

synergies

INFORME SOBRE LAS PRÁCTICAS ACTUALES PARA LA CERTIFICACIÓN Y VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Cooperation Partners:



synergies

INDICE

INTRODUCCIÓN

RECONOCIMIENTO DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

LA EDUCACIÓN PERMANENTE Y EL APRENDIZAJE A LARGO DE LA VIDA

EL CASO ESPECÍFICO DE LA PERSONA MIGRANTE Y REFUGIADA EN ESPAÑA

MARCO DE CUALIFICACIONES

MARCO EUROPEO DE CUALIFICACIONES

MARCO ESPAÑOL DE CUALIFICACIONES

INICIATIVAS EUROPEAS PAR FOMENTAR LA MOVILIDAD

HERRAMIENTAS DE INFORMACIÓN SOBRE LAS POSIBILIDADES DE ESTUDIAR Y TRABAJAR EN EUROPA

BIBLIOGRAFIA

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Cooperation Partners:



synergies

INTRODUCCIÓN

El proyecto de *Synergies* se centra en las personas a las que les resulta difícil demostrar los conocimientos y habilidades adquiridas para reconocer las competencias adquiridas en contextos formales e informales. En el análisis que realizamos de la situación no vamos a tratar de aquellas personas migrantes que están altamente cualificados y que se mueven entre los países de manera regular.

El informe se basa en el análisis de documentos, informes y las recomendaciones de la Unión Europea, artículos y libros científicos.

Cuando hablamos de migrantes no siempre se distingue entre las personas que huyen de una guerra de aquellas que emigran en búsqueda de un trabajo o una vida mejor. La diferencia no es una cuestión de semántica sino que responde a una serie de condiciones que permiten ser o no considerados jurídicamente refugiados y de ahí, obtener asilo.

El Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)¹ define a los refugiados como aquellas personas que huyen” para salvar sus vidas o preservar su libertad”. Los refugiados, a diferencia de los migrantes por razones económicas, tienen derecho a pedir asilo siempre y cuando puedan demostrar que provienen de un país en conflicto donde las circunstancias le obligan a buscar refugio fuera de sus fronteras, o donde existen “fundados temores de ser perseguido por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opiniones políticas”, según afirma el Estatuto del Refugiado de la ONU de 1951, modificado en 1967¹. Las personas que van en búsqueda de un trabajo en el exterior no pueden, por lo tanto, considerarse refugiados.

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM)³ califica como migrante todas aquellas personas que se mueven de sus países por “conveniencia personal” y como resultado de una decisión tomada libremente. La OIM distingue entre migrantes documentados e indocumentados. Los primeros son inmigrantes cualificados, que se mueven con un contrato laboral o que tienen derecho a reunirse con un familiar. El migrante irregular, en cambio, es quien entra de forma ilegal o que, al vencer el término de su asilo, no deja el país de acogida. Ellos son los que se suelen llamar “clandestinos” o “sin papeles”, y que la OIM define como “migrante indocumentado” o “migrante en situación irregular”.

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



synergies

De cualquier forma, un problema con el que se encuentra la persona refugiada o emigrante es la inserción laboral en cualquier país de la Unión Europea. Es un pilar fundamental dentro de su integración en el país de acogida que se generen oportunidades para salir adelante y formar parte activa de la Sociedad.

¹ <http://www.acnur.org>

² *Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, hecha en Ginebra el 28 de julio de 1951, y al Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados, hecho en Nueva York el 31 de enero de 1967. Instrumento de Adhesión de España.*

³ <https://www.iom.int/es>

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Cooperation Partners:



synergies

RECONOCIMIENTO DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

Antes de empezar a analizar la situación de reconocimiento de los conocimientos y habilidades adquiridas, creemos necesario recordar qué diferencia el aprendizaje formal, no formal e informal.

El aprendizaje formal se ubica dentro de un tipo de educación regulada y planificada que se produce en espacio y tiempo concretos y además, recibe un título.

El aprendizaje no formal se define como actividades educativas organizadas, estructuradas en objetivos y contenidos, sistemáticas y realizadas fuera del marco del sistema oficial.

El aprendizaje informal se obtiene de forma no intencionada en diferentes actividades cotidianas, es un proceso que dura toda la vida y en el que las personas adquieren y acumulan conocimientos, habilidades y actitudes mediante las experiencias cotidianas relacionadas con el trabajo, la familia y el ocio. Es un aprendizaje no estructurado y por el que no se obtiene ningún certificado que demuestre lo que se ha aprendido.

Este tipo de aprendizaje que queda fuera del marco del sistema oficial presenta un grave problema a los gobiernos y tratan de responder mediante la adopción de sistemas para reconocer todas las competencias de cada persona ya se hayan adquirido a través de la experiencia profesional o el aprendizaje informal o no formal.

En España más del sesenta por ciento de la población activa no cuenta con una certificación oficial de sus competencias profesionales, según se recoge en el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL).

Los responsables políticos nacionales consideran la validación del aprendizaje no formal e informal como un elemento clave de sus políticas de formación y empleo. En España el sistema de validación está regulado por el Real Decreto 1224/2009 que determina el procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de la vía no formal.

Este sistema de acreditación permite que las personas participen en el proceso de obtener una cualificación completa, o una cualificación parcial, en función de la experiencia profesional y al aprendizaje no formal e informal validados. Los participantes pueden acreditar unidades de competencia que constituyen partes de un título de formación profesional o de un certificado de profesionalidad.

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Cooperation Partners:



synergies

La Unión Europea ha destacado la importancia de desarrollar sistemas nacionales de validación del aprendizaje no formal e informal. La necesidad de impulsar estos sistemas ya estaba presente en la Declaración de Copenhague⁴ de noviembre de 2002, que puso en marcha la estrategia europea para reforzar la cooperación en educación y formación profesional. Esta posición fue reafirmada por el Comunicado de Brujas⁵ de diciembre de 2010, en el que los ministros europeos de educación y formación profesional declararon que los países europeos debían establecer procedimientos nacionales para el reconocimiento y la validación del aprendizaje no formal e informal y fomentar su utilización. También la Recomendación sobre la validación⁶ del aprendizaje del Consejo de la UE, de diciembre de 2012, destaca el importante papel que el reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas desempeña en la mejora de las posibilidades de empleo y movilidad y en incrementar la motivación por el aprendizaje permanente. Además, el Consejo recomienda a los estados miembros implantar sistemas de validación no más tarde de 2018.

Esta fecha nos plantea una cuestión, puesto que recoge que la validación puede servir para mejorar la empleabilidad y la movilidad de los trabajadores y empleados, pero no para las personas que están en situación irregular en un país.

Si bien hemos encontrado diferentes guías a nivel nacional que desarrollan algunas asociaciones no gubernamentales en favor de los derechos humanos, no hemos encontrado ningún acuerdo en común entre los diferentes miembros de la Unión Europea.

⁴ http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education

⁵ <http://observal.es/component/edocman/documentacion-y-legislacion/europa/comunicado-de-brujas-2010>

⁶ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32012H1222\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32012H1222(01))

synergies

LA EDUCACIÓN PERMANENTE Y EL APRENDIZAJE LARGO DE LA VIDA

El aprendizaje permanente es un término reconocido internacionalmente a partir de los trabajos del Consejo de Europa en la Conferencia de Ministros Europeos de Educación, Estocolmo, 1975 y en el Symposium *sobre Una política de educación permanente para hoy* en Siena, 1979.

Según la XIX Conferencia General de la UNESCO celebrada en Nairobi en 1976, la educación permanente designa un proyecto global encaminado tanto a reestructurar el sistema educativo existente, como a desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del sistema educativo:

- En ese proyecto la persona es el agente de su propia educación por medio de la interacción permanente de sus acciones y su reflexión.
- La educación permanente, lejos de limitarse al periodo de escolaridad, debe abarcar todas las dimensiones de la vida, todas las ramas del saber y todos los conocimientos prácticos que puedan adquirirse por todos los medios y contribuir a todas las formas de desarrollo de la personalidad.
- Los procesos educativos que siguen a lo largo de su vida los niños, los jóvenes y los adultos, cualquiera que sea su forma, deben considerarse como un todo.

Hemos de tener presente que desde mediados del siglo XX se ha integrado en la educación una corriente llamada tecnológica que abarca todas las actividades educativas. Las nuevas tecnologías tienen un imparable y vertiginoso avance y es de una importancia decisiva los criterios que se adoptan.

La Comisión Europea ha asignado unos papeles a la educación de personas adultas que están señalados en el Tratado sobre la Unión Europea de Maastricht (artículos 126 y 127), los cuales estipulan que la Comisión Europea contribuirá al desarrollo de una educación y formación de calidad gracias

Estas orientaciones que la Unión Europea ha generado en materia de formación permanente tienen como punto de partida el Libro Blanco «Crecimiento, competitividad y empleo» elaborado a iniciativa de Jacques Delors. Su fundamento es de carácter social y económico.

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Cooperation Partners:



synergies

Dichas orientaciones han evolucionado desde el punto de partida de la formación de adultos hasta la formación permanente, lo que ha quedado reflejado a través de documentos institucionales, de los que señalamos el Libro Blanco.

Este documento, publicado en Diciembre de 1995, señala en su introducción que la educación y la formación tienen como función esencial la integración social y el desarrollo personal si bien hoy esta función se ve amenazada si no se acompaña de una perspectiva en materia de empleo.

En su estructura este **Libro Blanco** aborda en primer lugar los retos que representan la educación y la formación en Europa, a la luz de los cambios tecnológicos y económicos actuales para continuar con las orientaciones para la acción, articuladas en torno a objetivos que pretenden desarrollar una educación y una formación de gran calidad.

La crisis que estamos viviendo comporta y comportará cambios muy importantes en el enfoque de las políticas sociales, laborales, educativas... y evidentemente, en su gestión. Para superar estos cambios con éxito será necesario adoptar una actitud creativa e innovadora para identificar los cambios y disponer los instrumentos para afrontarlos.

La Comisión Europea publica el Memorando de 2001 sobre el aprendizaje permanente. La importancia de este documento está relacionada con su puesta aprendizaje durante toda la vida como una política central de la Comisión en la aplicación de estrategias y desde el que se acuerdan seis objetivos:

1. Garantizar el acceso universal y continuo al aprendizaje, con objeto de obtener y renovar las cualificaciones requeridas para participar de forma sostenida en la sociedad del conocimiento.
2. Aumentar visiblemente la inversión en recursos humanos, para dar prioridad al capital más importante de Europa: sus ciudadanos.
3. Desarrollar métodos y contextos eficaces de enseñanza y aprendizaje para el aprendizaje continuo a lo largo y ancho de la vida.
4. Mejorar significativamente las maneras en que se entienden y se valoran la participación en el aprendizaje y sus resultados, sobre todo en lo que atañe al aprendizaje no formal e informal.
5. Lograr que todos los ciudadanos de Europa, a lo largo de toda su vida puedan acceder fácilmente a una información y un asesoramiento de calidad acerca de las oportunidades de aprendizaje.

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



synergies

6. Ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente tan próximas a los interesados como sea posible, en sus propias comunidades y, cuando procesa, con el apoyo de las tecnologías de la comunicación

Muchas han sido las iniciativas europeas. Desatacamos que en el Informe conjunto publicado por la comisión y el Consejo en noviembre de 2015 se aborda el problema que plantea el complejo panorama de ET 2020 (*Education and training*). Concluyen que la educación y la formación son importantes para ayudar a las personas a adquirir los conocimientos y las aptitudes profesionales que les permitan convertidos en empleados competitivos e innovadores.

Durante la última década, el número de las personas que han accedido a la educación formal ha aumentado vertiginosamente pero, al mismo tiempo, en Europa se han registrado unos niveles sin precedentes de desempleo juvenil, que han afectado incluso a los titulados. Entre 2011 y 2014, la tasa media de desempleo de la UE aumentó sobre todo entre los jóvenes (25-29 años) que habían finalizado la enseñanza superior (+12,9%). Los esfuerzos para desarrollar la economía del conocimiento y promover la inclusión social se han reflejado en el objetivo principal de la Estrategia Europa 2020 que tiene dos componentes: uno fija un umbral mínimo en materia de nivel de educación y el otro, se centra en la ampliación de unos niveles más altos de educación.

El apoyo a los educadores es una de las nuevas áreas prioritarias del ET 2020, es un hecho positivo puesto que la calidad de la preparación del personal docente y los programas de desarrollo profesional es cada vez más compleja.

Debe prestarse especial atención a las necesidades de los diversos tipos de alumnos, como los pertenecientes a minorías étnicas o religiosas, los niños con bajos ingresos o los niños de origen inmigrante, que vuelven a centrar la atención a la luz de la movilidad intraeuropea acelerada y la actual crisis de los refugiados. Los problemas de Europa, como una brecha salarial cada vez mayor, la segregación cultural, la creciente radicalización religiosa y política, tanto a la derecha como a la izquierda, la erosión de los valores y un creciente sentimiento de desorientación axiológica, no pueden afrontarse seriamente sin reforzar los vínculos entre las escuelas y las familias y sin reconocer que son los padres los principales responsables de la educación de sus hijos. Un entorno familiar en el que apoyarse puede ayudar no solo a combatir la pobreza educativa, sino también a contrarrestar el atractivo del extremismo entre los jóvenes.

En el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) se constata un empeoramiento de las condiciones de enseñanza vinculado a la burocratización, una disminución de la calidad del aprendizaje causada por la fragmentación de los programas universitarios, una concentración excesiva en la noción de «competencia» dentro de un ámbito reducido de conocimientos, en lugar de una inmersión en una amplia gama de estudios académicos, y una disminución de la libertad académica.

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



synergies

Al mismo tiempo, los empresarios se quejan de las aptitudes de los graduados y critican la nueva estructura de titulaciones, señalando que la duración de las licenciaturas es inadecuada para satisfacer las necesidades del mercado laboral.

El programa de movilidad Erasmus es un gran logro de la cooperación europea en el ámbito de la educación, habiendo permitido, solo en 2013-2014, a 27.2000 estudiantes y 57.500 trabajadores beneficiarse de los conocimientos de centros extranjeros, explorar nuevas culturas y desarrollar sus aptitudes transversales y competencias lingüísticas. Al mismo tiempo, la investigación desarrollada sobre los factores determinantes de la movilidad internacional de los estudiantes pone de manifiesto que la movilidad de los estudiantes de Erasmus está probablemente más determinada por motivos de consumo, como muestra la considerable atracción que ejercen los países con clima más cálido, lo que hace dudar en cierto modo de que se estén alcanzando los objetivos académicos defendidos al inicio del programa.

Los expertos subrayan que las transferencias entre universidades mediocres no conducen a la excelencia académica y podrían además ser perjudiciales para la calidad de la educación y la formación, e incluso para la percepción que se tiene de la movilidad, por lo que han pedido que se introduzca un cambio cualitativo en las políticas de movilidad para impulsar un tipo de movilidad estrechamente relacionado con los objetivos de aprendizaje.

La movilidad intraeuropea acelerada y la actual crisis de los refugiados han generado grandes retos para los sistemas nacionales de educación y formación. En las aulas actuales hay más diversidad que nunca, con estudiantes que necesitan asistencia adicional para adaptarse a nuevos planes de estudio, requisitos académicos y métodos de enseñanza, y, a menudo, también a una nueva lengua y a nuevos patrones culturales.

El personal docente necesita un apoyo suplementario, desde el inicio de su formación y a lo largo de toda la carrera, por medio de cursos de desarrollo profesional continuo, para que puedan enseñar eficazmente a los niños de origen inmigrante a fin de facilitar su integración en la sociedad de acogida y, al mismo tiempo, fomentar la preservación y el desarrollo de su patrimonio cultural.

Existen brechas profundas entre los estudiantes autóctonos y los extranjeros, estableciéndose una correlación entre la pobreza educativa, el bajo rendimiento y el nivel socioeconómico de los progenitores. Lo cual indica que es necesario adoptar una amplia serie de medidas políticas, incluidas la asistencia lingüística y la orientación parental.

En algunos países, la integración de los estudiantes de origen inmigrante es bastante satisfactoria, mientras que en otros se registran pocos progresos entre la primera generación y la segunda. La utilización del marco ET 2020 para compartir ejemplos de buenas prácticas entre los países que tienen una experiencia histórica en la gestión de la diversidad. Pero se requieren medidas urgentes a escala nacional y europea, también en el marco del ET 2020, en

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



synergies

el ámbito de la educación y la formación para solicitantes de asilo adultos que han llegado recientemente a Europa.

La educación es un elemento clave para la integración y la empleabilidad, y el fracaso de los sistemas nacionales a la hora de afrontar este desafío puede agudizar las divisiones sociales y la segregación cultural, y, por ende, afianzar la tendencia actual a la creación de sociedades paralelas. También es importante impedir la pérdida o el desperdicio del talento de los migrantes altamente cualificados, por su propio interés y en interés de los países de acogida.

Una medida pendiente por parte de la Comisión es desarrollar actividades de aprendizaje recíproco a fin de determinar cuáles son las buenas prácticas para la integración efectiva de los migrantes.

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Cooperation Partners:



synergies

EL CASO ESPECÍFICO DE LA PERSONA MIGRANTE Y REFUGIADA EN ESPAÑA

La educación permanente es un proceso que busca la consecución de un desarrollo personal, social y profesional. Ocurre en el transcurso de toda la vida, y no únicamente en la vida adulta, por lo tanto, no es un sinónimo de educación de adultos.

La característica central es que el aprendizaje en la educación permanente tiene lugar en todas las edades y es un concepto no que no está confinado a la escolaridad, sino que debe tener lugar en el trabajo, en las actividades recreativas, en el hogar, en las organizaciones... Es un concepto que pertenece a la historia de la educación de todos los países.

Según García Rojas (2014), las características de la educación permanente son:

- No termina al finalizar la enseñanza escolar formal, sino que es un proceso continuo que abarca toda la vida del ser humano.
- No se limita a la edad adulta, sino que comprende y unifica todas las etapas de la educación.
- Incluye modelos de educación formal, no formal e informal.
- El hogar desempeña el primero, más sutil y crucial papel en la educación.
- La comunidad desempeña también un importante papel en el sistema de la educación permanente desde el preciso momento en que empieza a interactuar con el niño.
- Busca la integración en sus dimensiones tanto vertical (etapas de aprendizaje) como horizontal (contorno).
- Tiene una naturaleza universal. Representa la democratización de la educación, ya que no es un obstáculo para la creación de alternativas estructurales de contenido educativo.
- Posee flexibilidad y diversidad en los contenidos, instrumentos y técnicas de aprendizaje, así como por el tiempo de aprendizaje (duración).
- Constituye un enfoque dinámico de la educación, que permite una adaptación de los materiales y medios de aprendizaje a cualquier innovación que tenga lugar.
- Tiene dos componentes principales: general y profesional. Estos componentes no son radicalmente distintos uno del otro, sino que son de carácter interrelacionado e interactivo.
- Las funciones de adaptación e innovación del individuo y la sociedad reciben plena satisfacción en el marco de la educación permanente.
- Desempeña una función de tipo correctivo: cubre los fallos del sistema de educación.
- El objetivo final viene dado por el mantenimiento y mejora de la calidad de vida.
- Los principales prerrequisitos para que pueda darse la educación permanente son: oportunidad, motivación y educabilidad.

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



synergies

La educación a lo largo de toda la vida tiene un carácter global, puesto que responde a necesidades:

- Personales: satisfacción de los objetivos personales.
- Económicos: reorientación ocupacional y preparación para nuevos empleos.
- Vocacionales: obtención de titulaciones profesionales.
- Sociales: adaptación a circunstancias cambiantes, hábitos y actitudes sociales.

La incertidumbre en algunos aspectos de la vida, tales como las relaciones familiares, la pertenencia a grupos o el sentido del trabajo pone en peligro la consecución de un sentido claro de identidad. El cambio acelerado amenaza con trastocar los valores, la moral, las relaciones interpersonales, la imagen de uno mismo y el sentido de la propia identidad.

En un mundo de incertidumbre excesiva, el individuo tiene que luchar para mantener un concepto estable de quién y qué es, de cuál es su lugar en la sociedad, de qué es lo que significa para las demás personas y éstas para él, de qué derechos, privilegios y deberes puede dar por sentados.... Esto exige personas capaces de aprender constantemente en todas las ocasiones en que sus vidas les ofrezcan experiencias.

La llegada a nuestro entorno de personas inmigrantes en busca de condiciones de vida digna que no encuentran en sus países de origen es cada vez mayor. En general, existe una falta de programas educativos que faciliten los procesos de integración y no termina de abordarse el reto de las asimetrías.

Según el Instituto Nacional de Estadística La población residente en España se situó en 46.438.422 habitantes a 1 de enero de 2016, lo que supuso una reducción de 11.142 personas respecto a comienzos de 2015.

El descenso poblacional durante 2015 fue fruto de un saldo vegetativo (nacimientos menos defunciones) negativo de 2.753 personas y de un saldo migratorio también negativo de 8.389 personas (se registraron 343.614 inmigraciones procedentes del extranjero y 352.003 emigraciones con destino al extranjero).

La población extranjera se redujo un 0,8% debido también al efecto de las adquisiciones de nacionalidad española, que producen una pérdida de población extranjera.

Cada año llegan a España miles de personas huyendo de guerras o persecución política, y cada año el Gobierno español concede el derecho de asilo a cientos de ellas. Pero, la guerra en Siria y la consiguiente crisis de los refugiados desatada en Europa en 2015 lo han cambiado todo: de

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Cooperation Partners:



synergies

pronto, la capacidad de acogida de España -y de prácticamente todos los países europeos- parece haber descendido.

De las casi 16.000 personas que España se comprometió a traer desde los campamentos improvisados de Italia y Grecia, solo han llegado 18 (cifras oficiales). El 0,1%. España tiene aún año y medio de plazo para cumplir su compromiso, pero a este ritmo es imposible que ni siquiera se acerque. Ahora, además, la Unión Europea ha empezado a expulsar a los refugiados, devolviéndolos a Turquía.

Según el informe sobre la situación de los inmigrantes y refugiados en España en 2015, los factores de riesgo surgen desde el mismo momento de la búsqueda de empleo, ya que muchas personas inmigrantes tienen desconocimiento de cómo desarrollar una buena búsqueda de empleo y de los recursos que les pueden ayudar a eso.

Para incrementar los niveles de empleabilidad de las personas inmigrantes y de promoción en el mercado de trabajo, deben mejorarse las medidas que faciliten el acceso a la información, la orientación, el asesoramiento formativo y laboral, a la vez que a la formación profesional, ocupacional y permanente.

En cuanto al acceso al mercado de trabajo, la población inmigrante y de forma especial la mujer inmigrante tiene un “techo de cristal” que les frena para poder ocupar puestos de trabajo en los que se exige un nivel de cualificación medio-alto, a pesar de tener muchas de ellas formación más que suficiente para ello, tal y como se refleja en los informes de la OIT sobre discriminación en el trabajo o en el reciente estudio sobre la situación laboral de la mujer en España de la OIM (Organización Internacional para las Migraciones OIM el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones, 2015). Este estudio concluye que las ocupaciones manuales de servicios de cualificación básica y de bajos salarios, se han convertido en la principal fuente de trabajo de las mujeres inmigrantes en España, ya que el 88 de cada 100 mujeres inmigrantes trabaja en estas ocupaciones, mientras que las mujeres que ocupan trabajos cualificados en la industria solo alcanza el 0,7% y el 0,4% en puestos directivos.

A todo ello, se añade el alto índice de paro entre la población inmigrante. En el año 2014, mientras el porcentaje de nacionales en España era del 22,39 %, el de extranjeros extracomunitarios era del 36,96 %, casi 15 puntos por encima, sin tener en cuenta aquí las 109 personas que no tienen regularizada su situación de estancia y/o trabajo, que aumentaría considerablemente este porcentaje.

La vulnerabilidad en el empleo influye directamente en los ingresos familiares, lo que repercute en la posibilidad de disponer de una vivienda estable en condiciones dignas, pudiendo acceder, en muchos casos, a viviendas muy precarias o infraviviendas. En este terreno los principales factores de riesgo son:

Fuente INE

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



synergies

- Los desahucios y los desalojos forzados que afectan de forma singular a las personas inmigrantes.
- El endeudamiento que ha entorpecido los procesos de integración y de reagrupación emprendidos.
- la concentración y segregación territorial.
- En el caso de quienes han optado por vías de retorno, la subsistencia de deuda hipotecaria ha supuesto la imposibilidad de emprender esta vía.
- Muchas familias, al perder su vivienda se han encontrado en situación de mayor vulnerabilidad, sin Techo o viviendo de forma hacinada.
- El incremento de los asentamientos chabolistas.
- Se incrementan las dificultades para el establecimiento de relaciones vecinales normalizadas.
- Realidades superpuestas: multiculturalidad y exclusión social en barrios segregados.

Las barreras comunicativas, fruto de un idioma diferente o expresiones diferentes, impiden en algunos casos prevenir a tiempo el conflicto o los malos entendidos, dificultando las relacionales tanto sociales como en el ámbito laboral. Los conceptos subyacentes a la cultura laboral de los países de origen de estas personas y el desconocimiento de los diferentes aspectos socio-laborales de la sociedad de acogida influyen de forma decisiva en el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo. Las condiciones laborales u otros factores externos macro-sociales no siempre son los que llevan al fracaso en la integración en el puesto de trabajo, sino que a menudo son las barreras micro-sociales e intra-personales referentes a la identidad sociocultural, de status y de género.

Ante el incierto escenario socioeconómico actual, comienzan a proliferar actitudes y comportamientos racistas y xenófobos, llegando a poner en cuestión las políticas de integración de las personas inmigrantes y los programas de reubicación y reasentamiento de refugiados. El propio Consejo de Europa y la Comisión han alertado de ello lanzando un llamamiento para que los/las personas inmigrantes no se conviertan en el chivo expiatorio de la crisis y de sus consecuencias.

La actual coyuntura sitúa a las instituciones europeas y al Estado Español en un momento crucial en el que se deben reforzar todas aquellas iniciativas encaminadas a la implementación de medidas que eviten que la situación de crisis suponga una quiebra de la frágil cohesión social alcanzada. Que la actual situación económica no suponga un creciente proceso de segregación de las diferencias culturales que impida la necesaria convivencia en las ciudades europeas.

Los gobiernos y de forma especial los gobiernos locales han interiorizado a lo largo de los últimos años que los procesos de integración de las personas inmigrantes no se podían construir trabajando exclusivamente con los propios inmigrantes, que la integración no es solo una cuestión empleo que se hacía necesario definir un marco más amplio y comprehensivo

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



Erasmus+



synergies

que contemplara otros aspectos (educación, sanidad, vivienda, acceso a servicios sociales, participación, convivencia en barrios). Un marco en cuya planificación debe participar la ciudadanía, las organizaciones sociales y los diferentes actores presentes en el territorio.

Los planes estatales, autonómicos y locales que ha posibilitado que a pesar de todo, las personas inmigrantes llegadas a nuestro país en la últimas décadas, han ido logrando, en mayor o menor medida, encontrar un lugar, un asentamiento y, en una parte importante de casos, una regularización jurídica de su situación, sin existir graves problemas de convivencia. Y en este sentido, el Tercer sector ha jugado un papel clave y gracias a su esfuerzo se ha conseguido atenuar el carácter restrictivo de algunas normas, se han modulado políticas y se ha avanzado en la concientización de las personas inmigrantes respecto de sus propios derechos y obligaciones.

Apostar por la integración, la convivencia y la lucha contra todo tipo de discriminación es una apuesta de presente y de futuro para mantener la cohesión social que hace que una sociedad se vertebre.

Pero la situación actual ha provocado un precarización todavía mayor de las condiciones laborales de los inmigrantes en situación administrativa irregular multiplicándose las situaciones explotación laboral, que sufren las personas en la economía sumergida como única vía para sobrevivir. Mano de obra que sigue nutriendo las necesidades una economía sumergida en España que representan en torno a 190 millones de euros, en 18,6% del Producto Interior Bruto (PIB) ⁸.

Así, algunas organizaciones han dado la voz de alarma ante el incremento de las situaciones de trata de seres humanos con fines de explotación laboral, debido al aumento de las personas o redes que fuera de la legalidad actúan como intermediarios laborales⁹. Estos “intermediarios” clandestinos se quedan hasta con un 50% de su salario como honorarios por sus “servicios”, también retienen la documentación de las personas, y les obligan a pagar en algunos casos por el alojamiento, la manutención, o los desplazamientos.

El Gobierno debe velar por el estricto cumplimiento de la legalidad vigente, asegurando que el control de la migración en situación irregular se realiza dentro de los parámetros legales establecidos. Debemos prevenir uno de los mensajes implícitos que estas prácticas traen consigo ya que ponen en peligro la convivencia, asociando inmigración a delito.¹⁰

⁸ RANDSTAD (2014): *Flexibilidad en el trabajo 2014*.

⁹ Cáritas ha denunciado estas redes de captación que tratan con fines de explotación laboral en: CÁRITAS ESPAÑOLA (2012): *Informe - La Situación Social de las personas temporeras agrícolas acompañadas por Cáritas*.

¹⁰ Instrucción nº 16/2014 de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se aprueba el “Protocolo de Actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los Delitos de Odio y Conductas que Vulneran las Normas Legales sobre Discriminación”.

synergies

MARCO DE CUALIFICACIONES

Es un instrumento que facilita la movilidad y el reconocimiento de la formación académica y profesional de los ciudadanos. Se trata de un esquema en el que se describen las cualificaciones de una forma coherente y ordenadas en niveles, con el objetivo de que se puedan relacionar y comparar. En este contexto, entendemos por “cualificación” el resultado formal de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando un organismo competente establece que el aprendizaje de un individuo ha superado un nivel determinado.

Nos encontramos con distintos tipos de marcos, según el área geográfica en la que se utilicen y el tipo de cualificaciones que se consideren:

- Marcos internacionales
- Marcos nacionales
- Marcos sectoriales

En el Marco de Cualificaciones para el aprendizaje a lo largo de la vida tienen cabida todos los tipos de aprendizaje: el formal, el no formal y el informal.



MARCO EUROPEO DE CUALIFICACIONES

De acuerdo con la [Recomendación 2008/C 111/01/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008](#), el Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje a lo largo de la Vida (EQF, según su designación en inglés, i.e. European Qualifications Framework) es un

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



synergies

sistema común de referencia que permite a los países europeos comparar sus cualificaciones, con el fin de mejorar la transparencia, la posibilidad de comparación y la transferibilidad de las cualificaciones de los ciudadanos expedidas con arreglo a las prácticas de los diversos Estados miembros.

Dado que se trata de una herramienta para fomentar el aprendizaje permanente, el EQF cubre la enseñanza general y de adultos, la educación y formación profesional y la educación superior. Abarca, por lo tanto, toda la gama de cualificaciones, desde las obtenidas al final de la enseñanza obligatoria hasta las resultantes de los más altos niveles académicos y profesionales o de la educación y formación profesional.

MARCO ESPAÑOL DE CUALIFICACIONES

El Marco Español de Cualificaciones (MECU) es un instrumento para promover y mejorar el acceso de todos al aprendizaje a lo largo de la vida y la participación en el mismo, así como el reconocimiento y el uso de las cualificaciones a nivel nacional y europeo.

Se trata de un marco nacional de cualificaciones (títulos, diplomas, certificados) que comprende el aprendizaje a lo largo de la vida. De una estructura de organización de las cualificaciones por niveles desde los aprendizajes más básicos a las de mayor complejidad. Se incluye las cualificaciones obtenidas fuera del sistema educativo y las obtenidas en el sistema educativo.

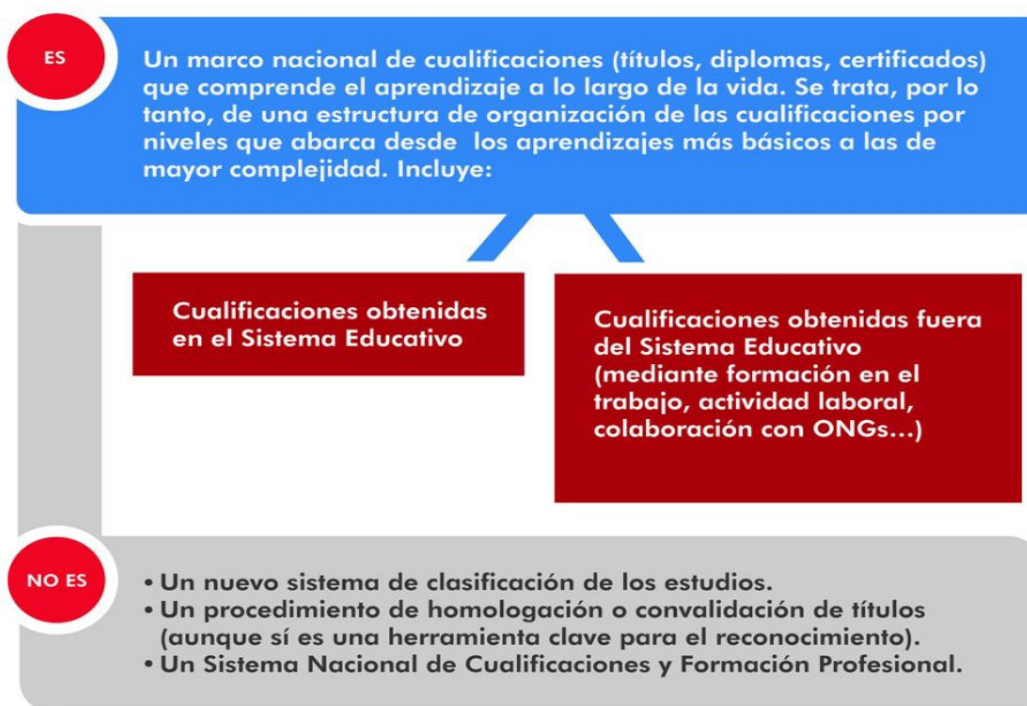
This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Cooperation Partners:



synergies



El Punto Nacional de Coordinación (NCP, según su designación en inglés, i.e. National Coordination Point) se creó de acuerdo con la **Recomendación** del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente, por la que se espera de los países:

"Que designen **puntos de coordinación nacionales** vinculados a las estructuras y criterios particulares de los Estados miembros con la misión de apoyar y, en asociación con otras autoridades nacionales pertinentes, guiar las relaciones entre los sistemas nacionales de cualificaciones y el Marco Europeo de Cualificaciones, con vistas a fomentar la calidad y transparencia de esa relación."

En concreto, estos puntos de coordinación deberán:

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



synergies

Vincular los niveles de cualificación previstos en el sistema nacional de cualificaciones con los niveles previstos en el Marco Europeo de Cualificaciones.

Velar por que se aplique una metodología transparente para establecer correspondencias entre los niveles de cualificación nacionales y el Marco Europeo de Cualificaciones con el fin de facilitar las comparaciones entre ambos, por un lado, y velar por que se publiquen las decisiones resultantes por otro.

Orientar a los interesados y facilitarles el acceso a la información sobre las correspondencias que se establezcan entre las cualificaciones nacionales y el Marco Europeo de Cualificaciones a través de los sistemas nacionales de cualificaciones.

Promover la participación de todos los interesados afectados, incluidos, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, las instituciones de educación superior y de educación y formación profesionales, los interlocutores sociales, los sectores y los expertos en materia de comparación y uso de cualificaciones a nivel europeo.

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



synergies

INICIATIVAS EUROPEAS PARA FOMENTAR LA MOVILIDAD

El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (*EQF según su designación en inglés, i.e. European Qualifications Framework*) es un mecanismo de conversión entre las cualificaciones de los diferentes países de la UE, cuyo objetivo es facilitar la movilidad de estudiantes y trabajadores en Europa.

El Marco de Referencia Europeo de Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente (en inglés, Key Competences for Lifelong Learning - A European Framework) y el Marco Europeo de Garantía de Calidad para la Formación Profesional (EQAVET, según su designación en inglés, i.e. European Quality Assurance in Vocational Education and Training Reference Framework) son dos herramientas para los responsables políticos de toda la UE; la primera de ellas identifica las habilidades fundamentales que las personas necesitan para desenvolverse adecuadamente en el mundo actual y la segunda ayuda a las autoridades nacionales a mejorar sus sistemas de formación profesional mediante el desarrollo de referencias comunes europeas. El Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS, según su designación en inglés, i.e. European Credit Transfer System) constituye una base común para reconocer periodos de estudio en el extranjero. El Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET, según su designación en inglés, i.e. European Credit System for Vocational Education and Training) Se está desarrollando para facilitar la validación, el reconocimiento y la acumulación de capacidades relacionadas con el trabajo y los conocimientos adquiridos (ya sea en el país de origen o durante una estancia en otro país) y para que estas experiencias contribuyan a la cualificación profesional.

HERRAMIENTAS DE INFORMACIÓN SOBRE LAS POSIBILIDADES DE ESTUDIAR Y TRABAJAR EN EUROPA

- El portal TodoFP del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte ofrece información sobre las posibilidades de **estudiar y/o trabajar en el extranjero** como parte integrante del itinerario formativo y profesional individual.
- PLOTEUS (del inglés, Portal on Learning Opportunities throughout the European Space, i.e. Portal sobre Oportunidades de Aprendizaje en el Espacio Europeo) tiene como objetivo ayudar a estudiantes, personas que buscan empleo, trabajadores, padres, orientadores y profesores a **encontrar información sobre oportunidades de aprendizaje en Europa**.
- EURES (del inglés, European Employment Services, i.e. Servicios Europeos de Empleo) ofrece información sobre las **oportunidades de empleo y aprendizaje** en Europa. El propósito de EURES es proporcionar servicios de información, asesoramiento y contratación/colocación (búsqueda de empleo) a los trabajadores y empresarios, así como a cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de la libre circulación de las personas.

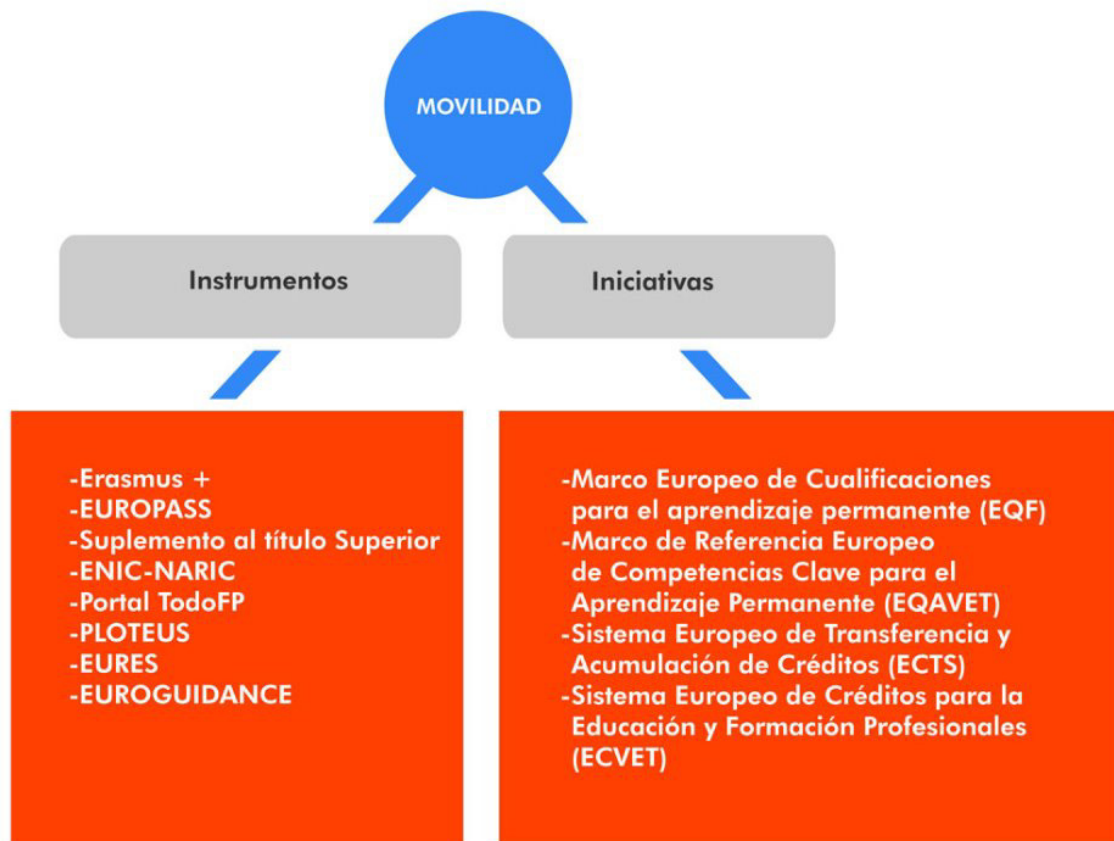
This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



synergies

- **EUROGUIDANCE** es una red de centros distribuidos por toda Europa que establece puntos de unión entre los Sistemas de Orientación europeos. Euroguidance promueve la movilidad, ayudando a los **orientadores** o a otras personas a conocer mejor las oportunidades disponibles para los ciudadanos europeos en Europa.



This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Cooperation Partners:



synergies

BIBLIOGRAFIA

Constitución Española

Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa

Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior

Boletines oficiales autonómicos

EUROPA 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador

Recomendación 2008/C 111/01/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente

Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Lisboa del 23 y 24 de marzo de 2000

Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002 sobre la educación permanente

Hacia un marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje a lo largo de la vida. 2005

Informe sobre: Un marco de cualificaciones para el Espacio Europeo de Educación Superior

Declaración de Copenhague

Comunicado Bergen

Libro blanco sobre educación y formación. European Commission directorate general for education and culture.

RESOLUCIÓ ENS/968/2015, de 23 d'abril, per la qual s'aproven les bases que regeixen la convocatòria del procediment d'avaluació i acreditació de les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació per a l'any 2015.

BECK, U. (2001): *Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado: individuación, globalización y política*. Barcelona. Tusquets.

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Cooperation Partners:



synergies

CARNOY (2001): *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid. Alianza.

Llorent García, VJ, Llorent-Bedmar, V, Medina Ferrer, B. (2013): *Evolución y concepto de la educación permanente en España*. Revista de ciencias sociales, Vol. 19, Nº. 3

BALAGER NADA, C. y FORMANIZ POZA, A. (2003): *La formación de las personas adultas: retos, límites y posibilidades*. Cuadernos de pedagogía

García Rojas, A D. (2014): *Análisis y reflexión del concepto de Educación Permanente a lo largo del tiempo*. Editorial Rove

Marqués, S.; Marqués, B. (2014): *La vulnerabilidad social en las personas inmigrantes y la responsabilidad del tercer sector*. Fundación Ezequiel Moreno.

RANDSTAD (2014): *Flexibilidad en el trabajo 2014* .

CÁRITAS ESPAÑOLA (2012): Informe - La Situación Social de las personas temporeras agrícolas acompañadas por Cáritas

ine.es

apdha.org

redormiga.org/regularizacion-de-papeles

taulesdeliberacio.blogspot.com.es

educacion.gob.es

intermonoxfam.org

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Cooperation Partners:

