



AE AGENCIA
PARA EL EMPLEO
Agencia de Colocación autorizada 13-2



MADRID
familias, igualdad y
bienestar social

La
Rueca
asociación



Co-funded by the
Asylum, Migration
and Integration Fund
of the European Union.

SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES





***SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN
DE BUENAS PRÁCTICAS
PARA EL APOYO AL EMPLEO
DE PERSONAS MIGRANTES***

1

**¿POR QUÉ UNA SISTEMATIZACIÓN DE
BUENAS PRÁCTICAS?**



El desafío de la inclusión sociolaboral de las personas migrantes

En las últimas dos décadas transcurridas, España ha experimentado un progresivo y acelerado incremento de personas migrantes. Dentro de este proceso, Madrid destaca por su capacidad de atracción, al recibir, cada año a una amplia cantidad de población extranjera, motivadas por las oportunidades de empleo y desarrollo que ofrece la ciudad.

La tendencia a mantener flujos migratorios positivos ha sido tal, que en el 2020, contexto marcado por restricciones de movilidad internacional debido al impacto de la pandemia COVID-19, la población inmigrante ascendió a 75,417 personas. En la actualidad, representan el 15% de la población total de la ciudad de Madrid, una de las proporciones más altas, en comparación con otras regiones de España.

La diversidad cultural, se palpa en la atmósfera de la ciudad de Madrid, por la confluencia de personas procedentes de disímiles países y regiones del mundo, con diferentes creencias, idiomas, valores, normas y costumbres. Sin dudas, esta predisposición a la convivencia intercultural, es una de las grandes riquezas visibles y tangibles de Madrid. Ha sido ampliamente documentado los beneficios que representa para el rejuvenecimiento de la estructura demográfica, de la fuerza de trabajo, así como para la innovación tecnológica y económica.



El desafío de la inclusión sociolaboral de las personas migrantes

No se trata, con esta proposición, de sostener una narrativa que instrumentalice a las personas migrantes, sino, de reforzar la importancia y la contribución que realizan, como eslabón clave del desarrollo social.

Sin embargo, la plena inclusión de la población extranjera, constituye un desafío pendiente para la política social y económica, tanto del país, como de la región. Dos décadas, no es tiempo suficiente para transformar todo el entramado de estructuras sociales y subjetivas que en la actualidad, se enraízan como barreras que limitan la integración y el aprovechamiento pleno de las oportunidades que ofrece la ciudad.

En ese proceso, el acceso al empleo constituye uno de los grandes retos, por las brechas que mantienen a las personas de origen extranjero en desventaja, en términos de tasa de desempleo, tipo de actividad económica que desempeñan e ingresos percibidos por sus actividades económicas.

En Madrid, la tasa de paro de la población española es de 9, frente a 17 puntos entre la extranjera. Las cifras indican que las personas de países extracomunitarios, las que se encuentran en situación administrativa irregular y las mujeres, con cargas familiares, enfrentan las situaciones más complejas.



El desafío de la inclusión sociolaboral de las personas migrantes

Otras barreras asociadas que limitan la exclusión al mercado laboral, constituyen las dificultades en el dominio del idioma, para el reconocimiento de títulos expedidos en sus países de origen y el debilitamiento de las redes sociales y familiares de apoyo. Resultados de investigación y datos estadísticos indican una tendencia a la sobrerrepresentación de este grupo en los nichos laborales de más baja cualificación, de alta rotación y con los salarios más bajos.

En resumen, algunas de las dificultades que afrontan las personas inmigrantes en su inserción laboral, están relacionadas con:

- Barreras idiomáticas.
- Temor, incertidumbre e inseguridad para la búsqueda y mantenimiento del empleo.
- Creencias y actitudes limitantes para la búsqueda y mantenimiento de empleo.
- Desconocimiento del mercado laboral de la ciudad.
- Desconocimiento de los recursos de empleo y las formas de acceso a los mismos.
- Déficits de herramientas para la búsqueda de empleo.
- Escasa red de apoyo social.
- Estrés por choque cultural
- Desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales



Redes de Apoyo y acompañamiento para el empleo de las personas migrantes

En muchas ocasiones la migración se suele idealizar desde de la persona que emprende el proyecto. Las expectativas de éxito, asociadas al mejoramiento de las condiciones de vida, al desarrollo laboral o profesional, no siempre se corresponden con la realidad que enfrentan al llegar al país, o ciudad de destino.

Como todo proceso de transición, la migración constituye un periodo de desequilibrio personal y familiar, que requiere cambios profundos en áreas vitales para el desarrollo. Llegar a un nuevo escenario, significa descubrir una realidad desconocida, donde se manejan otros códigos culturales y relacionales y estrategias diferenciadas para el acceso a las oportunidades de desarrollo.

Para lograr la adaptación a estas nuevas demandas, las personas han de desplegar un repertorio de recursos que se encuentran ante obstáculos de diversa naturaleza: estructurales, legales, subjetivas, económicas. La tensión cotidiana que supone el proceso de adaptación, aparejado al desconocimiento del ambiente y a las barreras propias del lugar de destino, puede desencadenar en condiciones de exclusión y situaciones que atentan contra la salud e integridad psicosocial de la persona migrante.



Redes de Apoyo y acompañamiento para el empleo de las personas migrantes

Ante esta realidad, toda sociedad receptora de personas migrantes debe plantearse como prioridad estratégica el fortalecimiento de redes de apoyo que faciliten la inclusión y el desarrollo de los proyectos migratorios, en condiciones de bienestar. El acompañamiento para el acceso y la promoción del empleo, constituye un pilar clave para el logro de estos fines.

El empleo es, en primer lugar, una fuente de ingresos que permite la satisfacción de necesidades básicas y el acceso a derechos sociales (vivienda, sanidad, jubilación). También, es una vía para ampliar la red de relaciones e intercambios interculturales que favorecen la inserción social, sobre todo en el primer período del asentamiento.

La experiencia de buscar empleo puede cambiar significativamente si existe conocimiento sobre cómo y dónde dar los primeros pasos. En ese sentido, la ciudad de Madrid cuenta con disímiles escenarios de apoyo, que van más allá de la información. Es amplia la red de instituciones, públicas y privadas que desarrollan iniciativas de acompañamiento, intermediación laboral, orientación, formación de competencias, que, sin dudas, transforman la incertidumbre y el miedo a enfrentarse al mercado laboral, en verdaderos procesos de crecimiento personal y profesional.



Redes de Apoyo y acompañamiento para el empleo de las personas migrantes

De cara al incremento de la población migrante en la ciudad de Madrid, a las necesidades y desafíos que enfrentan para el acceso al empleo, se desarrolla la presente sistematización de buenas prácticas. El documento está dirigido a **profesionales del sector social y equipos técnicos** que desarrollan acciones de transformación e intervención sobre el colectivo migrante.

En el mismo, se pueden encontrar enfoques teóricos, procedimientos metodológicos, técnicas e instrumentos, de utilidad para el trabajo con población migrante, con énfasis en el acceso y promoción del empleo, como factor clave para la inclusión social. Se trata, de recuperar referentes de trabajo para el desarrollo de una intervención comprometida con el bienestar de este colectivo.



SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

2

**¿QUÉ CRITERIOS METODOLÓGICOS SE
EMPLEAN PARA LA SISTEMATIZACIÓN
DE BUENAS PRÁCTICAS?**



Criterios metodológicos para la sistematización de buenas prácticas

La perspectiva de la sistematización de experiencias surge como corriente crítica del pensamiento social latinoamericano. Propone un modelo de investigación cualitativa que conduce a la producción de conocimiento sobre el desarrollo de determinados procesos, su interpretación y la recuperación de buenas prácticas y lecciones aprendidas (Jara, 2012).

Ha sido definida como "un proceso permanente y acumulativo de producción del conocimiento, a partir de las experiencias de intervención en una realidad social" (Acosta, 2005, p.9).

Por lo anterior, la sistematización, se entiende como una modalidad de conocimiento de carácter colectivo, que se construye teniendo en cuenta prácticas de intervención y acción social. Además de fomentar el aprendizaje y la producción de conocimiento, facilita la incorporación de estos a los procesos de transformación social, así como, contribuye a una mayor comunicación y divulgación de los aprendizajes en redes académicas y sociales.

Puede traer implícito un proceso de recuperación de **buenas prácticas**, consideradas como aquellos procedimientos y/o herramientas, desarrolladas en contextos específicos, cuya capacidad para generar transformaciones y resultados positivos ha quedado demostrada.

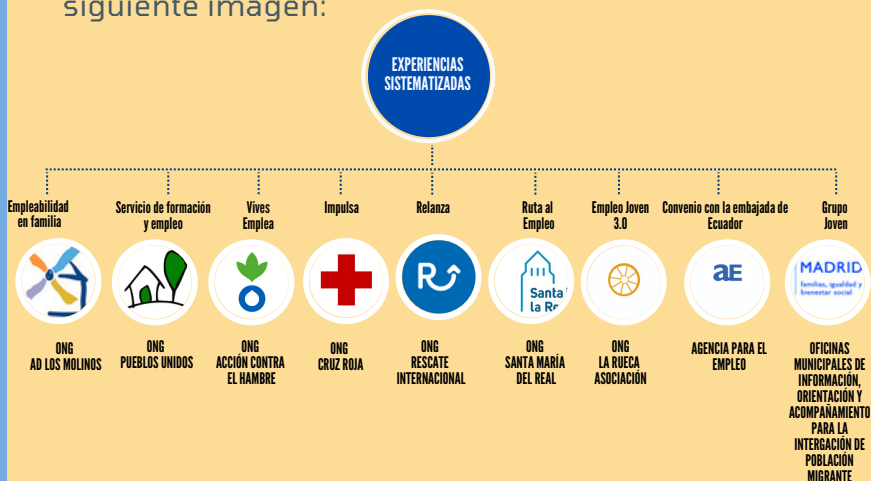


Crterios metodol3gicos para la sistematizaci3n de buenas pr3cticas

Sobre dichos supuestos, fueron seleccionadas experiencias, que cumpliesen con los siguientes requisitos:

- ▶ Resultados de impacto que mejoran las posibilidades de acceso al empleo de poblaci3n vulnerable (particularmente migrante).
- ▶ Capacidad de replicabilidad a otras experiencias.
- ▶ Sostenibilidad social, econ3mica y ambiental
- ▶ Metodologías innovadora, demostrando capacidad de cuestionamiento y creatividad.

Las experiencias seleccionadas se reflejan en la siguiente imagen:





Criterios metodológicos para la sistematización de buenas prácticas

El procedimiento metodológico empleado, se constituye en diferentes fases, que no siguen una lógica secuencial. Estas, forman parte de un proceso recursivo, donde todas las etapas se retroalimentan entre sí.

De ese modo se desarrolló el proceso, tal y como figura en la siguiente gráfica:



El análisis de los resultados de cada una de las instituciones entrevistadas, derivó en la integración de indicadores de buenas prácticas, que recogen, en un contenido, el conjunto de actuaciones desarrolladas que pueden servir de referentes para futuros proyectos o programas con objetivos similares.

Criterios metodológicos para la sistematización de buenas prácticas



Los indicadores de análisis, sobre los cuales se elabora la propuesta de sistematización son los siguientes:



1

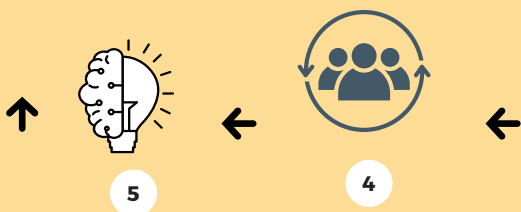
2

3

**BENEFICIARIOS
DIRECTOS E
INDIRECTOS Y
ALCANCE.**

**PRINCIPIOS
METODOLÓGICOS
DE LA
INTERVENCIÓN**

**ENFOQUES
METODOLÓGICOS
TRANSVERSALES**



5

4

**HERRAMIENTAS Y
PROCEDIMIENTOS
DE INNOVACIÓN
SOCIAL**

**CARACTERÍSTICAS
DEL EQUIPO DE
INTERVENCIÓN**



SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

3



**PERSONAS BENEFICIARIAS DIRECTAS,
INDIRECTAS Y ALCANCE**



Beneficiarias Directas, Indirectas y Alcance

Las experiencias sistematizadas se caracterizan por tener como beneficiarias directas a personas **migrantes**. Sin embargo, dentro de este grupo, se desarrolla una **intervención focalizada e interseccional** hacia colectivos que presentan realidades con grados de **vulnerabilidad** mayor.

Tal es el caso de los siguientes grupos:

- ▶ Mujeres
- ▶ Jóvenes
- ▶ Personas migrantes en situación administrativa irregular
- ▶ Mujeres víctimas de violencia de género y trata.
- ▶ Personas del colectivo LGTBIQ+
- ▶ Familias monomarentales.

INTERVENCIÓN FOCALIZADA A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS,
SEGÚN LOS GRUPOS DE PERTENENCIA Y LA EXPRESIÓN DE LA
VULNERABILIDAD DE LAS PERSONAS MIGRANTES.

Asumir a la población migrante como **grupo heterogéneo**, con niveles y expresiones diferenciadas de la vulnerabilidad, es una primera captura de buena práctica que desarrollan las entidades.



Beneficiarias Directas, Indirectas y Alcance

Para ello se hace necesario contar con un **diagnóstico profundo**, que identifique las necesidades, demandas, recursos e interacciones que se desarrollan entre las personas o grupo de beneficiarios y el entorno donde se desarrollan.

El diagnóstico debe ser:

- ▶ Multidimensional, que ofrezca un conocimiento profundo de todas las áreas de la vida donde se desarrolla la persona.
- ▶ Bidireccional, donde se intercambie información confiable entre la persona que recibe el diagnóstico y le entidad que realiza la intervención.

En este proceso de identificación de las personas beneficiarias, también se hace referencia al alcance de la experiencia: **individual, familiar, comunitario, empresarial o social.**

El alcance, no afecta la calidad de la intervención. Sin embargo, la capacidad de aumentar y diversificar el alcance de los resultados, tiene un efecto sobre el potencial transformador de actores y a sectores de influencia-directa o indirecta- sobre la población beneficiaria.



SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

4



PRINCIPIOS METODOLÓGICOS DE LA INTERVENCIÓN



Principios metodológicos de la intervención

Los enfoques metodológicos de la intervención para el apoyo al empleo de personas migrantes en situación de vulnerabilidad, varían en función de los objetivos, fundamentos y tradición de trabajo de la organización.

Sin embargo, tienen en común las siguientes características.

- ▶ **Enfoques participativos:** Las personas son protagonistas y responsables de su propia transformación. El equipo de intervención, asume un rol de facilitación de procesos, acompañamiento y orientación que promueve la capacidad de autogestión y autonomía para una búsqueda de formación y empleo que se ajuste a las necesidades e intereses de las personas beneficiarias.
- ▶ **Enfoque vivencial basado en el desarrollo de competencias:** Con la intervención y actuaciones, se contribuye al desarrollo de competencias para la búsqueda y gestión del empleo, el emprendimiento y autoempleo, enfrentar procesos de selección, mejorar las habilidades sociales. Se basan en modelos que reconocen y asumen como punto de partida, la experiencia y conocimientos que traen las personas migrantes de sus contextos de pertenencia. Mantienen una intervención centrada en las fortalezas, recursos y áreas de mejora de las personas, más que en sus déficits y debilidades.



Principios metodológicos de la intervención

- ▶ **Enfoque Integral y Holístico de la intervención:** Se desarrollan intervenciones que influyen sobre todas las esferas del desarrollo vital de la persona usuaria. El proceso de acceso y promoción del empleo, no puede desvincularse de otras áreas que afectan las posibilidades y recursos que bien ayudan o limitan, a cumplimentar este propósito. Ello, justifica que las actuaciones que realizan gran parte de las organizaciones, se acompañan de recursos adicionales, como son: **asistencia jurídica**, **ayudas económicas** (para personas que lo necesiten), **apoyos para la conciliación** de la vida laboral y familiar (fundamentalmente para familias monomarentales), **atención psicológica**.
- ▶ **Complementariedad entre la intervención individual y grupal:** En todos los casos, se genera de manera complementaria, un **acompañamiento individual**, para trabajar de manera personalizada con los contenidos subjetivos (necesidades, proyectos, demandas, motivaciones), así como con la realidad social y económica de la persona. Al mismo tiempo, desde variadas metodologías, se desarrolla un **trabajo grupal**, que contribuye a la ampliación de las redes de apoyo, al acompañamiento mutuo y gestión emocional, al intercambio de experiencias y al desarrollo de recursos psicosociales que son posibles, solo a través de la intervención en la modalidad de grupo.

Principios metodológicos de la intervención



- **Intervención multiactoral:** Actuaciones orientadas a la influencia del tejido social, comunitario, empresarial y social, que influye sobre el acceso al empleo de personas migrantes. Desde algunas de las experiencias sistematizadas, se hace especial énfasis en el proceso de **Prospección Empresarial**, para ampliar la sensibilización y la red de empresas colaboradoras, con potencial de contratación a candidatas participantes de los recursos.

Un resumen de las similitudes de los procesos de intervención para el acceso al empleo, se refleja en la figura siguiente:





SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

5



ENFOQUES TRANSVERSALES

Enfoques Transversales



Cada una de las experiencias sistematizadas incorpora transversalmente perspectivas teóricas-metodológicas, que constituyen líneas bases indispensables para la intervención con personas migrantes.

Estas perspectivas transversales son:

- **Enfoque de Género e Interseccional:** Analiza los diversos sistemas de opresión y discriminación que operan en las sociedades, bajo una definición amplia del género. Supone su reconocimiento como estructura jerárquica, socialmente construida que interconecta con otros ejes de poder e identificación, como la raza, la edad, la etnia, la religión o la discapacidad. Se propone como buena práctica, asumir un enfoque de género que no solo atiende a la desigualdad existente entre mujeres y varones, sino a los factores de género que aluden a la diversidad afectivo-sexual y a la identidad de género, y la forma en la que inciden en la igualdad de oportunidades.
- **Lenguaje inclusivo:** Emplea un lenguaje (oral y escrito), no discriminatorio por motivos de sexo, género o identidad de género, que no reproduzca estereotipos de género. Hacer uso de recursos que visibilicen al género femenino durante una comunicación. En la atención directa, se pregunta a la persona el nombre y pronombre por el que quiere ser reconocida.

Enfoques Transversales



- ▶ **Enfoque transcultural** Desarrolla una intervención basada en el respeto a las tradiciones, códigos culturales, estilos de vida, preferencias de las personas migrantes. Lleva implícito una dimensión ética, que valore y coloque el conocimiento y la experiencia de este grupo en el centro del quehacer profesional.
- ▶ **Desarrollo Sostenible:** Alude a la sostenibilidad ambiental como premisa para la ejecución de acciones estratégicas. Esta se expresa en procesos de formación, basados en economía sostenible, circular y economía verde. En estos casos, se prioriza el acceso a material digital en las formaciones, así como a la movilidad en transporte público.
- ▶ **Enfoque de Derechos:** Se promueve el intercambio de experiencias e historias de la vida, la lucha contra la discriminación múltiple y la sensibilización de la población, en la defensa de los derechos de las personas migrantes.
- ▶ **Aprendizaje basado en las nuevas tecnologías:** Se fomenta la cultura digital en la y intervención con las personas inmigrantes. Las nuevas tecnologías de la información y comunicación, son transversales en los procesos de formación, participación a través de las TICs, sensibilización a través de las redes sociales, etc.



SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

6



**CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO DE
INTERVENCIÓN**



Características del Equipo de intervención

MULTIDISCIPLINAR

Se alude a la importancia de incorporar un equipo multidisciplinar, compuesto por psicólogas, trabajadoras sociales, juristas, economistas, entre otros. La intervención se enriquece, cuando se cuenta con un equipo que puede incidir sobre todas las dimensiones del desarrollo y contribuir a la integralidad de las actuaciones.

MULTICULTURAL

Incorporar a personas migrantes y extranjeras a los equipos de trabajo es una buena práctica, por varios motivos. En principio, visibiliza el compromiso ético de la entidad con la promoción del colectivo migrante al empleo. Además, facilita una comunicación más empática, muestra historias laborales disruptivas con las tradicionales que desempeñan las personas migrantes, por lo que sirven de referentes. En algunas ocasiones son una forma de sortear las barreras idiomáticas.





SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

7



**HERRAMIENTAS Y PROCEDIMIENTOS DE
INNOVACIÓN SOCIAL**

PROYECTO VIVES EMPLEA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN EQUIPO

TALLERES GRUPALES

Trascienden la perspectiva individual, para incorporar un enfoque de búsqueda y gestión del empleo en equipo



FORMACIÓN EN COMPETENCIAS

Enfoque de trabajo vivencial centrado en las personas y en el desarrollo de competencias. Los temas de los talleres y actividades desarrolladas no son predeterminadas. Emergen de las necesidades e iniciativas del propio grupo

DIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DE LOS GRUPOS

Conformación de grupos heterogéneos en cuanto a nacionalidad, edad, nivel educativo. Esta diversidad, enriquece los intercambios, donde todas las personas propone alguna iniciativa nueva, que se pone en valor en el grupo.





Herramientas y Procedimientos de innovación social

PROYECTO EMPLEABILIDAD EN FAMILIA MAPA ACTIVO DE EMPLEO Y CONCILIACIÓN

CARTOGRAFÍA PARTICIPATIVA PARA IDENTIFICAR RECURSOS DE CONCILIACIÓN

Se le facilita a las mujeres un mapa del distrito donde cada persona identifica recursos por tipo y clasificación elaborada previamente por ellas mismas.



USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES

Los resultados del mapeo se vuelcan en un Excel, se pasa a formato Google map y se comparte con las mujeres, quienes tienen acceso fácil y rápido a la información, para ser usada cuando lo requieran.

ACTUALIZACIÓN SISTEMÁTICA DE LA HERRAMIENTA

El mapa es un proceso vivo, de constante actualización. Su carácter participativo, fomenta la construcción colectiva del conocimiento, una mayor implicación en el proceso y el aprendizaje de los recursos de la ciudad.



PROGRAMA RUTA AL EMPLEO

**SESIONES DE CAPACITACIÓN DISRUPTIVAS CON
LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS
TRADICIONALES QUE DESEMPEÑAN LAS
PERSONAS MIGRANTES**

SESIONES SOBRE EMPLEO VERDE, EMPLEO AZUL Y CIRCULARIDAD

Para que las participantes valoren sectores de empleo y formativos más allá de los tradicionalmente asignados a las personas migrantes.



RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS

El objetivo de las sesiones es proporcionar conocimientos sobre sectores y economías emergentes para que puedan orientar su búsqueda de empleo hacia esos sectores reconociendo sus competencias e identificando valores añadidos que pueden aportar a ese tipo de empleos.





PROYECTO IMPULSA INTERVENCIÓN INTEGRAL

COMPLEMENTARIEDAD DE LOS SERVICIOS

Se complementa la formación profesional empresarial, con asesoría jurídica, trabajo social y atención psicológica.



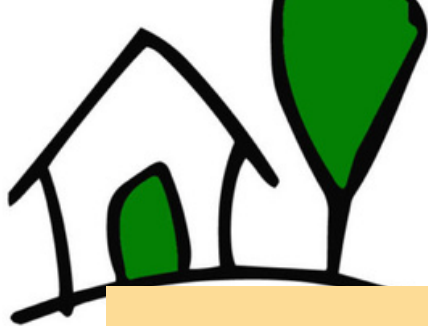
ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y MIGRACIÓN

Además de lo técnico, el apoyo psicológico emocional es fundamental, porque las personas en situación de vulnerabilidad, por lo general necesita este recurso, principalmente si son migrantes y están atravesando por el duelo migratorio.

FORMACIÓN PROFESIONAL DISRUPTIVA CON LOS EMPLEOS TRADICIONALES QUE DESEMPEÑAN LAS PERSONAS MIGRANTES

Formaciones en fibra óptica, plantas solares. Es una propuesta distinta para poder ofrecerles una capacidad con valor añadido y que salgan del trabajo precario.





Herramientas y Procedimientos de innovación social

SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN

INCIDENCIA Y SENSIBILIZACIÓN

PLATAFORMA HOGAR Y CUIDADOS

Colectivos de trabajadoras de hogar y cuidados, entidades sociales y sindicatos, que buscan el reconocimiento de derechos, la equiparación plena de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.



INFORMES DE INVESTIGACIÓN

Visibilizar la realidad de las personas migrantes trabajadoras, en especial en sectores precarios como el informal, trabajadoras del hogar y cuidado, a través de la investigación social.

BASE AMPLIA DE VOLUNTARIADO

Los voluntarios, no son activistas pero son agentes de sensibilización en la sociedad, participan y contribuyen activamente en el buen funcionamiento de la entidad.





PROYECTO RELANZA

TALLERES FORMATIVOS, TRAINING-LAB

CAPACITACIÓN PRELABORAL TEORÍA-PRÁCTICA

Se aborda la adquisición de herramientas y conocimientos para la mejora de la empleabilidad, desde un enfoque donde las formaciones se estructuran como entrenamientos y adquisición de conocimientos que luego deben ponerse en práctica.



TRAINING

Entrenamiento de las personas en competencias y herramientas necesarias para el acceso al mercado laboral.

LABORATORY

Puesta en marcha de las competencias aprendidas en los procesos personales de búsqueda activa de empleo, fomentando el compromiso de las personas participantes en el desarrollo de los contenidos aprendidos. Se trabajarán contenidos de utilidad, según el perfil y las necesidades de las personas.



EMPLEO JOVEN 3.0

HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE EN GRUPO

GAMIFICACIÓN

Técnica de aprendizaje en grupo, de carácter lúdico, donde el juego se convierte en una herramienta clave para el aprendizaje. Desarrolla la motivación, el aprendizaje a través de la experiencia. Resulta de utilidad para el trabajo con población joven.



APRENDIZAJE Y SERVICIO

Recurso de aprendizaje y entrenamiento de competencias para el desempeño de una ocupación, por medio de acciones de servicios que se realizan en diferentes ámbitos, como puede ser el comunitario o empresarial.

TRABAJO POR PROYECTOS

Herramienta basada en el juego de roles y modelado. Los participantes deben diseñar y ejecutar un proyecto. Permite el entrenamiento de competencias transversales para la búsqueda de empleo como el trabajo en equipo, habilidades sociales, de comunicación, entre otras.





MADRID

familias, igualdad y
bienestar social

Herramientas y Procedimientos de innovación social

OFICINAS MUNICIPALES DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN MIGRANTE

GRUPO JOVEN

RECURSOS DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

Facilita un espacio de interacción donde jóvenes, procedentes de otros países, que han arribado en un breve período de tiempo, se acercan a los recursos de la ciudad a través de actividades ocio y esparcimiento. Mediante esta iniciativa se nutren de sus propias experiencias personales en la búsqueda de empleo, se fortalecen los vínculos de apoyo mutuo y se amplía la red de contactos.



INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN A TRAVÉS DE LA WEB

Comunicación digital que facilita información verás, oportuna y pertinente a la población inmigrante sobre temas que son transversales a los procesos de inserción social y laboral: extranjería, formación, ofertas de empleo, recursos sociales y laborales. Esto se desarrolla mediante la gestión de la web, que sigue un enfoque basado en la "Comunicación para el Desarrollo





SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

8

**FICHAS RESUMEN DE LOS RECURSOS
QUE FORMAN PARTE DE LA
SISTEMATIZACIÓN**



ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE



VIVES EMPLEA



OBJETIVO GENERAL

Facilitar el acceso al mundo laboral de personas con dificultades de acceso al empleo y riesgo de exclusión social, a través de la mejora de la empleabilidad y la adquisición de competencias para el empleo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Fomentar el desarrollo personal de las personas en riesgo exclusión.
- ▶ Aumentar el nivel de empleabilidad, partiendo de sus capacidades, definiendo sus objetivos, personales y profesionales, y movilizándose para conseguirlos.
- ▶ Promover la generación de redes y sinergias Movilizar los recursos y herramientas disponibles en el entorno

METODOLOGÍA

SESIONES GRUPALES
ATENCIÓN PERSONALIZADA
VOLUNTARIADO CORPORATIVO
PARTICIPACIÓN EN EVENTOS
INTERMEDIACIÓN LABORAL
TRABAJO EN RED





ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE



VIVES EMPLEA

PROCEDIMIENTO

- 1 Difusión del programa, por red sociales, email, embajadas, por derivación de otras instituciones, comunidades.
- 2 Sesiones informativas y encuadre del programa. Trabajo individual y conformación de equipos hasta llegar a 25 personas .
- 3 Acompañamiento individual y sesiones grupales en modalidad online y presencial.
- 4 Cierre y evaluación.

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

SITUACIÓN DE DESEMPLEO.

ENTRE 18 Y 65 AÑOS

PERMISO DE RESIDENCIA

CONOCIMIENTO DE LA LENGUA ESPAÑOLA Y DE LAS TICS

Metodología



Trabajo en equipo



Habilidades Sociales

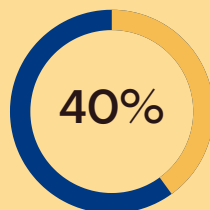
Autoconocimiento, Autoestima, Actitud positiva, Comunicación, Inteligencia emocional, Creatividad, Escucha activa, Empatía, Responsabilidad

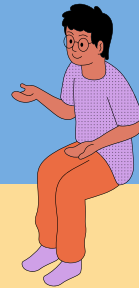


Competencias para el Empleo

Motivación, Flexibilidad, Iniciativa, Resolución de conflictos, Gestión del tiempo, Autocontrol, Normas y tareas

INSERCIÓN LABORAL





EMPLEABILIDAD EN FAMILIAS



OBJETIVO GENERAL

Mejorar la empleabilidad de mujeres de familias monomarentales, ofreciendo apoyos para la formación, la conciliación y el acceso al empleo, mediante ayudas económicas, grupos de apoyo mutuo o mapeos de recursos en el territorio más cercano

Metodología



Visión holística de la intervención

Trabajo con las familias en su conjunto, donde se complementa la intervención psicológica, social, educativa, empleo y ayudas económicas



Género, conciliación y masculinidades

Desarrollo de actividades en horario escolar para facilitar la conciliación, para fomentar la participación se incorpora medidas de ludoteca. Trabajo desde las masculinidades, donde se trabaja la igualdad



Redes de Apoyo mutuo para la conciliación

Muchas mujeres de España cuentan con familiares, la inmigrantes no y menos si son monoparentales. Se trabaja con grupos de apoyo mutuo para que ellas mismas creen redes de apoyo y para que no dependan de ayudas externa.

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

FAMILIAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

MUJERES CABEZAS DE FAMILIAS

FAMILIAS MONOMARENTALES CON DIFICULTADES DE CONCILIACIÓN

INSERCIÓN LABORAL

25%



EMPLEABILIDAD EN FAMILIAS

PROCEDIMIENTO

- 1 Atención, Diagnóstico y Orientación:** Acogida y valoración. Diagnóstico familiar y de empleabilidad. Diseño de Itinerarios personalizados de Inserción Sociolaboral. Orientación Sociolaboral.
- 2 Estrategias de Apoyo a la conciliación:** Becas guarderías. Procedimiento concesión de ayudas, en colaboración con Servicios Sociales Grupo de Apoyo Mutuo.
- 3 Capacitación Laboral para el empleo:** Talleres de Orientación Formativa. Habilidades para el empleo. Entrevistas Laborales. Imagen Personal. Herramientas BAE: «Agenda de Búsqueda de Empleo» y «Guía de Recursos de Formación y Empleo». Aula Digital de Empleo
- 4 Formación Ocupacional e inserción laboral:** Cursos de: Ayuda Domicilio, Limpieza, Manipulación de Alimentos. Fondo de Becas para la formación. Intermediación laboral (prospección de empresas y gestión de ofertas de empleo). Acompañamiento en la inserción laboral.
- 5 Sensibilización y trabajo en red:** Difusión y sensibilización. Coordinación con Servicios Sociales, entidades y empresas. Participación del Voluntariado Social.

EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Herramienta de diagnóstico de la empleabilidad y otra de diagnóstico social. Ofrece información gráfica para que las personas visualicen cómo ha mejorado. También es útil para la evaluación de las fortalezas y puntos de mejora del proceso de intervención



RUTA AL EMPLEO



OBJETIVO GENERAL

Dotar de herramientas y recursos que aumenten la empleabilidad de las mujeres migrantes en situación de desempleo o empleadas en trabajos precarios para ayudar a su integración laboral y evitar situaciones de explotación laboral y/o de la violencia de género/machista/contra la mujer.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Identificar y desarrollar las competencias transversales para el empleo a través de la puesta en valor del proceso migratorio y las habilidades desarrolladas en este.
- ▶ Conocer recursos formativos para mejorar sus capacidades para el empleo o reorientar su carrera profesional, retos de mejora
- ▶ Conocer herramientas y recursos digitales, que ayuden a desenvolverse en la esfera profesional y la vida cotidiana
- ▶ Mejorar la gestión emocional, a través del reconocimiento de sus capacidades para el empleo
- ▶ Mejora de su conocimiento para prevenir, detectar y responder a una situación de explotación laboral y/o violencia de género.
- ▶ Sensibilizar y poner en valor el proceso de migración y las competencias que las personas desarrollan durante éste para el empleo

Santa María la Real fundación



RUTA AL EMPLEO

PROCEDIMIENTO

- 1 Compuesto por ocho proyectos. Cada uno está formado por un equipo de 15 mujeres migrantes en situación de desempleo y en otras situaciones de vulnerabilidad.
- 2 Durante 2 meses trabajan colaborativamente con la coordinación de una técnica de empleo, para activar su búsqueda de trabajo con herramientas acordes al nuevo paradigma laboral digital

METODOLOGÍA



Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario (adaptado a mujeres migrantes)



Intervención en formato mixto online y presencial



Apoyo para el acceso a dispositivos y conexión a internet



Género y migración

Empoderamiento de las mujeres participantes a través de la puesta en valor de su proceso migratorio y la identificación de sus capacidades y competencias desarrolladas previamente y durante este proceso migratorio.

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

SER MUJER MIGRANTE

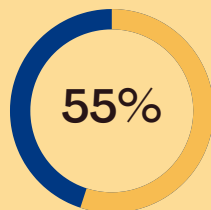
PERMISO DE RESIDENCIA DE TRABAJO

TENER ENTRE 18 Y 60 AÑOS

ESTAR EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO

PREFERENCIA DE ACCESO A VÍCTIMAS DE EXPLOTACIÓN LABORAL O SEXUAL.

INSERCIÓN LABORAL





IMPULSA



OBJETIVO GENERAL

Fomentar la inserción laboral de hombres y mujeres en situación de vulnerabilidad a través del autoempleo y el emprendimiento

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Apoyar la inserción al autoempleo, en la puesta en marcha de una actividad económica.
- ▶ Desarrollar procesos de formación y capacitación en autoempleo, emprendimiento, y gestión empresarial.
- ▶ Apoyar el acceso a financiación de personas en situación de vulnerabilidad para el desarrollo del autoempleo.

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

PERSONAS CON IDEAS DE DESARROLLAR UN NEGOCIO





IMPULSA

PROCEDIMIENTO

- 1 Formación** a través de cursos para la gestión empresarial, finanzas, digitalización y marketing.
- 2 Asesoría** para la creación de un negocio por cuenta propia y **acompañamiento** durante el desarrollo del plan de empresa y sostenibilidad del emprendimiento.
- 3 Información** sobre trámites, ayudas, subvenciones y recursos para el autoempleo.
- 4 Mediación** con entidades financieras colaboradoras para la obtención de microcréditos o productos similares.
- 5 Sensibilización y trabajo en red:** Difusión y sensibilización. Coordinación con Servicios Sociales, entidades y empresas. Participación del Voluntariado Social.

METODOLOGÍA



Enfoque competencial

Primero se produce el proceso de formación para el aprendizaje de competencias y habilidades necesarias para un emprendimiento. Con las competencias de las personas identificadas, se desarrolla un itinerario personalizado, donde se busca la oportunidad y se facilitan recursos para el desarrollo del negocio.



Enfoque digital

Formaciones teórica-prácticas en competencias digitales avanzadas para la gestión de un emprendimiento que culminan con el desarrollo de los recursos digitales que necesita la persona para su negocio.





SAN JUAN DEL CASTILLO PUEBLOS UNIDOS

OBJETIVO GENERAL



Favorecer las oportunidades de encontrar un empleo de las personas migrantes, a través de la información, orientación y la intermediación laboral.

Metodología



Enfoque integral y sistémico

El proceso inserción laboral se facilita a través de la integración articulada entre las cinco áreas que integran la institución (acogida, social, jurídica, residencia, formación y empleo)



Trabajo en red

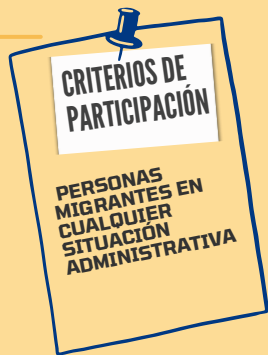
Alianzas estratégicas con otras entidades sociales, empresas, organismos internacionales, plataformas de empleo, para favorecer la integralidad de la intervención.



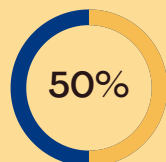
Enfoque multidisciplinar

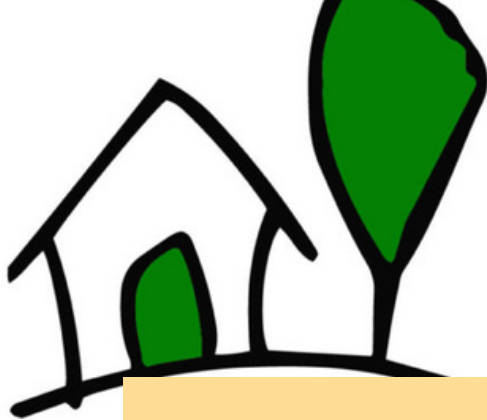


Sensibilización y prospección empresarial



INSERCIÓN LABORAL





SAN JUAN DEL CASTILLO PUEBLOS UNIDOS

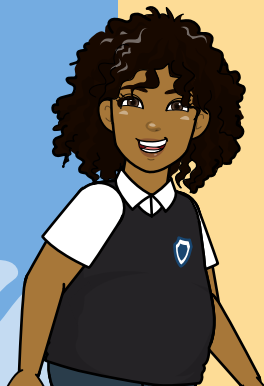
PROCEDIMIENTO

1 Formación:

- **Formación pre-laboral:** Se desarrolla en la modalidad grupal e incluye formación en competencias transversales con una aproximación a fomentar las habilidades personales (cómo afrontar una entrevista de trabajo, masca personal, autoconocimiento, empoderamiento y conocimiento del contexto español).
- **Formación Ocupacional:** Es referente en formación de empleo del hogar y cuidados y en cocina, atención a personas mayores, entre otros.

2 **Orientación socio-laboral:** Acompañamiento individual a través del desarrollo de itinerarios personalizados que se integran a procesos de formación grupal. El proceso es holístico y no sigue una ruta unidireccional, pero se identifican tres procesos claves:

- Fomento del autoconocimiento, el empoderamiento y autoconcepto.
- Desarrollo de herramientas para la búsqueda de empleo.
- Intermediación laboral
- Seguimiento y acompañamiento una vez que la persona encuentra empleo





RELANZA



OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los procesos de inserción sociolaboral de las mujeres y personas del colectivo LGTBI+ inmigrantes

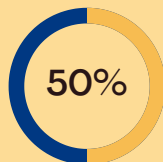
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Favorecer el diseño de Itinerarios Integrados y Personalizados de Inserción para la mejora de la empleabilidad y el acceso al empleo de las personas beneficiarias.
- ▶ Fomentar el desarrollo y mejora de habilidades personales y competencias transversales de acceso al empleo de las personas beneficiarias.
- ▶ Mejorar la capacitación técnica de las personas beneficiarias.
- ▶ Favorecer la participación de las personas beneficiarias en procesos de selección.
- ▶ Apoyar económicamente la consecución de los objetivos de empleabilidad de las personas beneficiarias.

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

Mujeres y personas del colectivo LGTBI+ inmigrantes

INSERCIÓN LABORAL





RELANZA

PROCEDIMIENTO

- 1 Recepción y diagnóstico
- 2 Tutorías individuales de orientación sociolaboral
- 3 Capacitación prelaboral (a través de grupos activos de empleo y de Training Lab).
- 4 Acceso a formación profesional u ocupacional (por derivación)
- 5 Prospección e intermediación con empresas

Metodología



ENFOQUE DE GÉNERO

Enfoque de género que no solo atiende a la desigualdad existente entre mujeres y varones, sino a los factores de género que aluden a la diversidad afectivo-sexual y a la identidad de género, y la forma en la que inciden en la igualdad de oportunidades.



Intervención basada en la construcción de redes de apoyo mutuo



Enfoque multidisciplinar





Empleo Joven 3.0



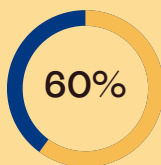
OBJETIVO GENERAL

Facilitar la inserción laboral de jóvenes menores de 30 años con Autorización de Residencia y Trabajo de tipo no comunitario.

PROCEDIMIENTO

- 1 Intervención individual, centrada en las necesidades y demandas de cada joven para alcanzar autonomía en la búsqueda de empleo.
- 2 Entrenamiento en competencias digitales
- 3 Entrenamiento en competencias para el empleo
- 4 Refuerzo competencias lingüísticas
- 5 Formaciones ocupacionales
- 6 Prácticas en empresas

INSERCIÓN LABORAL



CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS CON AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO DE TIPO NO COMUNITARIO



MADRID

familias, igualdad y
bienestar social



GRUPO JOVEN



OBJETIVO GENERAL

Dotar a la población inmigrante joven de las herramientas y recursos necesarios para su correcta inserción en la sociedad, tanto social como laboral, incluyendo acciones pre-laborales que faciliten su futura incorporación al mercado laboral.

PROCEDIMIENTO

- 1 Acompañamiento individualizado durante todo el proceso
- 2 Cursos de Formación Ocupacional
- 3 Cursos en habilidades transversales para la búsqueda de empleo
- 4 Espacio de libre acceso gratuito a internet para la búsqueda de empleo
- 5 Trabajo grupal para el intercambio entre jóvenes migrantes, por medio del ocio y esparcimiento.

METODOLOGÍA

SESIONES GRUPALES
ATENCIÓN PERSONALIZADA
ENFOQUE PARTICIPATIVO
APRENDIZAJE DE RECURSOS
MEDIANTE ACTIVIDADES DE OCIO
” APRENDIZAJE A TRAVÉS DE
LAS TICS

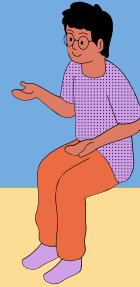
CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

JÓVENES INMIGRANTES,
ENTRE 16 Y 25
AÑOS, EN
CUALQUIER
SITUACIÓN
ADMINISTRATIVA

AE



Co-funded by the
Asylum, Migration
and Integration Fund
of the European Union.



CONVENIO CON LA EMBAJADA DE ECUADOR



OBJETIVO GENERAL

Establecer mecanismos de colaboración mutua entre la Embajada de Ecuador y la Agencia para el Empleo de Ayuntamiento de Madrid

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Generar mejores oportunidades de inserción en el mercado laboral de los ciudadanos ecuatorianos residentes en España, en situación de desempleo
- ▶ Desarrollar procesos de capacitación en diferentes ámbitos ocupacionales

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

CIUDADANOS
ECUATORIANOS
RESIDENTES EN
ESPAÑA, EN
SITUACIÓN DE
DESEMPLEO

PROCEDIMIENTO

- 1 Capacitación (formación, acreditación de competencias profesionales, gestión de prácticas laborales)
- 2 Orientación socio-laboral (orientación sobre el mercado laboral, desarrollo de competencias transversales para la búsqueda de empleo)

Metodología



ENFOQUE DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ENFOQUE DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS



***SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN
DE BUENAS PRÁCTICAS
PARA EL APOYO AL EMPLEO
DE PERSONAS MIGRANTES***

1

**¿POR QUÉ UNA SISTEMATIZACIÓN DE
BUENAS PRÁCTICAS?**



El desafío de la inclusión sociolaboral de las personas migrantes

En las últimas dos décadas transcurridas, España ha experimentado un progresivo y acelerado incremento de personas migrantes. Dentro de este proceso, Madrid destaca por su capacidad de atracción, al recibir, cada año a una amplia cantidad de población extranjera, motivadas por las oportunidades de empleo y desarrollo que ofrece la ciudad.

La tendencia a mantener flujos migratorios positivos ha sido tal, que en el 2020, contexto marcado por restricciones de movilidad internacional debido al impacto de la pandemia COVID-19, la población inmigrante ascendió a 75,417 personas. En la actualidad, representan el 15% de la población total de la ciudad de Madrid, una de las proporciones más altas, en comparación con otras regiones de España.

La diversidad cultural, se palpa en la atmósfera de la ciudad de Madrid, por la confluencia de personas procedentes de disímiles países y regiones del mundo, con diferentes creencias, idiomas, valores, normas y costumbres. Sin dudas, esta predisposición a la convivencia intercultural, es una de las grandes riquezas visibles y tangibles de Madrid. Ha sido ampliamente documentado los beneficios que representa para el rejuvenecimiento de la estructura demográfica, de la fuerza de trabajo, así como para la innovación tecnológica y económica.



El desafío de la inclusión sociolaboral de las personas migrantes

No se trata, con esta proposición, de sostener una narrativa que instrumentalice a las personas migrantes, sino, de reforzar la importancia y la contribución que realizan, como eslabón clave del desarrollo social.

Sin embargo, la plena inclusión de la población extranjera, constituye un desafío pendiente para la política social y económica, tanto del país, como de la región. Dos décadas, no es tiempo suficiente para transformar todo el entramado de estructuras sociales y subjetivas que en la actualidad, se enraízan como barreras que limitan la integración y el aprovechamiento pleno de las oportunidades que ofrece la ciudad.

En ese proceso, el acceso al empleo constituye uno de los grandes retos, por las brechas que mantienen a las personas de origen extranjero en desventaja, en términos de tasa desempleo, tipo de actividad económica que desempeñan e ingresos percibidos por sus actividades económicas.

En Madrid, la tasa de paro de la población española es de 9, frente a 17 puntos entre la extranjera. Las cifras indican que las personas de países extracomunitarios, las que se encuentran en situación administrativa irregular y las mujeres, con cargas familiares, enfrentan las situaciones más complejas.



El desafío de la inclusión sociolaboral de las personas migrantes

Otras barreras asociadas que limitan la exclusión al mercado laboral, constituyen las dificultades en el dominio del idioma, para el reconocimiento de títulos expedidos en sus países de origen y el debilitamiento de las redes sociales y familiares de apoyo. Resultados de investigación y datos estadísticos indican una tendencia a la sobrerrepresentación de este grupo en los nichos laborales de más baja cualificación, de alta rotación y con los salarios más bajos.

En resumen, algunas de las dificultades que afrontan las personas inmigrantes en su inserción laboral, están relacionadas con:

- Barreras idiomáticas.
- Temor, incertidumbre e inseguridad para la búsqueda y mantenimiento del empleo.
- Creencias y actitudes limitantes para la búsqueda y mantenimiento de empleo.
- Desconocimiento del mercado laboral de la ciudad.
- Desconocimiento de los recursos de empleo y las formas de acceso a los mismos.
- Déficits de herramientas para la búsqueda de empleo.
- Escasa red de apoyo social.
- Estrés por choque cultural
- Desconocimiento de los derechos y obligaciones laborales



Redes de Apoyo y acompañamiento para el empleo de las personas migrantes

En muchas ocasiones la migración se suele idealizar desde de la persona que emprende el proyecto. Las expectativas de éxito, asociadas al mejoramiento de las condiciones de vida, al desarrollo laboral o profesional, no siempre se corresponden con la realidad que enfrentan al llegar al país, o ciudad de destino.

Como todo proceso de transición, la migración constituye un periodo de desequilibrio personal y familiar, que requiere cambios profundos en áreas vitales para el desarrollo. Llegar a un nuevo escenario, significa descubrir una realidad desconocida, donde se manejan otros códigos culturales y relacionales y estrategias diferenciadas para el acceso a las oportunidades de desarrollo.

Para lograr la adaptación a estas nuevas demandas, las personas han de desplegar un repertorio de recursos que se encuentran ante obstáculos de diversa naturaleza: estructurales, legales, subjetivas, económicas. La tensión cotidiana que supone el proceso de adaptación, aparejado al desconocimiento del ambiente y a las barreras propias del lugar de destino, puede desencadenar en condiciones de exclusión y situaciones que atentan contra la salud e integridad psicosocial de la persona migrante.



Redes de Apoyo y acompañamiento para el empleo de las personas migrantes

Ante esta realidad, toda sociedad receptora de personas migrantes debe plantearse como prioridad estratégica el fortalecimiento de redes de apoyo que faciliten la inclusión y el desarrollo de los proyectos migratorios, en condiciones de bienestar. El acompañamiento para el acceso y la promoción del empleo, constituye un pilar clave para el logro de estos fines.

El empleo es, en primer lugar, una fuente de ingresos que permite la satisfacción de necesidades básicas y el acceso a derechos sociales (vivienda, sanidad, jubilación). También, es una vía para ampliar la red de relaciones e intercambios interculturales que favorecen la inserción social, sobre todo en el primer período del asentamiento.

La experiencia de buscar empleo puede cambiar significativamente si existe conocimiento sobre cómo y dónde dar los primeros pasos. En ese sentido, la ciudad de Madrid cuenta con disímiles escenarios de apoyo, que van más allá de la información. Es amplia la red de instituciones, públicas y privadas que desarrollan iniciativas de acompañamiento, intermediación laboral, orientación, formación de competencias, que, sin dudas, transforman la incertidumbre y el miedo a enfrentarse al mercado laboral, en verdaderos procesos de crecimiento personal y profesional.



Redes de Apoyo y acompañamiento para el empleo de las personas migrantes

De cara al incremento de la población migrante en la ciudad de Madrid, a las necesidades y desafíos que enfrentan para el acceso al empleo, se desarrolla la presente sistematización de buenas prácticas. El documento está dirigido a **profesionales del sector social y equipos técnicos** que desarrollan acciones de transformación e intervención sobre el colectivo migrante.

En el mismo, se pueden encontrar enfoques teóricos, procedimientos metodológicos, técnicas e instrumentos, de utilidad para el trabajo con población migrante, con énfasis en el acceso y promoción del empleo, como factor clave para la inclusión social. Se trata, de recuperar referentes de trabajo para el desarrollo de una intervención comprometida con el bienestar de este colectivo.



SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

2

**¿QUÉ CRITERIOS METODOLÓGICOS SE
EMPLEAN PARA LA SISTEMATIZACIÓN
DE BUENAS PRÁCTICAS?**



Criterios metodológicos para la sistematización de buenas prácticas

La perspectiva de la sistematización de experiencias surge como corriente crítica del pensamiento social latinoamericano. Propone un modelo de investigación cualitativa que conduce a la producción de conocimiento sobre el desarrollo de determinados procesos, su interpretación y la recuperación de buenas prácticas y lecciones aprendidas (Jara, 2012).

Ha sido definida como "un proceso permanente y acumulativo de producción del conocimiento, a partir de las experiencias de intervención en una realidad social" (Acosta, 2005, p.9).

Por lo anterior, la sistematización, se entiende como una modalidad de conocimiento de carácter colectivo, que se construye teniendo en cuenta prácticas de intervención y acción social. Además de fomentar el aprendizaje y la producción de conocimiento, facilita la incorporación de estos a los procesos de transformación social, así como, contribuye a una mayor comunicación y divulgación de los aprendizajes en redes académicas y sociales.

Puede traer implícito un proceso de recuperación de **buenas prácticas**, consideradas como aquellos procedimientos y/o herramientas, desarrolladas en contextos específicos, cuya capacidad para generar transformaciones y resultados positivos ha quedado demostrada.

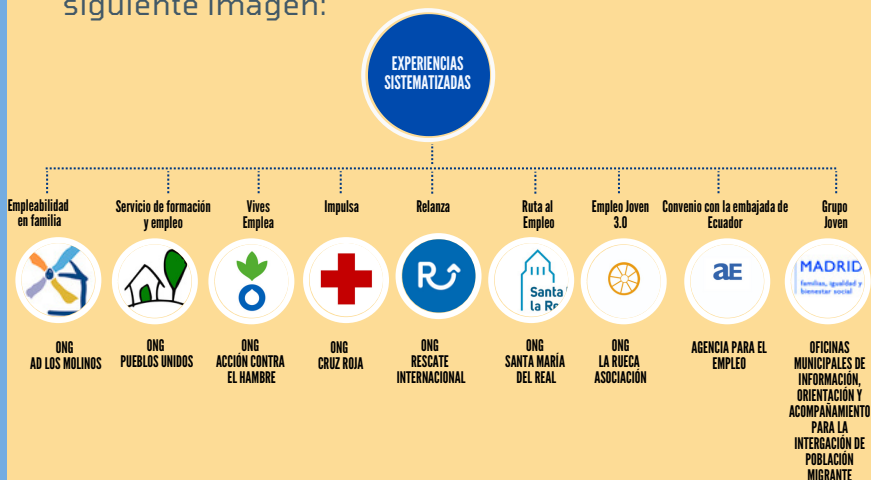


Crterios metodológicos para la sistematización de buenas prácticas

Sobre dichos supuestos, fueron seleccionadas experiencias, que cumpliesen con los siguientes requisitos:

- ▶ Resultados de impacto que mejoran las posibilidades de acceso al empleo de población vulnerable (particularmente migrante).
- ▶ Capacidad de replicabilidad a otras experiencias.
- ▶ Sostenibilidad social, económica y ambiental
- ▶ Metodologías innovadora, demostrando capacidad de cuestionamiento y creatividad.

Las experiencias seleccionadas se reflejan en la siguiente imagen:





Criterios metodológicos para la sistematización de buenas prácticas

El procedimiento metodológico empleado, se constituye en diferentes fases, que no siguen una lógica secuencial. Estas, forman parte de un proceso recursivo, donde todas las etapas se retroalimentan entre sí.

De ese modo se desarrolló el proceso, tal y como figura en la siguiente gráfica:



El análisis de los resultados de cada una de las instituciones entrevistadas, derivó en la integración de indicadores de buenas prácticas, que recogen, en un contenido, el conjunto de actuaciones desarrolladas que pueden servir de referentes para futuros proyectos o programas con objetivos similares.

Criterios metodológicos para la sistematización de buenas prácticas



Los indicadores de análisis, sobre los cuales se elabora la propuesta de sistematización son los siguientes:



1

**BENEFICIARIOS
DIRECTOS E
INDIRECTOS Y
ALCANCE.**

2

**PRINCIPIOS
METODOLÓGICOS
DE LA
INTERVENCIÓN**

3

**ENFOQUES
METODOLÓGICOS
TRANSVERSALES**



5

**HERRAMIENTAS Y
PROCEDIMIENTOS
DE INNOVACIÓN
SOCIAL**



4

**CARACTERÍSTICAS
DEL EQUIPO DE
INTERVENCIÓN**





SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

3



**PERSONAS BENEFICIARIAS DIRECTAS,
INDIRECTAS Y ALCANCE**



Beneficiarias Directas, Indirectas y Alcance

Las experiencias sistematizadas se caracterizan por tener como beneficiarias directas a personas **migrantes**. Sin embargo, dentro de este grupo, se desarrolla una **intervención focalizada e interseccional** hacia colectivos que presentan realidades con grados de **vulnerabilidad** mayor.

Tal es el caso de los siguientes grupos:

- ▶ Mujeres
- ▶ Jóvenes
- ▶ Personas migrantes en situación administrativa irregular
- ▶ Mujeres víctimas de violencia de género y trata.
- ▶ Personas del colectivo LGTBIQ+
- ▶ Familias monomarentales.

INTERVENCIÓN FOCALIZADA A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS,
SEGÚN LOS GRUPOS DE PERTENENCIA Y LA EXPRESIÓN DE LA
VULNERABILIDAD DE LAS PERSONAS MIGRANTES.

Asumir a la población migrante como **grupo heterogéneo**, con niveles y expresiones diferenciadas de la vulnerabilidad, es una primera captura de buena práctica que desarrollan las entidades.



Beneficiarias Directas, Indirectas y Alcance

Para ello se hace necesario contar con un **diagnóstico profundo**, que identifique las necesidades, demandas, recursos e interacciones que se desarrollan entre las personas o grupo de beneficiarios y el entorno donde se desarrollan.

El diagnóstico debe ser:

- ▶ Multidimensional, que ofrezca un conocimiento profundo de todas las áreas de la vida donde se desarrolla la persona.
- ▶ Bidireccional, donde se intercambie información confiable entre la persona que recibe el diagnóstico y le entidad que realiza la intervención.

En este proceso de identificación de las personas beneficiarias, también se hace referencia al alcance de la experiencia: **individual, familiar, comunitario, empresarial o social.**

El alcance, no afecta la calidad de la intervención. Sin embargo, la capacidad de aumentar y diversificar el alcance de los resultados, tiene un efecto sobre el potencial transformador de actores y a sectores de influencia-directa o indirecta- sobre la población beneficiaria.



SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

4



PRINCIPIOS METODOLÓGICOS DE LA INTERVENCIÓN



Principios metodológicos de la intervención

Los enfoques metodológicos de la intervención para el apoyo al empleo de personas migrantes en situación de vulnerabilidad, varían en función de los objetivos, fundamentos y tradición de trabajo de la organización.

Sin embargo, tienen en común las siguientes características.

- ▶ **Enfoques participativos:** Las personas son protagonistas y responsables de su propia transformación. El equipo de intervención, asume un rol de facilitación de procesos, acompañamiento y orientación que promueve la capacidad de autogestión y autonomía para una búsqueda de formación y empleo que se ajuste a las necesidades e intereses de las personas beneficiarias.
- ▶ **Enfoque vivencial basado en el desarrollo de competencias:** Con la intervención y actuaciones, se contribuye al desarrollo de competencias para la búsqueda y gestión del empleo, el emprendimiento y autoempleo, enfrentar procesos de selección, mejorar las habilidades sociales. Se basan en modelos que reconocen y asumen como punto de partida, la experiencia y conocimientos que traen las personas migrantes de sus contextos de pertenencia. Mantienen una intervención centrada en las fortalezas, recursos y áreas de mejora de las personas, más que en sus déficits y debilidades.



Principios metodológicos de la intervención

- ▶ **Enfoque Integral y Holístico de la intervención:** Se desarrollan intervenciones que influyen sobre todas las esferas del desarrollo vital de la persona usuaria. El proceso de acceso y promoción del empleo, no puede desvincularse de otras áreas que afectan las posibilidades y recursos que bien ayudan o limitan, a cumplimentar este propósito. Ello, justifica que las actuaciones que realizan gran parte de las organizaciones, se acompañan de recursos adicionales, como son: **asistencia jurídica**, **ayudas económicas** (para personas que lo necesiten), **apoyos para la conciliación** de la vida laboral y familiar (fundamentalmente para familias monomarentales), **atención psicológica**.
- ▶ **Complementariedad entre la intervención individual y grupal:** En todos los casos, se genera de manera complementaria, un **acompañamiento individual**, para trabajar de manera personalizada con los contenidos subjetivos (necesidades, proyectos, demandas, motivaciones), así como con la realidad social y económica de la persona. Al mismo tiempo, desde variadas metodologías, se desarrolla un **trabajo grupal**, que contribuye a la ampliación de las redes de apoyo, al acompañamiento mutuo y gestión emocional, al intercambio de experiencias y al desarrollo de recursos psicosociales que son posibles, solo a través de la intervención en la modalidad de grupo.

Principios metodológicos de la intervención



- **Intervención multiactoral:** Actuaciones orientadas a la influencia del tejido social, comunitario, empresarial y social, que influye sobre el acceso al empleo de personas migrantes. Desde algunas de las experiencias sistematizadas, se hace especial énfasis en el proceso de **Prospección Empresarial**, para ampliar la sensibilización y la red de empresas colaboradoras, con potencial de contratación a candidatas participantes de los recursos.

Un resumen de las similitudes de los procesos de intervención para el acceso al empleo, se refleja en la figura siguiente:





SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

5



ENFOQUES TRANSVERSALES

Enfoques Transversales



Cada una de las experiencias sistematizadas incorpora transversalmente perspectivas teóricas-metodológicas, que constituyen líneas bases indispensables para la intervención con personas migrantes.

Estas perspectivas transversales son:

► **Enfoque de Género e Interseccional:**

Analiza los diversos sistemas de opresión y discriminación que operan en las sociedades, bajo una definición amplia del género. Supone su reconocimiento como estructura jerárquica, socialmente construida que interconecta con otros ejes de poder e identificación, como la raza, la edad, la etnia, la religión o la discapacidad. Se propone como buena práctica, asumir un enfoque de género que no solo atiende a la desigualdad existente entre mujeres y varones, sino a los factores de género que aluden a la diversidad afectivo-sexual y a la identidad de género, y la forma en la que inciden en la igualdad de oportunidades.

► **Lenguaje inclusivo:**

Emplea un lenguaje (oral y escrito), no discriminatorio por motivos de sexo, género o identidad de género, que no reproduzca estereotipos de género. Hacer uso de recursos que visibilicen al género femenino durante una comunicación. En la atención directa, se pregunta a la persona el nombre y pronombre por el que quiere ser reconocida.

Enfoques Transversales



- ▶ **Enfoque transcultural** Desarrolla una intervención basada en el respeto a las tradiciones, códigos culturales, estilos de vida, preferencias de las personas migrantes. Lleva implícito una dimensión ética, que valore y coloque el conocimiento y la experiencia de este grupo en el centro del quehacer profesional.
- ▶ **Desarrollo Sostenible:** Alude a la sostenibilidad ambiental como premisa para la ejecución de acciones estratégicas. Esta se expresa en procesos de formación, basados en economía sostenible, circular y economía verde. En estos casos, se prioriza el acceso a material digital en las formaciones, así como a la movilidad en transporte público.
- ▶ **Enfoque de Derechos:** Se promueve el intercambio de experiencias e historias de la vida, la lucha contra la discriminación múltiple y la sensibilización de la población, en la defensa de los derechos de las personas migrantes.
- ▶ **Aprendizaje basado en las nuevas tecnologías:** Se fomenta la cultura digital en la y intervención con las personas inmigrantes. Las nuevas tecnologías de la información y comunicación, son transversales en los procesos de formación, participación a través de las TICs, sensibilización a través de las redes sociales, etc.



SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

6



**CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO DE
INTERVENCIÓN**



Características del Equipo de intervención

MULTIDISCIPLINAR

Se alude a la importancia de incorporar un equipo multidisciplinar, compuesto por psicólogas, trabajadoras sociales, juristas, economistas, entre otros. La intervención se enriquece, cuando se cuenta con un equipo que puede incidir sobre todas las dimensiones del desarrollo y contribuir a la integralidad de las actuaciones.

MULTICULTURAL

Incorporar a personas migrantes y extranjeras a los equipos de trabajo es una buena práctica, por varios motivos. En principio, visibiliza el compromiso ético de la entidad con la promoción del colectivo migrante al empleo. Además, facilita una comunicación más empática, muestra historias laborales disruptivas con las tradicionales que desempeñan las personas migrantes, por lo que sirven de referentes. En algunas ocasiones son una forma de sortear las barreras idiomáticas.





SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

7



**HERRAMIENTAS Y PROCEDIMIENTOS DE
INNOVACIÓN SOCIAL**

PROYECTO VIVES EMPLEA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN EQUIPO

TALLERES GRUPALES

Trascienden la perspectiva individual, para incorporar un enfoque de búsqueda y gestión del empleo en equipo



FORMACIÓN EN COMPETENCIAS

Enfoque de trabajo vivencial centrado en las personas y en el desarrollo de competencias. Los temas de los talleres y actividades desarrolladas no son predeterminadas. Emergen de las necesidades e iniciativas del propio grupo

DIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN DE LOS GRUPOS

Conformación de grupos heterogéneos en cuanto a nacionalidad, edad, nivel educativo. Esta diversidad, enriquece los intercambios, donde todas las personas propone alguna iniciativa nueva, que se pone en valor en el grupo.





Herramientas y Procedimientos de innovación social

PROYECTO EMPLEABILIDAD EN FAMILIA MAPA ACTIVO DE EMPLEO Y CONCILIACIÓN

CARTOGRAFÍA PARTICIPATIVA PARA IDENTIFICAR RECURSOS DE CONCILIACIÓN

Se le facilita a las mujeres un mapa del distrito donde cada persona identifica recursos por tipo y clasificación elaborada previamente por ellas mismas.



USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES

Los resultados del mapeo se vuelcan en un Excel, se pasa a formato Google map y se comparte con las mujeres, quienes tienen acceso fácil y rápido a la información, para ser usada cuando lo requieran.

ACTUALIZACIÓN SISTEMÁTICA DE LA HERRAMIENTA

El mapa es un proceso vivo, de constante actualización. Su carácter participativo, fomenta la construcción colectiva del conocimiento, una mayor implicación en el proceso y el aprendizaje de los recursos de la ciudad.



PROGRAMA RUTA AL EMPLEO

**SESIONES DE CAPACITACIÓN DISRUPTIVAS CON
LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS
TRADICIONALES QUE DESEMPEÑAN LAS
PERSONAS MIGRANTES**

SESIONES SOBRE EMPLEO VERDE, EMPLEO AZUL Y CIRCULARIDAD

Para que las participantes valoren sectores de empleo y formativos más allá de los tradicionalmente asignados a las personas migrantes.



RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS

El objetivo de las sesiones es proporcionar conocimientos sobre sectores y economías emergentes para que puedan orientar su búsqueda de empleo hacia esos sectores reconociendo sus competencias e identificando valores añadidos que pueden aportar a ese tipo de empleos.





PROYECTO IMPULSA INTERVENCIÓN INTEGRAL

COMPLEMENTARIEDAD DE LOS SERVICIOS

Se complementa la formación profesional empresarial, con asesoría jurídica, trabajo social y atención psicológica.



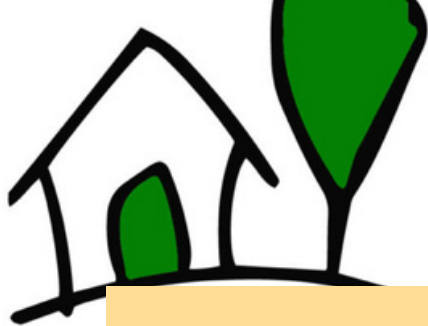
ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y MIGRACIÓN

Además de lo técnico, el apoyo psicológico emocional es fundamental, porque las personas en situación de vulnerabilidad, por lo general necesita este recurso, principalmente si son migrantes y están atravesando por el duelo migratorio.

FORMACIÓN PROFESIONAL DISRUPTIVA CON LOS EMPLEOS TRADICIONALES QUE DESEMPEÑAN LAS PERSONAS MIGRANTES

Formaciones en fibra óptica, plantas solares. Es una propuesta distinta para poder ofrecerles una capacidad con valor añadido y que salgan del trabajo precario.





Herramientas y Procedimientos de innovación social

SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN

INCIDENCIA Y SENSIBILIZACIÓN

PLATAFORMA HOGAR Y CUIDADOS

Colectivos de trabajadoras de hogar y cuidados, entidades sociales y sindicatos, que buscan el reconocimiento de derechos, la equiparación plena de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.



INFORMES DE INVESTIGACIÓN

Visibilizar la realidad de las personas migrantes trabajadoras, en especial en sectores precarios como el informal, trabajadoras del hogar y cuidado, a través de la investigación social.

BASE AMPLIA DE VOLUNTARIADO

Los voluntarios, no son activistas pero son agentes de sensibilización en la sociedad, participan y contribuyen activamente en el buen funcionamiento de la entidad.





PROYECTO RELANZA

TALLERES FORMATIVOS, TRAINING-LAB

CAPACITACIÓN PRELABORAL TEORÍA-PRÁCTICA

Se aborda la adquisición de herramientas y conocimientos para la mejora de la empleabilidad, desde un enfoque donde las formaciones se estructuran como entrenamientos y adquisición de conocimientos que luego deben ponerse en práctica.



TRAINING

Entrenamiento de las personas en competencias y herramientas necesarias para el acceso al mercado laboral.

LABORATORY

Puesta en marcha de las competencias aprendidas en los procesos personales de búsqueda activa de empleo, fomentando el compromiso de las personas participantes en el desarrollo de los contenidos aprendidos. Se trabajarán contenidos de utilidad, según el perfil y las necesidades de las personas.



EMPLEO JOVEN 3.0

HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE EN GRUPO

GAMIFICACIÓN

Técnica de aprendizaje en grupo, de carácter lúdico, donde el juego se convierte en una herramienta clave para el aprendizaje. Desarrolla la motivación, el aprendizaje a través de la experiencia. Resulta de utilidad para el trabajo con población joven.



APRENDIZAJE Y SERVICIO

Recurso de aprendizaje y entrenamiento de competencias para el desempeño de una ocupación, por medio de acciones de servicios que se realizan en diferentes ámbitos, como puede ser el comunitario o empresarial.

TRABAJO POR PROYECTOS

Herramienta basada en el juego de roles y modelado. Los participantes deben diseñar y ejecutar un proyecto. Permite el entrenamiento de competencias transversales para la búsqueda de empleo como el trabajo en equipo, habilidades sociales, de comunicación, entre otras.





MADRID

familias, igualdad y
bienestar social

Herramientas y Procedimientos de innovación social

OFICINAS MUNICIPALES DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN MIGRANTE

GRUPO JOVEN

RECURSOS DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

Facilita un espacio de interacción donde jóvenes, procedentes de otros países, que han arribado en un breve período de tiempo, se acercan a los recursos de la ciudad a través de actividades ocio y esparcimiento. Mediante esta iniciativa se nutren de sus propias experiencias personales en la búsqueda de empleo, se fortalecen los vínculos de apoyo mutuo y se amplía la red de contactos.



INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN A TRAVÉS DE LA WEB

Comunicación digital que facilita información verás, oportuna y pertinente a la población inmigrante sobre temas que son transversales a los procesos de inserción social y laboral: extranjería, formación, ofertas de empleo, recursos sociales y laborales. Esto se desarrolla mediante la gestión de la web, que sigue un enfoque basado en la "Comunicación para el Desarrollo





SISTEMATIZACIÓN Y RECUPERACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS MIGRANTES

8

**FICHAS RESUMEN DE LOS RECURSOS
QUE FORMAN PARTE DE LA
SISTEMATIZACIÓN**



ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE



VIVES EMPLEA



OBJETIVO GENERAL

Facilitar el acceso al mundo laboral de personas con dificultades de acceso al empleo y riesgo de exclusión social, a través de la mejora de la empleabilidad y la adquisición de competencias para el empleo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Fomentar el desarrollo personal de las personas en riesgo exclusión.
- ▶ Aumentar el nivel de empleabilidad, partiendo de sus capacidades, definiendo sus objetivos, personales y profesionales, y movilizándose para conseguirlos.
- ▶ Promover la generación de redes y sinergias Movilizar los recursos y herramientas disponibles en el entorno

METODOLOGÍA

SESIONES GRUPALES
ATENCIÓN PERSONALIZADA
VOLUNTARIADO CORPORATIVO
PARTICIPACIÓN EN EVENTOS
INTERMEDIACIÓN LABORAL
TRABAJO EN RED





ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE



VIVES EMPLEA

PROCEDIMIENTO

- 1 Difusión del programa, por red sociales, email, embajadas, por derivación de otras instituciones, comunidades.
- 2 Sesiones informativas y encuadre del programa. Trabajo individual y conformación de equipos hasta llegar a 25 personas .
- 3 Acompañamiento individual y sesiones grupales en modalidad online y presencial.
- 4 Cierre y evaluación.

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

SITUACIÓN DE DESEMPLEO.

ENTRE 18 Y 65 AÑOS

PERMISO DE RESIDENCIA

CONOCIMIENTO DE LA LENGUA ESPAÑOLA Y DE LAS TICS

Metodología



Trabajo en equipo



Habilidades Sociales

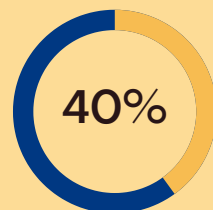
Autoconocimiento, Autoestima, Actitud positiva, Comunicación, Inteligencia emocional, Creatividad, Escucha activa, Empatía, Responsabilidad



Competencias para el Empleo

Motivación, Flexibilidad, Iniciativa, Resolución de conflictos, Gestión del tiempo, Autocontrol, Normas y tareas

INSERCIÓN LABORAL





EMPLEABILIDAD EN FAMILIAS



OBJETIVO GENERAL

Mejorar la empleabilidad de mujeres de familias monomarentales, ofreciendo apoyos para la formación, la conciliación y el acceso al empleo, mediante ayudas económicas, grupos de apoyo mutuo o mapeos de recursos en el territorio más cercano

Metodología



Visión holística de la intervención

Trabajo con las familias en su conjunto, donde se complementa la intervención psicológica, social, educativa, empleo y ayudas económicas



Género, conciliación y masculinidades

Desarrollo de actividades en horario escolar para facilitar la conciliación, para fomentar la participación se incorpora medidas de ludoteca.
Trabajo desde las masculinidades, donde se trabaja la igualdad



Redes de Apoyo mutuo para la conciliación

Muchas mujeres de España cuentan con familiares, la inmigrantes no y menos si son monoparentales. Se trabaja con grupos de apoyo mutuo para que ellas mismas creen redes de apoyo y para que no dependan de ayudas externa.

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

FAMILIAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

MUJERES CABEZAS DE FAMILIAS

FAMILIAS MONOMARENTALES CON DIFICULTADES DE CONCILIACIÓN

INSERCIÓN LABORAL

25%



EMPLEABILIDAD EN FAMILIAS

PROCEDIMIENTO

- 1 Atención, Diagnóstico y Orientación:** Acogida y valoración. Diagnóstico familiar y de empleabilidad. Diseño de Itinerarios personalizados de Inserción Sociolaboral. Orientación Sociolaboral.
- 2 Estrategias de Apoyo a la conciliación:** Becas guarderías. Procedimiento concesión de ayudas, en colaboración con Servicios Sociales Grupo de Apoyo Mutuo.
- 3 Capacitación Laboral para el empleo:** Talleres de Orientación Formativa. Habilidades para el empleo. Entrevistas Laborales. Imagen Personal. Herramientas BAE: «Agenda de Búsqueda de Empleo» y «Guía de Recursos de Formación y Empleo». Aula Digital de Empleo
- 4 Formación Ocupacional e inserción laboral:** Cursos de: Ayuda Domicilio, Limpieza, Manipulación de Alimentos. Fondo de Becas para la formación. Intermediación laboral (prospección de empresas y gestión de ofertas de empleo). Acompañamiento en la inserción laboral.
- 5 Sensibilización y trabajo en red:** Difusión y sensibilización. Coordinación con Servicios Sociales, entidades y empresas. Participación del Voluntariado Social.

EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Herramienta de diagnóstico de la empleabilidad y otra de diagnóstico social. Ofrece información gráfica para que las personas visualicen cómo ha mejorado. También es útil para la evaluación de las fortalezas y puntos de mejora del proceso de intervención



RUTA AL EMPLEO



OBJETIVO GENERAL

Dotar de herramientas y recursos que aumenten la empleabilidad de las mujeres migrantes en situación de desempleo o empleadas en trabajos precarios para ayudar a su integración laboral y evitar situaciones de explotación laboral y/o de la violencia de género/machista/contra la mujer.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Identificar y desarrollar las competencias transversales para el empleo a través de la puesta en valor del proceso migratorio y las habilidades desarrolladas en este.
- ▶ Conocer recursos formativos para mejorar sus capacidades para el empleo o reorientar su carrera profesional, retos de mejora
- ▶ Conocer herramientas y recursos digitales, que ayuden a desenvolverse en la esfera profesional y la vida cotidiana
- ▶ Mejorar la gestión emocional, a través del reconocimiento de sus capacidades para el empleo
- ▶ Mejora de su conocimiento para prevenir, detectar y responder a una situación de explotación laboral y/o violencia de género.
- ▶ Sensibilizar y poner en valor el proceso de migración y las competencias que las personas desarrollan durante éste para el empleo

Santa María la Real fundación



RUTA AL EMPLEO

PROCEDIMIENTO

- 1 Compuesto por ocho proyectos. Cada uno está formado por un equipo de 15 mujeres migrantes en situación de desempleo y en otras situaciones de vulnerabilidad.
- 2 Durante 2 meses trabajan colaborativamente con la coordinación de una técnica de empleo, para activar su búsqueda de trabajo con herramientas acordes al nuevo paradigma laboral digital

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

SER MUJER MIGRANTE

PERMISO DE RESIDENCIA DE TRABAJO

TENER ENTRE 18 Y 60 AÑOS

ESTAR EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO

PREFERENCIA DE ACCESO A VÍCTIMAS DE EXPLOTACIÓN LABORAL O SEXUAL.

METODOLOGÍA



Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario (adaptado a mujeres migrantes)



Intervención en formato mixto online y presencial



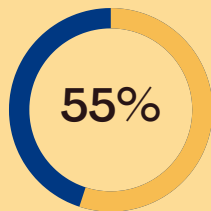
Apoyo para el acceso a dispositivos y conexión a internet



Género y migración

Empoderamiento de las mujeres participantes a través de la puesta en valor de su proceso migratorio y la identificación de sus capacidades y competencias desarrolladas previamente y durante este proceso migratorio.

INSERCIÓN LABORAL





IMPULSA



OBJETIVO GENERAL

Fomentar la inserción laboral de hombres y mujeres en situación de vulnerabilidad a través del autoempleo y el emprendimiento

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Apoyar la inserción al autoempleo, en la puesta en marcha de una actividad económica.
- ▶ Desarrollar procesos de formación y capacitación en autoempleo, emprendimiento, y gestión empresarial.
- ▶ Apoyar el acceso a financiación de personas en situación de vulnerabilidad para el desarrollo del autoempleo.

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

PERSONAS CON IDEAS DE DESARROLLAR UN NEGOCIO





IMPULSA

PROCEDIMIENTO

- 1 Formación** a través de cursos para la gestión empresarial, finanzas, digitalización y marketing.
- 2 Asesoría** para la creación de un negocio por cuenta propia y **acompañamiento** durante el desarrollo del plan de empresa y sostenibilidad del emprendimiento.
- 3 Información** sobre trámites, ayudas, subvenciones y recursos para el autoempleo.
- 4 Mediación** con entidades financieras colaboradoras para la obtención de microcréditos o productos similares.
- 5 Sensibilización y trabajo en red:** Difusión y sensibilización. Coordinación con Servicios Sociales, entidades y empresas. Participación del Voluntariado Social.

METODOLOGÍA



Enfoque competencial

Primero se produce el proceso de formación para el aprendizaje de competencias y habilidades necesarias para un emprendimiento. Con las competencias de las personas identificadas, se desarrolla un itinerario personalizado, donde se busca la oportunidad y se facilitan recursos para el desarrollo del negocio.



Enfoque digital

Formaciones teórica-prácticas en competencias digitales avanzadas para la gestión de un emprendimiento que culminan con el desarrollo de los recursos digitales que necesita la persona para su negocio.





SAN JUAN DEL CASTILLO PUEBLOS UNIDOS

OBJETIVO GENERAL



Favorecer las oportunidades de encontrar un empleo de las personas migrantes, a través de la información, orientación y la intermediación laboral.

Metodología



Enfoque integral y sistémico

El proceso inserción laboral se facilita a través de la integración articulada entre las cinco áreas que integran la institución (acogida, social, jurídica, residencia, formación y empleo)



Trabajo en red

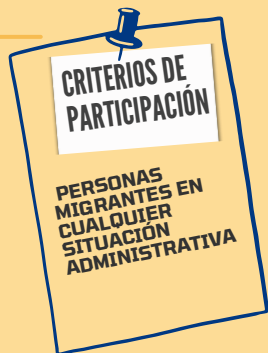
Alianzas estratégicas con otras entidades sociales, empresas, organismos internacionales, plataformas de empleo, para favorecer la integralidad de la intervención.



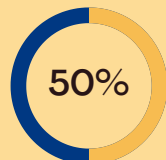
Enfoque multidisciplinar

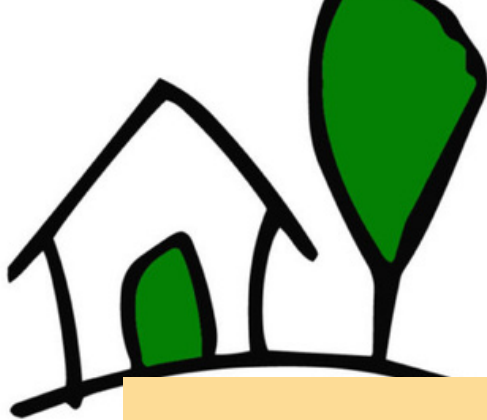


Sensibilización y prospección empresarial



INSERCIÓN LABORAL





SAN JUAN DEL CASTILLO PUEBLOS UNIDOS

PROCEDIMIENTO

1 Formación:

- **Formación pre-laboral:** Se desarrolla en la modalidad grupal e incluye formación en competencias transversales con una aproximación a fomentar las habilidades personales (cómo afrontar una entrevista de trabajo, masca personal, autoconocimiento, empoderamiento y conocimiento del contexto español).
- **Formación Ocupacional:** Es referente en formación de empleo del hogar y cuidados y en cocina, atención a personas mayores, entre otros.

2 Orientación socio-laboral:

Acompañamiento individual a través del desarrollo de itinerarios personalizados que se integran a procesos de formación grupal. El proceso es holístico y no sigue una ruta unidireccional, pero se identifican tres procesos claves:

- Fomento del autoconocimiento, el empoderamiento y autoconcepto.
- Desarrollo de herramientas para la búsqueda de empleo.
- Intermediación laboral
- Seguimiento y acompañamiento una vez que la persona encuentra empleo





RELANZA



OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los procesos de inserción sociolaboral de las mujeres y personas del colectivo LGTBI+ inmigrantes

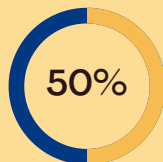
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Favorecer el diseño de Itinerarios Integrados y Personalizados de Inserción para la mejora de la empleabilidad y el acceso al empleo de las personas beneficiarias.
- ▶ Fomentar el desarrollo y mejora de habilidades personales y competencias transversales de acceso al empleo de las personas beneficiarias.
- ▶ Mejorar la capacitación técnica de las personas beneficiarias.
- ▶ Favorecer la participación de las personas beneficiarias en procesos de selección.
- ▶ Apoyar económicamente la consecución de los objetivos de empleabilidad de las personas beneficiarias.

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

Mujeres y personas del colectivo LGTBI+ inmigrantes

INSERCIÓN LABORAL





RELANZA

PROCEDIMIENTO

- 1 Recepción y diagnóstico
- 2 Tutorías individuales de orientación sociolaboral
- 3 Capacitación prelaboral (a través de grupos activos de empleo y de Training Lab).
- 4 Acceso a formación profesional u ocupacional (por derivación)
- 5 Prospección e intermediación con empresas

Metodología



ENFOQUE DE GÉNERO

Enfoque de género que no solo atiende a la desigualdad existente entre mujeres y varones, sino a los factores de género que aluden a la diversidad afectivo-sexual y a la identidad de género, y la forma en la que inciden en la igualdad de oportunidades.



Intervención basada en la construcción de redes de apoyo mutuo



Enfoque multidisciplinar





Empleo Joven 3.0



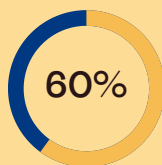
OBJETIVO GENERAL

Facilitar la inserción laboral de jóvenes menores de 30 años con Autorización de Residencia y Trabajo de tipo no comunitario.

PROCEDIMIENTO

- 1 Intervención individual, centrada en las necesidades y demandas de cada joven para alcanzar autonomía en la búsqueda de empleo.
- 2 Entrenamiento en competencias digitales
- 3 Entrenamiento en competencias para el empleo
- 4 Refuerzo competencias lingüísticas
- 5 Formaciones ocupacionales
- 6 Prácticas en empresas

INSERCIÓN LABORAL



CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS CON AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO DE TIPO NO COMUNITARIO



MADRID

familias, igualdad y
bienestar social



GRUPO JOVEN



OBJETIVO GENERAL

Dotar a la población inmigrante joven de las herramientas y recursos necesarios para su correcta inserción en la sociedad, tanto social como laboral, incluyendo acciones pre-laborales que faciliten su futura incorporación al mercado laboral.

PROCEDIMIENTO

- 1 Acompañamiento individualizado durante todo el proceso
- 2 Cursos de Formación Ocupacional
- 3 Cursos en habilidades transversales para la búsqueda de empleo
- 4 Espacio de libre acceso gratuito a internet para la búsqueda de empleo
- 5 Trabajo grupal para el intercambio entre jóvenes migrantes, por medio del ocio y esparcimiento.

METODOLOGÍA

SESIONES GRUPALES
ATENCIÓN PERSONALIZADA
ENFOQUE PARTICIPATIVO
APRENDIZAJE DE RECURSOS
MEDIANTE ACTIVIDADES DE OCIO
” APRENDIZAJE A TRAVÉS DE
LAS TICS

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

JÓVENES INMIGRANTES,
ENTRE 16 Y 25
AÑOS, EN
CUALQUIER
SITUACIÓN
ADMINISTRATIVA

ae



Co-funded by the
Asylum, Migration
and Integration Fund
of the European Union.



CONVENIO CON LA EMBAJADA DE ECUADOR



OBJETIVO GENERAL

Establecer mecanismos de colaboración mutua entre la Embajada de Ecuador y la Agencia para el Empleo de Ayuntamiento de Madrid

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Generar mejores oportunidades de inserción en el mercado laboral de los ciudadanos ecuatorianos residentes en España, en situación de desempleo
- ▶ Desarrollar procesos de capacitación en diferentes ámbitos ocupacionales

CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

CIUDADANOS
ECUATORIANOS
RESIDENTES EN
ESPAÑA, EN
SITUACIÓN DE
DESEMPLEO

PROCEDIMIENTO

- 1 Capacitación (formación, acreditación de competencias profesionales, gestión de prácticas laborales)
- 2 Orientación socio-laboral (orientación sobre el mercado laboral, desarrollo de competencias transversales para la búsqueda de empleo)

Metodología



ENFOQUE DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ENFOQUE DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS