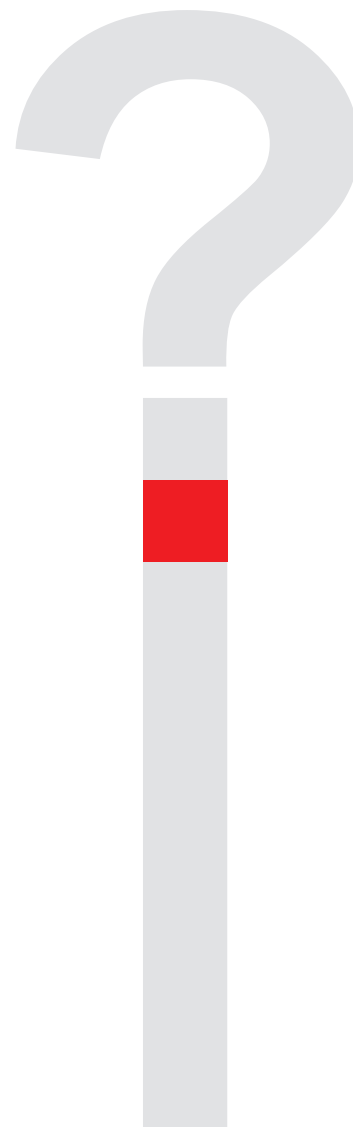
La metodología empleada en estos encuentros sobre la realidad de las empresas en relación con la inserción laboral de personas en dificultad social se ha desarrollado en dos fases:

Mesas de diálogo en las que partiendo de experiencias reales se han identificado las barreras que surgen en la integración laboral de estas personas. Estas mesas se han desarrollado en base a una metodología cualitativa mediante la técnica de grupos de discusión guiados por una moderadora.

Talleres de co-creación en los que representantes de empresas junto con técnicos y técnicas del Plan de Empleo de Cruz Roja han generado ideas y posibles acciones solución ante las situaciones descritas en las mesas de diálogo. Se han utilizado dinámicas creativas características de procesos de innovación dinamizadas por una facilitadora.

Tanto las mesas de diálogo como los talleres de co-creación se han centrado en las personas que habitualmente se encuentran con mayores dificultades a la hora de acceder a un empleo: fundamentalmente personas inmigrantes y mujeres (inmigrantes o no, con cargas familiares, víctimas de violencia de género ...) y, adicionalmente, personas mayores de cincuenta años, jóvenes,...

Entre julio y septiembre de 2.011, se han realizado encuentros en seis localidades: Alicante, Granada, Huelva, Segovia, Salamanca y Tudela. Damos las gracias a todas las personas que han participado y hecho posible estos encuentros.



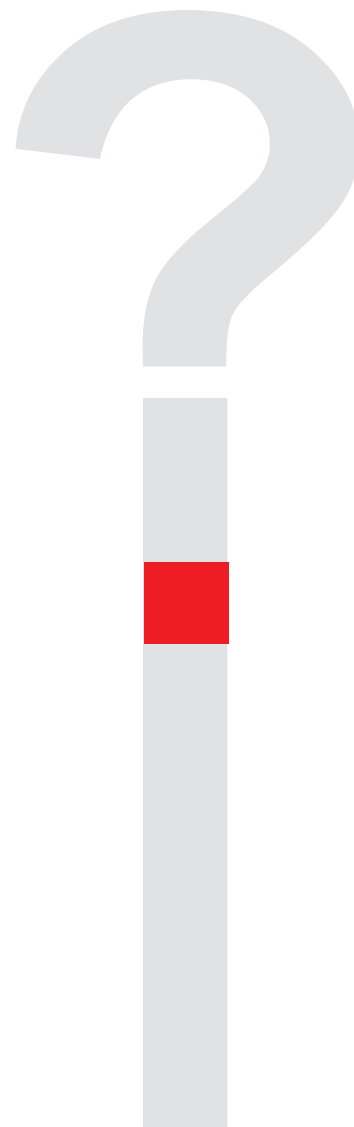
CÓMO LEER

ESTAS PÁGINAS

El contenido de estas páginas no es, ni pretende ser, una recopilación de soluciones, ni un resumen lineal de lo ocurrido durante los encuentros, sino un conjunto de reflexiones y preguntas sin respuestas concretas que reflejan la experiencia de los participantes en las mesas y en los talleres de co-creación. Como en casi todo lo que tiene que ver con los seres humanos, en este proceso las soluciones nos son definitivas ni absolutas, más bien al contrario apuntan posibles caminos a recorrer y suelen dar lugar a nuevas preguntas.

Esta es la razón por la que en el texto, después de las reflexiones y cuestiones que fueron apareciendo en los diferentes encuentros, aparece un nuevo interrogante. Esta ha sido nuestra experiencia y queremos que la vivas con nosotros y nosotras invitándote a reflexionar sobre la integración laboral libre de ideas preconcebidas. Contamos con tu valiosa aportación.

Puedes enviarnos tus ideas, preguntas o planteamientos a notienegracia@cruzroja.es



LA REALIDAD

QUE HEMOS ESCUCHADO

“Los conocimientos son lo más fácil de aprender, lo que es difícil de aprender es la actitud.”

“Todos estos colectivos tienen actitudes más reservadas, encerradas en sí mismas. Y nos cuesta que se relacionen de forma diferente, que se abran a sus compañeros.”

“Pero no pueden venir con miedo, necesitan decisión. Yo procuro transmitirles tranquilidad y seguridad. Les ves en las entrevistas temblando, sudando.”

“Desde la administración te sueltan la pela. Las empresas las recogemos porque creemos en poder mejorar esta situación y cuando aparece un problema... ¿dónde vas? No hay nadie que ayude, no se cierra el ciclo.”

“Igual que ellos tienen cultura nosotros tenemos la nuestra. Tienen que hacer mayor esfuerzo en ese sentido. Si hay algo que fomentamos en nuestra empresa es el respeto mutuo, hay que fomentar que se integren en nuestra cultura respetando su identidad.”

“¿Cómo mantienen a sus hijos si no pueden trabajar porque no están bien psicológicamente?”

“Antes creíamos que el trabajo dignificaba a la persona, ahora a los jóvenes se les enseña: no te mates trabajando.”

“A algunas mujeres les resulta incluso terapéutico el trabajo.”

“Los hombres, tanto jóvenes como mayores, que han estado un tiempo en el paro vuelven súper motivados, se agarran al puesto, por no tener que volver a las tareas domésticas.”

“Yo en las entrevistas les digo: cuéntame la verdad. Qué problemas familiares tienes detrás.”

“Se trataría de evitar “piratas” que les engañan y traen a costa de todo lo que tienen. Lo que se necesitaría serían organizaciones españolas que directamente trabajen con estos colectivos en sus países de origen.”

“Como a veces, en el caso de mujeres normalmente deciden volver a trabajar después de haber estado fuera del mercado laboral, y vuelven muy motivadas, es como una reorientación de la carrera profesional. Y además lo bueno es que ya tienen el tema de la conciliación resuelto.”

“La templanza es mucho más rentable.”

**¿ES POSIBLE
ENCONTRAR SOLUCIONES
HABLANDO?**

Como ya hemos señalado, en nuestros encuentros hemos querido evitar la búsqueda de soluciones inmediatas y absolutas ya que, en gran medida, estas resultan demasiado simples en un contexto como en el que nos encontramos. La inclusión laboral de las personas en dificultad social es un fenómeno complejo y, como tal, tiene que ser abordado desde una mirada rica en matices, tratando de considerar todas las sensibilidades que se ponen en juego.

Durante las mesas de diálogo hemos visto que cuando hablamos de empleo en una coyuntura como la actual, los aspectos emocionales son tan importantes como las razones económicas y técnicas, y no es infrecuente que nuestras propias circunstancias culturales influyan de manera definitiva en cómo analizamos y abordamos cuestiones cotidianas del mundo del trabajo.

En este contexto, es cada vez más frecuente oír hablar de la importancia o la conveniencia de que las empresas incorporen la gestión de la diversidad a sus estrategias de gestión de recursos humanos. Casi siempre, la idea de diversidad se asocia con diversidad cultural, por eso conviene recordar que nuestro mundo es diverso, que ninguna persona es igual a otra, por ello cuando en estas páginas se hable de diversidad estaremos pensando no sólo en aspectos culturales sino también en otros elementos como la edad, el sexo, la salud, las propias circunstancias de cada persona, ... por citar sólo algunos.

Algo en lo que todos los y las participantes han estado de acuerdo es que para que una idea funcione en el ámbito laboral y empresarial tiene que ser compartida y aceptada por todos los colectivos implicados: plantilla, empresas y clientes. Esto sólo es posible mediante un diálogo que desemboque en la reflexión y el análisis. El intercambio y la co-creación es en nuestra opinión una buena manera de llegar a conclusiones útiles.

Con esta premisa una de las primeras preguntas que ha surgido recurrentemente en nuestros encuentros, y que en este caso nos sirve como inicio de la conversación, es:

¿Hay algún trabajo que hagan mejor las personas inmigrantes?

¿HAY ALGÚN TRABAJO
QUE HAGAN MEJOR
LAS PERSONAS
INMIGRANTES?

Sobre el papel, la respuesta a esta primera reflexión es sencilla: son las capacidades de cada persona las que marcan su idoneidad para el desarrollo de una actividad y no su lugar de procedencia. Sin embargo, en el día a día surgen aspectos que no están directamente relacionadas con la capacidad o la cualificación de una determinada persona y que influyen en la toma de decisiones a la hora de asignar tareas.

En este sentido, los prejuicios y las llamadas diferencias culturales se revelan como una de las principales dificultades a salvar. En ocasiones se argumenta que los clientes manifiestan su preferencia por las personas españolas, en otras se reconoce que las empresas no terminan de confiar en las personas inmigrantes para determinados trabajos. Se plantean ejemplos concretos, como que hay personas mayores que no quieren ser atendidas por personas negras, o de rasgos árabes... , o que en algunos establecimientos de hostelería a la clientela le cuesta relacionarse con trabajadores y trabajadoras de otros países, sobre todo si estos países se asocian a culturas muy diferentes a la propia.

Durante los talleres surge la idea de que es necesario trabajar en dos líneas fundamentales: la formación y la sensibilización.

La **sensibilización de la sociedad** para evitar situaciones de rechazo como las mencionadas anteriormente. Si bien es cierto que la sensibilización apenas tiene influencia en las posiciones más extremas, son necesarias iniciativas de este tipo que pongan en valor la contribución que todas las personas podemos hacer a nuestro desarrollo colectivo. Se señalan especialmente necesarias la sensibilización dirigida tanto a la ciudadanía como al empresariado y al conjunto de trabajadores y trabajadoras.

La **formación en el puesto de trabajo** es fundamental. Establecer una fase de conocimiento y acercamiento mutuo que permita adaptar las capacidades del trabajador o la trabajadora tanto al puesto como al entorno más inmediato. Y también la formación de la plantilla en su conjunto para facilitar su adaptación a nuevas realidades.

Por lo tanto, cada persona tiene un potencial que no depende de su origen. Pero, dicho esto, alrededor de esta afirmación surgía una nueva reflexión acerca de si las peculiaridades culturales influyen en la capacidad para trabajar:

¿Está relacionado el rendimiento con los aspectos culturales?

¿ESTÁ RELACIONADO
EL RENDIMIENTO CON LOS
**ASPECTOS
CULTURALES?**

Las peculiaridades culturales, o lo que se interpreta como diferencias culturales, son percibidas en la mayoría de los casos como barreras más que como una oportunidad en la medida en que pueden enriquecer el funcionamiento de una empresa.

Los y las representantes de las empresas manifiestan encontrar dificultades a la hora de aprovechar las ventajas que ofrece la diversidad cultural. Estas dificultades aparecen asociadas, en buena medida, al lógico desconocimiento de otros sistemas educativos. Este desconocimiento se plantea como un gran impedimento para la integración laboral de personas de otros países, y se considera muy importante que todos los agentes involucrados en la contratación hagan un esfuerzo en la información y los procesos de convalidación.

Respecto a cómo abordar las diferencias atribuidas a la cultura, durante los talleres se plantea:

La **comunicación**: promover y mejorar los procesos de comunicación se plantea como una de las principales estrategias, y en este sentido la idea de componer equipos o grupos de trabajo integrados por trabajadores y trabajadoras de diferentes nacionalidades, se valora como muy eficaz.

El **aprendizaje de habilidades sociales así como de los usos y costumbres de la empresa**, se valora como prioritario en la integración. Realizar planes de acogida que permitan al trabajador o trabajadora conocer, de manera relativamente rápida, la cultura de su nueva empresa, le facilitará una mejor adaptación. Otra propuesta es una formación en prácticas que fomente el respeto mutuo.

Al hilo de las diferencias culturales, y respecto a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, surge una nueva cuestión: una sensación de inestabilidad y el miedo, a veces constante, a perder el trabajo pueden disminuir la motivación y afectar negativamente al rendimiento de estas personas en su trabajo.

Esta reflexión abre una nueva pregunta que va mucho más allá del país de origen porque tiene que ver con cada trabajador o trabajadora:

¿Cómo afectan las situaciones personales al compromiso laboral?

¿CÓMO AFECTAN
LAS SITUACIONES
PERSONALES AL
**COMPROMISO
LABORAL?**

Una de las cuestiones que suele preocupar más a las empresas o a las personas con responsabilidad en la gestión de recursos humanos es el compromiso que un trabajador o trabajadora adquiere con la empresa cuando entra a formar parte ella.

Se trata de una preocupación, lógica en cualquier caso, pero que parece plantearse con más intensidad cuando se habla de personas en situación de dificultad social. Aparecen argumentos que hablan de que, en ocasiones, y a pesar de la voluntad del trabajador o la trabajadora, le resulta imposible responder a las necesidades de la empresa, sobre todo en lo que se refiere a horarios: las incompatibilidades en materia de conciliación son percibidas como una falta de compromiso.

Como es fácil de adivinar, dado nuestro contexto socioeconómico, la incidencia negativa de las situaciones personales en el compromiso laboral se asocia principalmente a las mujeres, sean o no inmigrantes, aunque en el caso de estas últimas es más frecuente la falta de apoyos que les faciliten la conciliación, y también a mujeres en situaciones de especial dificultad como puede ser el haber sido víctima de la violencia de género.

Analizando más en profundidad esta cuestión, quienes han participado en nuestros encuentros partían de que no siempre resulta fácil medir el compromiso de una persona con su trabajo y de que la influencia de los aspectos subjetivos complica la resolución de los problemas que pueden surgir en relación con este tema. Se plantea así mismo que en ocasiones el trabajador o la trabajadora no expone claramente sus dificultades, bien por miedo a no conseguir el empleo, bien por miedo al despido; esta falta de claridad es interpretada como una argucia o como una dejación de responsabilidades, lo que dificulta la búsqueda de soluciones.

De lo compartido durante las mesas de diálogo podemos deducir que algunas actuaciones pueden ayudar a crear un entorno de seguridad y confianza, fomentando el compromiso y la productividad:

- **Fomentar el diálogo** para aumentar la confianza mutua. Este aspecto se considera clave ya que permite a todas las partes centrarse en el trabajo, lo que se va a traducir en un beneficio común.
- En el caso de personas que han accedido a la empresa a través de una entidad social, como sería el caso del Plan de Empleo de Cruz Roja, las empresas consideran que una labor de **seguimiento y mediación** desarrollada por estas entidades puede contribuir a mejorar este entendimiento favoreciendo un ambiente de confianza.
- La **información y la motivación** también se consideran importantes a la hora de reforzar el compromiso con la empresa. Una propuesta que se estima oportuna es la asignación de un mentor que ayude a la persona a plantear adecuadamente sus dificultades y a buscar posibles soluciones.
- Es fundamental que las labores del puesto de trabajo se adapten a las capacidades de la persona que lo va a desarrollar. Esto requiere un esfuerzo en la información suministrada en la oferta de información y en el proceso de selección.

Esta última cuestión relativa a la importancia del proceso de selección abre una nueva conversación en la que nos planteamos qué pasa cuando las labores propias de un puesto cambian rápidamente por los avances tecnológicos o cuando la condición física es determinante en el trabajo:

¿Es la juventud una ventaja competitiva?

¿ES LA JUVENTUD
UNA VENTAJA
COMPETITIVA?

En el actual mercado de trabajo, tener más de unos determinados años se considera un agravante. Cuando un candidato o candidata pasa de los 40 años se percibe como un punto negativo en el currículum. Y cuanto menor es la preparación que se requiere para el puesto, mayor suele ser la influencia de la edad en la decisión de contratación.

Hace ya tiempo que nuestra sociedad ha hecho de la juventud un valor por sí misma y, además, un valor en alza, lo que influye negativamente en las posibilidades de que las personas mayores encuentren un empleo. Sin embargo, cuando este tema surge en nuestros encuentros, las empresas valoran enormemente la experiencia (“saber hacer”), la madurez (“saber estar”) y la determinación (“las ganas”) que en muchos casos demuestran las personas que superan una determinada edad.

Puesta sobre la mesa esta, al menos aparente, contradicción se hace evidente que lo primero que tendríamos que hacer es fijarnos en la competencia antes que en la edad, ya que esta, por sí misma, sólo es un valor diferencial en los trabajos más físicos. Acompañando a esta evidencia, aparecieron otras reflexiones que nos parecen interesantes:

- Se considera importante **poner en valor las posibilidades de reciclaje** que tienen los y las trabajadoras de más edad, para acompañar su experiencia con la innovación y los avances de la tecnología. Se considera que una propuesta viable son las acciones formativas compatibles con el trabajo.
- Promover **grupos de trabajo integrados por personas de diferentes rangos de edad** de manera que todos se enriquezcan a través del conocimiento y el saber hacer mutuos. Este saber hacer, mucho más conocido y reconocido en el mundo del trabajo como “know how” suele tener una mayor riqueza en el caso de las personas con más años de trabajo a sus espaldas, no sólo de una forma general, sino con más años de trabajo en la empresa, lo que supone un valor añadido por lo que tiene de un saber hacer en una determinada cultura laboral.

Esta idea del saber hacer, nos abre una reflexión sobre las diferentes maneras de hacer las cosas que tienen las personas, diferentes maneras que en muchas ocasiones atribuimos a motivos culturales. Y surge una nueva pregunta:

**¿Tienen que adaptarse las personas a la empresa
o la empresa a las personas?**

¿TIENEN QUE

ADAPTARSE

**LAS PERSONAS A LA EMPRESA O
LA EMPRESA A LAS PERSONAS?**

Una de las cuestiones que más se han repetido en todas las conversaciones ha sido el de las habilidades sociales. Sin duda, este es un aspecto que los y las representantes de las empresas consideran clave para la integración en una empresa.

Los empresarios y empresarias encuentran importantes dificultades en lo que ellos consideran diferencias culturales, unas diferencias que a su entender se manifiestan en un amplio número de aspectos que van desde la actitud ante el trabajo, o cómo se interpretan los niveles jerárquicos, hasta la forma en que se plantean los problemas o dificultades, sin olvidar la manera de expresarse. Se entiende que todos estos elementos pueden afectar a las relaciones con los compañeros y compañeras, y también con los clientes.

De los diálogos se desprende la sensación de que hay culturas y países de origen que son mejor aceptadas que otras y que la barrera idiomática resulta definitiva. En general, las empresas reconocen que el esfuerzo de adaptación tiene que hacerse por ambas partes, sin embargo, en muchas ocasiones, consideran que no son correspondidos con esta misma actitud por parte del trabajador o la trabajadora.

Es precisamente la actitud el eje de esta problemática. Especialmente en el caso de personas inmigrantes, desde las empresas se considera necesario que estos trabajadores y trabajadoras conozcan tanto la cultura de la empresa como la cultura del entorno social en el que ésta está ubicada: las costumbres locales, la forma de hacer las cosas, las normas de cortesía más habituales, ... muchas de estas cuestiones implican el manejo de códigos no escritos, implícitos, o que forman parte del discurso colectivo, por lo que a veces llegan a ser más difíciles de dominar que los conocimientos o habilidades puramente técnicos o instrumentales.

Por parte de la persona trabajadora la falta de manejo de estos códigos puede dar lugar a interpretaciones erróneas que, casi siempre, se interpretan en clave personal ("esto sólo me lo dicen a mí"). La práctica muestra que si estas situaciones no se abordan convenientemente pueden terminar por convertirse en escollos insalvables.

Todos los encuentros pusieron de manifiesto que este tipo de situaciones son vividas en el día a día y de una manera muy emocional. De ahí que en las propuestas que fueron surgiendo se apreciara un amplio consenso.

Apareció un acuerdo generalizado en que la principal herramienta en el terreno de las habilidades sociales es establecer un procedimiento de **"mentoring"**. Dicho procedimiento puede desarrollarse durante el periodo inicial de incorporación a la empresa y también por ejemplo cuando las personas se incorporan a través de prácticas formativas. Como se desprende de lo expuesto más arriba este mentoring no ha de centrarse exclusivamente en cuestiones técnicas o procedimentales, sino que también debe propiciar un "saber estar" acorde con lo que la empresa espera de cada persona. El mentoring puede ser clave para propiciar buenas prácticas y experiencias de éxito, que a su vez ayudarán a vencer estereotipos y prejuicios.

Y de nuevo vuelve a plantearse que es fundamental detectar a las personas más adecuadas para desempeñar los diferentes puestos y tareas. Al hilo de este planteamiento surge una nueva pregunta:

¿Estamos preparados para la inclusión laboral?

¿ESTAMOS
PREPARADOS PARA LA
**INCLUSIÓN
LABORAL?**

La inclusión laboral, especialmente cuando hablamos de personas en dificultad social, no puede ser entendida como una tarea que atañe exclusivamente a la administración o a un determinado actor social. Con esta inclusión, de la mano de la igualdad de oportunidades, gana nuestra sociedad en su conjunto, por lo tanto, hablar de inclusión social supone hablar de corresponsabilidad. En este sentido, poco a poco en nuestro país crece el número de empresas que han asumido la importancia del papel que pueden jugar, en colaboración o no, con las entidades sociales como Cruz Roja. Pero también se muestran conscientes de que tanto empresas como entidades tienen que mejorar en algunos aspectos para abordar la inclusión laboral con unas mínimas condiciones de éxito.

Siempre que en nuestros encuentros surgía la cuestión de si estamos preparados para afrontar el reto de la inclusión laboral, aparecían algunas voces que devolvían la pelota al tejado de las personas en situación de dificultad social, pensando sobre todo en las personas inmigrantes, afirmando que son ellas quienes tienen toda la carga y la responsabilidad de su propia integración. Frases como “Cuando los españoles iban a Alemania, a los españoles les “querían”. Estos colectivos no han hecho nada por conseguir eso en España”, ponían encima de la mesa prejuicios que dificultan esta inclusión, junto con el argumento ya señalado de que muchas veces son las y los clientes quienes no quieren ser atendidos por personas inmigrantes.

En el momento de plantear vías para abordar este tipo de cuestiones, de nuevo la información era planteada como un elemento clave:

- Informar a las personas inmigrantes sobre la realidad en la que se encuentran y sobre qué claves son imprescindibles que manejen rápidamente. En este contexto había quien valoraba positivamente el trabajo en los países de origen para ayudar a conocer la realidad a la que se van a enfrentar.
- Informar a la sociedad sobre la importancia de aprovechar el talento especialmente en la actual situación de crisis económica. Se trata de sensibilizar informando sobre las capacidades que cualquier persona tiene para contribuir a nuestro desarrollo conjunto.
- Informar a las empresas sobre la “inevitabilidad” de muchos nuevos procesos y realidades que vienen de la mano de la globalización y de unas transformaciones en el actual modelo socioeconómico que, en estos momentos, probablemente no somos capaces de prever o de adivinar.

La práctica totalidad de los y las participantes en nuestros encuentros se mostraba consciente de que debemos prepararnos para un nuevo escenario económico en el que la diversidad y la integración del talento van a resultar fundamentales y que tenemos mucho que aprender para gestionarlos de la manera más provechosa. Pero, inevitablemente, poner sobre la mesa un, todavía poco definido, escenario económico significaba hablar de la crisis socioeconómica que nuestro país, como la mayoría de los países de nuestro entorno, está atravesando en los últimos años. Y era en este punto cuando una nueva pregunta comenzaba a flotar en el ambiente:

**¿No deberíamos apoyar antes a las personas españolas
que también lo están pasando mal?**

¿NO DEBERÍAMOS
APOYAR ANTES
A LAS PERSONAS
ESPAÑOLAS QUE TAMBIÉN
LO ESTÁN PASANDO MAL?

No hubo encuentro en el que no surgiera la actual crisis socioeconómica y las elevadas tasas de desempleo que nuestro país está sufriendo. Se planteaban diferentes enfoques y perspectivas pero en todos los casos, junto la lógica preocupación, aparecían entremezclados sentimientos que nos hablaban de “defender a los nuestros” y de “proteger a nuestros vecinos”.

Algunos representantes de empresas expresaban su temor a que sus clientes o la población más cercana los “estigmatice” por contratar a personas inmigrantes en lugar de contratar a personas españolas.

El entorno social aparece pues como una de las barreras más importantes con las que se enfrenta el planteamiento de que el empleo es una de las principales estrategias para la integración social. Y en este sentido, las y los responsables de las empresas creen que lo más importante es que el conjunto de la sociedad tenga claro que no se trata de favorecer a unos grupos frente a otros, sino de que todas las personas en situación de dificultad social tengan las mismas oportunidades que el resto de la población. Este trabajo de concienciación es considerado fundamental sobre todo, como es lógico, por aquellas empresas que han vivido situaciones complicadas, en especial con clientes, por el hecho de que su plantilla contara con personas inmigrantes.

Tenemos que conseguir que la sociedad perciba la igualdad de oportunidades como motor de cambio y de progreso. Se apunta la importancia de acabar con los estereotipos, de hablar de las personas antes que de si se viene de un país u otro, pasar de “el camarero rumano” a “Catalin, padre de dos hijos”. Las empresas nos dicen que esto es algo tenemos que hacer a todas las escalas, desde las grandes campañas de comunicación hasta en el día a día, donde es especialmente importante.

Un punto a destacar dentro de este debate, es que cuando se habla de inclusión social, con mucha frecuencia se piensa en personas inmigrantes, y no siempre asociamos este concepto con otros grupos que también pueden encontrarse en situación de dificultad, trabajadores y trabajadoras mayores, mujeres con cargas familiares o víctimas de violencia de género, personas que tradicionalmente han estado muy alejadas del mercado laboral, ... Son las personas inmigrantes quienes son percibidas como “el problema”, lo que indudablemente agrava sus circunstancias. Y ahora nos hacemos una nueva pregunta:

¿Son todos los colectivos igual de vulnerables?

¿SON TODOS
LOS COLECTIVOS
IGUAL DE
VULNERABLES?

Cuando hablamos de personas, hablamos de casos concretos, cada vida y cada circunstancia es diferente. Cuando en lugar de personas hablamos de colectivos, es cierto que estamos generalizando, pero también lo es que muchas de las personas que comparten una misma variable de dificultad social, comparten una serie de circunstancias. En general encontramos un acuerdo en que todas las personas en situación de dificultad social necesitan de planes y actuaciones que faciliten su incorporación al mercado de trabajo.

De lo dicho en las mesas parece claro que el **seguimiento de cada caso** por parte de la empresa y de las entidades como Cruz Roja es básico para el éxito de la inclusión laboral. Este seguimiento permite profundizar en la información y el conocimiento de cada persona y sirve para ir ajustando la incorporación a sus propias circunstancias.

Las empresas representadas en los encuentros consideran muy importante tener información sobre **cómo han funcionado otros casos similares**, y valoran positivamente la experiencia de los equipos técnicos, en este caso del Plan de Empleo de Cruz Roja. Se plantea la idea de crear un método que sistematice el “feed-back” entre las empresas y los equipos técnicos como una herramienta de mejora continua y de conseguir la respuesta más adecuada a cada situación.

Para las empresas, la clave es encontrar la persona adecuada para cada puesto. Para conseguirlo se plantea mejorar los procesos de selección introduciendo nuevas variables que faciliten la identificación de perfiles y el casar adecuadamente “oferta y demanda”. De nuevo, se concede una especial relevancia a la colaboración de los equipos técnicos de empleo.

Una vez más se plantea el **proceso de selección** como un aspecto clave. Si el reclutamiento y la selección son fases fundamentales en cualquier contratación, su importancia aumenta cuando se trata de la inclusión laboral de personas en dificultad social. Representantes de algunas empresas manifiestan que, en ocasiones, encuentran trabas y poca ayuda para poner en marcha iniciativas de inclusión laboral en el marco de su RSE. Surge una nueva pregunta:

¿Existen también barreras para las empresas que quieren desarrollar iniciativas de inclusión laboral?

¿EXISTEN TAMBIÉN
BARRERAS
PARA LAS EMPRESAS
QUE QUIEREN DESARROLLAR
INICIATIVAS DE INCLUSIÓN
LABORAL?

Los diálogos han ayudado a generar un clima en el que las y los representantes de las empresas se han sentido cómodos para exponer de manera abierta sus opiniones. Y hay un sentimiento en el que todas estas personas coinciden: la sensación de ir a contracorriente.

Todos los testimonios dejan patente que las dificultades son mayores que las ayudas. Se plantea que incluso, aunque exista la voluntad de contratar a personas en dificultad social, en muchos casos resulta muy complicado. Quienes tienen responsabilidad en la gestión de recursos humanos hablan de total desinformación.

También se expresa la frustración que pueden llegar a producir algunos impedimentos burocráticos, especialmente cuando se trata de pequeñas y medianas empresas. Una frustración que puede desembocar en desinterés.

En este panorama, a la hora de encontrar las posibles soluciones todos los y las participantes en los talleres tenían muy claras las líneas de actuación en este terreno:

- La simplificación de los trámites burocráticos para la contratación y la convalidación de titulaciones obtenidas en el extranjero. Solicitan acabar con situaciones como que una trabajadora o trabajador temporero que viene a trabajar tres meses sólo puede tener un contrato cuando lleve tres meses en el país.
- Está claro que los cambios de leyes son bastante costosos por lo que se plantean como soluciones más inmediatas el asesoramiento por parte de expertos en legislación laboral y la agilización de los trámites por parte de la Administración Pública.
- Otra dificultad que se apunta es el del coste de las homologaciones para lo que se propone la creación de becas que financien a las personas inmigrantes o les apoyen de alguna manera en el proceso de homologación de su título.

Con cada pregunta hemos ido descubriendo la gran cantidad de factores que influyen en el desarrollo de iniciativas dirigidas a lograr la inclusión laboral de las personas en dificultad social. A nadie se le oculta que es un tema complejo que necesita, como ya dijimos, de un esfuerzo corresponsable de todos y todas y en el que aún nos queda un largo camino por recorrer.

Y ante este hecho, sólo nos queda hacernos una última pregunta:

¿Es realmente el empleo una vía para la integración social?

¿ES REALMENTE
EL EMPLEO UNA VÍA
PARA LA
**INTEGRACIÓN
SOCIAL?**

Hoy en día, un empleo es mucho más que un medio para obtener ingresos: es la manera que la mayoría de las personas tenemos para conseguir nuestra propia autonomía e independencia económica. Y también a través del empleo, una persona participa en los procesos sociales, políticos, culturales, ... en definitiva, contribuye al desarrollo de su sociedad, que es la nuestra. Por este motivo, la falta de empleo o la precariedad laboral tienen consecuencias que van más allá de lo económico. En nuestra sociedad estar fuera del mercado laboral nos coloca en una situación de vulnerabilidad tanto en lo personal como en lo social.

En el caso de las personas inmigrantes la situación es todavía más complicada puesto que sin un contrato no pueden regularizar su situación y en la mayoría de las ocasiones es imposible tener una situación regular sin un empleo. Para otras personas en situación de dificultad social, un empleo puede ser la posibilidad de abandonar la marginación, para otras una segunda oportunidad que cualquiera de nosotros y nosotras nos merecemos, o el camino para superar una fragilidad psicológica en la que determinadas circunstancias de la vida les ha colocado.

Después de diez años, a quienes trabajamos en el Plan de Empleo de Cruz Roja, nos gusta decir que “el empleo es mucho más que un trabajo” también para nosotros mismos y nosotras mismas. Contribuir, en alguna medida, a que las personas en dificultad social accedan al mercado laboral nos parece una tarea en la que merece la pena comprometerse, pero sabemos que sin otros apoyos nunca habiéramos podido alcanzar los resultados que hemos conseguido y que en el camino que nos queda por recorrer los compañeros y compañeras de viaje son fundamentales.

La primera lección que hemos aprendido de nuestras mesas de diálogo y talleres de co-creación con empresas es que es posible realizarlos y que también es posible profundizar, entre todos y todas, en cómo avanzar en el acceso al empleo como estrategia de integración social, de una manera en el que todas las partes sintamos que estamos ganando algo.

Muchas señales nos hacen prever que la tarea no será fácil, pero nos gusta pensar que puede ser un reto ilusionante. **Queremos seguir haciéndonos preguntas en busca de nuevas respuestas, porque las nuevas palabras nos conducirán a los nuevos hechos. Y nos gustaría que fueran muchas las empresas y entidades que se sintieran invitadas a ser parte de esa búsqueda de preguntas y respuestas.**



FINANCIADO POR:



P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2.007-2.013



www.cruzrojaempresas.org

902 22 22 92

Humanidad Imparcialidad Neutralidad Independencia Voluntariado Unidad Universalidad