



Dictamen

**de la Confederación Europea de Sindicatos Independientes
(CESI)**

Promover la integración de los migrantes a través de la función pública en Europa

Ponente: Klaus Dauderstädt

ES

Bruselas, mayo de 2011



La Confederación Europea de Sindicatos Independientes

aprobó el siguiente dictamen en mayo de 2011.

Introducción

Todos los Estados Miembros de la Unión Europea se ven concernidos por los flujos migratorios internacionales y la Comisión Europea ha elaborado políticas comunes europeas en materia de migración en forma de directivas y libros verdes. Ante este contexto, la Comisión le ha conferido una atención especial a la política de integración, que queda reflejada en los siguientes elementos: la red de puntos de contacto nacionales sobre la integración, el informe anual sobre la migración y la integración, así como el manual sobre la integración dirigido a los políticos y a los diferentes profesionales.

La política de integración también tiene especial importancia en la propia Unión Europea. La ampliación de la Unión Europea hacia el Este en 2004 hizo sin duda que los antiguos flujos migratorios de Europa del Este se convirtieran en flujos de movilidad internos. Sin embargo, los temas vinculados a la integración siguen planteando en gran medida problemas similares.

La migración que se caracteriza por querer establecerse de forma sostenible requiere que haya integración. Y la integración presupone una participación en la sociedad. La exclusión social y, por lo tanto, el aislamiento social representan trabas a la participación en la vida económica, social y política, requisitos necesarios para que haya integración en la sociedad del país de acogida. A menudo, todo eso conduce a la aparición de las llamadas sociedades paralelas que viven fuera del marco político y social del país de acogida. Por este mismo motivo, no pueden beneficiarse de las mismas perspectivas de desarrollo que el resto de habitantes del país de acogida. La participación en la sociedad es, por lo tanto, una condición esencial para la integración de los migrantes en Europa.



La importancia de la función pública para la promoción de la integración de los migrantes en Europa

1. La CESI constata que pertenecer a una sociedad en Europa se caracteriza, en gran medida, por participar en el mercado laboral, en el sistema educativo, en los servicios públicos, en los procesos políticos y en la vida pública. También se caracteriza por contar con la posibilidad de que cada ciudadano pueda ejercer los derechos que le corresponden y pueda respetar los deberes que se derivan de esos derechos. En este sentido, la función pública desempeña un papel esencial.
2. La CESI destaca que es indispensable contar con unos conocimientos lingüísticos suficientes y que se pueden también esperar de los migrantes, dado que permite que los trabajadores estén informados y que puedan ejercer sus derechos. Sólo de esta manera los migrantes podrán participar en el mercado laboral del país de acogida en pie de igualdad con los trabajadores nativos. De hecho, es primordial que los migrantes adultos puedan beneficiarse de la posibilidad de asistir a cursos de lengua. El tema de las competencias profesionales de los migrantes a menudo se convierte en un asunto problemático debido a la adquisición de dichas cualificaciones profesionales en el extranjero. La CESI insiste en la necesidad de mantener normas nacionales en materia de competencias profesionales. Para ello, y para garantizar al mismo tiempo la plena participación de los migrantes en el mercado laboral, conviene aplicar medidas de formación continua para los migrantes que tengan en cuenta las competencias que ya han adquirido.



-
3. La participación en el mercado laboral presupone la participación en el sistema educativo. La posibilidad de aprovechar ofertas en materia de formación y la integración en el sistema educativo del país de acogida son elementos que tienen un papel decisivo, en especial, en el caso de los jóvenes migrantes. Además de la adquisición de competencias específicas, la educación formal incluye la transmisión de ideales sociales del país de acogida y, de esta manera, prepara el camino hacia la integración del migrante en la sociedad del país anfitrión. La condición para poder sentirse bien en una sociedad estriba en entender las estructuras y los valores sociales. Por tanto, es una condición del proceso de integración. La participación en el sistema educativo implica dominar la lengua del país de acogida cuya adquisición no forma parte de la educación formal.

 4. La CESI hace hincapié en que los centros de educación públicos y, en particular, los centros de secundaria pueden contribuir considerablemente a la integración de los jóvenes migrantes. Dicha aportación por parte de los centros de educación públicos en materia de integración de los jóvenes migrantes sólo se puede asegurar en tanto en cuanto existan estructuras adecuadas y medios financieros disponibles. Respecto al trabajo de integración pendiente, éste no se puede llevar a cabo con las estructuras existentes. Este trabajo de integración necesita contar con una disponibilidad suficiente de recursos humanos, ofertas de formación continua específicas para los docentes y apoyo por parte de los centros educativos públicos a través de medidas de promoción de la adquisición de la lengua desde la primera infancia junto con ofertas de seguimiento sociopedagógico para las familias de migrantes.



-
5. Además de las competencias profesionales, el dominio de la lengua nacional es una condición necesaria para participar en el mercado laboral del país de acogida.
 6. Más allá de la educación y del mercado laboral, los servicios públicos tienen un papel social importante. Consolidan numerosos aspectos de la vida en sociedad y cubren ámbitos tan dispares como el transporte público, los servicios vinculados al estado civil, las fuerzas policiales, los bomberos y la sanidad pública. La posibilidad de poder beneficiarse de los servicios públicos así como la consideración que se les confiere son parte integrante de la integración y de la participación en la sociedad.
 7. El nivel de integración en la sociedad se define ante todo por la posibilidad de participar en los procesos democráticos de decisión y de formación de opinión. La implicación política del migrante, concretamente a nivel local y en la comunidad, tiene una importancia decisiva en el proceso de integración.
 8. La CESI destaca la importancia que tiene la función pública y los servicios públicos para la cohesión social y subraya que solo si se cuenta con una función pública fuerte dotada de una estructura adecuada y de un personal cualificado se estará en situación de asumir dicha tarea. Ante esta situación, se necesita prestar especial atención a los contactos intensificados con los migrantes en el caso de que estos migrantes tengan malas experiencias con las autoridades públicas de sus países de origen y solo cuenten con conocimientos muy rudimentarios de la lengua del país de acogida. Por otro lado, es indispensable también prever medidas de formación continua para los agentes de la función pública que se ven incumbidos.

Bruselas, mayo de 2011

DOC/CESI-70/2011

5



Síntesis

I. Definición

La migración no supone únicamente abandonar su patria o su país de origen, significa igualmente dejar atrás sistemas de apoyo conocidos e integrarse en sistemas nuevos. La migración es una experiencia que se inicia cuando un individuo, o una familia, emprende(n) un viaje compuesto por diferentes etapas y sistemas sociales diversos con la intención de encontrar una nueva patria. El 9,4% de la población europea, esto es, unos 50 millones de personas, se encuentran en esta situación.

II. Presentación de nuestra posición sobre migración e integración

El coloquio de la CESI tiene por objetivo la integración exitosa de los migrantes, es decir, la participación de estos en el mundo político, cultural y económico. La integración es un tema transversal que debe ser abordado como una misión que incumbe al conjunto de la sociedad y que atañe a todas las instancias estatales.

Los agentes de la administración pública desempeñan un papel determinante gracias a sus esfuerzos por favorecer la integración. Son ellos los que entablan los primeros pasos para acoger a los recién llegados, personas y familias, gestionan las disposiciones en materia de inmigración, controlan los diferentes tipos de inmigración – legal o irregular – y resuelven las complicaciones y conflictos que puedan surgir, así como las implicaciones relativas a la base del derecho comunitario y los valores europeos. Estos agentes son los que se ocupan de iniciar tales procesos y realizar su seguimiento a lo largo de todo el ciclo.



EL PRESIDENTE

El objetivo principal de la migración no es únicamente la asimilación sino también la integración. La integración se caracteriza por el mantenimiento de ciertos aspectos identitarios de la persona y por la adopción consentida de algunos elementos nuevos procedentes del país de acogida, respetando plenamente las reglas del país en el que uno desea vivir. Ello implica por ende una cierta motivación por parte de los migrantes que no siempre está presente. Generar esta motivación es una de las condiciones más importantes para lograr una integración satisfactoria.

Una sociedad especialmente marcada por la inmigración – y cada vez serán más las sociedades de este tipo – debe crear un vínculo particular con la administración pública. Los eslabones de esta cadena son precisamente los trabajadores de los servicios públicos encargados de las políticas migratorias. El potencial de las personas de origen extranjero es un valor añadido para la sociedad denominada ‘mayoritaria’.

III. Reivindicaciones

Vista la importancia capital de la migración y de las tareas específicas que recaen en los compañeros/as que trabajan en el ámbito de la integración, el coloquio de la CESI pide que se tomen en cuenta las reivindicaciones siguientes:

1. La migración debe seguir siendo un tema prioritario en Europa, y como tal, necesita de unos medios financieros y humanos apropiados (mediadores, traductores, trabajadores sociales, etc.)
Las medidas de austeridad introducidas a consecuencia de la desecación de los presupuestos del sector público no deben tener impacto negativo alguno en las cuestiones de integración.
2. Los sectores ligados a la integración: sanidad, educación y seguridad, también deben quedar al margen de las medidas de austeridad generales.
3. La consolidación logística y personal a escala local resulta de vital importancia. Es aquí donde tienen lugar la mayor parte de los contactos. La primera interacción entre el migrante y los servicios públicos se realiza a escala local: servicios sociales, educativos (guarderías, escuelas,...), policía, así como la búsqueda de una vivienda.
4. El aprendizaje del idioma del país de acogida desempeña un papel fundamental, sin que ello menoscabe la preservación de la lengua materna.



EL PRESIDENTE

5. Las medidas que se apliquen en el sector de la educación deberán tener siempre en cuenta la dimensión intercultural. La formación profesional continua de la 1ª y 2ª generación de migrantes es esencial en este sentido.
6. La cooperación con los países de origen debe consolidarse de manera sistemática antes y después del proceso migratorio.
7. El refuerzo de las actividades de lucha contra el racismo (xenofobia) es vital.

El debate relativo a la integración de los migrantes en la función pública, a través de un proceso de naturalización más ventajoso, queda pospuesto para otra ocasión. Vista la diversidad de condiciones que rigen la obtención de la nacionalidad en cada uno de los países de la UE, el coloquio servirá ante todo como plataforma de diálogo a escala europea y, a raíz de este encuentro, se realizará una evaluación del impacto de una nueva recomendación en la materia. Teniendo en cuenta que la situación todavía es bastante confusa, no sería aconsejable que la CESI se pronunciase apresuradamente.

PUBLIC SERVICE AND INTEGRATION OF MIGRANTS IN THE EUROPEAN UNION

Actas de las reuniones preparatorias del grupo de trabajo ‘A’ “El papel del personal de los servicios públicos en contacto directo con la población migrante”

Este documento ha sido elaborado por un grupo restringido de participantes de la CESI procedentes de diferentes sindicatos, países y sectores con el objetivo de establecer las bases de los intercambios que tendrán lugar en el marco del coloquio de Viena.

A modo de recordatorio, la CESI ha querido abordar en estos grupos de trabajo la integración de los migrantes legales/en regla percibidos aquí como usuarios de los servicios públicos del país de acogida.

Para las sociedades europeas, la acogida decente y la integración plena de los migrantes legales es tanto un deber como una necesidad. Para los migrantes, la integración es un deber y un derecho, y debe ser respaldada por los políticos y los servicios públicos de los países de destino.

Los trabajadores de los servicios públicos dedicados a la migración son los primeros implicados en la acogida de los migrantes. Estos trabajadores en general, tanto los que tratan puntualmente con migrantes como los que están en contacto con ellos de manera cotidiana, desempeñan por ende un papel fundamental en la integración activa de estas personas. A pesar de esta constatación, muy pocos agentes han recibido una formación específica sobre este colectivo, y ello a pesar de que sus necesidades, sus expectativas y su cultura pueden diferir sustancialmente de las de la población de destino.

Una vez recabados estos elementos y con el fin de mejorar tanto las condiciones de trabajo de los empleados públicos como las condiciones de acogida de los migrantes, los participantes del grupo A, dedicado al *Personal de la administración pública en contacto directo con el público migrante*, desean compartir con el resto de representantes de la CESI los siguientes puntos para que sirvan de base para los intercambios en el marco del coloquio:

- Además de los empleados en funciones específicas de acogida de los migrantes, buena parte del personal público cuyo trabajo cotidiano implica la interacción con otras culturas (docentes, enfermeras/os, policías, educadores/as, etc.) debería poder recibir una formación intercultural. Ello permitiría mejorar, por una parte, la calidad de los servicios prestados al migrante y, por otra parte, el bienestar profesional de dichos trabajadores. Los participantes en el grupo de trabajo estiman que es el empleador quien tiene que poner en marcha este tipo de formación. Los sindicatos, por su parte, también pueden desempeñar un papel esencial en la definición de los contenidos y necesidades de estas formaciones, así como en la concientización de los trabajadores para que se interesen por estos cursos.
- La interculturalidad puede reforzarse a través de la presencia de empleados migrantes o nacidos de padres migrantes, en especial en aquellos servicios en los que el objetivo principal sea la acogida de este colectivo. Estos trabajadores procedentes de la migración podrían promover el diálogo, informal o estructurado, con el resto de compañeros y mejorar así la comprensión de todo el departamento hacia los problemas de los migrantes en general y de la cultura de sus países de origen en particular. También pueden ser interlocutores privilegiados para los migrantes y servir de ejemplos positivos de integración en el país de acogida.
- Los participantes del grupo de trabajo han podido constatar que los propios trabajadores de los servicios públicos ponen en marcha numerosas iniciativas destinadas a la integración de los migrantes. Sería interesante que se reconociese el compromiso de las personas y de los equipos hacia este tipo de iniciativas. La creación de un sistema de compensación individual o colectiva podría valorizar el compromiso del personal.
- Los participantes desean destacar la necesidad de trabajar en cooperación con los países de origen, para compartir la responsabilidad de la integración de este colectivo en el país de acogida. Para ello, debería prepararse mejor a los futuros migrantes antes de que abandonasen el país de origen (clases de idiomas, explicación en su lengua de los procedimientos administrativos, de los deberes, los derechos y la cultura del país de destino). Además, también resultaría extremadamente enriquecedor multiplicar las estancias de los empleados de los países de acogida en los países de origen para que puedan comprender mejor las culturas locales y reaccionar adecuadamente frente a los migrantes con los que entran en contacto. La creación de una red europea de acogida e integración de los migrantes podría resultar muy útil.
- En términos generales, debe mejorarse la acogida de los migrantes. Los participantes consideran que la mejora de las condiciones de acogida mejoraría la voluntad de los migrantes de integrarse. Esta mejora podría traducirse en medidas concretas (la creación de ventanillas únicas) o medidas simbólicas (intentar que las primeras palabras del primer contacto sean en la lengua de origen del migrante, por ejemplo, o

utilizar el término “migrante/migración” y no “inmigrante/inmigración en el lenguaje oficial).

- A escala nacional, sería necesaria una mejor coordinación de las diferentes estancias responsables de la definición y/o de la aplicación de las políticas de integración, para que se garantice así que las políticas y los recursos correspondan en lo posible con las necesidades. Los participantes del grupo de trabajo opinan además que sería útil aumentar la autonomía de los niveles más cercanos al trabajo de campo con el fin de favorecer las soluciones locales, en el marco de una política más global, pues a menudo estas soluciones locales acaban siendo las más eficaces.
- Los participantes del grupo de trabajo consideran que la integración necesita un enfoque pluridisciplinar. Por ello, resultaría interesante favorecer la cooperación y el intercambio de información entre los servicios y entre los agentes. Ello permitiría tanto respaldar a los empleados públicos, que se encuentran a veces completamente desarmados, como optimizar el servicio público prestado. Además, convendría promover el trabajo con las asociaciones caritativas, una vía muy poco explorada hasta el momento, pues son una fuente muy valiosa de información y pueden facilitar el acceso a los migrantes, así como la comprensión y la confianza mutua. Al mismo tiempo, los participantes opinan que con estas medidas se podría evitar que los migrantes tuvieran que hacer uso de intermediarios muy onerosos y en ocasiones malintencionados para tramitar sus papeles con las administraciones del país de acogida.

Los participantes del grupo de trabajo son conscientes de que en un momento de austeridad presupuestaria como el actual, la financiación de este tipo de proyectos resulta difícil y numerosas acciones a favor de la integración de los migrantes están siendo seriamente cuestionadas. Una pena, sin duda, pues estas acciones resultan extremadamente rentables para el Estado en términos financieros (a través de una mejor integración en el mercado laboral para paliar una importante escasez de mano de obra que sufren ya varios sectores en Europa) y en términos de cohesión social.

PUBLIC SERVICE AND INTEGRATION OF MIGRANTS IN THE EUROPEAN UNION

Conclusiones de las reuniones preparatorias del grupo de trabajo “B”

“Promover la integración de los migrantes a través de las administraciones locales”

Este documento ha sido redactado por un grupo restringido de participantes - Gema GARCIA de CELIS (ESPAÑA, CSI-F), Lajos MAYER (HUNGRÍA, MKKSZ), Erny REUTER (LUXEMBURGO, FGFC) y Urs STAUFFER (SUIZA, ZV) – procedentes de organizaciones miembros de la CESI. Las conclusiones del presente texto servirán de base para el diálogo previsto en el taller B del coloquio de la CESI-Academia Europa en Viena.

El objetivo del grupo de trabajo, así como del seminario en el que se enmarca, es identificar el papel y las necesidades de los prestatarios de servicios públicos a escala local en materia de promoción de la integración. En el marco de la reunión preparatoria celebrada en julio de 2011, los participantes del grupo de trabajo analizaron los principales aspectos de la promoción de la integración de los migrantes en las administraciones públicas locales y, tras un extenso y rico intercambio de ideas sobre las experiencias y medidas nacionales, han formulado las siguientes preguntas y comentarios que servirán para generar un interesante debate en el taller B, organizado en el marco del coloquio de la CESI-Academia Europa.

¿Cuáles son los objetivos de la política de integración?

Las políticas de integración pretenden a menudo resolver problemas sociales, como las altas tasas de paro, de fracaso escolar, de desconocimiento de la lengua oficial y de discriminación. Una integración deficitaria supone en primer lugar una carga financiera extremadamente pesada y, en segundo lugar, un posible desencadenante de tensiones sociales e incluso de una completa fractura social. Por ello, las políticas de integración están diseñadas en función de los intereses de la sociedad de acogida y en ningún caso pueden considerarse como medidas altruistas elaboradas por el país de destino.

¿Cuál es el vínculo que une los servicios públicos locales y la integración?

Las administraciones públicas locales desempeñan un papel fundamental en la vida de la comunidad. La igualdad de acceso y la participación activa de los migrantes en la vida comunitaria del país de acogida son dos de las principales características del éxito de la integración. Los servicios públicos a escala local cubren un abanico mucho más amplio de tareas y servicios que los recogidos en las políticas de integración estructural que, a menudo,

se basan esencialmente en los servicios relativos al mercado laboral, los servicios ligados a la educación y la formación, los servicios sociales relativos al alquiler o compra de una vivienda y los servicios de salud. La prestación de servicios públicos en función de las necesidades de los usuarios sigue siendo hoy por hoy un desafío específico de las políticas de integración cuyo objetivo principal es garantizar una verdadera igualdad de participación y una integración, valga la redundancia, real y concreta.

La igualdad de oportunidades, y por ende la igualdad de acceso a los servicios públicos, es uno de los pilares de la integración. La comunicación y la comprensión mutuas son condiciones imprescindibles para poder beneficiarse de estos servicios, sin embargo, estos dos aspectos pueden transformarse en barreras insuperables para los migrantes. El Estado pone a disposición de estas personas un servicio de interpretación pero esta solución solo puede ser transitoria, pues el verdadero objetivo al que deben aspirar los migrantes es al aprendizaje a largo plazo de la lengua oficial, uno de los principales indicadores de una integración exitosa. La lengua del país de acogida desempeña una función integradora innegable y su aprendizaje, por consecuencia, no puede ser una mera 'opción'. Las competencias lingüísticas son además el punto de partida de los procesos de educación y de formación que intervienen a escala local en todas las etapas de la vida. Huelga decir que la integración en el mercado laboral del país de acogida pasa también por el manejo del idioma oficial. La participación en el mercado laboral local favorece el proceso de aceptación en la sociedad y promueve la integración. Las administraciones públicas a escala local deben precisamente disponer de un servicio de asistencia a la formación continua y a la (re)colocación profesional. Para que los usuarios puedan recurrir a los servicios públicos, éstos tienen que estar diseñados y presentados según sus necesidades.

¿Cuáles son los desafíos ligados a la puesta a disposición de servicios públicos diseñados en función de las necesidades de los usuarios?

Una oferta de servicios públicos que responda a las necesidades de los usuarios presupone ante todo un análisis de los usuarios potenciales y de sus necesidades. La heterogeneidad de los migrantes representa un desafío en este sentido. El uso generalizado de la palabra "migrante" engloba en sí un único denominador común que se limita específicamente a la procedencia, a la "inmigración". Sin embargo, los migrantes no constituyen un grupo homogéneo con estructuras y necesidades similares. La lengua materna, el contexto cultural de los migrantes y los sistemas sociales de sus países de origen respectivos son completamente distintos, como también lo son las características personales: nivel de educación, edad o estado civil, que también deben tenerse en cuenta y servir de criterio de diferenciación.

Desde un punto de vista puramente geográfico, constatamos que los migrantes de un mismo país de origen se establecen a menudo en los mismos Estados miembros, y casi podríamos decir que en las mismas regiones y municipios. Ello permite a los prestatarios de servicios públicos definir grupos de usuarios y analizar sus necesidades.

El grupo de destinatarios tiene que poder dirigirse a estos servicios propuestos y, para ello, deberá estar informado pues de las diferentes posibilidades existentes diseñadas precisamente para que puedan ser aceptadas por la comunidad de usuarios. En este sentido, resulta muy útil para las administraciones públicas poder contar con el respaldo de las organizaciones no gubernamentales (ONG) que defienden los intereses de los migrantes y que trabajan en colaboración con ellos. Esta cooperación tiene dos momentos fuertes e indisolubles: la

elaboración de la gama de servicios ofertados y la puesta a disposición de estos servicios. En una situación ideal, las prestaciones propuestas por las ONG completarían las propuestas por la administración pública, ofreciendo así un marco lo más completo posible.

¿Qué supone todo esto para el personal de las administraciones públicas?

Una oferta de servicios públicos basada en las necesidades de los usuarios supone que los trabajadores del sector público estén bien formados y motivados, que sean lo suficientemente flexibles como para adaptarse a las nuevas situaciones y capaces de ofrecer soluciones a las necesidades de los usuarios. Para ello, deberán poder superar las barreras lingüísticas y las diferencias culturales que puedan presentarse. Sin embargo, este acercamiento no tiene que pasar obligatoriamente por la actualización y mejora de las capacidades culturales o lingüísticas del personal de las administraciones públicas. Lo que de verdad importa es crear estructuras de apoyo que ofrezcan una asistencia eficaz a las personas que lo necesiten. Esta estructura consistiría en un servicio centralizado de interpretación y traducción, un conjunto de mediadores especializados en diversidad cultural y, por ejemplo, una cooperación formal con varias ONG. Sea como fuere, la formación continua de los trabajadores del sector público es indispensable con el fin de poder utilizar y optimizar las estructuras existentes.

Para que el acercamiento y la cooperación sean eficaces, los agentes de la administración pública deben aceptar y participar en las estructuras y medidas de formación continuas puestas a su disposición con el objetivo de poder satisfacer las necesidades de los usuarios. La aceptación y el respeto de las necesidades pueden garantizarse a través de la implicación de las personas afectadas desde la fase misma de la planificación, esto es, desde la creación misma de las estructuras y de las ofertas de formación continua.

La austeridad presupuestaria creciente representa un serio desafío en el diseño y prestación de servicios conformes a las necesidades de los usuarios. El margen de maniobra para introducir nuevos servicios o modificar los servicios existentes – algo muy útil pero también muy costoso – se ha reducido drásticamente en estos últimos tiempos. Las medidas de formación continua para los trabajadores de los servicios públicos también están sufriendo las presiones presupuestarias. Sin embargo, lo que no se tiene en cuenta es que una integración deficitaria puede costar mucho más caro que estas medidas de formación que ahora están en el punto de mira de los recortes.

No se puede promover la integración a través de los servicios locales sin el presupuesto adecuado.

Además de la voluntad de integración y la asistencia necesaria para ello por parte de la administración pública, la promoción de la integración pasa también por una sociedad de acogida receptiva y abierta a la integración de los migrantes. En este sentido, los servicios locales pueden promover medidas que faciliten la aceptación y la integración en el seno de las instituciones locales encargadas de las políticas sociales, culturales y educativas.

PUBLIC SERVICE AND INTEGRATION OF MIGRANTS IN THE EUROPEAN UNION

Actas de la reunión preparatoria del grupo de trabajo ‘C’ “Integración lingüística y cultural”

Este documento ha sido elaborado por un grupo restringido de participantes de la CESI procedentes de diferentes sindicatos, países y sectores con el objetivo de establecer las bases de los intercambios que tendrán lugar en el marco del coloquio de Viena (Emilio FATOVIC, CONFISAL, Italia; Damian DZIATKOWIAK, WZZ-So, Polonia; Margarida GEADA SEOANE, USI, Portugal; Monique CARTIGNY, CESI-Academia Europa, Francia).

A modo de recordatorio, la CESI quiere abordar en Viena la integración de los inmigrantes legales/en regla percibidos aquí como usuarios de los servicios públicos del país de acogida.

El enfoque intercultural parece desempeñar un papel determinante en la integración de los inmigrantes. Este enfoque pretende ante todo promover un entorno propicio a la interacción entre los inmigrantes y los residentes nacionales y busca integrar a los inmigrantes en un contexto local partiendo de una apreciación positiva de su patrimonio cultural. Una parte sustancial de los profesionales de los sectores públicos más diversos (educación, sanidad, agencias de empleo, seguridad,...) no tienen más remedio que gestionar esta dimensión intercultural en el desempeño de su actividad cotidiana. En este sentido, las instituciones prestatarias de servicios públicos pueden facilitar la tarea a estos profesionales y poner en marcha diferentes medidas encaminadas a adoptar este enfoque intercultural: ampliar y profundizar las competencias profesionales culturales y lingüísticas de los agentes en contacto directo con los inmigrantes, proponer formaciones sobre la reglamentación en vigor en materia de inmigración, por ejemplo, o sobre temas religiosos y culturales, contratar a personas con un perfil específico, como en el caso de los mediadores interculturales, y tantas otras iniciativas. También los “usuarios” pueden, por su parte, adoptar medidas en la misma dirección: ir a clases de idiomas, apuntarse a cursos de educación cívica, etc..

Un grupo de trabajo se reunió precisamente para tratar estos temas y preparar el taller ‘Integración lingüística y cultural de los migrantes’ que tendrá lugar en el marco del coloquio de Viena. A este respecto, los participantes del grupo aprovecharon estas reuniones de trabajo para presentar las situaciones de los Estados miembros de los que proceden y para intentar responder a tres interrogantes fundamentales:

- ¿Cómo y por qué un enfoque intercultural y lingüístico puede favorecer la integración de los migrantes en la “sociedad de acogida”?
- ¿Cuáles son los principales “catalizadores” de la integración cultural y lingüística?
- ¿Qué medidas puede emprender el sector público para respaldar la integración cultural y lingüística de los migrantes (ejemplos de buenas prácticas)?

Los participantes destacaron que cuando un inmigrante llega a un país, muy a menudo debe enfrentarse a una dificultad doble: por un lado, adquirir una cierta destreza en el idioma del país de acogida sin perder la práctica de la lengua de su país de origen (y transmitirla, llegado el caso, a las generaciones futuras); y, por otra parte, adquirir y respetar los códigos culturales del país de acogida, manteniendo al mismo tiempo la imagen de portador de su cultura de origen.

Los trabajadores de los servicios públicos, por su parte, son muchas veces los primeros interlocutores a los que se dirigen los recién llegados, y esta primera impresión que se llevan los inmigrantes de este contacto inicial es determinante a la hora de querer integrarse.

De ahí la importancia de la comunicación y la importancia también de poder manejarse en un idioma común, preferentemente el idioma del país de acogida.

Por este mismo motivo, los **sistemas de educación** y de enseñanza resultan catalizadores esenciales.

Empezando, en primer lugar, por la educación de los niños. Se ha observado que si la integración de los niños resulta un éxito, la posibilidad de que los padres se esfuercen por integrarse aumenta considerablemente. Nuestros participantes destacaron precisamente este aspecto y todos estuvieron de acuerdo en decir que lo más eficaz es empezar por la integración de los niños.

También se subrayó en la reunión la importancia de ocuparse rápidamente de los inmigrantes (en su escolarización o en su participación en las clases de idiomas), de preferencia en los dos primeros años tras su llegada.

La **inserción profesional** es, sin duda alguna, uno de los principales catalizadores precisamente porque la integración depende en gran medida del factor económico. Para ello, debería proponerse a los inmigrantes cursos de idiomas generales pero sobre todo, y todavía más importante, de carácter técnico e incluso sectorial, adaptados a la búsqueda de empleo o a la práctica de una actividad en un sector determinado. La integración en un equipo de trabajo favorece la integración lingüística y cultural del inmigrante.

Otro de los catalizadores de gran importancia es la **educación cívica de los inmigrantes**.

Los participantes señalaron también la necesidad de que las reglas aplicables a los inmigrantes queden absolutamente claras:

- Derechos en cuanto a su propia cultura
- Deberes (en cuanto a su misión de integrarse y de atenerse a las normas del país de acogida)

Por ello, las instituciones del país de acogida deberían impartir un curso de educación cívica como parte de las “prácticas de formación para adultos”. Los inmigrantes, por su parte, deberían comprometerse a aprender las normas y los códigos del país de acogida, a respetarlos y hacerlos propios (y así permitir que se “auto-responsabilicen”).

Finalmente, **la cultura de acogida** por parte de la sociedad de destino aparece como una condición esencial para una integración adecuada de los inmigrantes.

La integración supone, de hecho, la existencia de una receptividad por parte de la sociedad de acogida hacia aquellos que llegan a su encuentro, de manera que los recién llegados sean percibidos como un valor añadido y no como una amenaza. En esta perspectiva, el país de acogida debe favorecer en lo posible el diálogo intercultural. Del mismo modo, resulta vital que los empleados de los servicios públicos posean, además de sus competencias lingüísticas y jurídicas, una sensibilidad intercultural especial tanto frente a los usuarios, cada vez más diversos, como frente a nuevos compañeros de trabajo procedentes también de diferentes horizontes.

Una vez identificados estos catalizadores de la integración, los participantes presentaron en la última reunión una serie de buenas prácticas. En esta ocasión, estuvieron acompañados de dos expertos, representantes de dos instituciones empleadoras (la alcaldía de Viena y la Consejería de Educación de la Comunidad Francohablante de Bélgica).
(Véase el recuadro a continuación)

Estas medidas concretas van dirigidas tanto a los inmigrantes como a los trabajadores de los servicios públicos.

Para esta última categoría, las buenas prácticas identificadas incluyeron iniciativas de formación específicas de los empleados de la administración pública. Cabe destacar que en la mayor parte de los casos, el éxito de estas buenas prácticas se debe en gran medida a la implicación de numerosos actores, empezando por los servicios públicos mismos pero sin olvidar a otras partes interesadas como las organizaciones representantes de comunidades de inmigrantes, las colectividades locales y territoriales, e incluso las administraciones centrales (embajadas).

A continuación, presentamos algunos ejemplos de buenas prácticas que se identificaron en el marco del grupo de trabajo:

El programa ‘Lengua y Cultura de Origen’ (LCO), Bélgica

El programa LCO es el resultado de un acuerdo de colaboración entre la Comunidad Francohablante de Bélgica y siete países (España, Grecia, Italia, Marruecos, Turquía, Portugal y Rumanía). El objetivo es doble: enseñar el idioma y la cultura de origen a los hijos de padres inmigrantes y facilitar su integración en la sociedad de acogida. En estos momentos, se están estudiando otros proyectos de colaboración con China y Polonia.

En concreto, el programa propone dos tipos de cursos:

- **Clases gratuitas y optativas de idioma y cultura de origen**, en el colegio pero fuera del horario escolar. Estas clases se dirigen principalmente a los hijos de padres procedentes de los países firmantes del acuerdo pero están abiertas a los alumnos de otros orígenes.
- **Clases de apertura a las culturas**, integradas en el horario escolar e impartidas en el idioma de la enseñanza (francés) a todos los alumnos de la clase, independientemente de su origen. Estas clases van dirigidas al aprendizaje y promoción del diálogo intercultural.

Estas clases las imparten ‘docentes LCO’ contratados y retribuidos por los países de origen.

En 2010-2011, 193 centros escolares (de primaria y secundaria) integraron el programa LCO.

Para más información: www.enseignement.be/lco

El programa ‘Start Wien’, Austria

El ayuntamiento de Viena acoge cada año a 4000 inmigrantes.

La integración nunca puede ser considerada como un proceso unilateral, precisamente por esta razón, la sociedad de acogida debe, por una parte, asumir sus responsabilidades y, por otra parte, pedir a los inmigrantes que asuman las suyas (para que se auto-responsabilice).

El ayuntamiento de Viena ha puesto en marcha un programa denominado ‘Start Wien’ que incluye un paquete de medidas destinadas a los recién llegados para facilitar su integración económica y profesional en la ciudad:

- ‘Start Coaching’:

Primera entrevista con el inmigrante, posible en 18 idiomas.

Durante esta entrevista, se explica a los inmigrantes el convenio de integración, la oferta de clases de alemán, cómo orientarse en la ciudad, los organismos de búsqueda de empleo, la escolarización de los niños, etc.

- Pasaporte de formación en Viena:

Documento que se entrega al inmigrante en caso de haber participado en los cursos de idioma, de información sobre la ciudad, o de formación profesional para los que recibe una especie de cheques-formación.

- Módulos de información

Módulos disponibles en 15 idiomas destinados a permitir que el inmigrante se oriente en la ciudad.

(Centros de salud, alojamiento, educación, empleo, vida práctica)

- Acompañamiento de segundo nivel

Este acompañamiento (o ‘coaching’) está destinado a las personas que necesitan más información.

A día de hoy, 7200 personas han obtenido un pasaporte de formación en Viena y 15500 personas han participado en los módulos de formación. Para más información: www.startwien.at

Otros ejemplos de buenas prácticas citados y presentados durante las sesiones de trabajo del grupo C:

- Programa EQUAL (proyectos dedicados a la inclusión social y a la integración de los inmigrantes)
- *Coaching* o acompañamiento administrativo por parte del empleador hacia el trabajador inmigrante
- Diálogo intercultural entre los jóvenes (PT)
- Festival “Mundo Mix” (PT) <http://www.mercadomundomix.com.pt/>
- Red CLAI (PT): centros locales de ayuda a la integración de los inmigrantes
- One-Stop-Shop (PT): iniciativa de ventanilla única que será presentada durante el Coloquio en Viena
- La Asociación EMIGRANT en Czestochowa (PL): <http://www.akademiaemigrant.pl>
- Programa LCO (B): Lengua y Cultura de origen (véase el recuadro anterior)
- Programa ‘Start Wien’ (A) (véase el recuadro anterior)
