



[MEMÒRIA D'ACTIVITATS 2009]

Volem agrair la col·laboració de les Administracions, Consells Comarcals així com de les entitats privades que han fet possible el desenvolupament de les tasques d'AMIC

 Generalitat de Catalunya Departament d'Acció Social i Ciutadania Secretaria per a la Immigració	 Ajuntament de Barcelona	 CONSELL COMARCAL DE LES GARRIGUES
 Diputació Barcelona xarxa de municipis	 Consell Comarcal del Pallars Jussà	 CONSELL COMARCAL DEL PALLARS SOBIRÀ
 Diputació de Girona 221 municipis	 Consell Comarcal del Pla d'Urgell	 AJUNTAMENT D'ESPARREGUERA
 Diputació de Lleida	 Ajuntament de Manresa	 LLEIDA MARXA LA PAERIA Ajuntament de Lleida
 Diputació Tarragona Desenvolupament Local		 Ajuntament de Rubí
 Ajuntament de Torroella de Montgrí	 Ajuntament de Sitges	 Ajuntament de Sant Feliu de Guíxols

 AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT		
 Ajuntament de Torroella de Montgrí	 Obra Social Fundación "la Caixa"	 Ajuntament de Tortosa
 Consell Comarcal del Garraf		

Índex

1	L'Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC). Què és AMIC	3
1.1	Definició i objectius	3
1.2	La trajectòria d'AMIC	3
1.3	Organització, estructura i funcionament	6
1.4	La gestió interna: Pla de qualitat, les noves tecnologies al servei d'AMIC	10
1.5	La col·laboració amb la UGT	11
2	Els serveis, els projectes i les actuacions	12
2.1	La xarxa d'Oficines d'AMIC* Balanç de gestió de les oficines d'AMIC	12
2.2	Els projectes Xarxa per la integració laboral i social dels immigrants La promoció de la cultura de la diversitat en el si de l'empresa Materials de suport i publicacions Organització i participació a jornades de difusió i formació	16
3	AMIC com a actor polític i social	22
	Reforma de la Llei d'estrangeria Participació institucional Treball en xarxa. Espais de comunicació, espais socials, fires, actes i jornades Altres vies d'acció	
4	Conclusions: Aspectes destacats del 2009	28
6	Annexos	
Annex 1	Informe de gestió de la Xarxa d'Oficines. Catalunya 2009	
Annex 2	Informe: Promoció de la cultura de la diversitat en el si de l'empresa	
Annex 3	Xarxa d'Oficines d'AMIC	
Annex 4	Participació d'AMIC a jornades i actes	
Annex 5	Recull de premsa	

1. L'Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants de Catalunya

Què és AMIC?

1.1 Definició i Objectius

L'Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC) és una associació sense afany de lucre que treballa per a la integració socio-laboral de les persones immigrades a Catalunya.

Nascuda al 1993, al si del sindicat Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT de Catalunya), des d'un inici l'associació es va marcar com a principal objectiu treballar en totes les línies que fossin necessàries per a aconseguir una plena integració de la població immigrant, adaptant aquestes actuacions a les necessitats variants de la societat. Totes les nostres actuacions es realitzen amb la perspectiva de seguir contribuint a la construcció d'una societat cada vegada més plural, on es respectin les diferències individuals i culturals, en el marc dels valors democràtics i amb una sensibilitat especial pel respecte als drets dels treballadors.

1.2 La trajectòria d'AMIC

La creixent preocupació pel tema de la immigració a principis dels anys noranta, quan Espanya, seguint directrius europees, va imposar el sistema de visat als ciutadans procedents de països aliens al grup «Schengen», va animar a diverses persones immigrants i treballadors de la UGT de Catalunya a constituir una associació destinada a donar suport socio-legal (informació, assessorament i orientació) a les persones immigrants, i especialment a les no comunitàries. Així va néixer, al 1993, l'Associació d'Ajuda Mútua d'immigrants de Catalunya (AMIC), amb una estreta vinculació a la UGT de Catalunya. Aquesta va obrir la seva primera oficina, amb seu a Barcelona.

L'èxit i la qualitat dels serveis prestats a l'oficina de Barcelona, sumat a l'important augment de la presència de població extra-comunitària, en el conjunt del territori català, foren els elements claus, en base als quals AMIC decidí apostar per un model de creixement basat en la proximitat dels serveis a les zones de residència dels usuaris, fet que propicià l'obertura de cada cop més oficines arreu del territori fins arribar a les 57 actuals.

Els anys següents a la primera expansió AMIC iniciarà un procés de revisió del seu sistema de funcionament i de coordinació, fruit de dos fets claus: d'una banda, l'important augment del nombre d'usuaris en cadascuna de les oficines; de l'altra, la necessitat d'adaptar-se a la cada vegada més a les noves necessitats de la població immigrada.

Tota la trajectòria i coneixements acumulats per AMIC durant els primers anys, porta a iniciar un nou i ambiciós projecte: El Primer Congrés de la Immigració a Catalunya, celebrat al febrer de 2002 a la ciutat de Barcelona, que tingué continuïtat en el Segon Congrés del 2004 celebrat a la ciutat de Reus (Tarragona) i finalment en el Tercer, celebrat al novembre de 2007 a la ciutat de Salt (Girona). Aquests espais han permès donar la paraula als propis immigrants i centrar el conjunt de reivindicacions i propostes en base als seus coneixements, inquietuds i demandes (participació, llengua, cultura, identitat, món laboral, qüestions de gènere, etc.). Alhora, ha possibilitat establir una xarxa de relacions i col·laboracions amb un ampli nombre de grups, col·lectius, entitats i institucions.

AMIC avui

Setze anys de feina han convertit a AMIC en un dels principals actors a Catalunya en matèria d'immigració. No es tracta doncs d'una associació que es limita a donar una sèrie de serveis gratuïts sinó que ens hem consolidat com a un actor principal en el disseny de la política global, transversal i integral dirigida a gestionar el fenomen de la immigració, ja sigui mitjançant el treball directe amb la població immigrant com a través de la nostra participació en el debat social i polític.

Feina que ens ha estat possible realitzar gràcies a la nostra aposta pel treball en xarxa amb administracions, sindicats, entitats de diferent naturalesa i, molt especialment, amb el col·lectiu migrant, el qual centra la nostra activitat.

AMIC demà

La situació econòmica actual ha mostrat clarament que s'ha de seguir treballant per aconseguir una plena igualtat de drets i oportunitats per a la població nouvinguda. La població immigrada és la que més durament està patint el moment de crisi econòmica i financera, especialment en referència a l'augment de la taxa d'atur. El fet que s'hagin destruït tants llocs de treball en els sectors principalment ocupats per població immigrada, especialment pel que fa al sector la construcció, serveis i indústria demana que entitats com la nostra continuïn esmerçant esforços per afrontar de manera molt directa els nous reptes sorgits.

Esforços que hauran de centrar-se amb la orientació i inserció laboral dels usuaris, evitant en la mesura del possible que es generin situacions de risc d'exclusió social, però sense deixar de costat totes les altres línies d'actuació, especialment aquelles dirigides a la sensibilització ja que en moments de crisi és quan una societat ha de demostrar realment la seva capacitat d'acollida i convivència.

- Línies futures de treball

A fi de donar una resposta eficaç i eficient a les noves demandes i necessitats d'aquest important col·lectiu, AMIC treballarà per :

- Ampliar dels serveis d'informació, assessorament i tramitació mantenint i millorant els estàndards de qualitat.
- Consolidar i millorar els seus serveis centrals com a generadors d'informació, procediments i protocols i nous projectes mitjançant l'aprofitament de les noves tecnologies de la comunicació i la informació.
- Formar permanentment els responsables de l'atenció als usuaris. Aquest any 2009 ha estat un any de canvis molt importants. El traspàs de les competències en la gestió de les autoritzacions de treball inicial a la Generalitat de Catalunya i la reforma de la llei d'estrangeria han fet variar àmpliament el panorama de l'estrangeria. AMIC ha participat en els dos processos de forma activa i ha fet un esforç molt important per a formar a tots els seus membres per a poder seguir oferint un servei de qualitat. A aquests canvis s'afegirà durant l'any 2010 la nova Llei d'Acollida de la Generalitat de Catalunya, una llei elaborada després d'un llarg procés de participació on AMIC ha estat un actor rellevant. Llei que esperem permetrà consolidar les relacions de col·laboració amb les administracions públiques. Ara més que mai és imprescindible que treballem tots de forma conjunta maximitzant els recursos disponibles.
- Promoure l'empoderament de les persones immigrants: promoció per tal que sigui la mateixa comunitat de persones nouvingudes qui estructuri els seus propis canals per a donar a conèixer la seva realitat.
- Ampliar i diversificar els serveis i campanyes de l'associació mitjançant l'avaluació contínua dels existents, ampliació que sobretot es procurarà pel que fa a les tasques de sensibilització i orientació formativa i laboral.

1.3. Funcionament , organització i estructura d'AMIC**Funcionament**

AMIC ha treballat des dels seus inicis en estreta relació amb les **administracions públiques**, oferint en cada cas la prestació de serveis de qualitat mitjançant els quals facilitar la incorporació en igualtat de drets i deures de les persones immigrants. A aquest efecte, actualment AMIC té convenis amb la Generalitat de Catalunya, concretament amb la Secretaria per a la Immigració, amb les Diputacions de Barcelona (Xarxa OFIM:), Tarragona, Lleida i Girona i amb diversos ajuntaments i consells comarcals del territori català.

Cal destacar que els convenis, si bé tenen com a cos central la concreció dels serveis que presta AMIC en el territori, també inclouen el reconeixement d'aquesta associació com a un destacat interlocutor en matèria d'immigració, participant, en conseqüència, en diversos consells participatius, així com en els processos destinats a analitzar, conèixer i proposar aquelles mesures que han de facilitar els processos d'acomodació al nostre territori i de relació amb el conjunt de la ciutadania.

AMIC també té conveni amb diferents institucions per poder acollir estudiants en pràctiques. Entre d'altres tenim conveni amb la **Facultat de Dret de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)**, l'**Institut d'Educació Contínua (IDEC)- Universitat Pompeu Fabra** en el seu Postgrau *Ciutadania i Immigració: la gestió de la diversitat cultural*, l'**Associació Reintegra** de Lleida, l'Ajuntament de Girona mitjançant el taller ocupacional de mediació intercultural entre d'altres.

Per a la promoció de l'aprenentatge de la llengua catalana, tenim conveni amb el **Consorci per a la Normalització Lingüística** que regula la participació d'AMIC com associació col·laboradora del programa Voluntaris per la Llengua.

Organització i estructura

Tota la feina que AMIC porta a terme és gràcies al màxim aprofitament dels recursos existents.

L'organització actual de l'entitat és la que ens permet treballar de forma tan transversal.

AMIC està estructurada, horitzontalment, en diferents **àrees sectorials** de treball (projectes, territorial, jurídica, entitats) i a nivell vertical, en dos **nivells territorials**: els Serveis centrals i la Xarxa d'Oficines. La Presidència, amb el suport de l'àrea de direcció, és la responsable de la direcció de l'entitat.

Direcció de l'entitat

Presidència, amb la persona responsable al capdavant que lidera política i estratègicament AMIC, donant cohesió al conjunt d'activitats i persones que composen l'entitat. És la direcció d'AMIC en l'àmbit de Catalunya i alhora la seva representació pública i institucional.

Àrea de direcció. La àrea de direcció vetlla pel funcionament diari de les diferents accions portades a terme alhora que realitza les tasques de gestió i supervisió tècniques generals donant coherència a la feina de les diferents àrees de treball.

Àrees de Treball

Les àrees de treball sectorial són l'eix de l'estructura de treball d'AMIC comptant amb un/a responsable al capdavant. Són les següents:

- **Àrea Territorial.** És la responsable de garantir el bon funcionament de la xarxa d'oficines, supervisa i coordina les tasques dels assessors i dona resposta a les seves necessitats. Així mateix, es coordina amb els tècnics de les diferents administracions amb les quals s'ha conveniat el servei, per tractar de solucionar incidències i atendre noves demandes. Àrea amb un nivell autonòmic i provincial.
- **Àrea Jurídica.** Àrea responsable de l'actualització constant de coneixements en matèria normativa i procedimental del conjunt de assessors i mediadors. És qui exerceix la direcció lletrada dels assessors repartits pel territori i qui realitza els materials de suport jurídic que genera l'entitat.
- **Àrea de Projectes.** Responsable de la recerca de noves estratègies davant les demandes de renovació i/o modificació de serveis conveniats i del disseny de nous productes en resposta a les noves necessitats generades per la societat. Aquesta àrea és la responsable del seguiment tècnic i administratiu dels convenis i projectes desenvolupats.
- **Àrea d'Entitats.** És l'encarregada de coordinar les activitats d'AMIC amb la resta d'entitats que treballen temes relacionats amb el món de la immigració i més específicament també des d'una perspectiva sindical. Gestiona les col·laboracions d'AMIC a fòrums i espais de participació d'altres associacions.

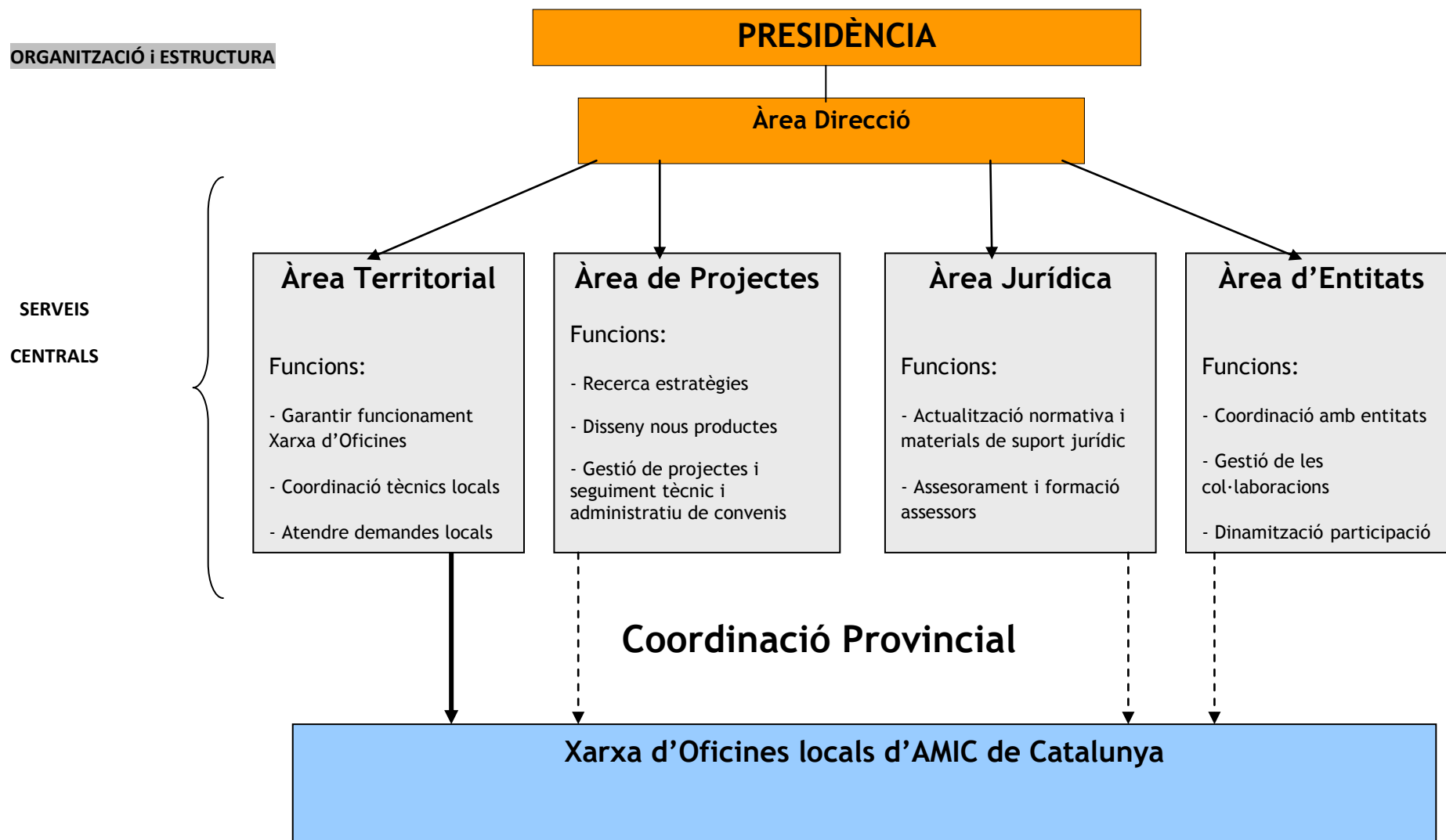
Nivell territorial

Des del punt de vista territorial, AMIC s'estructura en dos nivells.

Els **serveis centrals**, situats a les quatre capitals de província, a les seus de la UGT de Catalunya, des d'on es coordina i es dona suport a la xarxa territorial local d'oficines.

La **Xarxa d'Oficines** es troba a més de 57 localitats de Catalunya, tant en locals propis com en convenis amb diferents administracions locals i autonòmiques (seus d'ajuntaments, consells comarcals, etc.) on s'ofereix fonamentalment serveis d'assessorament jurídic en matèria d'estrangeria, orientació laboral, recepció i acollida, mediacions i assessorament formatiu i laboral.

ORGANITZACIÓ I ESTRUCTURA



1.4. La Gestió Interna: Pla de Qualitat, les noves tecnologies al servei d'AMIC

El creixement i diversificació d'accions durant els anys de trajectòria d'AMIC fa necessària la constant renovació dels processos de treball de l'entitat. AMIC vol seguir millorant dia a dia i és per aquest motiu que durant l'any 2009 s'ha donat continuïtat al PLA DE GESTIÓ DE LA QUALITAT D'AMIC, l'objectiu del qual és dotar a l'entitat de les eines i procediments necessaris per assolir un grau òptim en la qualitat dels seus serveis i productes.

Durant aquest any 2009 s'ha implementat la segona fase del Pla de Comunicació Interna d'AMIC. Una de les novetats que ha tingut un major impacte a la millora de la gestió a la xarxa d'oficines ha estat la utilització d'una nova base de dades. Base de dades que ens ha permès realitzar una gestió més eficient i ràpida de les dades recollides a tot el territori en qualsevol moment de l'any i que han estat de gran utilitat per a les diferents Administracions a l'hora de dissenyar noves actuacions.

Important també ha estat el canvi en l'estratègia comunicativa sobretot pel que fa a les comunicacions telemàtiques de l'entitat que ha permès arribar a sectors de la població que utilitzen vies de cerca d'informació alternatives a la tradicional informació presencial.

L'adaptació dels processos de treball a les noves tecnologies és un element fonamental per a seguir oferint un servei de qualitat.

1.5. La col·laboració amb l'UGT de Catalunya: la col·laboració des de la independència

L'àmbit laboral és un aspecte fonamental en el qual treballar, ja que la majoria de la immigració de Catalunya hi ha arribat per raons econòmiques. Gran part dels drets i del procés d'integració a la societat d'acollida, passa per la correcta i efectiva incorporació de la població immigrant al nostre mercat de treball. Així, AMIC segueix tenint el clar propòsit de vincular estretament la seva tasca al moviment sindical, el qual gaudeix d'una àmplia implantació territorial i d'una llarga trajectòria en la defensa dels drets dels treballadors i les treballadores amb independència del seu origen.

Fruit d'aquest interès compartit existeix, entre la UGT de Catalunya i AMIC, una relació de col·laboració mútua, basada en el reconeixement de la independència de cadascuna de les dues organitzacions, però amb l'establiment de mecanismes de coordinació estables i permanents. Ambdues organitzacions treballen conjuntament **per una efectiva acollida del treballador immigrant a l'empresa, en la qual es garanteixin tots els seus drets, a partir de la qual es produeixi una plena integració social i laboral.** Aquesta línia de col·laboració ja iniciada anys enrere entre AMIC i la UGT de Catalunya aquest any 2009 ha rebut un gran impuls gràcies al suport de la Secretaria per a la Immigració. Concretament ens referim al projecte iniciat entorn a la promoció de la cultura de la diversitat a l'empresa. Projecte per el qual durant tot l'any 2009 s'han portat a terme actuacions tant en el si de l'empresa com en el si del sindicat i també dirigides a la societat en general, accions amb l'objectiu comú de convertir el concepte de la diversitat cultural en l'empresa en una realitat.

AMIC una any més ha facilitat la comunicació, la relació normalitzada i fluida i el coneixement de la immigració als representants dels treballadors i a les empreses i dóna suport al delegat i la delegada sindical i als agents per la igualtat de la UGT de Catalunya en àmbits molts diversos, tots relacionats amb els treballadors immigrants.

De la mateixa manera, AMIC dona suport, informació i assessorament a les persones immigrades vers la normativa laboral i relacionada, a més de la informació específica en participació democràtica a la feina.

2. Els serveis, projectes i les actuacions: 2009

2.1. La Xarxa d'Oficines d'AMIC

En l'actualitat AMIC té 57 oficines arreu de Catalunya, a través de les quals es facilita tota aquella informació que permeti la integració efectiva i pràctica de la població immigrada a la nostra societat.

Uns serveis que tenen com a característiques la gratuïtat per a l'usuari (gràcies als convenis de col·laboració amb diferents administracions), el rigor i qualitat en la informació, i l'atenció personalitzada de cada usuari, a fi de garantir que s'atén i entén correcta i adequadament.

Des d'aquestes oficines es poden arribar a prestar, depenent del conveni que s'estableix amb cadascuna de les administracions, els següents serveis:

a) Assessorament jurídic en estrangeria: un assessor especialitzat i coordinat amb l'àrea jurídica d'AMIC ofereix informació i assessorament. Les informacions més freqüents versen sobre qüestions tals com: processos de regularització, autoritzacions de treball i residència, autorització de residència per circumstàncies excepcionals (arrelament), autorització d'estudiant, renovacions, modificacions, reagrupaments familiars, nacionalitat, règim comunitari. En aquest servei és realitzen tasques de l'acollida, d'informació dels requisits de tramitació, de repàs de la documentació a presentar, el alguns casos es gestiona la cita prèvia amb la l'Oficina d'Estrangers de la Subdelegació del Govern pertinent, es fa la tramitació i el seguiment dels expedients i s'assessora a entitats i institucions locals sobre normativa d'estrangeria.

b) Treball comunitari i mediació intercultural: el servei consisteix en la realització de les funcions pròpies d'un treballador comunitari i d'un mediador intercultural, que inclouen tant les tasques presencials en l'entorn com el contacte i coordinació amb serveis de l'administració i de les entitats municipals. Les actuacions adreçades a assolir aquests objectius es resumirien a grans trets en: informació d'acollida i derivació als serveis locals competents; acompanyament i traducció; prevenció i gestió de conflictes, etc.

c) Serveis de primera acollida. Servei que té com objectiu donar informació als usuaris del conjunt de recursos, equipaments, projectes i programes existents al territori amb la finalitat de promoure la seva autonomia, servei que s'ha vist impulsat i redefinit amb l'elaboració de la Llei d'Acollida durant aquest any 2009 i que esperem es potenciï a partir de l'aprovació d'aquesta llei durant l'any 2010.

d) Assessorament i orientació formativa i laboral. L'objectiu del servei també és oferir recursos i instruments perquè les persones que hi acudeixen els sigui més fàcil la seva inserció laboral i/o la seva millora, així com millorar la seva ocupabilitat. La seva funció principal és informar i orientar sobre temes formatius, laborals i professionals, activitat que es concreta en les tasques d'orientació per a la formació, suport a la recerca activa de feina, ajut a dissenyar el propi itinerari d'inserció, derivació a cursos o espais especialitzats, creació de xarxa amb els diferents recursos socio-laborals, etc.

e) Formació i consultoria. Es realitza consultoria per a tècnics i professionals d'institucions així com a entitats socials. El servei permet realitzar consultes sobre situació documental de la població immigrada, via telefònica o correu electrònic, a mida que aquestes es vagin produint. Es fa formació a institucions i entitats socials sobre situació documental de la població immigrada.

Presència territorial

Per poder prestar aquest servei, actualment AMIC disposa de serveis d'atenció a 56 municipis, amb implantació a les quatre províncies: 34 oficines a Barcelona, 10 a Lleida, 9 a Girona i 3 a Tarragona. En totes aquestes oficines i punts d'atenció, ubicats en seus territorials de la UGT de Catalunya o en espais cedits per l'Administració local, es pot concertar cita bé de manera presencial, bé telefònicament. Les hores d'atenció mensuals a cadascuna de les oficines varia en funció de les necessitats del territori.

En el cas de la província de **Barcelona**, AMIC disposa de 34 oficines distribuïdes en 9 comarques, a la província de **Girona**, AMIC disposa de 9 oficines, situades en 6 comarques diferents, a la província de **Lleida**, AMIC té 10 oficines distribuïdes en 6 comarques i finalment a la província de **Tarragona**, AMIC disposa de 3 oficines distribuïdes en 2 comarques.

En total, actualment AMIC té presència a 23 de les 41 comarques de Catalunya, el que suposa una cobertura del 56% del territori, tot i que el fet d'estar situades en les zones poblades fa que s'ofereixi la possibilitat d'utilitzar el servei a aproximadament el 80% de la població que avui viu a Catalunya.¹

Canvis a la Xarxa durant l'any 2009

Aquesta àmplia cobertura territorial ha estat possible gràcies a la clara voluntat d'AMIC de fer accessible l'assessorament de qualitat al conjunt del territori de Catalunya. Aquest principi és el que ha motivat el procés de negociació amb diferents administracions, que aquest any s'ha concretat en **l'obertura de dues oficines més: Santa Cristina d'Aro i Cornellà.**

Tot i aquesta obertura de noves oficines AMIC durant aquest any 2009 ha començat a percebre i patir els efectes de la crisi econòmica. Hi ha hagut diverses administracions públiques amb les que AMIC mantenia relació mitjançant diferents convenis o contractes de col·laboració que, degut a la retallada dels ingressos rebuts, s'han vist obligades a reduir els serveis de suport i assessorament a les persones estrangeres, serveis que especialment en aquests moment són més necessaris que mai. Situació que segurament durant aquest any 2010 s'agreujarà.

¹ Veure Annex 3 – Xarxa d'Oficines

2.1.2 Balanç de gestió de les Oficines d'AMIC²

Durant l'any 2009, els serveis de les oficines de la Xarxa d'AMIC arreu del territori hem atès a **19.022**, que han realitzat **29.662 visites**, **37.695 consultes** i **45.738 serveis**. Aquestes dades varien respecte l'any 2008, sobretot pel que fa al nombre de visites generades per cada usuari que incrementen importantment.

El balanç general de l'atenció feta durant el 2009 es caracteritza per:

- **Lleugera davallada del nombre d'usuaris atesos** a la Xarxa AMIC. (aproximadament un 10% menys d'usuaris atesos.) Aquesta davallada d'usuaris és un **clar reflex de la disminució persones nouvingudes arribades a Catalunya durant aquest any 2010**. Davallada de noves entrades que sobretot s'ha produït en referència a les persones que fins el moment havien arribat amb autorització de treball inicial però també degut a la disminució dels procediments de reagrupament familiar, situació que ha tingut un impacte directe en el nombre de persones ateses a les oficines. També cal però apuntar que aquesta davallada d'usuaris també ha estat resultat de la retallada que alguns serveis han patit degut a la falta d'ingressos, així molts Ajuntaments i Consell Comarcals han reduït les hores de servei contractades fet que ha comportat una conseqüent davallada dels usuaris atesos als territoris.
- **Augment del nombre de visites i la llargada d'aquestes**. Si bé és cert que el nombre d'usuaris atesos durant aquest any 2009 ha disminuït respecte l'any 2008 el nombre de visites no s'ha reduït proporcionalment. Així cada vegades més usuaris recorren als serveis d'AMIC en diverses ocasions durant tot l'any i utilitzen diferents serveis oferts per l'entitat que en els darrers anys ha anat ampliant el seus projectes per donar resposta a les noves necessitats de la població. Especialment ens referim als vinculats a la inserció laboral, serveis que per altra banda requereixen d'una durada superior de les visites per oferir un servei de qualitat.
- **Augment de la població amb situació d'inactivitat laboral**. Cal destacar que durant aquest any 2009 la tendència ja iniciada l'any 2008 que mostrava un augment del nombre usuaris d'AMIC que declaraven no estar realitzant ninguna activitat laboral s'ha multiplicat exponencialment. **Per primer any, en els 16 anys d'història d'AMIC, el nombre d'usuaris i usuàries que declaren no estar treballant (58%) supera el nombre dels que si treballen (42%)**. Aquestes xifres però s'han d'entendre dintre del context de l'ampliació del camp d'actuació d'AMIC que aquest any ha estat principalment destinat a iniciar projectes destinats a procurar la inserció laboral de les persones en situació d'atur.

²Per veure el balanç complet i detallat vegeu l' INFORME DE GESTIÓ DE LA XARXA D'OFICINES 2009 a l'annex 1.

Tot i això les dades segueixen sent molt preocupants i és per aquest motiu que **des d'AMIC seguirem treballant per procurar que la població immigrada no sigui l'última en reincorporar-se al mercat de treball un cop millori la situació econòmica actual.**

- Un any més comprovem que **disminueix el nombre de nouvinguts de recent arribada** però que hi ha **una població immigrada molt assentada la territori català**. Any rere any es produeix un increment important de persones que resideixen al territori des de fa més de cinc anys, i inclòs fa més de 10 anys, residents doncs que poden ja optar a la residència de llarga durada o a la nacionalitat i que en la majoria dels casos declaren la voluntat d'establir-se definitivament al territori català. Aquesta dada reafirma la necessitat de seguir treballant per a que la població immigrada accedeixi al mercat de treball en igualtat de condicions ja que serà molt difícil que persones que tenen un projecte de vida a Catalunya decideixen marxar en moment com els actuals, sent que seria a més a més una gran pèrdua per la societat d'acollida.
- **Dificultats amb la llengua catalana.** Tot i les dades mostren que la població immigrada cada cop està més assentada un any més el coneixement del català no va de la mà d'aquest assentament. Encara hi ha un 28 % dels usuaris atesos que declara no entendre el català i un 52% que reconeix tenir-ne un coneixement bàsic, dades que milloren però respecte l'any 2008 quan un 39% dels usuaris d'AMIC que declaraven no entendre gens el català. Un cop més el castellà es mostra com la llengua més coneguda i utilitzada per totes les persones estrangeres i no només d'aquelles originàriament de parla castellana. Tot i això cal ressaltar que durant aquest any hi ha hagut un augment important del nombre d'usuaris que, dintre dels diferents projectes d'inserció laboral, s'han mostrat interessat en realitzar cursos de català, especialment com una eina per a la millora de l'ocupació. Des d'AMIC seguirem promocionant-ne el seu ús donant-li un valor afegit d'instrument per a l'accés a feines de caràcter qualificat i en definitiva, per a integrar-se a la nostra societat.

2.2. Els projectes

Com ja hem comentat, les diferents necessitats emergents de la societat i especialment del col·lectiu immigrant ha comportat que AMIC en els darrers anys hagi diversificat la seva activitat. Així els projectes que porta a terme AMIC van més enllà de l'atenció realitzada mitjançant les seves oficines. Així per arribar a un major nombre de població, sobretot a aquella per edat o situació o necessitats concretes pot tenir un menor accés a les nostres oficines, AMIC porta a terme una sèrie de projectes.

Projectes dissenyats per a donar resposta a necessitats concretes que detectem gràcies a la col·laboració amb UGT de Catalunya, les diferents institucions i entitats amb les que treballem i especialment de les necessitats plantejades a partir de la celebració dels diferents Congressos de la Immigració a Catalunya organitzats per AMIC amb l'estreta col·laboració de la UGT de Catalunya.

2.2.1. Xarxa per a la integració laboral i social dels immigrants: "AMB UN AMIC A LA FEINA."

A finals de l'any 2008 AMIC va iniciar, amb col·laboració amb el Servei d'Ocupació de Catalunya, el projecte innovador "Xarxa per la integració social i laboral del immigrants" d'AMIC. Projecte que s'ha portat a terme durant tot aquest any 2009 sota el nom "Amb un AMIC a la feina." Un cop més en resposta a les necessitats emergents i en la línia d'avançar en el tracte integral del fet migratori, AMIC aposta, i més en l'actual conjuntura econòmica de crisi, per projectes que tractin les problemàtiques d'inserció laboral dels immigrants.

Es tracta d'oferir un servei individualitzat de suport a l'usuari immigrant centrat en tres pilars:



- **La recerca activa de feina:** entrevista d'ocupació, elaboració de currículum, canals de recerca de feina, cartes de presentació, preparació de trucades telefòniques o contactes presencials, preparació d'entrevistes de feina, informació i orientació en el marc laboral català i espanyol.

- **Necessitats i demandes formatives:** prospecció de les demandes i perspectives de formació de la persona usuària. Nivell de

coneixement dels idiomes oficials de Catalunya. Formació reglada. Formació no reglada. Orientació i derivació als recursos adients a cada cas.

- **Homologació o convalidació d'estudis:** prospecció i valoració de les possibilitats de cada cas. Requeriments documentals. Revisió de la documentació aconseguida. Suport a la presentació de sol·licituds d'homologació o convalidació. Seguiment dels procediments administratius. Si s'escau, informació, orientació i derivació per a obtenir una acreditació de competències professionals.

Dintre d'aquest projecte global d'inserció laboral s'han incorporat dos projectes iniciats l'any 2007 i als que AMIC pretén donar continuïtat adaptant-los al nou marc d'actuació elaborat a partir de l'experiència del projecte "Amb un AMIC a la feina":

Estudies o Treballes?

Descripció

Des d'AMIC, des de temps enrera s'ha detectat la necessitat de treballar entorn de la inserció sociolaboral dels joves immigrants d'edats compreses entre els 16 i 25 anys, amb una especial atenció als de 16 a 18 anys. Aquests joves tenen actualment les mateixes dificultats generals d'inserció laboral que la resta de joves, però en el seu cas s'hi afegeixen moltes vegades altres problemes derivats de la seva condició administrativa. Aquesta realitat ens va portar, durant l'any 2007, ha dissenyar un projecte destinat a facilitar aquesta inserció.

El projecte es basa en la realització de sessions formatives i informatives bàsiques amb tota la informació necessària per aconseguir una millor inserció sociolaboral d'aquests joves. Sessions informatives que es concreten en dos formats de continguts específics diferenciats: Uns tallers per a joves d'origen immigrant d'entre 16 i 25 anys, i unes sessions formatives per a professionals i tècnics que treballen directa o indirectament amb aquest col·lectiu.

Primeres lliçons al volant en el trajecte laboral

Descripció

El projecte es basa en la realització de tallers d'acollida al món formatiu i laboral, essent les persones destinatàries persones immigrades a partir dels 16 anys amb permís de residència per reagrupament familiar o sense permís de residència, que no s'hagin incorporat al mercat laboral espanyol o que hi tinguin poca experiència.

Aquestes persones (majoritàriament fills i conjugues de resident amb permís de treball), en molts casos desconeixen les diferents possibilitats d'accés al món laboral (autoritzacions de treball, contractes formatius i modificacions d'autorització), alhora que tenen un coneixement quasi nul del marc tant formatiu com laboral que els pot acollir i contribuir d'aquesta manera, a la millora de la seva situació personal, exercint els seus drets i deures i utilitzant els mecanismes d'inserció adequats. El repte del projecte "Primeres lliçons al volant en el trajecte laboral", el qual segueix la línia de treball d'altres projectes d'AMIC com és el cas de l'Estudies o Treballes?, ha estat incentivar la contractació per part dels empresaris dels residents amb autorització de residència per Reagrupació Familiar, en front de la contractació en origen.

D'altra banda s'ha fet un especial esforç per fomentar l'accés a la formació per part dels assistents com a eina indispensable per a una plena inserció laboral i se'ls ha ofert una informació detallada del funcionament del mercat laboral català.

2.2.2. La promoció de la cultura de la diversitat en el si de l'empresa.³

En el marc del Pacte Nacional per la Immigració i en compliment de les resolucions del 3r Congrés de la Immigració d'AMIC celebrat l'any 2007 a Salt, Girona, AMIC amb la col·laboració de la UGT de Catalunya, ha portat a terme una sèrie d'actuacions l'objectiu de les quals és generar dinàmiques que afavoreixin la cultura de la diversitat a l'empresa.

Tot procés d'entrada d'un nou treballador a l'empresa requereix d'actuacions específiques i eines que ajudin, tant a l'empresa com al treballador, a encarar la incorporació amb garanties. Aquest moment però, requereix 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 societat, etc) presenta unes dificultats específiques i majors.

Degut l'actual situació de crisi econòmica que viu el país, AMIC ha tingut que realitzar una feina molt important de sensibilització a les empreses per a poder plantejar la gestió de la diversitat no només com un repte sinó com una oportunitat de futur.

Durant tot l'any 2009 des d'AMIC hem realitzat diferents activitats amb l'objectiu comú de promocionar una cultura de la diversitat a les empreses.



2.2.3 Materials de suport i publicacions

Com a complement als serveis d'informació personalitzat, AMIC segueix desenvolupant una línia paral·lela de treball, destinada a confeccionar guies i materials pràctics mitjançant els quals facilitar la tasca dels informadors i garantir un correcte trasllat de la informació als usuaris. Aquest any 2008 s'han acabat d'elaborar els següents materials:

³ Podeu trobar informació més detallada del projecte a l'annex 2.

GUIES

- **La Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat.** Aquesta guia esta pensada per a facilitar als representants dels treballadors d'una forma clara i pràctica tot un seguit d'actuacions adreçades a procurar una gestió de la diversitat en el si de l'empresa però sobretot a instaurar plans d'acollida en el si de les mateixes.



- Reedició en diverses llengües de la **Guia del servei domèstic i del servei de la promoció de l'autonomia personal i l'atenció a la dependència**. És un material pràctic per donar resposta a la necessitat d'informació sobre les condicions laborals d'aquests sectors al gran nombre de persones estrangeres, sobretot dones, que hi treballen.

TRÍPTICS

- **Tríptic informatiu per a l'homologació d'estudis universitaris.**
- **Reedició dels fulletons informatius per a promocionar, incentivar i sensibilitzar sobre l'accés al mercat laboral català de les persones reagrupades**, editats l'any 2008 amb el suport de la Secretaria per a la Immigració de la Generalitat de Catalunya. Van dirigits a les mateixes persones reagrupades, a les petites i mitjanes empreses, a treballadors autònoms, a cooperatives, etc

Totes aquestes guies i publicacions de suport pròpies, així com altres materials que tant les administracions públiques com el teixit associatiu editen, AMIC les distribueix entre els seus usuaris, a fi de proporcionar en tot moment el màxim grau d'informació a les persones que ens visiten, en la totalitat de punts d'informació i atenció. Així mateix AMIC també difon els seus materials entre les administracions públiques i les entitats, alhora que elabora treballs conjunts amb les mateixes.

2.2.4 Organització i participació a jornades de difusió i formació

- **Jornada de l'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de diversitat.**

Coincidint amb el dia internacional del migrant celebrat el passat 18 de desembre, AMIC, amb el suport de la Secretària per a la Immigració de la Generalitat de Catalunya va celebrar una jornada titulada "Acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat".

La jornada va ser una gran oportunitat per exposar les actuacions que des d'AMIC, amb la col·laboració dels delegats i delegades de la UGT de Catalunya, hem portat a terme per a la implantació d'una cultura de la diversitat en el si de l'empresa, una cultura compromesa amb la no discriminació i la igualtat de tracte.

Les intervencions dels ponents, professionals en la matèria tant del món acadèmic com sindical i empresarial, va permetre als assistents tenir un coneixement més ampli tan de les eines disponibles per a implantar plans d'acollida a les empreses com de les bases per a generar un debat interessant i constructiu en torn a la matèria. Des de la perspectiva teòrica, la ponència del doctor, Àlex Seglers Gómez-Quintero, professor de dret de la UAB sobre Multiculturalisme i discriminació religiosa en les relacions laborals es va centrar en la comparació entre el Canadà i Espanya en el tractament de la diversitat cultural a l'empresa, ponència que va permetre als assistents situar el nostre país en el panorama internacional en quan a la promoció de la multiculturalitat.

A continuació, la Sociòloga, Olga Jubany, especialista en les àrees d'exclusió i cohesió social de la Universitat de Barcelona, va explicar els nous reptes i les noves propostes que s'estan plantejant al Consell de Relacions Laborals a través de l'informe que s'està duent a terme en la matèria.

Pel que fa al món empresarial, l'aportació dels representants de les empreses SADA p.a Catalunya del sector Agroalimentari de la província de Lleida i, la de Interpartner Assístanse Espanya del sector de servei de la ciutat de Barcelona, van oferir als participants i altres representants d'empreses assistents a la jornada, exemples pràctics de les bones pràctiques en la promoció de la cultura de la diversitat. Aquestes empreses han desenvolupat eines per a la promoció de la multiculturalitat, així com adaptacions culturals i/o religioses en el lloc de treball element d'antidiscriminació.



Foto: Jornada Acol·lida a l'empresa, 18 de desembre de 2010. AMIC-UGT

3. AMIC com actor polític i social

Des d'un bon inici AMIC no ha limitat la seva acció a l'atenció de la població immigrada mitjançant els serveis descrits fins ara sinó que tingut com a objectiu clau defensar els drets de les persones immigrades i a aconseguir la igualtat real i efectiva d'aquesta població.

Aquesta lluita ha portat a AMIC a realitzar una acció global per la defensa d'un model polític i social respectuós a la diversitat de la societat actual.

Lluita que s'ha dut a terme mitjançant diferents campanyes de defensa dels drets socials, polítics i econòmics dels immigrants, i també a través de la participació institucional d'AMIC aportant l'experiència d'anys de feina en el món de la immigració al disseny de les polítiques d'immigració.

Especialment important en aquest sentit és la col·laboració entre AMIC i la UGT de Catalunya, sindicat amb una gran representativitat tant a Catalunya com a Espanya.

Finalment destacar la feina realitzada per AMIC amb les entitats d'Immigrants presents al territori català, participant plenament i fomentant el treball en xarxa, treball que considerem indispensable per a mobilitzar la societat civil i maximitzar els recursos existents.

3.1. LOEX

Finalment aquest any 2009 ha estat aprovada la reforma de la Llei d'Estrangeria. Durant tot aquest any 2009 AMIC ha participat molt activament en el debat social generat per aquesta reforma, ja sigui mitjançant la participació directa o amb la seva col·laboració amb la UGT de Catalunya. Participació articulada a través de diferents espais participatius: Grup de treball de la Taula de Ciutadania, Consell Municipal de l'Ajuntament de Barcelona, Taula del Diàleg Social.

Des d'AMIC creiem que, tot i haver aconseguit arribar al consens necessari per a tirar-la endavant en seu parlamentària, la forma i sobretot el moment escollits per iniciar aquesta reforma no han estat adequats. **S'ha perdut una oportunitat de construir un marc legal per a la realitat actual de la societat, per a la cohesió social i respectuós amb el principi d'igualtat de tracte i oportunitats de tota la població.**

La reforma de la llei no ha de ser un mitjà per introduir polítiques migratòries restrictives desviant l'atenció d'altres aspectes, sinó que ha de ser un instrument legal per garantir una gestió adequada dels fluxos migratoris i l'exercici dels drets i deures per part dels estrangers independentment de la situació econòmica i social. Les limitacions de drets laborals, socials o econòmics per a qualsevol col·lectiu perjudica el conjunt de la població.

Sens dubte, són **positives les reformes introduïdes per ajustar la normativa a la jurisprudència del Tribunal Constitucional de l'any 2007 pel que fa als drets de reunió, sindicació i vaga**, dels quals finalment se'n reconeix l'exercici, independentment de la situació administrativa de l'estranger.

Ara bé, tot i que la norma introdueix i regula alguns aspectes positius, volem fer palès el nostre rebuig total a algunes de les mesures introduïdes especialment pel que fa a **l'ampliació del període d'internament de 40 a 60 dies.**

Pel que fa a la regulació **del reagrupament familiar, la reforma introdueix millores** respecte als drets dels beneficiaris d'aquest procediment i molt especialment una demanda llargament reclamada per AMIC-UGT de Catalunya: el fet **que es vinculi la residència dels fills majors de 16 anys i dels cònjuges a l'autorització per treballar sense cap altre tràmit administratiu**, creiem que és imprescindible eliminar les limitacions que s'han establert per a exercir-ho, limitacions afecten especialment el reagrupament dels ascendents dels estrangers residents legals a Espanya.

Celebrem que, finalment, **el text del projecte refermi l'exercici de les competències reconegudes estatutàriament en matèria d'immigració a Catalunya, competències que s'hauran d'exercir d'acord amb el Pacte Nacional per a la Immigració, ja que és fruit de l'acord de la societat catalana.**

3.2. Participació institucional

AMIC, a més de les seves activitats principals d'assessoria, gestió de projectes, etc participa també en fòrums molt diversos i de moltes institucions i entitats diferents. D'una banda és present, en nom de la UGT o en nom propi, en diversos Consells i Taules organitzats per les administracions per assessorar-les o definir línies de treball, conjuntament amb altres entitats i institucions. Aquests espais treballen en qüestions relacionades amb la immigració i el món del treball.



Dins del camp de treball institucional i amb les administracions, durant el 2009, AMIC ha treballat i ha col·laborat en els següents espais:

GENERALITAT DE CATALUNYA

- **Llei d'Acollida** presentada per la Secretaria per a la Immigració, Generalitat de Catalunya. Participació en la discussió del document de bases. Creació d'un grup de treball per a tractar les aportacions i crítiques dels agents socials (patronal i sindicats) en matèria d'acollida i per aconseguir el reconeixement de la importància del factor treball en el fenomen migratori i concretament en l'acollida.
- **Taula de Ciutadania i Immigració.** Els canvis succeïts al abans anomenat Consell Assessor i avui en dia anomenada Taula de la Ciutadania i Immigració AMIC ha deixat de ser membre integrant de la Comissió permanent, tot i això a través de la seva relació amb la UGT de Catalunya continua participant de forma activa als debats generat. AMIC, com a expert en les qüestions relacionades en la legislació d'estrangeria ha participat activament en el grup de treball d'experts jurídics creat a proposta de la Taula per a l'anàlisi jurídic de la Reforma de la Llei d'estrangeria.



Taula d'entitats de la Secretaria per a la Immigració, Generalitat de Catalunya. 2009.

- **Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC).** AMIC ha realitzat tasques de suport tècnic a la UGT de Catalunya quan ha participat en determinades reunions d'aquest ens públic consultiu i d'assessorament al Govern de la Generalitat de Catalunya, en matèries socioeconòmiques, laborals i ocupacionals que afecten especialment a la població immigrada.
- **Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC).** La UGT participa en la Comissió d'Immigració del SOC i AMIC hi dóna suport tècnicament. Durant aquest any ha estat especialment important la tasca portada a terme en relació al traspàs de competències per a la gestió dels permisos de treball inicials a la Generalitat de Catalunya i concretament al SOC. Així AMIC ha traslladat en tot moment les seves inquietuds sobre els procediments administratius i altres qüestions a la UGT de Catalunya amb l'objectiu d'assegurar que el traspàs de competències no repercutís negativament en les persones que iniciaven els tràmits. Aquesta tasca s'ha dut a terme amb caràcter previ al traspàs i també amb posterioritat.

AJUNTAMENT DE BARCELONA

- Comissió Permanent del Consell Municipal d'Immigració de Barcelona (Ajuntament de Barcelona). AMIC hi participa activament.
- Consell Econòmic i Social de Barcelona (CESB). AMIC dona assessorament en temes relacionats amb la immigració a la UGT que n'és membre.
- Consell de Ciutat de l'Ajuntament de Barcelona. Participació en el grup de treball sobre immigració.
- Grup de Treball de l' Institut de Dret Públic de la Universitat de Barcelona.

ALTRES AJUNTAMENTS I CONSELLS COMARCALS DE CATALUNYA

- Fòrum de Nova Ciutadania de l'Ajuntament de Terrassa.
- Consell Municipal d'Interculturalitat i Migracions de Manresa.
- Taula d'Immigració de l'Ajuntament de Granollers.
- Pla d'Acollida de l'Ajuntament de Mataró.
- Pla per la Convivència de l'Ajuntament de Rubí.
- Comissió ciutadana de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat
- Participació en les taules de nova ciutadania als Ajuntaments del Prat de Llobregat i Cornellà.
- Participació en la confecció del Pla d'acollida de l'Ajuntament de Vic.
- Coordinadora d'Entitats d'Immigrants de Tortosa.
- Consell Municipal del Pla de Convivència i Civisme de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.
- Consell Municipal d'Immigració de l'Ajuntament d'Esplugues de Llobregat.

3.3. Treball en xarxa

Espais de comunicació, espais socials: fires, actes i jornades.

La inclusió i participació activa de la població immigrant pren rellevància per AMIC, ja que creiem que la integració ha d'efectuar-se en tots els àmbits de la vida de les persones (laboral, política, social, etc.). La complexitat dels seus problemes requereix, no només de l'èxit aïllat d'un grup en un espai social en concret, sinó de la col·laboració de les diverses associacions i entitats, que permeti la definició d'eixos estratègics que regeixin les polítiques em matèria d'immigració, facilitar idees, promoure projectes i donar recolzament a iniciatives que comportin l'assoliment d'objectius comuns.

El nostre treball en xarxa és una manera de compartir recursos i coneixements, d'organitzar-nos, de transformar la cultura associativa i laboral, generant la presa efectiva de responsabilitats.

AMIC col·labora i participa en activitats organitzades per altres entitats donant suport a d'altres espais de sensibilització i reivindicació a favor dels drets dels treballadors immigrants.⁴



Tipus d'activitats realitzades:

Campanyes de sensibilització i reivindicació de drets: defensa del dret al vot, contra la directiva de la vergonya, contra la directiva de les 65 hores, ratificació dels convenis internacionals per a la protecció dels drets dels treballadors immigrants, etc.

Recolzament logístic: actuacions de col·laboració amb les associacions a través del recolzament en l'orientació, els recursos humans i tècnics per a la realització de jornades que tenen l'objectiu promoure l'intercanvi cultural, la participació de les i els treballadors immigrants en el sindicat, etc.

⁴ Consulteu l'annex 5 per conèixer detalladament els actes on AMIC ha participat.

Participació i organització d'activitats socials: són molts i diversos els agents que intervenen a Catalunya en el camp de la immigració, hi ha una gran diversitat d'entitats que, majoritàriament representen, defineixen i coordinen els col·lectius presents al nostre territori. AMIC en aquest sentit, participa en les activitats dutes a terme per les entitats que promouen la inclusió social de les persones immigrades.

Informar per a empoderar: la base per a l'empoderament dels grups més vulnerables (principalment les dones i joves immigrants) és l'accés a la informació, i al coneixement. En aquest sentit, estem reforçant la nostra participació en la societat a través de jornades, mostres d'entitats, fòrums diversos, etc per a fer arribar a la població immigrada que difícilment accedeix a les nostres oficines, tota la informació necessària per a assolir la seva autonomia laboral i social.

Durant tot l'any 2009 AMIC ha fet un exercici de difusió vers el col·lectiu immigrant, i molt especialment cap a les entitats d'immigrants, per a que aquestes participessin de forma activa a les diferents mobilitzacions organitzades des dels sindicats

3.4 Altres vies d'acció.

AMIC també desenvolupa una tasca reivindicativa importat a través de l'expressió de les seves **reivindicacions en diversos mitjans de premsa locals, autonòmics i estatals**, i la seva **col·laboració estable** amb la **revista de l'afiliat i del delegat de la UGT de Catalunya**.⁵

Defensa dels drets del immigrants que també porta a terme **mitjançant la seva creixen activitat enfront als tribunals**.

4. Conclusions. Any 2009 un any de crisi. Aspectes destacats.

L'any 2009 ha estat un any de canvis importants que han afectat especialment a la població immigrada. La situació de crisi viscuda durant aquest any 2009 ha comportat que un augment generalitzat de les persones que es troben en situació d'atur, situació que ha afectat molt especialment les persones immigrades. Col·lectiu que en algunes ocasions a més a més ha patit atacs injustificats conseqüència directa de l'estat de crispació i de la visió utilitarista que encara avui en dia és té des d'alguns sectors de la societat de la immigració. Ara més que mai cal dissenyar **polítiques dirigides a l'accés a l'ocupació de tota la població i per tant també la d'origen estranger**.

⁵ Podeu trobar algunes d'aquestes participacions en l'annex 5.

IMMIGRACIÓ I FORMACIÓ. *La formació i l'experiència laborals com a elements clau per a la igualtat d'oportunitats.*

La població estrangera és una població jove en plena edat laboral, fet que la configura com una població especialment dinàmica i present en el mercat laboral. Cal seguir treballant per assolir un grau de participació de la població immigrada en els programes de formació i ocupació proporcional al seu pes en relació a la població activa. Formació que ha de possibilitar la mobilitat entre sectors i promoure l'accés a sectors laborals que segueixen generant ocupació de qualitat, especialment per aquelles persones que es troben en situació d'atur. S'han de continuar oferint recursos i oferta formativa per al aprenentatge de les llengües catalana i castellana entre la població immigrant, donat que és un factor bàsic d'inserció laboral en igualtat de condicions i donat que els resultats disten encara de ser òptims. El català realment ha de ser una llengua d'oportunitats i un cop assolits els coneixements exigits per al lloc de treball aquests han de ser valorats, també a nivell salarial.

Creiem que és essencial que es valori la participació en processos formatius a l'hora de renovar les autoritzacions de residència i treball ja que és una mesura que no només ha d'evitar que aquestes persones caiguin en una situació d'irregularitat sobrevinguda sinó que els permetrà sortir de la situació d'atur amb més garanties i ocupar-se en sectors "emergents".

SUBOCUPACIÓ.

Fins al moment el model de gestió del fluxos migratoris ha estat estretament vinculat a un model productiu basat en ocupacions de baixa qualificació, ocupacions en sectors que han monopolitzat la contractació en origen i que en moments com els actuals no poden oferir llocs de treball suficients. La població estrangera que ha vingut a ocupar aquests nínxols de precarietat en molts casos és població que compta amb un nivell formatiu i una experiència laboral molt superior a la necessària per a desenvolupar aquestes tasques, existint taxes de subocupació preocupants entre aquesta població.

Així no només cal potenciar la formació entre la població immigrada sinó que es fa necessari desenvolupar polítiques públiques i dispositius a la societat civil que afavoreixen l'aprofitament del potencial productiu de les persones immigrants:

- Potenciar l'homologació o convalidació dels estudis i estudiar com fer que els procediments siguin més senzills sense que hi hagi pèrdua de garanties ja que és una eina clau per al reconeixement oficial de la formació reglada de les persones immigrants i per tant aprofitar el seu potencial productiu.
- Establir mecanismes eficaços de reconeixement de les competències professionals. L'evolució que fins ara està tenint l'acreditació de les competències ens fa preveure que seran molt poques les persones treballadores que tindran opcions reals de participar en convocatòries d'acreditació de les competències professionals.

Especialment preocupant són les dificultats que poden trobar se les persones estrangeres a l'hora d'acreditar documentalment aquesta experiència laboral. El procediment ha d'establir salvaconductes per a aquelles persones estrangeres que puguin demostrar la seva experiència tot i que no per les exclusives vies establertes.

Totes aquestes mesures han d'anar encaminades a possibilitar que la població immigrada no es vegi obligada a treballar en sectors precaris i que en alguns casos han patit l'envestida de la crisi i difícilment es recuperaran.

IMMIGRACIÓ I IGUALTAT.

Els treballadors i treballadores estrangers ocupen sectors que són molt precaris, ocupacions que ens molts casos són essencials per al sistema productiu català, així per eradicar la discriminació vers les persones immigrades cal dignificar aquests sectors, tan pel que fa a les condicions laborals com salarials. Especialment necessària es aquesta tasca en sectors altament feminitzats i vinculats a l'economia reproductiva (servei domèstic, cura de les persones,...)

El 45% de la població immigrada són dones, moltes d'elles ocupades en aquests sectors i patint unes condicions laborals i salarials pèssimes.

Les mesures empreses a nivell general per a garantir la igualtat entre homes i dones han de tenir especial cura pel que fa a les dones estrangeres, que en molts casos encara arrossegueu els estereotips i dificultats que es donen als seus països d'origen.

Setze anys de feina han convertit a AMIC en un dels principals actors a Catalunya en matèria d'immigració. AMIC des de els seus inicis treballa per la integració sociolaboral de la població immigrada. La situació econòmica actual mostra clarament que s'ha de seguir treballant per a aconseguir una plena igualtat de drets i oportunitats per a la

població nouvinguda. Esforços que hauran de centrar-se amb la orientació i inserció laboral dels treballadors i treballadores estrangers , evitant en la mesura del possible que es generin situacions de risc d'exclusió social, però sense deixar de costat totes les altres línies d'actuació, especialment aquelles dirigides a la sensibilització ja que en moments de crisi és quan una societat ha de demostrar realment la seva capacitat d'acollida i convivència. AMIC doncs seguirà treballant per oferir informació i assessorament mitjançant la seva xarxa d'oficines i generant programes específics per garantir la igualtat real i efectiva de tots els catalans i catalanes independentment del seu origen o sexe.



[ANNEX 1]

[INFORME DE GESTIÓ 2009]

Perfil dels usuaris i usuàries

1. Usuaris i gènere

1.1. Usuaris i visites



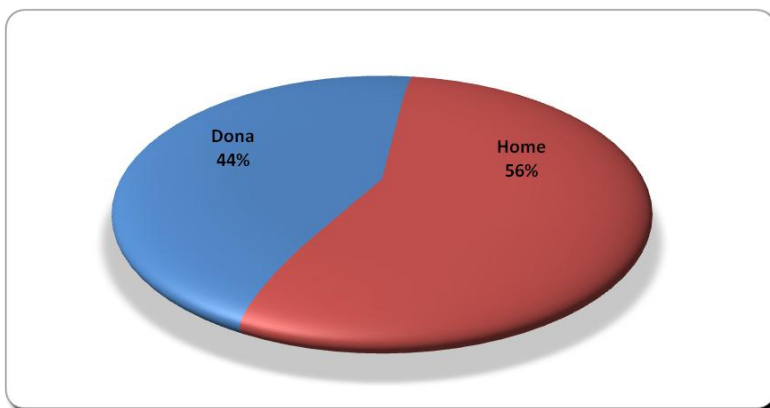
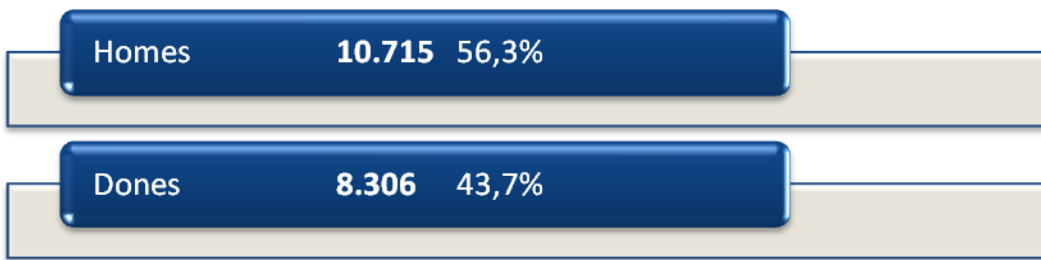
Aquest any, amb el nou sistema de gestió de dades introduït a l'associació, AMIC ha incorporat el concepte de servei als ja tradicionals usuari, visita i consulta. Així per servei ens referim al nombre d'accions portades a terme en una mateixa visita i entorn a una mateixa temàtica, un clar exemple podria ser omplir el formulari per a la renovació de les autoritzacions de tota una família, dada que creiem important incorporar per a recollir la feina feta a totes les oficines d'una forma més clara.

Durant l'any 2009 AMIC ha atès un total de **19.022 persones a tot el territori català**, aproximadament un 11% menys l'any 2008. Davallada que està estretament vinculada a la disminució de noves entrades al territori català tant per les vies regular com les irregulars. Ara bé aquesta davallada no s'ha produït proporcionalment respecte a les visites i les consultes realitzades. **Aquest any s'han atès 29.662 visites, respecte les 28.342 de l'any 2008.** Així la mitjana de visites per persona ha augmentat respecte l'any 2008 en que era de 1.34, augment que principalment respon a la diversificació dels serveis d'AMIC i molt especialment als projectes entorn a la inserció laboral que requereixen de diverses visites a les oficines d'AMIC per a la seva eficàcia.

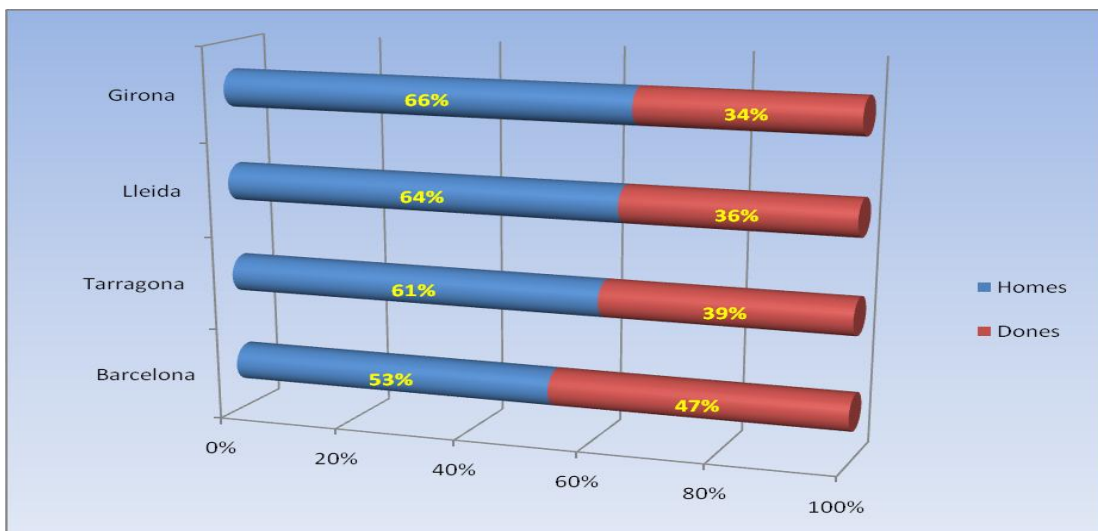
El fet que el nombre de visites hagi augmentat, tot i la disminució d'usuaris, sobretot pel que fa als usuaris de nova arribada, demostra que les persones que resideixen ja des de fa anys al territori segueixen utilitzant aquests serveis tot i que de forma més espaiada en el temps.

1.2 Usuaris i gènere.

Total Catalunya.



Per Províncies



Un any més AMIC ha atès més homes que dones a través de les seves oficines. Dades que són un clar reflex de les característiques demogràfiques de la població estrangera a Catalunya, i a la resta de l'Estat Espanyol, on els homes segueixen tenint un pes demogràfic més important, sobretot quan parlem d'estrangers d'origen africà o asiàtic.

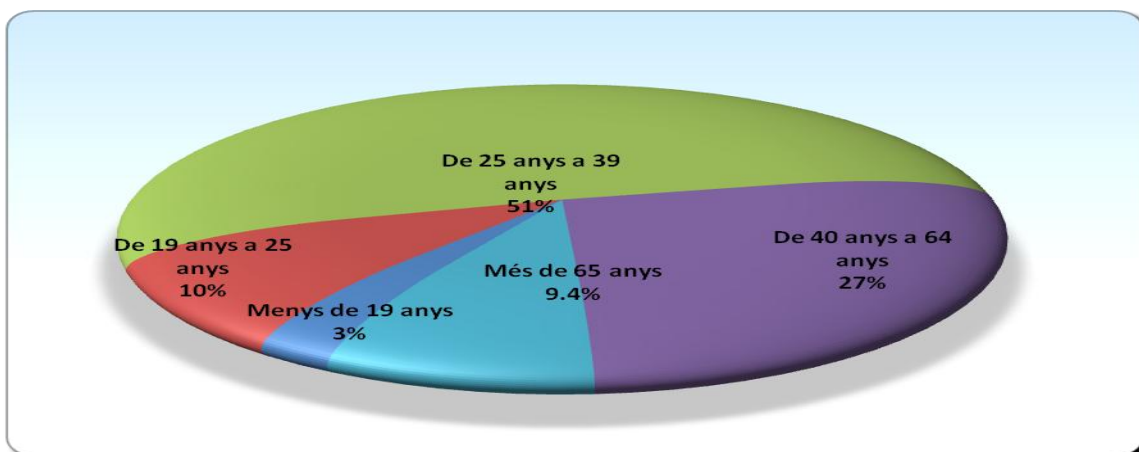
Si bé les dades d'atenció a les oficines d'AMIC són correlatives a les dades demogràfiques generals cal destacar que **aquest any però es trenca la tendència a l'alça d'atenció a dones que s'havia donat els últims anys i inclòs disminueix el percentatge de dones ateses respecte l'any 2008 (46%).**

Si analitzem les dades a nivell provincial veiem que, com en anys anteriors, Barcelona és la província que fa la diferència. Així mentre a Tarragona, Lleida i Girona no més d'un 40% dels usuaris són dones, aquesta xifra a Barcelona es dispara al 47%, província que gràcies al seu pes demogràfic i al major nombre d'oficines amb que AMIC hi compta fa que a les dades del conjunt del territori les dones representen un 44% del total d'usuaris atesos. Aquesta diferència està vinculada estretament a les nacionalitats més presents als territoris, per exemple a Girona que és on menys dones s'han atès la nacionalitat predominant és la marroquina, i/o també als sectors econòmics predominants, clar exemple pot ser el de la província de Lleida on el sector de l'agricultura atrau un elevat nombre d'homes.

Tot i les encara diferències existents, amb els pas dels anys, les xifres tendeixen a anar igualant-se, especialment quan les persones estrangeres residents a la província estableixen la seva situació i paulatinament van reagrupant als seus familiars.

2. Usuaris per edats

Menys de 19 anys	538	2.8%
De 19 a 25 anys	1.825	9.6%
De 25 a 39 anys	9.690	50.9%
De 40 a 64 anys	5.174	27.2%
Més de 65 anys	1.795	9.4%



Com a tendència general podem afirmar que **s'està produint un paulatí envelliment de la població atesa a través de les oficines d'AMIC**, tot i això **el gruix més important de persones ateses (88%) continua sent una població molt jove, en edat laboral** amb edats compreses entre els 19 i els 64 anys, persones que han ajudat a retenir l'estructura d'edats de Catalunya i especialment de determinats territoris.

Tot i això és important destacar que **el nombre de persones ateses majors de 65 anys ha sofert un important increment**, passant de representar un 1% l'any 2008 a un 9.4% aquest any 2009.

Pel que fa al col·lectiu més jove, menors de 19 anys, segueix sent un col·lectiu de difícil accés per AMIC, representant només un 3% del total d'usuaris atesos, dada que respon principalment al fet que sovint són els progenitors els que es fan càrrec de la seva situació administrativa.

3. Nacionalitat

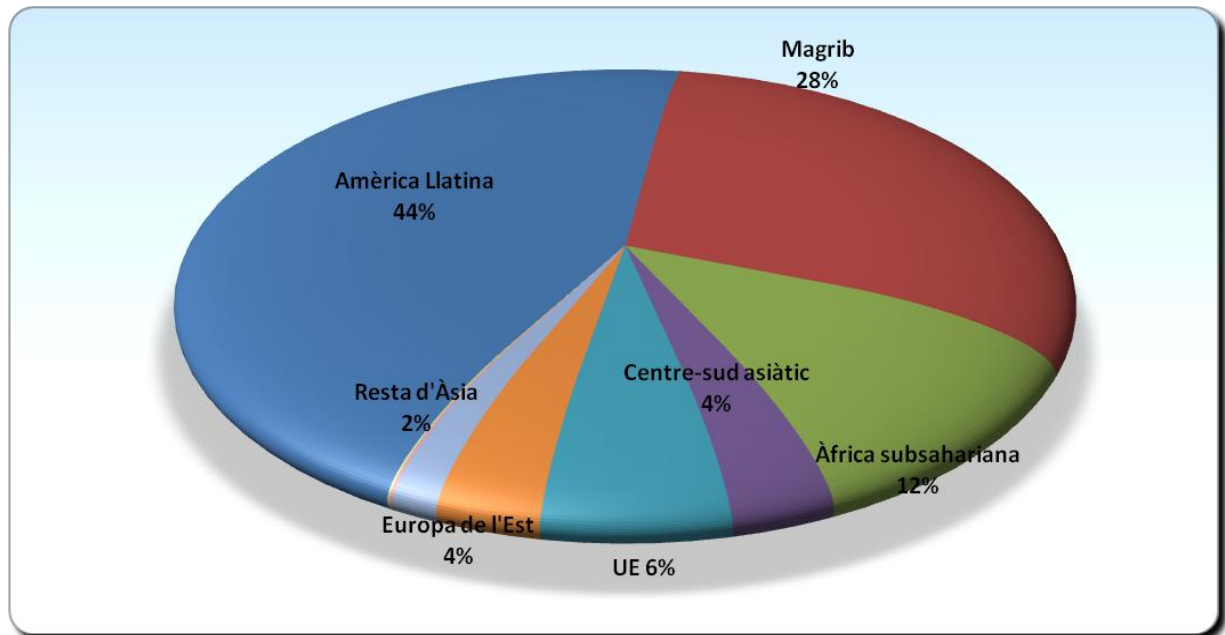
3.1 Usuaris per nacionalitat



De nou durant l'any 2009 la **nacionalitat majoritària dels usuaris de les oficines d'AMIC és la marroquí**, nacionalitat que també és la majoritària dels estrangers residents estrangers a Catalunya. Així el 26% dels usuaris atesos per AMIC ostenten aquesta nacionalitat. En segon i tercer lloc trobem els usuaris de nacionalitat boliviana (9.2%) i equatoriana (8.7%) que conjuntament amb la nacionalitat colombiana suposen un 27% de dels usuaris atesos, nacionalitats que ja durant l'any 2008 eren les més presents.

S'han produït però **dos canvis rellevants respecte anys anteriors**, en primer lloc la **nacionalitat espanyola passa a ser la cinquena més representativa**, nacionalitat que any rere any incrementa degut a que molts estrangers han accedit a la nacionalitat espanyola per residència, especialment aquells d'origen sud-americà. També és rellevant veure com la **presència d'usuaris de nacionalitat romanesa**, sobretot tenint en compte que és la segona nacionalitat més present al territori català, **s'ha reduït dràsticament** principalment degut a l'entrada de ple dret dels seus ciutadans a la Unió Europea i per tant l'eliminació de la necessitat de recórrer a procediments administratius per a treballar, viure en família etc.

3.2 Nacionalitats per àrees geogràfiques.



	Barcelona	Tarragona	Lleida	Girona
Amèrica Llatina	49%	41%	37%	25%
Magrib	26%	32%	18%	54%
Àfrica subsahariana	9%	10%	23%	16%
Centre-sud asiàtic	4%	1%	2%	1%
Unió Europea	6%	5%	11%	2%
Europa de l'Est	3%	7%	5%	2%
Resta d'Àsia	2%	2%	1%	1%

Un any més són majoritaris els usuaris procedents de països de l'Amèrica Llatina que representen un 44% del total d'usuaris atesos a tot el territori català, xifra exacta a la de l'any 2008. També es manté el percentatge d'usuaris procedents del continent africà i molt especialment dels països del Magrib, usuaris que inclòs augmenten respecte l'any 2008 en dos punts percentuals. Entre aquests dos col·lectius sumen gairebé el 85% de totes les atencions realitzades.

De nou veiem com, tot i existir un elevat nombre **d'estrangers residents a Catalunya d'origen asiàtic, aquests no accedeixen als serveis d'AMIC en la mateixa mesura.** Especialment aquesta tendència es dona entre els nacionals de la Xina que, segons dades del padró, representen la setena nacionalitat més present al territori i en canvi la seva presència a les oficines és molt minoritària. Presència que no augmenta tot i els esforços fets per l'associació per a traduir els materials al xinès i els contactes amb les entitats que treballen amb el col·lectiu.

Aquesta tendència, tot i que també històricament ha afectat als **nacionals del centre-sud asiàtic (Pakistan, Bangladesh, India, Nepal), els darrers anys ha anat variant i la diferència entre el percentatge d'estrangers d'aquests origen i els atesos a les oficines d'AMIC no es tan agosarada.**

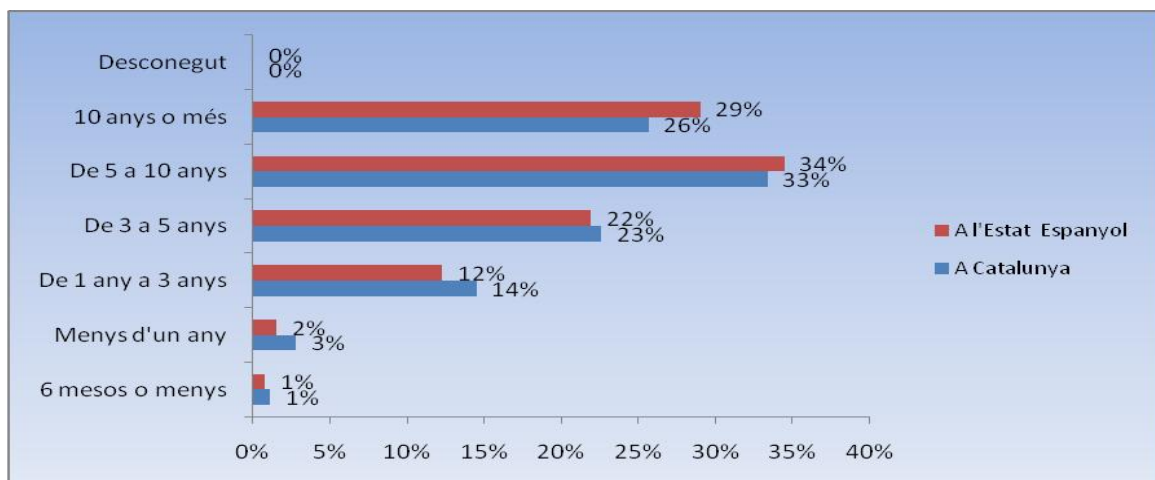
Tot i que les dades per procedència són bastant similars a tot el territori la **província de Girona segueix caracteritzant-se per comptar amb un nombre molt elevat d'usuaris de procedència africana (70%),** població que representa un percentatge molt superior que al territori català en el seu conjunt, especialment pel que fa a la població magrebina que suposa un 54% del total de persones ateses, contràriament a Lleida aquest col·lectiu només representa un 18% dels usuaris atesos, província on la població de la Unió Europea, principalment d'origen romanès, segueix tenint un pes important (11%), i on la població d'origen subsaharià també té una presència superior a la mitjana de Catalunya, un 18% respecte el 12% del conjunt del territori. Diferències que en ocasions responen al tipus d'activitat econòmica més predominant al territori però en la majoria dels casos a l'existència de xarxes socials de nacionals d'origen comuns.

4. Temps d'estada a Catalunya i a Espanya**Temps d'estada a Catalunya**

6 mesos o menys	206	1%
Menys d'un any	522	3%
De 1 any a 3 anys	2757	14%
De 3 a 5 anys	4298	23%
De 5 a 10 anys	6352	33%
10 anys o més	4887	26%
Desconegut	0	0%

**Temps d'estada a Espanya**

6 mesos o menys	143	1%
Menys d'un any	286	2%
De 1 any a 3 anys	2337	12%
De 3 a 5 anys	4173	22%
De 5 a 10 anys	6557	34%
10 anys o més	5526	29%
Desconegut	0	0%

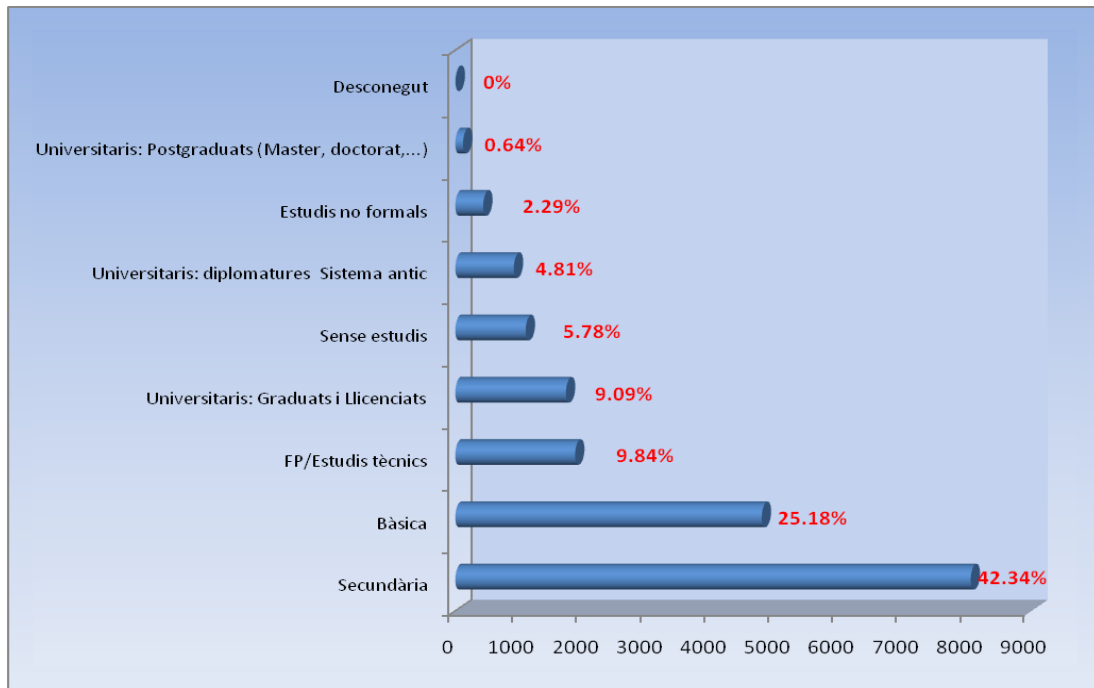


Durant l'any 2009, i seguint la tendència dels darrers anys, s'ha produït un important augment del nombre d'usuaris atesos que resideixen a Catalunya o a Espanya des de fa 5 anys o més. L'any 2008 aquests usuaris representaven un 32% del total d'usuaris atesos, dada que al 2009 passa a representar més del 60%, creixement que especialment es dona en aquells usuaris que fa més de 10 anys que resideixen a Catalunya que ja representen gairebé el 30% dels usuaris atesos (l'any 2008 només representaven un 7%) **Tendència que mostra una clara voluntat d'assentament per part de les persones estrangeres al territori català.** Persones que en breu podran optar a la nacionalitat espanyola i per tant a la ciutadania de ple dret i que difícilment retornaran als seus països d'origen en resposta a la situació de crisi econòmica que viu el país.

Paral·lelament hi ha hagut una important davallada del nombre d'usuaris de recent arribada, així l'any 2008 el 17% dels usuaris atesos portaven menys de 1 any al territori català, xifra que l'any 2009 es redueix al 4%.

El fet que les persones que fa més de 5 anys que resideixen al país segueixen utilitzant intensament els serveis que ofereix AMIC és, per un costat, un reflex de la complexitat dels procediments administratius que comporta el fet de ser un resident estranger a Catalunya però per l'altre un clar exemple de com **AMIC s'ha convertit en els seus anys d'història en un referent per a la població immigrada.** Població que durant aquest any 2009 ha acudit a les oficines d'AMIC en busca de solucions per a qüestions que van més enllà de l'estrangeria, especialment parlem de persones que han arribat a les oficines d'AMIC buscant solucions a la situació de desocupació, entre d'altres.

5. Nivell acadèmic

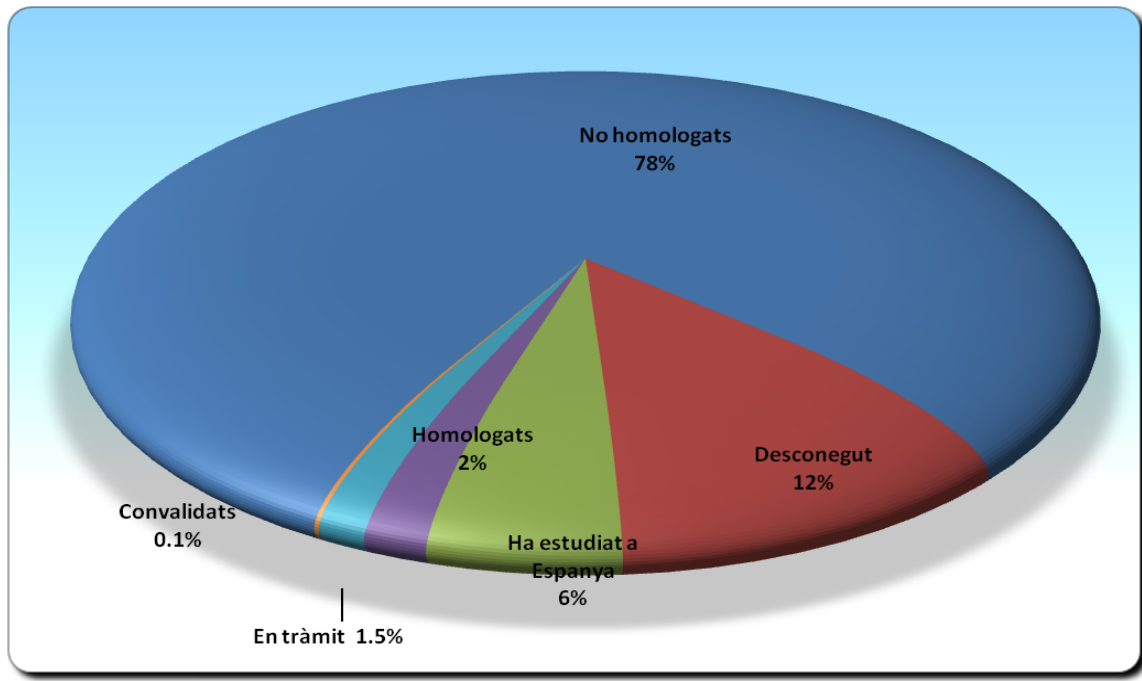


Com en anys anteriors i en consonància en les dades de la població autòctona **la gran majoria dels usuaris atesos a les oficines d'AMIC compta amb estudis secundaris**, conjunt que gairebé representa un 43% del total, sent que durant l'any 2008 representaven el 37%, augment que va en detriment d'aquells usuaris que declaren tenir estudis bàsics.

Afortunadament **cada vegada són menys els usuaris que no compten amb estudis**, concretament aquesta xifra ha disminuït 2 punts percentuals respecte l'any 2008 tot i que segueix sent molt elevada (9%). També es dona una lleugera disminució respecte al nombre d'usuaris amb estudis de caràcter tècnic, l'any 2008 representaven el 11 del total mentre aquest any la xifra baixa al 10%.

Pel que fa als usuaris amb titulació superior les xifres no difereixen de les recollides en anys anteriors sinó amb un lleuger augment, del 13% a l'any 2008 a gairebé el 15% l'any 2009.

5.1 Homologació i convalidació d'estudis

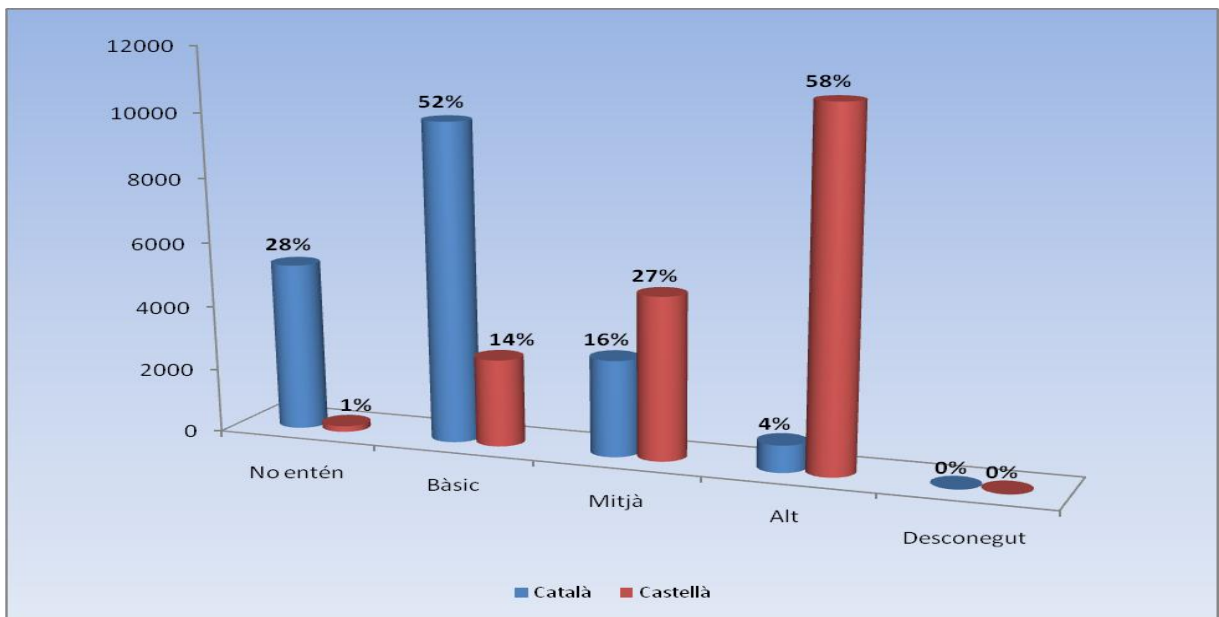


Desafortunadament **només un 2% dels usuaris atesos a les oficines d'AMIC tenen els seus estudis homologats**. En un moment com l'actual, que la formació s'entén com l'element clau per a sortir de la situació d'atur o per accedir a sectors amb més perspectives de futur i/o millors condicions laborals, aquestes persones veuran el seu accés als estudis corresponents limitats. Com observàvem a la taula anterior gairebé el 43% dels usuaris tenen estudis secundaris i si els tinguessin convalidats podrien accedir, per exemple, directament a la formació professional amb les possibilitats que aquesta ofereix avui en dia.

Però el fet que les persones estrangeres no convaliden els seus estudis no només té conseqüències negatives per a la seva ocupabilitat o la millora de les seves condicions laborals sinó que **és el mercat de treball català qui no està aprofitant una mà d'obra qualificada, o amb possibilitats de qualificar-se, per a ocupar llocs de treball en sectors emergents**.

Des d'AMIC en els darrers anys hem fet una important tasca de difusió dels processos d'homologació i convalidació i hem reivindicat la seva simplificació i sobretot la reducció de la llargada, ja que creiem que són un element clau per a garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball.

6. Nivells de castellà i català general



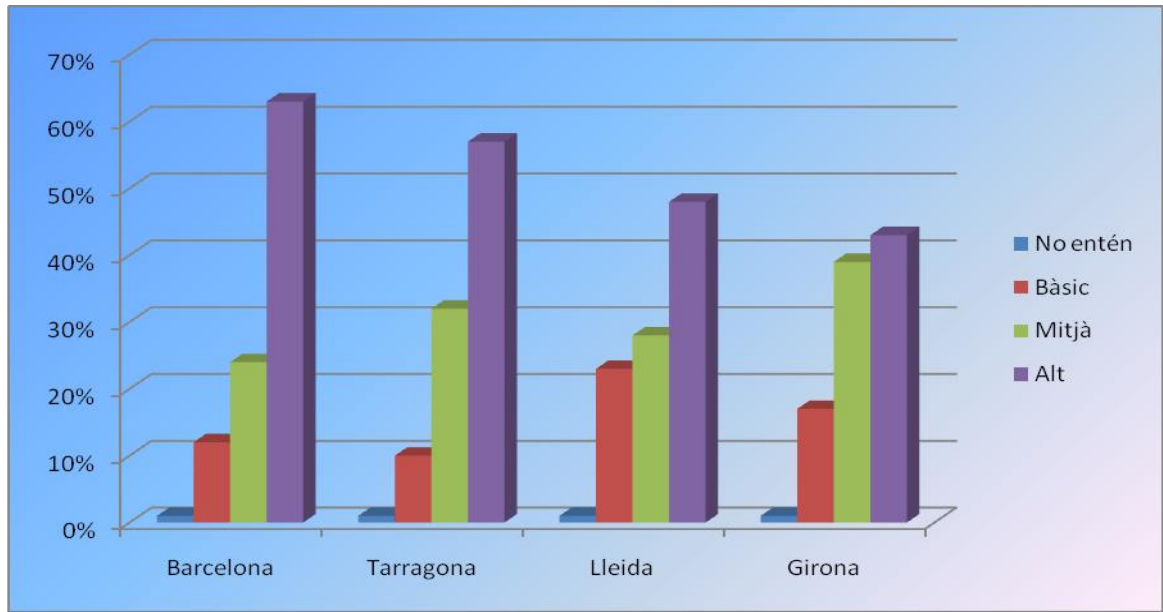
Un any més, i tot i que la mitjana d'usuaris atesos porten més anys vivint a Catalunya que en anys anteriors, **el castellà és la llengua més coneguda i utilitzada per la població estrangera**. Tot i això les dades també mostren com el català, poc a poc, va coneixent-se més. Així **l'any 2008 el 39% dels usuaris declaraven no entendre el català mentre aquest any la xifra es redueix al 28%**, dada positiva que està altament lligada als esforços de l'administració pública per a oferir recursos per al seu aprenentatge, esforços però que s'han d'incrementar per a poder assolir percentatges més elevats de població que tinguin un nivell alt de català, dada que ha sofert una lleugera davallada respecte l'any 2008. **Esforços que han d'anar especialment destinats a fer entendre el català com una llengua d'oportunitats laborals a més a més de com un element cohesiu de la societat.**

Aquest any hi ha hagut un increment important de les persones que, a través dels projectes d'inserció laboral, s'han mostrat interessades en aprendre la llengua per a millorar la seva ocupabilitat, sobretot en el sector del comerç i l'hostaleria i creiem que aquesta és una de les claus per assolir els nivells desitjables.

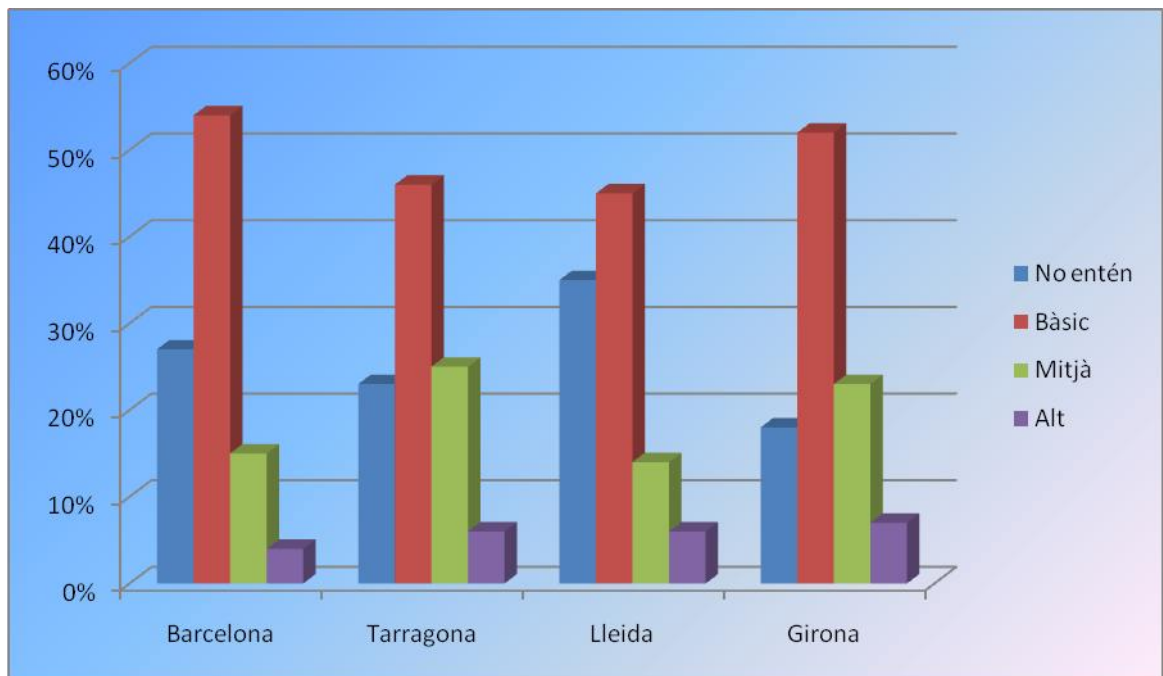
Finalment valorar com a molt positiu el fet que només un 1% de la població declari no entendre el castellà respecte el 4% de l'any 2008.

6.1.Nivells de castellà i català per províncies

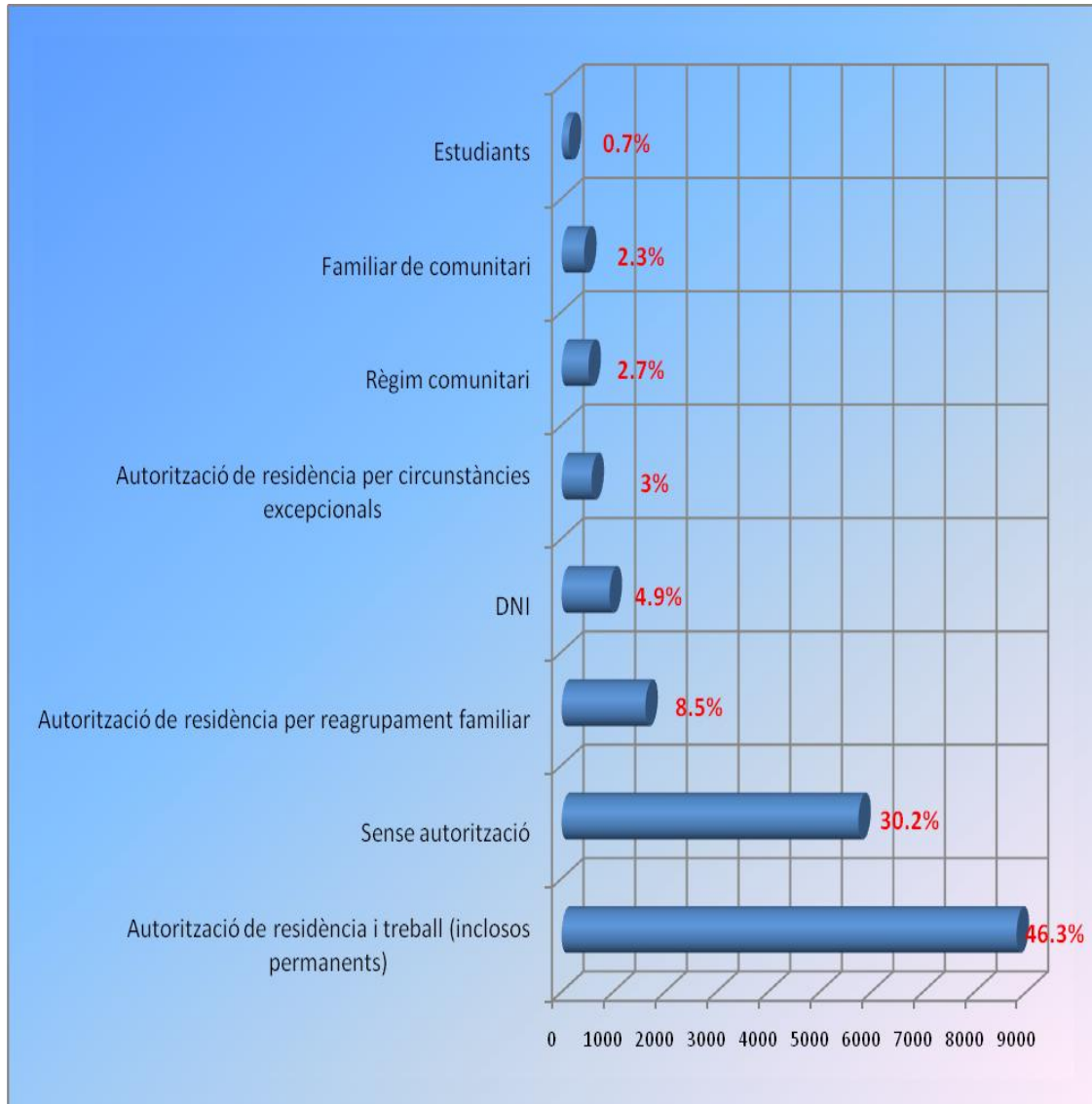
Castellà



Català



7. Situació documental.



La situació administrativa de les persones estrangeres és un element clau en el seu procés d'integració en la societat d'acollida. Així el fet de trobar-se o no en situació regular pot influir decisivament en aquest procés i truncar-lo en el cas que la situació d'irregularitat esdevingui perllongada en el temps.

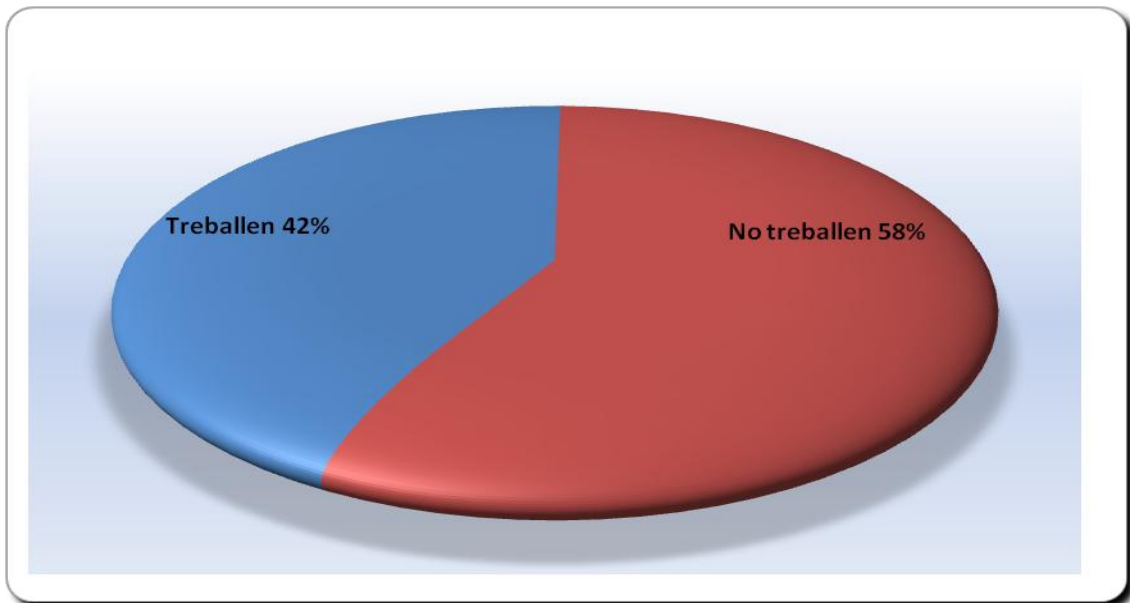
Tot i l'evident disminució de les persones arribades per les vies irregulars durant aquest any 2009 **més del 30% de les persones ateses a les oficines de la xarxa es troben en situació d'irregularitat, dada que incrementa respecte l'any 2008 (28%) i 2007 (24%).** Dada especialment preocupant si la analitzem conjuntament amb la dada de la permanència a l'estat. Només un 18% dels usuaris atesos fa menys de 3 anys que es troben a Espanya o Catalunya, podem deduir doncs que **hi ha un important nombre de les persones que es troben en situació irregular des de fa més de 3 anys i per tant corren el risc de caure en l'exclusió social**, especialment en moments com els actuals en els que es veritablement difícil reunir tots els requisits per a accedir a l'arrelament social. Tanmateix aquestes dades recullen situacions d'irregularitat sobrevinguda que ja durant l'any 2008 varem apuntar que podien donar-se. **Cal doncs seguir treballant des de les administracions públiques i la xarxa social per garantir que aquesta situació d'irregularitat administrativa no es transforma en una situació d'exclusió social o en un impediment per a la integració d'aquestes persones.**

Tot i les preocupants dades d'irregularitat **el col·lectiu més nombrós continua sent el dels usuaris que es troben en situació regular (68%).** Específicament el 46% dels usuaris atesos **compten amb un autorització de treball**, inclosos els que compten amb una residència de llarga durada, dada 6 punts percentuals superior a la de l'any 2008.

Per primer cop en els darrers anys es dona una davallada del nombre de persones ateses que ostenten una autorització per reagrupament familiar tot i que aquesta davallada encara és lleugera, d'un 10% l'any 2008 a un 8.5% aquest any 2009. Creiem que un cop la situació econòmica millori tornarà ha créixer.

Finalment destacar **l'important davallada d'usuaris atesos a qui se'ls aplica el règim comunitari, 7% l'any 2008 2.7% l'any 2009**, davallada principalment vinculada a la finalització del període transitori per als ciutadans romanesos i búlgars.

8. Situació laboral

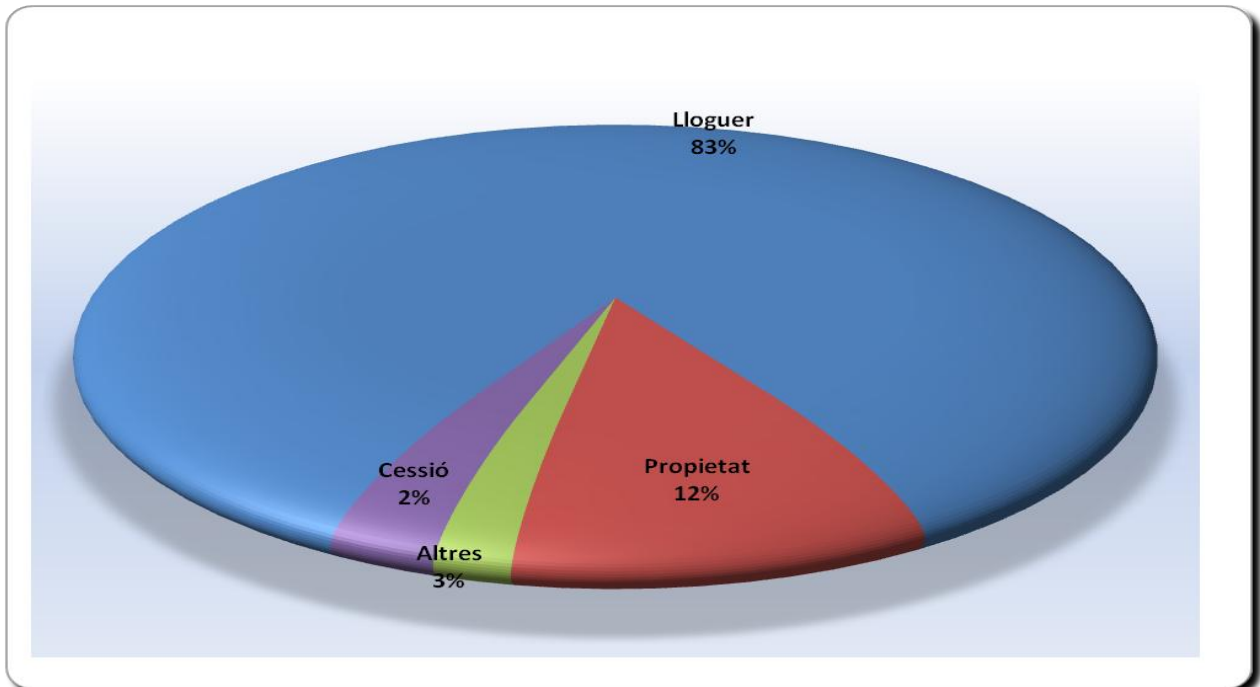


Per primer any hi ha més usuaris d'AMIC que no treballen que els que si ho fan. Dada **molt preocupant** no només per les conseqüències econòmiques que té el fet de trobar-se en situació de desocupació sinó **per les conseqüències jurídiques que aquesta manca de cotització pot comportar a les persones que tenen una autorització de treball**. Així, tal i com ja ha passat durant l'any 2009, si la situació del mercat de treball es perllonga en el temps, i tot i les mesures aprovades pel govern central per a facilitar la renovació de les autoritzacions de treball, existeix la possibilitat que molts d'aquests usuaris perdin la seva autorització al renovar-la, és a dir, que pateixen una irregularitat sobrevinguda. És per aquest motiu que durant 2009 AMIC ha fet un esforç per oferir projectes destinats a d'inserció laboral de la població immigrada, fet que també ha comportat un lleuger increment del nombre de persones aturades que han acudit a les oficines, és per això que les dades recollides a AMIC no són un reflex exacte de la situació de la població estrangera on la taxa d'atur que al tercer trimestre de 2009 es trobava sobre el 28% taxa que durant l'any 2009 va créixer el doble que la dels treballadors autòctons. (13.44%)



Especialment preocupant és el fet que del 42% dels usuaris que declaren treballar només el 29% ho fan amb contracte, dada que l'any passat representava un 35%. Contràriament el percentatge de persones que estan treballant sense contracte tot i que ha disminuït només ho ha fet en menys de 3 punts percentuals, passant de representar el 15% al 2008 al 12.54% al 2009. Cal doncs seguir treballant per a lluitar contra l'economia submergida. **Moltes persones que estan treballant sense autorització no ho fan perquè no tinguin una autorització per a treballar sinó per la negativa d'alguns empresaris de formalitzar la relació laboral** per estalviar-se les despeses socials de les mateixes.

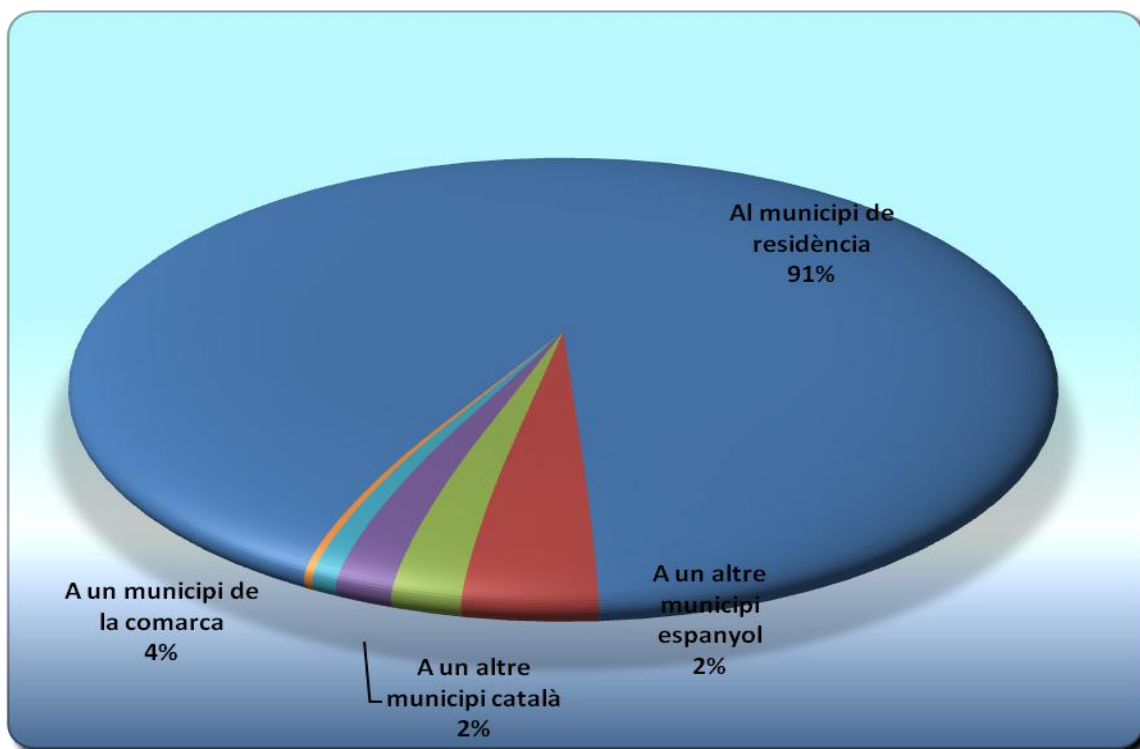
També és important remarcar que **el col·lectiu més representatiu és el de les persones que es troben en situació d'atur, gairebé el 29%, ja que aquestes persones son les que en cas que la situació d'atur es perllongui podrien caure en una irregularitat sobrevinguda**, taxa que l'any 2008 només representava el 16%.

9. Situació d'habitatge

Un any més la gran majoria dels usuaris atesos a les oficines d'AMIC viuen en règim de lloguer, xifra que augmenta respecte l'any 2008 quan es situava sobre el 74%, augment que va en detriment de les persones que viuen en règim de propietat que han disminuït 9 punts percentuals respecte l'any 2008. Dades contraposades a les dels espanyols on el règim de propietat és el principal, sobretot pel que fa a les persones majors de 30 anys, i on el lloguer representa només un percentatge reduït.

En el cas d'algunes famílies immigrants, i degut a la manca d'una xarxa familiar de suport, s'han vist obligades a vendre el pis de propietat que havien adquirit sota l'amenaça de no poder fer front a les hipoteques o directament han perdut l'habitatge mitjançant un procediment d'embargament dels bens.

La població immigrant ha estat l'última en entrar al mercat de propietat i per tant la primera en ésser expulsada. Cara els anys vinents no creiem que aquesta tendència variï ja que en moments com els actuals, on l'estabilitat laboral no es dona, difícilment podran accedir a habitatges de propietat tot i que en molts casos ja fa més de deu anys que resideixen al territori català.

10. Empadronament

Tot i les polèmiques sorgides darrerament **afortunadament el 99% de les persones que han estat ateses a les oficines està empadronada**, ja sigui al municipi de residència o altres municipis de l'estat. El 1% de les persones que declaren no estar empadronades majoritàriament són persones que fa menys de 6 mesos que han arribat al territori català, persones amb visats de turisme en vigor i en menor mesura persones sense sostre.

11. Reagrupament

No te família/ menor	• 3.987 • 20.96%
No es planteja fer el reagrupament familiar	• 4.688 • 24.65%
Es planteja fer-lo en un futur pròxim	• 3.087 • 16.23%
Ja ha fet el reagrupament familiar	• 2.406 • 12.65%
Desconegut	• 1.485 • 7.81%
Reagrupament de fet	• 674 • 3.54%
Amb fills nascuts a Espanya	• 854 • 4.49%
De fet ja està fent els tràmits	• 1.556 • 8.18%
Comunitari amb familiars/ Nacionalitat espanyola	• 285 • 1.50%

Aquest any des d'AMIC hem considerat d'interès preguntar als usuaris sobre la seva situació familiar entorn a la possibilitat de fer un reagrupament. Creiem que, tot i que les dades recollides no es poden considerar científiques, si que poden extrapolar-se ,amb totes les cauteles necessàries, a la població immigrada. Conèixer aquestes dades, sobretot quan parlem a nivell municipal o comarcal, pot ajudar a les administracions públiques ha realitzar una planificació dels serveis, especialment dels educatius.

Així les dades mostren com **aproximadament el 65% dels usuaris no es plantegen iniciar un procediment de reagrupament en un futur pròxim** ja sigui perquè ja l'han realitzat (12.65%) , perquè directament no s'ho planteja (24.65%) o per altres motius.

Només el 16.23% dels usuaris ha declarat la seva voluntat de fer un reagrupament en un futur immediat, percentatge que segurament en part respon a l'actual situació de crisi econòmica ja que en anys anteriors era més elevat.

Característiques del servei: consultes, serveis i tramitacions

12. Consultes i serveis

12.1 Consultes

ARCE arrelament	8438	22,4%
Renovacions	5629	14,9%
Reagrupament familiar	4315	11,4%
Nacionalitat	1890	5,0%
Modificació	1632	4,3%
Altres	1215	3,2%
Autorització de residència de menors a Espanya	1121	3,0%
Recerca de feina recursos (on trobar feina)	1068	2,8%
Consulta laboral	984	2,6%
Familiars comunitari	939	2,5%
Consulta jurídico-civil (matrimonis, adopcions ...)	932	2,5%
Permanent	813	2,2%
Campanyes agrícoles	644	1,7%
Homologació universitària	600	1,6%
Comunitaris	538	1,4%
Aut. residència i treball C/A	510	1,4%
Formació ocupacional	510	1,4%
Habitatge	461	1,2%
Prestacions econòmiques/Ajudes socials	441	1,2%
Consulta penal (antecedents penals,...)	422	1,1%
ARCE arrelament laboral	420	1,1%
Visat turista (invitació)	413	1,1%
Homologació no universitària	348	0,9%
Elaboració de curriculum	332	0,9%
Aut. de treball per residents i estudiants	324	0,9%
Recerca de feina eines (com trobar feina)	309	0,8%
Expulsions	281	0,7%
Aut. de retorn	257	0,7%
ARCE altres	234	0,6%
Retorn voluntari	180	0,5%
Formació no reglada	166	0,4%
Estudiants	164	0,4%
Mercat de treball	150	0,4%
Primeres lliçons (grupals)	138	0,4%

Formació instrumental (formació complementària)	133	0,4%
Formació reglada no universitària	131	0,3%
Carnet de conduir	123	0,3%
Formació contínua	108	0,3%
Informació sindical	80	0,2%
Aut. residència i treball C/P	74	0,2%
Formació reglada universitària	67	0,2%
Estudies o Treballes? (grup)	57	0,2%
Convalidació universitària	55	0,1%
Convalidació no universitària	29	0,1%
Mediació intercultural	18	0,0%
Construïm la democràcia (grup)	2	0,0%

L'anàlisi de les consultes realitzades pels usuaris i usuàries de les oficines d'AMIC és una eina de gran utilitat per a fer una radiografia de les preocupacions de la població immigrada i consegüentment dissenyar projectes i accions destinades a donar resposta a les necessitats emergents.

Durant l'any 2008 principalment les consultes dels usuaris van anar lligades principalment a tres tipus de procediments: la renovació de les autoritzacions administratives, l'arrelament social i els processos de reagrupament familiar. Aquest any 2009, tot i que aquestes tres temàtiques també han estat les més freqüents, s'ha produït una diversificació de les consultes.

Així l'any 2009 la consulta més realitzada pels usuaris d'AMIC ha girat en torn al procediment d'arrelament social, concretament el 22% de les consultes realitzades, dada que incrementa respecte l'any 2008 on es trobava com a segona consulta més freqüent rere les referents a la renovació de les diferents autoritzacions administratives. Aquest increment s'explica, principalment, per l'increment dels usuaris que no compten amb cap tipus d'autorització (30%) però també al fet que, en alguns casos, els assessors i assessores d'AMIC han explicat aquest procediment a usuaris que han vingut a exposar la preocupació per la pèrdua de l'autorització per no complir els requisits exigits per llei.

En segon lloc trobem les consultes referents a **la renovació de les diverses autoritzacions administratives que representen gairebé el 15% de les consultes realitzades**, consultes que en molts casos han girat al voltant de les preocupacions per no comptar amb tots els requisits necessaris per a poder renovar-les.

En tercer lloc trobem les consultes entorn als procediments de reagrupament familiar. Tot i que la situació econòmica no és la més propícia per a iniciar procediments de reagrupament familiar, i per tant en principi aquestes consultes haguessin tingut que patir un decreixement important respecte anys anteriors, **l'aparició als mitjans de comunicació durant tot l'any 2009 de notícies referents al possible enduriment dels requisits per a reagrupar va provocar que moltes persones s'apropessin a les oficines d'AMIC a interessar-se i preguntar per aquests possibles canvis.** Especialment important va ser també el nombre de persones que a partir d'aquestes notícies, i la confirmació que els requisits per al reagrupament dels ascendents serien molt més restrictius, van venir a les oficines per iniciar procediments de reagrupament d'ascendents abans de l'entrada en vigor de la reforma de la llei.

Seguint la tendència d'anys anteriors **cada vegada són més freqüents les consultes referents als procediments per adquirir la nacionalitat espanyola.** Així metre l'any 2008 es van realitzar 1794 consultes sobre la matèria, de un total de 43.301, durant l'any 2009 les consultes realitzades han estat 1890 respecte les 37.965 realitzades en total. El fet que els usuaris que utilitzen els serveis d'AMIC, any rere any, portin més temps residint a l'estat espanyol fa que aquesta consulta, **sobretot pel que fa a l'adquisició de la nacionalitat per residència,** cada vegada sigui més freqüent no només entre el col·lectiu llatinoamericà, el qual pot sol·licitar la nacionalitat als dos anys de residència continuada, sinó també entre altres col·lectius que requereixen de residència continuada durant 10 anys per a poder optar a la nacionalitat. Aquesta situació va lligada també a l'increment d'usuaris atesos que tenen nacionalitat espanyola i per tant DNI.

També cal ressaltar **l'augment de les consultes relacionades amb la inserció laboral,** parlem de les consultes referents a homologació i convalidació de títols obtinguts a l'estranger, sobre els canals de recerca de feina, sobre recursos formatius, etc. Consultes que ant rere any es fan més freqüents a totes les oficines d'AMIC. Augment que ha estat possible també a la diversificació de serveis portada a terme per AMIC en els darrers anys.

Es mantenen, respecte l'any 2008, les consultes jurídic_civils, laborals, de modificacions de les diferents autoritzacions i les referents al règim d'estudiants .

Finalment destacar la paulatina davallada de les consultes referents al règim comunitari dels darrers anys en consonància amb la simplificació dels tràmits a realitzar i especialment a la finalització dels períodes transitoris per als ciutadans dels països de recents incorporació, concreta i especialment dels ciutadans d'origen romanès.

12.2. Serveis

Informació/Orientació	21796	47,7%
Revisió de documentació	5886	12,9%
Omplir sol·licitud	3930	8,6%
Lliurament de documentació	3300	7,2%
Sol·licitud de cita	2690	5,9%
Consulta d'expedient	2070	4,5%
Escrits i recursos	1443	3,2%
Tramitació	1023	2,2%
Suport a l'inserció laboral	966	2,1%
Informació laboral bàsica	821	1,8%
Altres gestions	506	1,1%
Gestió	372	0,8%
Usuari de sessions grupals	345	0,8%
Sol·licitud de carta	318	0,7%
Mediació	272	0,6%

Un any més el servei més utilitzat per els usuaris i usuàries és el servei d'informació i orientació, representant el 47% del total de serveis.

En segon lloc i tal com succeïa l'any 2008 trobem els serveis destinats a revisar la documentació referent a diferents procediments administratius, especialment pel que fa als procediments d'arrelament social i reagrupació familiar però, darrerament, també aquesta tasca guanya importància en referència als expedients per a l'homologació de títols estrangers.

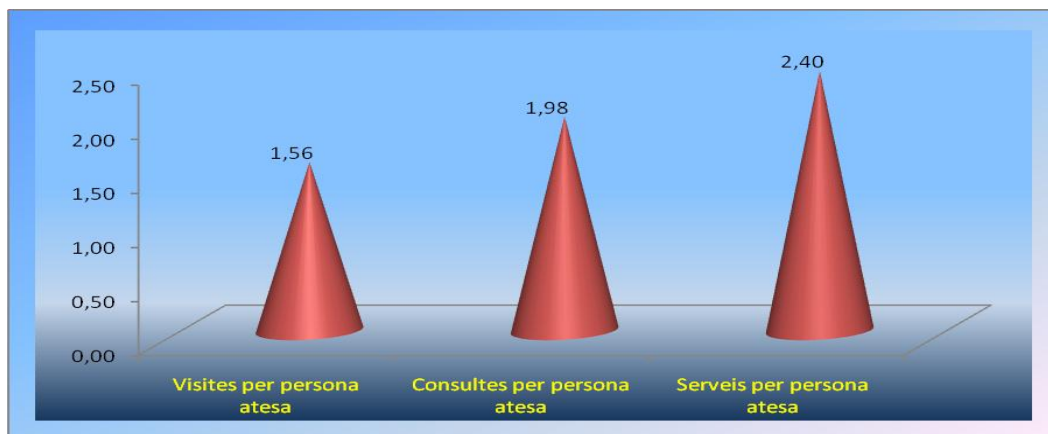
En tercer lloc trobem el servei d'omplir sol·licituds. El fet que les diferents administracions requereixin que les sol·licitud estiguin omplertes amb ordinador ha comportat que aquesta tasca incrementi respecte anys anteriors.

Finalment destacar l'important creixement dels serveis destinats al suport a la inserció laboral i la davallada de les tramitacions i les sol·licituds de cita portades a terme des de les oficines d'AMIC, variacions estretament vinculades a l'actual situació econòmica actual.

12.3. Mitjana d'activitat per persona atesa

Persones ateses	19022
Visites	29662
Consultes	37695
Serveis	45738

Visites per persona atesa	1,56
Consultes per persona atesa	1,98
Serveis per persona atesa	2,40



Durant l'any 2009 s'ha produït un augment considerable de la mitjana de visites per persona, l'any 2008 era de 1,34 mentre aquest any és de 1,56. Com ja hem comentat aquest augment està **estretament vinculat al fet que AMIC ha diversificat els seus projectes dirigint molts esforços a generar recursos per a la inserció laboral**. Aquest recursos en la majoria de casos són utilitzats pels usuaris en diferents ocasions al llarg de l'any. També el fet que molts usuaris hagin tingut complicacions a l'hora de renovar les seves autoritzacions ha comportant un augment d'aquestes visites.

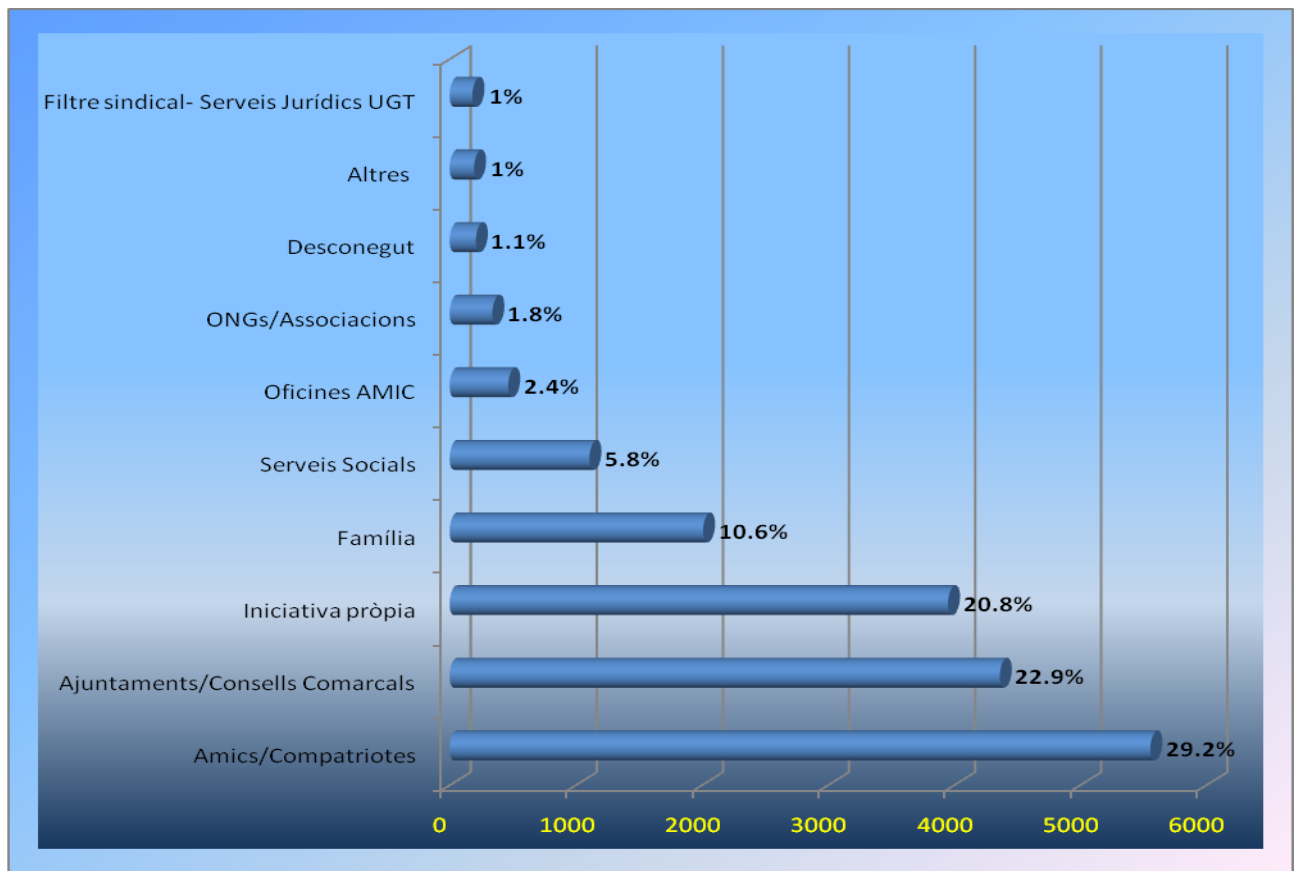
Pel que fa a la mitjana de consultes per visita mitjana es manté respecte l'any 2008, tot i que es dona una lleugera davallada, l'any 2008 aquesta estava sobre les 2 consultes per persona i aquest any la xifra és de 1,98, aquesta davallada no és rellevant.

12.3. Derivacions .

Ajuntaments/Consells Comarcals	4115	24,4%
Oficina Estrangeria/ Subdelegació Govern	2316	13,7%
Registre Civil	1514	9,0%
Registres oficials	1398	8,3%
Consolat/Ambaixada	1271	7,5%
Serveis Socials	944	5,6%
Centres de formació	743	4,4%
OTG/SOC/Departament de Treball	614	3,6%
Polícia/Mossos d'Esquadra	614	3,6%
Seguretat Social	383	2,3%
ONGS/Associacions	159	0,9%
Serveis jurídics d'AMIC	359	2,1%
Subdelegació del Govern/ Oficina Única Estrangeria	341	2,0%
Serveis jurídics externs	294	1,7%
Serveis d'habitatge	270	1,6%
Serveis AMIC-SAIER	217	1,3%
ETT's /Empreses de selecció	204	1,2%
Ministeri d'Educació	181	1,1%
CAP/Serveis sanitaris	176	1,0%
Serveis d'inserció laboral	148	0,9%
Filtre sindical/Serveis jurídics UGT	132	0,8%

Durant l'any 2009 s'ha donat un increment important del nombre de derivacions fetes, aquest any s'han realitzat més 18.000 derivacions respecte les 10.437 de l'any 2008. Les derivacions que més han augmentat són aquelles realitzades als Ajuntaments i Consells comarcals que han passat a representar el 24% de les realitzades respecte el 15% de l'any passat. També han incrementat les derivacions realitzades a la Subdelegació del Govern i als serveis d'inserció laboral.

El fet que molts dels usuaris acudeixen a les oficines a buscar informació de molts assumptes, ja que entenen l'associació com un referent, comporta que moltes de les qüestions plantejades vagin més enllà del camp d'acció de l'entitat i d'aquí que el nombre de derivacions creixi any rere any.

14.Vies d'arribada

Tal i com ve sent habitual la gran majoria dels usuaris d'AMIC coneixent del servei per l'efecte boca-orella, **així més del 30% dels usuaris han arribat a les oficines d'AMIC per recomanació de familiar o amics.**

Rellevant és el nombre de persones que arriben derivades des dels Ajuntament i Consell Comarcals que passa a ocupar el segons lloc amb un 22.9% d'usuaris derivats, xifra que l'any 2008 representava només un 12% i es trobava en 4art lloc.

També és elevat el nombre de persones que arriben a les oficines per iniciativa pròpia, xifra que creix any rere any gràcies a la difusió realitzada per AMIC dels serveis que ofereix a través diferents mitjans. Per exemple aquest any AMIC s'ha incorporat al Facebook i al Twitter i ha creat un blog, entre d'altres. Iniciatives que persegueixen arribar a nous sectors de la població, sobretot pel que fa als més joves.



[ANNEX 2]

**[INFORME: PROMOCIÓ DE LA CULTURA DE LA
DIVERSITAT EN EL SI DE L'EMPRESA]**

INTRODUCCIÓ.

En el marc del Pacte Nacional per la Immigració i en compliment de les resolucions del 3r Congrés de la Immigració celebrat l'any 2007 a Salt, Girona, AMIC amb la col·laboració de la UGT de Catalunya, ha portat a terme una sèrie d'actuacions l'objectiu de les quals és generar dinàmiques que afavoreixin la cultura de la diversitat a l'empresa. Tot procés d'entrada d'un nou treballador a l'empresa requereix d'actuacions específiques i eines que ajudin, tant a l'empresa com al treballador, a encarar la incorporació amb garanties. Aquest moment però, requereix 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) presenta unes dificultats específiques i majors.

Les empreses, actuen com a espai indispensable en procés d'integració de les persones nouvingudes, de com s'estableixin les relacions entre els treballadors i entre la empresa i els nous treballadors dependrà que es constitueixi una experiència més o menys positiva i enriquidora. Les empreses doncs poden contribuir a que els llocs de treball siguin més oberts a la diversitat introduint mecanismes per a la promoció de la multiculturalitat en la vida laboral diària. Permetre als treballadors i treballadores d'altres cultures que celebrin les seves festes religioses, reconèixer les restriccions religioses en la dieta als restaurants d'empresa o que portin determinades peces de roba, així com la posada en valor dels elements positius de la existència de diferents cultures al si dels centres de treball, són algunes de les bones pràctiques que poden incidir molt favorablement en la millora del rendiment laboral i la productivitat.

El document que es presenta a continuació és un recull de les actuacions que s'han dut a terme per part d'AMIC amb una estreta col·laboració dels delegats i delegades de la UGT de Catalunya, amb el suport de la Secretaria per a la Immigració de la Generalitat de Catalunya.

LA SITUACIÓ ECONÒMICA, UN FRE PER A LA PROMCIÓ DE LA CULTURA DE LA DIVERSITAT A L'EMPRESA.

Abans de passar a fer una descripció detallada de les diferents actuacions portades a terme en el marc del Conveni de Col·laboració entre la Secretaria per a la Immigració i l'Associació AMIC creiem important situar el marc contextual global en el qual s'ha desenvolupat el projecte i que, com no podria ser d'una manera, ha comportat certes dificultats durant el procediment. Dificultats que ens han obligat a ajustar els objectius i accions desenvolupades a fi de fer-les el més efectives possibles. Degut a l'actual situació de crisi econòmica que viu el país, AMIC ha tingut que posar l'accent en realitzar una feina molt important de sensibilització a les empreses per a poder plantejar la gestió de la diversitat com una oportunitat de futur i no només com un repte.

En moments com els actuals, en que les empreses estan buscant formules d'estalvi per a poder mantenir l'activitat, i quan els delegats i delegades sindicals tenen dificultats importants per a mantenir les condicions laborals dels seus companys i companyes, o inclús mantenir els seus llocs de treball, plantejar mesures directes de la gestió de la diversitat cultural es percebut com un entrebanc i una tasca complexa.

No podem oblidar que les mesures a emprendre en relació a la diversitat cultural al si de l'empresa han de sorgir del la negociació col·lectiva, sectorial i d'empresa, negociació que durant aquest darrera any ha estat esquixada també per la situació econòmica. Aquesta situació econòmica tanmateix ha generat un efecte pervers en la percepció del fenomen migratori per part d'una part important de la societat, sobretot al voltant de l'accés al mercat de treball de les persones estrangeres quan hi ha molta població en situació de desocupació.

Tenint en compte doncs la situació actual, i per tal de donar un enfoc positiu de la matèria que evites generar conflictes o recels al si de l'empresa, des d'AMIC hem cregut oportú iniciar aquesta tasca de sensibilització des de diferents prespectives i enfatitzant les accions destinades a fer un diagnòstic de les possibilitats reals

d'implementar accions concretes en el si de l'empresa i sobretot aquelles dirigides a informar dels beneficis que aquesta gestió de la diversitat pot comportar. Un cop establertes aquestes premisses analitzarem quines han estat les actuacions principals i les percepcions recollides durant tot el projecte.

ACTUACIONS REALITZADES.

PROMOCIÓ DELS PLANS D'ACOLLIDA A L'EMPRESA. Una de les principals actuacions que s'han portat a terme des d'AMIC ha estat informar als delegats i delegades sindicals de que són els plans d'acollida a l'empresa i sobretot dels beneficis que aquests poden comportar tant per a tots i totes el treballadores, siguin estrangers o no, i sobretot per a l'organització i la productivitat de les empreses.

Per què un pla d'acollida a les empreses? 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.

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.

Com transmetem aquesta idea a l'empresa? Òbviament no és fàcil parlar d'un concepte tan ampli i amb tant poca tradició a la majoria d'empreses catalanes. Així per a poder iniciar aquest projecte un element fonamental va ser sensibilitzar i implicar als representants dels treballadors i intentar trobar formules efectives de transmetre aquesta idea en el si de l'empresa.

Trobades amb delegats i delegades de la UGT de Catalunya:

Un primer pas va ser organitzar una sèrie de trobades a totes les Unions Territorials amb delegats i delegades sindicals i amb els Agents de la Xarxa Sindical per a la Igualtat (XASI). En aquestes trobades es va traslladar als participants les diferents teories de la gestió de la diversitat cultural existents i se'ls preguntà quines eines creien indispensables per a poder portar a terme un projecte d'aquestes característiques a les seves empreses. Les principals necessitats detectades foren:

- La necessitat de formar als delegats i delegades en matèria de gestió de la diversitat cultural.
- Comptar amb materials de suport per realitzar tasques de promoció en el si de l'empresa.

- Sensibilització i informació en referència a la diversitat cultural en el si de l'empresa i del sindicat.
- Implicació dels treballadors i treballadores d'origen estranger en l'activitat sindical en el si de l'empresa.

En resposta a aquestes necessitats AMIC va emprendre les següents accions:

1. Disseny i edició de materials de suport

Concretament parlem de:

- **La Guia d'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat.** Aquesta guia esta pensada per a facilitar als representants dels treballadors d'una forma clara i pràctica tot un seguit d'actuacions adreçades a procurar una gestió de la diversitat en el si de l'empresa però sobretot a instaurar plans d'acollida en el si de les mateixes.

La guia s'estructura en tres parts. Abans, però, hi trobem una aproximació a la Immigració a Espanya i Catalunya amb dades d'interès sobre la representació de la població estrangera en molts nivells de la nostra vida.

La primera part, sobre la necessitat d'una cultura de la diversitat a l'empresa, repassa una mica el marc teòric de la proposta que fem des d'AMIC-UGT de Catalunya per la promoció de la multiculturalitat a l'empresa, fent menció especial als problemes que es troben els treballadors i treballadores immigrants i els avantatges que es poden aconseguir amb la implantació del pla d'acollida.

La segona part, descriu l'itinerari per a la implantació del pla d'acollida a l'empresa, passant per l'explicació de les accions de la fase de la implantació, fins al període de consolidació i autonomia. Tot i que aquestes accions són sobretot a petita escala i amb objectius concrets, constitueixen la millor eina per promocionar una cultura de la diversitat en el si de l'empresa i, fomentar les bones pràctiques en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.

La tercera part, sobre aspectes a tenir en compte per promoure la cultura de la diversitat, repassa els mecanismes que s'han de treballar per afavorir la plena integració del treballador o la treballadora immigrant. El coneixement de la llengua autòctona, la prevenció de riscos laborals, la religió, l'habitatge i l'escolarització dels fills, són aspectes bàsics que s'han de tenir en compte a l'hora de fer plans d'acollida.

- **Qüestionaris per al diagnòstic de les necessitats de les empreses.**

Es tracta de dos tipus de qüestionaris, un per als treballadors i treballadores i un per als responsables de les empreses, qüestionaris destinats a detectar les necessitats o oportunitats concretes de cada empresa de forma clara i sense requerir d'un diagnòstic extern, diagnòstic que podria resultar en una despesa extraordinària que tenint en compte la situació econòmica tal i com ja hem comentat anteriorment, i tal i com ens van traslladar els diferents participants a les trobades, no creiem viable que les empreses estiguessin disposades a realitzar. Per a realitzar aquests qüestionaris es va aprofitar l'experiència prèvia dels agents per a la igualtat per a realitzar els diagnòstics perceptius per a instaurar els plans d'igualtat recollits per llei.

- **Difusió i traducció d'altres materials d'interès.**

Finalment de les trobades realitzades es detectà una falta de coneixement per part d'alguns delegats i delegades de les implicacions laborals de les diferències culturals i per tant es va tornar a iniciar una campanya de difusió de materials que havien estat editats per AMIC que poden ser d'utilitat per a aquests delegats, concretament ens referim als Monogràfics editats per AMIC amb col·laboració amb la Secretaria per a la Immigració l'any 2007. Tanmateix durant tot l'any 2009 AMIC ha traduït diversos materials de la UGT de Catalunya utilitzats pels delegats i delegades sindicals a les assemblees de treballadors i en diverses ocasions ha acompanyat a aquestes delegats i delegades a les assemblees per a traduir el contingut als treballadors i treballadores que tenien dificultats idiomàtiques. Aquesta tasca ha estat essencial per a involucrar als

treballadors i treballadores nouvinguts en l'acció sindical a l'empresa, element clau per a poder arribar a implementar una cultura de la diversitat en el si de la mateixa.

2. Sensibilització, informació i formació en matèria d'acollida a les empreses.

Durant tot l'any 2009 AMIC ha realitzat tot un seguit d'actuacions per a sensibilitzar a les empreses, als delegats i delegades sindicals i a la societat en general de la necessitat de promocionar una cultura de la diversitat en el si de l'empresa, tasca portada a terme principalment mitjançant la col·laboració amb diversos mitjans de comunicació. Entre d'altres hem col·laborat amb: - La revista del delegat de la UGT de Catalunya.- La revista de l'afiliat de la UGT de Catalunya.. Canal UGT- Revista Mà. - Radio 4.- Radio Hospitalet. - Esplugues TV. - Radio SER Barcelona. Una altra de les accions portades a terme ha estat la realització de diversos tallers formatius a delegats i delegades sindicals entorn a la gestió de la diversitat cultural, formació que també s'ha portat a terme amb diversos agents per a la igualtat de la XASi, a organitzadors sindicals i alguns responsables d'igualtat de les Federacions de la UGT de Catalunya.

Celebració de la jornada de l'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de diversitat. Coincidint amb el dia internacional del migrant celebrat el passat 18 de desembre, AMIC, amb el suport de la Secretària per a la Immigració de la Generalitat de Catalunya va celebrar una jornada titulada "Acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat". La jornada va ser una gran oportunitat per exposar les actuacions que des d'AMIC, amb la col·laboració dels delegats i delegades de la UGT de Catalunya, hem portat a terme per a la implantació d'una cultura de la diversitat en el si de l'empresa, una cultura compromesa amb la no discriminació i la igualtat de tracte.

Les intervencions dels ponents, professionals en la matèria tant del món acadèmic com sindical i empresarial, va permetre als assistents tenir un coneixement més ampli tan de les eines disponibles per a implantar plans d'acollida a les empreses com de les bases per a generar un debat interessant i constructiu en torn a la matèria. Des de la perspectiva teòrica, la ponència del doctor, Àlex Seglers Gómez-Quintero, professor de

dret de la UAB sobre Multiculturalisme i discriminació religiosa en les relacions laborals es va centrar en la comparació entre el Canadà i Espanya en el tractament de la diversitat cultural a l'empresa, ponència que va permetre als assistents situar el nostre país en el panorama internacional en quan a la promoció de la multiculturalitat. A continuació, la Sociòloga, Olga Jubany, especialista en les àrees d'exclusió i cohesió social de la Universitat de Barcelona, va explicar els nous reptes i les noves propostes que s'estan plantejant al Consell de Relacions Laborals a través de l'informe que s'està duent a terme en la matèria.

Pel que fa al món empresarial, l'aportació dels representants de les empreses **SADA p.a Catalunya** del sector Agroalimentari de la província de Lleida i, la **de Interpartner Assístanse Espanya** del sector de servei de la ciutat de Barcelona, van oferir als participants i altres representants d'empreses assistents a la jornada, exemples pràctics de les bones pràctiques en la promoció de la cultura de la diversitat. Aquestes empreses han desenvolupat eines per a la promoció de la multiculturalitat, així com adaptacions culturals i/o religioses en el lloc de treball i un fort element d'antidiscriminació.

3. Visites a les empreses.

Una de les tasques més complexes dutes a terme durant aquest any 2009 ha estat l'acció directa. Per acció directa ens referim a les visites realitzades per part d'AMIC, amb l'acompanyament de delegats i delegades sindicals, a diferents empreses de tot el territori català per a intentar instaurar mesures de gestió de la diversitat cultural en el si de les mateixes. Després de les trobades mantingudes amb delegats i delegades sindicals de tot el territori català, AMIC va iniciar una ronda de reunions amb responsables de les Federacions, tant de nivell nacional com territorial, per a establir quines empreses creien que podien tenir predisposició a realitzar accions per la promoció de la cultura de la diversitat i més concretament plans d'acollida a l'empresa.

Quan diem que ha estat una feina molt complexa ho fem perquè, tal i com hem comentat anteriorment, la situació econòmica actual ha comportat que moltes empreses no estiguessin disposades ni tansols a rebre la visita dels membres d'AMIC que han participat en el procés. Així moltes d'aquestes visites han estat dutes a terme amb un elevat nivell de discreció amb l'objectiu de no despertar recels cap a la plantilla d'origen immigrant en moments en els que es considera que existeixen altres prioritats relacionades amb la situació de crisi actual (Manteniment dels llocs de treball i/o les condicions laborals dels treballadors, millora de la competitivitat, etc.). Majoritàriament aquestes visites s'han produït a empreses on més del 15% de la plantilla és d'origen estranger. Especialment s'han produït visites al sector de les càrniques, de l'agricultura, del comerç i la construcció.

Desafortunadament aquestes visites no s'han traduït en la majoria dels casos amb l'establiment d'accions però si cal ressaltar que, en la majoria dels casos, aquestes empreses han mostrat una voluntat clara d'instaurar mesures concretes quan es produeixi una millora de les condicions econòmiques.

Com ja hem comentat anteriorment no creiem convenient realitzar aquí una descripció detallada de les empreses visitades però si creiem important fer una valoració general de les percepcions recollides: **Els plans d'acollida en temps de crisi.** En la majoria dels casos tant els treballadors com els responsables de la direcció de les empreses consideren que en un moment en que l'arribada de nous treballadors a l'empresa, ja sigui d'origen estranger o no, ha disminuït considerablement degut a la situació de crisi actual, instaurar plans d'acollida a l'empresa no és prioritari. D'altra banda, en la majoria dels casos un cop exposat el pla d'acollida a les empreses la percepció és que la seva instauració, tot i que necessària des de la perspectiva dels drets dels treballadors, és una despesa que no comporta beneficis econòmics. Així a algunes empreses encara els costa veure com el fet d'incorporar els plans d'acollida en els seus centre de treball pot suposar una millora en la productivitat o competitivitat.

Tot i això si que valoren molt positivament el efectes que aquests plans d'acollida poden tenir en la cohesió dintre del centre de treball. Una de les preguntes més freqüents realitzades per part dels treballadors i de les empreses és l'existència

d'ajudes econòmiques per a fer front a les despeses que puguin generar aquests plans d'acollida, sobretot pel que fa a la recomanació de procurar l'aprenentatge de la llengua catalana als treballadors estrangers. Aquesta pregunta és raonable sobretot tenint en compte que els plans d'igualtat si compten amb una sèrie de recursos públics per a la seva instauració, i tot i aquesta circumstància, encara hi ha moltes empreses que no els han elaborat o portat a terme. Tot i que a priori l'experiència no ha acabat amb l'establiment de mesures concretes en les empreses visitades, si que volem remarcar aquí que moltes d'aquestes empreses ens han sol·licitat que cara l'any 2010 tornem a visitar-les i, en el cas que les circumstàncies econòmiques millorin, podrien plantejar-se emprendre algunes mesures, especialment aquelles dirigides a millorar les competències dels treballadors i treballadores estrangers, i molt concretament les seves competències lingüístiques i de coneixement del mercat de treball català (tipus de contractes, informació sobre conceptes bàsics com els convenis col·lectius, funcionament dels permisos, etc.).

Alguns exemples del treball de camp:

No obstant les dificultats expressades, hi ha algunes empreses que han realitzat adaptacions en matèria de vacances, horaris o menjars en resposta a les demandes presentades pel treballador o treballadora immigrant. En d'altres, però, tot i que no s'ha pogut adoptar cap acció pràctica per a la promoció de la cultura de la diversitat, mostren una predisponibilitat per a que en un futur pròxim adoptin polítiques orientades a promoure la diversitat cultural, religiosa i d'origen.

- **Bugaderies Industrials:** Aquest tipus d'empreses en general representa una gran presència de treballadors immigrants d'origen magrebí, la qual cosa comporta, necessàriament, mancances en el coneixement de la llengua catalana. De les empreses que hem visitat, algunes han demostrat el seu compromís d'oferir als treballadors estrangers formació en idiomes català, castellà o ambdós. De fet, la manca de domini de les llengües de treball habituals a l'empresa és assenyalada com el

principal cost que suposa per l'empresa la presència de treballadors estrangers i el principal per a la promoció laboral d'aquests.

D'altre banda, els equips de recursos humans ens han manifestat la seva preocupació pel rendiment laboral dels treballadors musulmans durant el mes del Ramadà, tenint en compte que les temperatures en la factoria sempre són altes.

Hem treballat per donar a conèixer algunes de les propostes que defensem des d'AMIC, com la possibilitat de tractar aquestes qüestions des del punt de vista de la flexibilitat i la organització dels usos del temps: quan es tracte d'un repte com aquest ajustant els períodes de vacances al mes del Ramadà per agafar les vacances d'estiu, o, estudiar la possibilitat d'adaptar els torns de treball.

Els treballadors, en general, demanen canvis d'horaris o de torn. Es demana, per exemple, que el temps de descans per menjar s'ajusti a l'hora del trencament del dejuni. En el cas dels torns es tracta d'ajustar-los per evitar que es treballi moltes hores en dejú. En aquest sentit, hi ha una preferència pel torn de nit.

- **Sector de serveis:** Per a la promoció de la multiculturalitat a l'empresa, s'ha d'abordar amb claredat i contundència l'acomodació de les diferències religioses. L'acomodació de les diferències religioses han de ser valorades a cada empresa d'acord amb la composició de la plantilla, però bàsicament es concentren en la flexibilització de la jornada, del calendari de festes, i en les dietes d'alimentació.

AMIC conjuntament amb la Secció Sindical Estatal de la Caixa d'Estalvis de Catalunya, estem treballant sobre la possibilitat d'incloure un acord per a que els treballadors i treballadores de confessió islàmica puguin interrompre l'horari laboral tots els divendres de 13h a 14h per anar a fer el rés musulmà obligatori i la recuperació de l'hora no treballada un altre dia de la setmana. També estem negociant la possibilitat de que els treballadors musulmans puguin sortir de la feina una hora abans de la posada del sol durant el mes de ramadà, i descomptar de les vacances les hores no treballades.

- **Sector Agroalimentari i d'Hosteleria:** Degut el gran nombre de treballadors i treballadores immigrants que representen, val a dir que aquests sectors són per excel·lència on hi ha més empreses que han establert protocols d'incorporació o acollida i formació específica per als treballadors estrangers. Inclòs algunes empreses compten amb acords establerts amb els sindicats, que desenvolupen unes d'accions relacionades amb la promoció de la multiculturalitat al si de l'empresa.

Un exemple en aquest àmbit és el conveni col·lectiu del grup EROSKI signat per FETICO, CC.OO, i la UGT de Catalunya, és un conveni aplicable a tots els centres de treball de les empreses relacionades amb EROSKI, i a totes les persones que hi treballen.

L'article 66 relatiu a immigrants i minories ètniques declara inacceptable qualsevol acte y comportament de discriminació racista, xenòfoba i formes connexes de intolerància en general, de tal forma que la gestió de la diversitat ha de ser una part integrant de la política de gestió de persones del grup Eroski ,i ha de tenir en consideració les necessitats socioculturals y familiars de les persones immigrades amb l'objectiu d'afavorir la seva plena integració laboral i adaptació a l'entorn social.

D'altra banda, declara que l'empresa ha d'assumir el seu paper de mediador intercultural per facilitar la incorporació de treballador i treballadores immigrants i facilitar la seva adaptació a la dinàmica de l'empresa i la societat.

Pel que fa al sector carnic, algunes empreses han establert figures més específiques que donen suport en diversos aspectes i actuen com a mediadors entre el treballador i el responsable de Recursos Humans . Per exemple, podem citar el cas de la empresa SADA de la província de Lleida que va participar en la jornada del dia del migrant que hem esmentat anteriorment, aquesta empresa ha establert un "Servei Social", un treballador social al que el personal pot dirigir-se en cas de dubtes, problemes personals o laborals. També ha assenyalat la diversitat com a factor que s'ha de tenir en compte sempre en el llenguatge que utilitza l'empresa o en les imatges que fa anar en les seves comunicacions i publicitat.

Així la valoració que fa AMIC de les diferents visites realitzades és la importància de seguir treballant en aquesta línia per a que, quan es produeixi una recuperació econòmica, el major nombre d'empreses possibles coneguin que és un pla d'acollida,

quins poden ser els seus beneficis i inclòs aprofitin els temps de baixada de la producció per a dissenyar aquests plans, ja que tot i que la crisi desafortunadament continuarà present durant aquest any 2010 creiem que, tot i que molt lentament, cada vegada més empreses veuen els plans d'acollida com una oportunitat de futur.

LA CULTURA DE LA DIVERSITAT MÉS ENLLÀ DEL PLA D'ACOLLIDA A LES EMPRESES.

Si bé es cert que els plans d'acollida a l'empresa potser és una de les eines de la gestió de la diversitat a l'empresa més conegudes la promoció de la cultura de la diversitat en el si de l'empresa va més enllà d'aquests plans AMIC no només ha realitzat accions per a promoure els plans d'acollida sinó que des del principi ha fet una aposta per un concepte ampli i ha treballat altres aspectes. En aquest sentit una de les tasques més importants realitzades ha estat el suport donat a molts delegats i delegades sindicals en els processos de negociació col·lectiva. Afortunadament hem constatat que cada vegada amb més freqüència durant els processos de negociació col·lectiva, s'introdueixen pactes destinats a millorar la situació dels treballadors immigrants.

Principalment les situacions que se'ns han plantejat durant aquest 2009 per part dels delegats tenen a veure amb les distància a recórrer i la llibertat religiosa.

Un dels temes que més dubtes genera tan per als delegats sindicals com per a l'empresari està relacionat amb la interpretació de l'acord que regula la llibertat religiosa signat entre la comunitat musulmana i l'Estat Espanyol a l'any 1982. Un clar exemple d'aquest tipus d'accions, també, va ser la campanya portada a terme per la UGT de Catalunya i AMIC durant el passat estiu en referència a la necessitat d'adaptar els horaris de treball dels treballadors i treballadores que es trobaven realitzant el Ramadà, campanya que va tenir un ressò mediàtic important i que va obrir un debat important en la societat i en moltes empreses sobre la gestió de la diversitat religiosa per motius de seguretat laboral.

CALENDARITZACIÓ

DATA	ACCIONS
Gener-Abril 2009	Trobades preparatòries amb delegats i delegades sindicals i amb Agents de la Xarxa Sindical per a la Igualtat (XASI)
Febrer-Abril 2009	Recollida de impressions dels delegats i preparació dels continguts dels qüestionaris i de la guia d'Acollida.
Març- Desembre 2009	Tallers formatius a delegats i delegades sindicals i membres de la XASI
Maig 2009	Trobades amb responsables de les Federacions Nacionals i Territorials per a establir calendari de visites a les empreses.
Maig- Novembre 2009	Impressió de la versió en paper i difusió de la Guia d'Acollida, també inclusió dels continguts a la pàgina del delegat de la UGT de Catalunya.
18 de desembre 2009	Jornada de l'Acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat.
Accions continues. Gener-Desembre 2009	- Visites a empreses, acció especialment intensa a partir de juny 2009. - Suport als delegats per a la negociació col·lectiva. - Difusió i sensibilització en vers la diversitat cultural al si de l'empresa (veure Annex 5. Recull de premsa)



[ANNEX 3]

[XARXA D'OFICINES]

	ADREÇA	TELÈFON	HORARI
BARCELONA, SEU	Rambla de Santa Mònica, 10 (Seu UGT)	933046842 933046841	De dilluns a dijous de 10–14h i de 16–18h Divendres de 10–14h
BARCELONA, SAIER	Av. Paral·lel, 202	932563800	De dilluns a dijous de 9–19h Divendres de 9–14h
BADALONA	Centre Cívic Torre Mena Pl. Trafalgar, s/n	933990611	Dilluns de 10–14h i de 16–18.30h
CANYELLES	Espai. ECIJOVE-EDIFICIO del casal	938973011	Segon divendres del mes De 10–14h
CUBELLES	C/ Narcís Bardají, 12	938952457	Primer i tercer divendres del mes de 10–14h
MATARÓ	Pl. de les Tereses, 17 (seu UGT)	937904446	Dimecres de 9–14h i de 16–18.30h. Dimarts i Divendres de 9–14h
MOLLET DEL VALLÈS	Plaça major, 1	935719505	Dilluns i dijous de 13–20h. Dimarts i divendres de 10-15h.
CONSELL COMARCAL DEL GARRAF(Vilanova)	Pl. de Beatriu de Claramunt, 7	938100400	Quart divendres del mes de 10–14h
TERRASSA	Unió, 23 (seu UGT)	937809366	Dilluns i dijous de 10–14h Dimecres, de 10–14h i 16-19h
VILADECANS	Auditori Pablo Picasso,	936591456	Dimarts de 17–19h Dimecres de 9.30–11.30h
VILAFRANCA DEL Penedès	Pl. Penedès, 4, 2º (seu UGT)	938903906	Divendres i Dimecres de 9.30–13h.
GRANOLLERS	Esteve Terrades, 30-32 (seu UGT)	938704258	Dimarts, 10-14h i de 16-18:30h Dimecres de 10–14 i de 16–18:30.

L'HOSPITALET DE LLOBREGAT	Rambla Marina, 429-431bis	933389253	Dimarts de 9 :30–14h i 16–19h.
CORNELLA DE LLOBREGAT	C/ Revolt Negre, 12 (Seu UGT)	932619009	Dijous de 10-14h i de 16-19
MALGRAT DE MAR	C/RamonTurró, 10	937655680	Dijous cada 15 dies de 16–19h
SANT BOI DE LLOBREGAT	C/Badajoz,2 (Casal Casa Blanca)	93654302	Dilluns de 16-19:30h
SANT BOI DE LLOBREGAT	C/ Pau casals, 7 (Barri cooperativa)	936544854	Dimecres de 16-20h.
SANT BOI DE LLOBREGAT	C/Riereta, 2		Dijous de 16-20h
MANRESA	Passeig de Pere III, 60-62 (seu UGT)	938744411	Dimarts de 9 :30-13 :30h i de 16–19.30h Dimecres de 10–14h
MARTORELL	Passatge Sindicat, 226 (seu UGT)	937754316 937755535	Dilluns de 10- 14 i de 16–19h
OLESA DE MONTSERRAT	Salvador Cases, 17	937783300	Dijous de 10–14h i de 16–20h
ESPARREGUERA	Pl. del Ajuntament, 1	937771801	Dimecres de 9 :30–15h.
ABRERA	Pl. de la Constitució, 1	937702911	Dimarts de 10–14h i de 15–19h
SANT ESTEVE SESROVIRE	C/ Major, 8	937713017	Últim dilluns de cada mes de 10–15h
ROQUETES	Pl. de la Vinya d'en Petaca, s/n	938967300	Segon y quart dilluns del mes de 10–14h
SANT PERE RIBES	Masia Can Puig, s.n		Primer y tercer dilluns del mes De 10-14h.
COLLBATÓ	C/ Bonavista, 2	937770100	Primer dilluns de cada mes de 10–15h
ESPLUGUES DE	Centro Puig Coca	933720416	Dimarts de 10–14h

LLOBREGAT	Petit Parc Amistat s/n		
RUBÍ	C/ cal Princip 2 (Seu UGT)	936970251	Dilluns de 16–19.30h Divendres de 10–14h
SANT ADRIÀ DE BESÒS	Pl. de la Vila, 4	933812004	Dilluns de 16–20h
MOIÀ	C/ de les Joies, 12	938301418	Primer y tercer dijous del mes (1matí i 1 tarda)
SITGES	Edifici Creu Roja Pl. Hospital, 10	938113947	Dimarts i de 9 :30-13h.
VIC	Pl. Osona, 4, 1º (Seu UGT)	938895590	Dilluns dimarts i dimecres de 10–14h i de 16–19h
MANLLEU	C/ Vendrell, 30 (seu UGT)	938513130	Divendres de 10–14h
GELIDA	C/ Mossèn Jaume Via 17-19	937792215	Dijous de 16–19.30h
GIRONA	Miquel Blay, 1, 3r (Seu UGT)	972215158	De dilluns a divendres de 10–13h i de 16–18h (dilluns tard no es fan visites)
BANYOLES	Pl. Servitas Locals Sindicals, s/n (seu UGT)	972575864	Dimecres de 17–20h
FIGUERES	C/ Poeta Marquina, s/n (seu UGT)	972509115	Dimarts de 16–19h
SANT FELIU DE GUÍXOLS	Centre Cívic Vilartagues	972821091 972820101	Dilluns, dimarts, dimecres i divendres de 10–14h
TORROELLA DE MONTGRÍ	C/ Major, 31 (Casa de Pastors)	972757301	Dimarts de 10-14h
OLOT	Av. República Argentina s/n (seu UGT)	972270132	Dijous de 10–13 :30h

LLEIDA	Av. Catalunya, 2 (seu UGT)	973264511 973270801	De dilluns a divendres de 11–14h i de 16–19h Dill,dim, dij de 16–19h
LES BORGES BLANQUES	Av. Francesc Macià, s/n	973142658	Segon i quart dimarts del mes de 10–14h
MOLLERUSSA	Av. Generalitat, 2	973710575	Primer i tercer dimecres de cada mes de 16–20h
TÀRREGA	C/ Alonso Martínez, 4 (seu UGT)	973500049	Dilluns i dimecres de 9–14h
GUISSONA	Pl. del Bisbe Benlloch, 1	973550005 973551000	Dijous de 9.30–13.30h
POBLA DE SEGUR	Av. Jacint Verdaguer, 35	973680038	Segon dimecres de cada mes de 10–14h
SORT	Carrer del Mig, 9	973620107	Tercer dimecres de cada mes de 10–14h
TARRAGONA	C/ Ixart, 11 (seu UGT)	977213131	Dilluns de 9–13h Dimecres de 9–13h i de 16–19.30h
TORTOSA	C/ Ciutadella, 13, 1º(seu UGT)	977444456	Dimarts de 9–14h Dilluns i dimecres de 16–20h
REUS	Pl. Villarroel, 2 (Seu UGT)	977771414	Dimecres de 16–19h Divendres de 10–14h



[ANNEX 4]

[PARTICIPACIÓ A JORNADES I ACTES]

ACTIVITATS REALITZADES A LA SEU DE LA UGT

- **7 de febrer. “Jornada: Anàlisi del 3r any de Govern de Evo Morales”**

Activitat organitzada amb les entitats bolivianes i el consolat de Bolívia a Catalunya .

- **10 de febrer. “Jornada informativa estrangera- certificat antecedents penals”**

En col·laboració amb el Consolat de Pakistan i l'Associació Pak català es va a informar als ciutadans de Pakistan sobre els nous procediments per a tramitar el certificat d'antecedents penals.

- **23 de març. “Celebració del Dia de la Constitució del Pakistan”**

Activitat organitzada amb el consolat de Pakistan, la Federació Pak català i altres entitats. En aquesta jornada va assistir el President de la Generalitat, el Secretari per a la Immigració entre altres autoritats de l'Ajuntament de Barcelona.

- **30 de abril. “Jornada poètica- Dia Internacional del Treball”**

Aquesta jornada va a estar organitzada per la As. Scorza amb la col·laboració d'AMIC. Un acte poètic reivindicatiu del treballador migrant.

- **16 juliol. Jornada “Premis per la Integració”**

Col·laboració amb la premsa “El Mirador dels Immigrants”. S'ha fet reconeixement a les entitats i persones que durant aquest any van destacar per la seva feina en l'àmbit de la immigració i que van treballar per la integració dels nouvinguts i nouvingudes.

RODES DE PREMSA AMIC

- **06 d'agost** AMIC presenta un informe sobre la situació dels treballadors i les treballadores d'origen immigrant a Catalunya
- **19 d'agost** AMIC-UGT demana a les empreses que prevegin els efectes de la celebració del ramadà a l'estiu
- **22 de desembre** AMIC presenta dades de la memòria 2009 a Girona

ACTIVITATS I COL·LABORACIONS AMIC-UGT

- **23 i 24 de maig 19a Mostra d'entitats de Poble Sec**
- **20 de abril al 15 de maig** Exposició fotogràfica d'AMIC "Dos continents, dues famílies, un lloc on viure"

Col·laboració amb L'Institut d'Estudis Fotogràfics de Catalunya.

- **21 de maig-** Inauguració Exposició fotogràfica "Dos Continents, dues famílies, un lloc on viure" a L'Hospital Comarcal de Vilafranca del Penedès.
- **23 de maig** Mostra d'entitats a Granollers
- **13 de juny** Mostra d'entitats a Viladecans- "Entrellaça 2009 Festa multicultural
- **17 i 18 d'octubre "Solidàrium 2009"** Fira d'entitats solidaries a Lleida

En aquest espai, les entitats i ONGD de la ciutat han donat a conèixer els seus projectes de cooperació i solidaritat.

- **25 d'octubre** Mostra d'entitats Mataró

Organitza el Consell municipal d'entitats de Mataró.

- **14 de novembre** Festa per la Convivència, Vilafranca del Penedès.

Organitza l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès, Pla de Ciutadania i Civisme. Societat la Principal. El Casal.

- **2-25 de novembre** Exposició fotogràfica d'AMIC "Dos continents, dues famílies, un lloc on viure"

Museu Comarcal de Ciències Naturals, Consell Comarcal del Pallars Jussà.

- **18 de desembre** Dia Internacional a Manlleu, festa

Amb motiu del Dia Internacional del Migrant, l'Associació Jameiat Essalam, Associació per Kita Oest, CITE-CC.OO i l'Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC-UGT) varem organitzar una tertúlia- sopar al municipi.

- **13 de desembre** Dia Internacional del Migrant- CMIB

Mostra d'entitats al Moll de la Fusta.

- **2-25 de novembre** Exposició fotogràfica "Dos Continents, dues famílies i un lloc on viure, Catalunya" Museu Comarcal de Ciències Naturals, Consell Comarcal del Pallars Jussà

PONÈNCIES AMIC

- **23 de juny** Ponència la gestió de la immigració a Catalunya. UPF
- **10 de juliol** Ponència Immigració i la seva perspectiva Laboral UPF
- **04 de desembre** Ponència "Immigració i crisis"

Col·laboració amb la Federació de Entitats Argentines a Europa i Espanya. IDH Barcelona



[ANNEX 5]

[RECULL DE PREMSA]

LES NOTÍCIES DEL DELEGAT. Revista sindical- UGT de Catalunya

Núm. 81. Març- abril de 2009

Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC)



Irregularitat sobrevinguda: una altra conseqüència de la crisi

De tots és ben coneguda la situació econòmica actual i les devastadores conseqüències que ha tingut en el mercat de treball català, que ja compta amb gairebé 480.000 aturats. Aquesta conjuntura està tenint especial incidència entre els treballadors i treballadores estrangers: segons dades del mes de febrer, **actualment hi ha més de 100.000 estrangers en situació d'atur**, s'ha produït un increment interanual de més del 105%.

Per a qualsevol treballador, **trobar-se en situació d'atur és complex**. Per a la població estrangera, a més a més de les conseqüències econòmiques, porta lligades repercussions sobre la seva situació administrativa i la dels seus familiars.

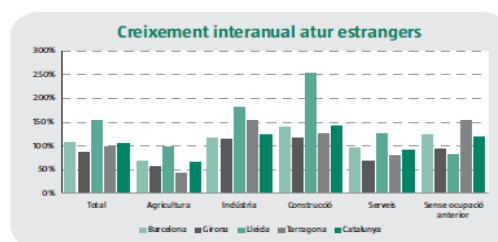
Un treballador estranger, com a criteri general, per poder renovar la seva autorització de residència ha de cotitzar 6 mesos de cada 12, i en el moment de presentar la sol·licitud ha d'estar donat d'alta a la Seguretat Social; en cas contrari, pot veure la seva sol·licitud de renovació denegada. Tenint en compte que la taxa d'atur, lluny de presentar millores durant aquest 2009, es preveu que segueixi augmentant, podem avançar que per a molts treballadors i treballadores serà molt difícil complir els requisits exposats i, per tant, es veuran abocats a la irregularitat. Aquesta situació **desafortunadament no és anecdòtica, fins i tot ja compta amb un terme que la defineix: irregularitat sobrevinguda**.

Ens preocupa que hi hagi un increment important dels estrangers en situació irregular com a efecte pervers d'aquesta crisi. Per això, **és essencial posar**

en pràctica mesures que des de fa ja temps demanem, però, que en moments com els actuals, han passat de la importància a la urgència:

- **Accés a la formació:** cal potenciar-ne l'accés entre els treballadors i treballadores estrangeres per a què puguin accedir a sectors que continuen generant ocupació. Però, no podem pretendre que els estrangers es formin si han d'estar pendents dels mesos que els manquen per a poder renovar la seva autorització. Per això demanem que la durada de la formació ocupacional computi i s'assimili a la situació d'alta a la Seguretat Social a efectes del compliment dels requisits exigits per a la renovació de les autoritzacions de residència.
- **Redissenyar el sistema d'homologacions i convalidació de títols** obtinguts a l'estranger, i **definir clarament el procediment de reconeixement de competències professionals** per aprofitar el potencial dels professionals estrangers.

Des d'AMIC continuarem lluitant perquè els treballadors i treballadores estrangers no paguin els plats trencats d'aquesta crisi.



LES NOTICIES DEL DELEGAT. Revista sindical- UGT de Catalunya

Núm. 82. Juny de 2009

Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC)

Otras realidades sociolaborales: América del Sur y África



Monográficos para delegados sindicales

Catalunya es una sociedad diversa y plural que se ha ido construyendo a lo largo de los años, en parte por la presencia de trabajadores y trabajadoras procedentes de otros países. La llegada de éstos al mercado de trabajo catalán y español se puede explicar por circunstancias tan diversas como complejas.

Por un lado, la existencia de factores negativos en el lugar de origen (pobreza, desestabilización de los mercados, bajos salarios y desempleo, conflictos bélicos, problemas ambientales, inseguridad social y política) hace que cada vez más las personas opten por emigrar del Sur al Norte, a los países más desarrollados para mejorar sus condiciones de vida. Por otra parte, factores causales de las zonas de destino ejercen un efecto importante de atracción como son determinados sectores productivos y la aparición de nichos laborales que generan una demanda de trabajadores.

El proceso de asentamiento de nuevos ciudadanos en Catalunya plantea retos pero también compromisos que ha de asumir el conjunto de la sociedad. Sin duda, es su integración uno de los retos más importantes.

UGT y la Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Catalunya (AMIC) consideramos fundamental la integración plena de las personas inmigradas en el ámbito laboral y sindical. Creemos que todo proceso de entrada de un trabajador de origen extranjero requiere actuaciones específicas y herramientas que ayuden, tanto a la empresa y a los representantes de los trabajadores como al trabajador mismo, a afrontar la incorporación con garantías para conseguir la igualdad de derechos y oportunidades, la cohesión entre las fuerzas de trabajo y la conciliación de necesidades (de trabajadores y de la empresa).

Con este objetivo, AMIC-UGT edita diversos materiales de soporte para delegados sindicales, entre ellos dos monográficos, *América del Sur y África*, que de forma sencilla explican aspectos básicos de la cultura, el contexto social, laboral, político y la organización sindical de los principales países de origen de las personas trabajadoras extranjeras.

Es a través del conocimiento de otras realidades que mejor se pueden comprender y canalizar acciones que consigan con eficacia la integración sociolaboral de las personas inmigradas y el ejercicio de la libertad sindical.

América del Sur

Otras realidades sociolaborales



Los materiales en catalán y castellano están a disposición de los delegados y delegados sindicales en las oficinas de AMIC. Consultar el orden de dirección en www.associacioamic.com.

Datos generales de algunos países de origen de los trabajadores inmigrantes residentes en Catalunya y con pasaporte de estos con España

América del Sur	Población	Superficie	IDH	Renta per cápita	Población extranjera en Catalunya
Ecuador	12.832.885	284.290 km²	0,69	4.361	81.821
Bolivia	9.243.216	1.098.580 km²	0,57	2.219	21.596
Colombia	44.996.000	1.146.740 km²	0,75	3.804	42.797
Perú	27.278.000	1.285.215 km²	0,67	6.039	20.864
México	35.412.000	446.960 km²	0,75	4.555	205.996
Senegal	12.853.259	196.722 km²	0,55	1.792	10.151
Gambia	1.471.205	11.200 km²	0,55	1.921	15.236
Argelia	32.528.863	2.381.000 km²	0,64	2.012	2.759
	Población	Superficie	IDH	Renta per cápita	Población extranjera
España	45.200.000	504.782 km²	0,82	22.159	4.599.554

12

Núm. 82 | juny 2009 | Unió General de Treballadors de Catalunya

notícies delegat

LES NOTÍCIES DEL DELEGAT. Revista sindical- UGT de Catalunya

Núm. 83. Juliol-agost de 2009

Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC)

AMIC assessora sobre l'homologació i la convalidació d'estudis

Un dels serveis que oferim des de l'Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya és el d'informació i orientació sobre homologació i convalidació d'estudis, un assessorament que considerem imprescindible per a fomentar la igualtat d'oportunitats dels treballadors i les treballadores immigrants.

Així, darrerament hem constatat una sèrie de pràctiques per part de l'Administració que cal denunciar, ja que estan impossibilitant un reconeixement d'estudis que ja per si mateix és complex i llarg.

Primer, volem denunciar el cada vegada més freqüent requeriment per part de l'Administració de l'acreditació d'experiència laboral vinculada per concedir l'homologació d'estudis, quan per al seu equivalent a l'Estat espanyol no s'exigeix aquesta experiència laboral. Això es fa en virtut de la potestat que té l'òrgan instructor del procediment de poder demanar tota aquella documentació que consideri oportuna per estudiar l'homologació. Des d'AMIC pensem que l'homologació ha de tenir uns criteris fonamentalment acadèmics, i que la demostració d'experiència laboral en l'àmbit d'uns estudis ha de ser en tot cas una iniciativa de la persona sol·licitant per donar suport al procediment, però no ha de convertir-se en condició sine qua non per a l'homologació. Considerem que la possibilitat de requeriment de documentació complementària pot

donar peu a situacions discrecionals i abusives. A més, creiem necessària la fusió coherent de la normativa legal d'homologació d'estudis, on es detallin els documents que es poden requerir i la lògica acadèmica d'aquest requeriment.

En segon lloc, volem denunciar també els incompliments generalitzats per part de l'Administració dels terminis establerts a la normativa per a

l'homologació d'estudis. Hi ha casos de persones que no veuen el seu procediment resolt fins al cap d'un any o fins i tot més, i estem parlant d'homologació d'estudis, una eina clau per al reconeixement oficial de la formació reglada de les persones immigrades, i per tant per a la integració d'aquestes persones en el mercat laboral aprofitant el seu potencial productiu. L'Administració està obligada a complir els terminis que estableix per a ella mateixa i encara més quan s'està jugant amb el futur laboral i vital dels ciutadans.

AMIC segueix amb el seu compromís d'ajuda als immigrants

en l'àmbit de l'homologació i la convalidació d'estudis. En moments com els actuals, s'ha de possibilitar al màxim que hi hagi mobilitat entre els diferents sectors laborals, mobilitat sense la qual moltes persones estrangeres estaran condemnades a continuar en situació d'atur.

Per a més informació sobre aquest servei, contacteu amb AMIC, al telèfon 93 304 68 41.

Hi ha qui no veu resolta l'homologació dels estudis fins al cap d'un any o més. Estem parlant d'una eina clau per al reconeixement oficial de la formació reglada de les persones immigrants, i per tant, per a la seva integració en el mercat laboral aprofitant el seu potencial productiu.

12

Núm. 83 | juliol-agost 2009 | Unió General de Treballadors de Catalunya | notícies delegat

LES NOTÍCIES DEL DELEGAT. Revista sindical- UGT de Catalunya

Núm. 84. Setembre-octubre de 2009

Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC)

Alta precarietat

Els treballadors i treballadores estrangers són majoritaris en el sector de l'atenció a la dependència i el servei domèstic

A Espanya, als últims anys s'han observat canvis importants de dimensió social i econòmica. Les tendències d'envel·liment de la població i els canvis estructurals de la institució familiar en són dos dels més rellevants; ja que han generat, entre d'altres coses, la demanda de força de treball i serveis que donin resposta a les necessitats de la població.

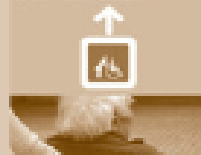
Actualment, l'atenció i l'ajut domiciliari o de residència per a les persones dependents i la cura de moltes llars és abordat en un percentatge alt per dones i homes estrangers. Segons dades del Ministeri de Treball i Immigració durant el mes d'agost de 2009, el 60,39% dels afiliats ocupats al Règim Especial d'Empleats de la Llar d'origen estranger. Segons dades del nostre sindicat, a Catalunya, el sector laboral d'atenció a la dependència és sostingut per 30.000 treballadors, un 30% dels quals són persones immigrades i un 90% són dones. A aquestes xifres caldria sumar-hi tots els que exerceixen aquestes feines, però dins de l'anomenada "economia submergida" o "treball informal", és a dir, que no estan donats d'alta a la Seguretat Social i/o que estan en situació administrativa irregular, i per tant, tenen poca o cap cobertura en beneficis socials i laborals.

El servei o suport que realitza el personal d'aquests sectors de treball és molt important, no tan sols perquè cobreixen necessitats individuals i col·lectives sinó també per les dures condicions físiques i emocionals que moltes vegades desenvolupen i que no han estat prou reconegudes tant en l'àmbit social com en el laboral. Malauradament, aquestes ocupacions continuen essent altament precàries (amb salaris molt baixos, alta rotació, poca estabilitat contractual, jornades de treball llargues, etc.) i l'explotació que avui en dia pateixen molts treballadors i treballadores respon a la falta de protecció i de garanties laborals en igualtat.

Des de la UGT de Catalunya i des d'AMIC hem denunciat

continuament aquesta situació, així com la necessitat de millorar les normatives que regulen aquest sector. Creiem que és fonamental un canvi de percepció per part de la societat en general, que consideri normal que en molts dels casos aquestes ocupacions es portin a terme dins l'economia submergida.

GUÍA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES
DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE
CUIDADO A LAS PERSONAS EN
SITUACIÓN DE DEPENDENCIA



GUÍA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES
DEL SERVIDOR DOMESTICO



AMIC-UGT de Catalunya edita dues guies per als treballadors de la dependència i de la llar

Part de l'acció d'AMIC-UGT de Catalunya contra tot tipus de discriminació és l'edició de materials que orientin i informin els treballadors i treballadores per evitar les injustícies i les condicions d'explotació en els seus centres de treball. Per això, hem editat unes guies informatives del sector d'atenció a les persones en situació de dependència i dels empleats de la llar, amb l'objectiu de proporcionar a les treballadores i els treballadors d'origen estranger coneixements bàsics sobre les normatives aplicables, els seus drets així com les obligacions adquirides en la relació laboral.

Les guies s'han publicat en diferents llengües (català, castellà, romanès, anglès i àrab); els interessats o interessades poden sol·licitar-les als centres d'atenció d'AMIC-UGT de Catalunya.

Per a més informació: amic@catalunya.ugt.org

12

Núm. 84 | setembre-octubre 2009 | Unió General de Treballadors de Catalunya | notícies | delegat

LES NOTÍCIES DEL DELEGAT. Revista sindical- UGT de Catalunya

Núm. 85. Novembre de 2009

Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC)

Treballar i **convivre**



AMIC promou plans d'acollida per fomentar la convivència a les empreses

En el marc del Pacte Nacional per la Immigració i en compliment de les resolucions del III Congrés de la Immigració d'AMIC-UGT de Catalunya, celebrat l'any 2007 a Salt, des de l'Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya hem iniciat una sèrie d'actuacions per fomentar la cultura de la diversitat a les empreses. Una d'aquestes actuacions és el **Pla d'acollida a l'empresa**, que hem posat en marxa amb la col·laboració de la Secretaria per la Immigració de la Generalitat de Catalunya.

El Pla d'acollida és una de les millors eines per promocionar una cultura de la diversitat a l'empresa. Busca **fomentar la convivència a l'empresa** de tots els treballadors i treballadores, facilitant la integració dels treballadors i treballadores nous vinguts, evitant malentesos i tensions que poden sorgir arran de les diferències culturals, alhora que persegueix garantir que les persones immigrades gaudeixin d'una igualtat d'oportunitats real, tant a l'empresa com al mercat laboral.

El Pla d'acollida a l'empresa inclou diferents fases d'actuació i diferents tipus d'activitats en funció de les característiques de l'empresa. Activitats en el lloc de treball que, a part d'aportar coneixements bàsics del funcionament de l'empresa al treballador nouvingut, també facilitin la interacció dels treballadors amb l'objectiu del coneixement mutu, fonamental per desmuntar tòpics i dubtes, tot creant mecanismes de diàleg entre els treballadors.

Per determinar la necessitat d'establir mesures d'acollida en una empresa cal, en primer lloc, fer un **diagnòstic** inicial de les necessitats i característiques del centre de treball a partir del nombre de

treballadors i treballadores estrangers que té l'empresa, i de quin és o quins són els seus orígens. Des d'AMIC, amb la col·laboració de la UGT de Catalunya, ja hem iniciat aquesta fase en diferents centres de treball d'arreu de Catalunya.

Què conté un pla d'acollida?

Les mesures més habituals que s'indou en un pla d'acollida són sessions d'informació general sobre el funcionament de l'empresa, accions de formació intensiva en llengua catalana i/o castellana, programes d'acompanyament amb la figura del treballador/tutor, etc.

Implicació dels delegats i delegades

Si creus que al teu centre de treball també és necessari establir mesures per al foment de la cultura de la diversitat, no dubtis a posar-te en contacte amb AMIC. La teua col·laboració com a delegat o delegada de la UGT de Catalunya és essencial per a aconseguir que una cultura de la diversitat, on no només es respectin les diferències culturals sinó que s'entenguin com un valor afegit, sigui una realitat a les empreses catalanes.

Per a més informació,
adreça't a les nostres seves,
o envia'ns un correu
electrònic a
acollida@associacioamic.cat



12

Núm. 85 | novembre 2009 | Unió General de Treballadors de Catalunya

≡ notícies ≡ delegat ≡

LES NOTÍCIES DEL DELEGAT. Revista sindical- UGT de Catalunya

Núm. 86. Desembre de 2009

Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (AMIC)

Jornada sobre l'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

Cada any, des de la seva proclamació el 4 de desembre del 2000 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, AMIC-UGT de Catalunya celebra el **Dia Internacional del Migrant**. Organitza actes reivindicatius com a reconeixement de l'aportació dels treballadors i treballadores immigrants al nostre sindicat, i també, de la seva participació en la construcció d'una cultura diversa i comuna arreu de Catalunya.

Així, aquest any, el 18 de desembre AMIC-UGT de Catalunya ha organitzat una **jornada de reflexió sobre l'acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat**. Aquesta jornada forma part del projecte iniciat per AMIC per donar resposta als reptes que comporta la coexistència de treballadors i treballadores de diferents cultures al si de l'empresa, reptes que ja es van plantejar a les Resolucions aprovades en el marc del Tercer Congrés de la Immigració a Catalunya organitzat per AMIC a Salt el novembre de l'any 2007.

La jornada va ser una gran oportunitat per exposar les actuacions que des d'AMIC, amb la col·laboració dels delegats i delegades de la UGT de Catalunya, hem portat a terme per a la implantació d'una cultura de la diversitat al si de l'empresa, una cultura compromesa amb la no-discriminació i la igualtat de tracte. Les intervencions dels ponents, professionals

en la matèria tant del món acadèmic com sindical i empresarial, va permetre als assistents tenir un coneixement més ampli tant de les eines disponibles per implantar plans d'acollida a les empreses com de les bases per generar un debat interessant i constructiu a l'entorn d'aquesta matèria.

La ponència del doctor Àlex Seglers Gómez-Quintero, professor de Dret de la UAB, sobre **Multiculturalisme i discriminació religiosa en les**

relacions laborals es va centrar en la comparació entre el Canadà i Espanya en el tractament de la diversitat cultural a l'empresa, ponència que va permetre als assistents situar el nostre país en el panorama internacional quant a la promoció de la multiculturalitat.

A continuació, la sociòloga Olga Jubany, especialista en les àrees d'exclusió i cohesió social de la Universitat de Barcelona, va explicar els **nous reptes i les noves propostes que s'estan**

plantejant al Consell de Relacions Laborals a través de l'informe que s'està elaborant.

Finalment, les intervencions dels representants de les empreses SADA p.a Catalunya i la d'Interpartner Assistance Espanya oferien, als participants i a d'altres representants d'empreses assistents a la jornada, **exemples pràctics de com establir bones pràctiques a l'empresa** en relació a la promoció de la cultura de la diversitat.

Núm. 86 | desembre 2009-gener 2010 | Unió General de Treballadors de Catalunya | **notícies** delegat1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 **12** 13 14 15 16

REVISTA MÀ (Publicació mensual). Camp Tarragona, núm, 1.

www.revistama.cat



Noticia

S'ha traspassat la competència de tramitar el permís de treball a la Generalitat

AMIC-UCY Barcelona



Tal i com s'ha estat reclamant des de Catalunya durant anys el passat dia 1 d'octubre es va fer efectiu el traspass de competències en matèria d'autoritzacions inicials de treball per a estrangers a la Generalitat de Catalunya. A partir d'aquesta data el Servei Català d'Ocupació (SOC), a través d'una xarxa de 10 oficines repartides per tot el territori català, ha passat a fer-se càrrec de la gestió tant de les autoritzacions de treball inicials com de les modificacions que impliquin una autorització de treball.

Des d'AMIC creiem que aquest traspass de competències ha de ser un instrument clau per a millorar la gestió dels tràmits i poder portar a terme polítiques actives eficients per a la millora de l'ocupació dels treballadors i treballadores estrangers. Que un mateix organisme sigui l'encarregat de la intermediació laboral i la tramitació d'aquests permisos hauria de facilitar l'entrada al mercat de treball català de les persones estrangeres, especialment d'aquelles que compten amb una autorització de residència per reagrupament familiar.

Tot i ser conscients d'aquesta gran oportunitat creiem que l'actual manca de recursos humans de les oficines pot comportar un major col·lapse de les oficines del SOC. La Generalitat, doncs, ha de vetllar per procurar a aquestes oficines recursos suf-

icients per garantir un servei de qualitat, especialment formant als seus treballadors i treballadores amb la legislació d'estrangeria i l'atenció a la diversitat. Finalment esperem que es garanteixi el bon funcionament dels mecanismes de coordinació entre les diferents Administracions Públiques implicades en aquest procés per tal de no retardar la resolució de les autoritzacions.



Se ha traspassado la competencia de tramitar el permiso de trabajo a la Generalitat

انقلت إجراءات الحصول على رخصة العمل إلى حكومة الجينيراليات

Itwaysi ghar Generalitat lictas n l'arxis n l'adlmet

Responsibility for issuing Work Permits has been transferred to the Generalitat

La compétence en matière de permis de travail a été transférée au Gouvernement de la Catalogne.

Pitxa d'estrangeria

L'autorització de residència temporal i treball, compte d'altri inicial (contracte en origen)

Aquest tràmit té com objectiu contractar treballadors estrangers que es trobin al seu país d'origen.

Requisits:

- L'empresa ha de complir amb els seus pagaments a la Seguretat Social i les seves obligacions tributàries.
- La situació nacional d'ocupació* ha de permetre la contractació del treballador estranger.

- L'oferta d'ocupació s'ha de fer tenint en compte el catàleg d'ocupacions difícil de cobrir i la legislació vigent.

- El treballador estranger no pot estar en situació irregular a l'Estat espanyol.

*La situació nacional d'ocupació no es té en compte per a contractes o fills de residència a l'Estat espanyol amb una autorització ja renovada, fills d'espanyols/nacionalitzats o de comunitats, fills o nets d'espanyols/a, estrangers nascuts o nascuts a l'Estat espanyol, fills i parents, i altres suposats contemplats en l'art. 40 de la Llei orgànica 4/2000 i les seves modificacions posteriors.



Recursos útiles sobre extrangeria thmasyth n'ant xaf tabarranet

وسائل مفيدة في شؤون الأجانب Useful resources on immigration law Ressources utiles quant à l'extranéité

REVISTA MÀ. Camp Tarragona, núm. 2.

www.revistama.cat

10

Estrangeria

Revista MÀ
Un espai de convivència

Un espacio de convivencia
El n tahtun n unseddar
فضاء للتعايش

A space of peaceful coexistence
Un espacio de vis en commun
为 / 和谐而共同生活



Noticia

La reforma de la llei d'estrangeria, una realitat cada cop més propera

El passat dia 28 d'octubre el Congrés va aprovar el projecte de reforma de la llei d'estrangeria iniciat a durant l'estiu. Procés de reforma que, al contrari del que hagués estat desitjable i raonable, s'ha dut a terme de forma unilateral pel govern sense comptar amb els agents socials i la seva expertesa en la matèria.



AMIC-UGT Barcelona

Finalment el projecte de llei, després del debat social generat, segueix recollint una sèrie de reformes que limiten els drets de les persones estrangeres, reformes que en cap cas haguessin passat el setge del Diàleg Social. Un primer il·loc, i sorprenentment després de l'evident rebuig social que ha tingut la mesura, el projecte segueix recollint la vergonyosa ampliació del període d'internament de 40 a 60 dies. L'internament de persones per trobar-se en situació irregular és una mesura del tot desproporcionada i que,

a més a més, s'ha manifestat clarament ineficient per a assegurar el retorn de les persones internades als seus països d'origen, per això no entenem la insistència de mantenir aquesta mesura i rebutgem frontalment la seva aplicació. Un altre aspecte altament negatiu que introdueix la reforma és la vulneració del dret a viure en família. El projecte gairebé elimina la possibilitat de reagrupar als ascendents ja que s'exigeix que la persona sol·licitant del reagrupament sigui resident de llarga durada (mínim cinc anys, fins ara un) i que l'ascendent a reagrupar sigui major de 65 anys. El reagrupament familiar és, a més a més d'un dret, un element clau per al procés d'integració de les persones immigrades i per tant la seva limitació és contrària a aquest procés vital per a la convivència. Ara bé la reforma també introdueix alguns aspectes positius. Especialment important és el fet que el projecte finalment recull una veia reivindicació de la societat catalana, i molt especialment d'AMIC, que és la concessió automàtica d'una autorització per a treballar a les persones reagrupades (fills majors de 16 anys i cònjuges) sense cap altre tràmit administratiu. Aquesta mesura és

vital especialment en moments com els actuals ja que facilitarà l'accés al mercat de treball dels reagrupats familiars que ja són més de 71.852 a tota Catalunya. Altres reformes positives són el reconeixement ple dels drets de reunió, sindicació i vaga independentment de la situació administrativa de l'estranger i les dirigides a oferir una major protecció a les víctimes de la violència de gènere, ja estiguin en situació regular o irregular. De totes formes caldrà esperar a que el text sigui finalment aprovat, i sobretot al seu desenvolupament reglamentari, per poder saber de forma exacta l'abast dels mateixos.

La reforma de la ley de extranjería, una realidad cercana
يصير إصلاح قانون الأجانب واقعاً في المنظور القريب
Ašdar n wazraf n rbarran d let n tidat tiwed Šrah'ar
The reform of the Immigration Law, a reality that is close at hand
La réforme de la loi sur les étrangers, une réalité proche



La reforma de la ley de extranjería, una realidad cercana
يصير إصلاح قانون الأجانب واقعاً في المنظور القريب
Ašdar n wazraf n rbarran d let n tidat tiwed Šrah'ar
The reform of the Immigration Law, a reality that is close at hand
La réforme de la loi sur les étrangers, une réalité proche



Fitxa d'estrangeria

Modificació d'autorització de residència temporal a autorització de residència i treball temporal

Aquest tràmit té com objectiu:

que la persona estrangera reagrupada pugui treballar y ser titular d'una tarjeta de residència i treball independent a la del reagrupant.

Requisits:

- El reagrupat ha de comptar amb un contracte o oferta de treball feta per l'empresa o autònom, amb duresa igual o superior a un any i a jornades completa.
- Tenir el passaport en vigor
- Comptar amb autorització de residència per reagrupament familiar
- En el cas que el contracte sigui per

al servei domèstic el contractant ha d'acreditar mitjans econòmics suficients.

- En el cas que per a la feina sigui necessària, s'ha de tenir la titulació degudament homologada o acreditar la capacitat exigida per a l'exercici de la professió.

Presentació de la sol·licitud personalment pel contractant o persona autoritzada per ell, mitjançant cita prèvia a la oficina del Servei d'Ocupació de Catalunya indicada. www.oficinatreball.net

www.associacioamic.com



Recursos de extranjería

Modificación de autorización de residencia temporal a autorización de residencia y trabajo temporal

Imawarid n rbarran

Abodder n nakwet tyoutian taqan ghar raxadmt d txadixt

تمت احدى الجمعيات فلة سبغالية

لقد تحولت رخصة الإقامة

المؤقتة إلى رخصة مؤقتة

للإقامة والعمل

Immigration law resources

The temporary residence permit will be transformed into a residence and temporary work permit

Recours d'extranjería

La permis de résidence temporaire deviendra un permis de résidence et de travail temporaire

REVISTA MÀ . Camp Tarragona, núm, 3.

www.revistama.cat

10

Revista MÀ
Un espai de convivènciaun espacio de convivencia
amchan iwamschar
مجال للتعايشa space of communal life
un espace de cohabitation

Notícia

18 de desembre, Dia Internacional del Migrant

El 4 de desembre de l'any 2000, l'Assemblea General de Nacions Unides va resoldre declarar el 18 de desembre Dia Internacional del Migrant (R55/93), tenint en compte el creixement del nombre de migrants a nivell mundial i considerant la Declaració Universal de Drets Humans.

AMIC- UGT de Catalunya

El 4 de desembre de l'any 2000, l'Assemblea General de Nacions Unides va resoldre declarar el 18 de desembre Dia Internacional del Migrant (R55/93), tenint en compte el creixement del nombre de migrants a nivell mundial i considerant la Declaració Universal de Drets Humans, que estableix "que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, i que tota persona té els drets i llibertats que s'hi prometen, sense distinció de cap tipus, en particular de raça, color o origen nacional". En aquesta data recordem la necessitat i importància que té la signatura i ratificació de la

Convenció Internacional sobre la protecció dels drets de tots els treballadors migrants i els seus familiars, 1990 (ONU), i del Conveni sobre les migracions en condicions abusives i la promoció de la igualtat d'oportunitats i de tracte dels treballadors migrants, 1975 (CI43, OIT), així com el reconeixement dels drets que conté. En moments com els actuals, cal reflexionar l'impacte que està tenint la crisi econòmica entre els treballadors migrants, ja que són un dels col·lectius més afectats per la desaparició de lloc de treball o estan patint la vulneració dels seus drets adquirits, i molts d'ells es



veuran abocats a la clandestinitat o a l'economia submergida per tal de subsistir. Des del nostre punt de vista, s'han de donar solucions immediates a aquesta situació, i normatives a la problemàtica específica de la migració laboral, instruments que generin seguretat en víctimes d'exploatació, treball forçat o tràfic de persones, que sovint no tenen opció o senten que no en tenen cap altra que sotmetre's. Creiem que és urgent que el Govern espanyol ratifiqui els convenis internacionals i, en el transcurs de la seva pròxima presidència semestral de la Unió Europea, assumeixi un

compromís ferm a favor de la ratificació per part d'altres estats i, aposti per la lluita contra tot tipus de discriminació cap a la població treballadora migrant.

Es necesario ratificar los convenios internacionales para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes

من الضروري المصادقة على الاتفاقيات الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين

Itxessa ad nomen littifia- qiyvat timadlanin iyh'ettan tasghart n ixeddamen ine3raq

International agreements need to be ratified to protect the rights of migrant workers. Il est nécessaire de ratifier les conventions internationales pour la protection des droits des travailleurs migrants



Fitxa d'extranjeria

Modificació d'autorització de residència temporal per circumstàncies excepcionals a autorització de residència i treball C/A

Aquest tràmit té com a objectiu: que la persona estrangera que va obtenir una autorització de residència per circumstàncies excepcionals, normalment per la via de l'arrelament, obtingui la segona targeta. Però, tot i que a la pràctica pot tenir l'aparença d'una renovació, no es tracta d'aquest tipus de tràmit sinó que legalment es considera una modificació.

Requisits:

- Passaport en vigor.
- Permis de residència anterior.
- Certificat d'empadronament si ha canviat de domicili.
- Si ha cotitzat a la Seguretat Social sis o més mesos per any:
 - Té situació d'alta: cap documentació addicional.
 - No té situació d'alta: oferta de treball per un any amb la documentació de l'empresa oferent.
- Si ha cotitzat tres o més mesos per any:

- Contracte de treball en vigor.
- Justificació que ha estat buscant feina activament.
- Justificació que l'última relació laboral va ser interrompuda per causes alienes a la seva voluntat.
- Justificació de la condició de beneficiari de prestació contributiva per desocupació o de prestació econòmica assistencial.
- Si ha estat treballant i en alta a la Seguretat Social, un mínim de nou mesos en un període de dotze, justificació que l'última relació laboral va ser interrompuda per causes alienes a la seva voluntat i que ha estat buscant feina activament.

Presentació de la sol·licitud personalment pel treballador o persona que autoritzi a aquest efecte, mitjançant cita prèvia a l'Oficina del Servei d'Ocupació de Catalunya indicada o per Registre Oficial.

www.associacioamic.com



Recursos de extranjería

Modificación de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales a autorización de residencia i trabajo

Imawarid a rbarani

Abedder n nekwt n wendagh di ca n wakuden weh'adeen

ن احدى الجمعيات ; سينغالية

من تعديل الرخصة في الإقامة

المؤقتة بسبب ظروف استثنائية

إلى الرخصة في الإقامة والنقل

Immigration law resources

Modification of the exceptional circumstances temporary residence permit to a residence and work permit

Recours d'extranéité

Changement du permis de résidence temporaire per un permis de résidences et de travail, pour des raisons extraordinaires

BUTLLETÍ AMIC-UGT. Núm.0. Publicació trimestral



AMIC
Associació d'Ajuda Mútua
d'Immigrants a Catalunya

SUMARI

- Editorial
- AMIC
Què som?
Què fem?
- Notícia
La Jornada
- Article
L'acollida ha de ser una responsabilitat compartida
- L'Entrevista
Oriol Amorós i Martí, secretari per a la Immigració de la Generalitat de Catalunya
- Agenda
Contacta'ns

BUTLLETÍ AMIC-UGT

NÚMERO 0 18 DE DESEMBRE DE 2009

Moltes vegades, empresa i sindicats es troben amb la responsabilitat de donar resposta als possibles conflictes que la coexistència de persones d'origen cultural diferent poden generar.

És per això que considerem necessari tractar aquestes realitats en les nostres empreses, mitjançant la elaboració de plans d'acollida i la promoció de la cultura de la diversitat.

*18 de desembre,
Dia Internacional del Migrant*



Acollida a l'empresa i la promoció de la cultura de la diversitat

18 de desembre
de 10h a 13:00h
Sala de Cultura
UGT de Catalunya (Barcelona)



EDITORIAL

AMIC-UGT de Catalunya inicia amb aquest butlletí un nou projecte que permetrà a la nostra organització la millora de la difusió dels nostres serveis, publicacions i projectes, així com d'aquelles activitats realitzades als diferents territoris de Catalunya en els quals AMIC és present.

El butlletí té per objectiu contribuir a la difusió de reflexions, valoracions o posicionaments sobre aquells temes vinculats a la immigració i que puguin ser d'interès per als usuaris i usuàries d'AMIC, delegats i delegades sindicals i per al conjunt de la societat i així col·laborar en la difusió d'activitats del moviment associatiu, ja que és a través del treball en xarxa com a poc a poc i de forma conjunta es pot anar construint una societat més solidària i compromesa on l'acció es tradueix en informació.

Aquesta primera publicació, que neix en una data tan significativa com és el 18 de desembre Dia Internacional del Migrant, hem cregut convenient dedicar-la a reflexionar sobre la necessitat de fomentar la cultura de la diversitat en el si de l'empresa mitjançant l'establiment de processos d'acollida. Necessitat que des de UGT de Catalunya i AMIC venim reivindicant els darrers anys.

Des d'AMIC desitgem que el butlletí, que d'ara endavant editarem en format digital i amb una periodicitat trimestral, us sigui útil i sens dubte, esperem les vostres opinions, suggeriments i col·laboracions.

Raquel Gil Elroà
Presidenta d'AMIC
Secretària d'Igualtat i Polítiques Socials de l'UGT de Catalunya