

# E4

## Employment 4 Inclusion

Este Proyecto (2019-1-ES01-KA204-065510) ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja la opinión de la persona autora, y la Comisión no se hace responsable del uso que se dé a la información contenida aquí.

### Organizaciones socias:



### Encuéntranos aquí:

[www.employment4inclusion.eu](http://www.employment4inclusion.eu)

 @employment4inclusion31

 @employment4inclusion

# ZONA DE ORIENTACIÓN 4: SINERGÍAS PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL

## Objetivos de aprendizaje en esta área de asesoramiento

El objetivo del área de asesoramiento “Sinergias para la inclusión social y laboral” es promover conocimientos, habilidades y recursos de profesionales para asistir a MNAR, para, primero, comprender su entorno, pero también para llevar a cabo su integración de forma correcta en la comunidad o dentro del mercado laboral.

## Relevancia y grupo objetivo del Área de Orientación específica

Cómo se vio en el módulo introductorio, este proyecto resulta relevante para los siguientes grupos de profesionales:

- Profesorado
- Personal de recursos humanos
- Personal de asesoramiento laboral
- Profesorado de idiomas
- Personal de asesoramiento legal
- Personas pedagógicas
- Personal técnico de proyectos
- Profesionales de la psicología
- Personas trabajadoras sociales
- Formadores
- Voluntariado involucrado en inclusión laboral
- Voluntariado involucrado en inclusión social
- Y otros profesionales trabajando con el mercado laboral y la inclusión de MNAR

Es, sin embargo, especialmente relevante para los siguientes profesionales, que serán capaces de emplear las herramientas necesarias directamente en su trabajo.

- Profesorado
- Personal de recursos humanos
- Personal de asesoramiento laboral
- Personas pedagógicas
- Personal técnico de proyectos
- Profesionales de la psicología
- Personas trabajadoras sociales
- Formadores
- Voluntariado involucrado en inclusión laboral

- Voluntariado involucrado en inclusión social

<b>Duración y esfuerzo</b>	
	<b>Tiempo (horas y minutos)</b>
<b>Material de lectura</b>	1 hora 30 minutos
<b>Ejercicios</b>	1 hora 00 minutos
<b>Material audiovisual</b>	0 hora 05 minutos
<b>Autoevaluación</b>	0 hora 10 minutos
<b>MOOC completo</b>	2 horas 45 minutos

Introducción al área de orientación

Capítulo 1: Sinergias para la inclusión social y laboral- Definición y principales fases

1. Definición de inclusión social a través del empleo.
2. Diagnóstico del contexto social y obstáculos principales.
3. Identificación de los recursos para superar las dificultades y obstáculos.
4. Plan de trabajo individual y compromiso con la acción.
5. Ejecución/ fase de actuación.
6. Fase de evaluación

Capítulo 2: Recursos para superar las dificultades y obstáculos

1. Conocer el proceso de inclusión que combina el trabajo y la integración: la matriz “social/laboral”.
2. Identificar áreas de empleo nuevas e innovadoras que permitan la integración social.
3. Seleccionar los actores clave a movilizar

Capítulo 3: Herramientas para las sinergias para la integración social y laboral

1. Mi estudio “A mi alrededor... distintas perspectivas”
2. “Mi empleo/mapa de integración”
3. Factores principales para la integración sostenible

Prueba de autoevaluación

1. Preguntas
2. Respuestas



## INTRODUCCIÓN

Las sinergias para la inclusión social y laboral de personas migrantes, recién llegados, solicitantes de asilo, y refugiados en Europa y el resto del mundo. A través de esta área de asesoramiento, aprenderás sobre diferentes contenidos teóricos y prácticos para mejorar tu intervención profesional con este grupo, y promover la integración social y laboral del usuario/cliente dentro de la comunidad y del mercado laboral. Con este fin, presentamos abajo tres capítulos con contenido teórico, ejercicios prácticos, consejos y recomendaciones: (Capítulo 1), “Sinergias para la inclusión social y laboral- Definición y fases principales, (Capítulo 2), “Recursos para superar dificultades y obstáculos”, (Capítulo 3) “Herramientas para las sinergias para la integración social y laboral”.

## CAPÍTULO 1: SINERGIAS PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL- DEFINICIÓN Y FASES PRINCIPALES

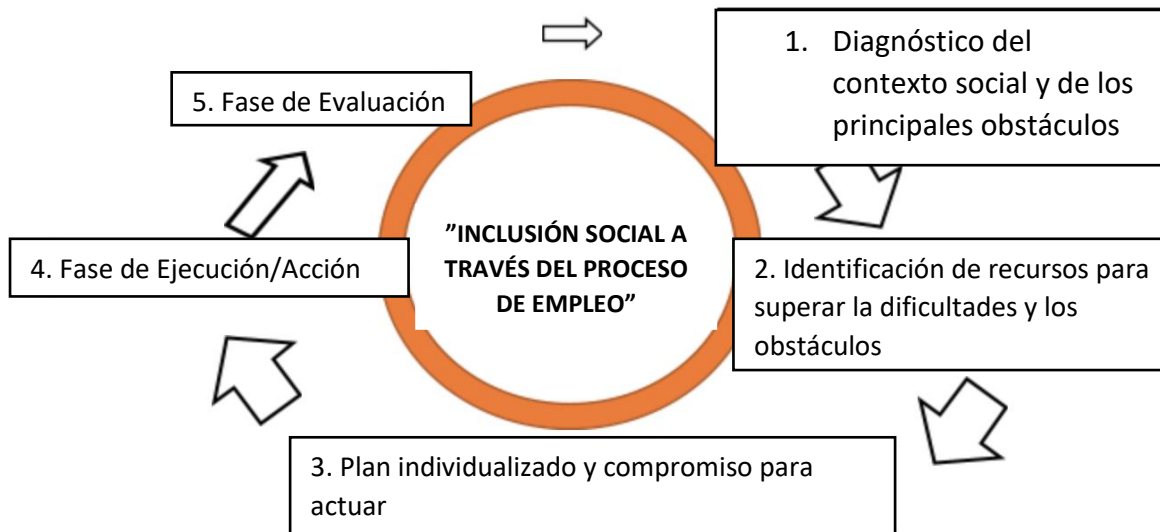
### 1. DEFINICIÓN DE INCLUSIÓN SOCIAL A TRAVÉS DEL EMPLEO

La integración social mediante el empleo, como ya se observó a finales del siglo XIX por el sociólogo Émile Durkheim, es uno de los vectores de la cohesión social en la sociedad moderna (contactos más frecuentes, distancias reducidas entre individuos...). En este contexto, es la división de trabajo lo que permite el desarrollo de las interdependencias y la cooperación. La llamada “solidaridad mecánica” es más compleja que la llamada “solidaridad orgánica”. La solidaridad mecánica hace referencia a las sociedades más tradicionales dónde los individuos entran en contacto por sus similitudes. La solidaridad orgánica forma parte sin embargo de sociedades modernas, industriales y urbanas. La conexión es más utilitaria, todos los individuos, nacidos en el país (jóvenes y no tan jóvenes) y migrantes o refugiados (MNAR), entran en contacto porque son diferentes y necesitan unos de otros.

Por consiguiente, el papel de la división del trabajo va más allá de sus efectos económicos. Es un proceso real de socialización, que continúa hasta la fecha: el poseedor de un trabajo forma parte de un colectivo (empresa o taller), y tiene un estatus (trabajador, ejecutivo, migrante...) asociado a una actividad social, familiar, a un sindicato o una actividad cultural, bajo su condición de empleado, condición a la que se le asocian derechos y protecciones sociales concretas. **El trabajo, por lo tanto, permite a los individuos a construir una identidad profesional y un estatus social.**

Esta identidad se puede encontrar en el orgullo de haber realizado una tarea espectacular (los creadores e ingenieros de vanguardia de creaciones como un viaducto o un crucero, los trabajadores de Channel Tunnel, etc.), que pertenecen a una compañía con renombre (Apple, Canon...), o en las luchas del sindicato de los medios de comunicación (Continental), o en logros locales con connotaciones sociales, medioambientales o solidarias.

A través del trabajo, el individuo (MNAR) es en principio capaz de crear interacciones suficientes para integrarse socialmente en el país MNAR trabaja. Para encontrar una casa, estabilizar y luego fundar o traer a su familia y, finalmente, para acceder a una pirámide de progresión social (acceso de los derechos, tales como la ciudadanía, primero probablemente asistencia social, trabajo...).



Como profesional, tienes el papel de asistir a una persona MNAR a entender los elementos principales de las sinergias entre trabajo e integración social, independientemente del nivel en el que el MNAR esté. Así pues, debes presentar las 5 fases mencionadas



*AHORA ES TU TURNO de presentar el círculo anterior y las 5 fases. Esta presentación es esencial para asegurar la práctica de conocimiento sobre sinergias.*

## 2. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO SOCIAL Y LOS OBSTÁCULOS PRINCIPALES

Los elementos principales de la integración social a través del trabajo son, primero, **entender la infraestructura y el contexto social del país de llegada** (sus características, el lenguaje de expresión, los valores que han sido dichos y los que no han sido dichos, códigos y usos...), y segundo, **identificar de todos estos elementos cuáles son los obstáculos y las dificultades** para entender y superar.

Sin esta fase de entendimiento, que conlleva un diagnóstico, el proceso de trabajo en sí no podrá ser suficiente para garantizar la integración social. El trabajo permanecerá sólo como una relación de trabajo para recibir un salario, sin ninguna otra forma de progresión social hacia el reconocimiento, beneficios, estatus y acceso a la sociedad.

### ¿Es el trabajo entonces un factor de integración?

La crisis económica y sus destructivos efectos en los vínculos sociales construidos a través del trabajo han llevado a que algunos sociólogos se pregunten la función de la integración del trabajo. Por un lado, el trabajo



no ha sido siempre, y no es en la actualidad en todas las sociedades, la actividad principal de los individuos: las actividades políticas, culturales y familiares también pueden crear vínculos sociales. Por otro lado, la segmentación del mercado laboral y la flexibilidad de los estatutos, las condiciones de trabajo y la remuneración, permiten que los individuos puedan encontrar en el trabajo la estabilidad necesaria para su integración social y la construcción de su identidad. La proliferación de trabajadores pobres e inseguros pone de manifiesto la importancia del trabajo en la vida social y económica de los individuos. Robert Castel se refiere a la sociedad “precaria” como la situación actual. Más del 12% de la población empleada se encuentra en una situación de precariedad laboral y además va en aumento entre la población joven.

El **desempleo exclusivista o elitista**, es aquel que afecta a los individuos que no atienden a las demandas del mercado laboral, por falta de cualificación o por estigmas sociales, como **es típico con las personas MNAR, e ilustra el papel ambiguo del trabajo en nuestra sociedad.**

Por un lado, el trabajo ya no puede integrar a toda la población en edad de trabajar, especialmente en la crisis actual. En España, por ejemplo, ¡casi una de cada cuatro personas se encuentra en una situación de desempleo!

Por otro lado, el empleo permanece siendo una condición irremplazable de la integración social, mucho más que la dimensión económica. Los estudios más recientes muestran que aquellos que se excluyen a sí mismos, sobreviven socialmente al participar en un gran número de actividades ilícitas, estableciendo nuevas relaciones y redes: trabajos ilegales, tráfico diverso... El trabajo, que permanece siendo el factor principal para obtener un salario, es también un factor de integración en la sociedad del consumidor. Además, los individuos en situación de desempleo son vistos cada vez más como personas que viven de ayudas y son estigmatizadas, lo que muestra lo central que se mantiene el empleo en la integración de las personas.

El trabajo se ha convertido así, en una sociedad industrial, en el creador de uniones sociales y uno de los principales lugares de integración. Hoy en día, la precariedad y la flexibilidad de los contratos de empleo ponen en peligro este papel. La crisis intensifica este fenómeno y priva a una parte significativa de la fuerza de trabajo europea de empleo.

¿Deberíamos entonces no desarrollar recursos de integración que son complementarios al empleo o que pueden sustituirlo en algunos casos?

Estos son ejemplos de 4 consecuencias negativas de no encontrarse socialmente integrado a pesar de tener un trabajo (Fuente para Francia):

[https://www.google.fr/search?q=L%E2%80%99int%C3%A9gration+sociale+par+le+travail&sxsr=ALeKk03pVFam-mGgYJ03ZBSAhtQbWb6oQ:1596544619616&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjt\\_q2XyIHRAhVD6aQKHTuNCoIQ\\_AUoAXoECA4QAw&biw=1129&bih=538#imgrc=cVZZIRYeo7WcaM\) :](https://www.google.fr/search?q=L%E2%80%99int%C3%A9gration+sociale+par+le+travail&sxsr=ALeKk03pVFam-mGgYJ03ZBSAhtQbWb6oQ:1596544619616&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjt_q2XyIHRAhVD6aQKHTuNCoIQ_AUoAXoECA4QAw&biw=1129&bih=538#imgrc=cVZZIRYeo7WcaM) :)

- Pérdida de apoyo **solidario**.
- Pérdida de **sociabilidad** (lenguaje, intercambios, hábitos, costumbres...)
- Pérdida de **identidad**.
- Pérdida de **promoción** social en la sociedad (acceso a la nacionalidad.....).

 **AHORA ES TU TURNO** de preparar el diagnóstico del contexto MNAR.

Una vez que se ha tomado la decisión de participar en un proceso de integración laboral y social y el usuario/cliente ha aceptado participar en el módulo. Es el momento de que tú y la persona migrante hagáis el diagnóstico utilizando la siguiente herramienta: "**Atenta/o a mi entorno**" (revisar la Herramienta 3.1).

### 3. IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS PARA SUPERAR DIFICULTADES Y OBSTÁCULOS

En el anterior ejercicio personal con la persona MNAR, la parte de los “aspectos negativos” corresponde a las dificultades a superar y los obstáculos a vencer para poder integrarse exitosamente haciéndolo a través de la “inserción socio-laboral”.

De esta manera, la persona MNAR debe encontrar ideas de trabajo que le permitan **combinar el empleo y la integración social (sinergia)**. Posiciones de este tipo pueden ser:

1. **Un trabajo con una utilidad social o ambiental** (de la dimensión de responsabilidad social), porque, hoy en día, esta dimensión es cada vez más apreciada en Europa, lo que se ve como un aspecto duradero para el futuro; además, estos puestos están en gran medida apoyados por concesiones privadas y públicas. La desventaja es que muchos de estos trabajos son nuevos o no son conocidos o poco conocidos por el público en general, y muchos menos por los MNAR.

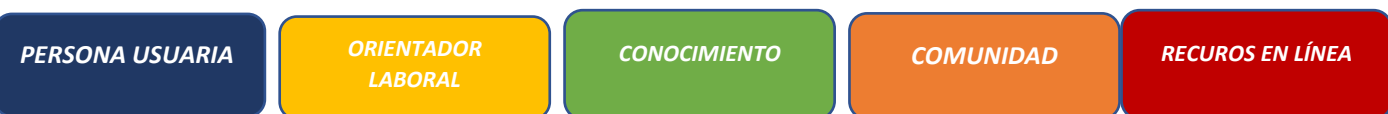
- **Condiciones necesarias:** Saber/descubrir que los nuevos trabajos sociales y locales proporcionan realmente un trabajo, así no te equivocas.
- **¿Cómo?** Obtén este conocimiento en nuevos trabajos sociales y ambientales.
- **¿A través de quién?** **CENTROS DE RECURSOS (Centros de Orientación, Agencias Ambientales Locales, Servicios sociales...)**

2. **Un trabajo en las autoridades sociales y territoriales:** en la ciudad, el vecindario o incluso en la comunidad local. Estas posiciones normalmente permiten una integración muy rápida (acceso a más personas, a una vivienda...).

- **Condición necesaria:** CONOCIMIENTO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO O PERSONAS LOCALES/ A TRAVÉS DE REDES INFORMALES
- **¿Cómo?** Comunícate con todos por tu cuenta/recibe ayuda de un mentor que quiera apoyarte, recomendarte o acompañarte...
- **¿A través de quién? (Recurso):** **MENTOR RESIDENTE, Servicios sociales.**

\*\*\*

**Para conseguir estos objetivos, debes emplear los siguientes recursos:**



**Persona usuaria:** es responsable de su propia orientación y de dar su perspectiva; es papel de la persona MNAR decidir sobre su futuro.

**Orientador/a laboral:** durante la implementación de actuaciones (especialmente en el inicio), se recomienda que la persona MNAR este acompañada de un o una asesor o asesora. Esto es clave para desarrollar un acompañamiento a la persona, con la intención de aumentar su seguridad y que, se este modo, sea capaz de tener confianza en poder hacer un diagnóstico propio del contexto social y profesional en el futuro. **Ejemplos:**

- Acompañar en el proceso de diagnóstico de la persona MNAR (preparación, ejecución e informe)
- Acompañamiento para seleccionar algunos contenidos de conocimiento sobre oportunidades de trabajo en conexión con la inclusión social...
- Promover algunas recomendaciones y consejos para apoyar a la persona MNAR.

### **Conocimiento**

Para buscar semejante información, puedes acudir a centros de información u orientación, librerías u oficinas de empleo. Si hay algún centro de formación en tu vecindario, deberías contactarlos también. Debes saber que el 60% del trabajo que existirá en 5 años no existe en la actualidad, por lo que debes ser abierto mentalmente y moverte en direcciones a las que la gente aún no ha ido.

**La comunidad:** La comunidad local es el lugar perfecto para construir relaciones y desarrollar una red de contactos para integrarse a través del empleo; depende de la persona MNAR observar a su alrededor y recopilar una lista de contactos que pueda usar para su programa de integración. Por comunidad, nos referimos principalmente a la comunidad local (es decir el pueblo o el distrito), que vaya más allá del mismo grupo étnico o de la familia del MNAR, porque la experiencia muestra que las redes de la misma etnia tienen sus límites: los MNAR se usan en ocasiones solo por su trabajo, sin permitir la integración social dentro de la comunidad étnica.

Ejemplos:

- Establecer una lista de equipo de trabajo, amistades, y personas conocidas del MNAR (esta lista es personal).
- Encontrar recursos de aceptación locales (como las oficinas de recepción de personas migrantes, empresas emergentes, asistencia social, etc.)
- Ir más allá de las barreras de la propia comunidad étnica,

### **Recursos online**

**When translating, please add here add 5 local references, MNAR could/ should use to search for such information**

- Referencia 1
- Referencia 2
- Referencia 3
- Referencia 4
- Referencia 5

## **4. PLAN DE TRABAJO INDIVIDUAL Y COMPROMISO PARA LA ACCIÓN**

En esta fase de trabajo vas a programar un conjunto de áreas de intervención y propuestas de trabajo conectadas a cada uno de los contenidos identificados en la fase anterior (Diagnóstico). Una vez que el cambio de programa se exponga, el MNAR deberá decidir cuáles son las acciones a llevar a cabo. En cualquier caso, debes considerar las siguientes condiciones:

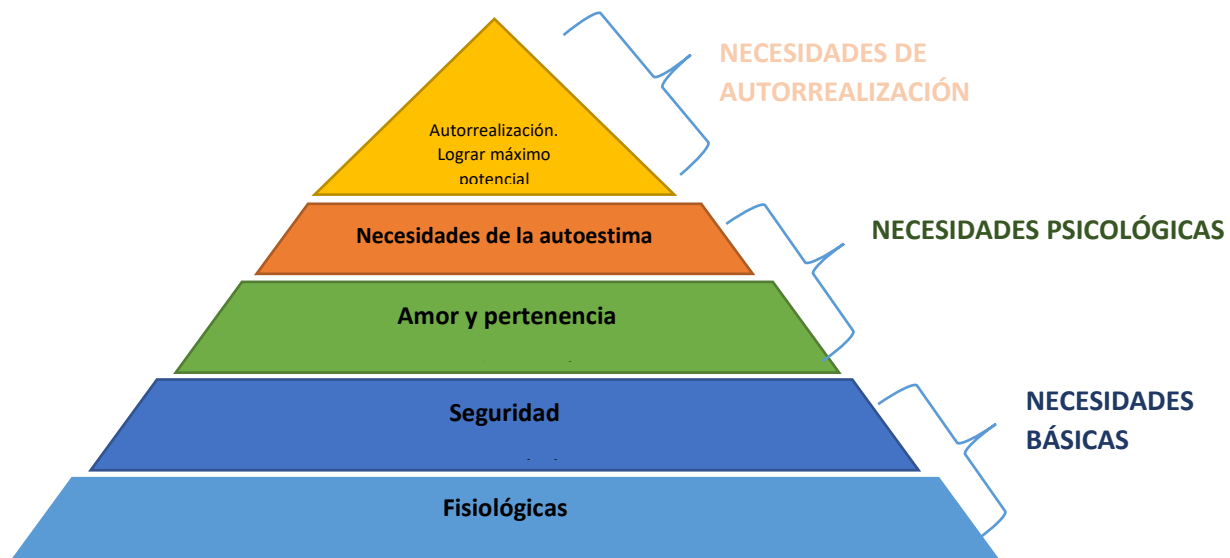
1. Quien toma las decisiones y después actúa en consecuencia es la persona MNAR.
2. Debes ser capaz de apoyar a la persona MNAR
3. Todos los recursos deben ser considerados y evaluados (y valorados en el proceso) que luego se movilizará en el proceso de intervención, en el itinerario.

Los resultados deben ser alcanzables por la persona MNAR. Esto significa que la persona debe apreciar, entender y dar significado a la acción de la que va a formar parte. En este sentido, debes actuar como orientador/a durante el proceso de metas y logros, y debes agrupar la energía y la motivación de la persona. Pero primero, tú, y después la persona MNAR, tendréis que evaluar a qué nivel de la pirámide de Maslow este se encuentra.

En esta fase del proceso, será importante conocer cuáles son las expectativas y cuáles son las necesidades con las que la persona MNAR debe cumplir.

1. ¿Hablamos de necesidades fisiológicas?
2. ¿Hablamos de necesidades psicológicas?
3. ¿Hablamos de necesidades de autorrealización?

La respuesta determinará la forma en la que tendrá que acompañar al individuo.



Este objetivo se obtendrá a través de técnicas de proyección. Puedes emplear las preguntas que permitan a la persona tener un anticipo de lo que sentirán cuando obtengan sus metas:

¿Cuáles son tus objetivos en materia de integración social, para ti, para tu familia? Fíjalos con tu propia lista de objetivos.
¿En qué puede ayudarte la gente más cercana a ti cuando construyas tu red de trabajo?
¿Después de crear tu propia lista de contactos, que elegirás lo primero? ¿Por qué?
¿Cuáles son tus dificultades?
¿Cómo las resuelves?

Durante esta fase de programación, mantén siempre en mente tu lista de objetivos.

## 5. FASE DE EJECUCIÓN/ACCIÓN

Esta fase del proceso es cuestión de dirigir al MNAR, en su proceso de integración social y profesional. Debería saber con seguridad, cuáles son sus expectativas y que red de trabajo puede usar.

Estas cuatro áreas de trabajo son:

- Sector público: gente del país, región o ciudad donde tú vives, pero que realmente no conoces.
- Área social: gente con la que tienes relaciones (personas conocidas, compañeros de trabajo...) los conoces, pero no sabes si puedes confiar en ellos.
- Red personal: gente con la cuál mantienes relaciones cercanas (amigos, compañeros de trabajo cercanos...). Tienes la seguridad de pensar de que pueden ayudarte.
- Red personal: gente con la que tienes una relación más cercana (familia, mejores amigos, novio/novia). Confías plenamente en ellos.

(Dónde aplicar para ser contratado y por qué) – Desde una **aproximación completamente exitosa de la integración social**.

- Para proporcionar información o conocimiento a la persona MNAR para que conozca la red que puede emplear para introducirse en el mercado laboral.
- Para desarrollar sus habilidades y competencias, facilitando el acceso al empleo o al Desarrollo de su carrera profesional.
- Para tomar decisiones relacionadas con la aproximación socio-laboral.
- Para transformar las creencias personales y posturas para conseguir objetivos y metas creadas para el mercado laboral.

## 6. FASE DE EVALUACIÓN

La fase de evaluación del proceso de orientación tiene varios objetivos:

1. Comparar los resultados conseguidos con aquellos que se habían definido y planificado.
2. Identificar y tomar en consideración aquellas variables que han tenido un impacto en la obtención de los resultados. Es posible que se hayan tenido en cuenta de forma variable en el proceso de programación y ejecución de las acciones.
3. Ser una herramienta de aprendizaje para la persona MNAR.

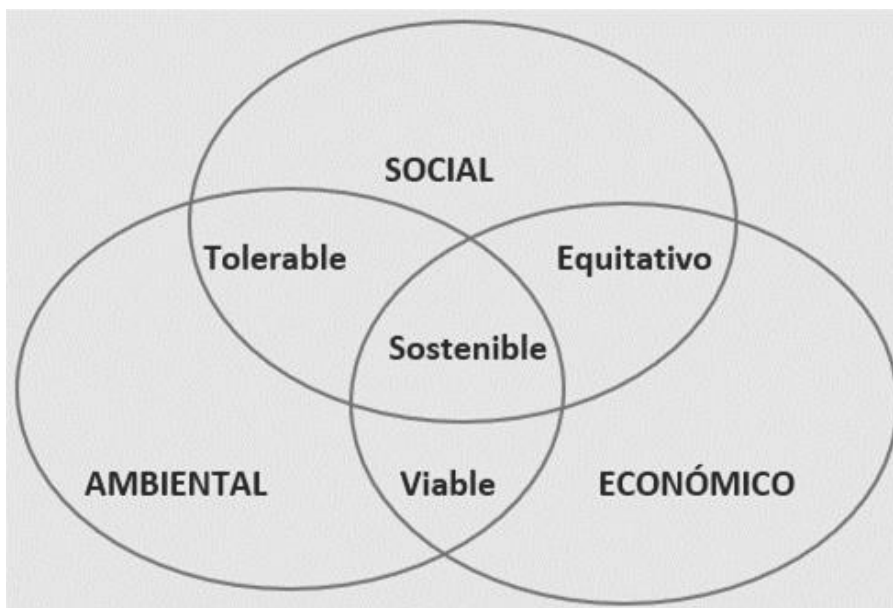
La fase de evaluación debe estar basada en la lista de objetivos creados en el inicio del proceso. Esto permite una comparación entre la lista y lo que finalmente se ha conseguido.

## CAPÍTULO 2: RECURSOS PARA SUPERAR LAS DIFICULTADES Y LOS OBSTÁCULOS

### 3 PARTES:

1. Conocer el proceso de inclusión que combina trabajo e integración: La matriz “Social/Laboral”
2. Identificar nuevas e innovativas áreas de empleo que permitan la integración social.
3. Seleccionar a los actores principales a movilizar.

### 1. CONOCER EL PROCESO DE INCLUSION QUE COMBINA EL TRABAJO Y LA INTEGRACIÓN: LA MATRIZ “SOCIAL/LABORAL” PARA LA INCLUSIÓN SOSTENIBLE



La matriz de arriba permite a la persona MNAR y a su entrenador/a entender los principios que respaldan la combinación “empleo e integración social” a favor de la integración del MNAR en la Sociedad.

La integración sostenible, es definida en términos generales como la cobertura de las necesidades del MNAR, tanto por dinero (trabajo), como por inclusión social (casa, financiación, familia, ciudadanía...) desde una perspectiva a largo plazo.

La integración sostenible es el resultado de una combinación de factores positivos, relacionados con una elección meditada de un trabajo con **fuertes incentivos hacia sus usos locales y sociales y con fuertes compromisos a la salud social, ambiental y económica de toda la comunidad.**

La sostenibilidad tiene tanto una aplicación individual como una institucional y normalmente es un acto de concordancia entre las dos. La responsabilidad social corporativa hace referencia a los valores que van voluntariamente más allá de los que la ley requiere para conseguir objetivos ambientales y sociales durante las actividades diarias de empresa. Ocupa un gran rango de áreas: Europa 2020 (especialmente nuevas aptitudes, trabajos, juventud, desarrollo local), Empresas y derechos humanos e informes de RSC, contratación pública

socialmente responsable (realización personal, social y profesional de toda la ciudadanía y prosperidad económica y empleabilidad sostenibles, al tiempo que se promueven los valores democráticos, la cohesión social, la ciudadanía activa y el diálogo intercultural).

Esta matriz permite clasificar las oportunidades de empleo en el territorio en el que la persona MNAR debe buscar:

1. La prioridad es un trabajo **sostenible**, que combine las tres dimensiones: ambiental, social, económica.
2. Además, los trabajos que combinen dos de las tres dimensiones: **deben ser equitativos, viables y tolerables**.



***AHORA ES TU TURNO de fijar un diagnóstico del contexto de la persona MNAR. Pide al MNAR que lleve su propia lista de objetivos en términos de oportunidades laborales. Posteriormente, divide todas estas oportunidades laborales según las tres dimensiones de la matriz de la sostenibilidad.***

## **2. IDENTIFICAR ÁREAS DE EMPLEO NUEVAS E INNOVADORAS QUE PERMITAN LA INTEGRACIÓN SOCIAL**

Para ayudar a la persona MNAR a encontrar ideas y oportunidades, ejemplos de buenas prácticas de empleo socialmente integradas pueden acompañar la reflexión. A continuación, se exponen algunos ejemplos de empleo que han supuesto una sinergia hacia una mayor integración social. En estos ejemplos, todas las buenas prácticas desarrolladas en el contexto local y el territorio de la persona MNAR son ilustrativas de un enfoque medioambiental (= coinciden con las 3 dimensiones de la sostenibilidad):

### **2.1 Ejemplo/Buena práctica: mantenimiento del río** (fuente: [ec.corsica@gmail.com](mailto:ec.corsica@gmail.com))

**Resumen de la práctica:** La ONG «Etudes et Chantiers Corsica» (ECC) es una asociación creada en 1995 con el propósito de desarrollar las áreas naturales y promover la integración socio-profesional. A día de hoy, el principal objetivo del ECC, es además el de fortalecer la política regional de creación de empleo en el área de la economía social y el interés social. Por ejemplo, una actividad dedicada a mantener áreas naturales sensibles y a la restauración del patrimonio cultural ya construido. Esta actividad se desarrolla en colaboración con las autoridades locales, a través de una cohesión económica, social y solidaria.

Para facilitar a la gente con dificultades, como las personas MNAR, este método los prepara para su vuelta al mercado laboral, el objetivo del mismo es crear o recrear el sentimiento de utilidad.

- Durante el proceso de entrenamiento, las actividades permitirán la adquisición de nuevas habilidades, y este sentimiento de utilidad. De tal manera, que puede ser un apoyo para el progreso y la adquisición de cualidades.
- La implementación de procedimientos de validación de habilidades en colaboración con centros de formación, o de reconocimiento nacional son de gran valor.

Las personas MNAR están también formadas en “habilidades clave”. El objetivo de este entrenamiento es el de ayudar a gente con dificultad al adquirir o consolidar “habilidades clave”, que les permitan comunicarse



mejor, para entrenar o manejar situaciones en su vida profesional y aumentar su empleabilidad e inclusión en el territorio.

## **2.2 Ejemplo de Buena práctica: la Asociación DEFI / Control de la contaminación y manejo de los residuos**

**Resumen de la práctica:** El Puerto Vecchio City Hall, en colaboración con la asociación de integración DEFI (Inserción, Formación, y Desarrollo medioambiental), las organizaciones públicas a cargo de la limpieza y el reciclaje de residuos han establecido un plan de recogida de vidrio puerta-a puerta en las cafeterías de la ciudad, hoteles y restaurantes.

Esta operación es complementaria a la clasificación selectiva por aportación voluntaria y permitirá reducir la recogida de residuos domésticos entre un 30 y un 40%, con lo que se reducirá el coste económico para la comunidad. En el centro cultural se celebró una reunión para presentar el plan a los profesionales.

Este servicio fue muy bien recibido por profesionales en el sector durante el periodo de prueba. Cuarenta y nueve establecimientos ya se han unido al plan, y contenedores específicos son recogidos a diario. La colección queda limitada en la actualidad al centro de la ciudad, el puerto las cuatro calles principales y las afueras más cercanas de la ciudad, pero se podría extender en un futuro. Diez toneladas de vidrio han sido ya enviadas a una fábrica de reciclaje en unos pocos meses.

Una ONG actúa en el proyecto como parte de la economía social y solidaria. Ya se encuentra en pleno funcionamiento exitosamente. De esta manera, en los últimos nueve años, la ONG (DEFI) se ha visto envuelta en numerosos proyectos similares. Este proyecto de integración proporciona empleo a cinco personas (cinco MNAR) que van de puerta en puerta en 180 establecimientos -hoteles bares y restaurantes- para recoger el vidrio y juntarlo en contenedores cerca de la estación de trenes. El vidrio recogido es después enviado para su reciclaje. Desde su aparición, la ONG ha permitido a **más de veinte MNAR con dificultades**, encontrar un trabajo a corto plazo en esta estructura y a integrarse en la comunidad. De las cinco personas empleadas, dos se encuentran con contratos permanentes. Estos contratos dan a las personas empleadas, que provienen a veces de áreas del mundo lejanas, la oportunidad de recuperar la confianza en sí mismas y sentirse útiles para la comunidad.

## **2.3 Ejemplo de Buena práctica: creación de un centro de recursos**

**Resumen:** Para reducir el volumen de desechos y además asegurar un desarrollo sostenible que traiga progreso a la región, se llevó a cabo un estudio técnico de viabilidad para poner a prueba diversas actuaciones de prevención, clasificación y recuperación.

Además, se favoreció la creación de un centro de recursos, para asegurar que todas las preocupaciones ambientales, sociales y económicas fuesen consideradas. Las personas responsables de tomar decisiones han creado un centro de recursos con el propósito principal de reciclar los desechos. Esta iniciativa fue premiada con el Premio de Innovación Social en 2012 por su proyecto "Ressours'Innov; innovating for social resourcing".

La ONG emplea principalmente a personas refugiadas (MNAR) y otras personas con dificultades para encontrar un trabajo, ha trabajado en colaboración con ARACT (Asociación Regional de Las Condiciones de

Trabajo) y el CRESS, para estructurar, coordinar, entrenar y apoyar las estructuras de integración mediante la actividad económica y la co-construcción de un centro de recursos/reciclaje en el territorio.

En efecto, este método de recogida, tratamiento y manejo de los desechos reutilizables es una herramienta de desarrollo sostenible que está construida en colaboración con las autoridades locales y públicas, e integra el concepto de las tres Rs (Reducir, Reutilizar, Recicla). La ONG ha trabajado para conectar a personas usuarias públicas y privadas del área y para movilizarlas para desarrollar esta actividad. El reto es juntar las estructuras y los usuarios ya presentes, fortalecer y apoyarlos, sin añadir ningún usuario nuevo en el tejido local. A través de este proyecto, se han creado más de 25 trabajos que han llevado a la integración social territorial, una verdadera herramienta territorial. Su relación con las personas usuarias del programa de recogida de residuos y sus clientes, permiten que se forjen nuevos lazos sociales, se cree una mayor solidaridad, y se produzcan intercambios que atañen áreas sociales o ambientales.

### 3. SELECCIONAR A LOS ACTORES CLAVE PARA MOBILIZAR

¿Conocen las personas refugiadas (MNAR) aquellos actores clave del vecindario que juegan a favor de la promoción de oportunidades equitativas, sostenibilidad e inclusión social? Debes buscar las organizaciones multidimensionales que buscan crear las condiciones perfectas que permitan la participación activa y completa de todos los miembros de la sociedad, en nuestro caso las personas MNAR.

Esto debe ser en todos los aspectos de la vida, incluyendo actividades políticas, sociales, cívicas y económicas, además de la participación en los procesos de toma de decisiones.

Los actores principales son:

- Autoridades públicas
- Sindicatos
- ONGs
- Empresas
- Residentes
- ...



***AHORA ES TU TURNO de describir los principales actores de tu ciudad, distrito... Pregunta a la persona MNAR que se tome 10 minutos para crear su propia lista relacionada con sus objetivos en términos de oportunidades laborales. Después, divide las oportunidades de trabajo en los posibles actores claves que debe o puede contactar..***

## CAPÍTULO 3: HERRAMIENTAS PARA SINERGIAS POR LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL

### 3 PARTES:

1. Mi estudio “*A mi alrededor... distintas perspectivas*”
2. “Mi empleo/mapa de integración”
3. Factores principales para la integración sostenible

### 1. MI PROPIO ESTUDIO “FUERA DE MI ENTORNO... A MI AL REDEDOR... MUCHAS PERSPECTIVAS”

\* ATENTA/O A MI ENTORNO \*



La fase de diagnóstico contiene los elementos principales:

**Paso 1:** Pregunta a la persona MNAR que observe **DENTRO del trabajo (si está trabajando), o DENTRO de su propia situación (si se encuentra desempleado/a) ¡Mírate a ti mismo/a ahora!** Pide a la persona MNAR que describa su propio entorno de trabajo en el momento (su lugar de trabajo, sus habilidades, su experiencia y las tareas que se esperan de su servicio, su compañía...)

**Paso 2:** Pide a la persona MNAR que observe **FUERA de su trabajo: Mira por la ventana, ¿Qué es lo que ves? ¡Describelo rápido!** Puede ver: la calle de su compañía, la ciudad donde trabaja, el lugar donde vive... ¿Cuáles son las características de lo que ve? (La forma de vida, las casas, la forma de comer de caminar...) Pide que describa todo el contexto donde debe integrarse.

**Paso 3:** Pide a la persona MNAR que **describa, en palabras, cuáles son las características de su contexto AHORA, en relación con su propio proceso de integración.** Haz una lista de estas ideas en dos partes de un papel o en un esquema. ¿Qué parece fácil y positivo? Y la otra parte ¿Qué parece difícil o negativo para el MNAR?

	Aspectos o características positivas	Aspectos o características negativas
Contexto profesional relacionado con el país de bienvenida	- - -	- - -
Contexto social y personal relacionado con el país de bienvenida	- - -	- - -

**Paso 4:** Como profesional, ahora es tu turno de leer lo que se ha escrito. **Haz tu propio diagnóstico del contexto en el que la persona MNAR se encuentra, profesionalmente y socialmente. Intenta identificar los aspectos negativos y positivos, en relación con el proceso de integración del MNAR.**

**Paso 5: Parte informativa:** intercambia la persona MNAR y el profesional sobre lo que han escrito. Pero primero, es decisión del MNAR de expresarse, y después del profesional para completar y recibir ayuda para auto analizarse, para tener un diagnóstico completo.

**Paso 6:** Resumen: **ESCRIBE TU PROPIO DIAGNÓSTICO COMO MNAR:** haz una lista de los Pros y contras (aspectos positivos, que son un factor clave para el éxito, y aspectos negativos que se consideran obstáculos a superar).

**Paso 7: preguntas de reflexión:**

- ¿Qué es lo más interesante que encuentres de compartir y expresar tus pensamientos sobre **tu contexto**?
- ¿Qué **aprendiste de tu entorno**?
- ¿Crees que cuentas con **nuevas perspectivas**?

## 2. MI EMPLEO/MAPA DE INTEGRACIÓN DE OBJETIVOS

La hoja de ruta del empleo es gráfica, es una visión general de los objetivos y los resultados del proyecto de la persona MNAR presentados en una línea de tiempo. A diferencia del plan del proyecto del MNAR, en el que se detallan los pormenores, la hoja de ruta debe ser sencilla y fácil de leer. Esto hace que la hoja de ruta del proyecto sea una herramienta útil para gestionar las expectativas del MNAR, así como para comunicar los planes y coordinar los recursos con otras personas del equipo.

**El Proyecto del mapa de ruta debe contener lo siguiente:**

- Retos y objetivos de proyecto.
- Una cronología indicando el horario.
- Hitos importantes y metas posibles.
- Posibles riesgos.
- Dependencias
- 



**AHORA ES TU TURNO DE crear la hoja de ruta del MNAR ... Pide a la persona MNAR que se tome 10 minutos para crear su propia hoja de ruta relacionada con sus objetivos en términos de oportunidades laborales. Después, divide todas estas oportunidades de empleo según los factores principales que debería considerar.**

### 3. MIS FACTORES CLAVE PARA LA INTEGRACIÓN SOSTENIBLE



<https://www.globalpartnership.org/sites/default/files/full-set.png>

**Paso 1:** Pide a la persona MNAR que observe la imagen relacionada con la política de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. **¡AHORA OBSERVA TÚ MISMO!** Pide a la persona MNAR que describa con sus propias palabras lo que entiende de este documento.

**Paso 2:** Pide a la persona MNAR que recopile en una lista los diferentes temas según sean más o menos prioritarios desde su propia perspectiva. **Observa los 17 factores clave y ponlos en una lista de nuevo desde el número 1 al 17. ¿Cuál es para ti la prioridad número 1 y por qué? ¡Descríbelo rápido!**

**Paso 3:** Pide a la persona MNAR que describa, en palabras **¿cómo conectarías estos factores principales en tu propio camino para la integración?** Haz una lista de estas ideas en un papel o esquema: ¿qué parece positivo u obvio? ¿qué parece negativo o difícil de conectar?

**Paso 4:** Como profesional, ahora es tu turno de leer lo que ha sido escrito. **Realiza tu propio diagnóstico del contexto en el que la persona MNAR se encuentra. Intenta identificar aspectos positivos y negativos, en relación con el proceso de integración social y profesional del propio MNAR.**

**Paso 5: Reunión informativa:** la persona MNAR y el profesional intercambian lo que han escrito. Pero primero el MNAR debe expresarse solo, y después la persona profesional debe ayudar a completar su autoanálisis, para así tener un diagnóstico completo.

**Paso 6:** Resumir: **ESCRIBE TU PROPIO DIAGNÓSTICO COMO MNAR:** realiza una lista de los pros y contras (aspectos positivos que son claves para el éxito, y aspectos negativos que son los obstáculos a superar).

**Paso 7: preguntas de reflexión:**

- ¿Qué es lo que te resultó más interesante de compartir y expresar tus pensamientos **sobre tu contexto**?
- ¿Qué **aprendiste de esto**?
- ¿Crees que tienes **nuevas perspectivas**?

## PRUEBA DE AUTOEVALUACIÓN

### PREGUNTAS

1. **¿Tiene la división del trabajo un efecto en la integración social? Si la tiene ¿de qué manera exactamente?**
  - a) Fomenta el desarrollo de interdependencias ¿Sí/ No?
  - b) Alienta la cooperación social y profesional ¿Sí/No?
  - c) Crea un proceso de socialización ¿Sí/ No?
  
2. **¿Crees que el próximo estado te ayudará a construir una identidad profesional y un estatus social? Si no, explica por qué.**
  - a) Haber cumplido una tarea espectacular.
  - b) Pertenecer a una compañía de buena reputación.
  - c) Tener logros con connotaciones sociales.
  - d) Realizar actividades en las organizaciones solidarias o ambientales
  
3. **Entre las 6 necesidades básicas de la pirámide de Maslow, ¿nos puedes decir 3?**
  
4. **Si combinas lo social y económico, ¿qué obtienes en la matriz “socio-laboral para la inclusión sostenible?**
  - a) Equitativo
  - b) Viable
  - c) Tolerable
  - d) Sostenible
  
5. **¿Puedes decirnos actores clave que actúan a favor de la promoción de oportunidades equitativas, sostenibilidad e inclusión en tu zona?**



## RESPUESTAS

1. Todas las tres respuestas son correctas (mira la página 4)
2. Todas las afirmaciones son correctas, por lo que si piensas que alguna es incorrecta vuelve al capítulo 1 páginas 4 y 5.
3. Fisiológica: comida, agua, calor, descanso o seguridad (mira en página 9)
4. (a) y (d) son correctas - (b) y (c) son incorrectas
5. Los actores clave son las autoridades públicas, los sindicatos, ONGs, empresas, los propios residentes...

