

PROYECTO UNINTEGRA

GUÍA DE INTEGRACIÓN PARA PERSONAS REFUGIADAS

EN EUROPA





Impreso en papel reciclado
100% libre de cloro

Guía de integración para personas refugiadas en Europa

Guía de integración para personas refugiadas en Europa

Coordinadora

Mar Lorenzo Moledo

Autores

Jesica Núñez García

Liza Mavromara

Bassem Kheireddine

Julia Crespo Comesaña

2019

UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Guía de integración para personas refugiadas en Europa / coordinadora Mar Lorenzo Moledo ; autores/as, Jesica Núñez García, Julia M.^a Crespo Comesaña, Liza Mavromara, Bassem Kheireddine. – Santiago de Compostela : Universidade de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, 2019

70 p. ; 24 cm.

D.L. C 2205-2019

1. Refuxiados -- Países da Unión Europea I. Lorenzo Moledo, Mar, coord. II. Núñez García, Jesica III. Crespo Comesaña, Julia M.^a IV. Mavromara, Liza V. Kheireddine, Bassem VI. Universidade de Santiago de Compostela. Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, ed.

325.2(4-672UE)

© Universidade de Santiago de Compostela, 2019

Deseño e maquetación

Paula Cantero
origamiestudio.com

Edita

Servizo de Publicacións e Intercambio Científico
Campus Vida – 15782 Santiago de Compostela
usc.es/publicacions

Imprime

Imprenta Universitaria
Campus Vida – 15782 Santiago de Compostela

Depósito legal: C 2205-2019

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN

2. GUÍA DE INTEGRACIÓN PARA PERSONAS REFUGIADAS EN EL SISTEMA EDUCATIVO

- 2.1. Justificación/Necesidades
- 2.2. Objetivos
- 2.3. Estructura del sistema educativo
- 2.4. Trámites para la escolarización
- 2.5. Ayudas para cursar estudios
- 2.6. Funcionamiento de los centros educativos
- 2.7. Servicios complementarios de los centros educativos
- 2.8. Participación de la familia en la escuela
- 2.9. Profesorado
 - 2.9.1. Normativa para las personas refugiadas
 - 2.9.2. Recursos para una enseñanza inclusiva
- 2.10. Referencias

3. GUÍA DE INTEGRACIÓN PARA PERSONAS REFUGIADAS EN EL MERCADO LABORAL

- 3.1. Justificación/Necesidades
- 3.2. Objetivos
- 3.3. Integración de personas refugiadas en el mercado laboral: cuestiones relacionadas con los empleados/adas
 - 3.3.1 Características individuales
 - 3.3.1.1. Edad
 - 3.3.1.2. Salud mental
 - 3.3.1.3. Vivienda, reubicación y capacidad de movilidad
 - 3.3.1.4. Apoyo para el cuidado de los/as niños/as
 - 3.3.2. Idioma
 - 3.3.3. Habilidades previas
 - 3.3.3.1. Reconocimiento cualificaciones y homologación de títulos
 - 3.3.3.2. Educación de personas adultas, educación permanente y formación profesional
 - 3.3.4. Obtención de información importante a través de redes sociales y redes institucionales
 - 3.3.5 Preparación y ayuda

- 3.3.5.1. Diseño del Currículum Vitae
- 3.3.5.2. Fomento de las habilidades en la entrevista
- 3.3.5.3. Preparando a las personas refugiadas para ser económicamente independientes
- 3.3.6. Una historia de éxito: la perspectiva de las personas refugiadas
- 3.4. Integración de personas refugiadas en el mercado laboral: cuestiones relativas a los empleadores/oras
 - 3.4.1. Educando a la sociedad de acogida: luchar contra los prejuicios
 - 3.4.2. Educando al empleador/ore
 - 3.4.3. Ajuste entre las necesidades de los empleadores/oras y las habilidades de las personas refugiadas
 - 3.4.4. Una historia de éxito: perspectiva de los empleadores/oras
- 3.5. Referencias

4. GUÍA DE INTEGRACIÓN PARA PERSONAS REFUGIADAS EN LAS COMUNIDADES DE ACOGIDA

- 4.1. Justificación/Necesidades
- 4.2. Objetivos
- 4.3. Infraestructura para la integración
 - 4.3.1. Rol de las ONG
 - 4.3.2. Rol de las instituciones locales de acogida
 - 4.3.3. Rol municipal
 - 4.3.4. Papel del gobierno
 - 4.3.5. Papel de las instituciones educativas
- 4.4. Enfoques recomendados para la integración
 - 4.4.1. Nueva política de integración
 - 4.4.2. Diálogo intercultural y formación
 - 4.4.3. Conocimiento mutuo y eliminación de estereotipos y prejuicios
 - 4.4.4. Niveles objetivo de integración
- 4.5. Pautas para una integración exitosa
 - 4.5.1. Servicios públicos
 - 4.5.2. Idioma y educación
 - 4.5.3. Formación
 - 4.5.4. Valores sociales
 - 4.5.5. Intervenciones efectivas
 - 4.5.6. Investigación
 - 4.5.7. Concienciación
- 4.6. Referencias

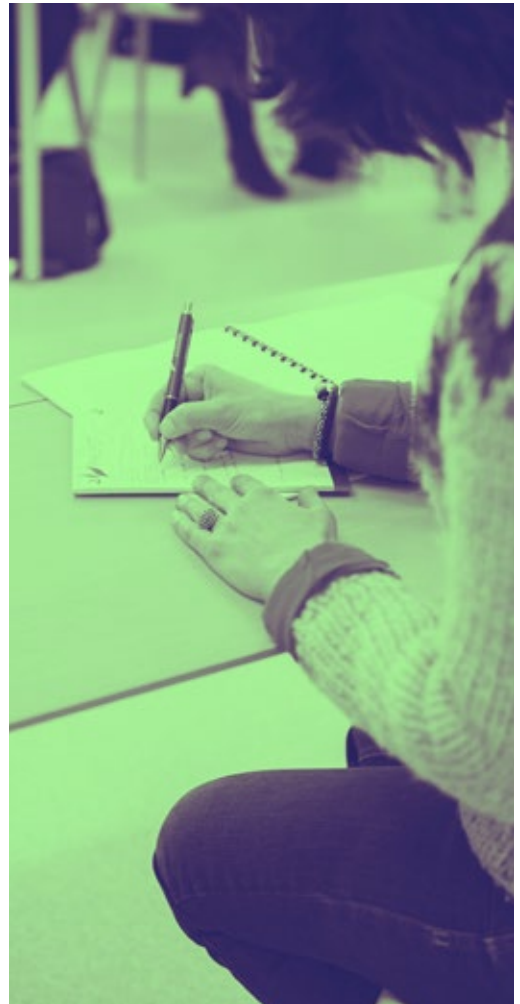
1. PRESENTACIÓN

El Proyecto UNINTEGRA tiene como objetivo principal gestionar de forma eficiente la integración de la población migrante en Europa, mientras que responde a las necesidades de las personas que necesitan protección, en dos niveles: trabajando directamente con los recién llegados para abordar las necesidades básicas de integración, junto con el fomento de actitudes receptivas en las comunidades de acogida; y, estableciendo un marco normativo en cada comunidad receptora.

UNINTEGRA está dirigido por la Universidade de Santiago de Compostela con la participación de la National and Kapodistrian University of Athens (Grecia), la Universidade do Minho (Portugal), la Fundació Acsar (España), la Fundació Universitaria Balmes (España) y el Concello de Santiago de Compostela (España). Es cofinanciado por el Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) de la Comisión Europea.

Se trata de un proyecto con 6 paquetes de trabajo: desarrollo de un protocolo de validación de competencias académicas y credenciales de nacionales de terceros países (WP1); sensibilizar a la comunidad académica y local y facilitar la integración de los nacionales de terceros países (WP2); apoyo previo a la partida de las personas refugiadas en Grecia para la recuperación emocional y psicológica, actividades

socioeducativas para menores, madres jóvenes y mujeres (WP3); App4Refs: aplicación de teléfono móvil de uso gratuito (WP4); formación para capacitar al personal para ayudar a los nacionales de terceros países que necesitan protección



internacional en las comunidades receptoras (WP5); y, finalmente, un programa de formación en integración para profesionales (WP6).

Concretamente, los objetivos del WP2, donde se enmarca esta Guía, son:

- Fomentar la identificación mutua y la integración entre los nacionales de terceros países y las comunidades locales receptoras.
- Impulsar el papel activo y acogedor de la sociedad receptora para garantizar un alto grado de integración de las personas refugiadas o solicitantes de asilo.
- Mejorar el conocimiento mutuo proporcionando a las comunidades locales y extranjeras un foro adecuado para acercarse culturalmente.
- Potenciar la investigación en integración como un proceso bidireccional.

Estos objetivos han sido trabajados a partir de dos focos: de un lado, un proyecto de investigación para la integración; y, de otro, un conjunto de actuaciones de formación y divulgación, enmarcados en la «Semana de integración» que se desarrolló en Santiago de Compostela entre los días 12 y 21 de junio de 2019.

Justamente, esta Guía es resultado del proyecto de investigación llevado a cabo en Grecia, Portugal y España por parte de las Universidades participantes.

Este proyecto parte de tres supuestos básicos: la integración es un proceso socioeducativo bidireccional, que implica a las personas que llegan, pero también a las que acogen; la adopción del modelo intercultural en ese proceso; y, las mujeres refugiadas como figura esencial en la investigación.

Con estas bases, en primer lugar, analizamos la integración de las familias refugiadas en Europa a partir de un trabajo de campo, empleando para la recogida de datos e información, el cuestionario CIFRE (n=442), para después proceder con la realización de historias de vida a mujeres refugiadas (n=11); y en segundo lugar, estudiamos las actitudes de los europeos hacia las personas refugiadas empleado/ada el cuestionario CAFARE (n=430), y realizando entrevistas semiestructuradas a directores de centros educativos que escolarizan a niños y niñas de terceros países (n=23).

La investigación desarrollada nos permite concluir en la necesidad de trabajar en tres frentes prioritarios para lograr la efectiva integración de las personas refugiadas:

1. La **escuela** puede ser un magnífico espacio de integración para las familias y sus hijos/as, de ahí la importancia de que los padres y madres conozcan cómo funciona el sistema educativo del país de acogida, las posibilidades de formación y el papel que desempeñan las familias en la educación (Guía de Integración en el Sistema Educativo).
2. Las personas refugiadas consideran que uno de los aspectos más importantes para el futuro es su **inserción laboral**. Por eso, es necesario que las personas refugiadas conozcan el mercado laboral del país en el que residen, así como las herramientas, recursos, y posibilidades para favorecer su acceso al trabajo (Guía de Integración en el Mercado Laboral).

3. Para favorecer el proceso de integración es necesario que estas familias vayan tejiendo una **red de apoyo social** y conozcan los servicios comunitarios y dispositivos a los que pueden recurrir (Guía de Integración en la Comunidad de Acogida).

TERMINOLOGÍA BÁSICA

MIGRACIÓN: desplazamiento de una persona o un grupo de personas de un país a otro (migración internacional) o dentro del territorio de un Estado (migración interna) por variadas causas y durante un largo período de tiempo (al menos un año). El uso del término persona migrante tiene carácter genérico y engloba inmigrante y emigrante, haciendo referencia a una persona que sale de un país para establecerse en otro.

REFUGIO: en el proceso de refugio, el objetivo principal es la seguridad sobre la integridad física de una persona, la cual no posee protección del gobierno de su país de origen.

PROTECCIÓN INTERNACIONAL: es la otorgada a una persona que carece de protección nacional por su país, y engloba los estatus de asilo y protección subsidiaria. Reúne las acciones de la comunidad internacional basadas en el derecho internacional que tienen por objetivo proteger los derechos fundamentales de un colectivo específico de personas fuera de su país de origen.

ESTATUTO DE REFUGIADO/A: reconocimiento por un Estado miembro de un nacional de un tercer país o de un apátrida como refugiado/a, en términos de la Convención de Ginebra. Se reconoce a toda persona que se encuentra fuera de

su país de origen y no puede regresar a él debido a que tiene fundados temores de ser perseguida por diferentes motivos.

SOLICITANTE DE ASILO: aquella persona que ha presentado una solicitud de asilo y sobre la cual no hay resolución definitiva de reconocimiento de su condición de refugiado/a y que se encuentra a la espera de su resolución. Es una forma de protección basada en el principio de no devolución y que conlleva el reconocimiento internacional o nacional de los derechos del refugiado/a.

PROTECCIÓN SUBSIDIARIA: protección concedida a un nacional de un tercer país o apátrida que no reúne los requisitos para ser refugiado/a. Sin embargo, sobre el/la solicitante existe un riesgo fundado de sufrir daños graves si regresa a su país de origen o al país de residencia habitual anterior.

APÁTRIDA: es aquella persona que no es considerada como nacional, conforme a su legislación, por ningún Estado. También se aplica a personas cuya nacionalidad no está establecida (art. 1.º de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Apátridas de 1954).

DESPLAZADO/A: es la persona que ha sido forzada a abandonar su país o región de origen, o bien, que haya sido evacuada respondiendo al llamamiento de organizaciones internacionales, y no es posible el retorno a su país por la situación que vive.

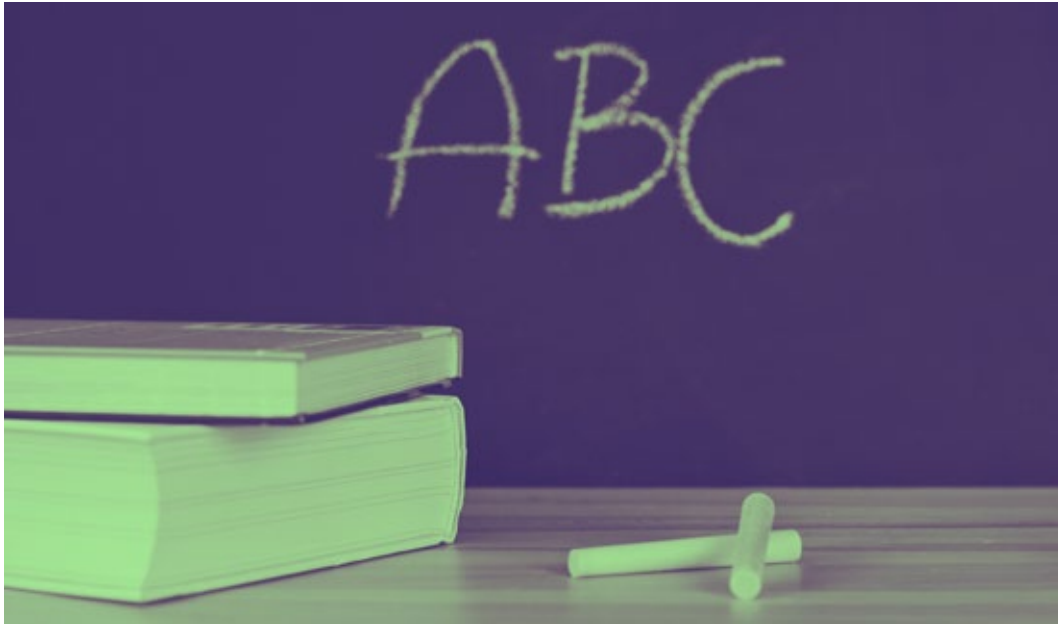
1 Red Europea de Migraciones- EMN. Recuperado de: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/emn-glossary-es-version.pdf

REASENTAMIENTO: proceso basado en la necesidad de protección internacional de una persona y a través de una petición a ACNUR, un/a solicitante es trasladado de un tercer país a otro Estado miembro. Es decir, traslado de una persona del país donde solicitó asilo a otro Estado aceptante de acogida. Se trata de una solución duradera y un modelo de responsabilidad compartida.

REUBICACIÓN: traslado de personas solicitantes de protección internacional a otro Estado, en el que se les conceda una protección similar, o bien, donde se examinará dicha solicitud.

-2-

**GUÍA DE INTEGRACIÓN
PARA PERSONAS
REFUGIADAS
EN EL SISTEMA
EDUCATIVO**



La Guía de Educación se enmarca en el proyecto UNINTEGRA que tiene como finalidad contribuir de un modo eficiente a la gestión de los movimientos migratorios producidos por crisis humanitarias. El proyecto tiene como meta la elaboración de protocolos y herramientas que permitan atender adecuadamente las necesidades de las personas migrantes. El trabajo se lleva a cabo atendiendo a los diferentes ámbitos que afectan al proceso de integración social de las personas refugiadas y migrantes en situación de vulnerabilidad, y uno de esos ámbitos es el educativo en el marco europeo.

Esta Guía se ha elaborado pensando en las necesidades de las personas

refugiadas y sus hijos/as, pero también como una herramienta de trabajo para las instituciones, organismos y profesionales que les atienden.

2.1.JUSTIFICACIÓN/ NECESIDADES

La educación institucional es un instrumento potencial de inclusión social y cultural para cualquier colectivo. El conocimiento de la estructura y funcionamiento del sistema educativo es el elemento básico que permite desarrollar las estrategias personales necesarias para utilizar este ámbito social como

facilitador de integración por parte de las comunidades migrantes.

Justamente, la integración escolar de los niños/as procedentes de terceros países se ha convertido en uno de los mayores desafíos que deben afrontar los sistemas educativos europeos (Santos Rego y Lorenzo, 2009). A pesar del interés y la preocupación que ha provocado esta cuestión, las estrategias puestas en marcha, a fin de facilitar la incorporación de este alumnado a las escuelas, siguen sin alcanzar los resultados deseados, por más que se insista en el papel fundamental de la escuela como vector de integración social y cultural de los/as hijos/as de migrantes y de sus familias (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2018; OCDE, 2019).

Así pues, la escuela debe procurar el ejercicio no solo de los derechos de participación de las familias en su funcionamiento, sino que también que debe favorecer su implicación en la educación de sus hijos/as, por ser una de las vías más efectivas de integración social, pero también por los efectos positivos que ello genera en la trayectoria escolar de los niños/as (Epstein et al., 2019; Lorenzo, Godás, Priegue, y Santos Rego, 2009; Santos Rego, Godás, Ferraces, y Lorenzo, 2016).

Pero la escuela deberá ser el núcleo sobre el que también se construya un plan de formación del profesorado, potenciando tanto el trabajo en equipo como el establecimiento de cauces y mecanismos de contacto entre los profesionales de diferentes escuelas, para posibilitar la creación de redes y la difusión de buenas prácticas. Debemos cambiar la imagen de los centros educativos como instituciones aisladas del entorno: la inclusión de las

familias, la visibilización y valoración de la cultura de procedencia de cada alumno/a, constituye una estrategia necesaria para una mejor educación intercultural (Cernadas, Lorenzo, y Santos Rego, 2019).

2.2. OBJETIVOS

- Explicar de forma sencilla la estructura y funcionamiento básico del sistema educativo del país de acogida.
- Analizar el papel que desempeñan las familias en la educación de sus hijos/as.
- Presentar la escuela como un espacio de integración para las familias y sus hijos/as.
- Facilitar la labor de los profesionales que trabajan directamente con las personas migrantes, especialmente refugiadas.

2.3. ESTRUCTURA DEL SISTEMA EDUCATIVO

Es esencial comprender la estructura del sistema educativo del país de residencia y, específicamente, lo que se considera educación obligatoria.



SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL

El sistema educativo español está conformado por Enseñanzas de Régimen General y Enseñanzas de Régimen Especial.

Enseñanzas de Régimen General

EDUCACIÓN INFANTIL: no tiene carácter obligatorio y es gratuita en aquellos centros sostenidos con fondos públicos. Se ordena en dos ciclos: el primero de 0 a 3 años y el segundo de 3 a 6.

EDUCACIÓN PRIMARIA: se cursa entre los 6 y los 12 años de edad. Es la primera etapa obligatoria del sistema educativo. Comprende 6 cursos académicos.

ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESO): se cursa entre los 12 y los 16 años. Está compuesta por 2 ciclos: el primero de tres cursos académicos (1.º, 2.º y 3.º), y el segundo de un solo curso (4.º).

Al finalizar estos estudios se obtiene el Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria que permite acceder a la Educación Secundaria Postobligatoria (formada por el Bachillerato y la Formación Profesional de Grado Medio) o al mundo laboral.

La Educación Primaria y la ESO comprenden, en total, diez años de escolaridad obligatoria y gratuita para todo el alumnado.

BACHILLERATO: se cursa entre los 16 y 18 años. Se puede acceder a estos estudios desde la ESO o desde la Formación Profesional de Grado Medio. No tiene carácter obligatorio, pero es necesario el título de Bachiller para acceder a los estudios de FP superior o a los estudios universitarios.

Formación Profesional: la FP está compuesta por los ciclos de Formación Profesional Básica, Grado Medio y Grado Superior. Todos tienen una organización de tipo modular de contenidos teóricos y prácticos que se adecúan a los diferentes campos profesionales.

— **Formación Profesional Básica:** más información en <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>



- **Formación profesional de Grado Medio:** más información en <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>
- **Formación Profesional Superior:** más información en <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/puedo-pasar.html>>

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: se imparten las titulaciones de Grado, Máster y Doctorado.

FORMACIÓN DE PERSONAS ADULTAS (EPA): se oferta para personas mayores de 18 años y, excepcionalmente, para mayores de 16. Esta formación permite adquirir, completar o ampliar conocimientos de tipo general o específicos, tanto para el desarrollo personal como para la capacitación profesional. Se pueden cursar los siguientes estudios:

- Nivel 1 y 2 de Enseñanzas Básicas.
- Enseñanzas de Educación Secundaria.
- Formación Profesional.

Existe también la posibilidad de seguir un programa de formación a través de Internet. Esta modalidad se imparte desde el programa de Aula Mentor <www.aulamentor.es>

La oferta formativa incluye formación sociocultural, iniciación a la informática, alfabetización para inmigrantes o lenguas extranjeras.

FORMACIÓN DEL ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO: es el alumnado que, de modo permanente o en algún momento concreto de su vida académica, necesita determinados apoyos por dificultades específicas de aprendizaje, por sus altas capacidades intelectuales,

por incorporación tardía al sistema educativo o por condiciones personales o escolares particulares.

Enseñanzas de Régimen Especial

ENSEÑANZAS DE IDIOMAS: para alcanzar las competencias definidas en los niveles: A1, A2, B1, B2, C1 y C2 según el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas.

ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS: incluyen las Enseñanzas Elementales de Música y Danza, las Enseñanzas Artísticas de nivel Profesional y las Enseñanzas Artísticas de nivel Superior.

ENSEÑANZAS DEPORTIVAS: están organizadas en ciclos formativos de grado medio y superior.



SISTEMA EDUCATIVO GRIEGO

EDUCACIÓN INFANTIL: comprende la escolarización de niños/as entre 0 y 6 años y no es obligatoria. Además, se divide en centros de atención primaria (de 0 a 4 años) y escuelas infantiles (de 4 a 6 años).

EDUCACIÓN PRIMARIA: educación obligatoria con una duración de 6 años para alumnado con edades comprendidas entre los 6 y los 12 años.

EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA (ESCUELAS SECUNDARIAS): educación obligatoria para alumnado entre 12 y 15 años, que consta de tres años académicos. Además, se cuenta con centros de educación obligatoria especializados en áreas como música, arte o experimentales.

EDUCACIÓN SECUNDARIA SUPERIOR (ENSEÑANZA SECUNDARIA GENERAL): para alumnado entre 15 y 18 años. Este no es un nivel educativo obligatorio. También existen los centros de enseñanza secundaria general especializados, como los centros de enseñanza secundaria

general, de modalidad nocturna y de música o arte.

FORMACIÓN PROFESIONAL: para alumnado entre 15 y 18 años, que desea combinar asignaturas de educación general con materias específicas en el lugar de trabajo. En algunos casos, los centros de enseñanza secundaria general pueden ofrecer la oportunidad de obtener experiencia laboral a través de prácticas.

EDUCACIÓN SUPERIOR (EDUCACIÓN UNIVERSITARIA): para estudiantes de 18 años o más. Las instituciones de educación superior ofrecen títulos universitarios.

CENTROS DE EDUCACIÓN DE ADULTOS O DE «SEGUNDA OPORTUNIDAD»: se proporcionan clases para estudiantes que no completaron su educación a una edad más temprana y que desean continuar su educación.

EDUCACIÓN PERMANENTE: se ofrece a adultos de todas las edades una variedad de cursos de formación en diferentes campos.

EDUCACIÓN ESPECIAL: el alumnado de todas las edades con necesidades educativas especiales puede continuar su educación en centros de educación especializada.



SISTEMA EDUCATIVO PORTUGUÉS

El sistema educativo portugués comprende tres niveles: educación elemental (primaria), secundaria y superior. Por otro lado, la educación preescolar es para niños/as con edades comprendidas entre los tres años y la edad de inicio en la educación elemental. Así bien, es universal a partir de los cinco años.

EDUCACIÓN ELEMENTAL: es universal, obligatoria y gratuita y comprende tres ciclos secuenciales: el primero dura cuatro años, el segundo dos y el tercero tres años. Al final de cada ciclo, los/as estudiantes

realizan exámenes de evaluación nacionales para las asignaturas de Lengua Portuguesa y Matemáticas.

EDUCACIÓN SECUNDARIA: comprende un ciclo de tres años (se corresponde con los grados 10.º, 11.º y 12.º de enseñanza secundaria) y debe ser completada por jóvenes en edad escolar, una obligación que cesa a los 18 años. La red escolar está organizada en núcleos escolares, que están formados por escuelas que ofrecen todos los niveles educativos, desde educación preescolar hasta educación secundaria.

EDUCACIÓN SUPERIOR: incluye la educación universitaria y politécnica. La educación universitaria es proporcionada por instituciones universitarias públicas y privadas, mientras que la educación politécnica es proporcionada por instituciones no universitarias públicas y privadas: *Licenciatura* (Grado); *Mestrado* (Máster); *Doutoramento* (Doctorado); y *Cursos Técnicos Superiores Profissionais*.

El certificado de *Técnico Superior Profissional* se otorga al completar un ciclo de estudios de educación superior sin título (CTESP). Se corresponde a un ciclo corto de estudios dentro del ciclo que conduce al grado de licenciado. Los CTESP son proporcionados por instituciones politécnicas de educación superior, así como por unidades orgánicas politécnicas integradas en universidades.

2.4. TRÁMITES PARA LA ESCOLARIZACIÓN

Otro aspecto importante del sistema educativo en cada país es conocer las fases o momentos de los trámites de matriculación en los centros educativos.



Acceso a las enseñanzas de régimen obligatorio en centros sostenidos con fondos públicos. El procedimiento habitual sigue los siguientes pasos:

1. **Reserva de plaza:** existe un plazo de presentación de solicitudes que varía según las Comunidades Autónomas, pero suele fijarse entre los meses de febrero y abril.
2. **Presentación de solicitud de admisión y, en su caso, reclamación.**
3. **Formalización de matrícula:** entre los meses de junio y julio (según comunidades y niveles educativos).

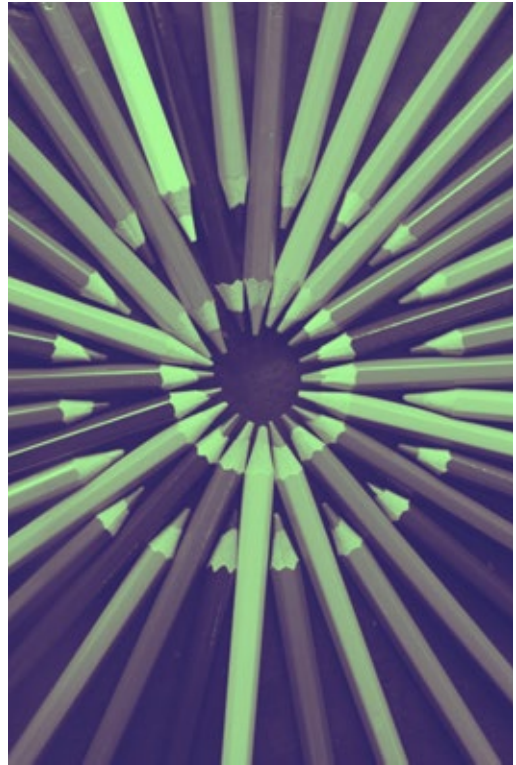
Incorporación tardía: cuando, por proceder de otro país o por cualquier otra circunstancia, el menor a escolarizar no llegue en el plazo formal de matrícula serán admitidos en los centros en los que existan plazas vacantes.



Por una parte, para las personas refugiadas que viven en centros de recepción o acogida, los coordinadores de educación en dichos centros son responsables de ayudar con el registro y transporte escolar. Asimismo, también recopilan los documentos necesarios para la matrícula escolar de los/as niños/as refugiados/as en los centros educativos (RefugeeInfo, 2019).

Por otra parte, para las personas refugiadas, que no viven en centros de recepción o de acogida, la matrícula escolar debe hacerse efectiva a través de la familia que es la responsable de comunicarse con su centro educativo más cercano y realizar la matrícula de su hijo/a.

Son necesarios varios documentos específicos en el momento de la matrícula escolar, como un certificado médico y de



vacunación. Sin embargo, en el caso de las familias de refugiadas, los/as niños/as pueden llevar a cabo la matrícula sin poseer todos los documentos oficiales requeridos (RefugeeInfo, 2019).

Finalmente, la matrícula escolar puede hacerse efectiva durante todo el año académico, aunque el período establecido haya finalizado.



La educación en Portugal es gratuita y obligatoria hasta los 18 años, completando el 12.º grado.

Escolarización: para encontrar el centro educativo más adecuado, los progenitores pueden seguir tres vías: comunicarse con el centro más cercano geográficamente a su domicilio habitual, contactar con la *Direcção Regional de Educação* (Dirección

Regional de Educación) o con centros escolares de titularidad privada.

Matrícula escolar: el 15 de septiembre, los menores con 6 años de edad deben estar matriculados en su primer año escolar, cumpliendo el calendario académico. El período de matrícula finaliza, normalmente, el 15 de julio. Sin embargo, en el procedimiento de matrícula escolar para alumnado extranjero no se establece ninguna fecha límite.

Procedimiento para la matrícula: para realizar la matrícula es necesario contar con los siguientes documentos:

- Tarjeta de identificación del menor, pasaporte o un certificado de la embajada del país de origen del niño/a.
- Formulario de registro completo con una fotografía de pasaporte adjunta. Los formularios serán proporcionados por el centro educativo.
- Certificado médico que recoja el calendario de vacunación y pruebas oftalmológicas y auditivas. Se puede obtener con el registro en el Centro de Salud correspondiente.

2.5. AYUDAS PARA CURSAR ESTUDIOS

Las familias deben explorar la posibilidad de obtener ayudas para paliar el gasto económico derivado de la escolarización.



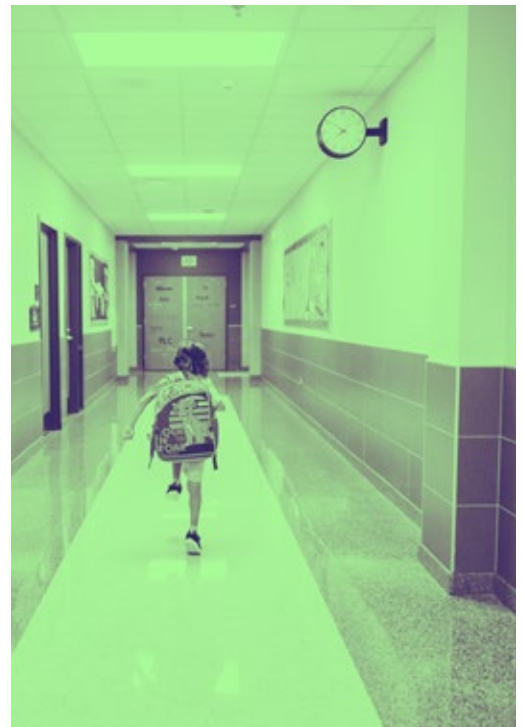
Existen becas y ayudas a las que se puede optar. Pueden ser convocadas por el Ministerio con competencias en Educación, por las Consejerías Autonómicas, por los Ayuntamientos y por otras entidades

públicas o privadas. Las ayudas pueden ser para estudios, actividades extraescolares, comedor, libros texto o movilidad, entre otras.

Las convocatorias suelen incluir baremos de situación económica de las familias y/o expediente académico. Normalmente, se puede obtener información sobre las ayudas en los propios centros educativos.



El alumnado refugiado/a y solicitante de asilo asiste a centros educativos de titularidad pública con carácter gratuito. Además de los programas de integración específicos que se ofrecen en estos centros, durante el horario escolar normalizado, en algunas de estas escuelas también se imparten clases adicionales en horario extraescolar. Estas clases





pueden ser impartidas por alguna ONG y son de carácter gratuito para el alumnado. También se posibilita la opción, desde alguna entidad social, como ONG Elix, de ofrecer comida. Asimismo, se proporcionan distintos materiales escolares.

Además, se pueden proporcionar becas a las personas refugiadas para ayudarlas a asistir a cursos universitarios. Dichas becas pueden ser otorgadas por instituciones privadas, subvenciones europeas, la Embajada de los Estados Unidos en Grecia, etc.



Los centros educativos estatales son de carácter gratuito. La matrícula en centros educativos de titularidad privada, en el caso de que la ratio en centros públicos ya esté completa, es reembolsada por el Estado, parcialmente o en su totalidad. El apoyo económico está disponible para familias con una situación socioeconómica vulnerable.

Además, Portugal ofrece una diversidad de becas y subvenciones dirigidas, principalmente, a la continuación de

estudios en educación superior a través de varias entidades, como la agencia pública portuguesa *Fundação para a Ciência e a Tecnologia* (FCT) que apoya la ciencia, la tecnología y la innovación, en todos los ámbitos científicos.

2.6. FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

A continuación, se ofrece información básica sobre una serie de aspectos fundamentales para entender cómo se trabaja en los centros educativos.



Tipología de centros por régimen

horario: los centros escolares que imparten las enseñanzas de Régimen General pueden tener horario de jornada continua (mañana) o de jornada partida (mañana y tarde).

Órganos de funcionamiento de los centros educativos

1. Órganos de gobierno unipersonales: cada uno de los miembros del equipo directivo:

- **Director/a:** se ocupa de las funciones que tienen que ver con la organización, la gestión y la representación del centro educativo.
 - **Jefe/a de estudios:** asume las competencias pedagógicas del equipo directivo.
 - **Secretario/a:** asume funciones de gestión y organización administrativa, académica y económica.
- 2. Órganos de gobierno colegiados:**
- **Claustro de profesores/as:** proponen, analizan y evalúan el funcionamiento del centro desde el punto de vista de la gestión organizativa y pedagógica.
 - **Consejo escolar:** es el órgano de participación de la comunidad educativa. En él están representados el profesorado y diferentes órganos, las familias, el alumnado, el personal de administración y servicios y el ayuntamiento.
- 3. Órganos de representación y participación:**
- **Asociación de madres y padres (AMPA):** son asociaciones voluntarias de padres y madres de los centros educativos. Buscan la participación de las familias en la educación de sus hijos/as mediante la cooperación e implicación en determinadas dimensiones de la vida escolar.
 - **Asociación de alumnado:** son asociaciones voluntarias de alumnos y alumnas que buscan una integración más activa en la comunidad escolar.
- 4. Órganos de planificación, coordinación docente y orientación:** se trata de órganos unipersonales o colegiados que se encargan de organizar, desarrollar y evaluar las enseñanzas propias de los centros educativos:
- **Tutor/a:** atiende a todos los aspectos que tienen que ver con la maduración, orientación y aprendizaje del alumnado. Es además la pieza que sirve de comunicación entre el centro y la familia.
 - **Departamento de orientación:** participa en la planificación y desarrollo de las acciones educativas que tienen como finalidad atender a las necesidades o demandas derivadas de la atención a la diversidad del alumnado. Además, dentro de su cometido está promover la comunicación y la cooperación entre el centro y las familias.
- Evaluación, calificación y documentos del alumnado:** en todos los niveles educativos existen tres momentos para la evaluación del alumnado que se corresponden con las siguientes modalidades:
- **Evaluación inicial:** se realiza al alumno/a en el momento de inicio de un curso, etapa o situación académica específica. En ella se concretan las medidas de atención precisas que pueden ser de tipo curricular y organizativo.
 - **Evaluación continua:** en la que observa la trayectoria de cada alumno o alumna en el transcurso del proceso formativo.



- Evaluación final: en la que se verifica si el alumno o alumna ha alcanzado los objetivos establecidos.

Asistencia del alumnado al centro educativo: la asistencia diaria y puntual del alumnado a las clases es obligatoria. El período de clase semanal se inicia un lunes y finaliza el viernes, comprendiendo los meses entre septiembre y junio.

El alumnado de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria solamente podrá abandonar las instalaciones del centro educativo durante la jornada escolar mediante autorización de sus padres o tutores legales y el permiso de la dirección del centro, siempre en compañía de un adulto.



- **Horario escolar y asistencia:** el año académico comprende el período de tiempo que abarca de septiembre a junio. Los centros educativos inician sus clases a las 8.15 a.m. y finalizan a las 13.15 p.m. o a las 16.00 p.m. Se supervisa la asistencia del alumnado y, hasta la educación secundaria obligatoria, no se les permite salir de las instalaciones escolares sin autorización.
- **Órgano rector del centro educativo:** está compuesto por el director/a, responsable de todos los asuntos administrativos y pedagógicos que tienen lugar en el centro; el subdirector/a del centro, sustituto/a en las funciones de director/a en todas sus responsabilidades y asistente en cuestiones diarias; el/ la secretario/a, responsable de todos los asuntos administrativos; y la asociación de docentes que se encarga del desarrollo integral y la educación del alumnado.
- **Asociación de padres y madres:** todos los progenitores de los estudiantes tienen derecho a ser miembros de la asociación de padres. Su función es debatir asuntos educativos importantes, como la seguridad escolar, participar en el proceso de toma de decisiones del centro, así como organizar actividades y eventos.
- **Asociación de estudiantes:** los miembros elegidos actúan como representantes de todos los/as estudiantes y ayudan al cuerpo estudiantil a involucrarse más en los asuntos educativos.



La educación está regulada por el Estado a través del Ministerio de Educación. Existe un sistema de educación pública y muchos centros educativos privados en todos los niveles educativos. El horario escolar y las vacaciones en Portugal varían de una región a otra. Los centros educativos estatales tienen diferentes horarios y festividades, a diferencia de los centros de carácter privado, y las escuelas internacionales y extranjeras siguen el calendario escolar portugués.

Calendario escolar: el semestre escolar generalmente comienza entre el 8 y el 13 de septiembre.

Durante el primer ciclo de educación elemental, los niños deben asistir a 25 horas de enseñanza por semana. Las clases comienzan a las 9.00 a.m. y terminan a las 15.30 p.m., y hay un descanso durante la mañana y otro para el almuerzo. Algunos centros de educación primaria poseen diferentes horarios lectivos. Si este es el caso, hay la posibilidad de elegir el horario al que le gustaría que asistan sus hijos/as: por la mañana de 8.00 a. m. a 13.00 p. m., o por la tarde de 13.15 p. m. a 18.15 p. m.

A los diez años, el horario escolar se prolonga: los ciclos 2.º y 3.º de educación elemental generalmente tienden a comenzar alrededor de las 8.45 a.m. y terminan a las 4.45 p.m. Los escolares tienen derecho a un descanso para el almuerzo de una hora y dos pausas de 15 minutos por la mañana y la tarde.

Vacaciones escolares: comprenden diferentes períodos según festividades. Las vacaciones de Navidad duran alrededor de dos semanas: del 20 al 31 de diciembre. Hay un descanso de dos días para celebrar el carnaval y un descanso de Pascua de diez días. Las vacaciones de verano comienzan a mediados de junio.

2.7. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

Los centros escolares también ofertan otros servicios.



Comedor escolar: en los centros en los que se ofrece este servicio a las familias, estas deben abonarlo. Existen ayudas para cubrir estos gastos.

Actividades extraescolares: son las que se realizan en el centro escolar pero fuera del horario lectivo. Tienen un coste que las familias deben abonar. Existen ayudas para sufragar este tipo de actividades.

Transporte escolar: es un servicio de traslado del alumnado desde un lugar determinado hasta las instalaciones del centro educativo. En los centros públicos que imparten las enseñanzas obligatorias es gratuito.

Aulas de extensión de horario (aulas matutinas y vespertinas): es un servicio que brindan algunos centros para dar solución a las dificultades que se le plantean a algunas familias para conciliar los horarios laborales con los educativos. Existen ayudas para sufragar estos gastos.

Programa de inmersión lingüística: es un programa en el que el alumnado extranjero recibe clases de lengua castellana fuera de su grupo de referencia .



Clases en horario de tarde (Clases DYEP): se imparten en algunos centros públicos y tienen lugar por la tarde después del horario escolar regular. Se programan para ayudar a escolares no griegos con edades

comprendidas entre los 4 y 15 años a aprender el idioma griego y prepararse para la escuela. Esto puede ser especialmente útil para aquellos que nunca antes han estado escolarizados o no han asistido al centro escolar durante un largo período de tiempo.

Clases de recepción especializadas (clases de «Zona de prioridades educativas» – ZEP): están diseñadas específicamente para facilitar la integración de los niños migrantes en el sistema educativo griego y han sido establecidas por el Ministerio de Educación. Tienen lugar durante algunas horas cada mañana en horario lectivo. Ofrecen clases adicionales de griego y matemáticas, y en algunas escuelas también se pueden incluir ciencias e inglés. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que una de las principales dificultades que surgen con respecto a la integración de los/las estudiantes refugiados/as en el sistema educativo (tanto en ZEP/DYEP como en las clases regulares) es la escasa asistencia al centro escolar. Pueden dejar de asistir a clases en algún momento durante el año académico sin notificarlo al centro. Esto





puede deberse a que se mudan a un país diferente con su familia, son reubicados en un área diferente y, en consecuencia, tienen que cambiar de escuela o a tener bajos niveles de motivación. Puede ser un desafío controlar la asistencia escolar de estos/as niños/as, así como obtener información sobre si han continuado o no sus estudios.

Comedor escolar: en algunos centros públicos, se pueden proporcionar comidas o meriendas a los/as niños/as. Algunas de estas comidas son subvencionadas a través de fondos públicos, mientras que otras se pueden proporcionar a través de organizaciones que reciben financiación para esta cuestión.

Actividades extraescolares: tales actividades (por ejemplo, asistir a una obra de teatro, visitar un museo, etc.) pueden ser organizadas por el centro educativo y tener lugar después o durante el horario escolar.



Todos los estudiantes matriculados en el sistema educativo estatal entre educación preescolar y el año escolar 9º, cuya lengua materna no es el portugués, tienen derecho a un apoyo adicional de

idiomas individual fuera de sus clases habituales.

En los centros estatales, los/as estudiantes de 1.º ciclo y de educación infantil obtienen una merienda de carácter gratuito a media mañana o media tarde.

2.8. PARTICIPACIÓN DE LA FAMILIA EN LA ESCUELA

Es muy importante apoyar la colaboración de la familia con la escuela.



La relación entre familia y escuela es un elemento de suma importancia en la educación del alumnado. La comunicación ayuda a las familias a comprender los procesos que se están llevando a cabo en el centro y de esta forma pueden contribuir a apoyarlos.

Una comunicación fluida también facilita la labor del profesorado a la hora de ajustar las medidas curriculares y organizativas.

Estar al tanto de todo lo que se está haciendo en el centro educativo es, para las familias, un derecho y un deber.

2.9. PROFESORADO

2.9.1. NORMATIVA PARA LAS PERSONAS REFUGIADAS

El profesorado debe estar informado y capacitado para comprender la situación de las personas refugiadas y la de sus hijos/as, proporcionándoles los conceptos básicos sobre el estatus de persona refugiada, así como información sobre los organismos involucrados en el proceso de asilo.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (1948). En el artículo 14 se reconoce el derecho de asilo como uno de los derechos básicos de las personas.

- Art. 14. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

Del mismo modo en este documento se recogen otros derechos que completan la visión respecto de la situación de estas personas como, por ejemplo:

- Art. 13.1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
- Art. 13.2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

España, Grecia y Portugal ha firmado este tratado internacional en 1966 comprometiéndose a cumplir sus dictámenes.

Esto implica que las personas demandantes de asilo deben tener acceso a protección y a la aplicación de procedimientos justos y acordes con su situación mientras se tramita y se dirime su solicitud.

CONVENCIÓN DE GINEBRA SOBRE EL ESTATUTO DE REFUGIADOS/AS (1951). En su artículo 1 define quién es refugiado/a.

- Una persona que, debido a un miedo fundado de ser perseguido por razones de raza, religión, nacionalidad, membresía de un grupo social o de opinión política en particular, se encuentra fuera de su país de nacimiento y es incapaz, o, debido a tal miedo, no está dispuesto a servirse de la protección de aquel país; o de quien, por no tener nacionalidad y estar fuera del país de su antigua residencia habitual como resultado de tales eventos, es incapaz, debido a tal miedo, de estar dispuesto a volver a éste.

También define las responsabilidades de las naciones que garantizan este asilo y las reglas que deben seguir aquellos que se acojan a esta figura.

CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (2007). La Unión Europea reconoce el derecho de asilo como un derecho fundamental.



CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978): se reconoce también este derecho

- Art.13.4. La ley establecerá los términos en que los ciudadanos de otros países y los apátridas podrán gozar del derecho de asilo en España.

Este derecho constitucional se regula jurídicamente a través de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria que incorpora las normas emanadas de la Unión Europea.

La **solicitud de asilo** puede hacerse en:

- Dependencias habilitadas para tal fin en los puestos fronterizos, aeropuertos y puertos internacionales.
- Centro de Internamiento de Extranjeros (CIE), que trasladará



esta solicitud a la Oficina de Asilo y Refugio.

- Comisaría de policía autorizadas.
- Oficinas de Extranjería.
- Directamente desde la Oficina de Asilo y Refugio (OAR).
- Fuera del territorio español: en las embajadas o consulados españoles cuando el/la solicitante estuviera fuera de España y siempre que se encuentre en un país distinto al de la nacionalidad que posea.

Acogida temporal: si la solicitud es admitida, la persona pasa a un estado de acogida que es de tipo temporal que va de los 6 a los 9 meses.

- Las personas pueden estar ubicadas en centros gubernamentales o en otras instalaciones que están gestionadas por organizaciones no gubernamentales, sin ánimo de lucro (ONG).

- Durante este periodo las personas solicitantes de asilo reciben distintos tipos de prestaciones entre las cuales está la escolarización.

Integración y autonomía: algunas organizaciones ayudan a las personas en el proceso de formación, capacitación, búsqueda de empleo... para conseguir una progresiva independencia.



De acuerdo con la **CONSTITUCIÓN GRIEGA:**

- Todos los niños/as refugiados/as y migrantes menores de edad que viven en Grecia deben asistir a los centros educativos por un período mínimo, al igual que los/as niños/as de origen griego (ley 3386/2005).
- Todos los/as niños/as refugiados/as y migrantes tienen derecho a realizar la matrícula escolar en el sistema de educación pública griego, incluso si no poseen todos los documentos

requeridos al momento de la inscripción (ley 4251/2014, artículo 21, párrafo 8).

Solicitud de asilo (RefugeeInfo, 2019):

- Los/las solicitantes de asilo en Grecia continental pueden ponerse en contacto con el servicio de asilo para preinscribirse y obtener una cita para el registro completo. Una vez que asistan a su cita de inscripción completa, se les ofrecerá una entrevista de asilo. Después de la entrevista, deben esperar para obtener la decisión sobre su estado.
- Los solicitantes de asilo en las islas griegas pueden solicitar el asilo durante el procedimiento de recepción e identificación, que transmitirá su solicitud al servicio de asilo. El servicio de asilo registrará su solicitud. Se les puede exigir que realicen una entrevista de admisión. Si se decide que su solicitud puede ser examinada en Grecia, se les ofrecerá una entrevista de asilo, que luego llevará a la decisión sobre su estado.
- Todos los/as solicitantes de asilo tienen los mismos derechos educativos que los escolares de origen griego.



Solicitante de asilo

En Portugal, a los solicitantes de asilo se les otorga el derecho de asilo de acuerdo con lo siguiente:

1. Extranjeros y apátridas que están siendo perseguidos o se enfrentan a una grave amenaza de persecución, como resultado de sus actividades en el Estado de su nacionalidad o su residencia habitual en favor de la

democracia, las libertades sociales y nacionales, la paz entre los pueblos, la libertad y los derechos humanos tienen garantizado el derecho de asilo (Ley de Asilo, 2014).

2. Ciudadanos extranjeros o apátridas que temen justificadamente la persecución en virtud de su raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o ser parte de cierto grupo social y no pueden o, debido a ese temor, no desean regresar al Estado de su país o residencia habitual, también tienen derecho a recibir asilo (Ley de Asilo, 2014).

Alternativamente, cuando los solicitantes no satisfacen los criterios de una persona refugiada, que se basan en la Convención de Ginebra sobre Personas Refugiadas de 1951 y el Protocolo de 1967 que modificó la Convención de Personas Refugiadas y le dio un alcance universal, otros tipos de protección podrían considerarse de la siguiente manera:

- Protección subsidiaria: protección otorgada a un extranjero que no es un refugiado/a en el sentido de la Convención de Ginebra de 1951, pero se considera que necesita protección internacional, ya que no puede regresar a su país de origen cuando existe una situación de inseguridad grave debido a un conflicto armado o violación sistemática de los derechos fundamentales, las llamadas personas refugiadas de facto.
- Protección temporal: protección excepcional para garantizar que, en caso de una afluencia masiva de personas desplazadas de terceros países que no pueden regresar a su

país de origen, su situación sea legal en el territorio nacional durante un máximo de 2 años. Es un mecanismo que permite que un grupo de personas desplazadas ingrese y permanezca legalmente en el país.

El derecho a la educación

La educación se percibe como una herramienta para facilitar la integración en la sociedad y no debe subestimarse. Es decir, es vital para el proceso de integración de las personas en nuevos entornos. De acuerdo con la Ley de Asilo, los niños solicitantes de asilo tienen derecho a la educación pública en igualdad

de condiciones que los niños portugueses y los nacionales de terceros países que no tienen el portugués como lengua materna. El Ministerio de Educación es poseedor de la responsabilidad exclusiva de garantizar el derecho de los/as niños/as a la educación. En consecuencia, las personas refugiadas, solicitantes de asilo y solicitantes de protección subsidiaria y temporal, incluidos niños/as y menores de hasta 18 años, tienen el derecho y la oportunidad de acceder al sistema educativo público en Portugal (SEF, Ley de Asilo, artículo 53) al igual que ciudadanos nacionales y personas migrantes.

2.9.2. RECURSOS PARA UNA ENSEÑANZA INCLUSIVA

Los/as docentes deben estar informados/as y capacitados/as para una mejor gestión de los procesos de enseñanza. Estos son solo algunos ejemplos por país.

Organismos, instituciones, asociaciones internacionales

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES <www.iom.int/es>
- OFICINA DE COORDINACIÓN DE ASUNTOS HUMANITARIOS <www.unocha.org>
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS <www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/LocalGovernmentsForHR.aspx>

Organismos, instituciones, asociaciones nacionales

- PORTAL DE INMIGRACIÓN <<http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/ProteccionAsilo/index.html>>
- ACNUR ESPAÑA <www.acnur.org/es-es/el-asilo-en-espana.html>
- CEPAIM <<http://cepaim.org/>>
- CEAR (COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO) <www.cear.es>
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA <www2.cruzroja.es>
- ACCEM <www.accem.es>
- PROVIVIENDA ASOCIACIÓN <www.provivienda.org>
- DIVERSIDADES ASOCIACIÓN <diversidades.org>
- FUNDACIÓN RONSEL <<https://fundacionronsel.org>>
- RED ACOGE <www.redacoge.org/es>

Guías didácticas y materiales

- ASILO Y REFUGIO. *Guía de recursos educativos para el profesorado.* <www.cear.es/wp-content/uploads/2016/12/CEAR_GUIA-DIDACTICA_web.pdf>
- *Guía para profesorado.* <www.contravientoymare.org/teachersupervision/es/pdf/LH_ALL_ES.pdf>

- *Guía de recursos para adolescentes sobre personas refugiadas* <http://www.diphuelva.es/export/sites/dph/cooperacion/.galleries/documentos/GUIA_DE_RECURSOS_OK.pdf>
- **GUÍAS DE ACNUR** <<https://eacnur.org/es/guias-acnur-comite-espanol>>
- **MATERIALES DE SENSIBILIZACIÓN PARA DIFERENTES EDADES** <www.cear.es/sensibilizacion>
- **GUÍA DE RECURSOS** <https://aragonsolidario.org/wp-content/uploads/2017/02/Recursos_Refugiados_2016-04.pdf>
- **GUÍA EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA** <www.mensajerosdelapaz.eu/mediapool/95/954333/data/Quiero_irme_a_casa.pdf>
- **GUÍA PARA EDUCACIÓN PRIMARIA** <www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/materiales_didacticos_ddhh_guia_primaria.pdf>
- *Kilómetros de solidaridad. Guía para distintas etapas educativas.* <www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/guiadidactica_km2018_cas_web.pdf>



- **ELIX:** ONG griega que tiene como objetivo promover la educación no formal. <www.elix.org.gr/en>
- **SERVICIO DE ASILO** <<http://asylo.gov.gr>>
- **ACNUR GRECIA** <www.unhcr.org/gr>
- **MINISTERIO DE POLÍTICA MIGRATORIA** <www.immigration.gov.gr>
- **FRONTEX** <<https://frontex.europa.eu/search-results/?q=grecia&p=2>>
- *Guía multilingüe para la educación en Grecia.* <www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/Mazi_poliglossos_odigos_gia_tin_ekpaideusi_stin_ellada.pdf>
- *Tarea de educar a las personas refugiadas.* <<https://cutt.ly/FeUoAt3>>
- *Guía básica para padres y madres sobre centros educativos griegos.* <www.refugee.info/greece/education--greece/parents-guide-to-greek-schools?language=en>
- **ASOCIACIÓN DE DIFERENTES PAÍSES PARA MEJORAR LA EDUCACIÓN DE LOS JÓVENES REFUGIADOS Y SOLICITANTES DE ASILO EN EUROPA – PERAE.** *Refugee education in Greece.* <www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2018/10/Refugee-Education-Asylum-Greece-final-1.pdf>



Organizaciones portuguesas, instituciones, asociaciones

- **SERVICIO PORTUGUÉS DE INMIGRACIÓN Y FRONTERAS (SEF)** <www.sef.pt/en/Pages/homepage.aspx>
- **ALTA COMISIÓN DE MIGRACIÓN** <www.acm.gov.pt>
- **SERVICIO JESUÍTA A REFUGIADOS** <www.jrsportugal.pt/en/home>
- **CRUZ ROJA PORTUGUESA** <www.cruzvermelha.pt>
- **PLATAFORMA MUNDIAL PARA ESTUDIANTES SIRIOS** <www.globalplatformforsyrianstudents.org>

Guías y materiales didácticos

- **PROYECTO INHERE PARA APOYAR LA EDUCACIÓN DE LAS PERSONAS REFUGIADAS** <www.inhereproject.eu/homepage>
- **PPTONLINE: CURSO DE PORTUGUÉS PARA TODOS** <<https://pptonline.acm.gov.pt>>
- **ALTA COMISIÓN DE MIGRACIÓN: KIT PARA PERSONAS REFUGIADAS** <www.acm.gov.pt/kitrefugiados>

- **MATERIALES DE ACNUR PARA ENSEÑAR PORTUGUÉS A LAS PERSONAS REFUGIADAS** <www.acnur.org/portugues>
- **OFICINA INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN: EDUCACIÓN INCLUSIVA** <www.ibe.unesco.org/en/resources?search_api_views_fulltext=International+ICE+natrap+Portugal+1&field_region=All&field_countries%5B%5D=215&f%5B0%5D=&field_program=&field_services=&op=Apply>
- **GUÍAS PARA PERSONAS REFUGIADAS:**
www.refugiados.net/cid_virtual_bkup/integra/guia_ig.html#EDUCATION
www.cidadevirtual.pt/cpr/integra/gr_pt.html

2.10. REFERENCIAS

- CERNADAS, F., LORENZO, M., & SANTOS REGO, M. A. (2019): «Diversidad cultural y escenarios migratorios. Un estudio sobre formación de profesores». *Educación*, 55(1), 1-19.
- EPSTEIN, J. L. et al. (2019): *School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action*. Thousand Oaks CA: Corwin Press.
- LORENZO, M., GODÁS, A., PRIEGUE, D., & SANTOS REGO, M. A. (2009). *Familias Inmigrantes en Galicia. La dimensión socioeducativa de la integración*. Madrid: Ministry of Education.
- OECD (2018): *The Resilience of Students with an Immigrant Background. Factors that Shape Well-being*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019): *The Road to Integration. Education and Migration. OECD Reviews of Migrant Education*. Paris: OECD Publishing.
- REFUGEEINFO (2019): Recuperado de <www.refugee.info/selectors>
- SANTOS REGO, M. A., GODÁS, A., FERRACES, M.J., & LORENZO, M. (2016): «Academic performance of native and immigrant students: A study focused on the perception of family support and control, school satisfaction, and learning environment.» *Frontiers in Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01560
- SANTOS REGO, M. A., & LORENZO, M. (2009): «La participación de las familias inmigrantes en la escuela. Un estudio centrado en la procedencia». *Revista de Educación*, 350, 277-300.

-3-

**GUÍA DE INTEGRACIÓN
PARA PERSONAS
REFUGIADAS**
EN EL MERCADO LABORAL



La Guía para integrar a personas refugiadas en el mercado laboral europeo es parte del Proyecto UNINTEGRA, que tiene como objetivo contribuir de manera eficiente a la gestión de los movimientos migratorios causados por las crisis humanitarias. Además, sus objetivos incluyen el desarrollo de protocolos y herramientas para atender adecuadamente las necesidades de las personas migrantes. El proyecto se lleva a cabo teniendo en cuenta los diferentes ámbitos que afectan al proceso de integración social de personas refugiadas y migrantes en

situaciones vulnerables, siendo una de esas áreas, el mercado laboral europeo.

3.1. JUSTIFICACIÓN/ NECESIDADES

Desde 2015, aproximadamente 1.3 millones de personas refugiadas/ solicitantes de asilo han abandonado su país de origen debido a varias razones y han llegado a Estados miembros de la Unión Europea (UE), con el fin de mejorar sus condiciones de vida (Eurostat, 2016).



Los datos cuantitativos recopilados a través del proyecto de investigación de UNINTEGRA en Grecia, Portugal y España mostraron que las personas refugiadas creen que las variables más importantes para la integración son la formación, el trabajo y la estabilidad.

Los problemas relacionados con el empleo pueden afectar directamente el bienestar psicológico de las personas refugiadas y la falta de empleo puede causar gran infelicidad (ACNUR, 2013). Se ha argumentado que, en algunos casos, el empleo puede actuar como medidor en el proceso de integración en la sociedad de acogida. Es importante tener en cuenta que las personas refugiadas pueden tener una amplia experiencia laboral previa, así como habilidades y formación académica que podrían ser valiosas para el país de acogida y podrían ayudarles a mejorar aún más sus capacidades (Muller y Beckers, 2018). Sin embargo, numerosos retos

conducen a una variedad de obstáculos que retrasan o incluso obstaculizan su integración en el mercado laboral de la sociedad de acogida. Se constata que es más probable que encuentren un empleo que no esté en línea con su formación y/o habilidades previas (Muller y Beckers, 2018). Además, cuando las personas refugiadas están empleadas en el país de acogida, es más probable que se les ofrezcan salarios más bajos que a los nativos (Fondo Monetario Internacional - FMI, 2016). Los estudios han demostrado que, en promedio, se necesitan al menos cinco años para que las personas refugiadas se integren en el mercado laboral (OCDE, 2016a).

Sin embargo, los estudios han puesto de relieve la importancia del acceso temprano al empleo para las personas refugiadas, ya que estar desempleadas durante largos períodos de tiempo mientras esperan que se lleven a cabo

los procedimientos de asilo puede tener efectos perjudiciales para su bienestar (Muller y Beckers, 2018). Se ha constatado que las dificultades en el empleo pueden disminuir a medida que aumenta la duración de la estancia de las personas refugiadas en el país de acogida, especialmente si aprenden el idioma nativo. Por lo tanto, se puede concluir que facilitar la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral de los países miembro de la UE es de gran importancia y podría ser beneficioso tanto para las personas refugiadas como para el país receptor.

3.2. OBJETIVOS

- Destacar los aspectos más importantes de la integración laboral.
- Discutir las variables que pueden mejorar o dificultar, en gran medida, el proceso de integración en el mercado laboral.
- Proporcionar recomendaciones para sugerir formas en que las instituciones nacionales pueden ayudar a las personas refugiadas a encontrar empleo en el país de acogida.

3.3. INTEGRACIÓN DE PERSONAS REFUGIADAS EN EL MERCADO LABORAL: CUESTIONES RELACIONADAS CON LOS EMPLEADOS/ADAS

Se ha estimado que se necesitarán 15 años en todos los países de la UE para

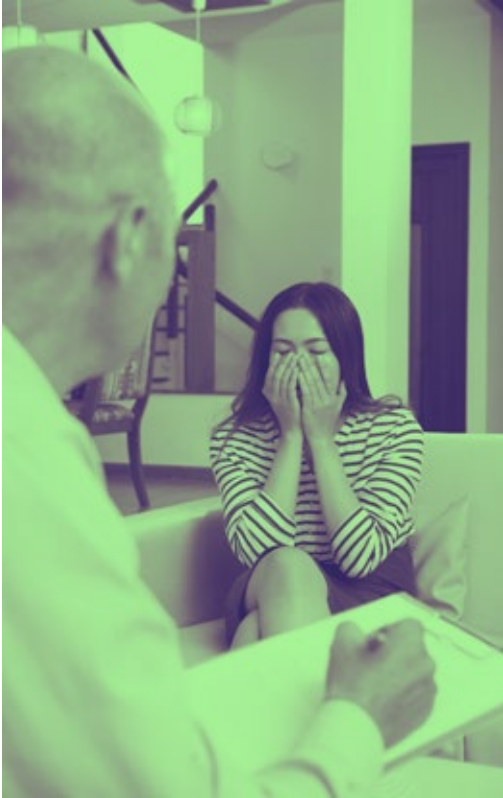
que el 70% de las personas refugiadas se integren en el mercado laboral (Comisión Europea, 2017). En cada país, hay varios factores que pueden afectar a la integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral. Aunque existen algunas políticas europeas comunes, cada Estado impone diferentes restricciones legales y regulaciones con respecto al empleo, diferentes duraciones de los procedimientos de asilo, diferentes procedimientos para el reconocimiento de cualificaciones, etc. (Comisión Europea, 2017). Además, otros factores específicos de las personas refugiadas, como el nivel educativo, la documentación, la experiencia laboral previa, etc., también pueden tener un efecto directo en la probabilidad de insertarse laboralmente en cada país.



En España, los solicitantes de asilo tienen derecho a acceder al mercado de trabajo a partir de los 6 meses desde la presentación de la solicitud. Para mejorar las oportunidades de éxito en este mercado laboral se recomienda: mejorar las condiciones lingüísticas, realizar el proceso de homologación de estudios y actualizar la formación en competencias. Existen organizaciones como la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), que ofrecen servicios de formación y empleo, estableciendo itinerarios individualizados de inserción laboral para los/as participantes.



En Grecia, los solicitantes de asilo, que han presentado formalmente una solicitud, tienen derecho a acceder al empleo de forma regular. Sin embargo, en realidad, la tasa de desempleo de las



personas refugiadas en Grecia es alta, y aquellas que están empleadas, es más probable que se les ofrezcan trabajos que requieren poca cualificación (UNESCO, 2018). Además, las personas refugiadas en Grecia, frecuentemente, se someten a largos procedimientos burocráticos que prolongan el período de desempleo y pueden enfrentar dificultades adicionales, como no poder abrir una cuenta bancaria. A pesar de las dificultades que existen, hay historias exitosas de integración de personas refugiadas en el mercado laboral en Grecia.



En Portugal, se constata que las oportunidades laborales de las mujeres refugiadas pueden diferir de acuerdo con

su capacidad de respuesta y preparación para el trabajo o la formación debido a las responsabilidades familiares o cuestiones culturales. Las mujeres trabajadoras nacionales de terceros países no se ven a sí mismas como ciudadanas europeas, asumiendo que no se les paga justamente por el trabajo que realizan en comparación con el trabajo de sus vecinos de la comunidad de acogida.

3.3.1 CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

3.3.1.1. EDAD

La edad podría actuar como un obstáculo para la integración en el mercado laboral. Específicamente, las personas refugiadas, que tienen más de 45-50 años, pueden encontrar dificultades para «comenzar de nuevo» y cambiar de carrera profesional a esta edad (ACNUR, 2013). Además, pueden tener dificultades para asistir a clases, como de idiomas, si no han asistido a ningún otro tipo de clases en mucho tiempo. Del mismo modo, las personas jóvenes refugiadas pueden enfrentar otras dificultades relacionadas con la edad, como no haber terminado sus estudios, no haber tenido la oportunidad de recibir algún tipo de formación profesional, etc.

Recomendaciones:

- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas podrían ofrecer asesoramiento profesional adaptado a las diferentes necesidades de cada grupo de edad (OCDE y ACNUR, 2018).
- Los centros de educación secundaria y los centros de formación profesional con estudiantes refugiados/as podrían ofrecer ayuda a través de orientación profesional.
- Las prácticas de corta duración o circulares podrían ayudar a las

personas refugiadas más jóvenes al comienzo de su carrera, desarrollar sus habilidades e identificar sus aptitudes.

- Las organizaciones que trabajan con nacionales de terceros países podrían considerar ofrecer clases de idiomas u otras clases de formación específicamente para ciertos grupos de edad concretos, por ejemplo, personas con edades comprendidas entre los 50-60 años.

3.3.1.2. SALUD MENTAL

Debido a las dificultades que acompañan a la migración, las personas refugiadas corren un mayor riesgo de padecer trastornos de salud mental. Específicamente, tienen más probabilidades de sufrir depresión, ansiedad, trastorno de estrés postraumático (TEPT) y psicosis (Miller y Rasmussen, 2010). Si tales problemas relacionados con su salud mental no se tratan, podrían ocasionar dificultades para encontrar y/o mantener un empleo.

Por lo tanto, es esencial que las personas refugiadas se sometan a evaluaciones adecuadas, obtengan un diagnóstico y sean derivados a especialistas para que reciban el tratamiento apropiado. Esto pone de relieve la importancia de los servicios de salud, públicos y privados, que entran en contacto con personas refugiadas recién llegadas. Sin embargo, también debe tenerse en cuenta que la salud mental de las personas refugiadas puede verse influenciada por su situación de desempleo (ACNUR, 2013) o, en el caso de personas refugiadas empleadas, los niveles de estrés pueden aumentar debido a trabajar en un país extranjero, donde el contexto cultural y laboral es diferente al de su país de origen (Doki, Sasahara, y Matsuzaki, 2018). Por lo tanto, la relación entre el empleo y la salud mental podría describirse como una relación bidireccional, que puede conducir al desarrollo de un círculo vicioso.

Además, en algunos casos las personas refugiadas no buscan apoyo profesional e incluso si se les ofrece no pueden asistir a las reuniones programadas (ACNUR,





2013). Esto puede deberse al temor de ser estigmatizados, no saber dónde buscar ayuda, el desconocimiento sobre su estado de salud mental y no confiar en los profesionales del país de acogida.

Recomendaciones:

- Por lo tanto, es importante que a las personas refugiadas se les ofrezca apoyo psicológico no solo antes de encontrar un empleo, sino también durante su inserción laboral.
- Los servicios de salud, públicos y privados, deberían evaluar a las personas refugiadas por problemas de salud mental a su llegada al país de acogida.
- Proporcionar información sobre trastornos de salud mental y apoyo psicológico en el idioma nativo de los nacionales de terceros países en lugares específicos, como ONG, hospitales y otras entidades que atienden a personas refugiadas.

3.3.1.3. VIVIENDA, REUBICACIÓN Y CAPACIDAD DE MOVILIDAD

Otro problema que surge es que las personas refugiadas pueden ser reubicados dentro de un mismo país. Esto puede deberse a que se reubiquen a través de planes de vivienda, donde se pueden alojar

en un área diferente, en algunos casos lejos geográficamente de su ubicación anterior. Esto plantearía dificultades en su capacidad de movilidad y continuación de su empleo, ya que en muchos casos no tienen permiso de conducir o es posible que no puedan usar el transporte público, si su trabajo anterior se encuentra alejado de su hogar. Además, algunas de las personas refugiadas aspiran a continuar su viaje dentro de los Estados miembros de Europa buscando refugio en otros países. Esta situación construye una «mentalidad de impermanencia», que es un obstáculo interno para su integración en su actual sociedad de acogida. Específicamente, esto podría afectar sus niveles de motivación para encontrar empleo en su país actual y también podría afectar a la probabilidad del empleador/oras de contratarlos.

Recomendaciones:

- Los contratos de trabajo a corto plazo podrían ser beneficiosos para las personas refugiadas que desean mudarse a otro país.
- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas deben tratar de reunir a este colectivo con los empleadores/oras que se encuentran cerca del área geográfica donde viven.

- Si las personas refugiadas se benefician de un plan de vivienda y es probable que sean reubicadas, las organizaciones podrían ayudarles a encontrar empleo, ya que se requerirían habilidades transferibles, que podrían adaptarse fácilmente a las oportunidades de empleo si necesitan ser reubicados. Es decir, trabajando como intérpretes o sastres, profesiones que no se verían afectadas por su reubicación, en comparación con trabajar como pescadores, lo que no sería útil si fueran reubicados en un área de interior.

3.3.1.4. APOYO PARA EL CUIDADO DE LOS/AS NIÑOS/AS

Las familias refugiadas, frecuentemente, no pueden acceder a un empleo por motivos de conciliación laboral, ya que tienen niños/as pequeños/as y no tienen quien cuide de ellos durante la jornada laboral. Esto es especialmente problemático para las familias monoparentales (ACNUR, 2013).

Recomendaciones:

- Las entidades que trabajan con personas refugiadas podrían brindarles recursos de apoyo para el cuidado de los niños y niñas en la proximidad de sus viviendas.
- Relacionar personas refugiadas con empleadores/oras que ofrecen servicios de cuidado infantil.

3.3.2. IDIOMA

El idioma es un elemento clave para facilitar u obstaculizar la integración de las personas refugiadas en un nuevo país. El desconocimiento del idioma de la

comunidad de acogida podría convertirse en un gran obstáculo que impediría su inserción laboral. Se ha encontrado que incluso los procesos estándar que se desarrollan al inicio de un contrato, como cumplimentar formularios, pueden ser difíciles si el empleado/a no comprende el idioma (ACNUR, 2013). Además, los empleadores/oras pueden ser reacios a contratar personas que no hablen el idioma local por temor a no poder comunicarse adecuadamente con ellos. De hecho, los estudios han demostrado que aprender el idioma local tiene efectos directos en la probabilidad de encontrar empleo. Sin embargo, la relación entre el idioma y el empleo parece ser bidireccional, ya también han demostrado que el empleo



mejora la capacidad de aprendizaje del idioma local (ACNUR, 2013). En todo caso, los requisitos lingüísticos pueden ser más leves para algunos trabajos más técnicos que requieren habilidades específicas, como el trabajo agrícola, la costura, la pesca, etc.

Recomendaciones:

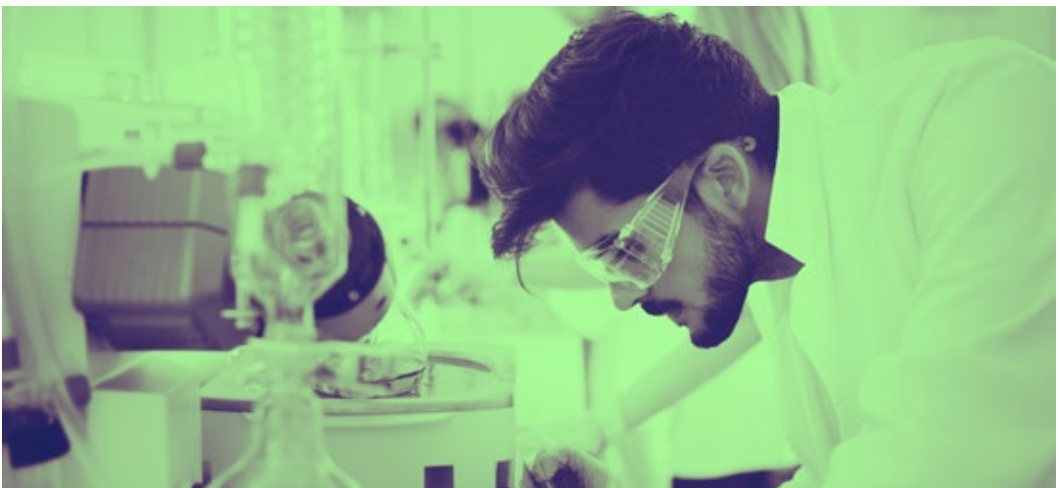
- Las entidades que trabajan con personas refugiadas deben proporcionar cursos de idiomas gratuitos. Si no es posible que la organización los ofrezca, deben ayudar a este colectivo a entrar en contacto con otras organizaciones que ofrecen clases de idiomas.
- Se podría ofrecer a los nacionales de terceros países clases de idiomas que se adapten a las necesidades de un empleo específico; es decir, vocabulario específico que les sería de utilidad en determinados nichos laborales (Eurocities, 2017).
- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas podrían asociarse con empleadores/oras, que estén interesados en contratar a

personas refugiadas y podrían ofrecer prácticas que incluyan experiencia laboral y clases de idiomas simultáneas (Eurocities, 2017).

3.3.3. HABILIDADES PREVIAS

3.3.3.1. RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES Y HOMOLOGACIÓN DE TÍTULOS

Otro factor importante que puede tener un gran efecto en la empleabilidad es el reconocimiento de las cualificaciones previas del país de origen de estas personas. El hecho de que este colectivo no tenga documentos que validen sus cualificaciones anteriores junto a la dificultad para contactar con las instituciones que expidieron esos certificados, puede actuar como una limitación desde la perspectiva del empleador/ora. Se ha constatado que los empleadores/oras no suelen aceptar documentos informales de cualificaciones anteriores (ACNUR, 2013). Además, cada país puede tener unos procesos establecidos que delimitan el reconocimiento de cualificaciones



previas. Sin embargo, este procedimiento puede ser temporalmente muy largo, lo que aumenta la duración del desempleo. Además, se ha argumentado que, en algunos casos, incluso cuando las personas refugiadas hayan completado estudios universitarios en su país de origen, pueden sufrir discriminación, ya que sus títulos pueden no considerarse del mismo nivel que los obtenidos en el país de acogida (ACNUR, 2013).

Recomendaciones:

- El desarrollo de un marco común europeo para el reconocimiento de cualificaciones de las personas refugiadas y para la evaluación académica y profesional de sus resultados académicos (conocimiento, habilidades y competencias) sería muy beneficioso (Consejo Europeo sobre Refugiados y Exiliados – ECRE, 1999). Se deben sistematizar iniciativas como el Pasaporte de cualificación Europeo para Refugiados (EQPR) (Consejo de Europa, 2017). Además, el proyecto UNINTEGRA ha propuesto un protocolo de validación de las competencias académicas y las credenciales de las personas refugiadas para ayudar a crear conciencia en la sociedad de acogida y facilitar el proceso de integración. Específicamente, este protocolo tiene como objetivo integrar las diversas iniciativas existentes con respecto a la validación de cualificaciones anteriores. Esto incluiría: el desarrollo de una red de universidades y agencias europeas y de terceros países, el desarrollo de una única plataforma en línea para el

reconocimiento de las cualificaciones académicas y profesionales, y un procedimiento de referencia que mejore las iniciativas existentes con respecto al reconocimiento de las cualificaciones previas.

- Si las cualificaciones previas de las personas refugiadas no cumplen con los estándares de las cualificaciones del país de acogida, se les deberían ofrecer cursos adicionales, como cursos de actualización (ECRE, 1999).
- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas deben ayudarles a llevar a cabo todos los procedimientos requeridos para el reconocimiento de las cualificaciones con el fin de dirigirles en el camino más apropiado.

3.3.3.2. EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS, EDUCACIÓN PERMANENTE Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Al igual que las dificultades que surgen con el reconocimiento de cualificaciones previas, las personas refugiadas también pueden enfrentar retos con respecto a la experiencia laboral previa. Particularmente, se ha argumentado que en algunos casos los empleadores/oras prefieren que sus empleados/adas tengan experiencia laboral previa en el país receptor y no solo experiencia laboral previa de su país de origen. Sin embargo, cuando una persona acaba de llegar a un nuevo país, no es posible que ya tenga experiencia laboral. Como resultado, se puede sugerir que las personas refugiadas asistan a cursos de formación permanente o recualificación para obtener conocimientos adicionales sobre el empleo en el país de acogida.



Aunque esto podría ser beneficioso para ellos en el futuro, también podría posponer su capacidad de encontrar empleo, siendo esto una prioridad para las personas refugiadas (ACNUR, 2013). Además, los empleadores/oras también han indicado que les gustaría poder contactar con sus empleadores/oras en su país de origen, algo que en la mayoría de los casos es imposible.

Además, puede darse el caso de que incluso cuando las personas refugiadas tienen experiencia laboral previa en un campo específico, se les solicite que se familiaricen con ese mismo ámbito en el país de acogida (OCDE y ACNUR, 2018). Por esta razón, los empleadores/oras deberían proporcionar dicha información a los nacionales de terceros países.

Recomendaciones:

- Los empleadores/oras deben ofrecer a los empleados/adas refugiados/as la oportunidad de obtener experiencia al proporcionar aprendizajes cortos, donde puedan recibir formación (OCDE y ACNUR, 2018).
- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas podrían proporcionar programas adicionales de formación profesional adaptados a ámbitos específicos. Si esto no es posible, deberían ayudarles a contactar con dichos programas ofrecidos por otras entidades.
- Las organizaciones y los empleadores/oras podrían cooperar con universidades u otras instituciones educativas que ofrezcan planes de formación profesional para que las personas refugiadas puedan asistir a cursos de formación.

3.3.4. OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN IMPORTANTE A TRAVÉS DE REDES SOCIALES Y REDES INSTITUCIONALES

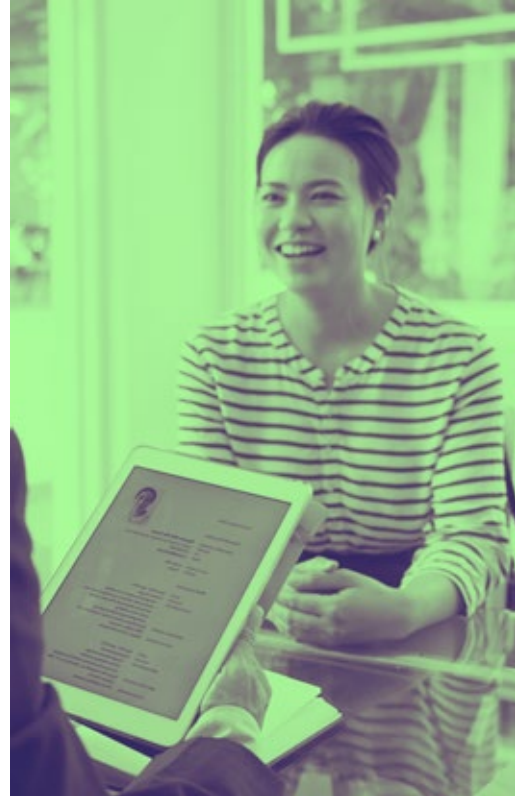
Un desafío para las personas refugiadas recién llegadas en un país es conocer información importante sobre ofertas de empleo y oportunidades de formación. Además de eso, a veces los nacionales de terceros países pueden confundirse con respecto a qué fuente de información es confiable y qué fuente está más actualizada (OCDE y ACNUR, 2018). Las redes sociales podrían ser una fuente de información de confianza. Sin embargo, si las personas refugiadas aún no están conectados a una red en el país de acogida, esta puede no ser una opción

para ellos, al menos al principio. Una segunda fuente de información podría ser a través de redes institucionales, es decir, organizaciones que trabajan con este colectivo, como las ONG. Tener contacto con ONG y otras entidades puede ayudar a las personas refugiadas a obtener información importante sobre empleo. Además, las ONG pueden ayudar a ampliar sus redes sociales instándolos a participar en diversas actividades proporcionadas por la entidad o ayudándoles a entrar en contacto con otras organizaciones. Sin embargo, la falta de redes de apoyo puede actuar como un obstáculo para la integración en el mercado laboral. Esto puede influir de forma más negativa en las familias monoparentales, que sin las redes sociales no pueden encontrar ayuda para el cuidado de los niños y niñas, lo que a su vez puede actuar como una barrera aún mayor para encontrar trabajo.

Se ha descubierto que cuando las personas refugiadas construyen redes sociales, pueden comenzar a obtener información sobre ofertas de empleo, pero es más probable que estas puestos vacantes sean menos competitivos y con salarios bajos (ACNUR, 2013).

Recomendaciones:

- Las organizaciones deberían poder proporcionar información sobre el empleo a todas las personas refugiadas, así como informar a este colectivo sobre qué fuentes de información son confiables y dónde deben buscar información.
- Las entidades podrían sugerir aplicaciones, como Apps4Refs, que propone organizaciones confiables, por ejemplo, las ONG con las que las personas refugiadas pueden



contactar y también pueden sugerir sitios web válidos que incluyan información actualizada sobre empleos y ofertas laborales.

- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas deberían ayudarles a conocer los procedimientos formales que podrían ser útiles con respecto a la búsqueda de empleo, como el registro en agencias de empleo. Si es necesario, las organizaciones deberían ayudar a este colectivo a registrarse en dichas agencias para aumentar su probabilidad de insertarse laboralmente.
- Las organizaciones deberían facilitar a las personas refugiadas expandir



sus redes de apoyo ayudándoles a participar en actividades que les interesen.

- Se ha argumentado que el voluntariado podría colaborar tanto a ampliar la red de apoyo social como a facilitar la integración en el mercado laboral, al actuar como un facilitador para luego ser contratado por ese empleador/ora (ACNUR, 2013). Por lo tanto, las organizaciones podrían instar a las personas refugiadas a participar en iniciativas de voluntariado.

3.3.5 PREPARACIÓN Y AYUDA

3.3.5.1. DISEÑO DEL CURRÍCULUM VITAE

A menudo puede darse el caso de que las personas refugiadas no posean ningún documento con ellos cuando lleguen al país de acogida. En la falta de esos documentos, también podría incluir el Currículum Vitae (cv). Los cv pueden ser esenciales para demandar empleos, así este colectivo puede enfrentarse a dificultades en su diseño en un nuevo país. En primer lugar, es posible que no

sepan cómo escribir en el idioma local o en inglés y, por lo tanto, necesitan ayuda para hacerlo. Además, existe la posibilidad de que nunca hayan escrito un cv antes, como es el caso de jóvenes que se van a insertar laboralmente por primera vez.

Recomendaciones:

- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas deben proporcionar apoyo específico adaptado a sus características individuales en el diseño o mejora de su cv.
- Los currículums también pueden incluir otras actividades en las que este colectivo ha participado, como actividades en la comunidad, incorporación en grupos y voluntariado (OCDE y ACNUR, 2018).
- Los cv deben estar escritos en el idioma local.

3.3.5.2. FOMENTO DE LAS HABILIDADES EN LA ENTREVISTA

Una vez que las personas refugiadas se han puesto en contacto con posibles empleadores/oras y deben realizar una

entrevista laboral, es importante que reciban asesoramiento para prepararla. Esto podría ser especialmente útil para las personas refugiadas que nunca han asistido a una entrevista de trabajo, como es el caso de los jóvenes, los que acceden al mercado laboral por primera vez o para todos aquellos que necesitan información sobre las diferencias socioculturales en el mercado laboral que podrían existir entre su país de origen y el de acogida. Además, el idioma puede afectar el proceso de la entrevista, si la persona refugiada no habla el idioma local y necesita asistir a la entrevista con un intérprete.

Recomendaciones:

- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas deberían ayudarles a prepararse para las entrevistas brindándoles información sobre este proceso de selección y también permitiéndoles practicar a través de ejercicios de juegos de rol.
- Las prácticas con un intérprete y/o mediador cultural también podrían ser útiles, ya que familiarizarían a este

colectivo con el proceso y podrían ayudarlos a sentirse más cómodos.

3.3.5.3. PREPARANDO A LAS PERSONAS REFUGIADAS PARA SER ECONÓMICAMENTE INDEPENDIENTES

Uno de los factores que sugieren que las personas refugiadas se han integrado con éxito en el país de acogida es la independencia económica (Schick et al., 2016). Insertarse laboralmente tiene implicaciones directas para la vida de los nacionales de terceros países en el país receptor y su capacidad para convertirse en personas autónomas y autosuficientes (ACNUR, 2019a). Sin embargo, llegar a ser económicamente independiente no es inmediato y las personas refugiadas podrían beneficiarse de un apoyo continuo antes de encontrar empleo, así como durante su vida laboral, para abordar cualquier desafío relacionado con su independencia económica.

Recomendaciones:

- Las organizaciones podrían proporcionar asesoramiento financiero





y legal a este colectivo, adaptado a las necesidades de cada persona.

- Las organizaciones podrían ofrecer cursos de formación, como gestión financiera, ahorro familiar, etc. (Mousa, 2019).

3.3.6. UNA HISTORIA DE ÉXITO: LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS REFUGIADAS

Un ejemplo de un caso exitoso de integración de personas refugiadas en el mercado laboral en Grecia es proporcionado por ACNUR (2019b). Específicamente, el caso se refiere a una familia de refugiados/as de Iraq, que vive en la isla de Kos. Aunque se considera extremadamente difícil para los solicitantes de asilo encontrar empleo en Grecia, la familia pudo encontrar trabajo solo tres meses después de su llegada a la isla en una empresa técnica. El padre, que trabajaba como ingeniero civil en su país de origen, declaró que su

prioridad era encontrar un trabajo, para ganar autonomía, puesto que no quería depender de un apoyo externo para poder mantener a su familia. El padre se acercó al propietario de la empresa y le dijo que podía hacer todo lo que fuera necesario, lo que le llevó a su contratación. Ahora puede mantener a su familia y alquilar su propia vivienda. El empresario acordó contratar a su mujer también y su hija se está preparando para comenzar la escuela en el próximo año académico.

3.4. INTEGRACIÓN DE PERSONAS REFUGIADAS EN EL MERCADO LABORAL: CUESTIONES RELATIVAS A LOS EMPLEADORES/ORAS

Los empleadores/oras desempeñan un papel esencial en la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral, ya que es a través de ellos que



este colectivo puede encontrar empleo. Por esta razón, la Comisión Europea (2017) destaca la importancia de incluir a los empleadores/oras en las políticas de integración mediante la aportación de información, seguridad jurídica, mantenimiento de la motivación para desarrollar esta tipología de contratos y hacer coincidir las necesidades de los empleadores/oras con las habilidades de las personas refugiadas.



En España las oportunidades para encontrar trabajo se incrementan en la medida en que el solicitante de empleo domina el idioma y demuestra habilidades y competencias demandadas por los empleadores/oras. En este sentido las Oficinas de Empleo de las diferentes comunidades autónomas ofrecen cursos de capacitación para desempleados/adas a los que la población refugiada mayor de 16 años tendría acceso. Otras organizaciones no gubernamentales ofrecen también

cursos y acciones formativas encaminadas a la inserción laboral de las personas refugiadas. La coordinación de diversas acciones está inserta en el programa Red Ariadna que es un espacio de cooperación entre entidades sociales, ONG y la Administración Estatal y el Fondo Social Europeo.



En Grecia se han puesto en marcha algunas iniciativas para apoyar tanto a los empleadores/oras como a las personas refugiadas, con el objetivo de facilitar la integración en el mercado laboral. Por ejemplo, el «ergossimo», que es un método especial de pago, se ha establecido para casos en los que el empleado/ada no tiene derecho a la prestación de empleo habitual, como en el caso de las personas migrantes (SIRIUS, 2019). Además, todas las personas refugiadas y solicitantes de asilo tienen derecho a obtener un número de Seguridad Social (AMKA) y un número de identificación fiscal (AFM),

requisitos necesarios para poder trabajar legalmente en Grecia y obtener seguro y asistencia sanitaria (RefugeeInfo, 2019). Organizaciones que trabajan con este colectivo en Grecia, por ejemplo, ACNUR a través del programa ESTIA, ayuda a las personas refugiadas a obtener ambos números (ACNUR, 2019c). Además, el uso del Pasaporte Europeo de Cualificación para Personas Refugiadas (Consejo de Europa, 2018) puede ayudar a las entidades a identificar sus habilidades y cualificaciones y relacionarlos con los empleadores/oras.



En Portugal es crucial facilitar formación e introducir a las personas refugiadas en los centros de trabajo, reclutadores y plataformas de búsqueda de empleo, incluyendo la plataforma en línea <www.refujobs.acm.gov.pt/en>. Se puede posibilitar oportunidades de trabajo

accesibles para las personas refugiadas. Además, los cursos de formación profesional son importantes para que se adapten sus habilidades a las necesidades de cualificación en Portugal. Muchos países europeos, incluido Portugal, todavía son reticentes a la integración laboral de este colectivo debido al riesgo de perder empleos y bienestar social. Es necesario promover la integración económica de las personas refugiadas. Si tienen un trabajo estable, se espera que dependan menos del estado de bienestar en el futuro (Aiyar et al., 2016).

3.4.1. EDUCANDO A LA SOCIEDAD DE ACOGIDA: LUCHAR CONTRA LOS PREJUICIOS

Las personas refugiadas se pueden percibir como un grupo estigmatizado. La sociedad de acogida (incluidos los



empleadores/oras) puede estar mal informada sobre los derechos de los nacionales de terceros países. Si los empleadores/oras tienen prejuicios hacia la contratación de este colectivo, esto no les permitiría incluirlos en su personal ni darles la bienvenida de manera positiva en el entorno laboral. En algunos casos, los empleadores/oras pueden no ser conscientes de estas actitudes hacia las personas refugiadas, pero sus acciones pueden estar en línea con sus prejuicios (OCDE y ACNUR, 2018). La representación negativa de este colectivo en los medios de comunicación también puede contribuir a la construcción de estereotipos. Tales conceptos erróneos no permiten que los empleadores/oras reconozcan sus competencias, talentos y habilidades. Por lo tanto, esto podría afectar a su decisión de contratar a una persona refugiada. Es de gran importancia que la sociedad de acogida esté educada en este tema. Esto ayudaría a crear conciencia en el país de acogida y combatir los prejuicios, lo que afectaría positivamente a la integración en el mercado laboral y en la sociedad en general.

Recomendaciones:

- Todos los entornos de trabajo deberían implementar una política de igualdad de oportunidades y no debería aceptarse ningún tipo de discriminación en el entorno laboral (OCDE y ACNUR, 2018).
- Las personas que trabajan en entidades, como las ONG, que han entrado en contacto con personas refugiadas pueden proporcionar referencias sobre las relaciones establecidas (OCDE y ACNUR, 2018).
- Las organizaciones pueden ayudar



- a educar a la sociedad de acogida y luchar contra los prejuicios contra las personas refugiadas a través de actividades educativas que estarían abiertas a la participación de todos los miembros de la sociedad. en escuelas, ferias de empleo, etc.
- Los empleadores/oras pueden implementar contratos por tiempo limitado, donde pueden trabajar por un período específico de tiempo (por ejemplo, 6 meses) para que tanto la persona refugiada como el empleador/ora se conozcan y luego decidan si desean continuar trabajando juntos (OCDE y ACNUR, 2018).

3.4.2. EDUCANDO AL EMPLEADOR/ORAS

Puede darse el caso de que los empleadores/oras no sean

completamente conscientes de lo que significa exactamente cada status de residencia de los migrantes, como solicitante de asilo, persona refugiada, protección internacional, etc. (OCDE y ACNUR, 2018). Asimismo, es posible que no conozcan los derechos que acompañan a cada status, el tiempo necesario para que se realicen los procedimientos de asilo y si los permisos deben renovarse, etc. En consecuencia, los empleadores/oras pueden ser reacios a contratar a personas que no han recibido el status de refugiado/a. Además, debido a que no han contratado a personas refugiadas en el pasado pueden estar preocupados por cualquier trabajo adicional que se pueda añadir al contratarlos, como los procedimientos burocráticos (OCDE y ACNUR, 2018). Todo lo anterior implica que los empleadores/oras no están adecuadamente informados sobre los derechos legales de las personas refugiadas y los procedimientos que deben implementarse para contratarlos.

Recomendaciones:

- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas deben informar a los posibles empleadores/oras sobre los derechos asociados a cada status de residencia (OCDE y ACNUR, 2018). Esto podría hacerse creando un folleto breve con toda la información necesaria que podría distribuirse a todos los empleadores/oras potenciales.
- Los empleadores/oras en colaboración con organizaciones, como las ONG, podrían, inicialmente, ofrecer aprendizajes a corto plazo no vinculantes, que podrían actuar como un período de transición.

3.4.3. AJUSTE ENTRE LAS NECESIDADES DE LOS EMPLEADORES/ORAS Y LAS HABILIDADES DE LAS PERSONAS REFUGIADAS

Otro problema común que surge con respecto a la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral es que se les ofrecen trabajos que requieren menos habilidades de las que poseen (Muller y Beckers, 2018). Esto da como resultado salarios más bajos y una mayor probabilidad de que permanezcan desempleados/adas, teniendo efectos negativos en la economía (OCDE, 2016b; Muller y Beckers, 2018). Se ha argumentado que una forma de superar esta barrera es identificar a los empleadores/oras que buscan contratar personas con habilidades específicas; es decir, relacionar las habilidades de las personas refugiadas con las necesidades de los empleadores/oras (OCDE y ACNUR, 2018).

Recomendaciones:

- Los empleadores/oras deberían poder obtener información sobre las habilidades de las personas refugiadas. La OCDE y ACNUR (2018) han sugerido que esto se puede lograr con éxito a través de ferias de empleo.
- Los programas online, como el programa alemán *Jobs4refugees*, pueden ayudar a relacionar a las personas refugiadas con trabajos específicos (OCDE y ACNUR, 2018). Esto podría aplicarse a las diferentes ofertas de empleo de cada país mediante el desarrollo de programas adaptados a las necesidades de cada uno de ellos.
- Las organizaciones que trabajan con personas refugiadas podrían ayudarles a conocer a empleadores/

oras, que tienen más probabilidades de contratar a trabajadores con habilidades similares a las que ellos poseen (OCDE y ACNUR, 2018).

3.4.4. UNA HISTORIA DE ÉXITO: PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES/ORAS

Un ejemplo de un caso exitoso de integración de personas refugiadas en el mercado laboral en Grecia, desde la perspectiva del empleador/ora, proporcionada por la Agencia de Noticias de Atenas-Macedonia a través de DailyThess (2017), incluye la labor desarrollada por una ONG en Salónica llamada NAOMI. Esta entidad ha ofrecido a las personas refugiadas procedentes de

Siria, Irán, Palestina y África la oportunidad de trabajar como sastres en su laboratorio de costura. Su objetivo era ayudar a estas personas y proporcionarles autonomía. Las personas refugiadas reciben formación en diferentes tipos de costura y aprenden a transformar la ropa. Es importante destacar que algunas de las personas que fueron contratadas por la ONG solían trabajar como sastres en su país de origen, proporcionando así un ejemplo de cómo sus habilidades se ajustaban a las necesidades del empleador/ora. Uno de los empleadores/oras de NAOMI mencionó: «queremos ofrecer empleos a estas personas que han solicitado asilo en Grecia y ayudarlas a integrarse gradualmente».

3.5. REFERENCIAS

- ACNUR (2013): *A new beginning. Refugee Integration in Europe*. Recuperado de <https://www.unhcr.org/protection/operations/52403d389/new-beginning-refugee-integration-europe.html>
- ACNUR (2019a): *Caring for others, building a future for themselves*. Recuperado de www.unhcr.org/mt/4158-caring-for-others-building-a-future-for-themselves.html
- ACNUR (2019b): *Iraqi family finds work and independence on Greek island of Kos*. Recuperado de www.unhcr.org/gr/en/11437-iraqi_family_finds_work_and_independence.html
- ACNUR (2019c): *UNHCR welcomes Greek government measures to strengthen refugee integration*. Recuperado de www.unhcr.org/gr/en/11245-unhcr-welcomes-greek-government-measures-to-strengthen-refugee-integration.html
- AIYAR, S. ET AL. (2016): The refugee surge in Europe: Economic challenges. *National Institute Economic Review*, 235(1), 16-31.
- COMISIÓN EUROPEA (2017): *Peer Review on «Integration of Refugees into the Labour Market»*. Synthesis Report. Recuperado de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1274&furtherNews=yes&newsId=9009>
- CONSEJO DE EUROPA (2017): *European Qualifications Passport for Refugees*. Recuperado de <https://rm.coe.int/european-qualifications-passport-for-refugees-leaflet-web/168094326d>
- CONSEJO EUROPEO SOBRE REFUGIADOS Y EXILIADOS-ECRE (1999): *Good Practice Guide on the Integration of refugees in the European Union*. Recuperado de <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/good-practice-guide-on-education-for-refugees-in-the-european-union>

- DAILYTHESS (2017): *Refugees found work in a sewing laboratory*. Recuperado de <www.dailythess.gr/doulia-se-ergastiri-raptikis-vrikan-prosfyges>
- DOKI, S., SASAHARA, S., Y MATSUZAKI, I. (2018): Stress of working abroad: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 91(7), 767-784.
- EUROCITIES (2017): *Labour market integration of refugees and asylum seekers*. Recuperado de http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/Labour_market_integration_of_refugees_and_asylum_seekers.pdf
- EUROSTAT (2016): *Asylum in the EU Member States*. Recuperado de <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7203832/3-04032016-APEN.pdf>, 1
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL-FMI (2016). *The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges*. *IMF Staff Discussion Note*. Recuperado de <www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1602.pdf>
- MILLER, K. E., Y RASMUSSEN, A. (2010): War exposure, daily stressors, and mental health in conflict and post-conflict settings: bridging the divide between trauma-focused and psychosocial frameworks. *Social Science & Medicine*, 70(1), 7-16.
- MOUSA, D. (2019): *An opportunity to rebuild a life: how access to employment helps Syrian refugees become self-sufficient*. Denmark: Danish Refugee Council.
- MULLER, J. Y BECKERS, P. (2018). *From skills to work: guidelines for designing policies to strengthen labour market integration of refugees in the EU*. Netherlands: IOM.
- OCDE Y ACNUR (2018): *Engaging with employers in the hiring of refugees. A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. Recuperado de <www.oecd.org/els/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>
- OCDE (2016a): *Making integration work*. Paris: Autor.
- OCDE (2016b): *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*. Paris: Autor.
- REFUGEEINFO (2019): Recuperado de <www.refugee.info/greece/working-in-greece--greece/getting-a-socialsecurity-number-amka/?language=en>
- SCHICK, M. ET AL (2016): Challenging future, challenging past: The relationship of social integration and psychological impairment in traumatized refugees. *European journal of psychotraumatology*, 7(1).
- SIRIUS (2019): *Policy Barriers and Enablers*. Recuperado de <www.sirius-project.eu/sites/default/files/attachments/SIRIUS%20WP3%20-%20D3.2_0.pdf#page=321>
- UNESCO (2018): *Refugee Integration in Mainland Greece: Prospects and Challenges* by Dimitris Skleparis (University of Glasgow).

-4-

**GUÍA DE INTEGRACIÓN
PARA PERSONAS
REFUGIADAS**

EN LAS COMUNIDADES
DE ACOGIDA



La Guía de la Comunidad es parte del proyecto UNINTEGRA que tiene como objetivo contribuir de manera eficiente a la gestión de los movimientos migratorios causados por crisis humanitarias. Además, sus objetivos incluyen el desarrollo de protocolos y herramientas para atender adecuadamente las necesidades de las personas migrantes. El proyecto se lleva a cabo teniendo en cuenta las diferentes áreas que afectan el proceso de integración social de personas refugiadas y migrantes en situaciones vulnerables, siendo una de

esas áreas las comunidades de acogida en Europa.

4.1. JUSTIFICACIÓN/ NECESIDADES

El aumento en el número de personas refugiadas que se trasladan y se reubican en Europa ha dado lugar a varios desafíos para los países europeos desde 2015. De ahí que los debates políticos y públicos hayan sido una tendencia. Aparentemente, las preocupaciones



políticas y económicas han sentado las bases para posturas polarizadas sobre la hospitalidad y la solidaridad frente a la hostilidad y la exclusión (De Haene, Neumann, y Pataki, 2018). Sin embargo, la Convención sobre el Estatuto de Refugiado de 1951 y sus protocolos posteriores junto con las convenciones europeas para la protección de personas refugiadas (por ejemplo, el Reglamento de Dublín) han garantizado los derechos de las personas refugiadas a la no discriminación, la no penalización y la no devolución. La integración local, la repatriación (voluntaria) o el reasentamiento son las tres principales soluciones duraderas para este colectivo (Pressé y Thomson, 2008). Esta Guía se centra específicamente en la integración de las personas refugiadas en las comunidades de acogida europeas, buscando contribuir a las políticas de integración dirigidas a este colectivo en toda Europa.

La integración de las personas refugiadas en el país de asilo es vital para aquellos que tal vez no puedan regresar a su país de origen durante mucho tiempo. El término integración tiene varias definiciones, políticas y procedimientos de implementación. Aunque la definición de integración no

está consensuada, la integración debe ser entendida como un proceso bidireccional entre los miembros de la comunidad receptora y las personas refugiadas. Ager y Strang (2008) sugieren un marco conceptual para la integración que permite el análisis de los resultados de las políticas. Por lo tanto, la integración es una de las soluciones clave permanentes y seguras para las familias y personas refugiadas (Goodwin-Gill, 2014). Dirigida por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la comunidad internacional también considera la repatriación voluntaria al país de origen y el reasentamiento a un tercer país como soluciones duraderas para la difícil situación de las personas refugiadas (Pressé y Thomson, 2008). Este estudio se centra en la integración de personas refugiadas y solicitantes de asilo en los países europeos, principalmente ofreciendo una guía general para su integración (local) en las comunidades de acogida. En consecuencia, la integración tiene varios dominios centrales, como vivienda, salud, empleo y educación (Ager y Strang, 2008). ¿Cuáles son las pautas recomendadas para la integración exitosa de las personas refugiadas en las comunidades europeas?

4.2. OBJETIVOS

- Explicar de forma sencilla la infraestructura existente para la integración en el país de acogida.
- Analizar el papel de los agentes que desempeñan un papel activo con este colectivo, como ONG, municipios, instituciones educativas, etc.
- Proponer algunas pautas para la integración de las personas refugiadas.

4.3. INFRAESTRUCTURA PARA LA INTEGRACIÓN

La integración de las personas refugiadas en las comunidades de acogida requiere esfuerzos conjuntos de varios agentes en las sociedades europeas. Hay roles cruciales que constituyen la infraestructura adecuada para la integración. La cooperación entre las partes interesadas, a saber, ONG, instituciones locales, municipios, instituciones gubernamentales y educativas, es indispensable.



España cuenta con el Sistema de acogida de protección internacional que está formado por los Centros de Acogida a Refugiados (CAR) y diversas entidades sin ánimo de lucro. Estas instituciones gestionan y desarrollan proyectos y recursos para facilitar la integración social del colectivo al que atienden. El Sistema de acogida está constituido por diferentes itinerarios de preparación para la autonomía que contemplan la valoración de las necesidades de los solicitantes. Esto se traduce en la percepción de diferentes

prestaciones en función de la situación específica de cada persona.



En Grecia, diferentes agentes colaboran para facilitar la integración de las personas refugiadas en la comunidad de acogida. Por ejemplo, uno de los planes de alojamiento (así como el programa de ayuda económica) que está disponible para solicitantes de asilo y personas refugiadas en Grecia se proporciona a través de la cooperación de ONG, autoridades locales y el gobierno griego. Además, la ciudad de Atenas creó una iniciativa llamada Centro de Coordinación para Asuntos de Personas Migrantes y Refugiadas en Atenas (ACCMR), que tiene como objetivo facilitar la integración de este colectivo que vive en Atenas a través de la colaboración de municipios, ONG, organizaciones



internacionales, así como grupos comunitarios de personas refugiadas y migrantes <www.accmr.gr/en/the-athens-coordination-center.html>. Además, la Estrategia griega para la integración del Ministerio de Política Migratoria tiene como objetivo facilitar la integración de 10000 personas refugiadas en el plazo de un año a través de su estrategia de integración (Comisión Europea, 2018).

Los centros educativos también dan la bienvenida a niños/as refugiados/as y mejoran el proceso de integración a través de clases de recepción y otras actividades de integración. Las instituciones educativas a menudo colaboran con instituciones externas, por ejemplo, las entidades sociales para abordar las necesidades de este colectivo, como los problemas de salud y la comunicación con sus familias.

Finalmente, otro proyecto de colaboración entre diferentes partes interesadas lo proporciona un proyecto implementado por las ONG: Antigone, el Consejo Griego para los Refugiados y la Sonrisa del Niño, financiado por la oficina federal alemana Hilfe zur Selbsthilfe. Su objetivo era disminuir el número de personas refugiadas y solicitantes de asilo que estaban en peligro ofreciendo viviendas seguras, apoyo legal y psicosocial, así como tratamiento especializado (Antigone, 2019).



Bajo la administración del Gobierno portugués, la integración primaria, como los servicios de vivienda, ayuda y recepción, se proporciona a través de una red de entidades de acogida. La infraestructura para la integración en Portugal incluye entidades sociales, ONG, escuelas y



entidades públicas (principalmente seguridad social). La Plataforma Portuguesa para las Personas Refugiadas, por ejemplo, es un paraguas que comprende alrededor de 93 organizaciones que albergan alrededor del 40% de las personas refugiadas, solicitantes de asilo y protección subsidiaria.

4.3.1. ROL DE LAS ONG

Con anterioridad al viaje de las personas refugiadas a Europa, las organizaciones no gubernamentales desempeñan un papel de asistencia e integración temporal de las personas refugiadas en los campos a través de ayuda humanitaria, difusión de valores y principios, y actuaciones educativas, como el caso de Turquía y Grecia. En los campamentos, existen acciones de preparación para el reasentamiento o la reubicación en un nuevo país. Uno de los programas en Grecia ofrece: servicios de alojamiento en apartamentos equipados; una cantidad económica para satisfacer las necesidades básicas de cada familia; y apoyo psicosocial.

4.3.2. ROL DE LAS INSTITUCIONES LOCALES DE ACOGIDA

Las instituciones locales de acogida, que podrían ser ONG o entidades sociales, en los países de acogida apoyan a las personas refugiadas en vivienda, salud y educación. Apoyan a las familias refugiadas hasta que puedan adaptarse al nuevo contexto: las sociedades europeas, en este caso. Así, las entidades de acogida hacen un seguimiento de las familias refugiadas y las capacitan para ser autónomas. Presentan las familias a la nueva sociedad y las involucran en los sistemas públicos. Por



lo tanto, las personas refugiadas podrían inscribirse en los servicios de empleo para la búsqueda de oportunidades de trabajo. Pueden acercarse a los los servicios sociales para obtener apoyo, incluidas ayudas económicas. Las instituciones de acogida también introducen a las personas refugiadas en el sistema público de salud.

4.3.3. ROL MUNICIPAL

Los municipios tienen un papel que desempeñar en la integración local de las personas refugiadas en los países de acogida. Pueden ofrecer cursos de formación y mejorar la comunicación entre personas refugiadas y de la comunidad de acogida a través de actividades culturales.

4.3.4. PAPEL DEL GOBIERNO

Los gobiernos pueden promover la integración posterior de las personas refugiadas a través de los ministerios de

educación, salud y asuntos interiores. Los gobiernos están invitados a desarrollar políticas inclusivas que garanticen la igualdad entre los diferentes status de personas migrantes. Es decir, rara vez se emiten políticas especiales para las personas refugiadas. Dados los sistemas burocráticos en Europa, los gobiernos deberían facilitar el acceso de las personas refugiadas al sistema social, educativo y económico del país. A medida que los gobiernos ofrecen igualdad de oportunidades para este colectivo y para los ciudadanos del país, el largo proceso de integración estaría en el camino correcto.

4.3.5. PAPEL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

El papel de las instituciones educativas es clave para la integración de los estudiantes y las familias en la sociedad. Las actividades curriculares y extracurriculares pueden proporcionar un medio para la inclusión de este colectivo. Además, los centros educativos desempeñan un papel al involucrar a los progenitores locales e inmigrantes/as refugiados/as en la educación y la

interacción intercultural de los niños/as, contribuyendo así a la integración general de las personas refugiadas en las comunidades de acogida en toda Europa. Además, la investigación, la formación y las asociaciones llevadas a cabo por los centros de educación superior pueden movilizar nuevas políticas a nivel local, regional y continental. Por ejemplo, la asociación de la Comisión Europea con un consorcio de universidades, a saber, UMinho, USC y NKUA, para la investigación sobre personas refugiadas y solicitantes de asilo demuestran tal contribución, como el presente proyecto UNINTEGRA financiado por el *Asylum, Migration and Integration Fund* de la UE en colaboración con universidades líderes.

4.4. ENFOQUES RECOMENDADOS PARA LA INTEGRACIÓN

Hay muchas perspectivas y niveles para analizar los procesos de integración. El nivel de las políticas públicas es importante para fomentar un terreno propicio para el diálogo, el empoderamiento, la inclusión y la integración socioeconómica. El nivel de la comunidad también es esencial, ya que es el ámbito más efectivo para abordar la preparación para la integración de las personas, centrándose en sus beneficios y las contribuciones históricas de las personas inmigrantes y refugiadas a sus comunidades. Hay ejemplos destacados de integración exitosa de este colectivo en los países europeos. Por lo tanto, el conocimiento mutuo entre las comunidades y el reconocimiento de las contribuciones son vitales.





La primera acción para canalizar un proceso de integración es la de la información. Es necesario que las personas que trabajan en la administración pública estén informadas del estatus de refugiado/a, de sus necesidades e intereses. De igual forma debe ocurrir en otras organizaciones del tercer sector. Es también preciso que estos agentes dispongan del conocimiento necesario sobre la normativa de aplicación al caso, y sobre los programas y acciones en los que estas personas pueden encuadrarse para gestionar su situación. Deben habilitarse espacios y foros para visibilizar la situación real de las personas refugiadas en cada comunidad receptora, de forma que el

conocimiento mutuo facilite el proceso de integración. Deben elaborarse diferentes proyectos de actuación diferenciando ámbitos de incidencia (educativo, sanitario, laboral...). Estos proyectos darán respuesta a las necesidades básicas que presentan las personas refugiadas.



En Grecia, los agentes locales y urbanos colaboran entre sí para apoyar a las personas refugiadas y ayudar a su integración en la comunidad griega. El mantenimiento y el estímulo de este enfoque de colaboración es esencial para facilitar la integración de este colectivo. Un ejemplo de tal colaboración es el programa de Apoyo de Emergencia para la Integración y el Alojamiento (ESTIA), que

tiene como objetivo proporcionar a los solicitantes de asilo en Grecia servicios de alojamiento, dinero en efectivo y apoyo social. El programa fue creado por ACNUR, está financiado por la Comisión Europea y es ejecutado por ACNUR en cooperación con el Ministerio de Política Migratoria griego, municipios y numerosas ONG griegas (ACNUR, 2019).



En Portugal, el bienestar de las personas refugiadas puede ser relativamente diferente según el área en el que se encuentren. En muchas regiones, especialmente en las zonas rurales, las instituciones de acogida trabajan en solitario con las familias refugiadas, sin el apoyo de otras entidades colaboradoras. Por lo tanto, se recomienda un enfoque de asociación entre agentes activos en los procesos de integración para que las personas refugiadas disfruten de igualdad de oportunidades.

4.4.1. NUEVA POLÍTICA DE INTEGRACIÓN

En teoría, existen diferentes definiciones para la integración, desde la adaptación mutua hasta la inclusión social, entre otras. En la práctica, muchos países europeos están involucrados en los programas de reasentamiento y reubicación de personas refugiadas en sus territorios. Sin embargo, la integración es un proceso complejo, especialmente cuando se exacerbaban los conflictos y crece la afluencia de este colectivo a Europa. Por lo tanto, las nuevas políticas de integración se centran en satisfacer las necesidades tanto de las personas refugiadas como de las de la comunidad de acogida, proporcionando un acceso igualitario a la educación, el

empleo y los servicios sociales, así como garantizando la seguridad y protección de los valores de ambos.

Muchos países europeos adoptan un enfoque con medidas genéricas para lograr resultados positivos en la integración. Es decir, los instrumentos de política genéricos incluyen referencias a la integración de personas refugiadas, tales como formación en idiomas, servicios de salud y acceso a la vivienda. Existen serios intentos entre los países europeos para acercarse de manera integral y no tratarlos como un grupo separado (Scholten et al., 2017). Sin embargo, los enfoques de las nuevas políticas deben introducir innovaciones, ya que la mayoría de las políticas regionales de integración fueron experimentales y no cumplieron con las políticas nacionales de cada país o viceversa (Scholten et al., 2017). Las nuevas políticas deben integrar las siguientes perspectivas: (1) El nivel local es un impulsor de la innovación junto a salud; (2) Enfoque paralelo de migración e integración, en lugar de los enfoques actuales, donde el proceso comienza durante la admisión para evitar perder tiempo (ver, Engbersen et al., 2015); (3) Enfoques integrales de salud e integración de personas refugiadas; y (4) Priorizar la integración laboral, como la integración de competencias en Noruega, Dinamarca y Austria, y la coordinación de servicios, como el *Dutch Task Force Work and Integration of Refugees*.

4.4.2. DIÁLOGO INTERCULTURAL Y FORMACIÓN

La inclusión de «el otro» en nosotros mismos es un punto de partida importante para una persona refugiada o de la



comunidad de acogida para el diálogo intercultural (Vieira, Marques, Gomes, y Vieira, 2017). La formación para difundir el conocimiento y el intercambio cultural entre ambas comunidades es clave para la integración. Por ejemplo, el establecimiento de plataformas de apoyo a este colectivo podría ser el centro que interconecte entidades de acogida, comunidades e individuos.

4.4.3. CONOCIMIENTO MUTUO Y ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS

Conocer al otro, aceptarlo y respetarlo puede facilitar la eliminación de estereotipos y abordar los prejuicios. Ambas comunidades deben discutir los estereotipos y respetar las especificidades de sus culturas.

4.4.4. NIVELES OBJETIVO DE INTEGRACIÓN

La integración debe ser dirigida de manera integral, es decir, a diferentes niveles y con diversas partes interesadas.

Abordar estos niveles horizontal o verticalmente no es suficiente. Primero, a nivel nacional es importante que, desde las políticas públicas, se redacten leyes y normas para lograr una integración exitosa. En segundo lugar, el nivel medio es importante ya que los municipios pueden ayudar a educar las actitudes hacia la integración. En tercer lugar, las iniciativas locales a nivel de comunidades y vecindarios podrían aproximar entre sí a las personas. Finalmente, las instituciones educativas son un entorno igualmente importante para poder desarrollar, a través de los deporte, las excursiones u otras actividades extracurriculares, espacios que ayuden a los estudiantes (y las familias) a interactuar y conocerse.

4.5. PAUTAS PARA UNA INTEGRACIÓN EXITOSA

La integración de las personas refugiadas en los países europeos puede contar con el apoyo de agentes o



entidades implicadas, como municipios, plataformas de apoyo a personas refugiadas, organizaciones de acogida, servicios sociales o centros de empleo..



Para garantizar el éxito de la integración social es fundamental que la administración local (la más próxima a las personas) se involucre activamente en este proceso. En España existe una Red de Municipios de Acogida de Refugiados que se inscribe dentro del marco de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Esta red intentará, mediante la aplicación de un protocolo facilitador a las personas refugiadas una vida digna y garantizar su integración ciudadana atendiendo a las necesidades individuales y familiares.



Para que la integración de las personas refugiadas en la comunidad de acogida griega sea exitosa, se necesita la

colaboración de los agentes implicados nacionales e internacionales, es decir, ONG, el gobierno griego, instituciones del sector público y privado y otras organizaciones nacionales e internacionales. Todos los agentes deben seguir las políticas y directrices vigentes para la integración de las personas refugiadas. Además, las actividades de investigación en curso pueden ayudar a evaluar y mejorar las pautas existentes.



La motivación, la cooperación y la capacidad de respuesta son cruciales para implementar las directrices para una integración exitosa en Portugal. Las comunidades de acogida deberían responder a las políticas de integración. Los esfuerzos municipales son vitales para alentar a los ciudadanos a responder a la integración. Esto podría abordarse a través de campañas de sensibilización en las que los ciudadanos conozcan más

sobre la situación de personas refugiadas y migrantes, y su contribución a la sociedad y, por lo tanto, eliminen los estereotipos.

Así, con base en la investigación de UNINTEGRA, y el análisis de la literatura reciente, presentamos un esquema de pautas para la integración de las personas refugiadas en varias categorías de la siguiente manera.

4.5.1. SERVICIOS PÚBLICOS

- Facilitar procedimientos públicos, como el apoyo a los servicios sociales para los menores, acceso a la sanidad y los servicios legales, es esencial. Al recibir personas refugiadas, las entidades deberían organizar talleres de orientación sobre tales procedimientos.. El uso de aplicaciones móviles personalizadas que ofrecen servicios prácticos para personas refugiadas como APP4REFS por el proyecto UNINTEGRA (<https://app4refs.org/#CategoriesGridPage:info>) en Grecia podría ser vital como guía para este colectivo con las entidades de asistencia legal, servicios oficiales, organizaciones humanitarias, servicios de emergencia y asistencia sanitaria entre otra información importante.
- Conocer cómo funciona el sistema sanitario y cómo acceder a él es indispensable para las personas refugiadas.

4.5.2. IDIOMA Y EDUCACIÓN

- Aprender el idioma es fundamental para la integración. Los países europeos ofrecen cursos gratuitos a través de los ministerios con

competencias en educación, instituciones educativas y entidades sociales. La competencia lingüística no solo permite desarrollar nuevas habilidades, sino que también puede mejorar su bienestar y autonomía socioeconómica.

- Los países receptores deberían proporcionar acceso a la educación y el reconocimiento y equivalencia de las cualificaciones. Deberían apoyar la educación de los niños/as refugiados/as para evitar su desmotivación. Es decir, la desmotivación puede exacerbar su situación socioeconómica y deteriorar su futuro. Por ejemplo, la investigación de UNINTEGRA con los directores de los centros educativos recomienda aumentar el presupuesto destinado a las escuelas públicas para que puedan aumentar el apoyo a los/as estudiantes refugiados/as y nacionales de terceros países, así como a los/as estudiantes de ciertas minorías étnicas.
- Los centros educativos, privados o públicos, se presenta como un espacio adecuado para la integración de las familias y sus hijos/as, de ahí la importancia de que los progenitores sepan cómo funciona el sistema educativo del país de acogida y el papel que desempeñan las familias en la educación.
- Las interacciones sociales entre compañeros en la escuela mejoran la integración. La relación con los iguales y maestros ayuda a los niños/as a formar un marco de referencia sobre la nueva sociedad (Paat, 2013).

4.5.3. FORMACIÓN

- La formación es importante para las personas refugiadas, ya que ayuda a disminuir las brechas y evitar que los ciudadanos/as subestimen las habilidades de las personas refugiadas.
- Ofrecer cursos de formación puede ayudar a los empleadores/oras europeos a obtener lo mejor de las personas refugiadas o migrantes insertados laboralmente.

4.5.4. VALORES SOCIALES

- Las comunidades de acogida deberían fomentar la interculturalidad y la diversidad para una integración efectiva. Por ejemplo, Canadá ofrece una de las mejores experiencias a este respecto.
- Los países receptores deben promover la tolerancia, la reconciliación y la comprensión mutua para apoyar la integración en las comunidades locales.
- Los derechos de las personas de la sociedad de acogida y de las personas refugiadas no deben ser incompatibles, es decir, la promoción de la igualdad y el respeto son necesarios.
- Las familias tienen que proporcionar a los niños/as el núcleo en el que se inicia la integración (Wimelius, Eriksson, Isaksson, y Ghazinour, 2017). Es decir, se aboga por la cohesión familiar, ya que influye en la integración de los niños/as (Paat, 2013) especialmente en términos de participación de los progenitores en la educación, y orientación de sus hijos/as.

- El apoyo a las personas refugiadas debe tener como principio promover la autonomía.

4.5.5. INTERVENCIONES EFECTIVAS

- Las intervenciones de las entidades sociales para influir en el comportamiento son cruciales.
- Los programas complementarios para personas refugiadas pueden ser útiles, como el caso de Noruega. Las familias refugiadas pueden consultar una guía nacional sobre muchos aspectos de la vida en la sociedad de acogida, lo que puede mejorar sus relaciones con la comunidad.
- Las iniciativas que fomentan la interacción, como los eventos deportivos, podrían ser beneficiosas.

4.5.6. INVESTIGACIÓN

La investigación sobre gestión debe pasar de la investigación organizacional cerrada a hacer frente a los desafíos relacionados con las personas vulnerables y las causas sociales. Así bien, la evaluación de audiencias es importante para las futuras políticas e intervenciones europeas teniendo presente el objetivo del proceso de integración en las comunidades de acogida.

- Involucrar a la población diana (personas del país de acogida y personas refugiadas) en la toma de decisiones, planificación y diseño de intervenciones (Cf. Kheireddine, 2018) y políticas. Se recomiendan iniciativas prácticas, conociendo de cerca la visión de los líderes comunitarios, las personas refugiadas y la comunidad receptora.



- Utilizando un enfoque que influye en el comportamiento, encuestando a los grupos objetivo y realizar pruebas piloto con ellos antes de recomendar políticas de integración.

4.5.7. CONCIENCIACIÓN

La concienciación sobre otras culturas es clave para disipar los estereotipos. Cuando conocemos a una persona, dejamos de adoptar posturas estereotipadas sobre ella. La concienciación podría seguir los siguientes pasos:

- Difundir el conocimiento sobre las personas refugiadas a través del diálogo y las técnicas de juego de rol. Se recomienda un juego de roles, como *youth on the run*, que explica el viaje de las personas refugiadas a los jóvenes de la comunidad de acogida para romper mitos, crear respeto y promover la tolerancia.
- Fomentar la participación en la

sociedad de acogida (Cf. Sorgen, 2015).

- Abordar la reticencia social y la exclusión mediante el intercambio de visitas entre personas refugiadas y de la sociedad de acogida. Este colectivo debe participar en eventos locales para conocer a los ciudadanos/as que a su vez deben invitar a las personas migrantes o refugiadas a sus actividades socioculturales.
- Afrontar la segregación a través de un enfoque intercultural. En consecuencia, es más probable que se produzca una integración exitosa si existe un apoyo explícito para la diversidad y la interculturalidad en la comunidad de acogida (Paat, 2013).
- Promover valores y principios humanitarios a través de consorcios de instituciones de educación superior, la Comisión Europea, ONG, deportes y campamentos de verano para los menores.

4.6. REFERENCIAS

- ACNUR (2019): *ESTIA Accommodation Capacity Weekly Update*. Recuperado de <<http://estia.unhcr.gr/en/estia-accommodation-capacity-weekly-update-4-june-2019>>
- AGER, A., Y STRANG, A. (2008): Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of refugee studies*, 21(2), 166-191.
- Aiyar, S. et al. (2016): The refugee surge in Europe: Economic challenges. *National Institute Economic Review*, 235(1), 16-31.
- ANTIGONE (2019): *Targeted housing and integrated supported services for most vulnerable refugees*. Recuperado de <http://www.antigone.gr/en/projects/project/38/description/>
- COMISIÓN EUROPEA (2018): *New Greek strategy for integration targets 10,000 refugees in one year*. Recuperado de <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/new-greek-strategy-for-integration-targets-10000-refugees-in-one-year>
- DE HAENE, L., NEUMANN, E., Y PATAKI, G. (2018): Refugees in Europe: Educational policies and practices as spaces of hospitality? *European Educational Research Journal*, 17(2), 211-218.
- ENGBERSEN, G., ET AL. (2015): *No time to lose: from reception to integration of asylum migrants*. WRR-Policy Brief 4. The Hague: WRR.
- GOODWIN-GILL, G. S. (2014): The international law of refugee protection. En E.Fiddian-Qasmiyeh, G. Loescher, K. Long, y N. Sigona (Eds.), *The Oxford handbook of refugee and forced migration studies*. Recuperado de <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199652433.001.0001/oxfordhb-9780199652433-e-021>
- KHEIREDDINE, B. (2018): *A Social Marketing approach to (in)tolerance between Refugees and Host Communities in Lebanon* (Tesis Doctoral). Recuperado del repositorio de la Universidade do Minho (ID000352166).
- PAAT, Y. F. (2013): Working with immigrant children and their families: An application of Bronfenbrenner's ecological systems theory. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 23(8), 954-966.
- PRESSÉ, D., Y THOMSON, J. (2008): The resettlement challenge: Integration of refugees from protracted refugee situations. *Refugee: Canada's Journal on Refugees*, 25(1), 94-99.
- SCHOLTEN, P., ET AL. (2017): Policy innovation in refugee integration. Rotterdam: Erasmus University.
- Sorgen, A. (2015): Integration through participation: *The effects of participating in an English conversation club on refugee and asylum seeker integration*. *Applied Linguistics Review*, 6(2), 241-260.
- VIEIRA, A., MARQUES, J. C., GOMES, M. P., Y VIEIRA, R. (2017): The inclusion of the other in ourselves: reception and comprehension of refugees in Portugal. *Intercultural Education*, 28(2), 196-205.
- WIMELIUS, M. E., ERIKSSON, M., ISAKSSON, J., Y GHAZINOUR, M. (2017): Swedish reception of unaccompanied refugee children-promoting integration? *Journal of international migration and integration*, 18(1), 143-157.



El Proyecto **UNINTEGRA** tiene como objetivo principal gestionar de forma eficiente la integración de la población migrante en Europa, y responder a las necesidades de protección de las personas en dos niveles: trabajar directamente con los recién llegados para abordar sus necesidades básicas de integración, así como fomentar actitudes positivas en las comunidades de acogida; y, establecer un marco normativo en cada una de ellas.

UNINTEGRA está dirigido por la Universidade de Santiago de Compostela con la participación de la National and Kapodistrian University of Athens (Grecia), la Universidade do Minho (Portugal), la Fundació Acsar (España), la Fundació Universitaria Balmes (España) y el Concello de Santiago de Compostela (España). Es cofinanciado por el *Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF)*.

Esta Guía es resultado del proyecto de investigación llevado a cabo en Grecia, Portugal y España por parte de las Universidades participantes.



University leading full and stepwise approach to the integration of refugees



El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

