



Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat



Edita:
AMIC -UGT

Agraïments:
Servei Lingüístic de la UGT de Catalunya



Índex

1. Presentació	5
2. Immigració a Espanya i Catalunya. Dades d'interès	7
3. Treball i integració	15
4. La necessitat d'una cultura de la diversitat a l'empresa	17
4.1 Avantatges per al treballador	
4.2 Beneficis per a l'empresa	
5. Pla d'acollida	23
5.1 Objectius del pla d'acollida	
5.2 Itinerari	
1. Diagnòstic	
2. Implantació	
6. Aspectes a tenir en compte per promoure una cultura de diversitat	33
6.1 Aspectes específics	
6.2 Aspectes comuns	
6.2.1 La llengua	
6.2.2 La cultura i les seves manifestacions	
6.2.3 La prevenció de riscos laborals	
6.2.4 Riscos psicosocials dels immigrants	
6.2.5 Habitatge, Escolarització i altres serveis.	
7. Conclusions	41
8. Annexes	43
9. Bibliografia	65





Presentació

1

La incorporació creixent de treballadors i treballadores d'origen estranger al nostre mercat de treball ha comportat molts reptes, un dels més importants és afavorir la seva integració laboral i social, i lluitar contra qualsevol forma de discriminació per tal de millorar la convivència en la nostra societat.

Existeix una pluralitat d'aspectes que interactuen en el procés d'acollida de les persones immigrades a la nostra societat. Tal com afirma el Consell Europeu¹ el procés d'integració és complex i es dona en tots els àmbits de la vida pública i privada. Per tant, són molts els agents que poden influir i donar un valor afegit a aquest procés.

En aquest sentit, el paper de l'empresa com espai social adquireix una rellevància especial: l'empresa és un reflex de la societat que reuneix en un mateix espai la població immigrada i la població autòctona i, per tant, tot el conjunt d'actors que participen a les relacions laborals assumeixen un paper principal.

Des d'AMIC-UGT de Catalunya considerem fonamental la integració de les persones immigrants en l'àmbit laboral i sindical i, per això, en les Resolucions del 3r Congrés de la Immigració a Catalunya, celebrat al novembre de 2007 a Salt, ha quedat de manifest que la implementació d'un pla d'acollida a l'empresa és la millor eina per afavorir la integració de les persones treballadores immigrades.

La promoció d'una cultura de diversitat a l'empresa ha de contemplar tots els elements de dificultat que es troben els treballadors immigrants quan arriben al nostre mercat de treball, i això s'ha de fer d'una manera transversal tenint en compte els diferents pols de necessitats: els treballadors immigrants, els empresaris i els treballadors ja instal·lats.

Aquesta guia que teniu a les mans s'ha elaborat amb l'objectiu d'oferir-vos informació útil i donar coneixements tècnics als representats dels treballadors i, alhora, amb la voluntat que serveixi per orientar els empresaris i els responsables de recursos humans de les empreses a fi de promoure la integració de tots els treballadors i les treballadores.

¹ Principis Bàsics Comuns per la Política d'Integració dels Immigrants a la UE.



2. IMMIGRACIÓ A ESPANYA I CATALUNYA. DADES D'INTERÈS

La població estrangera a Espanya i Catalunya

Aproximadament un 12% de la població a Espanya és estrangera. D'aquesta població immigrant, un 40,5% pertany a la Unió Europea, destaquen els romanesos (14,2%) seguits pels nacionals del Regne Unit (6,7%). L'altre 59,5% dels estrangers són extracomunitaris i els més nombrosos, segons nacionalitat, són els marroquins, els equatorians, els colombians i els bolivians.

A Catalunya, viuen el 21% dels estrangers (1.184.192) i la distribució per nacionalitats és una mica diferent segons la província. La majoria de la població immigrant és del Marroc (19%) seguida per la romanesa (8,1%) i de països sud-americans, principalment de l'Equador (6,9%). A Catalunya, especialment a Barcelona, viuen una important proporció dels xinesos, pakistanesos i hindús que arriben a Espanya.

Per províncies, a Lleida i Tarragona la població estrangera és sobretot de Romania i el Marroc i després de Colòmbia,

si bé a Lleida els romanesos són el 26% i els marroquins el 18% i a Tarragona aquesta proporció s'inverteix. A Girona, una quarta part dels estrangers són marroquins, un 8% són romanesos, i prop d'un 9% són d'Argentina, Bolívia i Colòmbia.

A Barcelona, un 20% són del Marroc i un altre 20% són de països sud-americans (especialment de l'Equador i Bolívia). (Taula 1)

Del total d'estrangers empadronats a Espanya, el 53% són homes i el 47% són dones, i a Catalunya, el 54,5% són homes i el 45,5% són dones. Aquesta mateixa proporció es reproduceix a les províncies catalanes. (Taula 2)

Tant a Catalunya com a Espanya, la gran majoria dels estrangers són pràcticament o potencialment força laboral, ja que tenen entre 16 i 44 anys (67,3% i 63,2%), seguits pels menors de 15 anys i els compresos entre els 45 i 64 anys (entre el 13,4% i el 16,7%), mentre que tan sols un 5% a Espanya i un 2,4% a Catalunya són majors de 65 anys. (Taula 2)

Taula 1. Estrangers empadronats per nacionalitat a Espanya, Catalunya i províncies. Gener 2009

	Espanya	%	Catalunya	%	Barcelona	%	Girona	%	Lleida	%	Tarragona	%
Total Estrangers	5.598.691	100	1.184.192	100	799.197	100	159.606	100	76.873	100	148.516	100
Unió Europea	2.266.808	40.5										
Regne Unit	374.600	6.7	21.810	1.8	12.349	1.5	4.327	2.7	279	0.4	4.855	3.3
Romania	796.576	14.2	96.448	8.1	34.651	4.3	13.732	8.6	20.438	26.6	27.627	18.6
No Unió Europea	3.331.883	59.5										
Marroc	710.401	12.7	225.244	19.0	134.861	16.9	38.323	24.0	14.286	18.6	37.774	25.4
Argentina	140.443	2.5	33.812	2.9	24.172	3.0	4.295	2.7	1.012	1.3	4.333	2.9
Bolívia	227.145	4.1	58.323	4.9	49.514	6.2	4.434	2.8	1.691	2.2	2.684	1.8
Brasil	124.737	2.2	27.803	2.3	18.745	2.3	3.383	2.1	2.288	3.0	3.387	2.3
Colòmbia	292.971	5.2	48.911	4.1	33.694	4.2	4.850	3.0	3.245	4.2	7.122	4.8
Equador	413.715	7.4	82.261	6.9	72.905	9.1	3.343	2.1	1.617	2.1	4.396	3.0
Perú	137.154	2.4	35.413	3.0	31.967	4.0	1.224	0.8	899	1.2	1.323	0.9
China	145.425	2.6	44.789	3.8	36.276	4.5	3.581	2.2	1.536	2.0	3.396	2.3
India	29.456	0.5	16.013	1.3	10.552	1.3	4.286	2.7	237	0.3	938	0.6
Pakistan	53.691	0.9	33.336	2.8	29.994	3.7	626	0.4	343	0.4	2.373	1.6

Elaboració pròpia.

Font: Padró Municipal, avanç del Padró a 1 de gener de 2009. Institut Nacional d'Estadística.

Taula 2. Estrangers empadronats per sexe i edat a Espanya i Catalunya, gener 2009

	Espanya	%	Catalunya	%
Total estrangers	5.598.691	100	1.184.192	100
Homes	2.973.707	53,1	645.862	54,5
Dones	2.624.984	46,8	538.330	45,4
0-15 anys	848.828	15,1	198.521	16,7
16-44 anys	3.539.707	63,2	797.580	67,3
45-64 anys	928.388	16,5	159.481	13,4
65 anys i més	281.768	5,0	28.610	2,4

Elaboració pròpia.

Font: Padró Municipal, avanç del Padró a 1 de gener de 2009. Institut Nacional d'Estadística.

Sectors i activitats laborals que ocupa la població immigrada

Els immigrants representen el 14,5% dels ocupats a Espanya, però en la construcció i l'agricultura almenys un de cada cinc treballadors és estranger (23,6% i 21,2% respectivament). La majoria dels treballadors estrangers (64%) treballen al sector de serveis, que inclou l'hostaleria i el servei domèstic -amb una presència important de dones immigrants. (Taula 3)

Taula 3. Distribució de treball per sectors d'activitats, Espanya, 4t trimestre 2008

Sector	Total població	Estrangers	% estrangers del total de la població
Total	19.856.800	2.886.500	14,5
Agricultura	803.800	170.800	21,2
Indústria	3.042.700	325.100	10,7
Construcció	2.180.700	515.000	23,6
Serveis (inclou llar)	13.829.600	1.875.600	13,6

Informe Immigració i treball 2009. M. Pajares.

Font: Enquesta Població Activa, Institut Nacional d'Estadística.

A la Seguretat Social (juny 2009), els estrangers són el 10,6% del total d'afiliats a Espanya. La majoria (67,5%) al Règim General (que inclou la construcció i l'hostaleria), seguit pel Règim Especial Agrari (12,4%), el Règim Especial de Treballadors Autònoms (10,7%) i el Règim Especial d'Empleats de la Llar (9,06%) -aquest és més alt (12%) si parlem només d'estrangers no comunitaris.

Catalunya és la comunitat autònoma amb més proporció d'afiliats estrangers a la Seguretat Social, i representa el doble de la Espanya (22,4%). El 70% dels afiliats són de la província de Barcelona, el 12,5% de Girona, el 10,5% de Tarragona i el 7% de Lleida. La distribució per règims és relativament similar a Espanya, perquè la gran majoria (78%)

està afiliada al Règim General, si bé l'agrari té un pes més important a Lleida (16%) i a Tarragona (11%) i el Règim Especial d'Empleats de la Llar és inferior al 5% en totes les províncies, excepte a Barcelona.

Al Règim General, a Espanya, un 21,4% dels immigrants treballa a l'hostaleria, el 17% a la construcció, el 16% en la reparació de vehicles i el 9,6% a la indústria manufacturera. A Catalunya, la majoria treballa al sector de l'hostaleria (18,7%), seguit per la reparació de vehicles (16,8%), la construcció (15,3%) i la indústria manufacturera i les activitats administratives i de serveis auxiliars (ambdues un 11,8%).

La força laboral immigrant al nostre país és tant masculina com femenina, si bé els homes representen un percentatge més alt tant a Espanya com a Catalunya (el 57% són homes i el 43% són dones a Espanya, i a Catalunya el 59% són homes i el 41% són dones).

Del total d'estrangers donats d'alta a la Seguretat Social, el 65% són extracomunitaris a Espanya, i el 73% a Catalunya. Per país de procedència, de forma similar a les dades d'empadronament, els treballadors romanesos, marroquins i

equatorians són els col·lectius més nombrosos (37% del total d'estrangers a Espanya i 31,5% a Catalunya). A Catalunya, romanesos, marroquins, equatorians i colombians són majoritaris (77-84%) al Règim General, si bé cal ressaltar que un 10% dels immigrants de Romania i el Marroc treballen al Règim Especial Agrari i que dels treballadors de països sud-americans (Equador, Colòmbia i Perú) entre el 10% i el 14% treballen al Règim Especial d'Empleats de la Llar, cal destacar especialment que un 37% dels bolivians treballa en aquest règim.

Taula 4. Distribució dels estrangers per règims de la Seguretat Social, Espanya, Catalunya i províncies. Juny 2009

RÈGIM	Espanya	%	Catalunya	%	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona
GENERAL	1.302.924	67,5	339.345	78,3	239.763	42.300	22.867	34.415
AUTÒNOMS	206.691	10,7	39.963	9,2	27.386	6.306	2.031	4.240
AGRARI	239.358	12,4	17.943	4,1	5.106	2.813	4.921	5.104
MAR	5.313	0,3	860	0,2	290	344	0	226
CARBÓ	719	0,04	0	0	0	0	0	0
LLAR	174.931	9,06	35.109	8,1	29.621	2.535	939	2.014
TOTAL	1.929.937	100	433.220	100	302.167	54.297	30.757	45.999

Elaboració pròpia.

Font: Dades Seguretat Social, afiliació mitjana, juny 2009, Ministeri de Treball i Immigració.





3. TREBALL I INTEGRACIÓ

L'empresa com a pilar per la integració

En el procés d'integració, les primeres etapes de l'estada d'un immigrant al país receptor tenen una importància cabdal. La informació que reben els immigrants i els primers contactes i intercanvis poden ser decisius pel seu desenvolupament posterior.

Doncs, conjuntament amb l'Administració, els diferents agents econòmics i socials són també agents d'acollida. La integració és una responsabilitat comuna en la qual intervenen moltes parts.

Atès que la immigració al nostre país s'ha caracteritzat per ser majoritàriament de caràcter laboral, el treball ocupa el lloc central en el conjunt de les relacions que estableixen els nouvinguts amb la societat receptora. L'empresa és on s'estableix el primer contacte amb la societat i també és el lloc on passarà més temps el treballador immigrant.

És per això que cal implementar mecanismes per afavorir la interculturalitat a l'empresa i promoure la comunicació entre les diferents cultures que la integren.

La feina és clau per potenciar la integració: és a l'empresa on es poden proporcionar als treballadors nouvinguts les eines necessàries per assolir un grau suficient d'autonomia, per accedir a béns i serveis i exercir els drets i deures en igualtat de condicions respecte a la població autòctona.

A més a més, l'autosuficiència dels treballadors immigrants suposa un avantatge per la productivitat de l'empresa, i per tant, empresa, delegats sindicals i treballadors han de participar activament en la concepció i l'execució de programes d'integració al seu si.



4. LA NECESSITAT D'UNA CULTURA DE LA DIVERSITAT A L'EMPRESA

Tot procés d'entrada d'un nou treballador a l'empresa requereix actuacions específiques i eines que ajudin, tant a l'empresa com al treballador, a encarar la incorporació amb garanties. Aquest moment, però, exigeix una atenció especial quan parlem de la incorporació de treballadors d'origen estranger que, per raons molt diverses (desconeixement de la llengua, de l'entorn social, del territori, de la legislació, dels drets laborals, estereotips socials, etc.), presenten unes dificultats específiques. És per això, i perquè aquesta realitat és ja molt present en el dia a dia de les empreses a Catalunya, que cal avançar cap a una proposta que ajudi tant als treballadors immigrants com a les empreses a realitzar aquest procés amb garanties d'èxit per ambdues parts.

En l'actualitat, l'elaboració d'un pla d'acollida és l'opció més recomanable per aconseguir una adequada integració laboral. Aquesta proposta s'ha desenvolupat en el marc del projecte d'intervenció per al desenvolupament de la interculturalitat a l'empresa d'AMIC-UGT de Catalunya i es va consolidar en les conclusions del 3r Congrés de la Im-

migració a Catalunya celebrat al novembre de 2007 a Salt.

L'arribada de treballadors immigrants és un nou repte per a les empreses del nostre país. Per aquest motiu, el Pla d'acollida es planteja perquè les empreses i el seus treballadors gestionin de manera adequada la diversitat cultural actual i la incorporin de manera eficaç.

El Pla d'acollida ha d'abordar-se com una qüestió complexa i ha de ser sinònim de qualitat laboral i social. En aquest sentit, la seva utilitat és doble ja que les actuacions vinculades al Pla faciliten la integració dels treballadors immigrants a la nostra societat, i també proporcionen a l'empresari eines per millorar la capacitat productiva dels treballadors.

Doncs, la promoció de la multiculturalitat entre la plantilla (aquest capital humà) reportarà a les organitzacions i als seus treballadors grans beneficis, a nivell econòmic, com a professionals, i també a nivell social, com a persones.

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

La proposta que fem des d'AMIC-UGT de Catalunya es veu reforçada amb els plantejaments que han fet diverses institucions i organitzacions empresarials sobre la coresponsabilitat en matèria d'integració i la necessitat de desenvolupar activitats d'acollida per part de l'empresa.

- Manual sobre la integració per a responsables de la formulació de polítiques i professionals. (Direcció General de Justícia, Llibertat i Seguretat de la Comissió Europea).
- Pla Estratègic de Ciutadania i Integració 2007-2010. (Govern d'Espanya).
- Pacte Nacional per a la Immigració. Signat a Barcelona al desembre de 2008.
- Xarxa espanyola del pacte mundial (ONU), principi 6 sobre l'abolició de les pràctiques de discriminació al treball i l'ocupació.

4.1. Avantatges per al treballador

La integració per a l'immigrant no és una qüestió fàcil. Quan les persones arriben al nostre país, sense recursos, han d'adaptar-se als nostres costums, horaris, llengua, relacions personals, sistema educatiu, sanitari, model de treball, etc.

És per aquest motiu que des d'AMIC considerem que és necessari un pla d'acollida que faciliti el procés d'adaptació i aprenentatge que afavoreix la seva integració a la nova realitat sociocultural a la qual pertanyen.

A continuació, trobareu exemples d'alguns problemes que es troben els treballadors immigrants i els avantatges que es poden aconseguir amb la implantació del pla d'acollida:

1. Desconeixement de la llengua autòctona.

L'ús d'una llengua comuna és un element clau de cohesió social i una eina fonamental pel correcte desenvolupament a la feina, el coneixement de la llengua autòctona és un dels elements bàsics per aconseguir la integració sociolaboral dels immigrants.

► Realitzar una formació lingüística intensiva de català i castellà com una de les actuacions bàsiques del pla és fonamental per augmentar les oportunitats d'interrelacionar-se amb la societat d'acollida i portarà una millora important en altres aspectes com la comprensió general de l'entorn, la interrelació amb els companys de feina, la salut laboral, etc.

2. Manca d'informació o informació incorrecta sobre l'entorn social que impedeixen que exerceixi els seus drets en igualtat de condicions que la població autòctona. Aquest desconeixement es dona sobretot respecte a l'accés als serveis socials bàsics com l'assistència sanitària pública i l'escolarització dels fills i filles, el funcionament de la Seguretat Social, els drets i deures, la informació sociocitadana etc.

► Mitjançant el Pla d'acollida es facilita el coneixement per reduir la incertesa que envolta l'arribada a un nou lloc i dona les eines necessàries per aconseguir l'autonomia del treballador immigrant en tots els àmbits socials.

3. Manca d'informació sobre la feina i el correcte desenvolupament de les tasques.

► El Pla d'acollida contribueix a millorar el nivell de formació, el coneixement del funcionament concret de les empreses on treballen i del nostre mercat laboral.

4. Existeixen estereotips que dificulten la inserció laboral de col·lectius en risc d'exclusió social, associats en aquest cas a l'origen o a la pertinença a grups culturals o ètnies minoritàries. Els estereotips són una font de desinformació que repercuteix negativament en el diàleg intercultural en tots els àmbits.

Alguns estereotips del col·lectiu immigrant:

- No volen integrar-se en la nostra societat.
- Tenen un nivell cultural baix i hàbits laborals diferents als nostres que repercuteixen negativament a la seva feina.
- No estan interessats a conèixer la nostra llengua.
- Desconeixen completament el funcionament del nostre mercat laboral.

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

- Parlen molt i treballen poc.
- S'absenten sovint per creences religioses.

► El Pla d'acollida promou activitats interculturals en el lloc de treball per a la interacció dels treballadors amb l'objectiu del coneixement mutu, fonamental per desmuntar tòpics i dubtes. Crea mecanismes de diàleg entre les persones estrangeres i la societat d'acollida que afavoreixen la convivència i la cohesió social.

5. Existeix una major incidència de la sinistralitat laboral entre els treballadors immigrants. Els riscos laborals que afecten els treballadors estrangers són els mateixos que afecten els autòctons, però com afirma l'Observatori Europeu de Riscos, en el conjunt de treballadors del nostre país, en termes generals, el col·lectiu immigrant és més vulnerable.

Aquesta major exposició es deu a diverses raons: la barrera lingüística, una forma diferent de concebre el risc i una cultura preventiva diferent, però sobretot, és deguda tant a la seva sobrerrepresentació en els sectors i llocs de treball més perillosos i amb males condicions de treball com a un dèficit de formació en prevenció de riscos laborals.

► Al Pla d'acollida es contempla la formació en matèria de prevenció de riscos laborals atenent a les necessitats específiques de la plantilla immigrant per tal de reduir aquesta sobreexposició i garantir la seva salut laboral.

4.2 Beneficis per a l'empresa

La implantació de la cultura de la diversitat en la política empresarial, conjuntament a una adequada gestió dels recursos humans compromesa amb la no-discriminació i la igualtat de tracte, promou empleats legals i motivats i permet a l'empresa aprofitar i desenvolupar millor el capital humà de què disposa.

El Conveni Col·lectiu del Supermercat Grup Eroski considera aquest argument com a part integral de la política de gestió de persones per tal de crear una cultura empresarial on totes les persones treballadores, sense distinció, poden desenvolupar plenament les seves qualitats (art. 66 Immigrants i minories ètniques).

Prendre mesures com poden ser la formació lingüística permet no sols un millor desenvolupament del treballador

a la feina, sinó que l'ús d'una llengua comuna a l'empresa millora la comunicació entre tota la plantilla i facilita tots els aspectes del treball en general.

La discriminació directa o indirecta en la formació dels treballadors (lingüística, professional i en prevenció de riscos laborals) ja sigui perquè no n'hi ha o perquè el material de formació no s'adequa a formats que siguin comprensibles per tota la plantilla obstaculitza l'adaptació del treballador immigrant a la feina i, en conseqüència, es desaprofita el potencial humà.

La flexibilització dels horaris, les dietes i els uniformes, no impliquen un tractament avantatjós sinó un reconeixement de la diversitat cultural de la plantilla que portarà a aconseguir una igualtat efectiva i reduirà l'absentisme, l'estrès laboral, etc.

El Pla d'acollida permet una adaptació més ràpida i eficaç del treballador al seu lloc de treball i al funcionament de l'empresa en general, repercuteix en la satisfacció del treballador i, per tant, en el seu compromís amb la feina, i promou una millor formació de la plantilla estrangera i, per tant, un aprofitament del seu capital humà. Tot això es

tradueix en una major productivitat de cada treballador. És a dir, que una bona gestió de la multiculturalitat a l'empresa, a l'hora de prevenir la discriminació laboral i promoure la igualtat de tracte efectiu entre treballadors autòctons i estrangers, afavoreix una adequada integració laboral i social als treballadors immigrants així com una millora en la capacitat productiva de la plantilla i, per tant, en els resultats globals de l'empresa.



5. PLA D'ACOLLIDA

5.1 Objectius del Pla d'acollida a l'empresa

El Pla d'acollida a l'empresa és la millor eina per promoció una cultura de la diversitat al si de l'empresa, fomentar les bones pràctiques en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació i integrar els treballadors i les treballadores estrangers en una situació d'igualtat efectiva i de no-discriminació. Al mateix temps, aquestes accions es traduiran en una millora de la productivitat de tota la plantilla.

OBJECTIUS ESTRATÈGICS DEL PLA D'ACOLLIDA

- Inserció i acomodació social
- Cohesió i convivència
- Capacitació
- Autonomia
- Igualtat

Els OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D'ACOLLIDA

Per tal de portar a terme tot aquest seguit d'objectius de caire estratègic, treballarem per aconseguir fites més concretes que incidiran en els diferents actors del procés d'acollida i en diferents vessants.

Els objectius més destacats són:

1. Facilitar informació i orientació al treballador nouvingut.
2. Promoure una nova gestió dels recursos humans per adaptar a l'empresa les noves circumstàncies.
3. Oferir formació laboral, sindical i sobre drets i deures.
4. Crear un entorn que permeti un millor desenvolupament personal de tots els treballadors.
5. Facilitar la informació i accés dels treballadors immigrants als recursos de promoció socioeconòmica dels territoris.
6. Facilitar la comunicació i la relació entre l'empresa, els representants del personal de treball i el col·lectiu de treballadors immigrants.
7. Promoure la comunicació i l'aprenentatge de la llengua com a mitjà de

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

supervivència bàsic i de relació amb l'entorn.

8. Sensibilitzar sobre la responsabilitat empresarial i dels treballadors autòctons.
9. Cercar un contacte amb les persones de l'entorn que els acull com a via d'interacció social.
10. Facilitar i fomentar activitats col·lectives per al coneixement i l'accés a l'entorn, i la interrelació social.
11. Formar els representants dels treballadors en les dificultats per a la inserció i la integració sociolaboral de les persones immigrades.
12. Donar a conèixer la normativa laboral (conveni col·lectiu, Estatut dels treballadors, drets i deures...).

5.2 Itinerari per a la implementació del pla d'acollida a l'empresa

1. Diagnòstic

1.1 Programar una trobada amb els representants de treballadors, comitè d'empresa o secció sindical:

Durant aquesta reunió es farà una explicació exhaustiva del nostre pla i es lliurará un qüestionari (Annex 1) que es distribuirà a tota la plantilla de l'empresa. De la informació obtinguda, es farà un diagnòstic de la situació de l'empresa, de les necessitats detectades en àmbits com la llengua, la formació, la prevenció, l'antiguitat a l'empresa, la procedència, la mobilitat, l'horari de treball, la religió, el coneixement de l'organització de treball, de la legislació laboral vigent, etc. Tots aquests àmbits i altres serviran per canalitzar les actuacions de gestió per part de l'empresari.

1.2 Reunió amb el representant o representants de l'empresa:

L'objectiu d'aquesta reunió és doble: d'una banda, servirà

per contrastar la informació proporcionada pels treballadors (amb el qüestionari -annex 2), i d'una altra, orientar i sensibilitzar el/la responsable de l'empresa per adoptar les actuacions que considerem necessàries per proporcionar la multiculturalitat i, en conseqüència, millorar la qualitat i la productivitat a la mateixa empresa (entre altres, prevenir l'absentisme laboral...). Es formarà una comissió amb participació sindical i empresarial encarregada de gestionar i posteriorment avaluar la implantació del pla i el grau de la integració social i laboral dels treballadors i treballadores estrangers.

*En cas que l'empresa implementi el pla d'acollida per treballadors que encara no s'hagin incorporat a la feina, caldrà fer un diagnòstic general de les possibles necessitats que tindran els treballadors quan s'incorporin a l'empresa i es duran a terme les accions següents:

- Es prepararà un dossier informatiu de l'empresa per a les noves persones immigrades contractades (aquest dossier serà el material per la primera sessió informativa general).
- Es farà una anàlisi del vocabulari mínim estrictament necessari per poder començar a treballar. Aquesta anàlisi serà molt útil a l'hora de fer la formació lingüística.

- Es designarà tutor/tutors.

2. Implantació

2.1 Depenent del conveni col·lectiu que reguli les relacions laborals a l'empresa, s'estudiarà la possibilitat d'introduir clàusules noves al mateix conveni, en cas contrari, se signarà un acord a part que inclogui totes les actuacions que s'han de portar a terme:

- Edició de materials informatius en diverses llengües.
- Formació de quadres i gestors de recursos humans en matèria d'immigració i multiculturalitat.

2.2 Implementació pràctica de les mesures del Pla d'acollida

* En cas de treballadors de nova incorporació a l'empresa: El Pla d'acollida ha de contemplar activitats de recepció del nou treballador que facilitin la seva incorporació a l'empresa.

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

- Per tal que el treballador es faci una primera idea de l'estructura de l'empresa, funcions del lloc de treball, primers contactes, es farà una entrevista - xerrada d'acollida amb el responsable de la seva feina que li donarà la benvinguda al seu nou lloc de treball, on es proporcionarà informació sobre l'empresa, contracte, drets i deures, conveni, el lloc de treball i les seves responsabilitats concretes i les persones amb qui treballarà: responsables, companys i companyes, etc.
- Es presentarà al tutor i es farà la presentació de l'empresa, companys i companyes i comandaments directes (visita guiada a les instal·lacions de l'empresa acompanyat també pel tutor).
- Sessió informativa col·lectiva: sessió informativa de caràcter general sobre el mercat de treball, l'oferta formativa, els drets i els deures dels treballadors, la seva situació laboral (conveni, contracte, etc.).
- Caldrà informar-lo sobre els diferents recursos que té a l'abast per satisfer les seves necessitats bàsiques, així com sobre les característiques del seu entorn immediat (municipi, recursos de l'Administració, serveis socials, educació, transports, cultura, llengua, etc.). Aquesta informació l'ha de proporcionar l'empresa en el mateix moment de la sessió i mitjançant els materials d'acollida concrets que s'hauran d'haver preparat en funció dels resultats del diagnòstic. Aquests materials hauran de contenir, entre d'altres, la informació bàsica de la sessió i els contactes de tots aquells recursos laborals i socials importants.

En aquesta fase, es materialitzaran les actuacions contemplades al Pla d'acollida, que asseguraran la formació adequada del treballador estranger per tal de facilitar-li l'autosuficiència i millorar el seu desenvolupament a la feina.

- L'empresa haurà de dur a terme formacions de caràcter específic i aprofundit sobre els diversos aspectes que s'hagin detectat al diagnòstic. Aquestes sessions poden ser individualitzades o per tot un col·lectiu de treballadors de procedència comuna. Se n'hauran de fer un mínim de dues i hauran de tractar, com a mínim, els temes següents:

- Donar a conèixer les normatives en matèria laboral (conveni col·lectiu, Estatut dels treballadors, calendari laboral, representació dels treballadors, drets i deures...).
- Facilitar la informació dels tràmits necessaris per a qüestions relacionades amb documentació, permisos, reagrupament familiar...
- Drets i deures dels treballadors i ciutadans.

-Realitzar una formació lingüística intensiva: català i castellà. S'ha de contemplar la possibilitat que, durant un primer

període, el treballador nouvingut pugui tenir una formació lingüística de caràcter intensiu per tal d'assolir el vocabulari bàsic que necessitarà per desenvolupar les seves tasques. Per a dur-la a terme, hauria d'haver-hi una coordinació específica amb els recursos ja existents del Consorci per a la Normalització Lingüística i acordar un treball concret d'adequació dels continguts al món laboral.

-Tallers i/o activitats grupals. Del mateix diagnòstic se n'hauran d'extreure propostes de treball col·lectiu entre els treballadors ja instal·lats i els que acaben d'arribar, amb l'objectiu de millorar la comprensió mútua, la companyonia i el coneixement mutu. És important que la majoria dels treballadors hagin participat en el debat sobre el diagnòstic de la diversitat a l'empresa i que la decisió sobre quin tipus d'actuacions s'han de dur a terme estigui consensuada amb tota la plantilla o la majoria. Per qüestions de viabilitat, aquestes activitats, de caràcter molt divers, s'haurien de portar a terme quan hi hagi un gruix important de treballadors nouvinguts a l'empresa, perquè preferiblement han de tenir un caràcter col·lectiu.

- És important mantenir sessions amb el tutor.
- Les accions poden ser a dins o a fora del centre de treball.
- Aquesta fase no cal que s'allargui molt, excepte en el cas d'algunes activitats, no hauria de tenir una durada superior a dos mesos.

Període de consolidació i autonomia

Després de l'execució de totes les accions de la fase anterior, amb l'excepció de les que es puguin allargar, caldrà deixar passar un temps prudencial perquè el treballador desenvolupi la seva feina sense més "interferències" per tal de poder analitzar posteriorment quin és el desenvolupament, el grau de satisfacció a la feina, la relació amb els companys, etc. Aquesta etapa pot durar prop de 3 mesos, que és el temps que es considera que necessita el treballador per adaptar-se al lloc de treball, a l'ambient, i per conèixer tota aquella informació útil per poder desenvolupar les seves tasques i sentir-s'hi còmode. Depenent de cada persona i de les seves necessitats, però, s'hauria de poder ajustar.

Valoració del resultat

Un cop passat aquest període, cal fer una avaluació de l'acompliment dels objectius del Pla i de l'evolució dels treballadors i de la seva situació respecte de l'ús del Pla d'acollida, de la seva satisfacció laboral, de la seva adaptació a les tasques encomanades, a l'equip de treball i a l'empresa, de la seva motivació, el nivell lingüístic adquirit, adaptació a l'entorn social, etc.

Aquí es detectaran possibles problemes que no s'havien fet evidents prèviament, i s'aprofitarà per donar suport al treballador en el cas que sigui necessari reforçar la formació en algun aspecte específic i també per adequar les actuacions del pla d'empresa de cara al futur i a noves incorporacions.

Els indicadors d'avaluació hauran de ser bàsicament qualitatius, perquè és difícil trobar-ne de quantitatius que ens puguin donar una visió clara de quina ha estat la repercussió de les actuacions del Pla en el desenvolupament general i el benestar del treballador immigrant, així com dels treballadors en general i de les activitats de l'empresa en particular.

Per tant, mitjançant un qüestionari, una enquesta o una altra eina similar, s'estudiaran al final del procés alguns d'aquests indicadors (o d'altres que es puguin tenir en compte) per saber com ha influït el Pla sobre el treballador immigrant, el treballador ja instal·lat i l'empresa.

Indicadors qualitatius:

- Satisfacció general del treballador amb les tasques desenvolupades.
- Motivació.
- Relació amb els companys (activitats extralaborals conjuntes, etc.).
- Nivell lingüístic.
- Percepció de la resta de treballadors de la relació amb els nous companys.
- Coneixement de l'entorn.
- Eficàcia professional.
- Benestar psicològic de la nova persona contractada.
- Existència de relacions interpersonals interculturals.
- La no aparició de conflictes excepcionals fora de la tònica habitual.

L'avaluació del Pla d'acollida a l'empresa també haurà de ser periòdica, en distàncies prou separades en el temps per poder disposar d'una visió àmplia de l'aplicació a diferents persones, col·lectius, funcions, equips de treball, etc.

Modalitats organitzatives de l'acollida a l'empresa

Els recursos humans i materials necessaris per portar a terme un procés d'acollida varien en funció de si es tracta d'una petita, mitjana o gran empresa. Un dels elements essencials que s'ha de tenir en compte és el nombre de treballadors immigrants que treballen a l'empresa.

1. Assumpció de l'acollida per part de l'empresari (petita empresa)

En empreses amb un màxim de 5 treballadors, l'empresari assumirà personalment, amb la col·laboració de l'Administració pública, l'aplicació del Pla a la seva empresa.

2. Treballadors designats (mitjana i gran empresa)

L'empresari pot optar per designar un treballador pròxim (socialment o laboralment) al treballador nouvingut, que s'encarregarà de fer l'acollida més personalitzada. Aquesta persona treballarà de forma conjunta amb la comissió de gestió del Pla d'acollida.

3. Servei d'acollida mancomunat (mitjana i gran empresa)

Quan el servei pot afectar més d'una empresa, per raons d'eficiència, poden constituir un servei d'acollida mancomunat si es reuneixen els requisits següents:

- Desenvolupar l'activitat en el mateix lloc de treball.
- Pertànyer al mateix sector d'activitat.
- Desenvolupar l'activitat en una àrea geogràfica limitada.

En qualsevol dels casos, la persona encarregada haurà d'estar capacitada, és a dir, haurà de tenir la formació adequada per portar a terme totes les activitats de forma eficaç i aconseguir els objectius de cada fase del procés.

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

COMISSIÓ DE GESTIÓ DEL PLA D'ACOLLIDA

En les mitjanes i grans empreses cal crear una comissió de gestió del Pla d'acollida.

-Funcions:

1. Execució (directa o delegada) de les actuacions del Pla que corresponguin a l'empresa.
2. Diagnòstic de la situació de l'empresa i propostes de millora de cada cas.
3. Seguiment de la implementació del pla i dels casos.
4. Definir el contingut de les sessions.
5. Proposta de tutor.
6. Detecció i gestió de situacions conflictives.
7. Mediació en conflictes laborals relacionats amb l'origen del treballador (aïllament social, aspectes lingüístics, desconeixement de drets, etc.) i derivats del procés d'acollida.
8. Avaluació de l'evolució del Pla.
9. Rebuda de queixes i suggeriments.
10. Gestió dels fons assignats per part de l'empresa.

-Composició de la comissió:

La comissió la formaran representants de l'empresa, delegats sindicals i treballadors immigrants que hi vulguin col·laborar.

Finançament del Pla d'acollida

Des d'AMIC-UGT de Catalunya entenem que el màxim interessat en la ràpida adaptació i funcionament del treballador és l'empresari que l'ha contractat per dur a terme una sèrie de tasques, i per això apostem per una implicació forta de l'empresari en el finançament de les accions que es deriven del Pla. Tot i això, és evident que cal un compromís ferm de l'Administració per estendre aquest tipus d'accions a totes les empreses, fins i tot en aquelles més petites que podrien tenir alguna mena de dificultat per a dur-lo a terme, i és evident també que cal la implicació del treballador immigrant sobre el qual revertiran també els beneficis de tot aquest procés.

- El treballador immigrant hi haurà de posar algunes hores pròpies.
- L'empresa adaptarà els recursos existents de l'Administració pública al Pla d'acollida.

L'empresa haurà de destinar-hi hores laborals del treballador, una part de la partida pressupostària i la implementació de les actuacions que es derivin del diagnòstic.

LA FIGURA DEL TUTOR/A. PROCEDIMENT URGENT D'ACOLLIDA

L'assignació d'un tutor/a és un bon recurs per agilitar un procés d'acollida. Quan només disposem d'uns minuts, és necessari fer una acollida de manera eficaç, seguint els passos següents:

- Una persona encarregada de rebre'l, que conegui el seu nom i a qui ha d'avisar.
- Conèixer el departament on treballarà i la persona responsable per poder transmetre-li aquesta informació.
- Mantenir una conversa amena i breu.
- Presentar els nous companys i companyes, sobretot aquells que tingui més relació directa.
- Presentar el tutor/a i deixar-lo amb ell o ella.

El tutor/a ha de reunir mínimament els requisits següents:

- **Estat:** s'aconsella que sigui similar o superior, sobretot si la persona procedeix de països molt jerarquitzats.
- **Jerarquia laboral:** és millor que tingui una categoria igual o superior.
- **Origen:** també poden ser persones d'altres països, sempre que compleixin la resta de requisits.
- **Antiguitat:** és millor que tingui certa temporalitat, però no cal ser extrema, per poder recordar millor els procediments i normes. Tampoc pot ser una persona acabada d'incorporar.
- **Temporalitat de l'acció:** el treball del tutor ha de ser temporal, amb un període fixat amb antelació, un mes com a màxim.
- **Acceptació:** la tutoria ha de ser un càrrec optatiu i ha de ser acceptat per la resta de personal.
- **Personalitat:** ha de ser una persona segura, decidida, responsable, oberta i cordial.

RESPONSABILITATS DE LA TUTORIA

Quines responsabilitats ha d'assumir el/la tutor/a?

- Mantenir una relació amb la persona acabada d'incorporar a l'empresa i amb el cap de secció.
- Indicar-li on es troben les coses: serveis, vestuaris, menjador, etc.
- Presentar-li la resta de l'equip de treball de manera informal.
- Explicar-li les normes, tant les escrites com les evidents.
- Indicar-li com accedir a les eines de treball i als equips de seguretat.
- Informar dels descansos i pauses establertes.
- Resoldre els dubtes relacionats amb la feina, a mesura que apareguin.
- Racionar la informació a mesura que sigui convenient, per no atabalar la persona ni carregar-la d'informació.

Quins aspectes NO són responsabilitat del tutor/a?

- No és obligació d'aquesta persona donar la benvinguda oficial a la nova incorporació a l'empresa.
- No ha de recopilar les seves dades personals.
- No ha de presentar la resta de l'equip de treball de manera oficial ni conjunta.

Totes aquestes tasques són obligació del cap del departament.

6. ASPECTES A TENIR EN COMPTE PER PROMOURE LA CULTURA DE LA DIVERSITAT

6.1 Aspectes específics

La persona contractada: la seva personalitat, l'experiència prèvia, l'autoestima, etc., poden afectar d'una manera positiva o negativa el nou equip de treball. És recomanable adoptar un rol positiu i funcional.

La cultura: a més diferències culturals més reticències per establir contactes, sobretot quan hi ha hagut experiències negatives anteriors i es creen estereotips.

Les tasques que s'han de desenvolupar: quan es tracta de tasques individuals, el procés d'integració és més fàcil i només s'han de considerar els aspectes del desenvolupament de la feina (coneixement de la infraestructura, organigrama, persona de referència, etc.). El problema sorgeix quan es tracta d'una activitat en equip, on s'han de considerar les diferències de totes les persones que el formen.

Grup cultural minoritari: existeixen diferències culturals entre les persones d'un mateix país, algunes són més flexibles, d'altres més conservadores. Els factors com la personalitat individual, la capacitat d'adaptació, la societat d'acollida, el nivell de coneixement de la llengua... s'han de tenir en compte. Les persones d'un mateix país també tendeixen a formar grups.

Grup cultural autòcton: un grup de treball format es decanta per l'homogeneïtat i és reticent a acceptar noves persones. Comptar amb el líder del grup per facilitar la incorporació de la nova persona contractada és un pas guanyat. El paper de tutor/a fins i tot pot ser desenvolupat pel líder.



Director's Note

The outstanding success of the City of Hialeah has been inspiring generations of future leaders with its beautiful and inspiring history for many years. Not only have these leaders inspired our citizens, but they have also represented the human heart and imagination. In "A City of Wonders," not only do we produce a compilation of our favorite literary works and stories, but we've also modified the story with our personal style. We promise to make a role of history you have never seen before.

We would like to thank our [redacted] for their continued support of the Cultural Arts Program. We hope this volume will give us the opportunity to inspire the youth of Hialeah through the arts.

I would also like to thank you

- David Alvarado
- Shirley Ann
- David Garcia
- David Nolas
- Jonathan Nolas
- Kristi Alvarado
- Santiago Ariza
- Victor Gonzalez
- Ernesto Gonzalez
- Angela Gonzalez
- Isabella Gonzalez
- Marina Gonzalez
- Leo Nolas
- Isabella Gonzalez
- Ernesto Gonzalez
- Isabella Gonzalez



City of Hialeah

Program

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

City of Hialeah

6.2 Aspectes comuns

6.2.1 La llengua

El coneixement de la llengua autòctona és un dels elements bàsics per aconseguir la integració dels immigrants. Parlar català i castellà augmenta les oportunitats d'interrelacionar-se amb la societat d'acollida. L'ús d'una llengua comuna és un element de cohesió social i una eina fonamental pel correcte desenvolupament a la feina.

Cal, doncs, fer una formació lingüística intensiva de català i castellà com una de les actuacions bàsiques del Pla. Aquesta portarà una important millora en altres aspectes com la comprensió general de l'entorn, la interrelació amb els companys de la feina, la salut laboral etc.

► El *Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i les obres públiques de la província de Girona per al període de l'1.6.2007 al 31.5.2009* en el seu article 24 "*Incorporació a la feina d'estrangers*" diu que "Tots els estrangers que s'incorporin al sector de la construcció en l'àmbit geogràfic d'aquest Conveni, necessàriament, han de fer un curs no inferior a

20 hores d'immersió a la llengua catalana. Aquests cursos s'han de portar a terme per les organitzacions signants d'aquest Conveni, que han de decidir el contingut de l'acció formativa i alhora emetre els certificats corresponents.

El curs s'ha d'impartir dins l'horari laboral o, si no pot ser, compensar-ho."

6.2.2 La cultura i les seves manifestacions

Hi ha pràctiques a les empreses que a vegades no són percebudes com a discriminatòries, però que ho són de forma indirecta. Per exemple, la jornada laboral i la distribució del temps de treball poden semblar neutres per la plantilla autòctona, però per un treballador immigrant podrien comportar una restricció a les seves manifestacions culturals i un augment de la insatisfacció i de l'absentisme que repercutiria negativament en els resultats de l'empresa.

Permetre o facilitar les pràctiques culturals dels treballadors immigrants com la seva religió, l'alimentació i la roba, suposa voluntat i respecte per part de l'empresa cap a la persona treballadora, que correspondrà amb agraï-

ment i dedicació i alhora permetrà un major rendiment.

En el cas particular de treballadors de religió musulmana, cal recordar que la *Llei 26/1992, de 10 de novembre, per la qual s'aprova l'acord de cooperació de l'Estat amb la Comissió Islàmica d'Espanya*, a l'article 12 esmenta la possibilitat d'adaptar els horaris i els dies festius al calendari religiós musulmà.

La flexibilització dels horaris, les dietes i els uniformes, no implica un tractament avantatjós a l'immigrant sinó un reconeixement de la diversitat cultural de la plantilla, que portarà a aconseguir una igualtat efectiva i reduirà l'absentisme, l'estrès laboral etc.

6.2.3 La prevenció de riscos laborals

Els riscos que afecten els treballadors immigrants són els mateixos que afecten els treballadors autòctons, la diferència es troba en el fet que en el conjunt de treballadors del nostre país, en termes generals, el col·lectiu immigrant és més vulnerable.

Aquesta exposició més alta pot respondre a diverses raons, d'una banda, la barrera lingüística, una forma diferent de concebre les situacions de risc, una cultura preventiva també diferent. D'una altra banda, com afirma l'Observatori Europeu de Riscos, els treballadors immigrants acostumen a estar sobrerrepresentats en els sectors de més riscos i més perillosos, i sovint la seva feina es caracteritza per la incertesa i les males condicions de treball. A més a més, al nostre país, les pràctiques empresarials acostumen a deixar de banda la protecció dels treballadors com una prioritat en la seva estratègia, i aquesta insuficient inversió en formació perjudica més els treballadors immigrants.

Com que és responsabilitat de l'empresari garantir la seguretat i la salut dels treballadors en tots els aspectes relacionats amb la feina, cal incrementar els esforços en matèria de salut laboral i prevenció de riscos, tot fomentant una millora de la cultura preventiva i adaptant els coneixements i les maneres de formar i informar a les necessitats dels treballadors estrangers.

És part de la funció dels representants dels treballadors participar en les qüestions relatives a la seguretat i la

salut a la feina. Especialment, els representants que tenen una funció específica en aquesta matèria tenen el dret de sol·licitar als empresaris que prenguin les mesures adequades.

És per tot això que cal implementar com a mesures necessàries al Pla d'acollida:

- Una formació específica de prevenció de riscos laborals que atengui les necessitats especials dels treballadors nouvinguts. Accions com poden ser: manuals en la llengua dels treballadors...
- En determinats sectors, com poden ser el de la construcció i l'agricultura que tenen un alt percentatge de treballadors immigrants, seria recomanable traduir les indicacions de seguretat més importants a les llengües més habituals a l'empresa, i tenir una atenció especial en l'ús correcte dels equips de protecció individual (EPI).

6.2.4 Els riscos psicosocials dels immigrants

Les condicions de treball són determinants en la vida i la salut de les persones. L'estructura de l'organització del treball influeix en la salut dels treballadors quan

crea un entorn hostil i desfavorable. És per això que, els riscos psicosocials afecten els treballadors immigrants de forma més dura, perquè estan més exposats a condicions laborals deficientes que es tradueixen en una probabilitat més alta de patir riscos laborals-psicosocials.

Diferències en les pautes laborals: més precarietat, més temporalitat i treball sense contracte, jornades més curtes o més llargues, treballs amb horari irregular, nocturn o per torns, sovint són contractats per realitzar feines per sota del seu nivell formatiu (sigui el que sigui) i reben un salari inferior al que correspondria a la seva categoria professional. La seva experiència vital i trajectòria professional al país d'origen no sempre és aprofitada al país receptor, i per tant les expectatives personals del treballador immigrant no es compleixen (element estressant per qualsevol persona). Tots aquests són factors que incideixen greument en la salut i repercuteixen en la satisfacció amb la feina i, per tant, a l'hora de desenvolupar-la.

Correspon als encarregats del Pla poder identificar aquests riscos i adoptar mesures per reduir-los, i garantir d'aquesta forma la seguretat i la salut, en el sentit més ampli de la paraula, de tots els treballadors.

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

Els treballadors s'enfronten a dos factors que agreugen aquest escenari:

D'una banda, la desinformació i la informació errònia respecte als seus drets en aquesta matèria, els serveis a què poden acudir i els procediments administratius. I de l'altra, la pressió que tenen de no absentar-se de la feina: la necessitat de mantenir la feina (necessitat econòmica, necessitat legal per mantenir la seva situació administrativa o la falta de contracte que genera incertesa i por) fa que facin servir menys les baixes i els serveis sanitaris que els correspondrien per dret.

Cal, doncs, incloure entre les accions del Pla sessions informatives per tal de donar a conèixer els punts importants en la legislació de salut laboral, de vigilància de la salut (reconeixements mèdics: només amb consentiment del treballador, dret al respecte de la intimitat, resultats individuals confidencials), de les mútues etc.

Convenis col·lectius i acords que contemplen la formació específica en prevenció de riscos laborals tenint en compte les especificitats de la plantilla immigrant:

-El IV Conveni Col·lectiu General del Sector de la Construcció en el preàmbul afirma, quan es refereix a la formació en matèria de prevenció de riscos, que, "tenint en compte la considerable presència dels treballadors immigrants en el sector, la formació i la informació dirigida a aquests treballadors serà l'adequada i la necessària a les seves característiques, especialment en el cas de desconeixement de l'idioma espanyol."

-L'Acord de la Mesa de Seguretat i Salut Laboral en la Construcció a Catalunya, en l'Annex 1 "Codi de bones pràctiques per a la prevenció de riscos a la construcció" diu que "s'ha d'atendre especialment que en la incorporació dels treballadors immigrants a les obres, es tinguin en compte tots els aspectes comunicatius i culturals a l'efecte de garantir un sistema de prevenció adequat."

-L'acord per al foment de la formació, el treball, les qualificacions professionals i la prevenció de riscos laborals al sector de l'alimentació i les begudes reconeix que, atesa "la necessitat de contractació de mà d'obra estrangera, a vegades amb escassa qualificació professional i amb escàs coneixement de la cultura empresarial i laboral nacional i comunitària", és necessari "un esforç més important en matèria de formació professional (reglada, ocupacional i contínua) i de prevenció dels riscos laborals".

6.2.5 Habitatge, escolarització i altres serveis

L'habitatge és una necessitat bàsica per a tothom. La legislació (art.56.1.A RD 23932004) obliga l'empresari a proporcionar un allotjament adequat als treballadors de temporada. En el cas dels contractes temporals agrícoles i/o turístics és recomanable tenir preparat un allotjament per a les persones que s'incorporen a l'empresa.

Per a la resta de treballadors, no existeix una obligació jurídica equivalent, però es té en compte la premissa de la responsabilitat compartida en els processos d'integració, cal que l'empresa faciliti una ràpida inserció no només pel que fa a la feina i al lloc de treball sinó també en tots els àmbits socials.

A l'empresa es pot donar suport i informació sobre les tramitacions de documents, la importància de l'empadronament per accedir als serveis socials com l'escolarització dels fills i filles i l'assistència sanitària pública.

Cal proporcionar informació general per tal de donar als treballadors immigrants les eines necessàries per

aconseguir autonomia suficient en l'accés a béns i serveis i en l'exercici de drets en igualtat de condicions que la població autòctona.

Informació sociociutadana:

- Civisme i convivència (espais públics, transport i mobilitat, medi ambient).

Informació relativa al funcionament del mercat de treball, drets i deures relacionats amb tots els aspectes de la feina:

- Contracte de treball i salari.
- Altes i baixes i cotitzacions a la Seguretat Social (important per la renovació del permís de treball i per la prestació d'atur).
- Jornada laboral, hores extraordinàries, permisos retribuïts, vacances.
- Acomiadament, renúncia i liquidació.
- Conveni col·lectiu.
- Llibertat sindical i afiliació.
- Inscripció al Servei Públic d'Ocupació (INEM- OTG).
- Informació fiscal bàsica (Agència Tributària, declaració de la renda).



7. CONCLUSIONS

El fenomen de la immigració al nostre país, lluny de ser un fenomen puntual, s'ha configurat com estructural, i s'ha de donar respostes en aquest sentit.

La diversitat cultural que existeix actualment necessita una visió més àmplia i adequar els mecanismes d'actuació en molts nivells de la nostra vida i, per tant, és necessària la participació de tots els actors socials, públics i privats, en el procés d'integració dels immigrants.

Des d'AMIC-UGT de Catalunya considerem que la promoció de la cultura de la diversitat al nostre mercat de treball ha de ser una eina indispensable en els processos d'integració socioeconòmica de les persones immigrades. El Pla d'acollida permet incorporar de manera eficaç aquesta interculturalitat en el si de cada empresa.

El Pla d'acollida ha de ser el que millor s'adapti a les necessitats específiques de cada empresa i a les especificitats de la plantilla estrangera. És per això que s'ha de

planificar amb la col·laboració de la mateixa empresa, els representants dels treballadors i amb treballadors immigrants que ja s'hagin incorporat a la feina.

La nostra experiència de treball amb persones immigrades ens ha demostrat que per tal d'aprofitar el capital humà i millorar el rendiment de l'empresa, cal canviar el nostre plantejament inicial, i considerar tots els treballadors i les treballadores d'aquest país com agents actius en la formació d'una cultura comuna.



8. ANNEXOS

Annex 1:

Qüestionari per treballadors

Annex 2:

Qüestionari per empresaris

Annex 3:

Convenis col·lectius i acords signats per la UGT

Annex 4:

Resolucions 3r Congrés de la Immigració a Catalunya

ANNEX I



DADES DE L'EMPRESA

Nom o raó social					
Activitat					
Núm. de treballadors		Homes		Estrangers	
		Dones		Autòctons	
Conveni col·lectiu					
Representació sindical					

DADES DEL TREBALLADOR/TREBALLADORA

Nom i cognoms			
País d'origen		Ciutat d'origen	
Llengua materna		Religió	
Data d'arribada a Espanya		Data d'incorporació a l'empresa	
Funcions del lloc de treball			
Nivell de castellà		Nivell de català	
Horari de treball			
Estat civil			
Té fills?		Quants?	
Tipus d'habitatge			

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

Qüestionari preliminar

1. Quin procés selectiu t'ha portat a treballar en aquesta empresa?

☐ Familiar ☐ OTG/SOC ☐ Amics ☐ Anunci ☐ ETT ☐ Servei inserció ☐ Altres (indica'ls):

2. Has treballat al país d'origen en una empresa similar?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

2.1. En cas afirmatiu, durant quant de temps?

Menys de 6 mesos ☐ De 6 mesos a 1 any ☐ D'1 any a 3 ☐ Més de 3 anys ☐ Més de 5 anys ☐

3. Has rebut la formació necessària per dur a terme les tasques encomandes en la feina actual?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

3.1. En cas afirmatiu, especifica-ho

4. Quina relació tens amb els companys de la feina?

Només professional ☐ Ens relacionem a fora de l'empresa ☐ No ho sé / no contesto ☐

5. Quina relació tens amb el teu superior directe?Només professional ☐Ens relacionem a fora de l'empresa ☐No ho sé / no contesto ☐**6. Quin mitjà de transport fas servir per anar a la feina?**Transport públic ☐Transport de l'empresa ☐Transport privat ☐**7. T'has absentat de la feina sense justificació?**Sí ☐No ☐No ho sé / no contesto ☐**7.1 . En cas afirmatiu, per quin motiu?****8. Ets practicant d'alguna confessió religiosa?**Sí ☐No ☐No ho sé /no contesto ☐**8.1. Quina?****8.2. T'ha causat cap problema la pràctica d'aquesta religió?**Sí ☐No ☐No ho sé / no contesto ☐

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

8.3. Pots especificar-ho?

9. Has fet algun curs de prevenció de riscos laborals?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

9.1. Has tingut algun accident durant l'horari laboral?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

9.2. Pots especificar-ho?

10. Has tingut cap problema amb els teus caps pel tema de les vacances, horari o permisos?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

10.1. En cas afirmatiu, breu explicació:

11. Amb quina llengua et relaciones, normalment, amb els teus companys a la feina?Castellà ☐Català ☐Llengua estrangera ☐

Quina:

11.1. Heu tingut algun malentès per motiu de llengua?**11.2. En cas afirmatiu, especifica-ho:****12. Amb quina llengua et relaciones amb els teus superiors directes?**Castellà ☐Català ☐Llengua estrangera ☐

Quina:

12.1. Heu tingut algun mal entès per motiu de llengua?

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

13. La informació facilitada per l'empresa, en quin idioma es fa?

Castellà ☐

Català ☐

Llengua estrangera ☐

Quina:

13.1 Tens dificultat per comprendre els anuncis i cartells informatius de l'empresa?

Especifica-ho

D'acord amb l'article 6 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, autoritzo expressament a AMIC-UGT de Catalunya la utilització de les meves dades per fer el diagnòstic de la gestió multicultural a l'empresa.

Data:

Signatura

ANNEX 2



Qüestionari preliminar per a empresaris

14. Amb quina llengua et relaciones normalment a la feina?

Castellà ☐

Català ☐

Llengua estrangera ☐

Quina:

15. Amb quina llengua et relaciones amb el treballador (a)?

Castellà ☐

Català ☐

Llengua estrangera ☐

Quina:

16. En general, consideres que tens una comunicació clara amb el treballador (a)?

Sí ☐

No ☐

Llengua estrangera ☐

Quina:

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

17. Heu tingut algun malentès per motiu de llengua?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

17.1. Si la resposta és afirmativa, quin?

18. La informació facilitada per l'empresa, en quin idioma es fa?

Castellà ☐ Català ☐ Llengua estrangera ☐ Quina:

18.1. Creus que el treballador té dificultats per comprendre els anuncis i els cartells informatius de l'empresa?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

19. Creus que un millor coneixement de la llengua catalana/castellana ajudaria el treballador a desenvolupar millor la seva feina?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

20. Consideres que el treballador té clara la forma de treball, jerarquies, les seves funcions, etc.?

Sí ☐ No ☐ No ho sé/no contesto ☐



20.1. En cas negatiu, pots especificar-ho?

21. El treballador s'ha absentat o incomplert l'horari de la feina sense justificació?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

21.1. En cas afirmatiu, per quin motiu?

22. El treballador s'ha absentat o incomplert l'horari de la feina per motius religiosos o culturals?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

22.1. En cas afirmatiu, per quin motiu?

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

23. El treballador ha manifestat que la dieta o l'uniforme li causa conflictes o problemes per motius religiosos o culturals?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

23.1. En cas afirmatiu, pots especificar-ho?

24. Consideres que els costums o creences religioses / culturals generen algun conflicte al treballador diferent dels esmentats abans?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

24.1. En cas afirmatiu, pots especificar-ho?

25. Has tingut cap conflicte / discussió amb el treballador (a)?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

25.1. En cas afirmatiu, per quin motiu?



26. Consideres que el treballador (a) té la suficient formació per realitzar la seva feina?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

26.1. En cas negatiu, pot especificar-ho?

27. El treballador (a) ha rebut un curs de formació per part de l'empresa?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

27.1 En cas afirmatiu, has observat si el treballador ha tingut alguna dificultat per fer-lo? Idioma, coneixements previs, coneixements

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

27.2. Pot especificar-ho?

28. El treballador (a) ha fet algun curs de riscos laborals?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

28.1. En cas afirmatiu, has observat si el treballador ha tingut alguna dificultat per fer-lo? Idioma, coneixements tècnics, etc.

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

28.2. Pots especificar-ho?

29. El treballador (a) ha tingut algun accident durant l'horari laboral?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

29.2. En cas afirmatiu, el(s) accident(s) va ser abans de fer el curs?

Sí ☐ No ☐ No ho sé / no contesto ☐

29.3. Pots especificar-ho?



30. El treballador(a) se t'ha adreçat perquè li responguis dubtes sobre les seves funcions, la feina quotidiana, altres qüestions laborals, etc.?

Mai ☐ Alguna vegada ☐ A vegades ☐ Sovint ☐ No ho sé / No contesto ☐

30.1. Pots especificar-ho?

D'acord amb l'article 6 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, autoritzo expressament a AMIC-UGT de Catalunya la utilització de les meves dades per fer el diagnòstic de la gestió multicultural a l'empresa.

Data:

Signatura

ANNEX 3

Convenis col·lectius signats per la UGT que han incorporat clàusules sobre la no-discriminació per raons de raça, ètnia o cultura de procedència, tal com suggereix l'Acord Interprofessional de Catalunya de l'any 2005 en compliment de la directiva europea 43/2000.

Conveni col·lectiu de treball per al sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi, per als anys 2007-2009

CLÀUSULES FINALS 2 No-discriminació per raó de raça, ètnia o cultura de procedència

Els sistemes de selecció, contractació, promoció, formació, per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments de lloc de treball, de manera, que en els perfils exigits, no incloguin la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona.

Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de construcció de la província de Tarragona per als anys 2007 – 2009

Article 44. Les organitzacions signants d'aquest Conveni i les empreses afectades pel seu àmbit funcional aplicaran el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com la no-discriminació per raó de raça, religió o qualsevol altra condició de conformitat amb la legislació vigent.

Conveni col·lectiu del sector de recuperació de residus i matèries primeres secundàries

Article 11. Igualtat d'oportunitats entre homes i dones
Les parts afectades per aquest conveni, i en la seva aplicació, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació en les condicions laborals per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua, a l'Estat espanyol.

Convenis col·lectius signats per la UGT que contemplen mesures relatives a la incorporació de treballadors immigrants

Llengua

El Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i les obres públiques de la província de Girona per al període de l'1.6.2007 al 31.5.2009

Article 24 "Incorporació a la feina d'estrangers" diu que "Tots els estrangers que s'incorporin al sector de la construcció en l'àmbit geogràfic d'aquest Conveni, necessàriament, han de fer un curs no inferior a 20 hores d'immersió a la llengua catalana. Aquests cursos s'han de portar a terme per les organitzacions signants d'aquest Conveni, que han de decidir el contingut de l'acció formativa i alhora emetre els certificats corresponents.

El curs s'ha d'impartir dins l'horari laboral i, en el cas que no sigui possible, compensar-ho."

Riscos laborals tenint en compte las especificitats de la plantilla immigrant

El IV Conveni Col·lectiu General del Sector de la Construcció en el seu preàmbul afirma, en referir-se a la formació en matèria de prevenció de riscos que, "tenint en compte la considerable presència de treballadors immigrants en el sector, la formació i la informació dirigida a aquests treballadors serà l'adequada i necessària a les seves característiques, especialment en el cas que no coneixin la llengua castellana."

L'Acord de la Mesa de Seguretat i Salut Laboral en la Construcció a Catalunya en l'Annex 1 "Codi de bones pràctiques per a la prevenció de riscos a la construcció" diu que "s'ha d'atendre especialment que en la incorporació dels treballadors immigrants a les obres, es tinguin en compte tots els aspectes comunicatius i culturals a l'efecte de garantir un sistema de prevenció adequat".

ANNEX 4

Resolucions 3r Congrés de la Immigració a Catalunya (AMIC-UGT de Catalunya)

El 3r Congrés de la Immigració a Catalunya valora positivament el conjunt de la proposta de Pla d'acollida a les empreses presentada per AMIC i la UGT de Catalunya. A més, fa les **consideracions generals següents**:

Constata que:

- El Pla d'acollida ha d'abordar-se com una qüestió complexa i ha de ser sinònim de qualitat laboral i social. També a l'empresari li interessen les actuacions vinculades al Pla perquè, amb elles, pot millorar la capacitat productiva del treballador.

Proposa:

- Afegir qüestions de tipus legislatiu, com per exemple el fet que als treballadors immigrants no se'ls dedueix l'IRPF per tenir família perquè aquesta viu en el país d'origen.

- Plantejar en quina fase del Pla han de situar-se els treballadors contractats en origen i dissenyar actuacions específiques per treballar amb aquest col·lectiu de treballadors.
- Tenir en compte, en el moment del disseny, la planificació i la implementació del Pla, la distinció respecte de situacions diverses com ara:
- El tipus d'empresa (petita, mitjana o gran) en la qual s'executen les actuacions.
- Els treballadors arribats a Catalunya mitjançant el reagrupament familiar.
- Implementar mesures específiques que tinguin en compte la temporalitat dels contractes i les dificultats que comportaria per a la correcta acollida dels treballadors.

INFORMACIÓ

Constata que:

- A la persona immigrada li interessa molt tenir clar que existeixen punts d'informació i suport, on s'ubiquen i quins serveis presten. Molts errors es cometen per la falta d'aquesta informació.
- Els treballadors immigrants tenen també la responsabilitat de participar en tots els àmbits, inclòs el de la presa de decisions, per tant han de ser presents també en les decisions estratègiques mateixes del Pla.

Proposa:

- Que una sola institució coordini la informació, però que es distribueixi a través de tots els canals possibles (ONG, empresaris, ajuntaments, sindicats, etc).

- La informació ha de ser real i unificada, i s'ha de donar a conèixer la situació d'aquí als països d'origen, per no crear expectatives falses, per conèixer bé les regles del joc, etc.
- Treballar amb els mitjans de comunicació per tal de conscienciar la població autòctona sobre les dificultats d'inserció sociolaboral dels treballadors d'origen estranger.

FORMACIÓ

Constata que:

- A part de la formació, és important que tots els actors aprenguin els codis socials i lingüístics de la resta d'actors en joc.

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

- La importància fonamental de l'aprenentatge de les llengües (català i castellà) per a un correcte desenvolupament de les tasques i d'una correcta inserció en la societat d'acollida.
- És necessària una formació específica, professional i tècnica per a cadascun dels sectors i les empreses.

Proposa:

- Que la formació sigui una responsabilitat compartida per tots els agents socials, l'Administració, les entitats, l'empresa i el treballador.
- Denunciar els incompliments de formació sobre normes de seguretat i riscos laborals que s'han de donar en el lloc de treball.
- Fer servir els empleats com interlocutors, *també i quan sigui necessari.

CONVIVÈNCIA

Proposa:

- Apostar per la difusió de la convivència com un valor per a la millora de la qualitat de vida, la millora de la productivitat i la millora de les condicions de vida en general.
- Promoure activitats interculturals en el lloc de treball, per a la *interacció dels treballadors. Objectiu: coneixement mutu *per desmuntar *tòpics i dubtes.

MITJANS

- Tots els actors del procés han de posar els mitjans necessaris perquè el Pla es pugui executar en condicions.

GESTIÓ

Constata que:

- La responsabilitat en la gestió i la implantació del Pla

ha de ser general i correspondre a tots els afectats, però amb diferents graus i expressions en funció de cada actor. Els departaments de recursos humans han de jugar un paper clau en el procés i la gestió.

Proposa:

- Que l'Administració programi, organitzi, lideri i controli el Pla d'acollida, creant els mecanismes d'estímul per aplicar-lo, establint les sancions oportunes i creant organismes de coordinació.

FINANÇAMENT**Constata que:**

- El finançament del Pla ha de ser compartit entre tots els actors implicats en el procés, però l'Administració hauria de ser la que planifiqués i elaborés el pressupost general. No obstant això, es podrien buscar altres mesures innovadores i no només utilitzar recursos i finançament directe.



9. BIBLIOGRAFIA

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Disponible a: <http://extranjeros.mtas.es/es/NormativaJurisprudencia/UnionEuropea/Directivas/>

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Disponible a:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10823_es.htm

Manual sobre la integración para responsables de la formulación de políticas y profesionales. Dirección General de Justicia, Libertad y Seguridad de la Comisión Europea. Noviembre 2004.

Disponible a:

http://ec.europa.eu/justice_home/doc_centre/.../handbook_1sted_es.pdf

Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010 (España).

Disponible a:

<http://www.mtas.es/es/migraciones/Integracion/PlanEstrategico/indice.htm>

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

Pacte Nacional per a la Immigració. Signat a Barcelona el 19 de desembre de 2008.

Disponible a:

<http://www.gencat.cat/benestar/societat/convivencia/immigracio/pni/index.htm>

Guía para implantar el principio 6 del pacto mundial. Red española del pacto mundial (ONU).

Disponible a:

http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=10&MS=27&MN=2&TR=A&IDR=1&iddocumento=141&r=1024*768

Incidencia de los riesgos psicosociales en inmigrantes. Observatorio permanente de riesgos psicosociales y la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT. Madrid, 2008.

Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009. Miguel Pajares. Observatorio Permanente de la Inmigración. MITIN.

Disponible a:

http://extranjeros.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/contenido_0002.html

Afiliación media extranjeros a la Seguridad Social. Junio 2009. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disponible a:

www.tt.mtin.es/.../AFILIADOS%20EXTRANJEROS%20JUNIO%202009.pdf

BENAVIDES, Fernando G i BENACH,Joan. Inmigración, precariedad y salud laboral. El país, 03/04/2007 Sociedad, pag. 32.

Disponible a:

www.osl.upf.edu/pdfs/prensa/ITSAElpais.pdf



Oficines d'atenció d'AMIC



Oficines d'atenció d'AMIC

www.associacioamic.com

BARCELONÈS

LOCALITAT	ADREÇA	CP	TELÈFON	E-MAIL
BARCELONA SEU	Rambla Sta. Mònica, 10	08002	93 3046841 93 3046842	amic@associacioamic.cat
BARCELONA (AMIC-SAIER)	Av. Paral·lel, 202	08915	93 256 38 00	saier@associacioamic.cat
BADALONA	Pl. de Beatriz de Claramunt, 7	08914	93 399 06 11	badalona@associacioamic.cat
SANT ADRIÀ DE BESOS	Pl. de la Vila, 4	08930	93 381 20 04	santadria@associacioamic.cat
L'HOSPITALET DE LLOBREGAT	Rambla Marina, 429-431 bis	08901	93 338 92 53	hospitalet@associacioamic.cat

BAIX LLOBREGAT

LOCALITAT	ADREÇA	CP	TELEFON	E-MAIL
CORNELLÀ DE LLOBREGAT	C/ Revolt negre, n.12	08940	93 261 90 09	cornella@associacioamic.cat
MARTORELL	Pg. Del Sindicat, 226.	08760	93 775 43 16	martorell@associacioamic.cat
ABRERA	Pl. De la Constitució,1	08630	93 770 2911	abrera@associacioamic.cat

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

COLLBATÓ	C/ Bonavista, 2	08293	93 777 01 00	collbato@associacioamic.cat
ESPARRAGUERA	Pl. de l'Ajuntament, 1	08292	93 777 1801	esparreguera@associacioamic.cat
ESPLUGUES DE LLOBREGAT	Centre Puig Coca Petit Parc Amistat s/n	08550	93 372 04 16	esplugues@associacioamic.cat
OLESA DE MONTSERRAT	C/ Salvador Cases, 17	08640	937783300	olesademontserrat@associacioamic.cat
SANT ESTEVE SESROVIRE	C/ Major, 8	08293	937713017	sesrovires@associacioamic.cat
SANT BOI DE LLOBREGAT	- C/Badajoz, 2 - C/ Pau casals, 7	08883	93 654302 93 6544854	santboi@associacioamic.cat
VILADECANS	Passatge St. Ramon, 2	08840	936591015 936591456	viladecans@associacioamic.cat

BÀGES- BERGUEDA

LOCALITAT	ADREÇA	CP	TELEFON	E-MAIL
MANRESA	Passeig de Pere III, 60-62	08240	93 874 44 11	manresa@associacioamic.cat
MOIÀ	C/ de les Joies, 12	08180	93 830 14 18	Moia@associacioamic.cat



Oficines d'atenció d'AMIC

VALLÈS OCCIDENTAL

LOCALITAT	ADREÇA	CP	TELEFON	E-MAIL
RUBÍ	Cal Princep, 2-4	08191	93 697 0251	rubí@associacioamic.cat
TERRASSA	C/ Unió, 23	08221	93 780 9366	terrassa@associacioamic.cat

VALLÈS ORIENTAL MARESME

LOCALITAT	ADREÇA	CP	TELEFON	E-MAIL
GRANOLLERS	C/ Esteve Terrades , 30-32	08402	93 870 4258	granollers@associacioamic.cat
MATARÓ	Pl. de les Tereses, 17	08302	93 790 4446	mataro@associacioamic.cat
MOLLET DEL VALLES	Pl. Major, 1	08100	93 571 9505	molletdelvalles@associacioamic.cat

OSONA

LOCALITAT	ADREÇA	CP	TELEFON	E-MAIL
VIC	Pl. Osona, 4, 1r	08500	93 889 55 90	vic@associacioamic.cat
MANLLEU	C/ Vendrell, 30	08560	93 851 30 69	manlleu@associacioamic.cat

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

ANOIA- PENEDÈS- GARRAF

LOCALITAT	ADREÇA	CP	TELEFON	E-MAIL
IGUALADA	C/ De la Virtud, 42-43, 3r	08700	93 803 58 58	igualada@associacioamic.cat
VILAFRANCA DEL Penedès	Pl. del Penedès, 4, 2n pis	08720	93 890 39 06	vilafranca@associacioamic.cat
VILANOVA I LA GELTRÚ	Rambla de Sant Josep, 5, 1r	08800	93 814 14 40	vilanovageltru@associacioamic.cat
CANYELLES	Ecijove Edifici del Casal s/n	08811	93 897 30 11	canyelles@associacioamic.cat
CONSELL COMARCAL DEL GARRAF	Pl. de Beatriu de Claramunt, 7. Vilanova i la Geltrú.	08800	93 81004 00	vilanovageltru@associacioamic.cat
CUBELLES	C/ Narcís Bardají, 12	08880	93 895 24 57	cubelles@associacioamic.cat
GELIDA	Edifici de les Monges C/ Mossèn Jaume Via 17-19	08880	93 779 33 15	gelida@associacioamic.cat
SANT PERE DE RIBES	Masia Can Puig s/n	08810		santpereribes@associacioamic.cat
SITGES	Edifici Creu Roja Pl. Hospital, 10	08870	93 811 39 47	sitges@associacioamic.cat



Oficines d'atenció d'AMIC

TARRAGONA

LOCALITAT	ADREÇA	CP	TELÉFON	E-MAIL
TARRAGONA	C/ Ixart, 11	43003	977213131	tarragona@associacioamic.cat
REUS	Pl Villarroel, 2 2a planta	43204	977771414	reus@associacioamic.cat
TORTOSA	C/ Ciutadella, 13 1er	43500	977444456	tortosa@associacioamic.cat

LLEIDA

LOCALITAT	ADREÇA	CP	TELÉFON	E-MAIL
LLEIDA	Av. Catalunya, 2	25002	973 264 511 973 270 801	lleida@associacioamic.cat
TÀRREGA	C/ Alonso Martínez, 4	25300	973 500 049	tarrega@associacioamic.cat
EL PONT DE SUERT	C/ Victoriano Muñoz, 42 baixos		973 690 253	pontdesuert@associacioamic.cat
GUISSONA	Pl. del Bisbe Benlloch	25300	973 550005 73551000	guissona@associacioamic.cat
LA POBLA DE SEGUR	Av. Jacint Verdaguer, 35	25500	973680038	lapobladesegur@associacioamic.cat
LES BORGES BLANQUES	Av. Francesc Macia s/n	25400	973142658	lesborgesblanques@associacioamic.cat

| Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

MOLLERUSSA	Av. Generalitat, 2	25230	97 371 05 75	mollerussa@associacioamic.cat
SORT	C/ del Mig, 9	25560	973620107	sort@associacioamic.cat
TREMP	Centre Cívic "TARRAQUET" Alcalde Rosell, 8-10	25620	973652300	trempe@associacioamic.cat

GIRONA

LOCALITAT	ADREÇA	CP	TELÈFON	E-MAIL
GIRONA	C/Miquel Blai, 1 3er	17001	97 221 5158	girona@associacioamic.cat
BANYOLES	Pl. Servitas s/n	17820	97 220 8171	banyoles@associacioamic.cat
FIGUERES	C/ Poeta Marquina, s/n	17600	97 250 9115	figueres@associacioamic.cat
PALAMÓS	C/ Orient, 28. 1er	17230	97 231 8551 97 231 9029	palamos@associacioamic.cat
RIPOLL	C/ Progrés, 22	17500	97 270 3211	ripoll@associacioamic.cat
SANT FELIU DE GUIXOLS	Pl. del Mercat, 28	17220	97 232 7000	santfeliudeguixols@associacioamic.cat
TORROELLA DE MONTGRÍ	Casa Pastors C/ Major, 31	17257	97 275 7301	torroellademontgri@associacioami.cat



AMIC-UGT DE CATALUNYA

Amb la col·laboració de:



Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració