



MIGRANTORIA
consultoría

SESIÓN FORMACIÓN EMPRESAS REAS EUSKADI JORNADA SOBRE DIVERSIDAD CULTURAL EN LAS EMPRESAS DE LA ESS

19 de noviembre 2024. Ekonopolo Bilbao

Ponentes/Dinamizadores:

[Stella García](#), promotora de Migratoria, consultoría social especializada en migraciones. Socia de REAS, participa en la Comisión de Emprendimiento.

[Alfredo Bezos](#): Consultor en Comunicación Corporativa y Cultura organizacional.

Desarrollo de la sesión:

- Marco sobre las migraciones internacionales, la situación en Euskadi. Retos para las empresas: integración de perfiles diversos en las plantillas y equipos, el relevo generacional
- Marco de situación organizacional
- Primeras impresiones a través de una dinámica activa para puesta en situación: qué está pasando?? Diálogo con impresiones sobre lo que NO SÉ, BLOQUEO INFORMACION, ACCION.
- Trabajo en grupos pequeños, para profundizar sobre problemas, desafíos y oportunidades de integrar talento migrado en nuestras organizaciones.

Aportaciones de los grupos:

Identificamos qué problemas, desafíos y oportunidades nos encontramos a la hora de afrontar la identificación de talento en personas migradas, su posible contratación y el consiguiente proceso de integración y convivencia dentro de nuestra organización.

- Apuesta por CAMBIAR el marco actual en la sociedad.
- Diversidad de miradas es ENRIQUECIMIENTO del capital humano.
- INCLUIR la diversidad en los valores del proyecto. Trabajo interno.
- Para colaboraciones, es interesante la ROTACIÓN DE PERFILES.
- MEDIRLO: gestión de la información. Una buena gestión de datos, ¿puede ayudar a afrontar el reto? Diferenciar o seccionar (años, familia, lugar de origen, a dónde llegan, con qué redes cuentan, formación y experiencia profesional...).
- Podemos tener usuarias que son migrantes (en FP): ¿Cómo nos adaptamos más allá del idioma? Otros códigos de relación, comunicación y entendimiento.
- EUSKERA: puede ser un arma de doble filo. A algunas personas les puede generar arraigo pero a otras lo contrario. No siempre saber euskera te arraiga más.



MIGRANTORIA
consultoria

- El ACTIVISMO o el VOLUNTARIADO como oportunidad para el arraigo.
- ¿Más necesidad económica? Hablamos de un tejido social y económico que sostenga el proceso de llegada e integración social y laboral.

DESAFÍOS:

- El reto del EUSKERA es importante ya que forma parte de la identidad y los valores de muchos proyectos de REAS Euskadi.
- Ser COOPERATIVISTA puede ser un obstáculo o resistencia. En Latinoamérica hay una buena cultura de lo cooperativo y comunitario, pero ¿cómo conectar estos valores y esta filosofía con la urgencia y la necesidad de conseguir dinero rápido que necesitan muchas personas migradas para cubrir sus necesidades y las de sus familiares en origen?.

OPORTUNIDADES/RETOS:

- Cómo animar a las personas migradas a que aprendan el euskera y se sientan identificadas con la cultura local. Esto ocurre con las nuevas generaciones que se integran en el sistema educativo, pero sería interesante que los padres pudiesen tener también un proceso paralelo al de sus hijos.
- Fortalecer el enfoque LOCAL-GLOBAL. Una forma de hacer comunidad que tenga un impacto positivo en todos los territorios y genere una conexión que sirva para fortalecer a las comunidades.

Otras preguntas

- ¿Cómo conseguimos que las personas migradas accedan a nuestras ofertas de trabajo?
- ¿Cómo podemos aumentar la participación de las personas migradas en nuestras asociaciones, colectivos, proyectos, como oportunidad de integración y acceso a futuros puestos de trabajo?
- ¿Cómo incorporamos a la organización diferentes miradas que enriquezcan los procesos de contratación y convivencia?
- ¿Cómo ponemos en valor el conocimiento adquirido de la experiencia, versus la titulación exigida? (sin caer en el intrusismo).
- No situar el talento en lo academicista blanco. Poner en valor aquello que traes relacionado con tu cultura de origen.



MIGRANTORIA
consultoria

Del dialogo en común, surgen varias cuestiones para llevar estos cambios al terreno concreto de nuestras empresas.

Desde Migratoria Elkartea estamos diseñando una “Caja de Herramientas” Básicas para la implementación de esta inclusión de personas de diversos orígenes en nuestras empresas.

En este sentido, ofrecemos una **Hoja de Ruta Inicial**, recogiendo las impresiones de esta jornada y otras que se realizaron, para reflexionar sobre el proceso que una empresa sigue si decide hacer esta inclusión de manera comprometida.

HOJA DE RUTA PARA IMPLEMENTAR UN PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DE TALENTO, CONTRATACIÓN Y GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA.

VALORES

Es primordial afrontar este tipo de procesos haciendo una revisión del propósito y los valores de nuestras organizaciones para asegurar la asimilación e integración de valores relacionados con la diversidad en general y la contratación en particular de personas migradas procedentes de diferentes orígenes y culturas. En caso de que esta realidad no se dé, es necesario poner en marcha un proceso de reflexión para saber cómo adaptarse a la nueva situación.

TALENTO

Para identificar y conectar talento de personas migradas, es fundamental generar una nueva mirada desde las organizaciones. Hay que ir a los lugares donde están las personas migradas. Abrirse a nuevos espacios y generar vínculos de relación con asociaciones y colectivos de personas migradas, entender las diferentes realidades y necesidades que viven. Los centros de formación profesional también son un buen referente para identificar talento. El 80% de las personas que hacen formación no reglada en los de FP son personas migradas.

CONTRATACIÓN

Debemos poner atención en los sesgos que suelen surgir a la hora de contratar personas migradas.

El idioma no debería ser un problema, si no una oportunidad si realmente se quiere hacer una apuesta por contratar a una persona migrada.

Debemos tener en cuenta las dificultades que tienen las personas migradas a la hora de justificar sus titulaciones y su experiencia profesional.

Los tiempos en los procesos de contratación son una barrera.

CONVIVENCIA

Gestionar la convivencia de personas diversas, con culturas y orígenes diversos es una tarea de todas las personas que forman parte de la organización.

Orientación a un propósito y valores donde la diversidad está totalmente integrada.

Comunicación interna y gestión del cambio. Es importante desarrollar una buena estrategia de comunicación interna para gestionar bien los nuevos cambios.



MIGRANTORIA
consultoria

Potenciar la escucha activa y la empatía. Es importante conocer las historias de las personas que llegan desde otros lugares, otras culturas...etc.

Poner en valor la creación del perfil de la persona de referencia. Profesionales que ayudan y facilitan el proceso de acogida en las plantillas, equipos...etc.

Atender a los microracismos. Muchas veces no somos conscientes de que ciertos comentarios pueden ser ofensivos aunque no lo parezcan porque suelen estar integrados en nuestra cultura.

Enlaces interesantes que pueden ayudar a la detección del talento en el ámbito de la Formación Profesional:

[IkasEmplegu](#) Servicio del GV para apoyar a las empresas en la contratación directa en las FP de Bizkaia. Existen servicios en los tres territorios.

[WorkLan](#): asociación para la promoción de las cooperativas, el emprendimiento, impulsada por 4 centros concertados de FP. Somorrostro, Jesuitas Indautxu, Salesianos Deusto, Politecnica Txorrieri.

Esperamos que este primer acercamiento ayude a instalar el debate dentro de las organizaciones, para prepararnos y adaptarnos a los cambios sociales que nos afectan en el corto y medio plazo.

Desde Migratoria estamos preparándonos para acompañar estos procesos dentro de la ESS.