

El apoyo a los refugiados recientemente reasentados en el Reino Unido

Marwa Belghazi

Las organizaciones que ayudan a los refugiados recién reasentados a encontrar trabajo deberían centrarse en proporcionarles las herramientas necesarias para moverse por el mercado laboral de una manera sostenible que conduzca a su desarrollo personal.

Nuestra organización ayuda a familias refugiadas que han sido recientemente reasentadas en el Reino Unido. Les ayudamos a moverse por el sistema de seguridad social, a solicitar las prestaciones pertinentes y a establecer un plan de apoyo que tenga en cuenta sus objetivos de desarrollo profesional. Acompañamos a los adultos a su primera cita con la oficina de empleo, donde la entrevista con los orientadores laborales se centra en la empleabilidad y estar preparado para un trabajo. La pregunta que siempre nos hacemos en nuestra organización es qué hacemos con las expectativas de las personas a las que ayudamos: ¿les animamos a soñar a lo grande o les recomendamos que bajen sus expectativas y que busquen una fuente de ingresos estable? En las primeras semanas y meses después del reasentamiento están impacientes por encontrar trabajo para poder volver a conectar con esa parte de su identidad que consiste en ser quienes mantienen a sus familias. Pero el entusiasmo inicial poco a poco va siendo reemplazado por amargura y sensación de fracaso a medida que surgen obstáculos. De nuestra experiencia ayudando a los refugiados en su búsqueda de empleo hemos aprendido algunas lecciones relacionadas con las siguientes áreas:

Ayuda constante para moverse por un nuevo sistema: Realizamos actividades divulgativas semanales en las que hablamos acerca de las frustraciones que afectan a las familias en su día a día en el Reino Unido. Debatimos sobre la importancia de los contratos de trabajo, de la seguridad social y de los sistemas tributarios, del salario mínimo y del salario mínimo vital, sobre las expectativas frente a la realidad y sobre el desarrollo personal. Respondemos a las dudas y a lo que les angustia en sesiones grupales y también en consultas individuales con la ayuda de personal de apoyo bilingüe, ya que hemos descubierto que abordar los problemas y trabajar en planes de desarrollo personal en la primera lengua de los refugiados les ayuda a asimilar mejor la información. En las sesiones en grupo la gente comparte sus estrategias para

buscar trabajo. Por ejemplo, llamar a la puerta de potenciales empleadores es la principal táctica utilizada por nuestro grupo de adultos (al principio en la diáspora local, aunque los trabajos prometidos no suelen materializarse). Como este es el enfoque que prefieren, nos parecía poco realista cambiarlo de repente, y en lugar de ello les ayudamos a preparar su currículum y a imprimir suficientes copias para sus visitas puerta a puerta.

La lengua como ventaja, no como obstáculo:

Cuando hablamos de las oportunidades laborales para los refugiados recién llegados tendemos a centrarnos en su bajo nivel de inglés. ¿Pero qué pasa si la combinación de dos idiomas compensa su falta de fluidez en inglés? La primera lengua de un refugiado podría ser una ventaja para optar a puestos bilingües como, por ejemplo, los de profesor auxiliar en las escuelas, donde los profesionales necesitan poder contactar con los padres y donde pueden ayudar a los alumnos que hablen su misma lengua.

Orientación profesional:

Tratamos de encontrar mentores que tengan una formación similar. Esto permite a los refugiados conversar sobre sus intereses y explicar sus historias laborales anteriores a alguien que pueda sentirse identificado con ellos. A través de esta relación pueden adaptar sus expectativas a la realidad de lo que implica ese trabajo en el Reino Unido (por ejemplo, trabajar como abogado en un país de Oriente Medio no es lo mismo que en una ciudad como Londres en cuanto a ingresos, horas de trabajo y leyes se refiere). En la medida de lo posible, el impacto es aún mayor cuando se fomenta la orientación entre los miembros de diferentes familias que llegan a través del mismo programa de reasentamiento. Cuando se da un caso de éxito dentro de una comunidad, sus miembros pueden sentirse más inspirados. Y es una situación en la que todos salen ganando: los compañeros que actúan como mentores se sienten empoderados por su impacto positivo sobre los recién llegados y pueden medir de forma tangible su propio

junio 2018

www.fmreview.org/es/economias

progreso desde que ellos mismos llegaron. Por su parte, los refugiados recién asentados pueden ver su futuro reflejado a través de la interacción con sus mentores y aspirar a alcanzar un nivel similar de independencia e iniciativa.

Vulnerabilidad universal: Para los adultos que siempre han sido independientes y que llevan toda la vida manteniendo a sus familias y asumiendo diferentes roles en sus sociedades de origen es difícil encontrarse de repente con que dependen de la ayuda de otras personas y de que son las agencias quienes les proporcionan su medio de subsistencia. En este contexto, es importante integrar la ayuda que reciben las familias refugiadas en un marco de vulnerabilidad universal. Todos somos vulnerables en diferente medida y nuestra vulnerabilidad es circunstancial. Aunque nosotros, como profesionales, actuamos como modelos de conducta y respondemos a las preguntas y a las peticiones de las familias a las que ayudamos, deberíamos encontrar la forma de compartir con ellas nuestras reflexiones acerca de nuestras propias vulnerabilidades. La duda y la autoconciencia son parte inherente de la entrada en el mercado laboral, con independencia de cuál sea nuestra formación.

Tiempo de curación: Es importante que admitamos que, a veces, aunque una persona disponga de todas las aptitudes necesarias para encontrar trabajo puede no estar preparada para entrar en el mercado laboral. Los traumas sufridos y la conmoción por el desplazamiento pueden exigir largos procesos de curación. La prestación de servicios de salud mental es un aspecto esencial de la ayuda que va parejo con el restablecimiento de la capacidad de mantener a la propia familia. Deberíamos ser capaces de animar a las personas que necesitan atención temporal y crear planes de apoyo que tengan en cuenta sus necesidades sanitarias a nivel físico y psicológico. Hablamos de centrarnos en restablecer la confianza y desarrollar la capacidad de recuperación a través de distintas actividades; a largo plazo todo ello ayuda en la preparación de la persona para que se reincorpore a la búsqueda de empleo.

Luchar contra la sensación de fracaso: Que rechacen tu candidatura puede ser muy angustiante y desalentador. Es bueno promover que los empleadores o las organizaciones socias aporten sus impresiones para que la persona entienda el porqué. Por ejemplo, la

candidatura de un cliente que habíamos remitido a una incubadora de empresas para que le ayudara a desarrollar su idea y formarse en administración de empresas no salió adelante y el cliente consideró el correo electrónico con la negativa de los organizadores como un fracaso. Sin embargo, cuando nos pusimos en contacto con la organización para pedirles que nos comentaran sus impresiones, nos explicaron que su plan de negocio no estaba claro y que su nivel de inglés era insuficiente para el proyecto, pero que estaban interesados en ofrecerle otras opciones de formación dentro de su estructura. Después hablamos con el cliente acerca de esos programas y de cómo los requisitos de estos podían casar con sus ambiciones.

Motivar a los empleadores: Parece que muchos de nuestros clientes están preparados para entrar en el mercado laboral, pero el mercado no está preparado para ellos. Es esencial dedicar tiempo y ser creativos para atraer la atención de los empleadores. Aprovechando el impulso actual entre los ciudadanos y las organizaciones interesadas en ayudar a los refugiados podemos aprovechar ese interés de las instituciones, agencias e individuos y convertirlos en potenciales empleadores.

Explorar nuevas oportunidades: En sus intentos de reconstruir sus vidas, a veces los refugiados siguen apegados a la profesión que desempeñaban en sus países de origen y esperan poder volver a trabajar de lo mismo. Esto es totalmente comprensible pero también puede ser un obstáculo para elaborar planes realistas. El proceso para alcanzar una categoría profesional equivalente en el país de acogida puede resultar muy difícil y complicado y, por eso, deberíamos animar a los refugiados a que valoren cuales de sus aptitudes podrían emplearse en otros trabajos. Por ejemplo, muchas de las personas a las que ayudamos muestran una gran predisposición a ayudar a otras familias, ofreciendo a sus semejantes orientación y asesoramiento, de manera que mejore la calidad de vida de muchas otras personas, a pesar de que ellos no cuentan con experiencia laboral previa en el sector de la beneficencia ni de la atención comunitaria. Es importante explicar a estos defensores de la comunidad que su iniciativa y su sentido de la empatía son grandes aptitudes que podrían utilizarse en un entorno profesional.

Un ejemplo del trabajo de nuestra organización ilustra estas recomendaciones. Un niño

reasantado con su familia necesitaba un asistente individual en la guardería, pero el centro tenía problemas para atender las necesidades específicas del menor. Vimos que, si esa ayuda se le prestaba en la lengua materna de la familia, el asistente sería más útil para el niño y habría una mayor comunicación con sus padres. Además, también sería beneficioso que entendiera lo que es el desplazamiento y el reasentamiento.

Identificamos a un candidato entre el grupo de personas con las que trabajamos que tenía mucha experiencia en la enseñanza y en el trabajo con niños en edades tempranas. Para cubrir el puesto, esta persona tuvo que sortear diversos obstáculos: la falta de experiencia laboral en el Reino Unido, su insuficiente nivel de inglés y la falta de una formación adecuada. Sin embargo, actuamos como facilitadores, trabajando con los padres del niño, con los profesionales sanitarios y con la guardería para acordar cuáles serían las aptitudes básicas necesarias para el puesto. Demostramos que nuestro candidato las tenía y luego trabajamos en un plan para abordar los elementos que faltaban. Nos pusimos en contacto con organismos asociados para que nos ayudaran con la formación necesaria y le conseguimos

unas clases de inglés como lengua extranjera adecuadas que se desarrollaban en las horas en torno a su trabajo. Prestamos apoyo durante la fase de iniciación y nos mantuvimos en estrecho contacto con el empleador y, entre otras cosas, le proporcionamos referencias sobre esta persona.

Finalmente, nuestra promesa de mantener un apoyo constante tanto para el empleador como para el candidato les tranquilizó. La creación del puesto de asistente de guardería también fue posible gracias a una disposición del Ministerio del Interior específicamente destinada a atender las necesidades educativas de los menores reasentados en el marco de este plan para los refugiados. Se ofreció un puesto remunerado a un refugiado para que ayudara a otro refugiado y las autoridades locales lo facilitaron solicitando que se asignase la financiación adecuada a este proyecto. Los resultados cambiaron la vida de la familia del niño, la guardería mejoró los servicios que ofrecía y la persona empleada consiguió un trabajo estable y estimulante que se ajustaba a sus aptitudes y aspiraciones.

Marwa Belghazi marwa.belghazi@gmail.com
Jefa de equipo, Ayuda al Reasentamiento de Refugiados, Single Homeless Project
www.shp.org.uk/welcoming-refugees