

Sin colores, sin etiquetas, sin prejuicios

#personasin

www.personasin.es



Guía de campaña

INTRODUCCIÓN



Desde 1990 la ONG Acem facilita la integración social de las personas inmigrantes y refugiadas en sus nuevos barrios, pueblos y ciudades.

¿Cuáles son los objetivos de la campaña #personasIn?

Trabajamos en la defensa de los derechos fundamentales, la atención y el acompañamiento de personas en situación y riesgo de exclusión social.

Acem, con sus programas, contribuye a mejorar la empleabilidad y cualificación profesional de esta población para lograr su inserción laboral, sea cual sea su origen, raza, religión, opiniones o grupo social.

Todas estas actividades van encaminadas a mejorar la **empleabilidad, cualificación profesional** y lograr la inserción laboral de las y los destinatarios del programa, entrenando competencias profesionales y adecuándolas a las demandas del mercado laboral.

La campaña **#personasIn** busca concienciar a la sociedad para que la **igualdad de oportunidades** en la integración laboral de las personas inmigrantes se considere una oportunidad para construir una sociedad justa, cohesionada y sostenible.

Difunde mensajes para que la sociedad conozca y comparta que la integración laboral de todas las personas, en especial las de origen extranjero, se debe basar en el **cumplimiento de los Derechos Humanos y las políticas de igualdad** y no discriminación, poniendo en valor su contribución positiva a la sociedad y la sostenibilidad.

#personasin

CONTENIDO DE LA CAMPAÑA

- 01** Quiénes son y dónde trabaja la población inmigrante en España
- 02** Mujeres inmigrantes
- 03** ¿A qué barreras se enfrentan para acceder al mercado laboral las personas migrantes en España?
- 04** ¿Qué impactos tiene la participación de la población inmigrante en la sociedad española?
- 05** ¿Qué piensa la población española sobre las dificultades que afrontan las personas inmigrantes y qué actitud tiene ante ellos/as?
- 06** ¿Dónde puedo ampliar información?

01

QUIÉNES SON Y DÓNDE TRABAJA LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN ESPAÑA



4.571.575 de personas

Población extranjera según el Padrón Municipal a 1 de enero de 2017



La población extranjera encadena siete años de descenso, **hoy hay un 20 % menos de extranjeros/as en España que en el 2011.**

Las comunidades autónomas en las que hay una mayor concentración de personas extranjeras son **Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana y Andalucía.**



61%
inmigrantes

Proviene de países
no pertenecientes
a la Unión Europea



El número de **personas afiliadas a la Seguridad Social**, en diciembre de 2017, era de **18.331.107**, de los que **1.815.240** eran de origen extranjero, el **9,90 %** del total.

Después de un descenso continuado entre 2008 y 2013 en el porcentaje de personas afiliadas, el colectivo presenta cifras positivas en los cuatro últimos años, 2014-2017.



**El sector servicios
aglutina al 73,69%
de las personas
afiliadas extranjeras**

Hostelería es la actividad económica que concentra el **21,51%** de los afiliados/as del colectivo, destacando también el **19,78%** de **Comercio al por mayor y menor y la reparación de vehículos**.

02

MUJERES INMIGRANTES



Los sectores que ocupan fundamentalmente las mujeres inmigrantes son aquellos que han sido considerados **tradicionalmente como ocupaciones femeninas**.

Son trabajos como el servicio doméstico, el cuidado de personas dependientes, tareas de limpieza y de cocina: **ocupaciones de poco prestigio, mal remuneradas y generalmente invisibles, aunque imprescindibles** en el estado del bienestar porque afectan a necesidades básicas.

Las personas inmigrantes en general, y las mujeres en particular, experimentan un dramático descenso de estatus social respecto al que tenían en la sociedad de origen, al ocupar puestos muy por debajo de sus capacidades y cualificación profesional.

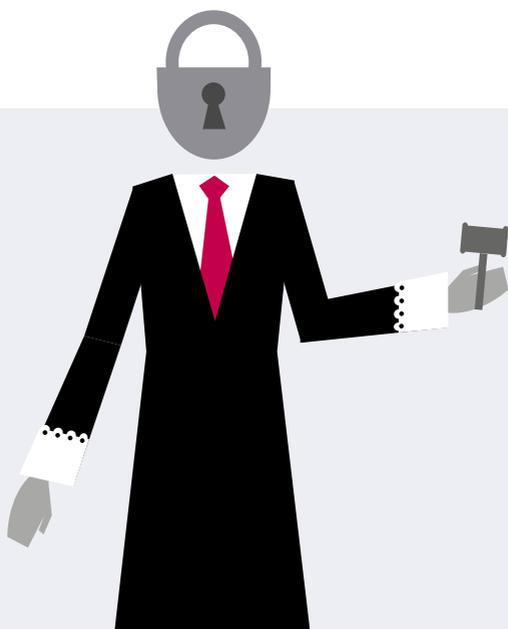
Las mujeres españolas han ido abandonando estas ocupaciones que son asumidas por las inmigrantes, hay expertos que lo denomina un **proceso de transferencia de trabajo reproductivo entre mujeres de distinta clase social y grupo étnico**.

Las españolas se han ido incorporando al mercado laboral externo, consiguiendo ocupaciones que les proporcionan **mayor estatus social, más independencia, más satisfacción personal y más tiempo para ellas**, dejando un hueco en el trabajo doméstico o reproductivo.



O3

¿A QUÉ BARRERAS SE ENFRENTAN PARA ACCEDER AL MERCADO LABORAL LAS PERSONAS MIGRANTES EN ESPAÑA?



Las personas inmigrantes han de hacer frente a una serie de situaciones de desigualdad y discriminación **que dificultan su proceso de integración social y laboral.**

Los estereotipos y prejuicios sociales dificultan su inserción laboral. **La idea del inmigrante como una persona sin conocimientos y capacidades** que ofrecer a la actividad social y económica de la sociedad de acogida **supone una clara restricción no solo en el acceso al mercado laboral, sino a su integración social.**

Muchas de las personas inmigrantes deben adquirir un conocimiento del idioma y de las costumbres del país de acogida que les permita afrontar, con un mínimo de garantías, los procesos de inserción.

Tienen además dificultad para acceder a formación que les permita reciclarse, la tasa de cobertura de la formación bonificada y subvencionada de los trabajadores extranjeros se sitúa en un 12,8 %, mientras que la de los trabajadores españoles ronda el 32 %.

Formación
bonificada
y subvencionada

12,8%
Extranjeros

32%
Españoles

El no poder renovar la autorización de residencia y trabajo, tiene un efecto pernicioso en el acceso al mercado.

Por un lado, no podrán figurar como demandantes de empleo, por otro no podrán acceder a formación que les permita tener un mayor grado de empleabilidad y, por último, no tendrán disponibilidad para trabajar en un período corto de tiempo.

La mayoría de las personas inmigrantes tienen dificultad para realizar procesos de homologación/ convalidación de títulos.

En algunas ocasiones, por la dificultad e incluso imposibilidad de obtener determinada documentación del país de origen; en otras ocasiones, los tiempos de estudio y resolución de los expedientes se demora llegando a prolongarse varios años.

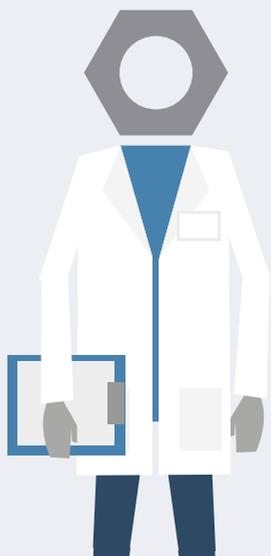
Estas dificultades obligan a articular procesos de acompañamiento individual que garanticen la integración socio-laboral de las personas inmigrantes.

El trabajo que se realiza con cada persona participante es distinto, pues se basa en las competencias y habilidades de partida de la persona.



04

¿QUÉ IMPACTOS TIENE LA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA?



La diversidad es una característica inherente al individuo.

Es una característica de la sociedad en la que vivimos, que es plural, multicultural y heterogénea.

La adecuada gestión de la diversidad convierte las diferencias en una fuente de oportunidades. No solo enriquece y mejora nuestro entorno laboral, también potencia a sus trabajadores y trabajadoras con una visión más plural, responsable y solidaria de la sociedad.

La diversidad cultural es un factor de desarrollo no solo económico, sino también personal, **te abre los ojos a otras formas de trabajar y pensar, a otras formas de vida, tradiciones y creencias.**

Compartir nuestro trabajo con otras personas de distintas edades, orígenes, nacionalidades, etnias, culturas o capacidades y gestionar las diversas perspectivas que desde la diferencia cada persona desempeña, es un factor que impacta positiva y directamente sobre la productividad, los procesos de decisión, la habilidad para atraer y retener el talento, el rendimiento económico y fomenta la creatividad y la innovación.

Cerca de **2,4 millones de españoles son emigrantes**, según datos del INE, en todo el mundo.

Una persona que deja su país de origen, bien porque busca oportunidades de crecimiento económico o profesional, o porque ha tenido que huir y dejarlo todo atrás **es alguien generalmente con una gran capacidad de resiliencia, ilusión, capaz de asumir retos y responsabilidades,** y que no le importa comenzar de cero o atreverse con un nuevo proyecto.

¿No son estas cualidades las que desearías en tus compañeros/as de trabajo?

Desde hace dos años Accem promueve el Programa DIVEM-Diversidad en la empresa.

Si a eso le sumamos la posibilidad de conocer otras realidades sociales y culturales, experiencias profesionales previas distintas y formación en contextos diferentes, **son perfiles en los que cualquier persona que seleccionase Recursos Humanos se fijaría y con los que nos gustaría compartir nuestro espacio de trabajo.**

El acceso de este sector de la población a un empleo es un paso más en su integración e inclusión en la sociedad. Gana la empresa y ganamos todos y todas. **A más diversidad, más talento.** La diversidad cultural o étnica es una estupenda herramienta para conseguir y atraer talento y capacitación en la plantilla de una empresa.

Un proyecto pensado para **sensibilizar al sector empresarial,** potenciando la gestión del talento y la diversidad como aspectos innovadores que le aportan a la organización un valor añadido.

Desde el proyecto DIVEM se ofrece asesoramiento y formación sobre la gestión de la diversidad de manera gratuita a las empresas que estén interesadas.

Además realiza una recopilación de buenas prácticas con el objetivo de compartir **iniciativas que apuesten por poner en valor la diversidad, sobre todo cultural y étnica.**

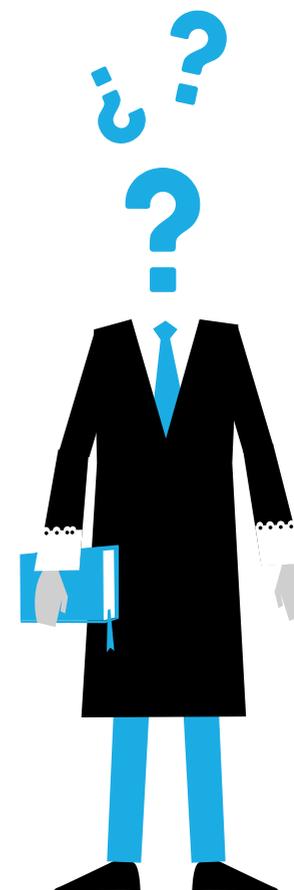
Visita la web en www.divem.accem.es

05

¿QUÉ PIENSA LA POBLACIÓN ESPAÑOLA SOBRE LAS DIFICULTADES QUE AFRONTAN LAS PERSONAS INMIGRANTES Y QUÉ ACTITUD TIENE ANTE ELLOS/AS?

El Observatorio Español de Racismo y la Xenofobia destaca dos argumentos recurrentes en contra de la inmigración: el que la atribuye responsabilidad en la pérdida de empleo (“**nos quitan el trabajo**”) y el que les culpa del descenso de los salarios (“**nos bajan el salario**”).

La lógica que subyace es que, “como los inmigrantes están dispuestos a aceptar condiciones de trabajo inferiores (salarios más bajos, imposibilidad de afiliación a la seguridad social, sindicalización...), **los empresarios los prefieren porque de este modo pueden reducir sus costes** (salarios menores) **e incrementar los márgenes de beneficios** y provocan el desplazamiento de los trabajadores autóctonos, aumentando las tasas de desempleo y la consiguiente reducción de los salarios.



También se tiene en cuenta dos frases que se refieren a dos de los supuestos efectos económicos beneficiosos: que los inmigrantes **“desempeñan trabajos que los españoles no quieren hacer”** y que **“hacen una importante contribución al desarrollo económico de España”**.

La frase que suscita mayor conformidad pasa a ser la que atribuye a la inmigración responsabilidad en la bajada de los salarios. Está muy de acuerdo el **34 %** de los encuestados. Si a ellos se suman los que responden **“más bien de acuerdo” (38%)**, puede afirmarse que casi tres de cada cuatro encuestados lo comparten.

Detrás se sitúa la afirmación que tradicionalmente ha suscitado un mayor consenso: **“los inmigrantes desempeñan trabajos que los españoles no quieren hacer”**. Con un **30 % de acuerdo rotundo y un 37 % de moderado**.

En cambio, el mayor disenso lo suscita la afirmación de que **“los inmigrantes hacen una importante contribución al desarrollo económico de España”**. Éste registra el menor porcentaje de acuerdo firme (14 %), que sumado al moderado (34 %) reúne solo al 48 % de los encuestados; veinticuatro puntos menos que la afirmación

sobre que **“al aceptar sueldos más bajos, los inmigrantes hacen que bajen los salarios”**.

Un reciente estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) sobre la Percepción de la discriminación en España indica que el **58,3% de los españoles/as aprueba que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona nacida en España que a una persona inmigrante** (34,2 % lo aprueba por completo y 24,1 % lo aprueba hasta cierto punto). Solo un 21,6 % lo desaprueba por completo.

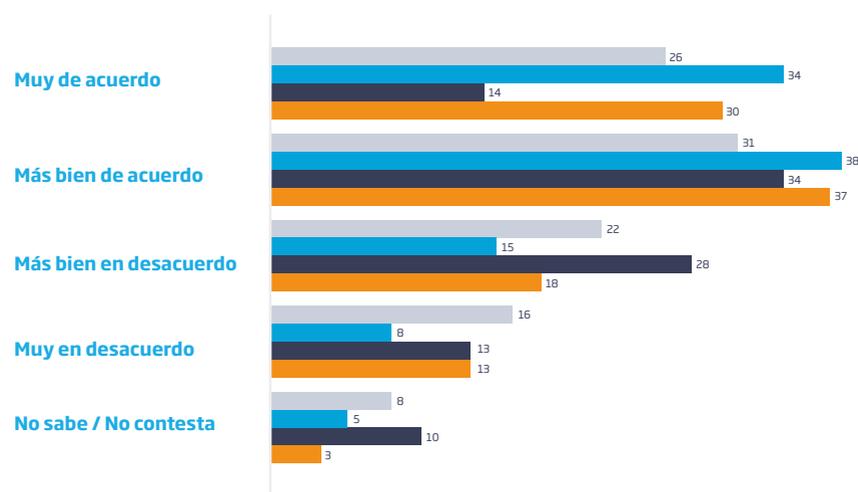
Además, de entre los que aprueban que haya discriminación, un 75,3 % no considera que ser extranjero pueda perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo.

Esta visión de la realidad responde, en muchos casos, a falsas percepciones fruto del desconocimiento o la desinformación sobre temas como el porcentaje de población, las ayudas o la empleabilidad, entre otros.

Informar y combatir estas falsas percepciones es uno de los objetivos de la campaña **#personasin**

Repercusión de la inmigración en el mercado laboral, según la población española

Encuesta OBERAXE-CIS de 2016 (%)

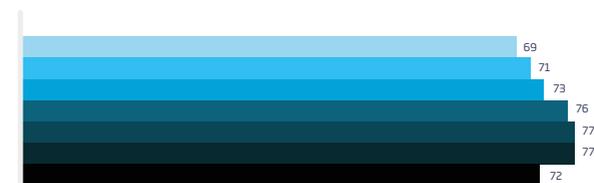


- Los inmigrantes quitan puestos de trabajo a los españoles.
- Al aceptar sueldos más bajos, los inmigrantes hacen que bajen los salarios.
- Los inmigrantes hacen una importante contribución al desarrollo económico de España.
- Los inmigrantes desempeñan trabajos que los españoles no quieren hacer.

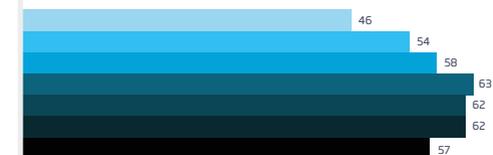
Repercusión de la inmigración en la economía y el mercado laboral

Encuesta OBERAXE-CIS de 2016 (% de acuerdo).

Al aceptar sueldos más bajos, los inmigrantes hacen que bajen los salarios.



Los inmigrantes quitan puestos de trabajo a los españoles.



Los inmigrantes desempeñan trabajos que los españoles no quieren hacer.



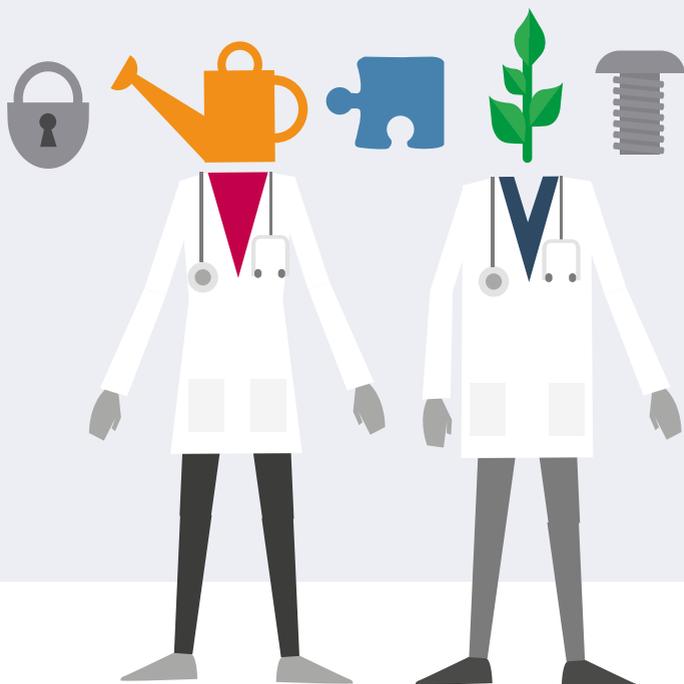
Los inmigrantes hacen una importante contribución al desarrollo económico de España.



■ 2007 ■ 2008 ■ 2009 ■ 2010 ■ 2011 ■ 2012 ■ 2014

06

DÓNDE PUEDO AMPLIAR INFORMACIÓN



Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia

<http://www.empleo.gob.es/oberaxe/es/index.htm>

Revista Española de Educación Comparada. Estudio "Mujeres inmigrantes: Realidades, estereotipos y perspectivas educativas" María Dolores Pérez Grande.

<http://www.sc.ehu.es/sfwseec/reec/reec14/reec1405.pdf>

Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros 2018. Servicio Español Público de Empleo (SEPE).

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/mercado_de_trabajo/informe_mercadotrabajo_estatal_extranjeros.html

Buenas prácticas europeas sobre la integración de inmigrantes. Comisión Europea.

<https://ec.europa.eu/migrant-integration/integration-practices>

Sin colores, **sin** etiquetas, **sin** prejuicios
#personasin

www.personasin.es