



Recomendaciones Políticas

INTRODUCCIÓN

I. El Proyecto REC

"REC - Desarrollo de competencias profesionales para el reconocimiento y la validación del aprendizaje de competencias informales y no formales de migrantes y refugiados y la inclusión en el mercado laboral" es un proyecto europeo destinado a promover la inclusión en el mercado laboral de migrantes y refugiados centrándose en el reconocimiento y la validación de las competencias adquiridas en contextos informales o no formales.

Para ello, REC pretende crear competencias profesionales comunes y estandarizadas de los profesionales de la FP y de las partes interesadas de acuerdo con las normas de la UE. Además, REC quiere mejorar y compartir herramientas y prácticas que puedan hacer visible y validar la experiencia, el talento y las competencias informales y no formales de los migrantes y refugiados.

El proyecto está cofinanciado por la Comisión Europea dentro del marco del Programa Erasmus+ 2018, *Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas*.

II. Recomendaciones políticas del proyecto REC:

Este documento contiene una lista de 10 Recomendaciones Políticas, elaboradas por Programma Integra (ONG italiana que forma parte del partenariado del proyecto) y validadas por el resto de los socios a nivel transnacional a través de grupos de discusión (llevados a cabo de manera local en Italia, España, Alemania, Grecia, Bélgica y Francia) y en los que han participado 3 tipos de perfiles profesionales:

- ❖ responsables políticos/institucionales
- ❖ profesionales del sector (formadores, expertos en orientación, mediadores interculturales, consejeros, etc.)
- ❖ público en general

Las recomendaciones políticas pretenden permitir a las autoridades nacionales o regionales competentes alinear sus sistemas con un modelo validado por la UE (el modelo REC) centrado en un objetivo específico y basado en normas de la UE (ESCO - EQAVET). La elección de incluir también al público en general como parte de las recomendaciones políticas pretende ampliar y acercar el



**Professional skills' development for recognition and validation of informal and nonformal competences learning of migrants and refugees & labour market inclusion
2018-1-IT01-KA202-006840**

conocimiento de los ciudadanos sobre el importante papel que desempeña el sistema de la UE de reconocimiento de competencias y habilidades (especialmente transversales/no formales) para una mejor integración en el mercado laboral, en particular para las categorías desfavorecidas (como los desempleados de larga duración o los inmigrantes/refugiados).

Este trabajo ha sido realizado por Programma Integra en colaboración con el resto de los socios del proyecto REC.

RECOMENDACIONES POLÍTICAS

1. Crear oportunidades para que las personas refugiadas y los migrantes puedan seguir una formación profesional adecuada en un sector que les permita volver a cualificarse y adaptar sus competencias y experiencias en función de las exigencias del mercado laboral del país de acogida. Los Estados miembros y los proveedores de formación deberían promover este enfoque mediante:

- proporcionar o dar prioridad a las competencias que sean efectivamente "comercializables"/útiles en el mercado laboral local
- estableciendo protocolos/acuerdos para ayudar a los beneficiarios a terminar la educación obligatoria;
- iniciar los cursos de formación ya en la fase de acogida; porque muchas veces cuando la persona busca trabajo ya es tarde;
- ofrecer cursos de formación que no creen guetos, por ejemplo, si son gratuitos, dirigidos a todos los grupos económicamente débiles, no sólo a los refugiados; o si incluyen un curso de español, dirigido a todos los extranjeros, no sólo a los refugiados.

2. Reducir la complejidad del proceso de reconocimiento y promover la coordinación entre los diferentes actores implicados en el proceso. En este contexto, los proveedores de formación deberían disponer de entornos equipados para realizar una evaluación no sólo verbal, sino también basada en pruebas. Podría ser útil prever una colaboración normalizada, planificar un proceso de colaboración entre los proveedores de formación y con los profesionales/cámaras de industria, comercio, artesanía, etc. (mundo del trabajo) que ya disponen de ese tipo de "entornos equipados". Se necesitan políticas públicas para apoyar y financiar esto.

- Por ejemplo, a través de la creación de una ventanilla única para simplificar los trámites de acceso a la VAE, la estandarización de procesos y prácticas, la transmisión de información. También podrían incluir:



Professional skills' development for recognition and validation of informal and nonformal competences learning of migrants and refugees & labour market inclusion
2018-1-IT01-KA202-006840

- material informativo para que la ventanilla única no sólo sea fácil de abordar sino también de interceptar (no basta con tener el derecho de acceso, también debo saber que tengo ese derecho);
- servicio de tutoría, es decir, un tutor que siga toda la trayectoria del beneficiario.

3. Es necesario un **mayor conocimiento del sistema de reconocimiento** y de sus resultados entre los migrantes, los empleadores y el sector social público y privado correspondiente para reducir las barreras de información que pueden dificultar la adecuación entre las competencias y el trabajo de los nacionales de terceros países en los mercados laborales de sus países de acogida.

- Cuanto más se conozcan y "entiendan" (concienciación) las herramientas de transparencia y validación de competencias, más útiles serán, porque cuando se entienden, es decir, los beneficiarios las conocen y saben de su importancia, los propios beneficiarios están más motivados y decididos a tener estos documentos y seguir los caminos necesarios.
- Los profesionales podrían resumir las competencias identificadas para relacionarlas rápidamente con las competencias básicas mínimas necesarias y esenciales y, a continuación, pasar a un reconocimiento adecuado de los aprendizajes previos; los empleadores podrían así identificar estas competencias básicas y completar el abanico de competencias a adquirir in situ en sus centros.
- A nivel europeo y nacional, se han desarrollado muchos documentos, procedimientos, etc. (también dentro de los proyectos financiados por la Comisión Europea), pero poca gente los conoce, no se difunden ni se dan a conocer a quienes deberían utilizarlos (por ejemplo, los operadores públicos que se ocupan de la inclusión de los inmigrantes). Es necesario, encontrar la manera de dar a conocer a las instituciones y a los operadores las herramientas que se están desarrollando, incluso por parte de la Comisión Europea, y viceversa.

4. Debe fomentarse el reconocimiento temprano de las "cualificaciones extranjeras", e incluso integrar la evaluación de las credenciales y competencias extranjeras en los itinerarios y programas de introducción. Reconocer lo más rápidamente y con la mayor precisión posible las competencias de las personas es algo fundamental para permitirles una mejor integración.

5. Fomentar la recopilación y el análisis de datos. La escasa disponibilidad de información estadística sobre los resultados del reconocimiento es un problema que se ha puesto de manifiesto en los países europeos. Para obtener una imagen clara del papel relativo que puede desempeñar el reconocimiento para la adecuación entre el empleo y las competencias en la UE, es necesario mejorar la recopilación de datos y el análisis de los efectos que tiene para los inmigrantes, en términos de inserción en el mercado laboral, el reconocimiento de sus cualificaciones y competencias obtenidas en terceros países en los países de destino.



**Professional skills' development for recognition and validation of informal and nonformal competences learning of migrants and refugees & labour market inclusion
2018-1-IT01-KA202-006840**

Esta recopilación de datos e información podría permitir saber si el sistema funciona correctamente, cuántas personas utilizan el sistema de convalidación, en qué sector y si finalmente consiguen entrar en el sistema laboral.

- Por ejemplo, se podría ser crear una base de datos común europea con documentos e información homogénea y compartible, para poder hacer un seguimiento de los usuarios.

6. Eliminar las barreras para atraer a refugiados y personas migrantes, especialmente a los jóvenes y a las mujeres, a la educación superior, evaluando su potencial y talento y ofreciendo vías facilitadas y de apoyo en el periodo inicial. La priorización de la educación de los niños y jóvenes no puede ser discutida.

- Por ejemplo, para ello es importante identificar, valorar, evaluar, apoyar:
 - el proceso de aprendizaje que más les conviene.
 - la capacidad de autoformación.
 - la capacidad de comunicación.
 - la capacidad de movilización personal y los medios utilizados.
 - las herramientas digitales utilizadas para adaptarse al nuevo entorno.

7. Desarrollar un mecanismo que facilite el acceso a una formación y educación adecuadas para los refugiados y los migrantes. El requisito previo es el conocimiento del idioma, y luego los Estados miembros/gobiernos nacionales deben garantizar que los cursos de idiomas estén suficientemente disponibles, sean adecuados y asequibles para que los refugiados y los migrantes puedan alcanzar el nivel necesario para acceder a una formación o educación posterior.

Por ejemplo, debería preverse:

- la sistematización institucional de la enseñanza de idiomas a partir del nivel de pre-alfabetización o A1 hasta el nivel B2.
- formación de los profesores del sistema público sobre cómo enseñar español a los extranjeros.
- fondos para cursos de formación como los destinados a desempleados.

8. Los sistemas nacionales y los gobiernos deberían considerar la posibilidad de tener en cuenta las necesidades específicas de los migrantes en la validación de las competencias adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal. Este tipo de enfoque podría tener un impacto positivo adicional en las perspectivas de integración de los migrantes en el mercado laboral al detectar y reconocer el valor de las habilidades y cualidades adicionales tanto de los migrantes ya residentes como de los



**Professional skills' development for recognition and validation of informal and nonformal competences learning of migrants and refugees & labour market inclusion
2018-1-IT01-KA202-006840**

recién llegados. Además, facilita la movilidad laboral y la adecuación entre las competencias de los inmigrantes y las necesidades del mercado laboral, con el fin de abordar las carencias de competencias. Es importante obtener un inventario fiable, realista y alcanzable de los pasos que hay que dar y/o de los puestos de trabajo en los que la persona puede proyectarse rápidamente.

9. Ofrecer a los refugiados y a migrantes sesiones de “habilidades blandas” (soft skills), especialmente habilidades interculturales y de comunicación, para facilitar el acceso a la formación educativa y al mercado laboral local. Esto podría ser un factor importante para una mejor adaptación a la sociedad. Conocer los códigos y las costumbres del país de acogida es, obviamente, esencial para el éxito de la integración. Se recomienda un enfoque de espejo para el país de acogida (profesionales que tratan con migrantes).

10. Formar a los profesionales que tratan con los migrantes/refugiados/recién llegados. En particular, la llegada de los recién llegados y sus necesidades y retos particulares han supuesto complicaciones adicionales para nuestros profesionales. Europa debe tratar de equipar a los profesionales de manera que puedan entender las dificultades y barreras que implica un proceso de validación estándar para los recién llegados y estar preparados para adaptarse a la situación de cada uno. El objetivo final es contar con profesionales que dispongan de herramientas y recursos para tratar con cualquier tipo de candidato, sea cual sea su origen y situación.