



Proyecto “El futuro del lugar de trabajo”

Facilitar empleos de alta calidad, modernos y sostenibles en la Administración local y regional

Tema nº5

La migración y la movilidad en la Administración local y regional

Antecedentes

Las preocupaciones de los migrantes¹ son importantes para la Administración local y regional. Muchos de los usuarios de los servicios que prestan no nacieron en los países en los que viven, o al menos no así sus padres, y en muchos países, un porcentaje significativo de los empleados de la Administración local y regional también encajan en esa categoría.

La importancia de este tema ha sido refrendada por los empleadores y sindicatos del sector tanto a nivel nacional como europeo. Así se constata en la obra de la Red europea de ciudades para la política de integración local de los migrantes (CLIP), que se publicó oficialmente en septiembre de 2006 con el apoyo del Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE). Eurofound publicó el informe *Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe* (Igualdad y diversidad en el trabajo y los servicios: políticas urbanas para los migrantes en Europa)², como parte del proyecto CLIP en 2008, y en él se documentan las acciones que muchas ciudades han emprendido.

La FSESP también le ha concedido una alta prioridad a la relación entre los migrantes y los servicios públicos y publicó un informe a raíz de un sondeo realizado entre sus afiliados del Gobierno nacional, local y regional en 2010³. Asimismo, realizó otro gran proyecto de investigación sobre la migración en el área del Mediterráneo (ver cuadro)⁴.

Tanto el proyecto de CLIP como el de la FSESP abarcan un amplio abanico de temas, incluida la facilitación de vivienda y otros servicios en el caso del CLIP, y la política de migración y la participación sindical en el caso de la FSESP. No obstante, este documento se centra en el empleo de los migrantes en el marco de la Administración local y regional.

El contexto nacional

El contexto nacional en que se sitúan las acciones de los empleadores y sindicatos en relación con el empleo de los migrantes en la Administración local y regional está condicionado por la cantidad de migrantes y de personas de origen migrante que vive en cada uno de los Estados miembros de la UE.

¹ En este informe se utiliza el término «migrantes» para hacer referencia a los migrantes recientes y a sus descendientes. No obstante, cabe notar que la terminología utilizada para designar a este grupo varía en los distintos países europeos y ha evolucionado con el tiempo. Otros términos utilizados son extranjeros, migrantes y personas con ascendencia migrante, inmigrantes y minorías étnicas. No se trata únicamente de variaciones lingüísticas, el modo de pensar que se plasma en cada idioma no es el mismo en el conjunto de Europa. Por ejemplo, el enfoque del Reino Unido, basado en la etnicidad, según el cual se habla de blancos, asiáticos, negros, mestizos y chinos, es ampliamente rechazado en Francia.

² <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm> (en inglés y alemán solo)

³ *Los sindicatos de la administración nacional, regional y local frente a los retos de la inmigración: encuesta a los afiliados de la FSESP*, <http://www.epsu.org/a/6468>

⁴ Ver *I Servizi Pubblici incontrano i Migranti*, el primer informe de este proyecto, publicado en enero de 2011, <http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/16430> (en italiano solo).

Las estadísticas de Eurostat sobre población y empleo están disponibles en línea.

Esas cifras, que en la mayoría de los casos datan de 2011, muestran la cantidad y el porcentaje de residentes habituales nacidos en otro país, aunque puede que no reflejen la situación real, puesto que los migrantes indocumentados no se incluyen en las estadísticas. Los datos de Eurostat muestran una gran variedad de situaciones nacionales, que van desde el 32,5 % de residentes extranjeros en Luxemburgo hasta el 0,8 % en Rumanía. No obstante, 11 de los 27 estados de la UE que disponen de estadísticas recientes corroboran que entre el 10 % y el 15 % de su población nació en el extranjero. Entre ellos se cuentan las principales economías de Europa Occidental, cuyo atractivo para los migrantes es de larga data (Alemania, el Reino Unido, Francia y los Países Bajos). Entre un 12 % y un 11 % de la población total de estos países nació fuera de sus fronteras, igual que sucede en España, Irlanda, Grecia y Eslovenia, donde la inmigración es un fenómeno más reciente.

En general, la mayor parte de los Estados de Europa central y oriental registran niveles inferiores de residentes nacidos en el extranjero. Menos de un 5 % de la población de Hungría, la República Checa, Polonia, Eslovaquia y Rumanía ha nacido en otro país, en algunos casos, incluso mucho menos. Sin embargo, hay algunas excepciones: los Estados bálticos de Estonia y Letonia, con una significativa población rusa, y Eslovenia, que ha acogido a migrantes de otros países de la antigua Yugoslavia.

Solo hay algunos países en los que la proporción de trabajadores migrantes o de origen extranjero es muy distinta a la registrada en el conjunto de la población. Las excepciones son Malta, Dinamarca y Suecia. En estos países, el porcentaje de migrantes y de personas de origen migrante empleadas es muy inferior al porcentaje de migrantes registrado en el conjunto de la población. Esto es especialmente patente en Suecia, donde el 14,7 % de la población nació en el extranjero pero, según datos de Eurostat, solo representan el 3,1 % de la población asalariada. No obstante, estas cifras sobre el empleo se contradicen con los datos nacionales suecos, que muestran que el 16,1 % de los empleados en Suecia en 2008-09 son de origen extranjero⁵.

Entre los países en los que se constatan grandes diferencias entre la proporción de residentes y la de trabajadores migrantes se incluyen dos Estados, Luxemburgo e Irlanda, en los que la proporción de empleados extranjeros o migrantes es superior al porcentaje de residentes. En Luxemburgo, esto se debe a la gran cantidad de trabajadores extranjeros que atraviesan la frontera todos los días; en Irlanda, probablemente sea el resultado de la gran cantidad de jóvenes sin personas a cargo que trabajan en el país (o al menos que trabajaban allí en 2008)⁶.

⁵ *Living Conditions Surveys*, empleados de entre 16 y 64 años por tipo de empleo, origen nacional, sexo, periodo y observaciones, SCB

⁶ Los datos de Eurostat datan del año 2008, así que no reflejan las repercusiones de la crisis financiera, que probablemente sean significativas, con el éxodo de países con escasas perspectivas económicas. Es probable, por

Por último, cuando se estudia el contexto en que se sitúan las acciones destinadas a garantizar que los migrantes reciben igualdad de trato en el empleo en la Administración local y regional, es importante tener presente que no se distribuyen de forma homogénea en el seno de los países. Los migrantes suelen encontrarse en las regiones y comunidades más prósperas, que ofrecen mejores oportunidades de empleo y progreso.

El empleo migrante en la Administración local y regional

Un punto de partida básico para la igualdad de trato de los migrantes en la Administración local y regional es el acceso justo al empleo en el sector. No obstante, a pesar de la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico⁷, que prohíbe la discriminación por motivos racial o étnico, parece que no siempre es el caso. No existen datos sobre el conjunto de la Unión Europea con respecto al empleo migrante en la Administración local y regional y, de hecho, parece que pocos países disponen de estadísticas al respecto. Hay dos países que sí los tienen: el Reino Unido (Inglaterra y Gales) y Suecia. No obstante, las discrepancias en la definición de «migrantes», si se compara con las estadísticas desglosadas por sexo o edad, por ejemplo, hace que sea difícil contrastar los datos.

En Inglaterra y Gales, las cifras obtenidas por la Local Government Association (Asociación de Administración Local - LGA) a partir de sus propios sondeos muestran que el 8,2 % de la mano de obra de la Administración local en 2010/11 tenía origen negro, asiático y de minorías étnicas. Los empleados negros y británicos negros representan el 3,2 %, mientras que los asiáticos y británicos asiáticos suponen el 3,0 % de la plantilla⁸. En ese mismo informe se comparan los niveles de empleo en la Administración local de las personas de origen negro, asiático y de minorías étnicas con las cifras de otros sectores económicos. Según los datos de la encuesta de población activa, su presencia es inferior en la Administración local. Si bien el 6,5 % de los empleados de la Administración local es de origen negro, asiático y de minorías étnicas (las cifras de la encuesta de población activa son inferiores a las del LGA), ese porcentaje asciende al 9,4 % en el conjunto de la economía, con un 8,8 % en el total del sector público y un 9,7 % en el sector privado.

Esa misma tendencia se ha constatado en Suecia. Las cifras de 2007 muestran que los empleados de origen extranjero de los municipios constituían el 14 % del total, incluido el 5,1 % proveniente de fuera de Europa y el 2,9 % de nacidos en otro país nórdico. En los condados y regiones suecas, ese mismo año, un 13,9 % del total de los empleados no era de origen sueco, con el 4,2 % de nacidos fuera de Europa y el 3,4 % de otro país

ejemplo, que la proporción de trabajadores migrantes y de origen migrante haya disminuido tanto en Irlanda, donde el porcentaje era del 17,2 % en 2008, como en España, donde era del 15,9 %.

⁷ Directiva del Consejo 2000/43/EC

⁸ *Local Government Demographics*, Local Government Association Analysis and Research, 2010

nórdico⁹. Al igual que en el Reino Unido, esas cifras son ligeramente inferiores a los datos de la oficina nacional de estadística para el conjunto de la economía. En ellas se muestra que el 16,1 % de todos los empleados en Suecia era de origen extranjero en 2008-09¹⁰.

El proyecto CLIP examinó asimismo hasta qué punto se emplea a los migrantes en la Administración local en un intento de comparar el porcentaje de migrantes empleados por las ciudades estudiadas con el porcentaje de la población migrante. De hecho, solo se pudo dar con las cifras de migrantes tanto en la población como en la plantilla de las autoridades locales en 14 de las 25 ciudades y, en todos los casos, el porcentaje de migrantes que trabajaba para la ciudad era inferior al porcentaje de migrantes que vivían en ella.

En la ciudad alemana de Frankfurt, por ejemplo, se calcula que el 38 % de la población es de origen migrante, pero solo es el caso del 13 % de los empleados de la ciudad; en Breda, en los Países Bajos, el 20 % de la población es de origen extranjero, si bien eso solo es cierto para el 5 % de los que trabajan para la ciudad; en Terrassa (España) hay un 12 % de población extranjera, pero solo el 2 % de los empleados de la ciudad provienen de otro país; y en Wolverhampton (Reino Unido), el 22 % de la población pertenece a una minoría étnica, pero solo es cierto para el 14 % de los empleados del municipio. En el Cuadro 2 del Anexo se incluyen todos los datos.

Obstáculos a la contratación y al trato justo

El informe de CLIP sugiere una serie de factores que explicarían la escasa prevalencia de personas migrantes en la Administración local y regional y que actuarían como obstáculos a la contratación de una plantilla con mayor diversidad. A saber:

- Las condiciones del mercado laboral y los recortes en el sector público. En algunos casos, trabajar para el municipio no es demasiado interesante ni está bien remunerado. En otros, los esfuerzos por contratar una masa laboral más diversa se ven obstaculizados por la necesidad de limitar o congelar la contratación y reducir la plantilla.
- Los requisitos oficiales. El informe de CLIP señala que «ciertos puestos de la Administración local solo están abiertos a ciudadanos del Espacio Económico Europeo (EEE) (...)». Esto es cierto en ciudades de Alemania, Italia y Luxemburgo, por ejemplo, pero no así en Austria, Irlanda, los Países Bajos y el Reino Unido. De las 25 ciudades del proyecto CLIP, tres informaron de que las personas que no son nacionales del EEE no pueden acceder a ningún puesto permanente en la Administración de la ciudad, mientras que

⁹ *Anställda i kommuner med utländsk bakgrund 2007 y Anställda i landsting och regioner med utländsk bakgrund 2007*, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)

¹⁰ *Living Conditions Surveys*, empleados de entre 16 y 64 años por tipo de empleo, origen nacional, sexo, periodo y observaciones, SCB

14 confirmaron que los no nacionales no tienen acceso a algunos puestos¹¹.

- Las competencias lingüísticas. El informe observa que, en algunas ciudades, es necesario dominar dos idiomas oficiales para ser contratado, mientras que en otras el nivel de competencia lingüística exigido oficialmente es superior al necesario para desempeñar el trabajo.
- El no reconocimiento de títulos académicos extranjeros. Puede que no sean homologados o que el procedimiento de homologación sea complicado y requiera mucho tiempo.
- Las restricciones no oficiales en la publicación de las vacantes. Si no existe un mecanismo claro para informarse de las plazas disponibles o si solo se publicitan entre los trabajadores ya en plantilla, las posibilidades de contratar a personas sin relación previa con la organización, como muchos migrantes, se reducen considerablemente.

Los problemas que afrontan los empleados migrantes en las Administraciones locales y regionales no se limitan únicamente a la contratación. Pueden experimentar mayores dificultades para ascender, tener peor acceso a la formación y al desarrollo profesional, ganar menos y ser víctimas de discriminación y acoso. Asimismo, puede que tengan necesidades especiales de índole religiosa o cultural relacionadas con la dieta o la manera de vestir.

Acciones recomendadas por la CLIP

Para superar estos problemas, en el informe de la CLIP se propone una serie de recomendaciones destinadas a promover la igualdad y la diversidad, tanto en términos de empleo como de prestación de servicios. Muchas están dirigidas a las instituciones europeas y a los gobiernos nacionales, pero algunas se remiten a las propias autoridades locales. Las recomendaciones en el área del empleo se enumeran en el cuadro siguiente.

- Ejercer el liderazgo y garantizar la coherencia entre los departamentos: las autoridades locales deben «examinar sus objetivos al más alto nivel con respecto al empleo de migrantes».
- Ir más allá de los procedimientos de lucha contra la discriminación, mediante acciones positivas, en lugar de mediante discriminación positiva, con ejemplos como la divulgación de las vacantes en los idiomas de los migrantes o en los cursos de idiomas de nivel

¹¹ Estas prácticas ya no están permitidas por la ley, tal y como señala un informe de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Declara que: «En principio, los Estados miembros pueden restringir el acceso al empleo en el sector público, pero únicamente si esos puestos implican el ejercicio de la autoridad pública o la responsabilidad de salvaguardar el interés general del Estado. Por ejemplo, los puestos de trabajo en las fuerzas de mantenimiento del orden o en la magistratura. El resto de vacantes deben estar abiertas al resto de nacionales de la UE, así como a nacionales de terceros países con permiso de residencia de larga duración». *Migrants, minorities and employment: Exclusion and discrimination in the 27 Member States of the European Union*, FRA, 2010 (en inglés, francés y alemán solo)

avanzado.

- Proporcionar datos y ejercer una supervisión y rendición de cuentas eficaces: si bien en algunos países la obtención de datos sobre extranjeros o grupos étnicos minoritarios es una «cuestión extremadamente delicada, (...) es difícil que las ciudades sepan si los migrantes y las personas de origen migrante afrontan obstáculos para acceder al empleo y los servicios si no se recopilan».
- Revisar los procedimientos de contratación y los obstáculos al empleo derivados de los procedimientos: en algunos casos, los requisitos «exceden lo necesario para garantizar que la persona esté capacitada para realizar ese trabajo».
- Garantizar la buena acogida a los empleados migrantes en un entorno de trabajo que les dé confianza; por ejemplo, asegurarse de que la cafetería del personal tiene alimentos adaptados a sus necesidades.
- Ampliar la formación sobre la gestión de la diversidad y las prácticas de igualdad para extraer todos los beneficios posibles de una mano de obra culturalmente diversa.
- Establecer normas de diversidad e igualdad en los contratos con proveedores externos para que ellos «apliquen las mejores prácticas en relación con la discriminación y la igualdad de oportunidades entre sus empleados».
- Garantizar que los objetivos de igualdad y diversidad quedan plasmados en acuerdos de colaboración para intercambiar las buenas prácticas.
- Ampliar las consultas y la participación de los migrantes para que contribuyan en la elaboración de políticas.
- Asegurarse de que todos los migrantes nuevos tienen acceso a asesoramiento, información y ayuda lingüística para reducir el tiempo que necesitan para estar plenamente operativos en su puesto de trabajo.
- Elaborar una estrategia de comunicación activa para afrontar la posible hostilidad pública y concienciar a la comunidad de los motivos que explican las acciones de la autoridad local.

Negociación colectiva y diálogo social

El informe de la CLIP también observa que «la experiencia en empresas del sector privado parece indicar que las alianzas con los representantes sindicales locales y los comités de personal pueden resultar útiles, en particular para el desarrollo y la aplicación de políticas exitosas sobre diversidad e igualdad para los migrantes en las autoridades locales». En las recomendaciones al Gobierno nacional, se propone que «los Estados miembros sigan alentando a los interlocutores sociales de las autoridades públicas locales a iniciar o continuar las consultas y la negociación colectiva sobre una gestión eficaz de la diversidad y la igualdad con respecto a los trabajadores migrantes».

Este parece ser un enfoque positivo, puesto que en el informe de la FSESP de 2010¹² se constató que una serie de sindicatos de la Administración local y regional habían participado en negociaciones sobre cuestiones de interés específico para los trabajadores migrantes. Las cuestiones tratadas abarcan muchas de las recomendaciones de la CLIP. El informe se basó en una encuesta realizada entre 39 organizaciones de 23 Estados, de las cuales 12 confirmaron haber llegado a un acuerdo sobre temas relacionados con los migrantes. Con una excepción, el sindicato de personal de enfermería RCN, del Reino Unido, todos cuentan con algún miembro en la Administración local y regional. Principalmente, se obtuvieron mejoras en las declaraciones de índole general sobre igualdad de trato, que 11 sindicatos dijeron haber podido negociar, seguidas de las acciones contra el acoso (nueve) e igualdad de acceso a la formación y a otras prestaciones (ocho).

Las negociaciones sobre otros temas gozaron de menor éxito en general: cinco sindicatos informaron de que habían logrado acuerdos sobre formación lingüística, cuatro sobre la homologación de títulos académicos extranjeros, tres sobre contratación, otros tres sobre permisos para que los migrantes puedan volver a sus países de origen y dos sobre la mejora de la disponibilidad y la calidad de los servicios públicos. Tres sindicatos (FP-CGIL, GMB y UNISON) negociaron cambios para que se tuvieran en cuenta las prácticas religiosas. En el caso de GMB y UNISON, los acuerdos cubrían el horario laboral (por ejemplo, para permitir la oración), los alimentos de la cafetería y el uniforme (ambos para cumplir los requisitos religiosos); en el caso de FP-CGIL, se limitaban al horario laboral y la comida.

Sin embargo, tal y como muestran las respuestas, esto no resume el panorama general. En Alemania, por ejemplo, Ver.di informó de que las cuestiones relacionadas con los migrantes a menudo se tratan en «acuerdos laborales», firmados por los representantes locales de los trabajadores y la dirección, en lugar de pasar por los sindicatos. Del mismo modo, FP-CGIL hacía referencia a las negociaciones locales de esta manera: «Los problemas relacionados con la igualdad de trato se incluyen en los convenios nacionales, y en un pacto sobre seguridad social, AGIDAE, se acordaron disposiciones más favorables para los trabajadores migrantes en el área de las bajas y las vacaciones». Este sindicato explicó que hay otras cuestiones que a menudo se negocian localmente, aunque añadió que «cabe subrayar que el clima político en Italia [en 2009] dificulta la elaboración de acuerdos específicos favorables para los migrantes».

JHL, en Finlandia, también afirmó que sus grupos sindicales locales a menudo han tenido éxito en la negociación de estas cuestiones en el lugar de trabajo, aunque señaló que muchas de ellas —igualdad, acoso, discriminación— estaban cubiertas por la legislación. Lo mismo indicaron DJOEF en Dinamarca, que hizo referencia al efecto de la legislación local y europea, e IMPACT, que afirmó también que los sindicatos eran «quienes más promovían la legislación».

¹² *Los sindicatos de la administración nacional, regional y local frente a los retos de la inmigración: encuesta a los afiliados de la FSESP.*

Por otro lado, ABVAKABO era más optimista en cuanto a las repercusiones de la negociación colectiva. Indicó que «No estaríamos donde estamos ahora sin la negociación colectiva. Es una herramienta muy importante». UNISON, del Reino Unido, informó de que se habían logrado avances, pero que también había «un margen de mejora que se podría explotar mejor implicando más a los migrantes». En Dinamarca, de acuerdo con la importancia concedida a la negociación colectiva en términos generales, los sindicatos han logrado acuerdos con los empleadores en los que se incluyen mejoras clave sobre el acceso de las minorías étnicas al trabajo y la formación profesional de especialización. Los interlocutores sociales del sector estatal y de la Administración local llegaron a acuerdos sobre integración en 2005 y sobre la formación destinada a las minorías étnicas en 2006. Se publicaron directrices conjuntas como seguimiento a ambos acuerdos. Los sindicatos y empleadores de la Administración local lanzaron una campaña en agosto de 2009 para aumentar la concienciación sobre el acuerdo.

Siguientes pasos

Parece evidente que los migrantes no gozan de igualdad de acceso al empleo ni a los ascensos en la Administración local y regional, a pesar de que la inexistencia de estadísticas hace que resulte complicado ponderar el alcance del problema y evaluar las mejoras. El proyecto de la CLIP incluye una serie de recomendaciones de acción para el futuro en aras de la promoción de la igualdad de trato de los migrantes como empleados. Los datos disponibles de una serie de Estados apuntan a que los sindicatos están más que dispuestos a colaborar en este esfuerzo.

Recomendaciones para los interlocutores sociales

1. Elaborar una declaración oficial conjunta a nivel europeo: las directrices CMRE-FSESP acordadas en el marco del diálogo social europeo y las recomendaciones de la CLIP pueden ayudar a promover la respuesta a las necesidades de los migrantes en los Estados miembros. Ya se han elaborado directrices conjuntas en el área de la igualdad de género y, puesto que la legislación nacional a menudo está menos desarrollada en esta área que en cuestiones de igualdad de género, las directrices podrían ser especialmente útiles.
2. Trabajar para poner punto final a las restricciones innecesarias al empleo de los migrantes en la Administración local y regional: las estadísticas a disposición sugieren que los migrantes tienen menos probabilidades de ser empleados en la Administración local y regional que en el resto de sectores económicos. Hay muchos motivos que lo explican, pero la prohibición de que los migrantes desempeñen algunos puestos es uno de los factores que contribuyen a ello. Si bien hay razones que justifican que algunos puestos se reserven a los ciudadanos, sería conveniente revisar la lista de empleos reservados

para asegurarse de que se elimina toda restricción innecesaria.

Cuadro 2
Empleo de los migrantes en las ciudades de la CLIP

Ciudad	País	Porcentaje de migrantes en la población	Porcentaje de migrantes en la plantilla de las ciudades
Antwerp	Bélgica	30 % de minorías étnicas (de la población activa)	6 % de minorías étnicas
Lieja	Bélgica	18,3 % de extranjeros	3,5 % de extranjeros
Zagreb	Croacia	5,2 % de minorías étnicas	4,5 % de minorías étnicas
Copenhague	Dinamarca	19,8 % de extranjeros o nacidos de padres extranjeros	8,2 % de extranjeros o nacidos de padres extranjeros
Turku	Finlandia	6 % de nacidos en el extranjero	Menos del 0,5 % sin nacionalidad finlandesa o sueca
Arnsberg	Alemania	6,7 % de extranjeros	2,5 % de extranjeros
Frankfurt	Alemania	38 % de origen extranjero (24,6 % de extranjeros)	13 % de origen extranjero
Stuttgart	Alemania	22 % de extranjeros (38 % de origen migrante)	10 % de extranjeros
Turín	Italia	9,4 % de extranjeros	1 % de extranjeros en todo el sector público
Amsterdam	Países Bajos	49 % de origen migrante	22,5 % de origen migrante
Breda	Países Bajos	20 % de origen migrante	5 % de origen migrante
Terrassa	España	12 % de extranjeros	2 % de extranjeros
Malmö	Suecia	36 % de origen migrante	25 % de origen migrante
Wolverhampton	Reino Unido	22,2 % de minorías étnicas	14 % de minorías étnicas
No existen datos disponibles para Brescia (Italia), Budapest (Hungría), Dublín (Irlanda), Izmir (Turquía), Luxemburgo, Mataró (España), Praga (República Checa), Sefton (Reino Unido), Tallin (Estonia), Valencia (España) y Viena (Austria).			
Fuentes: <i>Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe</i> , Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2008			

ESTUDIOS DE CASO DE LOS TALLERES

FSESP: el proyecto Euromed

Los delegados del Congreso de la FSESP celebrado en Bruselas en 2009 adoptaron una resolución sobre migración que, entre otros, solicitaba a la FSESP y a sus afiliados que tomaran medidas para «mejorar los conocimientos y la capacidad de los trabajadores de servicios públicos que se encuentran en primera línea, en contacto directo con los migrantes, mediante el intercambio de información y la promoción de un código de conducta común». La resolución dictaba, además, que «su aplicación efectiva requiere construir y mejorar la capacidad de los trabajadores de la Administración local y del Estado que asumen la responsabilidad principal y de primera línea de desempeñar esas funciones».

El proyecto Euromed, que la FSESP realiza junto con la Internacional de Servicios Públicos, la confederación sindical internacional de servicios públicos, es una de las vías por las que se está cumpliendo ese compromiso. El objetivo del proyecto Euromed, que ahora se encuentra en su segunda fase, es investigar sobre los servicios públicos en relación con los migrantes a su llegada. Los resultados de esa investigación se utilizarán para informar y formar a los representantes de los trabajadores sobre la cuestión.

En la segunda fase del proyecto se abarcan seis Estados del sur de Europa: Francia, Grecia, Italia, Portugal, Rumanía y España, y concluirá con una gran conferencia en Marsella (Francia) en septiembre de 2012. La primera fase incluía una conferencia en Bari (Italia) celebrada en marzo de 2010 y otra en Málaga (España) en octubre de 2010. Además de examinar la situación sobre el terreno, uno de los principales objetivos de este proyecto es compilar los principales convenios y leyes internacionales, europeas y nacionales sobre migrantes, de modo que puedan utilizarse para elaborar una herramienta accesible de formación especializada.

Stuttgart

La ciudad de Stuttgart, en Alemania, fue una de las fundadoras del proyecto CLIP y, durante años, ha intentado integrar activamente a todos sus habitantes. En 2001, el Ayuntamiento aprobó el Pacto de Stuttgart para la Integración, que hizo de Stuttgart la primera gran ciudad alemana con un concepto de integración comunitario. El principio de fondo es que la «responsabilidad de una buena integración recae tanto en los propios migrantes como en la comunidad que los acoge y sus instituciones»¹³.

Aproximadamente el 40 % de los habitantes de Stuttgart tienen orígenes extranjeros, es decir, que ellos o sus padres nacieron en otros países, aunque muchos ahora ya han obtenido la ciudadanía alemana. La estrategia de integración de la ciudad consiste en actuar en 15 áreas interrelacionadas, incluida la asistencia lingüística, la igualdad de oportunidades en las escuelas y en la educación, el diálogo religioso, la participación política, las relaciones públicas y el desarrollo de una orientación intercultural e

¹³ *Integration - der Stuttgarter Weg*, <http://www.stuttgart.de/en/item/show/234476/1> (en alemán solo)

internacional, así como la integración en el lugar de trabajo.

Stuttgart es consciente de que el empleo en la Administración de la ciudad puede desempeñar un papel importante en la integración y también de que queda mucho por hacer. Así, la ciudad lanzó una nueva iniciativa en 2011, *Deine Stadt – Deine Zukunft* (tu ciudad, tu futuro), con el objetivo de orientar a jóvenes de orígenes distintos hacia carreras profesionales para las que recibirían formación de modo que obtendrían puestos de trabajo cualificados en la Administración de la ciudad, desde la Administración pública hasta la protección ambiental pasando por la seguridad social.

Más detalles en

<http://www.stuttgart.de/item/show/234478/1#headline501a656f30284> (en alemán e inglés solo) o en el Departamento de Integración sip@stuttgart.de

Noruega

Noruega cuenta con un nivel de inmigración relativamente elevado en estos momentos, debido en parte a que no se ha visto tan afectada por la desaceleración económica como otros países europeos. Los datos de la oficina de estadística oficial, Statistics Norway, muestran que a principios de 2012 había en el territorio nacional 547 000 inmigrantes y otras 108 000 personas nacidas en Noruega de padres inmigrantes. Es decir, un total de 655 000 personas o el 13,1 % del total de la población. Algo menos de la mitad provienen de Europa, seguidos por personas de origen asiático, que conforman el segundo grupo más numeroso¹⁴.

En abril de 2011, el Gobierno estableció un comité para estudiar el desempeño del país en materia de integración e inclusión de los migrantes. Su informe, publicado en 2011¹⁵, constataba lo siguiente:

«En comparación con otros países de la OCDE, los inmigrantes están relativamente bien integrados en el mercado laboral, y un porcentaje relativamente elevado de las personas nacidas en Noruega de padres inmigrantes emprenden estudios superiores. La integración, por tanto, está bien encaminada. Cada vez más personas de origen extranjero trabajan y reciben educación o formación, y muchos sienten fuertes lazos con Noruega.»

No obstante, el comité también reveló que la participación de los migrantes en el mercado laboral se situaba por debajo de la del conjunto de la población y, de no atajar el problema de raíz, el desempleo entre los migrantes puede aumentar, lo que significaría «una verdadera amenaza para la cohesión social».

Por tanto, recomendaba una estrategia prioritaria para el mercado laboral

¹⁴ Ver Statistics Norway, *Immigration and immigrants*, http://www.ssb.no/innvandring_en/ (en inglés solo)

¹⁵ Ver *Bedre integrering Mål, strategier, tiltak*: NoU 2011:14 (en noruego solo; resumen en inglés) <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-14.html?id=647388>

que incluyera:

- Cambios sistémicos, como un aumento del uso de requisitos de actividades y la contratación activa de las personas que se encontraran fuera del mercado laboral para lograr su acceso al empleo.
- Una campaña intensiva a diez años para eliminar las variaciones en el empleo, con especial atención en las personas al margen del mercado laboral y los desempleados de larga duración.
- Una mejor gestión de los recursos, mediante la reducción del exceso de cualificaciones y la inversión en capacidades y habilidades para cambiar de empleo.