

## PROYECTO MIL, MODELO DE INTERVENCIÓN CON INMIGRANTES

### INMIGRACION

En las últimas décadas, España ha pasado de ser un país de emigrantes a ser un **país receptor** de inmigración, asemejándose al resto de países europeos, con el consiguiente cambio cultural y social. Este hecho ha transformado de manera muy importante nuestra sociedad, convirtiéndose en una característica estructural de la misma.

El número de extranjeros con residencia legal en España a fecha 31 de diciembre de 2004 era de 1.977.291, lo que equivalía a un 4,62% de la población. Actualmente el porcentaje de inmigrantes se sitúa en torno al 9% y para el año 2010 se estima que esta cifra se puede incrementar hasta aproximadamente un 12% de la población total. En Getafe, el porcentaje de población inmigrante se sitúa ya a día de hoy, en torno al 14%.

Por ello, los diferentes interlocutores sociales han tenido que realizar sucesivas reformas para reorientarse ante la entrada de población inmigrante y la necesaria adaptación de las políticas sociales para conseguir la integración desde las instituciones públicas. La **integración** de las personas inmigrantes es, sin duda, uno de los principales **retos** y **beneficios** de nuestra sociedad para este siglo.

Si la sociedad habla de inmigración, las empresas, asociaciones empresariales y profesionales no pueden gestionar y organizar sus estrategias y recursos humanos como si la diversidad cultural no exigiese una especial atención.

En un entorno tan cambiante como el que vivimos, donde las empresas han tenido que incorporar las nuevas tecnologías de la información, sistemas de gestión medioambientales, de calidad, prevención de riesgos laborales, etc., se presenta la necesidad de gestionar también el “capital humano”, con la diversidad y riqueza que éste trae consigo.

**La gestión de la inmigración** en sus múltiples planos -laborales, sociales, económicos y políticos- será clave en la búsqueda de la **eficiencia económica y la sostenibilidad social**, como bases del futuro. Los expertos insisten en señalar que al igual que en otros campos de la responsabilidad social empresarial (RSE), también aquí se produce una convergencia entre el interés estratégico del negocio y las exigencias sociales a las empresas. Es decir, **la inserción social y laboral de la población inmigrante es tanto una necesidad social como empresarial.**

Las empresas de nuestro municipio constituyen un elemento esencial para la cohesión y la integración social. Por ello, desde la **Agencia Local de Empleo y Formación** y el **Plan Local de Inmigración del Ayuntamiento de Getafe** consideramos que incorporar personas inmigrantes a las empresas es positivo para toda la sociedad y que la gestión cultural supone, además, una oportunidad para que las empresas consigan ventajas económicas (el colectivo de inmigrantes representa una enorme oportunidad de mercado).

A continuación mostramos un decálogo de buenas prácticas sobre inmigración para lograr una correcta gestión de la diversidad cultural en las empresas:

**- Aproveche el potencial de las personas inmigrantes.**

Las personas inmigrantes que se incorporan a nuestro mercado laboral son personas que en muchos casos poseen experiencia profesional y formación muy interesantes y aprovechables para su empresa (en puestos de mayor y menor cualificación), además de cualidades y capacidades personales a tener en cuenta (capacidad para asumir riesgos, iniciativa, etc.)

**- Integre la perspectiva intercultural a su empresa**

Póngase en la primera línea de la vanguardia empresarial modernizando la gestión de los recursos humanos, abordando la diversidad cultural que llega a las empresas mediante la globalización y el fenómeno migratorio:

- Invirtiendo en formación para usted y su equipo en materia de inmigración y extranjería.
- Participando en foros empresariales que están viendo la luz para diseñar instrumentos de gestión de la diversidad cultural.
- Pensando en la aplicación de las normas de evaluación empresarial, que ya se ponen en marcha en el ámbito medioambiental y en el de calidad, y que en un futuro no muy lejano también marcarán pautas para la evaluación de leyes contra la discriminación y para la gestión ética de los recursos humanos.

**- No tenga prejuicios en materia de etnia, cultura o religión a la hora de seleccionar su personal**

El objetivo cuando realizamos un proceso de selección de personal es encontrar a personas que trabajen bien, independientemente de donde hayan nacido. Las personas inmigrantes, aparte de su bagaje personal de experiencia profesional y formación aportan capacidad de aprendizaje y ganas de trabajar.

En la planificación de los recursos humanos evite las generalizaciones estereotipadas, fundamentalmente las que sitúan en categorías cerradas a todas las personas de una misma cultura. Tenga en cuenta que hay estudios que demuestran que plantillas de profesionales de diverso origen son más productivas y eficaces que las que son homogéneas culturalmente.

#### **- Aproveche las ventajas de las diferencias culturales**

Las leyes de conciliación laboral recomiendan que las empresas flexibilicen sus políticas de horarios y vacacionales. La pluralidad cultural puede beneficiarle también en este aspecto.

Por ejemplo, la disponibilidad horaria de las personas inmigrantes que tienen su familia en su país de origen suelen ser mayor que la de las autóctonas que tienen personas a su cargo. Esto sin duda puede ser un valor añadido del que se puede beneficiar toda la empresa (posibilita una mayor flexibilidad de horarios sin que merme la productividad).

Además, si en su plantilla cuenta con personal que le pide permisos, conciliaciones horarias o vacaciones para celebrar, por ejemplo, el Día del Cordero o el Ramadán, piense que no le pedirán la celebración de la Nochebuena o la Semana Santa Católica, por lo que podrá abrir su empresa en Navidad y en Ramadán, etc.

#### **- Gestione de manera adecuada los conflictos que se producen en su empresa**

Es inevitable que las empresas tengan conflictos. Las jerarquías, las diferencias culturales, las desigualdades salariales y un largo etcétera provocan problemas en el espacio laboral. La clave es tener las herramientas necesarias para solucionarlos.

- Si aparecen problemas, negocie.
- Antes de decidir la puesta en práctica de medidas, catalogue el tipo de conflicto del que se trata, ya que no todos los conflictos entre personas autóctonas e inmigrantes tienen una raíz cultural. A veces son conflictos personales, sindicales,

laborales, etc. Recuerde que las herramientas de gestión de la diversidad cultural sólo podrán dar respuesta a los conflictos derivados de las diferencias culturales.

- Diseñe grupos de trabajo culturalmente mixtos en su empresa que rompan con los ghettos de las nacionalidades. Esta medida mejorará la comunicación dentro de la empresa.
- Intente romper la división tradicional entre los puestos de trabajo cualificados para el personal autóctono y los puestos de baja cualificación para las personas inmigrantes, porque es una cuestión que puede generar conflictos entre el personal.

**- Negocie lo negociable**

Hay cuestiones laborales negociables que le traerán beneficios tras la negociación (por ejemplo, la cuestión de los horarios laborales en época de Ramadán le posibilitará negociar a su favor los horarios en momentos concretos de necesidad de alta productividad), pero hay otros aspectos que, lógicamente, no se negocian (por ejemplo, puede haber reticencias de determinadas culturas en aceptar que sean las mujeres las que sean responsables de un equipo de trabajo), además de que la naturaleza de la empresa de la que se trate también influye (una cadena de producción exige una rigidez que no puede ser negociada).

**- Planifique la adaptación técnica y cultural de las personas inmigrantes que se incorporan a su empresa**

Es necesaria la adaptación de la persona trabajadora a su nuevo puesto, a nivel técnico si es necesario, y además hace falta una adaptación cultural, cuando hablamos de la entrada de una persona inmigrante.

La inversión en planes formativos de convivencia entre culturas resulta rentable para una empresa que cuente con profesionales de diversos orígenes y culturas porque reduce la aparición de conflictos culturales, mejorando la productividad de los equipos de trabajo.

Recuerde que todo se aprende: la puntualidad, las relaciones laborales, la organización del grupo de trabajo, etc.

**- El personal trabajador es el principal activo de su empresa**

La salida de las empresas de profesionales en cuya formación la empresa ha invertido tiempo y dinero, es un problema, sobre todo, para empresas que se dedican a sectores como la hostelería, agricultura, la limpieza industrial, etc.

Las empresas deben intentar fidelizar a su personal pero piense que las personas inmigrantes no trabajan sólo por dinero (la conciliación de la vida personal y laboral, la formación, el respeto a las prácticas religiosas pueden ser ejes para lograr este objetivo).

**- Ajuste sus estrategias de gestión de personal a la personalidad de los equipos humanos**

Teniendo siempre en cuenta el fin, flexibilice en la medida de lo posible, los medios para llegar a ellos. Tenga en cuenta que Vd. persigue la rentabilidad de su empresa y no el imponer un modelo concreto de organización, si comprueba que no es el más adecuado. Gestione sus recursos humanos con eficiencia.

- Flexibilice los protocolos de trato con su personal (hay personas que les beneficia usar un lenguaje informal y cercano, y otras, en cambio, prefieren un trato más formal).
- Hay personas que culturalmente necesitan recibir órdenes de los mandos superiores para sentir la seguridad de que su trabajo está siendo supervisado. Otras, por el contrario, prefieren verse responsables de su parcela de trabajo. Intente sacar el máximo rendimiento de ambos tipos de persona teniendo en cuenta estas cuestiones.

**- Invierta en formarse y en aplicar medidas de Responsabilidad Social Corporativa.**

Actualmente hay empresas y entidades que están poniendo en funcionamiento normas similares a las ISO para acreditar que son socialmente responsables con la sociedad en general, o con la inmigración en particular. Algunas medidas que certifican esta condición son:

- La empresa permite acceder a personas inmigrantes en sus procesos selectivos, evitando explícitamente la discriminación por razón de origen, nacionalidad o etnia y garantizando la igualdad de oportunidades.
- Se incorporan medidas de acción positiva en sus políticas de gestión.
- La división de los trabajos en la empresa depende de la formación, experiencia y aptitudes de las personas trabajadoras, y no está en función de su origen.
- Se invierte tiempo y dinero en formar a su plantilla extranjera, que proviene de modelos organizacionales y de culturas laborales distintas.
- La empresa promueve protocolos de comunicación acordes a la diversidad idiomática que presente (por ejemplo, traduce folletos informativos sobre prevención de riesgos laborales a distintos idiomas).
- La empresa realiza cursos en educación intercultural para su plantilla y apuesta por la mezcla y la diversidad cultural en los equipos de trabajo.
- Se apuesta por medios de conciliación personal y laboral (por ejemplo atendiendo a la práctica de determinados credos religiosos).
- La empresa incentiva la incorporación de la diversidad cultural también en los puestos de tipo directivo.

El fenómeno migratorio por ser aún relativamente reciente, produce ciertas incertidumbres. Las empresas, que son conocedoras de primera mano de la realidad y que son ejes fundamentales y vertebradores de la vida de las personas, son un elemento esencial para conseguir que la población inmigrante se integre de una manera más plena.