

DIVERSE

Diversity Improvement as a Viable Enrichment Resource for Society and Economy



Policy Brief Andalucía (España) ¹

Andalucía es una de las regiones españolas con mayor número de inmigrantes, después de Cataluña y Madrid. La evolución de los extranjeros en esta región ha sido muy similar a la española: se ha producido un aumento muy rápido de la población inmigrante desde mediados de los años noventa del siglo XX y una estabilización y disminución de sus efectivos coincidiendo con la crisis económica actual.

En 2013 la población extranjera empadronada en España era de 5.546.238 personas (542.314 en 1996). El porcentaje de extranjeros es de un 12,6% (4.943.627 extranjeros con permiso de residencia). En 2013 nos encontramos en Andalucía con 729.725 inmigrantes (el porcentaje de extranjeros es de 8,6%), mientras que en 1996 sólo se empadronaron 89.641 inmigrantes en la región.

Existen diferencias territoriales en función de las tasas de inmigración de los municipios y provincias. La diversidad por país de origen y la diversidad étnica también es hoy un rasgo importante de esta región. La mayoría de los extranjeros se establecen en los municipios de la costa de Andalucía, la cual está vinculada al desarrollo de la agricultura, a la importancia del turismo y a las actividades terciarias en la región. La segmentación por nacionalidad es también una característica importante del mercado laboral andaluz.

Europa es el principal continente de origen de los extranjeros en Andalucía, especialmente residen en la región inmigrantes de la Unión Europea, seguidos por los de África, y en un tercer lugar de América (sobre todo de Latinoamérica). En España existen similitudes con respecto a Andalucía, pero hay una mayor importancia de inmigrantes latinoamericanos y menor importancia de africanos

¹ Este proyecto ha sido financiado por la Comisión Europea. Este documento refleja la opinión exclusiva de sus autores. La Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

y europeos. Algunas nacionalidades están más presentes en la región, destacando los ciudadanos de Reino Unido, Marruecos y Rumania. A nivel global, el número de inmigrantes de terceros países (TCN) en la región ha aumentado de sólo 39.237 en 1996 a 345.169 en 2013, siendo ahora la población casi nueve veces mayor que en 1996.

Con respecto a su inserción en el mercado laboral, las tasas de actividad son notablemente más altas para los nacionales de terceros países, lo que supone que la mayoría de los inmigrantes llegaron para trabajar. Las tasas de actividad son especialmente altas en el caso de los hombres (84,43%). Sin embargo, los inmigrantes de terceros países tienen las tasas de desempleo más altas, alcanzando casi el 40%.

Los inmigrantes de terceros países se encuentran en una situación laboral peor que la de los ciudadanos de España, de la UE-27 y los ciudadanos norteamericanos, proporcionalmente con menor presencia en puestos de dirección, técnicos, profesionales u otros puestos especializados. Lo contrario ocurre con respecto a los trabajadores no cualificados, el 49,8% son no pertenecientes a la UE-27, lo que contrasta con sólo el 14% de los españoles o el 28,1% de la UE-27. Los nacionales de terceros países se encuentran con mayor frecuencia en los grupos ocupacionales más bajos. Encontramos diferencias importantes entre los extranjeros en Andalucía por nacionalidades en cuanto a su nivel de cualificación alcanzado. La proporción más alta de analfabetos se encuentra entre los africanos y los asiáticos y llega a cerca del 10% de su población. Pero si sumamos el número de inmigrantes que ni siquiera ha alcanzado la educación primaria, los africanos son los peor situados, con dos tercios de su población con este perfil.

Las políticas migratorias de Andalucía están tratando de gestionar la diversidad instalada en la región, causada por la creciente presencia de extranjeros residentes originarios de varios países. En los últimos años, la Junta de Andalucía ha abordado la nueva situación a través de la creación de diferentes *Programas Integrales para la Inmigración* en la región (2001-2004, 2006-2009, 2014-2016) que presentan los principios básicos para la intervención en materia de migración.

Este es el marco global en la región en el que se produce la valoración y reconocimiento de las habilidades, conocimientos y competencias (SKC) de los inmigrantes de terceros países, la gestión de la diversidad en las organizaciones, y la participación de los inmigrantes no europeos en las organizaciones no gubernamentales (ONGs). Las siguientes secciones resumirán cómo se desarrollan estas tres materias en la región, de acuerdo con los resultados de nuestra investigación.

1. Reconocimiento de habilidades, conocimientos y competencias (SKC) para la inclusión social

La importancia de reconocer las habilidades, conocimientos y competencias de los inmigrantes de terceros países en una Europa diversa presenta hoy poco espacio para la duda. Además, existen razones demográficas y otras relacionadas con el mercado laboral que justifican la existencia del proceso de reconocimiento y la necesidad de fomentarlo, debido a que hay trabajadores que no cuentan con una acreditación oficial de sus competencias profesionales, e inmigrantes que, a su vez, requerirían de la participación en los procesos de reconocimiento de SKC para mejorar su inclusión en el mercado laboral. Sin embargo, validar y reconocer habilidades, conocimientos y competencias es una tarea llena de complejidad, por la existencia de diferentes marcos legales y administrativos de varios países que entran en juego a nivel nacional, regional o local. Al mismo tiempo, la facilidad o dificultad para conseguir reconocer las habilidades, conocimientos y competencias es diferente en función del nivel educativo.

Como la Constitución Española establece, el Estado tiene competencia exclusiva sobre la acreditación y el reconocimiento de los títulos obtenidos en terceros países. El Ministerio de Educación, a través de la Subdirección General de Títulos y Reconocimiento de Cualificaciones y sus

órganos de representación en las Comunidades Autónomas, en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y en las embajadas españolas, es el encargado de recibir, evaluar y resolver las solicitudes de convalidación de títulos extranjeros. Por otro lado, el reconocimiento de SKC de nacionales de terceros países y su incorporación en los sistemas educativos de Formación Profesional (FP) o en el mercado laboral se produce a través de procesos regulados específicamente para las titulaciones extranjeras.

En el primer nivel de enseñanza, la legislación establece que si un estudiante extranjero menor de 18 años (TCN o no) accede desde un sistema educativo extranjero y desea incorporarse a la Educación Primaria Obligatoria o a la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), no es necesario realizar una validación formal de los estudios anteriores, estableciendo cada Centro Educativo de primaria y secundaria la forma en la que los aprendizajes anteriores van a ser reconocidos con el fin de garantizar una buena inserción de los menores en sus centros.

Para entrar en la Universidad, a menos que haya un reconocimiento mutuo de títulos y acuerdos respecto a los certificados que permiten un acceso directo, los estudiantes con títulos de países que no tienen acuerdos con España, o cuyos títulos no permiten el acceso a la universidad en el país de emisión, pero son equivalentes y comparables con el título español de Bachiller, debe pasar el examen de Selectividad.

En los niveles superiores, la convalidación de estudios extranjeros universitarios es una responsabilidad de las universidades en las que los solicitantes deseen continuar sus estudios. Con respecto a las resoluciones de homologación de títulos universitarios, entre el 56% y el 68% de ellos son favorables, advirtiéndose que existe para los inmigrantes una dificultad mayor en la obtención de dicha acreditación que en el acceso a la Universidad. Otro problema es la lentitud del proceso, aplicable también a los europeos residentes en España.

En resumen, el procedimiento para la homologación de títulos oficiales de los TCN requiere formalidades, tiempo y costes económicos que van desde la relativa simplicidad en la obtención de la titulación de Educación Secundaria, a la dificultad, los retrasos y los costes de los títulos universitarios.

En cuanto a las competencias profesionales, la legislación nacional regula el proceso común para el reconocimiento de las competencias, en términos de objetivos, principios e instrumentos del proceso, por el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) y demás legislación nacional y regional en expansión. Después de algunas experiencias piloto, la legislación española y la andaluza introdujeron mecanismos para el reconocimiento oficial y la certificación de las competencias profesionales. Los inmigrantes tienen acceso a estos procesos que terminan con la emisión de los Certificados de Profesionalidad, de gran utilidad para el mercado de trabajo (a cargo del Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales, y aplicando el Real Decreto 112/24). El proceso se inicia con la publicación de una convocatoria pública para la acreditación. La mayor dificultad que los trabajadores de terceros países van a encontrar es que todo el procedimiento de acreditación se basa en la experiencia laboral obtenida en España. A veces, se produce un círculo vicioso de difícil resolución: para proporcionar a los extranjeros un permiso de residencia o una autorización de trabajo se requiere un contrato, pero para contratar inmigrantes una empresa requiere trabajadores documentados.

El proceso de certificación de competencias aprendidas de manera no-formal e informal, junto con el impulso de la creación de equivalencias entre los certificados de formación profesional y de educación, está, en consecuencia, abriendo puertas a través de las cuales las personas (y los nacionales de terceros países en nuestro caso) pueden acceder al sistema educativo, al sistema de Formación Profesional y al mercado de trabajo. Esto significa que los extranjeros puedan ver sus habilidades y conocimientos reconocidos y certificados a través de un proceso "normalizado", y no a través de uno específico para no-nacionales. Este nuevo proceso de reconocimiento de las competencias profesionales, conocimientos y habilidades presenta, en consecuencia, oportunidades innovadoras para este subgrupo. Por otra parte, aunque la ley establece ciertas competencias, la práctica del

reconocimiento del aprendizaje no formal e informal en Andalucía no se lleva a cabo totalmente bien y algunos grupos presentan necesidades. Se espera que este tipo de reconocimiento pueda ayudar a elevar el nivel educativo de los ciudadanos y aumentar su relación con los procesos de aprendizaje permanente. Por otro lado, permite que los trabajadores cualificados que realizan funciones sin haber reconocido sus habilidades puedan demostrarlas a través de estos procedimientos más accesibles para ellos. Los inmigrantes que acceden al sistema de educación para adultos, porque no pueden demostrar su formación previa o porque carecen de ella y quieren conseguirla, probablemente preferirían una formación más orientada al empleo, por ejemplo, vinculada a la formación profesional. Pero la Educación para Personas Adultas (EPA) ofrece sólo educación general (Secundaria y Bachillerato).

Otro caso completamente diferente se presenta cuando el reconocimiento de las competencias está a cargo de empresas privadas u organizaciones no gubernamentales. Las empresas, así como otras organizaciones no gubernamentales que entrevistamos, pueden producir su propio sistema para la "aprobación" o "acreditación" de las competencias adquiridas en el desempeño profesional. El "reclutamiento de talentos" suele ser una estrategia de las empresas internacionales. Pero en términos globales, las empresas y las ONG aplican, a la hora de contratar trabajadores, procesos de selección basados en competencias más que basados en titulaciones.

El trabajo de campo nos permitió inferir que el reconocimiento de las habilidades, conocimientos y competencias tenía impactos directos y muy positivos en el mercado de trabajo y en las áreas de integración social para los nacionales de terceros países y muchos otros impactos, más difíciles de medir, respecto a la autoestima y la auto-imagen de los inmigrantes. Específicamente, a través de las entrevistas, se informó sobre las siguientes consecuencias positivas: a) Aumento de la empleabilidad; b) Mayores posibilidades para regularizar la situación legal de residencia en España; c) Posibilidad de abandonar actividades marginales; d) Mejora de la situación económica y social, trabajando en empleos mejor remunerados y socialmente reconocidos; e) Obtención de coberturas sociales (seguro de desempleo, pensiones, pensión de jubilación, etc.); g) Posibilidades de progresar en la educación; h) Mejora de la imagen de sí mismos y la autoestima.

Sin embargo, los inmigrantes procedentes de terceros países se enfrentan a las siguientes dificultades para ver sus habilidades reconocidas: a) Falta de información; b) Procesos muy burocráticos y lentos; c) Gastos financieros.

Como consecuencia, se apuntan **algunas propuestas** para mejorar el proceso:

1. En primer lugar, la complejidad burocrática-administrativa requiere, a nuestro juicio, la disposición de estructuras que proporcionen información y asesoramiento a los ciudadanos de terceros países que reclaman trayectos precisos para reducir al mínimo las dificultades en el reconocimiento de las competencias. También nos atrevemos a sugerir la necesidad de establecer oficinas de "ventanilla única" o un seguimiento personalizado de cada uno de los expedientes.
2. Para la acreditación de la experiencia profesional, sería deseable encontrar formas que permitan demostrar toda la experiencia del trabajo desarrollado por los extranjeros y no sólo aquella llevada a cabo en nuestro país.
3. Otro desafío es romper el círculo vicioso entre la obtención de un permiso de residencia o de trabajo y conseguir un contrato.
4. Para los inmigrantes que acceden al sistema de educación continua para adultos, una idea plausible sería desarrollar un sistema de formación profesional adaptado a su horario laboral y orientado a su área de trabajo, o incluso ampliando las responsabilidades de la Educación Continua para Adultos en esta dirección.
5. A pesar de que se producen diferentes problemas, en última instancia, encontramos esfuerzos llevados a cabo en los últimos años por las administraciones públicas a nivel regional para facilitar la inserción de los inmigrantes en el sistema educativo y en el mercado laboral, lo que es una esperanza para el futuro. Sin embargo, algunas de las dificultades y aspectos que se describen también suponen un gran reto para el futuro.

6. Además, proponemos hacer más fácil el reconocimiento de SKC de nacionales de terceros países, ya que esto no sólo se traduciría en una mejora social de los inmigrantes no europeos, sino también en un exponente de la capacidad de acogida que tiene la sociedad andaluza o española en su conjunto. Sin embargo, estos objetivos no se pueden afrontar solos, sino que es preciso que se lleven a cabo acciones coordinadas e información dentro del país, así como son necesarias en toda Europa para promover mejores formas de reconocimiento de SKC, incluso para facilitar a los nacionales y a los inmigrantes la posibilidad de haber reconocido sus SKC en un marco europeo.

Finalmente, observamos que existen organismos, procedimientos y herramientas para el reconocimiento de SKC de TCN que son diferentes en función del nivel educativo que vaya a ser reconocido (universidad, secundaria, primaria), o en función de si el objetivo es emitir o aprobar un título o reconocer y validar cursos y otras experiencias de aprendizaje. El reconocimiento de títulos de educación formal sigue un proceso diferente, dependiendo de si se trata de educación no universitaria o universitaria. No hay un protocolo o reglas específicas para los inmigrantes de terceros países.

2. La Gestión de la Diversidad en organizaciones públicas, privadas y ONGs

En esta sección nos centramos en los resultados obtenidos en el estudio de organizaciones que habían implementado algún tipo de práctica de gestión de la diversidad en Andalucía, considerando la diversidad como aquellas características que son una fuente de diferenciación social (cultura, idioma, país de origen, etc.). El impacto de la diversidad en la productividad varía significativamente dependiendo de cómo se maneje tal diversidad. Esto significa que en la gestión de la diversidad se da un papel principal a las decisiones y acciones de las organizaciones.

Se encontró que la gestión de la diversidad surge con mayor frecuencia en las organizaciones en función de factores como el tamaño de la empresa o su grado de internacionalización o sector económico. También fueron importantes las cualificaciones de los trabajadores, y el hecho de que haya empresas que tengan diferentes sucursales en las que pueden ofrecer oportunidades de promoción a los nacionales de terceros países. Los casos estudiados que cuentan con una plantilla numerosa, con una dimensión internacional o europea, con varias oficinas en el mundo y un lenguaje común para trabajar (inglés) concedían más importancia a la gestión de la diversidad en diferentes áreas y procesos de la organización. Al mismo tiempo, una importante trayectoria hacia la defensa de los Derechos Humanos en algunas ONGs conectó bien con experiencias de gestión de la diversidad.

Después de conocer diferentes casos, podemos decir que la gestión de la diversidad se puede implementar en una organización de manera sencilla, y se puede hacer efectiva en todo tipo de organizaciones (privadas, públicas, grandes o pequeñas, nacionales o internacionales). El principal requisito es la voluntad de hacerlo y la priorización de este enfoque de gestión de la diversidad. Parece ser más fácil si desde el principio hay acciones destinadas a conseguirlo (procesos de selección abiertos y competitivos, días de bienvenida, etc.). La gestión de la diversidad se fomenta cuando las reglas son claras y se establecen medidas y estrategias concretas para conseguirla en toda la organización. De este modo los trabajadores pueden percibir la importancia y las ventajas de esta orientación.

La experiencia de nuestros estudios de caso apunta a ventajas en factores como las ganancias en la productividad y el compromiso y la identificación con la organización. Sin embargo, si observamos experiencias particulares también podemos encontrar algunas contradicciones. Por ejemplo, la diversidad por países de origen se fomenta, promoviendo la consiguiente integración, en algunas empresas después de un primer contrato para los trabajadores, pero en otras empresas no hay igualdad de acceso a ser contratado en función del género. Esto ocurre en algunos nichos de baja cualificación de la mano de obra, como el caso de la agricultura o el sector hotelero, donde se ofrecen algunos

puestos a mujeres en un mercado local segmentado por género. A veces también se observó cómo se prefieren a trabajadores de determinados países debido a acuerdos internacionales y requisitos especiales para la migración circular.

La gestión adecuada de la diversidad cultural requiere superar los estereotipos, el racismo o prácticas discriminatorias, y respetar y cumplir los derechos humanos, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades. Para ello, primero es necesario conocer las fuentes internas existentes de diversidad en las organizaciones y respetarlas. En segundo lugar, reconocer el valor añadido que supone este tipo de gestión y, por último, comprometerse con ella mediante el diseño de un plan estratégico para la gestión de la diversidad, lo que puede permitir una integración plena y adecuada de los inmigrantes en el lugar de trabajo. El desarrollo de este tipo de programas específicos y sistemáticos para la gestión de la diversidad dentro de las organizaciones sigue siendo una asignatura pendiente en la mayoría de las organizaciones en Andalucía.

Estudiamos diferentes organizaciones que trabajan en Andalucía, pertenecientes al sector público y privado. Durante el trabajo de campo encontramos algunas dificultades para identificar organizaciones que pudieran ser seleccionadas como estudios de casos en Andalucía, teóricamente representativos de prácticas de gestión de la diversidad y que tuvieran contratados a personas de terceros países. Esta dificultad en el trabajo de campo refleja uno de los principales resultados de nuestra investigación, a saber, que la aplicación de la Gestión de la Diversidad de manera consciente está en sus comienzos en Andalucía, una región que en contraste tiene una larga historia en la atención y prestación de servicios a los inmigrantes y a la diversidad.

Muy pocas organizaciones en la región desarrollan prácticas sistemáticas de gestión de la diversidad en el interior de sus organizaciones con nacionales de terceros países como grupos destinatarios. No encontramos administraciones o instituciones públicas como ejemplos de gestión de la diversidad explícita y sistemática dentro de la administración. No encontramos pequeñas y medianas empresas que aplicaran principios de gestión de la diversidad de forma deliberada y sistemática. Hemos encontrado sobretodo gestión de la diversidad en grandes organizaciones, con oficinas en diferentes países u oficinas a nivel nacional y/o que se dedicaban a la venta de productos y servicios a nivel nacional e internacional.

La gestión de la diversidad se encuentra en diferentes áreas de las organizaciones como las políticas de recursos humanos (o en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa), sus prácticas de comunicación, los procesos de integración de sus trabajadores, el clima laboral o la formación. Por otra parte, algunas empresas gestionan la diversidad en diferentes momentos, es decir, desde la entrada del trabajador en la empresa hasta su integración, mientras que otras sólo aplican estas técnicas en momentos puntuales. Principios y valores globales que se encuentran en las organizaciones, como por ejemplo, la igualdad en términos de igualdad de oportunidades y la igualdad de trato son defendidos, promovidos y concretados de manera diferente en los casos estudiados. Algunas prácticas como los procesos competitivos de selección, las jornadas de bienvenida, las fiestas interculturales, la promoción a través de la productividad, los cursos de idiomas, las convivencias, la formación, etc. son comunes para promover la diversidad.

Como hemos comprobado, existen evidencias claras de que varias organizaciones en Andalucía aplican gestión de la diversidad, obteniendo beneficios por ello. Hay diferentes enfoques para aplicar la gestión de la diversidad en las organizaciones andaluzas. Uno de ellos es hacer gestión de la diversidad de forma implícita, sin haber diseñado políticas específicas, sino aplicando los principios generales en relación con la igualdad de trato, el respeto y la no discriminación. Esto sucede en diferentes tipos de organizaciones, incluyendo el sector público. Otras organizaciones diseñan explícitamente las políticas y prácticas de gestión de la diversidad.

Algunas organizaciones contemplan las diferencias culturales atendiendo a los diferentes países donde nacieron sus trabajadores no europeos y otras se centran en la diversidad en un sentido más amplio, no sólo en relación con el origen étnico o los países de origen. Además, encontramos diferencias importantes en relación con algunos enfoques de gestionar, los que se basan en los

"talentos" que producen un gran negocio para la organización, y los que contemplan a "personas diversas" que tienen que ser tratadas sin discriminación por razón étnica, y de los cuales todo el mundo se beneficia aprendiendo a vivir juntos en armonía.

Las grandes organizaciones, las organizaciones orientadas hacia mercados internacionales o que tienen sedes en varios países, desarrollan algunas prácticas de gestión de la diversidad a veces vinculadas a las leyes existentes sobre igualdad de oportunidades y responsabilidad social de las empresas, pero otras como el resultado de una verdadera necesidad o interés de los empleadores. Otras veces la gestión de la diversidad es, de alguna manera, una consecuencia lógica de trabajar con clientes que les exigen unos requisitos de calidad que afectan a la gestión de los recursos de personal. A veces es difícil delimitar si la gestión de la diversidad surge debido a los requisitos legales o espontáneamente, pero una vez que se establece, los empleadores notan los beneficios. Incluso observando cómo la gestión de la diversidad se desarrolla en las delegaciones locales de las organizaciones más grandes, se puede asegurar que es posible implementarla en cualquier tipo de organización. En cualquier caso, las organizaciones no lo ven todo de color de rosa, y un aspecto común que encontramos es que los beneficios de la gestión de la diversidad aparecen si los nacionales de terceros países son productivos (buenos investigadores, buenos vendedores, etc.). Si los trabajadores no lo son y no desarrollan adecuadamente su trabajo, no se les renuevan sus contratos.

Derivado de esta investigación, **recomendamos:**

1. Difundir o dar a conocer a las organizaciones públicas y privadas lo que es la Gestión de la Diversidad, la forma de gestionar una organización siguiendo los principios de la misma y los beneficios, ya que la mayoría de las organizaciones de la región no cuentan con experiencia en este campo.
2. Desarrollar una gestión de la diversidad consciente o explícita en las organizaciones públicas (administraciones), y promoverla en las privadas, con la ayuda de una normativa y formación específica, siguiendo los mismos patrones que se han mantenido en los últimos años para introducir Planes de Igualdad.
3. Dar orientaciones específicas y apoyo a las pequeñas y medianas empresas para la introducción de prácticas de gestión de la diversidad.
4. Desarrollar actividades de asesoramiento, herramientas y estrategias para el desarrollo de planes de gestión de la diversidad en diferentes tipos de organizaciones.

3. La participación de nacionales de terceros países en organizaciones de voluntariado

El actual marco jurídico, y especialmente los *Planes Integrales para la Inmigración* que se han desarrollado en Andalucía, plantean un escenario político comprometido con la interculturalidad y la gestión de la diversidad. Además, estos planes y herramientas, como los Foros de Integración en Andalucía, desarrollan acciones para promover políticas para la participación activa y la plena ciudadanía de los inmigrantes que afectan a los extranjeros en general.

La mayoría de los expertos y asociaciones con las que contactamos, y la legislación y los programas de integración, subrayan que no existen reglas u orientaciones específicas para nacionales de terceros países en relación con la participación, sino para los extranjeros en general. Además, el marco legislativo para nacionales de terceros países que son voluntarios en ONGs andaluzas es el mismo que para los nativos u otros extranjeros. Tampoco existe un marco específico en relación a la prestación de servicios a los ciudadanos de terceros países, sino para los extranjeros en general.

Otra nota importante a considerar es la dificultad que existe hoy en España para diferenciar claramente entre las asociaciones étnicas o no étnicas (como se diferencia en otros países europeos), debido a que los inmigrantes se incorporan a todo tipo de organizaciones no gubernamentales, incluyendo posiciones de liderazgo en las organizaciones no étnicas. En muchas asociaciones étnicas

también trabajan españoles, a veces ocupando puestos importantes. La diversidad dentro de las organizaciones debe ser tratada. La demografía también afecta a la participación de los nacionales de terceros países en las organizaciones no gubernamentales de la región, en aspectos como, por ejemplo, la escasa participación de los inmigrantes de segunda generación.

Sintetizando la evolución de las organizaciones no gubernamentales en la actualidad en España, (1) antes de la entrada de inmigrantes en el país, las organizaciones de voluntariado u ONG y grupos sin fines de lucro, realizaban una variedad de funciones de carácter general, mientras que otras estaban organizadas en torno a temas específicos, tales como los derechos humanos, la cultura, la religión, la política, etc. (2) Después de la entrada de inmigrantes en España, encontramos, en una primera etapa, dos tipos de ONG de apoyo a los inmigrantes: los de servicios generales, es decir, las organizaciones que atienden a todo tipo de personas (inmigrantes y nativos) con diferentes tipos de necesidades. Esto sucede con ONG muy conocidas, como Cruz Roja, Cáritas o la Asociación de Derechos Humanos. Y otras que surgieron en contextos locales o regionales, compuestas principalmente de españoles, pero con el objetivo de ayudar y prestar servicios a los inmigrantes. Estas se denominan ONG “pro-inmigrantes”. (3) En una segunda etapa, las organizaciones no gubernamentales de servicios generales y las pro-inmigrantes se mantuvieron y surgió un nuevo tipo de organización creada y constituida por una mayoría de inmigrantes (4) Ahora, con el asentamiento de los inmigrantes en Andalucía, los tres tipos de organizaciones se mantienen y lo que encontramos normalmente es que las fronteras entre los tipos de ONG son borrosas debido a que los inmigrantes que se han establecido (de origen inmigrante o nacionalizados) comienzan a ocupar también las posiciones de liderazgo en algunas organizaciones no étnicas.

En el contexto español nos referimos a ONG “no étnicas” cuando son de carácter general o pro-inmigrante. Incluso algunas ONGs que anteriormente sólo abordaban intervenciones con inmigrantes, en estos tiempos de crisis y por una presencia más estable de inmigrantes viviendo en la región, diseñan proyectos en los que se plantea como objetivo una integración integral y están teniendo en cuenta también a la sociedad de acogida (por ejemplo, los proyectos en los barrios). Por lo tanto a veces los límites entre las ONG étnicas y no étnicas son borrosos.

Es conveniente señalar que la crisis económica ha estado influyendo en el proceso de configuración de las ONGs en los últimos años debido a la fuerte dependencia de fondos públicos. Las organizaciones étnicas son más frágiles, debido a su pequeño tamaño y a la escasez de líderes o personas con suficiente formación para recaudar fondos o llevar a cabo justificaciones económicas.

Un aspecto clave que diferencia las ONGs étnicas y no étnicas tiene que ver con cómo se gestiona la participación y las posibilidades de la misma. Así, en las entidades no étnicas (asociaciones de servicios generales y pro-inmigrantes, con más presencia española), la participación y los canales que existen para participar y los procedimientos en torno a ello normalmente se abordan con mayor facilidad y eficacia, porque hay más población española involucrada (dirigiendo, o como miembros, socios o voluntarios), y esto les permite comprender mejor tanto los mecanismos de formación y el mantenimiento de las organizaciones no gubernamentales, como la recaudación de fondos y la justificación de los gastos, o los mecanismos de participación legal, difusión en la prensa, etc. Aparte de esto, este conocimiento les ha permitido afrontar mejor la crisis económica y se han mantenido más estables en Andalucía (atrayendo más donaciones y teniendo la experiencia necesaria para hacer mejor la justificación administrativa de los gastos). Algunas ONGs no sólo han mantenido su actividad, sino que incluso la han aumentado, pero en general, la crisis ha golpeado el movimiento voluntario en la región, contribuyendo al cierre de todo tipo de organizaciones no gubernamentales, étnicas y no étnicas, así como influyendo en una dramática disminución de sus actividades.

Las motivaciones que subyacen al compromiso de los ciudadanos de terceros países en diferentes tipos de organizaciones no gubernamentales son muy personales y enfatizan razones individuales (recibir apoyo social, conseguir contactos, recibir formación, mejorar el currículum y las posibilidades de encontrar un trabajo, sentirse mejor valorados por el entorno, realizar una actividad

voluntaria, sentirse útiles para los demás, una mejor integración en la comunidad, o el desarrollo de un sentimiento de pertenencia con algo, que se convierte en un compromiso y una responsabilidad).

Los inmigrantes procedentes de terceros países contribuyen con diferentes valores añadidos a las organizaciones para las que trabajan, ya sean étnicas o no étnicas. Las contribuciones generales son muy positivas. Los nacionales de terceros países contribuyen en las ONGs enriqueciendo la comprensión del otro, facilitando las intervenciones hacia otros inmigrantes con los mismos antecedentes culturales y contribuyendo a entender sus vidas, sus experiencias y sus necesidades de migración. Al mismo tiempo aportan una visión diferente de algunos aspectos que pasan desapercibidos para los nativos, siendo a veces más sensibles, ya que se ven identificados en algunos problemas que tienen los usuarios de las ONGs.

Por lo general, las asociaciones étnicas han sido fundadas por los propios inmigrantes. Las asociaciones de inmigrantes de terceros países surgen principalmente por la coincidencia de intereses comunes de tipo religioso, cultural, reivindicativo, y con el objetivo de satisfacer ciertas necesidades identificadas que afectan a los inmigrantes, tales como las relacionadas con la búsqueda de empleo, dificultades con el idioma, la burocracia (documentación), etc. Principalmente, las asociaciones formadas por población de terceros países tratan de promover la integración social de ésta y satisfacer sus necesidades específicas. Por sus peculiaridades, estas ONGs tienden a ser menos estables en la región que las grandes instituciones sin carácter étnico. Entre los elementos facilitadores más importantes de las asociaciones de los inmigrantes de terceros países se han señalado el trabajo en red y la coordinación con otras organizaciones con las que se colabora.

Hoy en día, la integración en las sociedades que reciben inmigrantes puede estar especialmente influenciada por la forma en la que los inmigrantes mantienen conexiones con sus países de origen. Diversos investigadores han descubierto que es posible para los inmigrantes participar de forma simultánea en los países de origen y de destino. Algunas investigaciones y debates en las ciencias sociales se han centrado en la medida en que las vidas transnacionales u organizaciones transnacionales contribuyen a la integración de los inmigrantes en las sociedades de destino y en el desarrollo de los países de origen. Estas comunidades pueden jugar un doble papel: como grupos que atraen a los inmigrantes y como redes de apoyo para nuevos inmigrantes y otros residentes. Estas comunidades pueden entonces ser importantes para la integración de los inmigrantes en los países de destino al tiempo que promueven la realización de proyectos transnacionales en los países de origen. Se encontraron algunos proyectos de este carácter en la región, pero eran pocos, y muy dependientes de la financiación pública.

Por último, algunas **recomendaciones** que se sugieren son:

1. Difundir la promoción de la participación en otros espacios sociales diferentes a los típicos donde los inmigrantes tienden a participar (ONG étnicas). Por ejemplo, hay una gran cantidad de inmigrantes inscritos en escuelas e institutos, pero una presencia anecdótica de sus padres en "Asociaciones de padres y madres de alumnos". Discutir cómo garantizar la participación de los inmigrantes también en otras esferas de la sociedad es relevante.

2. Promover la formación de los inmigrantes para que adquieran capacidad de liderazgo y habilidades útiles y gestionar así competentemente las organizaciones no gubernamentales, aprender a recaudar fondos o justificar los gastos, etc., y evitar la falta de participación o la disminución de las ONG étnicas por este tipo de razones. Estas herramientas son importantes para conseguir la autonomía y el empoderamiento en la gestión de ONG étnicas. A veces son clave para su supervivencia en tiempos de crisis.

3. Promover las posibilidades de participación política y social de los ciudadanos de terceros países con menos oportunidades debido a razones legales.

4. Promover la colaboración entre las organizaciones no gubernamentales para impulsar la participación de los TCN en la sociedad y el intercambio y el aprovechamiento de los recursos locales.

5. Valorizar y ayudar a las actividades transnacionales como una forma de promover el co-desarrollo y ayudar a terceros países, a la vez que se respeta la preocupación de los inmigrantes por ayudar a sus familias o localidades de origen y que se fomenta la integración en la sociedad de destino.

Universidad de Huelva. Equipo del Proyecto Diverse²
España, 2014

² Equipo del Proyecto Diverse en la Universidad de Huelva: Estrella Gualda, Juan Carlos González Faraco, Juan Ramón Jiménez Vicioso, Heliodoro M. Pérez Moreno, Nashira Barrera Cabaleiro, Inmaculada Iglesias Villarán y Carolina Rebollo Díaz.