

# JORNADA COMISION DE ACOGIDA FORO VASCO MIGRACION Y ASILO

**Fecha:** 12 de abril de 2024, viernes

**Horario:** 9.30-14.30

**Lugar:** Vitoria-Gasteiz

## Asisten:

1. Jorge Correa, Kolore Guztiak (coordinador comisión)
2. Miren Leiceaga, Accem (anfitriona)
3. José Vilas, Accem (orientador laboral)
4. Ekain Larrinaga, Ayto. Bilbao
5. Santi Martínez, Goiztiri
6. Sonia Fernández, Cruz Roja
7. Luz Ángela Urban, Emigrados sin fronteras
8. Elena Valverde, CEAR
9. Sarai Vega, CEAR, Formación y empleo
10. Filomena Abrantes, "Afro" Asociación de Residentes Afroamericanos
11. Mariel Quera, Sartu Araba
12. Cristina Iglesias, Haizea wind
13. Garikoitz Ayuela, Etorkinet
14. Eneritz Angulo, Fundación EDE
15. Lidia Barrutia, Dirección de Migración y Asilo
16. Andrea Ruiz, Fundación Begirune
17. Sergio Campo, Biltzen
18. Carmen Georghe, Biltzen
19. Imanol Sancosmed, Biltzen

## Experiencias presentadas durante la jornada técnica que vinculan acogida y empleo

Durante la jornada se presentaron cinco experiencias protagonizadas por entidades sociales, instituciones públicas o empresas privadas en las que se produce una vinculación entre migración, acogida y empleo. Pasamos a presentar una breve descripción de las mismas, subrayando algunos elementos relevantes.

### ➤ Haizea Wind

Es una empresa dedicada al diseño, fabricación y montaje de torres eólicas y estructuras portuarias. Tienen cinco años de vida como grupo y un crecimiento muy fuerte de plantilla.

Se enfrenta a un reto para sostener su crecimiento: la necesidad de trabajadores/as, en concreto, de soldadores de arco sumergido (150).

Para ello ha establecido una colaboración público-privada con la escuela de SOLDARTE para formar y capacitar a personas en situación de desempleo. Han realizado un primer proceso formativo de 2-3 semanas con 100 personas, de las cuales han incorporado y contratado a 80. Han identificado:

1. Si la persona no tiene nada de experiencia previa es muy difícil que en ese plazo se forme. Necesita más tiempo (tres meses).
2. Hay que estructurar la formación en base a perfiles para que sea operativa.

Trabajan con la Diputación Foral de Bizkaia a través del programa GazteOn con resultados muy buenos. Destacan los resultados muy positivos con la población de origen magrebí. A partir de aquí “peinan” el ámbito estatal en busca de trabajadores/as, luego Portugal y posteriormente países latinoamericanos como Argentina o Brasil donde cuentan con *partners*. Aquí se encuentran con problemas derivados de la normativa vigente: visados y certificados de excepcionalidad.

En la actualidad entre un 15/20% de la plantilla son personas de origen extranjero. Mujeres alrededor de un 7%. Han incorporado a una persona para temas de planes de interculturalidad.

**Escenario de posibilidad: poder trabajar la transición de la irregularidad a la regularidad.** Ejemplo: personas jóvenes de Peñasal en situación irregular. Hacer la conexión directa entre la empresa y, en este caso, Peñasal. Problema: la Agencia Foral de Empleo y Emprendimiento del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia (DEMA) va a exigir que se encuentren en situación de desempleo. Solución: **abrir un diálogo público-privado, empresa-DEMA-Delegación de Gobierno.**

#### ➤ Proyecto Etorkinet

Es un proyecto impulsado por la consultora Inbiku en colaboración con Goiztiri que cuenta con financiación como proyecto innovador. Su objetivo es el emprendimiento y empleo de calidad para personas de origen extranjero. Para ponerlo en marcha están desarrollando un proceso:

1. Participativo
2. Liderado por personas migradas que quieren emprender o que han emprendido
3. Foco especial en las mujeres migradas

Promueven la inserción socio-laboral a través del emprendimiento (desde una frutería hasta una consultoría) con la creación de una cooperativa de servicios integrada por personas migradas. Es un proyecto con especial incidencia en el proceso de acogida. La financiación: DFB 2023.

En el proceso de creación y consolidación de la cooperativa se ha hecho patente la necesidad de una escucha lenta y sostenida para generar un espacio y tiempo en el que el grupo motor de personas migradas tomase el liderazgo. Además, el foco ha tenido que girar desde la idea de “echar un cable” a los retos que tenemos como sociedad:

1. Reto demográfico
2. Reto de transformación del mercado laboral

3. Reto de cómo abordar el emprendimiento para que éste sea posible. En este sentido, ha aparecido como elemento fundamental **la necesidad de una red de apoyo social**. El nivel de abandono y de fracaso entre las personas migradas que emprenden es bastante alto y, entre otros, factores, la ausencia de esta red aparece como fundamental. Por ello el proyecto trata de generar un **ecosistema de apoyo** que es el que una persona migrada no tiene como punto de partida.

Claves en el proceso:

1. Problemas derivados de los procesos de regularización. En este sentido la asesoría es un elemento fundamental. Que Etorinet pueda ofrecer este servicio de asesoramiento.
2. Red comercial o “marketplace”.
3. Gestión interna.
4. Ecosistema de apoyo.
5. Derivado de la composición multicultural de la cooperativa la necesidad de unas “embajadoras”, de tal modo que las personas tengan interlocución con alguien de su mismo origen.

Próximos pasos:

1. Desarrollo del grupo motor.
2. Generación de red y ecosistema comercial.
3. Testeo del mercado previo a la constitución de la cooperativa.

Importancia de la “cultura laboral”. **Necesario ajuste de expectativas que ha de hacer la persona en el sentido de lo que puede y lo que no en un contexto marcado por la necesidad inmediata. Aquí la acogida es fundamental.**

En la lógica de las administraciones públicas lo que para ellas califica a un proyecto de viable/inviable no coincide necesariamente con los criterios de una persona migrada. De ahí que muchos de los programas no estén adecuados. Hay que destacar que la tasa de emprendimiento de las personas migradas es altísima, pero no tenemos una administración y unos servicios públicos preparados. Hay que construir un vínculo.

El traspaso comercial con la población “autóctona” que se está y se jubilará como impulso para la acogida.

#### ➤ **Proyecto W**

Se trata de un proyecto innovador que se ha desarrollado con el apoyo de Lanbide en diferentes comarcas y puntos de Euskadi. El objetivo era ofrecer una alternativa a personas que residen en la CAE, no tienen regularizada su situación administrativa y eran demandantes de empleo en Lanbide y perceptoras de la RGI, entre otros. Entre el 66/70% de las personas que han atendido lleva en Euskadi más de 2 años.

En el caso de Vitoria-Gasteiz, el proyecto se ha gestionado por parte del área de información, orientación y acompañamiento de Sartu Araba. Este servicio atiende cientos de personas, no exclusivamente extranjeras, pero sí mayoritariamente. Algunas de las características de estas personas son:

1. Poco conocimiento del contexto
2. **Desajuste de expectativas**
3. **Red social de apoyo escasa y a veces muy frágil**
4. Brecha digital
5. Bloqueos emocionales

Tratan de dar las respuestas en clave de proceso y las personas nos piden inmediatez. Asimismo, hay dificultades de comunicación a pesar en ocasiones de hablar la misma lengua.

En este caso, se ha dado una dificultad administrativa añadida: para que la persona entre a un curso de profesionalización en el que hagan las prácticas la persona tiene que estar dada de alta en la seguridad social. Para pedir el arraigo por formación te piden la matrícula en el curso (circulo vicioso).

Necesidades:

1. Recursos de castellano intensivos que continúen durante el verano.
2. Espacios de encuentro: red social de apoyo.
3. Programas específicos.

Resultados del proyecto: excelentes. De 37 personas que participaron, más de 30 fueron contratadas. ¿Quiénes no han sido contratados?

1. Competencias de la persona eran insuficientes
2. La empresa no era solvente
3. Dos personas han renunciado al contrato

El programa ofrecía formación y prácticas becadas en las empresas con una supervisión continua e intensa por parte de Sartu. Así como una intermediación y apoyo a la empresa para que pueda realizar la contratación de la persona que ha hecho las prácticas y que ha comprobado que es válida para el puesto de trabajo.

La búsqueda de empresas que pudieran estar interesadas en participar ha abarcado diferentes sectores de actividad y profesiones: peones construcción, soldadores, mecánica, ganadería, hostelería y administración.

Posibilidad de que de este proyecto lo continuase **Lanbide y lo integre en su cartera de servicios. Parece clave la conexión de agentes** sociales, empresariales y públicos para el éxito de la iniciativa.

#### ➤ **Auzolan**

Auzolan fue un programa promovido por la Dirección de Inserción Social del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco para mejorar la posibilidad de inserción socio-laboral de las personas desempleadas en situación de riesgo de exclusión social mediante un proceso formativo combinado con una práctica laboral real. El programa estaba dirigido a entidades públicas y a entidades privadas sin ánimo de lucro que desarrollasen un programa que contemplara: formación inicial y contrato de trabajo.

En cuanto a los requisitos que debían cumplir las personas usuarias, debían estar en

situación de riesgo o exclusión social y tenían que haber suscrito con el ayuntamiento un convenio de inserción social:

- ✓ siendo personas titulares de la Renta Básica (la actual RGI)
- ✓ miembros de la unidad económica de convivencia independiente del titular de Renta Básica
- ✓ y otras personas en riesgo de exclusión social que tengan suscrito un convenio de inserción.

Dentro de las posibles personas usuarias se identificaron situaciones jurídicas de personas extranjeras que, debido a las limitaciones administrativas derivadas de la Ley Orgánica de Extranjería, se encontraban con obstáculos a la hora de acceder al programa. El funcionamiento del programa implicaba que los procesos de selección y formación debían realizarse en un determinado lapso de tiempo, y esto conllevaba apremio en los trámites que tenían que ver con extranjería.

En este marco, se plantea el siguiente interrogante: ¿se podría solicitar autorización de residencia y trabajo por el llamado arraigo social con oferta de empleo Auzolan formulada por el ayuntamiento? Para ello era absolutamente **necesaria la intermediación con Subdelegación de Gobierno** (competente en materia de arraigos) para saber si iba a ser posible y, sobre todo, si antes de la fecha de inicio de la actividad había una resolución que permitiese firmar el contrato.

Desde aquí, el entonces Centro de Empleo y Desarrollo del ayuntamiento de Getxo en colaboración con la Unidad de Inmigración del Ayuntamiento de Getxo y el Servicio del Gobierno vasco Heldu para la atención jurídico social a personas extranjeras en la CAE, establecieron en el 2006 una **coordinación a nivel técnico** con el Área de Trabajo de la Subdelegación de Gobierno con el objetivo de tramitar los expedientes administrativos de extranjería y así garantizar el acceso de estos usuarios/as en tiempo y forma.

Esta coordinación triangular daba comienzo cuando uno de los usuarios/as del programa presentaba limitaciones administrativas de extranjería que a priori le excluían del acceso al mismo por no estar autorizado para trabajar. La colaboración entre las tres administraciones en la búsqueda de fórmulas para la inserción laboral para personas inmigrantes fue muy positiva, siendo el indicador más importante para medir lo acertado de esta colaboración la incorporación al mercado de trabajo de las personas usuarias que pasaron por el programa y que presentaban limitaciones de tipo administrativo.

Esta coordinación entre las tres administraciones suponía una reunión de evaluación y cierre anual con la Subdelegación de Gobierno. La Subdelegación de Gobierno se mostró muy interesada en la coordinación institucional por las siguientes razones:

- ✓ La calidad en el empleo (marco convenido y promovido desde una administración pública en el marco de un programa de interés social).
- ✓ El abandono de percepción de Renta Básica o paso a complemento parcial de la misma.
- ✓ La empleabilidad posterior en el mercado libre y en el sector donde se

formaron mayoritariamente.

- ✓ En el caso de que el mercado libre no emplear a la persona posteriormente, la entrada en juego de los mecanismos de protección (subsidio de desempleo) al garantizar el programa una cotización de 6 meses.

Se utilizó un **instrumento adecuado y consolidado, el programa Auzolan, adaptándolo a las necesidades de usuarios con limitaciones derivadas de la LOEX** (Ley Orgánica de Extranjería). Podemos decir que **se interculturalizó un instrumento** en la medida en que abrió su foco a la diversidad de situaciones de los vecinos/as de Getxo, permitiendo reducir el riesgo de exclusión social de vecinos/as extranjeros con limitaciones administrativas para trabajar y/o residir.

No se trató de una acción específica para personas inmigrantes ni tampoco de una manera de regularizar personas en situación irregular. Era una acción para propiciar un trampolín de inclusión social a vecinos/as del municipio atendiendo a sus diversas problemáticas; en este caso concreto las relacionadas con extranjería. El potencial de este programa no residió tanto en los resultados que se obtuvieron en el municipio de Getxo, sino en la capacidad de replica que esta experiencia de adaptación y coordinación técnica tuvo en otros muchos lugares de la CAV. El programa ha sido publicado y reconocido con buena práctica por EAPN Euskadi. Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, y en el Manual para el diseño de políticas interculturales (2013).

#### ➤ Mugakideak

El proyecto lo gestiona EDE empleo inclusivo que es un centro colaborador de Lanbide con amplia experiencia en formación, orientación para el empleo y la gestión de proyectos del fondo social europeo. De hecho, es en este contexto en el que identifican la necesidad de un proyecto como Mugakideak. Las condiciones de financiación del FSE exigen que las personas con las que se realicen procesos de intervención estén ya en situación de regularidad. Así, trataron de dar una respuesta a la demanda de acompañamiento de personas extranjeras en esa situación. Muy en particular de mujeres en situación de vulnerabilidad. Vulnerabilidad económica, con redes sociales precarias, con situaciones familiares complicadas, que han enfrentado violencias machistas, etc.

Coincide con Sartu al identificar algunas características de las necesidades de estas personas en términos de **ajuste de expectativas en su acceso al mercado de trabajo**, en el **apoyo emocional** o en el **acompañamiento intenso** que demandan. Este programa está financiado como iniciativa experimental.

Así, la propuesta que realizan es de tipo prelaboral para la activación laboral y la mejora de la empleabilidad. Hacen itinerario: intervención con mujeres individual y grupal porque es importante unir las dos formas de intervenir. Normalmente lo grupal funciona bien con todos los colectivos, pero especialmente con las mujeres. Es un multiplicador de resultados.

Se trabajan desde cuestiones puramente de acogida como **conocimiento del entorno social e institucional, conocimientos sobre el ámbito laboral** (estatuto de los trabajadores,

régimen de trabajo de hogar, nóminas, seguros sociales, etc.), de **brecha digital** o de **información sobre alternativas para su formación**. En este punto es destacable el esfuerzo por romper con determinadas estereotipaciones de género y ofrecer alternativas en el ámbito de la construcción e industrial.

En concreto han participado 13 mujeres. Casi la mitad en situación de irregularidad, otra solicitante de asilo. En relación al tiempo que llevan aquí algunas casi recién llegadas (meses) y casi un 60% menos de 2 años. La procedencia. Latinoamérica y Magreb.

En este proyecto también se han **buscado fórmulas de colaboración con la empresa privada**. Varias patronales y federaciones sectoriales se han presentado para explicar la realidad de sus sectores de actividad.