

em 2010.es

Fourth European Ministerial Conference on Integration

IV Conferencia Ministerial sobre Integración

April, 15th and 16th 2010. Zaragoza | 15 y 16 de abril de 2010. Zaragoza

INTEGRATION AS A DRIVER
FOR DEVELOPMENT AND
SOCIAL COHESION

LA INTEGRACIÓN COMO
MOTOR DE DESARROLLO Y
COHESIÓN SOCIAL



Cofinanced by the EU under the European Fund for the Integration of third-country nationals.
Cofinanciado por la UE dentro del Fondo Europeo para la Integración de Nacionales de Terceros Países.

eu 2010.es

www.eu2010.es



Fourth European Ministerial Conference on Integration

IV Conferencia Ministerial sobre Integración

INTEGRATION AS A DRIVER
FOR DEVELOPMENT AND
SOCIAL COHESION

LA INTEGRACIÓN COMO
MOTOR DE DESARROLLO Y
COHESIÓN SOCIAL



Cofinanced by the EU under the European Fund for the Integration of third-country nationals.
Cofinanciado por la UE dentro del Fondo Europeo para la Integración de Nacionales de Terceros Países.



Consejo
Transatlántico para
las Migraciones.
Un proyecto del Instituto
de Política Migratoria

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://www.060.es>



Edita/Publisher:

Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.
Dirección General de Integración de los Inmigrantes

*Spanish Ministry of Labour and Immigration. Secretary State of Immigration and Emigration.
General Directorate for Immigrants Integration.*

Jose Abascal 39. Madrid
<http://www.mtin.es>

NIPO: 790-10-161-9

Depósito legal: M-45449-2010

Diseño y maquetación/Design and layout: Carmen de Hijes

Imprimir/Printed by: SegColor

Introduction

The Spanish Presidency of the Council of the European Union is honoured to having organised the IV Ministerial Conference regarding integration that was held in Zaragoza the 15th and 16th of April 2010.

Under the title "integration as a driver for development and social cohesion" we seek to communicate the idea that positive integration of the immigrant population benefits not only people who have come to work among us, but also social cohesion.

We should be able to take advantage of the capacities and resources that immigrants contribute to our society in their search to improve their living conditions and those of their families, being aware that both, the host and the origin societies, are becoming wealthier, culturally and economically .

In this booklet, there is dossier which shows the situation regarding the integration of immigrants in the majority of Member States within the European Union. This dossier was presented in the Conference of Zaragoza, and it specified the different policies regarding the human capital: language acquisition, training and bridging programmes, qualifications recognition, diverse districts and civil society inclusion, including the information on 18 Member States.

Taking into account the shortage of time during presidencies and the interest Member states had shown on the publication of a more completed dossier, we have decided as it was consulted at the National Contact Points on Integration meeting to elaborate the dossier with all the information that was delivered.

The chosen topics for discussion within the IV Ministerial Conference on Integration were: The development of human Capital, social cohesion within areas of high immigrant population, the role of civil society in the process of mutual adaptation and the evaluation of integration policies.

The Spanish Government's Department of Labour and Immigration, the State Secretariat for Immigration and Emigration and the General Directorate of Integration of Immigrants would like to thank Member States of the European Union for the information sent regarding the policies implemented in their states that has allowed us to prepare this document. We also want to thank The Transatlantic Council on Migration, under the aegis of the Migration Policy Institute, for their assistance with all the thematic content.

Introducción

La Presidencia española del Consejo de la Unión Europea tiene el honor de haber organizado la IV Conferencia Ministerial sobre Integración que se celebró en Zaragoza el 15 y 16 de abril de 2010.

Con el título "La integración como motor de desarrollo y cohesión social" pretendemos comunicar la idea de que la integración positiva de la población inmigrante no sólo beneficia a las personas que han venido a trabajar entre nosotros, sino a la cohesión social.

Deberíamos ser capaces de aprovechar la capacidad y los recursos que aportan los inmigrantes a nuestra sociedad en su búsqueda de mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias, siendo conscientes de que es enriquecedor para ambos, los que llegan y los que ya estaban aquí, tanto en términos culturales como económicos.

Este documento incluye un pequeño dossier que muestra en qué estado se encuentra la integración de inmigrantes en la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea. Este informe se presentó en la Conferencia de Zaragoza, y en él se explicitan las políticas relacionadas con el Capital Humano: adquisición de la lengua, programas de formación y mediación; reconocimiento de cualificaciones; distritos con diversidad e inclusión en la sociedad civil.
















Teniendo en cuenta la corta duración de cada presidencia y el interés que los Estados Miembros han mostrado por la publicación de un dossier más completo, tras consultarlo en la reunión de los Puntos Nacionales de Contacto en Integración, hemos decidido elaborar un dossier con toda la información enviada por los estados miembros.

Durante la IV Conferencia Ministerial sobre Integración trataron los siguientes temas seleccionados: el desarrollo del capital humano, cohesión social en áreas con alta población inmigrante, la función de la sociedad civil en el proceso de adaptación mutua y la evaluación de las políticas de integración.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración, la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración y la Dirección General de Integración de los Inmigrantes de España quieren agradecer a los Estados miembros de la Unión Europea su esfuerzo al enviar la información técnica sobre las políticas de sus Estados que nos han permitido elaborar este documento. Por último, agradecer al Consejo Transatlántico para las Migraciones, auspiciado por el Instituto de Política Migratoria, su ayuda en todo el contenido temático.



Austria	7
Belgium	15
Bulgaria	23
Cyprus	31
Czech Republic	39
Denmark	47
Estonia	55
Finland	63
France	71
Germany	79
Greece	87
Hungary	95
Ireland	103
Italy	111
Latvia	119
Luxembourg	127
Netherlands	135
Norway	143
Poland	151
Portugal	159
Romania	167
Slovakia	175
Slovenia	183
Spain	191
Sweden	199
United Kingdom	207

 11	Austria
 19	Bélgica
 27	Bulgaria
 35	Chipre
 43	República Checa
 51	Dinamarca
 59	Estonia
 67	Finlandia
 75	Francia
 83	Alemania
 91	Grecia
 99	Hungría
 107	Irlanda
 115	Italia
 123	Letonia
 131	Luxemburgo
 139	Países bajos
 147	Noruega
 155	Polonia
 163	Portugal
 171	Rumanía
 179	Eslovaquia
 187	Eslovenia
 195	España
 203	Suecia
 211	Reino Unido

**AUSTRIA** | **OSTERREICH**

The total number of foreign citizens in Austria in 2008 was, 855,000 10% of the total population. However, the number of the population with foreign origin (foreign citizens plus foreign-born with Austrian citizenship) in Austria is actually 1.385 million (16.6%). A further 352,000 are the children of Austrian immigrants, termed second generation.¹ The main regions of origin are Serbia/Montenegro, Turkey, Poland, Germany and Bosnia/Herzegovina (Source OECD Reviews of Migrant Education: Austria. Dec. 2009).²

I. Migrants and the Labour Market

According to Statistics Austria, in 2007 the working population amongst foreign-born was 65%, versus 73% within the native born population. However, migrants from non-European countries have a lower percentage of the total population on the labour market (61%), and just 56% of Turkish migrants are employed. There is a gender dimension to this. Half of women from third countries (excluding former Yugoslavia) are employed and 40% of Turkish immigrants.³ In 2009, unemployment rate is 10.6 percent for foreign born and 4.4 percent for native born respectively.⁴

It is the primary aim of the integration initiative of the Austrian PES to support integration of migrants into the labour market and enhance opportunities of integrated migrants to escape unemployment or reduce the risk of unemployment. This is based on the concern that due to low qualification levels the unemployment rate of migrants and people with migrant background is significantly higher than the one of Austrian nationals. Furthermore there is especially a high rate of early school-leavers among children with migrant background who do not have sufficient German language skills and understanding of the social rules of employment and thus have low employment opportunities. Based on the integration initiative the PES agents provide special consulting and financing within the means of active labour market policy for qualification measures for low-skilled migrant workers and development of further qualifications of skilled migrant workers. Other measures have a special focus for family members of migrants, in particular children of migrants by developing their language and social integration skills and to support them for getting a formal qualification at least within an apprenticeship.

1 Austrian Questionnaire Response, 15 March 2010

2 OECD Reviews of Migrant Education: Austria. Dec 2009,
<http://www.oecd.org/dataoecd/61/6/44192225.pdf>

3 Austrian Questionnaire, as above

4 Eurostat. European Labor Force Survey.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>



II. Human Capital Development

The recognition that skills development is key to integration is clear from the new National Action Plan (NAP), which was adopted by Ministers in January 2010. Objectives listed in the NAP include, inter alia: developing language support, improving skills recognition, expanding adult educational opportunities, and improving the career orientation of young immigrants.⁵ Additionally, the Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection has mandated the Public Employment Service to develop and monitor measures concerning the integration of migrants into the labour market.⁶ The NAP envisages deepening this collaboration in particular with a view to the development of migrants' skills within the Austrian Active Labour Market Policy measures.

1. Language acquisition

A 2008 study commissioned by the Federal Ministry of the Interior found that over half (53%) of migrants were fluent or nearly proficient (29%) in German. At the other end, 10% have limited or no knowledge of German.⁷

The knowledge of local language has been a general condition when applying for permanent residence since 1 January 2003. With the Settlement and residence Act (SRA), which entered into force on 1 January 2006, the Integration Agreement was extended. Foreigners follow a language integration programme, and by signing an "Integration Agreement" commit to acquiring sufficient German language skills within five years. However, there are several other options by law to fulfil the Integration Agreement. Certain family members can receive financial support in the form of the ÖIF federal voucher that will cover up to 50 percent of the cost (up to € 750) of a German language course, if it is completed within two years after accepting the fulfilment obligations (for the acquisition of the ability to read and write, the Federal Government shall cover the course costs (up to €375) for everybody, if the course is completed within the first year after the beginning of the fulfilment obligations). The NAP envisages raising the language level required by the Integration Agreement (from A2 to B1). In cases of family reunion, a basic (A1) level of German should be mandatory prior to arrival.⁸

To complement this, the provision of language support –both in German and in the 20 languages most commonly spoken by foreigners in Austria– has been expanded in recent years. There are around 300 certified institutes throughout Austria that offer literacy and German integration courses as part of the Integration Agreement.

5 Austrian Integration Fund, National Action Plan on Integration, 2010, in German
http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/NAP/nap_bericht.pdf

6 Austrian Questionnaire, as above

7 BM.I & GfK, Integration in Austria, 2009, in German, <http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/NAP/Integrationsstudie.pdf>

8 Austrian Questionnaire, as above

9 http://www.integrationsfonds.at/en/integration_agreement/what_is_the_ia/, and European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009 <http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0807038s/tn0807038s.pdf>

2. Training and bridging programmes

Currently, only 4.3 percent of migrant workers take part in occupational or further training compared with 8 percent of all national employees.⁹ However, the Austrian Integration Fund supports skills identification, acquisition and professional development.

Recently the organisation initiated a programme, 'mentoring for migrants'. Mentors, usually experienced Austrian managers, offer support to migrants for five hours a week over three months. This gives migrant workers the opportunity to gain access to the specific knowledge, experience and social networks of their mentor. The target group of this initiative is restricted to skilled workers and the minimum requirement for participation is an apprenticeship certificate. The project is carried out in Vienna, Upper Austria and Tirol.

3. Qualifications Recognition

The Austrian ENIC NARIC (Recognition Information Centre) is the official contact point for all kinds of questions regarding recognition in the field of higher education. NARIC Austria is a department in the Federal Ministry of Education, Science and Culture.¹⁰ Recognition processes in Austria can be complex, and one of the objectives of the 2010 NAP is to improve the speed of foreign qualifications recognition.

Several initiatives have been introduced in Austria to facilitate the recognition of foreign workers' credentials, mainly in the context of EU-led EQUAL projects – for example, projects promoting advice and support to migrant workers for the recognition of their educational and occupational attainments. For example, a counselling centre for migrant workers has developed a special handbook providing clear information on this topic. Furthermore these policies foster the opening up of companies for employing disadvantaged people like migrants.

III. Diverse Districts

The foreign population in Austria is predominantly concentrated in urban areas. Vienna has the largest number of foreign citizens. Besides Vienna, Vorarlberg and Salzburg are two other provinces with a large number of foreign citizens¹¹.

In Vienna, the city authorities have made explicit statements against segregation in their policy. Since 2000, a provincial law in Vienna has allowed third country citizens (who have lived legally in Austria for five years, and two years in Vienna), access to 'emergency apartments' owned by the municipality under certain circumstances (precarious social situation, unsanitary apartment, etc.)¹² In terms of specific projects, an interethnic housing project brings together residents from 17 countries who make up 60% of the total. The project incorporates communal facilities, such as a roof garden and laundry.¹³

10 *ibid*

11 <http://www.oecd.org/dataoecd/61/6/44192225.pdf>

12 IOM, 2005

13 CLIP, *Housing Report*, 2008



IV. Civil Society Inclusion

Processes of consultation in Austria typically involve both social partners and civil society. The NAP developed a steering committee consisting of the Federal Ministries, States, city and town representatives, social partners, the Federation of Austrian Industry and civil society to consider future integration policies. Furthermore some migrant networks are financially supported by the government, and there is intensive cooperation between some of them with PES and Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection¹⁴.

14 Austrian Questionnaire, as above



AUSTRIA / OSTERREICH

En 2008, el número total de ciudadanos extranjeros en Austria era de 855.000, un 10% de la población total. Sin embargo, la población de origen extranjero (ciudadanos extranjeros y ciudadanos austriacos nacidos en el extranjero) en Austria en este momento es 1.385.000 (el 16,6%). Otros 352.000 son hijos de inmigrantes austriacos, denominados segunda generación¹. En su mayoría proceden de Serbia/ Montenegro, Turquía, Polonia, Alemania y Bosnia/ Herzegovina (Fuente: OCDE, Revisión de la educación a los migrantes: Austria Dic. 2009).²

I. Migrantes y el mercado laboral

Según la Oficina Central de Estadística de Austria, en 2007 el porcentaje de población con trabajo entre los extranjeros era el 65%, mientras que entre los nativos era el 73%. No obstante, los migrantes procedentes de países no europeos poseen un porcentaje más bajo de población total en el mercado laboral (el 61%) y sólo el 56% de los migrantes turcos tiene trabajo. A esto hay que añadirle la perspectiva de género: sólo la mitad de las mujeres de terceros países (sin incluir la antigua Yugoslavia) tienen trabajo y de las migrantes turcas el 40%³. En 2009, la tasa de desempleo era del 10,6% para los extranjeros y del 4,4% para los nativos, respectivamente⁴.

El principal objetivo de la iniciativa para la integración iniciada por el Servicio Público de Empleo austriaco es respaldar la integración de los migrantes en el mercado laboral y mejorar las oportunidades para que los migrantes integrados escapen o reduzcan el riesgo del desempleo. Esto se fundamenta en la preocupación de que debido al bajo nivel de formación, la tasa de desempleo de los migrantes y las personas con orígenes extranjeros es bastante más alta que la de los austriacos nativos. Además, existe un número particularmente alto de abandono escolar entre los niños de origen extranjero que no poseen las suficientes competencias lingüísticas en alemán ni comprenden las normas sociales de empleo y, por lo tanto, tienen menos oportunidades laborales. Basado en la iniciativa para la integración, los agentes del Servicio Público de Empleo, ofrecen asesoría y financiación concreta dentro de los medios asignados a políticas activas de empleo para hacer medidas de cualificación dirigidas a trabajadores poco cualificados y al desarrollo de más cualificaciones en trabajadores migrantes cualificados. Otras medidas se centran en los familiares de los migrantes, en concreto en los hijos de los migrantes, mediante el desarrollo de sus competencias lingüísticas y de integración social, así como el respaldo para que adquieran una formación oficial, al menos dentro de una beca.

1 Respuesta al cuestionario de Austria, 15 de marzo de 2010.

2 OCDE Revisión sobre la educación de migrantes: Austria. Dic. 2009, <http://www.oecd.org/dataoecd/61/6/44192225.pdf>

3 Cuestionario de Austria, como se indica anteriormente.

4 Eurostat. European Labor Force Survey.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>



II. Desarrollo del capital humano

En el nuevo Plan de Acción Nacional (PAN) queda patente que el desarrollo de competencias es esencial para la integración. En el Plan de Acción Nacional, adoptado por los ministros en enero de 2010, se enumeraba una serie de objetivos entre los que constan: desarrollar el apoyo lingüístico, mejorar el reconocimiento de competencias, ampliar las oportunidades educativas para adultos y progresar en la orientación profesional de jóvenes inmigrantes⁵. Además, el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección a los Consumidores ha ordenado al Servicio de Empleo Público que conciba y realice el seguimiento ciertas medidas relativas a la integración de migrantes en el mercado laboral⁶. El PAN pretende ahondar en esta colaboración, en concreto en lo que respecta al desarrollo de las destrezas de los migrantes, dentro de las medidas austriacas sobre Políticas Activas de Empleo.

1. Adquisición de la lengua

Un estudio de 2008, encargado por el Ministerio Federal de Interior, descubrió que más de la mitad (el 53%) de los migrantes tenían fluidez o casi dominio (el 29%) del alemán. En el otro extremo, el 10% tenía un conocimiento escaso o inexistente del alemán.⁷

Conocer el idioma local ha sido una condición general para solicitar la residencia permanente desde el 1 de enero de 2003. Con la Ley sobre Asentamiento y Residencia (LER), que entró en vigor el 1 de enero de 2006, se amplió el Acuerdo sobre Integración. Los extranjeros siguen un programa de integración lingüística y, al firmar un "Acuerdo de Integración", se comprometen a adquirir suficientes competencias lingüísticas en alemán en un plazo de cinco años. Sin embargo, existen otras muchas opciones legales para cumplir el Acuerdo de Integración. Determinados familiares pueden recibir ayuda económica en forma de los cupones federales ÖIF, que cubrirán hasta el 50% del coste de un curso de alemán (hasta 750 euros), si lo terminan en los dos años posteriores tras aceptar cumplir las obligaciones (para adquirir la competencia lectora y escrita, el Gobierno federal cubrirá los costes del curso, hasta 375 euros, a todas las personas que terminen el curso durante el primer año que comienza el cumplimiento de las obligaciones). El PAN pretende aumentar el nivel de idioma que se requería en el Acuerdo de Integración (de A2 a B1). En los casos de reagrupación familiar, será obligatorio un nivel básico de alemán (A1) antes de llegar⁸.

Para complementar esto, en los últimos años se ha ampliado la ayuda lingüística provisional –tanto en alemán como en los 20 idiomas más hablados por los extranjeros en Austria-. Existen cerca de 300 academias certificadas en toda Austria que ofrecen cursos de alfabetización e integración en alemán como parte del Acuerdo de Integración.

5 Fondo para la integración austriaco, Plan de Acción Nacional sobre integración, 2010, en alemán http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/NAP/nap_bericht.pdf

6 Cuestionario de Austria, como se indica anteriormente.

7 BM.I & GfK, Integración en Austria, 2009, en alemán.

<http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/NAP/Integrationsstudie.pdf>

8 Cuestionario de Austria, como se indica anteriormente.

2. Programas de formación y mediación

En la actualidad, sólo el 4,3% de los trabajadores migrantes participan en formación ocupacional u otros, frente al 8% de todos los trabajadores nacionales⁹. Sin embargo, el Fondo para la Integración austriaco respalda la identificación y adquisición de competencias, así como el desarrollo profesional.

En los últimos tiempos, la organización empezó un programa denominado "Mentores para migrantes". Los mentores, en general jefes austriacos con experiencia, ofrecen apoyo a los migrantes cinco horas a la semana durante tres meses. Esto permite que los trabajadores migrantes tengan acceso al conocimiento específico, la experiencia y las redes sociales de su mentor. El grupo al que va dirigido este programa son trabajadores cualificados y el requisito mínimo para participar es un certificado de formación. El proyecto se desarrolla en Viena, Alta Austria y Tirol.

3. Reconocimiento de cualificaciones

El ENIC NARIC austriaco (Centro de información sobre reconocimiento) es el punto de contacto oficial para todo tipo de cuestiones referentes al reconocimiento de estudios en el ámbito de la educación superior. NARIC Austria es un departamento dependiente del Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura¹⁰. Los procesos de reconocimiento en Austria pueden ser complejos y uno de los objetivos del PAN 2010 es acelerar el reconocimiento de las cualificaciones extranjeras.

Se han presentado varias iniciativas en Austria para facilitar el reconocimiento de las credenciales de trabajadores extranjeros, principalmente en el contexto de los proyectos de la iniciativa EQUAL, de la UE. Por ejemplo, proyectos que fomentan la asesoría y el apoyo a trabajadores migrantes para que se reconozcan sus logros educativos y ocupacionales. Es el caso de una asesoría para trabajadores migrantes que ha creado un manual particular que ofrece información clara sobre este tema. Además, estas medidas promueven que las empresas sean más afines a contratar a personas desfavorecidas, como los migrantes.

III. Distritos con diversidad

La población extranjera en Austria se concentra sobre todo en las zonas urbanas. Viena tiene el mayor número de extranjeros viviendo allí; después, le siguen las regiones de Vorarlberg y Salzburgo¹¹.

9 http://www.integrationsfonds.at/en/integration_agreement/what_is_the_ia/, y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2009.

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0807038s/tn0807038s.pdf>

10 Ibid

11 <http://www.oecd.org/dataoecd/61/6/44192225.pdf>



En Viena, las autoridades de la ciudad han hecho declaraciones explícitas en contra de la segregación en sus políticas. Desde el 2000, una ley regional permite que los nacionales de terceros países que hayan vivido cinco años en Austria y dos años en Viena accedan a "apartamentos de emergencia", propiedad del ayuntamiento, en determinadas circunstancias (precariedad social, pisos insalubres, etc.)¹². En lo que se refiere a proyectos concretos, un proyecto de viviendas multiétnicas reúne a residentes de 17 países, que forman un 60% de la totalidad. El proyecto incluye instalaciones comunales, como azotea ajardinada y lavandería¹³.

IV. Inclusión en la sociedad civil

Los procesos de consulta en Austria suelen implicar a los agentes sociales y a la sociedad civil. El PAN creó un comité directivo formado por ministerios federales y representantes estatales, municipales y urbanos, agentes sociales, la federación industrial austriaca y la sociedad civil para sopesar futuras medidas de integración. Asimismo, algunas redes de migrantes reciben financiación del Gobierno y existe una cooperación sólida entre algunas de ellas, el Servicio Público de Empleo y el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección al Consumidor¹⁴.

12 IOM, 2005.

13 CLIP, Informe sobre vivienda, 2008.

14 Cuestionario de Austria, como se indica anteriormente.

**BELGIUM** | *BELGIË* | *BELGIQUE*

In 2009, the number of foreign citizens in Belgium was 971,000, 9.1% of the total population. The major countries of origin were Italy, France, the Netherlands, Morocco and Spain.¹

I. Migrants and the Labour Market

At the end of 2009, the employment rate for foreign nationals in Belgium was 53.1%, versus 62.8% for natives. However, there was a significant gap in the employment rate of EU citizens versus third country nationals, which was much lower, and a significant gender gap in the employment of third country nationals.²

The education level of immigrants in Belgium is relatively low compared to that of the native born, however, skilled migrant workers do not generally find that their skills are under-utilised in the labour market.³

II. Human Capital Development

Integration policy is federalised in Belgium, which means that the three Belgian Communities –French, German and Flemish– became fully competent in these matters. This means that different integration policies may apply in different regions.

1. Language acquisition

In the Flemish Region, language classes form one element of the compulsory 'inburgerung' (integration) programme for third country nationals, which is also available to EU nationals.⁴

The Walloon Region and the French Community Commission in Brussels do not operate compulsory French language courses. However, they do fund private and public organisations to provide literacy classes and French classes (FLE classes) to all categories of foreigners (EU or TCN) and people of foreign origin and to undertake various citizenship education, cultural and social participation projects where foreigners are one of the main target groups.⁵

1 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009

2 European Labour Force Survey, accessed March 2010

3 OECD, Jobs for Immigrants Vol.2, 2008

4 Belgian Questionnaire Response, received March 18 2010

5 European Migration Network Ad-Hoc Query on LANGUAGE AND ORIENTATION COURSES FOR IMMIGRANTS Requested by EMN NCP Slovenia on 13th November 2008



2. Training and bridging programmes⁶

The Federal government has created a special government unit on 'diversity and work', which broadly focuses upon equal access to the labour markets for immigrants, women and the disabled. Its activities include organising specific training support, and eliminating discrimination.

Generally speaking, each new jobseeker in Flanders, Wallonia and Brussels is offered "new start" support before entering long-term unemployment, which entails an assessment of individual needs, and an action plan that may include counselling, vocational training and work experience.

In Flanders, long-term projects have been initiated with social partners and minority organisations to improve access to work and training and diversity support to SMEs and employees' representatives.

In Flanders, at the sectoral level, consultants are made available to draw up diversity plans, while the government subsidises company diversity plans and best practices.

More specifically, the Inburgering programme includes a tailored integration plan that includes career development courses. This customised assistance (route counselling) includes support for gaining equivalence for diplomas (see below), and the second part of the programme also includes vocational or entrepreneurship training.

The Flemish government has also put in place a number of projects to further access to the labour market, including a joint venture with employer organisations to better match supply and demand (Jobkanaal), and an initiative to support immigrants in developing more professionalism in their area of employment (Work Up II).

The government of Wallonia has chosen to implement a universal policy based on offering equal opportunities and mainstreaming diversity. Thus, migrants can benefit from a contract of "credit insertion" that guarantees them personalized guidance from the public employment service FOREM counselor for a period of two years. Specific projects have also been put in place to address immigrants, such as an initiative that aims at the better utilisation of the multicultural competences of migrant employment seekers in international-related jobs.⁷ Attention is being given to transversal diversity development.

Finally, the Brussels Capital Region is setting up its own training and bridging programmes.

3. Qualifications Recognition⁸

Two separate NARIC centres operate in Belgium: in Flanders the NARIC is within the Agency for Higher Education, Adult Education and Study Grants (AHoVoS), Ministry of Education and Training, while in Wallonia the NARIC is based in the General Administration for Education and Scientific Research.

6 Belgian Questionnaire response, as above

7 OECD, Jobs for Immigrants Vol.2, 2008

8 Belgian Questionnaire, as above





In 2004 the Flemish government developed a system for offering certificates of occupational competence ("ervaringbewijs"), whereby a candidate can demonstrate competence through working, social activity or course attendance to obtain official equivalency. Currently there are 15 assessment centres in Flanders, covering 20 professions, and it is thought that 400 people have participated in the process to date.

III. Diverse Districts⁹

Federal urban policy was developed in 1999, and the Urban Policy Service created in 2001 to ensure implementation of the policy, which is intended to address the phenomena of unemployment, social exclusion and deterioration in the quality of life in areas where it is most acute.

In addition, the federal government developed the Impulse Fund for migration policy to support programmes for the integration of persons of foreign origin, prevention of discrimination and promotion of intercultural dialogue. 75% of the available funds are reserved for projects in the five largest cities in the country: Antwerp, Brussels, Charleroi, Gent and Liege. The remaining 25% is allocated for projects in other priority Action Zones.

In Flanders, the Managers of Diversity programme aims to stimulate organisations, companies and citizens to work towards a diverse society. The 2010 call for projects focuses on marital migration.

IV. Civil Society Inclusion

The official partner of the Flemish government in this respect is the Minorities Forum, which was established in 2000. The Forum is composed of 17 members, including 13 federations of ethnic minorities, which in turn represent over 1000 civil society organisations. The Forum has both a Board of Directors and General Assembly, and is supported in its work through various working groups. It develops advocacy positions in collaboration with its members and communicates these to the government.

9 Belgian Questionnaire, as above

**BÉLGICA | BELGIË | BELGIQUE**

En 2009, la cifra de ciudadanos extranjeros era de 971.000, el 9,1% de la población total. Sus principales países de origen eran Italia, Francia, Holanda, Marruecos y España¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

A finales de 2009, la tasa de empleo entre los extranjeros en Bélgica era del 53,1%, en comparación con el 62,8% de los nacionales. Sin embargo, existía un marcado desajuste entre la tasa de empleo de ciudadanos de la UE y los terceros países, cuya tasa de empleo era mucho más baja, así como una diferencia relevante en función del género, entre trabajadores de terceros países².

El nivel educativo de los inmigrantes en Bélgica es relativamente bajo si se compara con el de los oriundos de allí, pero los trabajadores migrantes cualificados no suelen ver sus competencias infra utilizadas en el mercado laboral³.

II. Desarrollo del capital humano

La política de integración en Bélgica es federal, lo que significa que las tres comunidades belgas (francesa, alemana y flamenca) tienen plena competencia en estos asuntos; es decir, puede que se apliquen medidas de integración distintas en función de la región.

1. Adquisición de la lengua

En la región flamenca, las clases de lengua son uno de los elementos obligatorios del programa de *inburgerung* (integración) para nacionales de terceros países, al que también pueden asistir ciudadanos de la UE⁴.

La región valona y la comisión de la comunidad francesa en Bruselas no realizan clases de francés obligatorias; de todas maneras, financian a organizaciones públicas y privadas para que ofrezcan cursos de alfabetización y francés (clases FLE) para todos los extranjeros (de la UE o terceros países) y personas con origen extranjero, así como para que lleven a cabo diversos proyectos de participación social, cultural y educación cívica que vayan dirigidos principalmente a extranjeros⁵.

1 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009

2 European Labour Force Survey, acceso en marzo de 2010

3 OCDE, *Empleo para inmigrantes vol. 2*, 2008

4 Respuesta al cuestionario de Bélgica, recibida el 18 de marzo de 2010

5 Red Europea de Migración, cuestión ad hoc sobre Cursos de idioma y orientación para inmigrantes, solicitado por EMN NCP Eslovenia el 13 de noviembre de 2008



2. Programas de formación y mediación⁶

El Gobierno federal ha creado un departamento gubernamental especial sobre "diversidad y trabajo" que se centra en que los inmigrantes, las mujeres y los discapacitados accedan en condiciones de igualdad al mercado de trabajo. Entre sus actividades se incluye organizar un apoyo de formación específico y eliminar la discriminación.

En términos generales, a cada una de las personas que busca trabajo en Flandes, Valonia y Bruselas se le ofrece respaldo en un "nuevo comienzo" antes de que caiga en un desempleo a largo plazo. Éste implica una evaluación de necesidades individuales y un plan de acción que puede incluir asesoramiento, formación profesional y experiencia laboral.

En Flandes, se han comenzado proyectos a largo plazo con los agentes sociales y organizaciones minoritarias, dirigidos a PYME y comités sindicales, para mejorar el acceso al trabajo y a la formación, así como el apoyo a la diversidad.

En Flandes, a nivel sectorial, se han nombrado asesores para trazar planes de diversidad, mientras que el Gobierno financia planes de diversidad y mejores prácticas en empresas.

En concreto, el programa Inburgering incluye un plan de integración a medida con cursos sobre desarrollo profesional. Esta asistencia personalizada (itinerario con asesoramiento) incluye apoyo para convalidar los títulos (véase más abajo) y la segunda parte del programa también incluye formación profesional o empresarial.

El Gobierno Flamenco también ha llevado a la práctica varios proyectos sobre acceso al mercado laboral, incluyendo una empresa conjunta con organizaciones empleadoras para adecuar mejor la oferta y la demanda (Jobkanaal) y una iniciativa de ayuda a inmigrantes para desarrollar más profesionalidad en su área de empleo (Work Up II).

El Gobierno de Valonia ha decidido implementar una política universal que se basa en ofrecer igualdad de oportunidades y políticas transversales de diversidad. De este modo, los migrantes se pueden beneficiar de un contrato "inserción a crédito" que les garantiza orientación personalizada por parte de un asesor del servicio público de empleo FOREM durante un periodo de dos años. También se han ejecutado proyectos específicos dirigidos a inmigrantes, como una iniciativa que pretende mejorar el uso de las competencias multiculturales de los migrantes que buscan empleo en campos relacionados con otros países⁷. Se presta atención al desarrollo transversal de la diversidad.

Por último, la región de Bruselas, la capital, está estableciendo sus propios programas de formación y mediación.

6 Respuesta al cuestionario de Bélgica, como se indica anteriormente
7 OCDE, Empleo para inmigrantes vol. 2, 2008

3. Reconocimiento de cualificaciones⁸



En Bélgica operan dos centros NARIC separados: en Flandes, el NARIC se integra en la Agencia para Educación Superior, Educación de Adultos y Becas de Estudio (AHOVoS), adscrito al Ministerio de Educación y Formación, mientras que en Valonia, el NARIC pertenece a la Administración General para la Educación y la Investigación Científica.

En 2004, el Gobierno flamenco desarrolló un sistema en el que se ofrecen certificados de competencia ocupacional (*ervaringbewijs*) mediante los cuales un candidato puede demostrar competencia a través del trabajo, el servicio social o la asistencia a clase para conseguir la convalidación oficial. En la actualidad, existen 15 centros de evaluación en Flandes, que abarcan 20 profesiones, y se estima que 400 personas han participado en el proceso hasta la fecha.

III. Distritos con diversidad⁹

En 1999 se elaboró la política urbana federal y en 2001 se creó el Servicio de medidas urbanas para garantizar la aplicación de las políticas, que pretenden abordar el problema de desempleo, la exclusión social y el deterioro de la calidad de vida en las zonas donde es más pronunciado.

Además, el Gobierno federal desarrolló el Fondo Impulso para políticas migratorias con vistas a respaldar programas para la integración de personas de origen extranjero, la prevención de la discriminación y el fomento del diálogo intercultural. El 75% de los fondos disponibles se reservan para proyectos en las cinco mayores ciudades del país: Amberes, Bruselas, Charleroi, Gante y Lieja. El 25% restante se asigna a proyectos en otras Zonas de Acción prioritarias.

En Flandes, el programa Gestores de diversidad pretende estimular a organizaciones, empresas y ciudadanos a colaborar por una sociedad diversa. La convocatoria de proyectos en 2010 se centra en la migración por reagrupación familiar (matrimonio).

IV. Inclusión en la sociedad civil

En este tema, el socio oficial del Gobierno flamenco es el Foro de las minorías, constituido en el 2000. El Foro está compuesto por 17 miembros, entre ellos 13 federaciones de minorías étnicas, que a su vez representan a más de 1.000 organizaciones civiles. El Foro posee una Junta directiva y una Asamblea general y varios grupos de trabajo apoyan su labor. Concibe posturas de apoyo en colaboración con sus miembros y se las comunica al Gobierno.

⁸ Respuesta al cuestionario de Bélgica, como se indica anteriormente

⁹ Cuestionario de Bélgica, como se indica anteriormente

**BULGARIA** | България

According to Eurostat, the number of non-nationals in Bulgaria in 2008 was just 24,000, 0.3% of the total population.¹ However, the Bulgarian government estimates the immigrant population to be significantly higher, at around 70,000² (around 1% of the total population.³ The major countries of origin were Albania, Ukraine, Georgia, Pakistan and Egypt.⁴

I. Migrants and the Labour Market

During the past several years Bulgaria from a source country is becoming more and more a country of transit and final destination for migrants. In Bulgaria, the labour market is characterised also by emigration and flows of immigrants from both inside and outside the EU remains small, though EU accession has encouraged greater migration from other EU countries.

Immigrants working in Bulgaria tend to be young (56% are aged between 18 and 40), and are thought to be relatively well educated.⁵ Over half of employed immigrants in Bulgaria, have their own trade business, or are employed in joint venture/international firms, while up to 38% are engaged in low-skilled occupations.⁶ Third country nationals on labour contracts hail primarily from Russia, with other migrant workers coming from the Ukraine, Turkey, Moldova and the Former Yugoslav Republic of Macedonia.⁷

II. Human Capital Development

In 2008, the Bulgarian government agreed the National Strategy on Migration and Integration (2008-2015). This Strategy is implemented by annual action plans – for the years 2008, 2009 were completed and currently for 2010.

1 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009

2 This number includes both the third-country nationals, who reside permanently, and the newly arrived in Bulgaria

3 Bulgarian Questionnaire Response, received June 2010

4 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009

5 Iskra Beleva, Bulgaria: migration flows – problems and policies, Statements and Comments, Institute of Economics to the Bulgarian Academy of Sciences, Mutual Learning Programme Peer Review, European Employment Strategy, June 2008

6 Beleva, ibid.

7 Bulgarian Questionnaire, as above



1. Language acquisition⁸

Language courses are primarily focused towards the newcomers, incl. refugees, and are organized by respective public and non-governmental institutions, incl. the State Agency for Refugees, where the costs of the courses are covered by the state budget.

A number of information centres have opened in recent years, in major Bulgarian cities. Some of these offer also language and orientation courses to immigrants.

2. Training and bridging programmes

Any individual who has been granted refugee or humanitarian status in Bulgaria, within one year after receiving the status, is provided with shelter, social assistance, health insurance, Bulgarian language training, social and cultural counselling. The State Agency for Refugees organizes vocational training programmes for refugees, which is funded by the State Agency as well as the Ministry of Labour and Social Policy. The programme has three components: literacy, vocational qualification, and employment.⁹

A number of skills and training programmes have developed in Bulgaria over the past decade, but these are primarily focused on reducing long-term unemployment within the young Bulgarian population. However, legally resident immigrants can apply for professional courses organized by the Employment Agency, and access the Bulgarian education system more generally. The information centres detailed in the section above, also retain information on professional courses.

3. Qualifications Recognition

Qualifications recognition is managed by the National Centre for Information and Documentation, which also acts as Bulgaria's ENIC-NARIC. The Centre is responsible for academic, professional and vocational qualifications, and oversees those competent authorities responsible for certifying qualifications in the regulated professions. Different legislative acts apply to each of these professions.

III. Diverse Districts

Migrants tend to be concentrated in urban areas, with the capital Sofia receiving more than one third of all immigrants in Bulgaria (35%). The three biggest cities – Plovdiv, Varna and Bourgas – receive a further 22%.¹⁰ However, immigrant numbers are not high enough to have caused concern in terms of housing. Instead, the major policy focus is upon Roma minorities and their situation in Bulgaria.

8 Bulgarian Questionnaire, as above

9 Bulgarian Questionnaire, as above

10 Anna Krasteva, Immigration and Integration; European Experiences, CERMES, Manfred Worner Foundation, 2009, Sofia



The National Council for Co-operation on Ethnic and Demographic Issues (NCCEDI) under the Council of Ministers is the main national consultative body on these matters and the main institution responsible for intercultural dialogue and support of ethnic minorities is the Ministry of Labour and Social Policy. Thus, a wide range of cultural activities, reform of education curricula, and inclusion of Roma minorities in Bulgaria is supported.¹¹



IV. Civil Society Inclusion

In May 2007 an Inter-institutional Working Group was created to deal with migration challenges. It is chaired by one of Bulgaria's Deputy Prime Ministers. Social partners are included through the National Tripartite Council and the working groups it operates.

Non-governmental organisations were also consulted on the new Bulgarian integration strategy through a three-month online consultation process, following the publication of the draft integration strategy on the Bulgarian Council of Ministers website.¹²

In addition, the NCCEDI facilitates cooperation between the government and the civil society organisations of different minority groups, and considers policy proposals submitted by other Ministry departments.

¹¹ See website, <http://www.nccedi.government.bg/>

¹² Bulgarian questionnaire, as above



**BULGARIA | България**

Según el Eurostat, la cifra de no nacionales en Bulgaria en 2008 era sólo de 24.000 personas, el 0,3% de la población total¹. Sin embargo, el Gobierno búlgaro calcula que la población inmigrante es bastante superior, en torno a 70.000² personas (cerca del 1% de la población total).³ Los principales países de origen son Albania, Ucrania, Georgia, Pakistán y Egipto⁴.

I. Migrantes y el mercado laboral

Tras muchos años siendo país de origen de migrantes, Bulgaria se está convirtiendo, cada vez más, en un país de tránsito o de destino final para migrantes. En Bulgaria, el mercado laboral también se caracteriza por la emigración y los flujos de inmigrantes procedentes de países tanto comunitarios como no comunitarios, continúan siendo débiles, aunque la entrada en la Unión Europea ha provocado más migración de otros países de la UE.

Los inmigrantes que trabajan en Bulgaria suelen ser jóvenes (el 56% tienen entre 18 y 40 años) y se considera que poseen una formación bastante buena⁵. Más de la mitad de los inmigrantes con trabajo en Bulgaria poseen su propio negocio o están contratados por *joint ventures* o empresas internacionales, mientras que el 38% se dedican a profesiones no cualificadas⁶. La mayoría de los ciudadanos extracomunitarios con contrato de trabajo vienen de Rusia y otros países como Ucrania, Turquía, Moldavia y Macedonia⁷.

II. Desarrollo del capital humano

En 2008, el Gobierno búlgaro acordó la Estrategia nacional sobre migración e integración (2008-2015). Esta Estrategia se implementa mediante planes de acción anuales (se finalizaron los de los años 2008 y 2009 y, en la actualidad, el del año 2010).

1 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009.

2 Esta cifra incluye a los nacionales de terceros países con residencia permanente en Bulgaria y a los recién llegados.

3 Respuesta al cuestionario de Bulgaria, recibido en junio de 2010.

4 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009.

5 Iskra Beleva, *Bulgaria: flujos migratorios: problemas y políticas, declaraciones y comentarios*, Instituto de Economías de la Academia de las Ciencias búlgara, revisión de expertos del Programa de aprendizaje mutuo, Estrategia Europea de Empleo, junio de 2008.

6 Beleva, *ibid.*

7 Cuestionario de Bulgaria, como se indica anteriormente.



1. Adquisición de la lengua⁸

Los cursos de idioma se centran principalmente en los recién llegados, refugiados incluidos, y los organizan instituciones públicas y no gubernamentales, incluso la Agencia Estatal para los Refugiados. Los presupuestos del Estado cubren los costes de los cursos.

En los últimos años se han abierto una serie de centros de información en las principales ciudades de Bulgaria. Algunas de ellas también ofrecen cursos de idioma y orientación a inmigrantes.

2. Programas de formación y mediación

Cualquier persona que haya recibido el estatus humanitario o de refugiado en Bulgaria recibe acogida, asistencia social, seguro médico, clases de búlgaro y asesoría social y cultural durante el año posterior a recibir dicho estatus. La Agencia Estatal para los Refugiados organiza programas de formación profesional para refugiados, que financia la Agencia Estatal junto con el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales. El programa está compuesto por tres ramas: alfabetización, cualificación profesional y empleo⁹.

Durante los últimos diez años, en Bulgaria se han elaborado diversos programas de capacitación y formación, pero se centran sobre todo en reducir el desempleo de larga duración entre la juventud búlgara. Sin embargo, los inmigrantes que residen legalmente pueden solicitar los cursos de formación profesional que organiza la agencia de empleo y, en términos generales, acceder al sistema educativo búlgaro. Los centros de información que se citan en el apartado anterior también poseen información sobre los cursos de formación profesional.

3. Reconocimiento de cualificaciones

El encargado de gestionar el reconocimiento de cualificaciones es el Centro Nacional de Información y Documentación, que a su vez actúa en calidad de ENIC-NARIC en Bulgaria. El Centro se encarga de las cualificaciones académicas, profesionales y vocacionales, y supervisa las entidades competentes que se encargan de certificar titulaciones en las profesiones reguladas. Varios instrumentos legales hacen referencia a cada una de estas profesiones.

8 Cuestionario de Bulgaria, como se indica anteriormente.

9 Cuestionario de Bulgaria, como se indica anteriormente.

10 Anna Krasteva, *Inmigración e integración; Experiencias europeas*, CERMES, Fundación Manfred Worner, 2009, Sofía.

III. Distritos con diversidad



Los migrantes se suelen concentrar en zonas urbanas y la capital, Sofía, recibe más de un tercio de todos los inmigrantes de Bulgaria (el 35%). Las tres ciudades más grandes – Plovdiv, Varna y Bourgas – reciben otro 22%¹⁰. Sin embargo, el número de inmigrantes no es lo suficientemente alto como para provocar preocupación en lo que se refiere a la vivienda. En lugar de ello, el núcleo principal de las políticas va dirigido a las minorías gitano romaníes y su situación en Bulgaria.

El Consejo Nacional para la Cooperación sobre Asuntos Étnicos y Demográficos (NCCEDI), dependiente del Consejo de Ministros, es el principal órgano consultivo sobre estos asuntos, y la institución esencial en el diálogo intercultural y el apoyo a minorías étnicas es el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales. De esta manera, se apoya una gran variedad de actividades culturales, la reforma del currículo educativo y la inclusión de las minorías gitano romaníes en Bulgaria¹¹.

IV. Inclusión en la sociedad civil

En mayo de 2007, se creó un Grupo de Trabajo Interinstitucional para abordar los desafíos que supone la migración. Está presidido por uno de los vicepresidentes del Gobierno búlgaro y está compuesto por los agentes sociales, a través del Consejo Nacional Tripartito y los grupos de trabajo que dirige.

También se consultó a organizaciones no gubernamentales sobre la nueva estrategia de integración búlgara mediante un proceso de consulta en línea que duró tres meses, seguido por la publicación del borrador de la estrategia de integración en la página web del Consejo de Ministros búlgaro¹².

Además, el NCCEDI facilita la cooperación entre el Gobierno y las organizaciones en la sociedad civil de diversos grupos minoritarios y estudia las propuestas de políticas que presentan los departamentos de otros ministerios.

¹¹ Véase página web, <http://www.nccedi.government.bg/>

¹² Cuestionario de Bulgaria, como se indica anteriormente.



CYPRUS

ΚΥΠΡΟΣ

KYPROS

KIBRIS

OVERVIEW **Total Population of Cyprus (Cypriots and immigrants):** 796,900 in 2008. **Immigrant population (E.U and Third Country Nationals):** 128,200 in 2008, which is 16.08% of the total population. As of 8 January 2010, there were close to 69,000 third country nationals legally residing in Cyprus.

I. Migrants and the Labour Market

The Strategy on the Employment of Third Country Nationals is adopted by the Council of Ministers. The Department of Labour examines applications from employers for the employment of foreigners, for the satisfaction of pressing, short term needs in the labour market, in certain economic fields and occupations. Policies and programs initiated by the Department of Labour in the area of employment and professional development are open to everybody who has access to the labour market, including Third Country Migrants. More details are available on the official website of the Department of Labour of the Ministry of labour and Social Insurance¹.

The employment rate for foreign nationals in Cyprus was actually higher than it was for nationals in 2009, 65.6% versus 60.1%.² Due to their high educational attainment, Cypriots are abandoning employment in manual sectors, such as construction, agriculture, livestock farming, industry and tourism, and foreign nationals are filling the gaps left in these sectors. Many other third country nationals work as domestic assistants in private homes as well as in the eldercare sector. Foreigners in these sectors tend to come from Eastern Europe (Moldova, Ukraine, Russia), the Middle East (Egypt, Jordan, Palestine, Syria), and South Asia (India, Sri Lanka).

II. Human Capital Development

Third country nationals have equal access to training programmes offered to nationals. The Ministry of Education and Culture has developed a strategic plan for improving the educational opportunities including the development of educational programmes for non-native adults, to learn Greek language, history and culture.

The Ministry of Interior is in charge of the issue of Integration in cooperation with all the pertinent Ministries. In order to promote the harmonious integration of the third country nationals legally residing in Cyprus, a Committee of Experts on Integration of the legally residing Migrants in Cyprus has been established by the Council of Ministers Decision No. 65.242 on the 28th March 2007. The said Committee consists of the representatives of the Ministries of Labour and Social Insurance, Health, Education and Culture including a representative from the Ombudsman's Office and is presided by the Minister and or Permanent Secretary of the Ministry of Interior. In general, the Committee is responsible for coordinating the activities and initiatives of the various Ministries and government departments, and developing policies and programmes for absorbing EU funds.

1 http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlgeneralinf_en/dmlgeneralinf_en?OpenDocument

2 Data taken from European Labour Force Survey, accessed March 23 2010



The Committee has recently drafted a comprehensive Policy and Action Plan for the Integration of third country nationals for the years 2010-2012. Cyprus National Integration Plan for 2010-2012, has Seven Priorities:

1. Information, Services and Transparency
2. Employment and Vocational Training
3. Education and Language Learning
4. Health
5. Housing
6. Learning the Culture
7. Participation.

1. Language acquisition:

Language courses are provided free of charge for all legally residing third country nationals as of 2010 on the basis of programmes co-funded by the European Social Fund and Asylum Service of the Ministry of the Interior. Languages courses funded exclusively from national resources were also available since 2006.

The 2008 and 2009 Annual Programmes of activities for the Implementation of Integration Funds in Cyprus highlights language acquisition as a key priority.³ One of these actions is the provision of language support for adult third country nationals who reside in Cyprus. The project foresees around 475 participants acquiring basic skills in using, reading and writing the Greek language at a satisfactory level. They are also expected to communicate effectively in their everyday life using both oral and written communication. All courses will be available in the four main cities of Cyprus (Nicosia, Limassol, Larnaka, Paphos).

2. Training and bridging programmes

Third country nationals with access to the labour market also have equal access to training programmes offered to nationals. According to Law No. 58(1) of 2004, discrimination is prohibited for occupational training and retraining.

The Ministry of Education and Culture has developed a four-part strategic plan for improving the educational opportunities available to immigrant students, and adult immigrants. The pillars of the plan are: the development of programmes that target the needs of the newly arrived to the education system (through information seminars, bilingual educators, instruction of Greek as a second language); the development of educational programmes for non-native adults, to learn Greek language, history and culture; diversity training for educators at all levels of the school system; and introducing a data collection system regarding educational needs of non-native speaking students. Schools with high numbers of non-native language speakers operate as "Zones of Educational Priority", which means additional resources are applied.

The Adult Education Centres operated by the Ministry of Education and Culture provide informal courses to adults over 15 years old, as well as teaching skills for further personal, professional and social development, including vocational training. For these courses, aside from the free language course, a symbolic fee of 24 euros is charged.

3 Solidarity Fund. http://www.moi.gov.cy/moi/sf/sf.nsf/index_en/index_en?OpenDocument



3. Qualifications recognition

Recognition of diplomas and qualifications is required for those professions that are regulated under the national Law. In these cases the foreigners have to apply to the competent body specified in the legislation regulating the specific profession.

KY.S.A.T.S., the Council for the Recognition of Higher Education Qualifications is the Cyprus ENIC-NARIC, and acts as the competent authority for the academic recognition of qualifications. KY.S.A.T.S. is operated by a Council which consists of seven members including a professor from the University of Cyprus as Chairperson, a representative from the Office of the Attorney General, a representative of the Ministry of Education & Culture, and four other University professors.

III. Diverse Districts

No concentration of foreigners is seen in particular areas. Instead, they tend to be dispersed through all districts.

All Public Assistance beneficiaries, whether Cypriot, citizens of the European Union or third country nationals, if entitled, receive as a monthly rent allowance, 50% of the amount allocated for basic needs, with an upper limit of € 598. Under exceptional circumstances, the competent Director may approve a higher amount, up to the amount actually paid, for as long as necessary.

The housing of asylum seekers constitutes an obligation of the Social Welfare Services which have to provide them with information and support for finding proper accommodation and for submitting an application for public assistance. The Social Welfare Services may provide either an alternative solution for accommodation, or the necessary public assistance for securing one⁴.

Recognised refugees are entitled to the same benefits as Cypriot citizens and therefore can own property. If they are public assistance beneficiaries, and reside in a self-owned accommodation unit, they become entitled to the monthly instalments of the mortgage loan plus interest, up to the amount that can be approved as rent allowance, on condition that the loan was made at least one year prior to the submission of the application for public assistance, unless the Director is satisfied that the mortgage was made in good faith. Furthermore, they are entitled to a house repair benefit of €1700 for self-owned property. Special schemes exist for raising the amount for repairs up to €12.000.

IV. Civil Society Inclusion

Migrants living in Cyprus may set up their own organizations that will enable them to meet one another, to voice their interests and to preserve their identity. They also participate in civil society as members of a trade union, or of any other organization, sports club or cultural association. They also have access to the public health-care services, to the welfare system etc. provided certain criteria are met.

4 The entitlement to benefits, is subject to the condition that the beneficiaries should reside in the government controlled areas.



A Partnership Committee has been formed in order to bring together the public officials dealing with the European Integration Fund and the civil society (NGOs, private agencies, local authorities, national and international organisations and other social partners). All bodies involved are given firsthand information on the funds as well as the implementation and evaluation of co-financed actions. Civil stakeholders are able to express views, contribute with their experience and participate in the preparation of the integration programmes through written proposals.

Furthermore, the Ministry of Labour and Social Insurance has traditionally cooperated with social partners – Employers' Organisations and Workers Unions - on issues related to employment and the labour market.

Under the auspices of the 2009 Annual Programme for the Integration Fund, a project ascertaining the opinions of third country nationals towards public service provision (and procedures) is currently being undertaken.

PROGRAMMES AND INITIATIVES

Our integration policy is reflected in the actions of the Annual Programmes 2007, 2008 and 2009 to be executed within the framework of the European Integration Fund. These programmes and actions are publicised on the website of the Solidarity Funds of the Ministry of Interior⁵. Some of the programmes / actions to be implemented include the following:

- access to the labour market, such as apprenticeship, mentoring, and bridging programmes;
- the assesment of individual human capital and competencies;
- the inclusion of migrants in in-job skills development;
- programs for diversity management;
- Research: Investigation of attitudes and perceptions of adult Cypriot citizens regarding immigrants from third countries;
- training seminars, for teachers of Counselling and Professional Education and teachers of various educational sectors, including special training seminars on intercultural education and counselling;
- training seminars and/or programmes for intercultural training and development of capacity to handle diversity, targeted at public officials, who come into daily contact with issues concerning integration of TCNs;
- training seminars for journalists, on issues concerning TCNs, integration policies and information dissemination for raising public awareness;
- training seminars and/or programmes for intercultural training and development of capacity to handle diversity, targeted at stakeholders, i.e. NGOs, social partners, academic institutions, local administrations, semi-government organizations, who come into daily contact with issues concerning integration of TCNs;
- "Open School" programmes designed to reduce anti-social behaviour and promote intercultural dialogue among young people using school infrastructure. They include a number of educational and social activities such as sporting and cultural events for both young people and adults and senior citizens.
- intensive Greek language training for acquiring the Greek language at a satisfactory level.

5 http://www.moi.gov.cy/moi/sf/sf.nsf/index_en/index_en?OpenDocument



CHIPRE

ΚΥΠΡΟΣ

KYPROS

KIBRIS

PERSPECTIVA *Población total de Chipre (chipriotas e inmigrantes)*: 796.900 en 2008.
Población inmigrante (ciudadanos de la UE y terceros países): 128.200 en 2008, que supone un 16,08% de la población total. A 8 de enero de 2010, casi se alcanzaban los 69.000 nacionales de terceros países que residen legalmente en Chipre.

I. Migrantes y el mercado laboral

El Consejo de Ministros adopta la Estrategia sobre Empleo de Nacionales de Terceros Países. El Departamento de Trabajo examina las solicitudes de empleadores para contratar a extranjeros y así satisfacer las necesidades urgentes a corto plazo del mercado laboral, en determinados campos económicos y oficios. Las medidas y los programas que ha iniciado el Departamento de Trabajo en el área de empleo y desarrollo profesional están abiertas a todo aquel que tenga acceso al mercado laboral, incluso los migrantes de terceros países. Se puede obtener más información en la página web oficial del Departamento de Trabajo perteneciente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹.

La tasa de empleo entre extranjeros en Chipre era en realidad más alta de lo que era para los chipriotas en 2009, un 65,6% frente al 60,1%². Debido a los altos logros académicos, los chipriotas están abandonando el empleo en sectores manuales, como la construcción, la agricultura, la ganadería, la industria y el turismo, y los extranjeros están ocupando los huecos dejados en estos sectores. Muchos otros nacionales de terceros países se dedican al trabajo doméstico en hogares particulares, así como en el sector del cuidado de ancianos. Los extranjeros en estos sectores suelen provenir de Europa del Este (Moldavia, Ucrania, Rusia), Oriente Medio (Egipto, Jordania, Palestina, Siria) y el Sur de Asia (India, Sri Lanka).

II. Desarrollo del capital humano

Los nacionales de terceros países acceden en igualdad de condiciones a los programas de formación que se ofrecen a los nacionales. El Ministerio de Educación y Cultura ha desarrollado un plan estratégico para mejorar las oportunidades educativas, que comprende la elaboración de programas de enseñanza para que adultos no nativos aprendan la lengua, la historia y la cultura griega.

El Ministerio del Interior se encarga de los temas de integración en colaboración con todos los ministerios pertinentes. A fin de fomentar una integración armoniosa de los nacionales de terceros países que residen legalmente en Chipre, se ha constituido un Comité de expertos sobre integración de los migrantes que residen legalmente en Chipre por la decisión nº 65.242 del Consejo de Ministros, a 28 de marzo de 2007. Dicho Comité está formado por los representantes de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Sanidad, Educación y Cultura, así como un representante del Departamento del Defensor del Pueblo, y está presidido por el Ministro o el Secretario oficial del Ministerio de Interior. En general, el Comité se encarga de coordinar las actividades e iniciativas de los diversos Ministerios y departamentos gubernamentales, a la vez que concibe medidas y programas para absorber fondos de la UE.

1 http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlgeneralinf_en/dmlgeneralinf_en?OpenDocument

2 Datos extraídos de European Labour Force Survey, acceso el 23 de marzo de 2010.



En los últimos tiempos, el Comité ha emitido el borrador de un completo Plan de acción y políticas para la integración de nacionales de terceros países durante los años 2010-2012. El Plan de integración nacional chipriota para 2010- 2012 tiene siete prioridades:

1. Información, servicios y transparencia;
2. Empleo y formación profesional;
3. Educación y aprendizaje de idioma;
4. Sanidad;
5. Vivienda;
6. Aprendizaje cultural;
7. Participación.

1. Adquisición de la lengua

Se ofrecen cursos de idioma gratuitos para todas las nacionales de terceros países que estén residiendo legalmente en 2010, gracias a programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo y el Servicio de Asilo del Ministerio de Interior. También existen, desde 2006, cursos de idioma financiados únicamente con recursos nacionales.

Los Programas Anuales de actividades para la Implementación de los Fondos de Integración en Chipre de 2008 y 2009 resaltan la Adquisición de la lengua como una prioridad esencial³. Una de estas acciones es ofrecer apoyo lingüístico para nacionales de terceros países que residan en Chipre. El proyecto prevé que en torno a 475 participantes adquieran competencias básicas de uso, lectura y escritura del griego a un nivel satisfactorio. También se espera que se comuniquen con eficacia en su vida cotidiana, de manera oral y escrita. Todos los cursos estarán disponibles en las cuatro ciudades principales de Chipre (Nicosia, Limassol, Larnaka, Paphos).

2. Programas de formación y mediación

Las nacionales de terceros países con acceso al mercado laboral también disfrutan de igualdad de oportunidades para acceder a los programas de formación que se ofrecen a los nacionales. Conforme a la Ley 58 (1) de 2004, se prohíbe la discriminación en formación ocupacional o de reciclaje.

El Ministerio de Educación y Cultura ha desarrollado un plan estratégico, que consta de cuatro partes, para mejorar las oportunidades educativas a disposición de estudiantes y adultos inmigrantes. Los pilares del plan son: el desarrollo de programas dirigidos a las necesidades de los recién llegados sobre el sistema educativo (a través de seminarios informativos, educadores bilingües, clases de griego como segunda lengua); la elaboración de programas educativos para que adultos no nativos aprendan la lengua, la historia y la cultura griegas; formación en diversidad para educadores a todos los niveles del sistema escolar; e introducir un sistema de recogida de datos sobre necesidades educativas de estudiantes no nativos. Los colegios con un alto número de hablantes no nativos funcionan como "Zonas de prioridad educativa", lo que significa que se aplican recursos adicionales.

Los centros educativos para adultos dirigidos por el Ministerio de Educación y Cultura ofrecen cursos no oficiales para adultos mayores de 15 años, al tiempo que enseñan competencias para el desarrollo personal, profesional y social, incluso formación profesional. Para estos cursos, aparte de los cursos de idioma gratuitos, se cobra la suma simbólica de 24 euros.

3 Solidarity Fund. http://www.moi.gov.cy/moi/sf/sf.nsf/index_en/index_en?OpenDocument



3. Reconocimiento de cualificaciones



Se requiere el reconocimiento de títulos y cualificaciones para las profesiones que se rijan por la legislación nacional. En estos casos, los extranjeros deben solicitarlo al órgano competente según se especifica en la normativa correspondiente a la profesión concreta.

KY.S.A.T.S, el Consejo para el Reconocimiento de Cualificaciones de Educación Superior es la ENIC- NARIC chipriota y actúa como autoridad competente para el reconocimiento académico de cualificaciones. El KY.S.A.T.S se rige por un Consejo formado por siete miembros, entre ellos un profesor de la Universidad de Chipre como Presidente, un representante de la Fiscalía, un representante del Ministerio de Educación y Cultura, y otros cuatro profesores universitarios.

III. Distritos con diversidad

No se observa una concentración de extranjeros en una zona concreta, sino que se suelen dispersar por todo el territorio.

Todos los beneficiarios de la asistencia pública, ya sean chipriotas, ciudadanos de la Unión Europea o de terceros países, si tienen derecho, reciben una asignación mensual para el alquiler del 50% del importe destinado a necesidades básicas, con un límite de 598 euros. En circunstancias excepcionales, el Consejero competente puede aprobar una cantidad superior, hasta el importe abonado realmente, durante el tiempo que sea preciso.

El alojamiento de los solicitantes de asilo es una obligación de los servicios sociales, que tienen que informarles y ayudarles a encontrar una vivienda adecuada y a entregar una solicitud de asistencia pública. Los servicios sociales pueden ofrecer o una solución alternativa de alojamiento o la asistencia pública precisa para asegurar un alojamiento⁴.

Los refugiados reconocidos tienen derecho a los mismos beneficios que los ciudadanos chipriotas y, por lo tanto, pueden ser propietarios. Si son beneficiarios de la asistencia pública y residen en una vivienda de su propiedad, pasan a tener derecho a la letra mensual del crédito hipotecario más intereses, hasta el importe que se pueda aprobar como asignación para el alquiler, con la condición de que el crédito se haya concedido al menos un año antes de que se solicitase asistencia pública, salvo que el Consejero considere que la hipoteca se hizo de buena fe. Asimismo, tienen derecho a una prestación para la reparación de la vivienda de 1.700 euros si es de su propiedad. Existen planes especiales para elevar el importe para reparaciones hasta 12.000 euros.

IV. Inclusión en la sociedad civil

Los migrantes que viven en Chipre pueden establecer sus propias organizaciones teniendo derecho a reunirse, expresar sus intereses y preservar su identidad. También participan en la sociedad civil con miembros de sindicatos o cualquier otra organización, club deportivo o asociación cultural. Asimismo, tienen acceso a los servicios sanitarios públicos, los servicios sociales, etc., siempre que cumplan determinados criterios.

4 Este derecho a estos beneficios está sujeto a la condición es que los beneficiarios residan en las zonas que controla el Gobierno.



Se ha creado un Comité asociativo para unir a los agentes públicos que gestionan el Fondo Europeo para la Integración y la sociedad civil (ONG, entidades privadas y locales, organizaciones nacionales e internacionales y otros agentes sociales). Se ofrece información de primera mano sobre los fondos a todos los órganos involucrados, así como sobre la aplicación y la evaluación de las acciones cofinanciadas. Los representantes civiles pueden expresar su visión, contribuir con sus experiencias y participar en la preparación de los programas de integración a través de propuestas escritas.

Además, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha colaborado siempre con los agentes sociales (organizaciones de empresarios y sindicatos) en asuntos relacionados con el empleo y el mercado laboral.

Bajo el Programa anual para el Fondo de Integración de 2009, se está llevando a cabo en la actualidad un proyecto que presenta la opinión de los nacionales de terceros países sobre la prestación (y procedimientos) de los servicios públicos.

PROGRAMAS E INICIATIVAS

Nuestra política de integración se plasma en las acciones de los Programas anuales de 2007, 2008 y 2009, que se ejecutan dentro del marco del Fondo Europeo para la Integración. Dichos programas y acciones se publican en la página de Solidarity Funds del Ministerio del Interior⁵. Entre los programas/acciones que se aplicarán, se encuentran los siguientes:

- Acceso al mercado laboral, como prácticas, tutorías y programas de mediación;
- Evaluación del capital humano y las competencias individuales;
- Inclusión de migrantes en el desarrollo de competencias laborales in situ;
- Programas para gestionar la diversidad;
- Estudio: investigación de actitudes y percepciones de ciudadanos chipriotas mayores de edad sobre inmigrantes extracomunitarios;
- Seminarios de formación para profesores de educación profesional y asesoramiento y profesores de varios sectores educativos, seminarios de formación concretos sobre educación y asesoramiento intercultural incluidos;
- Seminarios de formación y/o programas sobre formación intercultural y desarrollo de habilidades para manejar la diversidad, dirigidos a trabajadores públicos que están diariamente en contacto con asuntos relacionados con la integración de migrantes extracomunitarios;
- Seminarios de formación para periodistas sobre asuntos relacionados con los nacionales de terceros países, las políticas de integración y la distribución de información para sensibilizar a los ciudadanos;
- Seminarios de formación y/o programas para la formación intercultural y el desarrollo de habilidades para manejar la diversidad, dirigidas a las partes interesadas, es decir, ONGs, agentes sociales, instituciones académicas, municipios, organizaciones semi-gubernamentales, que están todos los días en contacto con asuntos relacionados con la integración de migrantes extracomunitarios;
- Programas "escuela abierta", diseñados para reducir el comportamiento anticívico y fomentar el diálogo intercultural entre los jóvenes usando las infraestructuras escolares. Incluyen una serie de actividades educativas y sociales, como eventos deportivos y culturales para jóvenes, adultos y ancianos.
- Formación intensiva en griego para conseguir desenvolverse en este idioma de manera satisfactoria.

⁵ http://www.moi.gov.cy/moi/sf/sf.nsf/index_en/index_en?OpenDocument



CZECH REPUBLIC

| ČESKÁ REPUBLIKA

In September 2009, there were 437,000 immigrants in the Czech Republic, forming approximately 4% of the total population.¹ The major third countries of origin were Ukraine, Vietnam and Russia.²

I. Migrants and the Labour Market

At the end of 2009, the employment rate for foreign nationals in the Czech Republic was higher than that of nationals at 72.6% versus 65.2%. However, there was a significant gap in the employment rate of EU citizens (80.7%) versus third country nationals (64.1%). Comparatively, third country nationals were most affected by the economic crisis, as their employment rate has dropped by nearly 10% from 2007-2009.³

According to the Ministry of Labour and Social Affairs, by the end of 2008 there were 284,551 foreign workers working in the Czech Republic. Just under half of these (128,934) were in possession of work permits, in addition to 141,101 EU/EEA nationals, and 14,516 other foreign nationals not obliged to have work permits. The largest number of foreign entrepreneurs in the Czech Republic came from Vietnam (32,139 persons), followed by citizens of Ukraine (21,213 persons).⁴

According to OECD data, in 2005-2006 one third of foreign-born citizens in Czech Republic were working in the service sector⁵ (30.5%), roughly 29.8% of foreign-born were employed in mining, manufacturing, and energy sector, around 15.5% activated in wholesale and retail trade, 10.5% in construction, and 5.9% in agriculture.

Third country nationals mostly occupy low and medium skilled jobs, with around half of them engaged in elementary occupations. Broadly, the educational credentials of migrants in the Czech Republic are lower than those of natives (though this may be linked to recognition of such qualifications), and there is some evidence of over-qualification for the jobs undertaken by foreigners, particularly women.⁶

1 Czech Republic Questionnaire response, received March 2010

2 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009

3 Taken from European Labour Force Survey, accessed June 7 2010

4 2008 Status Report on Migration in the Czech Republic. Prague 2009.

<http://www.mvcr.cz/mvcren/article/documents-and-reports-issued-by-the-ministry-of-the-interior.aspx>

5 Among services: health and community services (6.2 %), Admin. and ETO (extra-territorial organizations) (4.0 %).

6 Eurofound, Czech Republic: the occupational promotion of migrant workers, European Working Conditions Observatory, 2009

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/cz0807039q.htm>



II. Human Capital Development

Each year, the government approves a 'Policy for the Integration of Foreigners'. This document incorporates strategies for human capital development in the broad sense.

1. Language acquisition

Third country nationals must pass a language exam (A1 level) in order to apply for permanent residence in the Czech Republic. The exam is both written and oral, provided by language schools (authorised by the state), and paid for by the Ministry of the Interior.⁷

Integration policies for human capital development are mostly focused upon ensuring effective language acquisition, as this has been identified to be a major barrier to the labour market. As such, the state subsidizes a number of programmes implemented by NGOs as well as through the Foreign Nationals Integration Support Centers, and the new emergency integration programmes introduced in 2009 (see below). Specific projects have been implemented, such as subsidized language courses for medical staff from third countries.⁸

2. Training and bridging programmes⁹

The Ministry of Labour manages a number of Employment Offices, which offer permanent residents and refugees retraining courses and employment action plans. NGOs (with financial support from the Czech government and European Social Fund) implement specific projects to support access to the labour market such as counselling, CV preparation, and teaching IT skills to support in the job search.

Two recent developments also support third country nationals on the labour market. First, the government introduced Local Emergency Integration Programmes – including counselling, language courses, etc – as a response to the economic crisis. Second, ten Regional Foreign National Integration Support Centres were opened in 2009 and 2010 (10 out of 14 regions of the Czech Republic are covered), which target legally resident third country nationals. The Centres aim to promote long-term support of integration, and offer information and consultancy services (including information on job opportunities), as well as language courses and basic knowledge about life in the Czech Republic.

3. Qualifications Recognition¹⁰

The Centre for Higher Education and Studies, under the aegis of the Ministry of Education, Youth and Sports, is responsible for the recognition of qualifications in the Czech Republic, and acts as the country's ENIC-NARIC representative. For professional recognition – which applies to 430 professions – migrants must apply to the relevant competent authority for that profession, unless the profession is one of those covered by EU law.

7 European Migration Network, Ad-Hoc Query on integration agreements and language exams, November 2009

8 Czech Questionnaire, as above

9 Czech Questionnaire, as above

10 Information taken from the Ministry of Education website: <http://www.msmt.cz/international-cooperation-1/recognition-of-qualifications-and-education>





Applications for recognition of foreign education are generally sent to the regional educational authorities (in the case of secondary school), and public higher educational institutions (in the case of university degrees). However, if there is an international agreement concerning recognition of education between the country in question and the Czech Republic, the Ministry of Education issues a certificate.

III. Residential Segregation

Given the short history of migration in the Czech Republic, residential segregation has yet to become a leading concern. However, recent academic research identified several regions where it is beginning to become a challenge, further exacerbated by the economic crisis. Specifically, in 2008, the Ministry of Regional Development prepared a new publication "Housing in the Czech Republic – Information for Foreigners" to support them in the search for decent accommodation.

With respect to the promotion of Intercultural Dialogue, the government subsidises a variety of multicultural events each year. For example, SLOVO 21, a Prague NGO, is now in its sixth year of implementing 'Family Next Door'. This project aims to improve direct contact between immigrant and Czech families through lunch meetings.

III. Civil Society Inclusion

The Ministry of the Interior organises special information seminars to inform NGOs about policy changes, funding and development in the area of integration, on the premises of the ministry, where NGOs can exchange information and opinions. The Department for Asylum and Migration Policy also cooperates with NGOs on specific projects at municipal level and consults NGOs on publications, such as the development of an Information Booklet for Foreign Nationals in 2009.



REPÚBLICA CHECA | ČESKÁ REPUBLIKA

En septiembre de 2009, había 437.000 inmigrantes en la República Checa, que constituían el 4%, aproximadamente, de la población total¹. Los principales países de origen no europeos eran Ucrania, Vietnam y Rusia².

I. Migrantes y el mercado laboral

A finales de 2009, la tasa de empleo entre los ciudadanos extranjeros en la República Checa era superior a la que había entre los nativos (del 72,6% frente al 65,2%). Sin embargo, existía una desigualdad notable entre la tasa de empleo de los ciudadanos de la UE (el 80,7%) frente a los de terceros países (el 64,1%). Si se compara, a los nacionales de terceros países les afectó más la crisis económica, ya que su tasa de empleo cayó en casi un 10% desde 2007-2009³.

Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a finales de 2008 había 284.551 extranjeros trabajando en la República Checa. Un poco menos de la mitad de ellos (128.934) tenía permiso de trabajo, además de otros 141.101 ciudadanos de la UE/EEE y otros 14.516 ciudadanos extranjeros que no precisaban de permisos de trabajo. La mayoría de los emprendedores extranjeros en la República Checa llegaron de Vietnam (32.139 personas), seguidos de Ucrania (21.213 personas)⁴.

Según los datos de la OCDE, en 2005-2006 un tercio de los ciudadanos nacidos en el extranjero que residían en la República Checa estaban trabajando en el sector servicios⁵ (el 30,5%); un 29,8% en el sector de la industria; cerca de un 15,5% en activo, en el comercio mayorista y minorista; el 10,5%, en construcción; y el 5,9%, en agricultura.

Las nacionales de terceros países suelen ocupar puestos con competencias medias o bajas, alrededor de la mitad de ellos trabajan en empleos no cualificados. En líneas generales, las credenciales educativas de los migrantes en la República Checa son inferiores a las de los nativos (aunque esto pueda estar relacionado con el reconocimiento de dichos títulos), y existen algunas pruebas de sobre cualificación para los trabajos que se encargan a extranjeros, en concreto a las mujeres⁶.

1 Respuesta al cuestionario de la República Checa, recibido en marzo de 2010.

2 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009.

3 Extraído de European Labour Force Survey, acceso el 7 de junio de 2010.

4 Informe de 2008 sobre el estado de la migración en la República Checa. Praga 2009.

<http://www.mvcr.cz/mvcren/article/documents-and-reports-issued-by-the-ministry-of-the-interior.aspx>

5 Entre otros servicios: sanidad y servicios sociales (un 6,2 %), Admin. y organizaciones extra-territoriales (un 4,0 %).

6 Eurofound, Czech Republic: the occupational promotion of migrant workers, European Working Conditions Observatory, 2009.

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/cz0807039q.htm>



II. Desarrollo del capital humano

Cada año, el Gobierno aprueba una Política para la integración de extranjeros. Este documento aúna estrategias para el desarrollo del capital humano en el sentido más amplio.

1. Adquisición de la lengua

Los nacionales de terceros países deben aprobar un examen de idioma (nivel A1) para solicitar la residencia permanente en la República Checa. Dicho examen consta de una parte oral y otra escrita. Se realiza en las academias de idiomas (autorizadas por el Estado) y lo paga el Ministerio de Interior⁷.

Las medidas de integración para el desarrollo del capital humano se centran principalmente en asegurar una adquisición del idioma eficaz, ya que se ha identificado este punto como el mayor obstáculo para entrar en el mercado laboral. Como tal, el Estado subvenciona una serie de programas que llevan a cabo ONG, así como los Centros de Apoyo a la Integración de Extranjeros, y los nuevos programas de integración en emergencias que se introdujeron en 2009 (véase más abajo). Se han puesto en marcha proyectos concretos, como cursos de idioma subvencionados para personal médico de terceros países⁸.

2. Programas de formación y mediación⁹

El Ministerio de Trabajo gestiona varias oficinas de empleo, que ofrecen a residentes permanentes y refugiados, cursos de reciclaje y planes de acción de empleo. Las ONG (con ayuda financiera por parte del Gobierno Checo y el Fondo Social Europeo) implementan proyectos concretos para respaldar el acceso al mercado de trabajo, como asesoría, preparación de CV y cursos de ofimática para facilitar la búsqueda de empleo.

Dos avances recientes también tienden una mano a los nacionales de terceros países en el mercado laboral. El primero es que el Gobierno ha introducido Programas de integración local de emergencia (compuestos por asesoría, cursos de idioma, etc.) en respuesta a la crisis económica. El segundo fue la apertura de diez Centros Regionales de Ayuda a la Integración de Extranjeros entre 2009 y 2010 (se cubrieron 10 de las 14 regiones de la República Checa), que van dirigidos a los residentes legales provenientes de terceros países. Los centros pretenden fomentar el apoyo a largo plazo de la integración y ofrecer servicios de información y consultoría (incluso información sobre oportunidades laborales), así como cursos de idioma y conocimientos básicos sobre la vida en la República Checa.

7 Red Europea de Migraciones, Consulta ad hoc sobre los acuerdos de integración y los exámenes de idioma, noviembre de 2009.

8 Cuestionario de la República Checa, como se indica anteriormente.

9 Cuestionario de la República Checa, como se indica anteriormente.

3. Reconocimiento de cualificaciones¹⁰



El Centro para la educación y los estudios Superiores, tutelado por el Ministerio de Educación, Juventud y Deportes, se encarga del reconocimiento de las titulaciones en la República Checa y actúa como representante nacional de la ENIC-NARIC. Para el reconocimiento profesional, que se aplica a 430 profesiones, los migrantes deben presentar su solicitud a la autoridad competente pertinente para la profesión en cuestión, salvo que la profesión sea una de las que abarca la legislación de la UE.

Por lo general, las solicitudes para que se reconozca la educación extranjera se envían a los entes educativos regionales (en el caso de educación secundaria) y a las instituciones públicas de enseñanza superior (en el caso de grados universitarios). No obstante, si existe algún acuerdo sobre el reconocimiento de cualificaciones entre el país en cuestión y la República Checa, el Ministerio de Educación emite un certificado.

III. Distritos con diversidad

Dada la juventud del fenómeno migratorio en la República Checa, la segregación residencial todavía no se ha convertido en una preocupación de primera línea. Sin embargo, una investigación académica reciente identificó varias regiones en las que ya se está convirtiendo en un desafío, más pronunciado aún por la crisis económica. En concreto, en 2008, el Ministerio de Desarrollo Regional preparó una nueva publicación, "Vivienda en la República Checa: Información para los extranjeros", para ayudarlos a la hora de buscar un alojamiento digno.

En lo que respecta al fomento del diálogo intercultural, el Gobierno subvenciona una serie de eventos multiculturales cada año. Por ejemplo, SLOVO 21, una ONG praguense, celebra por sexto año "La familia vecina". Este proyecto pretende mejorar el contacto directo entre familias inmigrantes y checas mediante comidas comunitarias.

IV. Inclusión en la sociedad civil

El Ministerio del Interior organiza seminarios informativos especiales para informar a las ONG sobre cambios en las medidas, financiación y avances en el área de integración, en las instalaciones del ministerio, donde las ONG pueden intercambiar opiniones e información. El Departamento para asilo y políticas migratorias también colabora con las ONG en proyectos determinados en los ayuntamientos y les consulta sobre publicaciones, como la elaboración de un Folleto informativo para extranjeros en 2009.

10 Información extraída de la página web del Ministerio de Educación:

<http://www.msmt.cz/international-cooperation-1/recognition-of-qualifications-and-education>

**DENMARK** | *DANMARK*

According to Statistics Denmark, in January 2009, there were 402,000 immigrants in Denmark, 7.5% of the total population. A further 124,000 of the Danish population are descendants (children or grandchildren) of immigrants. The five main countries of origin in 2009 were Turkey, Germany, Iraq, Poland and Lebanon.¹

I. Migrants and the Labour Market

In 2008, 57% of immigrants (and their descendants) of working age were employed in Denmark, compared to 79% of native Danes. There is a gender gap, with just 51 % immigrant (and descendent) women employed, compared to 63% of men² However, statistics show that the employment rate of immigrants in Denmark has improved by over 10% in the seven years from 2001. In terms of education, immigrants in Denmark are overrepresented at the lowest and highest skill levels.

With comparatively high employment rates, and an aging population, there is political debate on the possibility of labour shortages in the long run. To address specific shortages, the Danish government maintains a 'Positive List', which includes managerial jobs, science and engineering, health, education and a range of other professions. Immigrants with skills matching the Positive List have facilitated access to the labour market.

II. Human Capital Development

Access to the labour market is a key element of the Danish strategy. The three-year introductory course offered to new migrants includes labour market training.

1. Language acquisition

Language acquisition is a requirement for obtaining both permanent residence as well as citizenship. The government established a framework for language learning as part of integration legislation in 1999, which offers new migrants three years of free Danish language tuition.

Since 1999, local municipalities have taken the lead in implementing the Danish integration programme, which includes the Danish-language course. The courses are provided along three 'tracks' based upon the literacy and education levels of each individual, and the courses amount to 1.2 years (2000 hours) of full time study (spread over 3 years).

A specific Danish Course – Intro Danish – will be established, aimed at labour migrants in Denmark and with a specific labour related theme, offered in the workplace, which amounts to 250 hours. A specific fund has been established for the development of Danish Courses aimed at labour marked integration of low skilled immigrants.³

1 Statistics Denmark

2 Ibid, from Statistics Denmark

3 Danish Questionnaire, as above



2. Training and bridging programmes

Early access to the labour market is a key feature of Danish integration policy which comprises initiatives concerned with such matters as local efforts towards integration, education and employment.

Danish integration and employment legislation includes labour market training and support for newcomers on the Danish Labour Market. This includes inter alia: short-term education programmes, work training/practice, and employment with a wage subsidy. Additionally, labour market integration –and human capital development– may be supported through mentor schemes, where a newly employed person is provided with a mentor (e.g. a colleague).

3. Qualifications Recognition

The central recognition body in Denmark is the Danish Agency for International Education, which acts as both NARIC and NRP representative, as well as representative for the regional Nordic Network for qualifications recognition, NORRIC.

The Danish Agency for International Education offers assessments of non-Danish degrees, diplomas and certificates as well as information about international recognition, and forwards applications for recognition in regulated professions to the appropriate competent authority. The assessment offered by the Danish Agency for International Education is a brief statement describing how the foreign qualification corresponds to Danish educational levels and, if possible, which field of education. The assessment can be used for, inter alia, job applications or admission to a study program. Exceptions to this are a number of regulated professions in the health sector, including doctors, nurses and pharmacists.

Many migrants come to Denmark with either a qualification or work experience (or informal qualifications) that is assessed and 'clarified' by a company and/or an educational institution – for example, through engaging in job training at the company for a number of weeks. The municipality or Danish public job service facility will then issue a card listing the worker's competences in collaboration with the company or educational institution.

III. Diverse Districts

The problems of segregation in a Danish context mainly concern smaller pockets in the cities consisting of non-profit dwellings ("social housing"). Most of these areas were built in the period 1960-1980. The segregation is both social and ethnic. Around 60% of immigrants from non-western countries live in non-profit dwellings whereas only around 15% of ethnic Danes live there. In the mostly segregated residential areas there is an overrepresentation of people with low education, with low income, and without jobs.⁴

Policies on residential segregation include urban renewal programmes, urban regeneration programmes, and policies on access to social housing (including policies aimed at avoiding a concentration of socially weaker immigrants in the most deprived neighbourhoods). Additionally, the Danish Government has established a number of funds from which local communities etc. can receive support for the management of diversity and the promotion of integration at the local level.

4 Danish Questionnaire, as above





The policies of combating residential segregation are mainly directed at four fields: first making strongly segregated areas attractive to other groups. Second, to actively to influence the social composition by means of rules for allotment of non-profit housing (social housing). Third, by changing the conditions in these areas in a positive direction. Fourthly by adding more functions to the areas e.g. making it easier to establish private firms and policies favouring more mixed tenures.⁵

Ministry for Integration Affairs has also focused on developing urban indicators. These are to identify deprived residential areas and areas that are in danger of becoming so, according to earnings, relocation, residents background, residents employment, etc.⁶

In Denmark, local municipalities have been given the main responsibility for the integration of immigrants. The local municipalities may in that context also adopt policies on diversity management and intercultural dialogue at the local level and in specific neighbourhoods. At the national level, a number of funds have been established with the specific purpose of supporting intercultural dialogue at the local level.⁷

IV. Civil Society Inclusion

The minister for Integration consults the Council of Ethnic Minorities on integration issues. The Council was founded in 1999 and consists of 14 members with ethnic minority backgrounds. The members are elected by delegates from the Municipal Councils of Integration throughout the country, and have a four-year term.⁸ The Council meets with the Minister every three months. The Minister may also request specific statements from the Council in relation to relevant issues. In addition, a Youth Council for young immigrants has recently been established and given the task of advising on policies and initiating specific projects.

Councils of Integration have also been established at the municipal level, and include both immigrant and civil society representatives. These local councils advise municipal administrations on integration policies and new initiatives.⁹

5 Ibid.

6 Danish Ministry for Immigration, Integration and Refugee Affairs, Integration 2009: Nine Focus Areas, 2009, http://www.nyidanmark.dk/NR/rdonlyres/B3D6D658-B4D2-4879-B63B-D61B58CB2131/0/Integration_2009_UK_web.pdf

7 Danish Questionnaire, as above

8 EESC background notes on civil society consultation mechanisms, unpublished.

9 Danish Questionnaire, as above

**DINAMARCA | DANMARK**

Según la Oficina Central de Estadística de Dinamarca, en enero de 2009 había 402.000 inmigrantes en Dinamarca, un 7,5% de la población total. Otras 124.000 personas en Dinamarca son descendientes (hijos o nietos) de inmigrantes. Los cinco países de los que más provenían en 2009 eran Turquía, Alemania, Irak, Polonia y Líbano¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

En 2008, el 57% de los inmigrantes (y sus descendientes) en edad de trabajar tenían empleo, frente al 79% de los daneses nativos. Existe una diferencia de género, ya que sólo el 51% de las inmigrantes (y sus descendientes mujeres) tenían trabajo, frente al 63% en el caso de los hombres². Sin embargo, las estadísticas muestran que la tasa de empleo entre los inmigrantes en Dinamarca ha aumentado más de un 10% en los siete años desde 2001. En lo referente a educación, los inmigrantes en Dinamarca están sobre representados en los niveles más bajos y más altos de cualificación.

Con unas tasas de empleo comparativamente altas y una población que envejece, existe un debate político sobre la posibilidad de escasez de trabajadores a largo plazo. Para atender a escaseces concretas, el Gobierno danés mantiene una "Lista positiva", que incluye trabajos de gestión, ciencia e ingeniería, sanidad, educación y una serie de otras profesiones. Se facilita el acceso al mercado laboral a los inmigrantes con competencias que se adecuen a la Lista positiva.

II. Desarrollo del capital humano

El acceso al mercado laboral supone un elemento clave de la estrategia danesa. El curso introductorio de tres años que se ofrece a los nuevos migrantes incluye formación sobre el mercado laboral.

1. Adquisición de la lengua

La adquisición de la lengua es un requisito para conseguir tanto la residencia permanente como la nacionalidad. El Gobierno estableció un marco para el aprendizaje del idioma dentro de la legislación sobre integración de 1999, que ofrece a los nuevos migrantes tres años de enseñanza gratuita de danés.

Desde 1999, los ayuntamientos han tomado la delantera para aplicar el programa de integración danés, que incluye las clases de danés. Los cursos se ofrecen en tres itinerarios, en función de la alfabetización y el nivel educativo de cada persona y suman 1 año y pocos meses (2.000 horas) de estudio a tiempo completo (repartidos en 3 años).

1 Oficina Central de Estadística de Dinamarca.

2 Ibid, de Oficina Central de Estadística de Dinamarca.



Se creará un curso de danés concreto (Introducción al danés) dirigido a los migrantes trabajadores en Dinamarca y con temas directamente relacionados con el trabajo. Se impartirá en el centro de trabajo y sumará 250 horas. Se ha creado un fondo específico para desarrollar cursos de danés dirigidos a la integración en el mercado laboral de inmigrantes poco cualificados³.

2. Programas de formación y mediación

El acceso temprano al mercado laboral es un elemento clave de la política de integración danesa, que comprende iniciativas relacionadas con esos asuntos, como esfuerzos regionales hacia la integración, la educación y el empleo.

La legislación danesa sobre integración y empleo incluye formación profesional y apoyo a los recién llegados sobre el mercado laboral danés. Esto implica, entre otras cosas, programas educativos a corto plazo, formación/prácticas laborales y empleo con un subsidio salarial. Además, la integración en el mercado laboral – y el desarrollo del capital humano – se pueden respaldar a través de planes de tutorías en los que se ofrece a la persona recién contratada un mentor (p. ej.: un compañero).

3. Reconocimiento de cualificaciones

El órgano central de reconocimiento en Dinamarca es la Agencia Nacional para Educación Internacional, que actúa como representante del NARIC y la NPR, así como representante de la Red Nórdica regional para el reconocimiento de cualificaciones, NORRIC.

La Agencia Nacional para Educación Internacional evalúa carreras, títulos y certificados no daneses, al tiempo que informa sobre reconocimiento internacional y remite las solicitudes de reconocimiento en profesiones reguladas a la autoridad competente. La evaluación que ofrece la Agencia Nacional para Educación Internacional es una declaración breve en la que describe cómo se corresponde la calificación extranjera con los niveles educativos daneses y, si es posible, con qué campo educativo. La evaluación se puede utilizar para, entre otras cosas, solicitudes de empleo o admisión en un programa de estudios. Existe una serie de excepciones, que son algunas profesiones en el sector sanitario, entre ellas médicos, enfermeros y farmacéuticos.

Muchos migrantes llegan a Dinamarca sin un título o experiencia laboral (o con cualificaciones no oficiales) éstas se evalúan y “aclaran” por una empresa y/o una institución educativa – por ejemplo, contratando para formación laboral en la empresa durante determinadas semanas -. Posteriormente, el ayuntamiento o el centro público de servicio de empleo danés emite una tarjeta en la que se enumeran las competencias del trabajador en colaboración con la empresa o institución educativa.

3 Cuestionario de Dinamarca, como se indica anteriormente.

III. Distritos con diversidad



Los problemas de segregación en el contexto danés suelen afectar a puntos muy pequeños en las ciudades que son "residencias" (viviendas de protección pública). La mayoría de estas zonas se construyeron en el periodo entre 1960-1980. La segregación es tanto social como étnica. Cerca del 60% de los inmigrantes de países no occidentales viven en residencias, mientras que sólo el 15% de los daneses vive allí. En las zonas residenciales más segregadas existe una sobrerrepresentación de personas con baja educación, pocos ingresos y sin empleo⁴.

Las políticas sobre segregación residencial incluyen programas de renovación y regeneración urbana, y políticas sobre acceso a viviendas de protección pública (entre otras, medidas destinadas a evitar la concentración de inmigrantes más desfavorecidos socialmente en los barrios en condiciones más adversas). Además, el Gobierno danés ha establecido una serie de fondos desde los que las comunidades locales, etc. pueden recibir ayuda para gestionar la diversidad y fomentar la integración a nivel local.

Las medidas para combatir la segregación residencial están principalmente dirigidas a cuatro ámbitos: primero, conseguir que las zonas más segregadas se vuelvan atractivas para otros grupos; segundo, influir activamente en la composición social mediante normas para asignar las viviendas de protección pública; tercero, cambiar las condiciones en estas zonas en una dirección positiva; y cuarto, añadir más funciones a las zonas, por ejemplo, facilitando la constitución de empresas privadas y medidas que favorezcan una ocupación más mixta⁵.

El Ministerio de Asuntos de Integración también se ha centrado en desarrollar los indicadores urbanos. Estos sirven para identificar zonas residenciales desfavorecidas y las zonas en peligro de caer en ello, en función de ingresos, reubicación, origen de los residentes, empleo de los residentes, etc⁶.

En Dinamarca, los ayuntamientos han recibido la responsabilidad prioritaria de integración de inmigrantes. En este contexto, los ayuntamientos locales también adoptan medidas para gestionar la diversidad y el diálogo intercultural a nivel local y en barrios concretos. A nivel nacional, se han creado una serie de fondos con la finalidad concreta de respaldar el diálogo intercultural a nivel local⁷.

4 Cuestionario de Dinamarca, como se indica anteriormente.

5 Ibid.

6 Ministerio de Asuntos de Inmigración, Integración y Refugiados danés, *Integration 2009: Nine Focus Areas*, 2009, http://www.nyidanmark.dk/NR/rdonlyres/B3D6D658-B4D2-4879-B63BD61B58CB2131/0/Integration_2009_UK_web.pdf

7 Cuestionario de Dinamarca, como se indica anteriormente.



IV. Inclusión en la sociedad civil

El Ministerio para la Integración consulta los asuntos sobre integración con el Consejo de Minorías Étnicas. Dicho Consejo se fundó en 1999 y está compuesto por 14 miembros con orígenes de minorías étnicas. Los miembros son elegidos por delegados de los Consejos municipales de integración de todo el país y tienen un mandato de cuatro años⁸. El Consejo se reúne con el ministro cada tres meses. El ministro también puede solicitar al Consejo informes concretos sobre los asuntos pertinentes. Además, se ha constituido recientemente un Consejo de juventud para jóvenes inmigrantes y se le ha encomendado la tarea de asesorar sobre políticas e iniciar proyectos concretos.

También se han constituido Consejos de integración en los municipios e incluyen a representantes de los inmigrantes y la sociedad civil. Estos consejos regionales aconsejan a las administraciones municipales sobre políticas de integración y nuevas iniciativas⁹.

⁸ Apuntes de EESC sobre los mecanismos de consulta a la sociedad civil, sin publicar.

⁹ Cuestionario de Dinamarca, como se indica anteriormente.



ESTONIA | EESTI

In 2009, there were 104,500 (8%) residents of undetermined citizenship in Estonia (mostly ethnic Russians), and 109,900 citizens of other countries, 8% of the total population. The main countries of origin are Russia, Ukraine, Belarus, and Finland.¹

I. Migrants and the Labour Market

In 2008 and 2009, during the economic crisis, immigrants, especially those living in bigger industrial areas, had a slightly higher risk of becoming and remaining unemployed than the native population. At the end of 2009, the employment rate for non-nationals was 59.1%, compared with 62.2% for nationals. However, this is a drop of over 10% since the end of 2007, when the employment rate for non-nationals was almost identical to that of nationals, 69.0% versus 69.1%. Since the allocation of nationality is based on freewill and a person's self-determination, some of this data may be unreliable.²

It is clear that non-nationals have been affected deeply by the economic crisis, and the Estonian government highlights knowledge of the Estonian language as being decisive in the ability of non-Estonians to cope with the crisis.³ Overall, women fared better than men, as the sectors in which they are employed were less affected by the crisis.

The educational levels of native and foreign workers are largely similar.⁴ However, in Estonia, workers who know the state language better are more likely to have jobs that correspond to their educational level when compared with foreign workers. There is a moderate overrepresentation of migrant workers amongst clerks, sales workers, and in unskilled manual occupations, while migrants are strongly overrepresented in craft and trade sectors.

In certain cases foreigners may work in Estonia for short periods of time (up to 6 months) without a work permit. Such employment must still be registered with the Citizenship and Migration Board.⁵

1 Estonian Questionnaire Response, received March 2010

2 Taken from the European Labour Force Survey, accessed May 24 2010

3 Estonian Questionnaire, as above

4 Eurofound, Estonia: Occupational Promotion of Migrant Workers, European Observatory on Working Conditions, 2009,

http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s_2.htm

5 Estonian government, <http://www.sm.ee/eng/for-you/foreigners/employment-of-foreigners-in-estonia.html>



II. Human Capital Development

The Estonian Integration Strategy 2008-2013 includes a support services for unemployed foreign nationals, which seeks to develop their skills while improving language.

1. Language acquisition

Persons without Estonian citizenship must take a short language test to acquire long-term residence, and citizenship.⁶ Beyond this, however, the government has highlighted language acquisition as key to reducing divisions in the labour market, and has put in place a series of language programmes, from adult education courses to additional language lessons in high school and university.

Since 2009, the Integration Foundation together with the Ministry of Education and Research has compensated the costs of Estonian language studies with the help of the programme "Language Studies Development 2007-2010" funded by the European Social Fund. The number of successfully passed language tests has doubled, compared to the year 2008. Free Estonian language courses have also been offered to non-Estonian citizens through the Integration Foundation with financing by the European Fund for the Integration of Third-country Nationals and the Ministry of Culture.⁷

2. Training and bridging programmes

The Ministry of Culture, together with the Estonian Unemployment Insurance Fund launched language learning programmes and integrated skill and language learning programmes for unemployed people, which are directed at all residents, particularly minorities. Through the Estonian Integration Strategy, the government is implementing a number of more specific activities, such as staff exchange programmes, personal mentors for language learning, and web-based language and learning programmes.

In 2009, the government developed an orientation programme for newcomers, which includes basic training, language courses and preparation for employment. The programme also helps migrants obtain educational and vocational training services.⁸

3. Qualifications Recognition

Recognition of qualifications is managed by the Archimedes Foundation, an independent body established by the Estonian government to coordinate and implement programmes in the field of training, education, research, technological development and innovation. It acts as the Estonian ENIC-NARIC.

⁶ MPG and British Council, *Migrant Integration Policy Index, 2008*

⁷ European Migration Network, *Estonian Annual Policy Report, 2009*

⁸ EMN, as above



In 2009, the Estonian Qualifications Authority commenced participating in a 10-country (9 Member States, plus Turkey) project entitled, InLearning: Validating Learning for an Inclusive Society, which aims to improve recognition for informal and non-formal learning, which in turn would promote social inclusion.⁹



III. Residential Segregation

More integration-related problems are evident in larger cities in Ida-Virumaa and Harjumaa, such as Tallinn. However, the ethnic composition, social and economic situation and cultural and community development in the cities in both counties differ both within the counties and when compared to other counties.¹⁰

Estonia does not regulate the housing conditions for migrant workers,¹¹ and most policies are aimed more broadly at minorities. The Estonian Integration Strategy includes a programme to foster intercultural dialogue and community building between the host society and those with immigrant background, with a particular focus on NGO development and young people. This programme is supported by the European Integration Fund.¹² In addition, there are a number of umbrella organisations which represent cultural societies for languages other than Estonian.

III. Civil Society Inclusion

The Ministry of Culture is responsible for the Council for Ethnic Minorities, which is the main interlocutor between government and minorities. The Council was revived in 2008, in order to advise the Minister of Culture on issues related to the cultural life of ethnic minorities in Estonia. The 40 members of the Council – predominantly heads of cultural societies with minority background – meet with the Minister of Culture every three months to discuss current problems and exchange opinions on cultural policy.

In addition, an ad hoc process of consultation took place with non-governmental experts and people with an immigrant background during the development of the Estonian Integration Strategy 2008-2013.

The **Estonian Cooperation Assembly** – a cooperation network of non-governmental organisations interested in Estonia's long-term development, founded by the [President of the Republic of Estonia](#), has convened the Round Table of Nationalities. The goal of the round table is to engage Estonian inhabitants of different ethnic backgrounds, mother tongues, and nationalities in discussions on important issues related to Estonian society.

At the regional level, some of the larger cities have consulting bodies that deal with integration issues. Finally, the Network of Estonian Non-profit Organizations (NENO) is developing a platform for civic initiatives developed by those with immigrant background.

9 For more details, see <http://www.inlearning.eu>

10 Estonian Integration Strategy, 2008-2013

11 Ad-Hoc Query on Housing Conditions of Migrant Workers. 2009

12 Estonian Questionnaire, as above

**ESTONIA | EESTI**

En 2009, había 104.500 (un 8%) habitantes de ciudadanía sin determinar en Estonia (la mayoría, de etnias rusas) y 109.900 ciudadanos de otros países, un 8% de la población total. Los principales países de origen son Rusia, Ucrania, Bielorusia y Finlandia¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

En 2008 y 2009, durante la crisis económica, los inmigrantes, sobre todo los que vivían en grandes zonas industriales, corrieron un riesgo algo mayor que la población nativa de quedarse sin empleo y permanecer desempleados. A finales de 2009, la tasa de empleo entre los extranjeros era del 59,1%, frente al 62,2% entre nativos. Sin embargo, se percibe una bajada del 10% desde finales de 2007, cuando la tasa de empleo entre extranjeros era casi igual a la de nativos (un 69,0% y un 69,1% respectivamente). Ya que la nacionalidad se concede por libre interés y motivada por una decisión personal, algunos de estos datos pueden ser erróneos².

Resulta obvio que los extranjeros han padecido la crisis económica y el Gobierno estonio destaca que es esencial conocer la lengua estonia para salir bien parado de la crisis como no estonio³. En general, las mujeres se las arreglaron mejor que los hombres, ya que los sectores en los que trabajaban se vieron menos afectados por la crisis.

El nivel educativo de trabajadores nativos y no nativos es muy parecido⁴. No obstante, en Estonia, los trabajadores que conocen el idioma del territorio tienen más posibilidades de conseguir un empleo que se corresponda con su nivel educativo que los trabajadores extranjeros. Existe una sobrerrepresentación moderada de trabajadores migrantes entre dependientes, vendedores y trabajadores manuales no cualificados, mientras que esta sobrerrepresentación es patente en el sector de la artesanía y en el comercio.

En algunos casos, puede que los extranjeros trabajen en Estonia durante breves periodos de tiempo (hasta 6 meses) sin permiso de trabajo. Aun así, ese empleo debe quedar registrado en la Junta de Nacionalidad y Migración⁵.

1 Respuesta al cuestionario de Estonia, recibido en marzo de 2010

2 Extraído de European Labour Force Survey, consultado el 24 de mayo 2010

3 Cuestionario de Estonia, como se indica anteriormente

4 Eurofound, Estonia: Occupational Promotion of Migrant Workers, European Observatory on Working Conditions, 2009,

http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s_2.htm

5 Gobierno estonio, <http://www.sm.ee/eng/for-you/foreigners/employment-of-foreigners-in-estonia.html>



II. Desarrollo del capital humano

La Estrategia de integración 2008-2013 estonia incluye un servicio de apoyo para las personas extranjeras desempleadas. Dicho servicio pretende desarrollar sus competencias al tiempo que mejoran el dominio de la lengua.

1. Adquisición de la lengua

Las personas que no poseen la nacionalidad estonia deben pasar un breve examen de idioma para conseguir la residencia de larga duración y la nacionalidad⁶. Sin embargo, aparte de esto, el Gobierno ha destacado que es fundamental adquirir la lengua para reducir las diferencias en el mercado laboral y ha instaurado diversos programas de idioma, desde cursos para adultos hasta clases de apoyo en lengua en los institutos y las universidades.

Desde 2009, la Fundación Integración, junto con el Ministerio de Educación e Investigación, ha financiado el coste de los estudios de estonio mediante el programa "Desarrollo de los estudios lingüísticos 2007-2010" financiado por el Fondo Social Europeo. Se ha multiplicado por dos el número de exámenes de idioma aprobados en comparación con el año 2008. También se han ofrecido cursos gratuitos de estonio a ciudadanos extranjeros a través de la Fundación Integración con la financiación del Fondo Europeo para la Integración de los nacionales de países terceros y el Ministerio de Cultura.⁷

2. Programas de formación y mediación

El Ministerio de Cultura y el Fondo de prestación por desempleo estonio lanzaron programas lingüísticos y programas integrados para el desarrollo de competencias e idioma para personas desempleadas, que van dirigidos a todos los residentes, particularmente a las minorías. Mediante la Estrategia de Integración Estonia, el Gobierno está llevando a cabo diversas actividades más específicas, como programas de intercambio de personal, tutores individuales para el aprendizaje del idioma y programas virtuales de idioma y aprendizaje.

En 2009, el Gobierno desarrolló un programa de orientación para recién llegados, que incluye conocimientos básicos del idioma y preparación para el empleo. El programa también ayuda a los migrantes a conseguir servicios educativos y de formación profesional⁸.

3. Reconocimiento de cualificaciones

La Fundación Arquímedes es la encargada del reconocimiento de cualificaciones. Se trata de un órgano independiente establecido por el Gobierno estonio para coordinar y aplicar programas en el ámbito de la formación, la educación, la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación. Actúa en calidad de ENIC-NARIC estonio.

6 MPG y British Council, *Migrant Integration Policy Index, 2008*

7 Red europea de migraciones, *Informe anual sobre las políticas estonias, 2009*

8 REM, como se indica anteriormente

En 2009, la Entidad de Cualificaciones Estonia empezó a participar en un proyecto que incluía a 10 países (9 Estados miembros más Turquía) denominado InLearning: *Validating Learning for an Inclusive Society*, que pretende mejorar el reconocimiento de aprendizajes informales y no formales, lo que a su vez fomentaría la inclusión social.⁹



III. Distritos con diversidad

Los problemas relacionados con la integración se hacen más patentes en grandes ciudades de Ida-Virumaa y Harjumaa, como Tallin. No obstante, la composición étnica, la situación socioeconómica y el avance cultural y comunitario en las ciudades de ambas regiones son distintas en cada región y también comparadas con otras regiones¹⁰.

Estonia no regula las condiciones de vivienda para trabajadores migrantes¹¹, y la mayoría de las políticas van dirigidas en general a las minorías. La Estrategia de Integración estonia incluye un programa para impulsar el diálogo intercultural y el desarrollo comunitario entre la sociedad de acogida y las personas de origen migrante, centrándose especialmente en el desarrollo de ONG y en la juventud. Este programa está financiado por el Fondo Europeo para la Integración¹². Además, existen numerosas organizaciones aglutinadoras que representan a sociedades culturales cuyo idioma sea distinto del estonio.

IV. Inclusión en la sociedad civil

El Ministerio de Cultura se encarga del Consejo de las Minorías Étnicas, que es el principal interlocutor entre el Gobierno y las minorías. El Consejo se restableció en 2008 con el fin de asesorar al Ministerio de Cultura sobre temas relacionados con la vida cultural de las minorías étnicas en Estonia. Los 40 miembros que componen el Consejo (sobre todo, representantes de sociedades culturales de origen minoritario) se reúnen con el Ministro de Cultura cada tres meses para abordar los problemas actuales e intercambiar opiniones sobre las políticas culturales.

Asimismo, se celebró un proceso de consulta ad hoc con expertos no gubernamentales y personas de origen migrante mientras se concebía la Estrategia de Integración estonia 2008-2013.

La Asamblea de Cooperación estonia, es una red de cooperación formada por organizaciones no gubernamentales interesadas en el desarrollo a largo plazo de Estonia y fundada por el Presidente de la República de Estonia, ha convocado la Mesa redonda de nacionalidades. El objetivo de la mesa redonda es involucrar a los habitantes de Estonia con diferentes orígenes étnicos, lenguas maternas y nacionalidades en charlas sobre asuntos relevantes que afectan a la sociedad estonia.

9 Para más información, consulte <http://www.inlearning.eu>

10 Estrategia de Integración Estonia, 2008-2013

11 Consulta as hoc sobre las condiciones de vivienda para trabajadores migrantes, 2009

12 Cuestionario estonio, como se indica anteriormente



En términos regionales, algunas de las grandes ciudades poseen órganos de consulta que se encargan de los asuntos de integración. Por último, la Red de Organizaciones no Gubernamentales Estonias (NENO) está concibiendo una plataforma para iniciativas cívicas desarrollada por personas con origen migrante.



FINLAND

SUOMI

FINLAND

At the end of 2009, the number of immigrants was 155,705, 2.9% of the total population. The most important countries of origin were Russia, Estonia, Sweden and Somalia. The number of persons born abroad, but resident in Finland was 233,183.¹

I. Migrants and the Labour Market

At the end of 2008, the estimated unemployment rate for foreigners was 21%, and had risen to 26.5% by the end of 2009, compared with 8.5% for the labour market overall. However, this is a significant drop in the rate of unemployment for foreign citizens from the beginning of the decade.

Migrant workers can be found in large numbers in the restaurant, cleaning and construction sectors, while there has been an increase in the number of posted workers in the technology sector. Studies indicate that 20-30% employees of the construction sector are foreign nationals.²

II. Human Capital Development

The Ministry of the Interior has overall responsibility for integration in Finland.

1. Language acquisition

Provisions covering language skills required to acquire Finnish citizenship are laid down in the Nationality Act (359/2003). Acquisition of Finnish citizenship requires at least satisfactory oral and written skills in the Finnish or Swedish language, and potential citizens are required to complete the National Certificate of Language Proficiency test in Finnish or Swedish at intermediate level (skills levels 3-4, intermediate).³

Many educational institutions organize Finnish and Swedish language courses for foreign students. Finnish and Swedish can be studied at vocational adult education centres, folk high schools, adult education centres, upper-secondary schools for adults, at language centres within higher education institutions and summer universities. Centres for Economic Development, Transport and the Environment hold open competitions each year for training providers, who may be either public or private organisations. The National Board of Education has published two recommendations on language training for adult immigrants (in 2007) that suggest length and content of the courses.

Almost all unemployed adult immigrants with longer residence permits are taking part in language training, and the Ministry of Employment and the Economy budgeted 30 million euros for language training in 2009.⁴

1 Finnish Questionnaire Response

2 Finnish Questionnaire, as above

3 National Board of Education, http://www.oph.fi/english/mobility/testing_language_skills

4 Finnish Questionnaire, as above



2. Training and bridging programmes⁵

The Ministry of Employment and the Economy and the Public Employment Offices are responsible for recruitment to training courses. Unemployed immigrants who are eligible for a labour market subsidy also have the right to a personal integration plan. This is drawn up by an employment advisor along with a municipal representative, and if necessary, an interpreter. The integration plan is drawn up for three years, and may be extended to five.

A wide range of programmes are also organised for labour market training. These courses provide information about Finnish society and working life as well as offering vocational advice, and may include on-the-job training. Here, the employee is supported in determining how their existing foreign qualifications may be adapted to meet requirements, and identify whether any supplementary training is needed. These are then incorporated into the integration plan.

NGOs and immigrants' organizations operating in Finland can also facilitate integration by acting as a bridge between an immigrant's past and present. In addition to cultural and recreational activities, these organizations also offer guidance, counselling and training.

The Ministry of the Interior is co-ordinating two national programmes (2008-2013) to develop services and processes of (1) integration and (2) work-related immigration through two support structure projects. These projects (ALPO and MATTO) foster the local development projects (50) that are funded through European Social Fund (ESF) to promote integration, employment and skills of the immigrant population.

3. Qualifications Recognition

The Finnish National Board of Education decides on the eligibility of foreign qualifications for civil service positions and offers advice to higher education institutions on foreign qualifications, and acts as the official NARIC. Each sector authority decides professional qualifications, while other private employers generally assess qualifications themselves. However, the National Board of Education also offers advice on vocational qualifications, subject to a fee.⁶

III. Diverse Districts

In Finland, there is no official 'diversity policy' in housing. However, "various government policy documents encourage the even spatial distribution of refugees and immigrants in social housing, so as to prevent segregation and social marginalization."⁷

5 Employment and Economic Development Office, Working in Finland?

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme7601e_workinginfinland.pdf

6 See National Board of Education website for more details:

http://www.oph.fi/mobility/finnish_national_board_of_education_statements_on_foreign_vocational_qualifications

7 Ministry of the Interior, Finland National Report on Housing and Immigration, 2009,

http://buildinginclusion.oberaxe.es/repository/library/FinalRep_FIN_DEF1.doc



The Minister of Migration and European Affairs set up a pilot programme in 2009 to, inter alia, further the commitment of municipalities to prevent and identify problems in residential areas with high immigrant population, and evaluate/develop services to address the needs of that immigrant population. 11 projects have received funding from the pilot programme to date, from language courses to distance teaching and family activities.⁸

The Kotilo project aims to promote satisfaction with housing, prevent conflicts between neighbours and develop a conflict resolution model and multicultural housing-related counselling. Initiated by the Finnish Refugee Council, the project has been actively participated in by the City of Espoo. The Kotilo project is active in the multicultural areas of Helsinki, Espoo and Vantaa, as well as in Turku and the Tampere region.⁹

IV. Civil Society Inclusion

The Advisory Board for Ethnic Relations (ETNO) is a broad-based expert body set up by the Finnish government, and is appointed for a three-year term. The purpose of ETNO is to promote interaction between Finland's ethnic minorities and the authorities, NGOs, and the political parties in Parliament, equally at the national, regional and local level. It is also tasked with providing ministries with immigration policy expertise in the interests of furthering an ethnically equal and diverse society. ETNO issues statements, drafts initiatives and proposals, arranges training and holds seminars and workshops related to equality and diversity.¹⁰

In addition to this the Ministry for Health and Social Affairs has established an Advisory Board on Romani Affairs aiming at equal participation of the Roma population in the Finnish society, improvement of their living conditions and socio-economic position and promotion of their culture.

Local authorities are required to draw up integration programmes and offer immigrants measures promoting their integration. Many municipalities and residential communities have created advisory boards for cooperation, meeting places and other bodies to further the interaction of immigrants and the rest of the population.¹¹

8 Finnish Questionnaire

9 See Finnish Refugee Council for more details:

http://www.pakolaisapu.fi/en/finnish_refugee_council/frc_in_finland/kotilo-project

10 Finnish Questionnaire

11 <http://www.interculturaldialogue.eu/web/intercultural-dialogue-country-sheets.php?aid=102>



FINLANDIA

SUOMI

FINLAND

A finales de 2009, el número de inmigrantes era de 155.705, un 2,9% de la población total. Los principales países de origen eran Rusia, Estonia, Suecia y Somalia. La cifra de personas que nacieron en el extranjero pero residen en Finlandia era de 233.183¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

A finales de 2008, la tasa estimada de desempleo entre extranjeros era del 21% y subió hasta el 26,5% a finales de 2009, frente al 8,5% en el mercado laboral general. Sin embargo, se observa una ligera caída del desempleo entre extranjeros desde el principio de la década.

Se encuentran muchos trabajadores migrantes en los sectores de hostelería, limpieza y construcción, mientras que ha aumentado el número de trabajadores destinados al sector tecnológico. Los estudios indican que el 20-30% de los empleados en el sector de la construcción son ciudadanos extranjeros².

II. Desarrollo del capital humano

El Ministerio del Interior es el responsable general de la integración en Finlandia.

1. Adquisición de la lengua

Las disposiciones sobre las competencias lingüísticas requeridas para adquirir la nacionalidad finlandesa se basan en la Ley sobre nacionalidad (359/ 2003). Para adquirir la nacionalidad finlandesa hay que poseer, al menos, una competencia escrita y oral satisfactoria en finés o sueco, y se exige a los potenciales ciudadanos que aprueben el examen del Certificado Nacional sobre Dominio del Idioma en finés o sueco, nivel intermedio (nivel de competencia 3-4, intermedio)³.

Varias instituciones educativas organizan clases de finés o sueco para estudiantes extranjeros. Se puede estudiar finés y sueco en los centros vocacionales educativos para adultos, en institutos culturales, centros educativos y escuelas superiores para adultos, escuelas de idiomas dentro de las instituciones de educación superior y universidades de verano. Los Centros para el desarrollo económico, transporte y medio ambiente convocan concursos abiertos cada año para los formadores, que pueden ser organizaciones públicas o privadas. La Junta Nacional de Educación publicó en 2007 dos recomendaciones sobre la formación lingüística para inmigrantes adultos, donde sugieren la duración y el contenido de los cursos.

1 Respuesta al cuestionario de Finlandia

2 Cuestionario de Finlandia, como se indica anteriormente

3 Junta Nacional de Educación, http://www.oph.fi/english/mobility/testing_language_skills



Casi todos los adultos inmigrantes desempleados con permisos de residencia más largos participan en formación lingüística y el Ministerio de Trabajo y Economía presupuestó 30 millones de euros para formación lingüística en 2009⁴.

2. Programas de formación y mediación⁵

El Ministerio de Trabajo y Economía y las Oficinas Públicas de Empleo se encargan de seleccionar a los candidatos para los cursos de formación. Los inmigrantes desempleados que puedan optar al subsidio por desempleo también tienen derecho a un plan personal de integración. Un asesor laboral traza dicho plan con un representante municipal y, si es preciso, un intérprete. El plan de integración está pensado para un periodo de tres años, ampliable a cinco.

Por otro lado, también se organiza un amplio abanico de programas de formación sobre el mercado laboral. Estos cursos informan sobre la sociedad y la vida laboral finlandesa, además de ofrecer asesoría vocacional, y pueden incluir servicios de capacitación. Sirven para ayudar a los inmigrantes a decidir cómo se pueden adaptar sus cualificaciones extranjeras para cumplir los requisitos e identificar si precisan de una formación complementaria. Luego, se incorporan al plan de integración.

ONG y organizaciones de inmigrantes que trabajen en Finlandia también pueden facilitar la integración al servir como enlace entre el pasado y el presente de los inmigrantes. Además de actividades culturales y de ocio, estas organizaciones también ofrecen orientación, asesoramiento y capacitación.

El Ministro de Interior está coordinando dos programas nacionales (2008-2013) para elaborar servicios y procesos de integración (1) e inmigración (2) en relación con el empleo mediante dos proyectos estructurales de apoyo. Dichos proyectos (ALPO y MATTO) promueven los proyectos de desarrollo locales (50) que financia el Fondo Social Europeo para fomentar la integración, el empleo y las competencias de la población inmigrante.

3. Reconocimiento de cualificaciones

La Junta Nacional de Educación finlandesa decide qué cualificaciones extranjeras pueden optar a puestos de servicio civil y ofrece asesoría a instituciones de educación superior sobre cualificaciones extranjeras; actúa como el NARIC oficial. Los entes públicos de cada sector deciden los requisitos profesionales, mientras que otros empleadores privados evalúan los requisitos ellos mismos. No obstante, la Junta Nacional de Educación también ofrece asesoría sobre requisitos vocacionales, sujeto a honorario⁶.

4 Cuestionario de Finlandia, como se indica anteriormente

5 Oficina de Empleo y Desarrollo Económico, ¿Trabajar en Finlandia?

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme7601e_workinginfinland.pdf

6 Para obtener más información, véase la página web de la Junta Nacional de Educación:

http://www.oph.fi/mobility/finnish_national_board_of_education_statements_on_foreign_vocational_qualifications

III. Distritos con diversidad



En Finlandia no existe una "política sobre diversidad" oficial respecto a las viviendas. Sin embargo, "diversos documentos sobre medidas gubernamentales recomiendan una distribución espacial uniforme de refugiados e inmigrantes en viviendas de protección pública con el fin de prevenir la segregación y la marginación social"⁷.

El Ministerio de Migraciones y Asuntos Europeos estableció un programa piloto en 2009 para comprometer más a los ayuntamientos con vistas a prevenir e identificar problemas en zonas residenciales con un gran número de inmigrantes y evaluar/desarrollar servicios para atender las necesidades de esa población inmigrante. Hasta la fecha, 11 proyectos han recibido financiación del programa piloto, desde cursos de idiomas hasta educación a distancia y actividades familiares⁸.

El proyecto Kotilo pretende fomentar la satisfacción en materia de vivienda, prevenir conflictos entre vecinos y desarrollar un modelo de resolución de conflictos y asesoramiento multicultural sobre vivienda. El proyecto, que fue iniciado por el Consejo para los refugiados finlandés, ha recibido la participación activa de la ciudad de Espoo. El proyecto Kotilo está en activo en las zonas multiculturales de Helsinki, Espoo y Vantaa, así como en las regiones de Turku y Tampere⁹.

IV. Inclusión en la sociedad civil

La Junta Asesora sobre Relaciones Étnicas (ETNO) es un órgano de expertos con varias sedes establecido por el Gobierno finlandés. Se nombra por un periodo de tres años y su finalidad es fomentar la interacción entre las minorías étnicas de Finlandia y las autoridades, ONG y los partidos políticos en el Parlamento, tanto a nivel nacional, regional o local. También se encarga de ofrecer a los ministerios conocimientos sobre medidas migratorias con el fin de conseguir una sociedad más étnicamente igual y diversa. La ETNO emite declaraciones, elabora borradores de iniciativas y propuestas, acuerda formación y celebra seminarios y talleres relacionados con la igualdad y la diversidad¹⁰.

Además de esto, el Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales ha constituido una Junta Asesora sobre Asuntos Gitanos que pretende que la población gitana (romaní) participe en condiciones de igualdad en la sociedad finesa, que mejoren sus condiciones de vida y su situación socioeconómica, y que se fomente su cultura.

Los municipios tienen que plantear programas de integración y ofrecer a los inmigrantes políticas que fomenten su integración. Varios ayuntamientos y comunidades residenciales han creado juntas asesoras para cooperar, buscar lugares de encuentro y otros órganos que incrementen la interacción entre inmigrantes y el resto de la población¹¹

7 Ministerio del Interior, Informe nacional finlandés sobre vivienda e inmigración, 2009, http://buildinginclusion.oberaxe.es/repository/library/FinalRep_FIN_DEF1.doc

8 Cuestionario de Finlandia, como se indica anteriormente.

9 Para más información, véase el Consejo para los Refugiados finlandés: http://www.pakolaisapu.fi/en/finnish_refugee_council/frc_in_finland/kotilo-project

10 Cuestionario de Finlandia, como se indica anteriormente.

11 <http://www.interculturaldialogue.eu/web/intercultural-dialogue-country-sheets.php?aid=102>

**FRANCE** | *FRANCE*

In 2006, the number of foreign-born residing in Metropolitan France was 3,674,000, which is 5.8% of the total population. The top countries of origin are Portugal, Algeria, Morocco, Turkey and Italy.¹

I. Migrants and the Labour Market

In Q3 2009, the employment rate for foreign nationals was 43.5%, compared with 52.4% for the native born population.²

Immigrants who arrive in France have a level of education and qualifications that tends to be fairly high; around half have secondary level education, and another third are taking, or have completed, a course in higher education. Many foreign nationals have also gained foreign qualifications in their country of origin. Unfortunately, there are still barriers to recognising degrees, diplomas and qualifications gained in countries outside the European Union.³

II. Human Capital Development

In France, human capital development is dealt through a number of programmes, including the Reception and Integration Contract (CAI) signed by non-nationals (i.e.. third-country residents or non-Europeans) who wish to settle in France.

1. Language acquisition

In 2003, the French Government introduced a 'reception and integration contract' for all new migrants and made it compulsory since 1st January 2007. As one of the requirements, newcomers undertake to learn French and undergo an evaluation of their language skills upon entering the country.

If necessary, a free training course is organised by the French Office for Immigration and Integration (OFII), comprising of between 4 and 30 hours tuition per week. Immigrants are entitled to up to 400 hours of classes, paid for by the State, at the end of which a further evaluation will be conducted. Foreign-born who fail the exam are required to take it again, but those who pass will be given the "diplôme initial de langue française" (DILF), a national language certificate.

1 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009

2 Data from European Labour Force Survey, accessed March 22 2010

3 French Questionnaire Response, received March 22, 2010



2. Training and bridging programmes⁴

All non-nationals aged 18-55 who are not in employment must, from February 2009, undergo a vocational skills assessment, organised by OFII. The assessment looks at previous experience, qualifications and vocational skills; a copy is given to the immigrant, but also sent to the Employment Agency to follow-up. In 2009, 55,600 were given this assessment.

In addition, the government has implemented multi-annual framework agreements between the Ministries for Integration and Employment, the OFII and the Public Employment Service, to facilitate immigrant access to employment. Multi-annual framework agreements –signed most recently in March 2010– provide for, inter alia, the adaptation of Employment agency services (workshops, advice, evaluations, etc.), the evaluation of the vocational skills assessment scheme (outlined above), the definition of services for non-nationals such as language learning and qualifications recognition, and the prevention of discrimination within Employment Agency services. Several specific initiatives have been developed by the Employment Agency for job seekers, such as the placement of job seekers within companies for several weeks, monitoring them, to decide whether they are suitable for work with the company.

The Ministry for Integration and the OFII have concluded agreements with chambers, businesses and associations to provide better information on which vocational skills are most needed in available jobs. The aim of this is to introduce recent immigrants to economic players to highlight their qualifications and potential.

Finally, in December 2008, the Ministry has set up a seal of approval (“Label Diversité”: “Diversity Seal of Approval”) to encourage diversity within business, public and private organisations, and check that employers are respecting equal opportunities and recognising skills. Currently, 87 companies and organisations are approved, and this involves 530,000 employees.

3. Qualifications Recognition⁵

The two entities responsible for the general system of recognising qualifications are the Centre International d'études Pédagogiques (CIEP) - the French NARIC representative -and the Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) - the French NRP. CIEP issues certificates of comparability for foreign qualifications free of charge. In France, qualifications must be described on the basis of learning outcomes. VET and academic system share the same grid of levels.

III. Diverse Districts

In France, immigrant households have a stronger inclination towards tenancy rather than ownership and one in three lives in social housing facilities (against one in six on average). A significant part of the others live in run-down parts of the private housing sector. A lot of immigrant households are concentrated in suburbs and/or in “Urban Policy” districts, and have low mobility.

4 French Questionnaire, as above

5 CIEP website at <http://www.ciep.fr/enic-naricfr/> and CNCP website at: <http://cncp.gouv.fr/CNCP/index.php?cncp=accueil>



The measures set up for migrants take place in the broader framework of general policies launched to improve the quality of life in disadvantaged areas, where many migrants are living, such as "Urban Policy". However, French Government focuses on:



- countering discrimination in access to social and private housing;
- reducing concentration of migrants in such areas;
- introducing more diversity in blocks of flats.

This is the aim of a circular letter signed in June 2008 by the ministers in charge of housing and integration.

There are also specific Migrant Workers Accommodations, built from the 1950s to the mid 1980s for people who had come alone in France and theoretically just for a few years. A large number is under a renovation program aiming to make them more comfortable and turn them into social housing units, especially for older and retired immigrants, who may be still alone.

IV. Civil Society Inclusion⁶

In France there is no specific mechanism for consulting civil society at national level on matters relating to integration. However, locally, some districts have set up consultation boards for immigrant populations. Paris is an example of this.

6 French Questionnaire, as above

**FRANCIA** | *FRANCE*

En 2006, el número de personas nacidas en el extranjero y residentes en el área metropolitana de Francia era de 3.674.000, lo que supone un 5,8% de la población total. Los principales países de origen eran Portugal, Argelia, Marruecos, Turquía e Italia¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

En el tercer trimestre de 2009, la tasa de empleo entre extranjeros era del 43,5%, frente al 52,4% entre la población nativa².

Los inmigrantes que llegan a Francia suelen poseer un nivel educativo y una formación bastante alta; cerca de la mitad posee nivel de educación secundaria y otro tercio está cursando o ha terminado un curso de educación superior. Muchos ciudadanos extranjeros también han obtenido títulos extranjeros en su país de origen. Por desgracia, todavía existen obstáculos para reconocer grados, títulos y certificados obtenidos en países de fuera de la Unión Europea³.

II. Desarrollo del capital humano

En Francia, el desarrollo del capital humano se aborda desde diversos programas, incluso en un contrato de acogida e integración (CAI) que firman los no nacionales (es decir, residentes de terceros países o no europeos) que deseen establecerse en Francia.

1. Adquisición de la lengua

En 2003, el Gobierno francés introdujo un "contrato de acogida e integración" para todos los nuevos migrantes y lo hizo obligatorio desde el 1 de enero de 2007. Uno de los requisitos es que los recién llegados se comprometan a aprender francés y a someterse a una evaluación de sus competencias lingüísticas antes de entrar en el país.

Si es preciso, la Oficina francesa para la Inmigración y la Integración (OFII) organiza un curso de capacitación gratuito que incluye entre 4 y 30 horas de formación a la semana. Los inmigrantes tienen derecho a un máximo de 400 horas de clases, pagadas por el Estado, tras las cuales tendrá lugar otra evaluación. Los nacidos en el extranjero que suspendan el examen se les exigirá que se vuelvan a presentar, pero aquellos que aprueben recibirán el "*diplôme initial de langue française*" (DILF), un certificado de lengua nacional.

1 Eurostat, Statistics in Focus, 94/ 2009.

2 Datos de European Labour Force Survey, acceso el 22 de marzo de 2010.

3 Respuesta al cuestionario de Francia, recibida el 22 de marzo de 2010.



2. Programas de formación y mediación⁴

Todos los ciudadanos no nacionales de edades comprendidas entre los 18 y los 55 años que no tengan trabajo deben, desde febrero de 2009, someterse a una evaluación de competencias profesionales que organiza la OFII. La evaluación contempla la experiencia previa, la titulación y las competencias profesionales; se entrega una copia al inmigrante, pero también se envía otra a la Agencia de Empleo para que haga un seguimiento. En 2009, se evaluó a 55.600 personas.

Asimismo, el Gobierno ha llevado a efecto acuerdos marco multianuales entre los Ministerios para la Integración y el Empleo, la OFII y el Servicio Público de Empleo, con el fin de facilitar el acceso de los inmigrantes al empleo. Los acuerdos marco multianuales –el último de ellos firmado en marzo de 2010- ofrecen los servicios adaptados de las agencias de empleo (talleres, asesoría, evaluaciones, etc.), el análisis del plan evaluador de las competencias profesionales (mencionado anteriormente), la definición de servicios para ciudadanos no nacionales, como el aprendizaje del idioma y el reconocimiento de títulos, y la prevención de la discriminación en los servicios de la Agencia de Empleo. Dicha Agencia ha desarrollado diversas iniciativas concretas para los que buscan empleo, como colocación en empresas durante varias semanas, haciendo un seguimiento, para decidir si son adecuados para trabajar en la empresa.

El Ministerio para la Integración y la OFII han firmado acuerdos con cámaras, empresas y asociaciones para informar mejor sobre las competencias profesionales más buscadas en los puestos disponibles. El objetivo de esto es introducir a los inmigrantes más recientes entre los agentes económicos para que potencien su titulación y su potencial.

Por último, en diciembre de 2008, el Ministerio estableció un sello de aprobación (“Label Diversité”: sello de aprobación en diversidad) para fomentar la diversidad en empresas, organizaciones públicas y privadas, y comprobar que los empleadores están respetando la igualdad de oportunidades y reconociendo las competencias. En la actualidad, han aprobado 87 empresas y organizaciones, lo que implica 530.000 empleados.

3. Reconocimiento de cualificaciones⁵

Las dos entidades encargadas del sistema general de reconocimiento de títulos son el Centre International d'études Pédagogiques (CIEP) – el equivalente francés del NARIC - y la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) – el equivalente al NRP -. El CIEP emite certificados comparativos para títulos extranjeros de forma gratuita. En Francia, los títulos deben describirse en función de lo aprendido. La formación profesional y el sistema académico comparten la misma tabla de niveles.

4 Cuestionario de Francia, como se indica anteriormente.

5 Página web del CIEP en <http://www.ciep.fr/enic-naricfr/> y página web de la CNCP en: <http://cncp.gouv.fr/CNCP/index.php?cncp=accueil>

III. Distritos con diversidad



En Francia, las familias inmigrantes tienen una fuerte tendencia hacia el alquiler en lugar de la compra de vivienda y una de cada tres vive en instalaciones de viviendas de protección pública (frente a un promedio de una de cada seis). Gran parte de las demás familias vive en zonas venidas a menos del sector inmobiliario privado. Muchas de las familias inmigrantes se concentran en los suburbios y en las zonas de "Política urbana", y tienen una escasa movilidad.

Las medidas establecidas para los migrantes se desarrollan en el marco más amplio de políticas generales que se lanzaron para mejorar la calidad de vida en zonas desfavorecidas, donde viven muchos migrantes, como "Política urbana". No obstante, el Gobierno francés se centra en:

- contrarrestar la discriminación para acceder a viviendas sociales y particulares;
- reducir la concentración de migrantes en dichas zonas;
- introducir más diversidad en los bloques de pisos.

Este es el espíritu de una circular que firmaron en junio de 2008 los ministros encargados de la vivienda y la integración.

También existen Alojamientos para Trabajadores Migrantes concretos, que se construyeron desde los años 50 hasta mediados de los 80 para las personas que habían llegado a Francia y, en teoría, sólo por unos cuantos años. Muchos de ellos están en un programa de renovación que pretende hacerlos más cómodos y convertirlos en unidades de viviendas de protección pública, sobre todo para los inmigrantes mayores y jubilados, que puede que estén solos.

IV. Inclusión en la sociedad civil⁶

En Francia no existe un mecanismo concreto para consultar a la sociedad civil, en términos nacionales, sobre asuntos relacionados con la integración. No obstante, en los municipios, algunas zonas han creado juntas de consulta para la población inmigrantes. París es un ejemplo de ello.

⁶ Cuestionario de Francia, como se indica anteriormente.

**GERMANY** | *DEUTSCHLAND*

In 2008, there were 15.6 million people of immigrant origin (according to the definition of the German Statistics office), 19% of total population.¹ The main countries of origin are Turkey, Russian Federation, Poland, Former Yugoslavia and Italy.

I. Migrants and the Labour Market

Between 2000 and 2008 unemployment for foreign nationals was continually higher on average than for German nationals. In 2008 the unemployment rate for the entire population was on average 8.7%. It was 8.0% for Germans and 18.1% for foreign nationals. Germany emerged from recession in the second quarter of 2009, and by the third quarter of 2009 its unemployment rate had actually improved: 7.0 and 15.0 percent for natives and foreign-born respectively. One of the main challenges is labour market participation of migrant women. From 2000 to 2007 the employment rate of migrant women was with 25 percent significantly lower than the one of German women (47 percent).

II. Human Capital Development

1. Language acquisition

Since 2007 basic knowledge of the German language is a prerequisite for family reunification. Immigrants with insufficient language skills post-entry can be required to attend language courses. Currently, in order to obtain a permanent residence permit, the applicant must show a sufficient level knowledge of the German language (level B 1 of the Common European Framework of Reference for Languages). Third country nationals who received a stay permit prior to 1 January 2005 have no obligation to participate in the courses. There are requirements for the reunification of older children, up to the age of 18 years, who are obliged to have good skills in the German language, or expected to integrate after finishing their education.

Germany promotes 'integration courses' for all migrants organized by private or semi-public providers. They mainly seek to enable migrants to improve their German language skills, but also include lessons on German history and culture, as well as its political and legal system. Language courses designed by the Federal Government offer language learners up to 1,200 hours of instruction and they also offer up to 45 hours of 'orientation' learning (about laws, culture and history) in Germany.

Eligible persons can be obliged to participate in integration courses, particularly if they exhibit limited knowledge of German language, and they could face sever sanctions if they fail to participate in such courses, such as cuts in social and unemployment benefits.

1 German Questionnaire response, March 16 2010



2. Training and bridging programmes

The Federal Employment Agency administers publicly funded professional training programs. As of 1 January 2005, integration courses are supplemented by new, migration-specific counselling. This nationwide counselling is available to all immigrants within the first three years of arrival. Counselling is done via case management, including 'sounding-out' talks, an individual skills assessment, a funding plan and an optional integration agreement. In parallel, the nationwide 360 youth migration services are being restructured that, as part of youth social work, offer individual, youth-specific integration support to young new immigrants who are too old for school. A number of programmes are experimenting with facilitating access to the labour market, from funding apprenticeships, to adapting skills training for qualifications acquired overseas.

Some Länder, such as Lower Saxony, North Rhine-Westphalia and Berlin, have started additional integration advice programmes or realigned the contents of the existing immigration social advice. In addition, the Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration and the German private sector have initiated the "Charta der Vielfalt" (www.charter-der-vielfalt.de) pursuing the aim of a discrimination-free work environment. Six hundred companies and institutions have already signed the charter.²

3. Qualifications Recognition

The rules governing the recognition of, and acceptance procedures for academic qualifications of migrants fall under the jurisdiction of the federal states (Bundesländer) and therefore differ within Germany. The Central Office for Foreign Education (ZAB) is the central agency for the recognition of overseas qualifications, and the NARIC representative. In addition to acting as the NARIC representative, ZAB coordinates a database containing information on the comparability of international qualifications.

For regulated professions, the German system requires that applications be made to the competent authority in the 16 Länder (regional states) in which the applicant wishes to practice. Who that is depends upon occupation, and in some cases the federal state in question, which means that chambers of commerce for regulated professions are essential for 'directing' new professionals to the right process.

The government is currently considering how to simplify the current system. Reforms for credential recognition are in progress. The Government has outlined the main issues of the reform in a paper, published in December 2009 including establishing initial points of contact, creating a database for assessing degrees and certificates, and expanding (on-the-job) training measures.

III. Diverse Districts

In search for better employment opportunities, migrants tend to settle in large German cities such as Frankfurt, Main, Stuttgart, Munich, Cologne, Dusseldorf, and Hamburg. In many cities, there are districts with a high proportion of immigrants. A central instrument

2 German Questionnaire, as above



for improving living conditions in such districts is the Federal Government and Länder Social City Programme. Around 320 communities in approximately 500 regions have been assisted throughout Germany so far.³



In all, financial assistance amounting to around €760 million has been made available from 1999 to 2008; together with the supplementary funding provided by the Länder and local authorities, around €2.3 billion has been made available. There has been an extension of assistance to model social integration projects, in particular in the area of youth and education policy (e.g. support in leisure time, improvement of school-leaving and educational qualifications). Federal Government funding increased from €70 to 110 million per year since 2006.⁴

There has been major urban planning and renewal activity to support the integration of migrants into local communities, and contribute to resolving intercultural conflicts and tackling prejudices and racism. Policies and housing projects benefit areas or populations in general, rather than focusing explicitly on minorities.⁵ In Stuttgart, a specific quota system is used to reduce segregation: the Stuttgarter Wohnungs und Städtebaugesellschaft may only allocate 20% of housing in a particular block to third country citizens, and 80% to EU citizens. In Frankfurt, a contract between the municipality and the housing companies sets quotas for social housing, which means only 30% in a given area may be given to foreigners, with a further 10% available for ethnic German migrants.⁶

IV. Civil Society Inclusion

There are no permanent forums for consulting migrant organisations at the national level. Instead, such organisations are consulted on an ad hoc basis. National Integration Summits have taken place in recent years, which involved a large number of stakeholders, throughout the development of the National Integration Plan. A number of working groups were tasked with its development, and included representatives from the Länder, and several NGOs concerned with integration.

The German Islam Conference was initiated in September 2006 as a platform for dialogue between the state and Muslims in Germany. The plenary comprises equal numbers of government and Muslim representatives. On the Muslim side, five of the largest Muslim organisations in Germany and ten non-affiliated Muslim representatives are involved. The aim is to promote and expand the religious and social integration of Muslims in Germany.⁷

At the Länder level, immigrants are consulted on policies that affect them; immigrant representatives may be either elected or appointed. Several cities have also developed consultation processes from the Advisory Board for Integration and Migration Issues in Berlin, which includes several NGOs and migrant organisations, to Stuttgart's Forum for Cultures, which involves 62 organisations.⁸

3 Germany, National Strategy Reports on Social Inclusion and Social Protection, 2008

4 Ibid.

5 EUMC Housing Report for Germany

6 CLIP Housing Report, 2008

7 German Questionnaire, as above

8 Information taken from EESC research on civil society consultation, unpublished

**ALEMANIA** | *DEUTSCHLAND*

En 2008, había 15,6 millones de personas de origen inmigrante (según la definición de la Oficina Central de Estadística alemana), un 19% de la población total¹. Los principales países de origen eran Turquía, la Federación Rusa, Polonia, la antigua Yugoslavia e Italia.

I. Migrantes y el mercado laboral

Entre 2000 y 2008, el promedio de ciudadanos extranjeros desempleados fue constantemente superior al de nativos alemanes. En 2008 la tasa de desempleo para toda la población era del 8,7% de promedio: era del 8% para los alemanes y del 18,1% para los extranjeros. Alemania salió de la recesión en el segundo trimestre de 2009 y, en el tercer trimestre de 2009, su tasa de desempleo había llegado a mejorar: el 7% y el 15% para nativos y extranjeros, respectivamente. Uno de los mayores desafíos es la participación de las mujeres migrantes en el mercado laboral. Desde 2000 hasta 2007, la tasa de empleo de mujeres migrantes fue, con el 25%, notablemente más bajo que la de las mujeres alemanas (el 47%).

II. Desarrollo del capital humano

1. Adquisición de la lengua

Desde 2007, uno de los requisitos previos para la reagrupación familiar es poseer conocimientos básicos del alemán. Se puede exigir a los inmigrantes que no posean suficiente nivel lingüístico tras entrar en el país que asistan a clases de idioma. En la actualidad, para conseguir un permiso de residencia permanente, el solicitante debe mostrar suficientes conocimientos de alemán (nivel B1 del Marco común europeo de referencia para las lenguas). Los nacionales de terceros países que recibieran un permiso de estancia antes del 1 de enero de 2005 no tienen obligación de asistir a los cursos. Existen requisitos para la reagrupación de hijos mayores, hasta la edad de 18 años, que están obligados a tener buenas competencias lingüísticas en alemán o se espera que se integren tras acabar su educación.

Alemania fomenta "cursos de integración" para todos los migrantes. Estos cursos los organizan entidades privadas o semipúblicas y su objetivo primordial es permitir que los inmigrantes mejoren sus competencias en alemán, pero también incluyen clases de historia y cultura alemana, así como de su sistema político y jurídico. Los cursos de idioma que diseña el Gobierno federal ofrecen a los alumnos hasta 1.200 horas de clase y también hasta 45 horas de "orientación" sobre legislación, cultura e historia en Alemania.

Se puede obligar a las personas que opten a permisos de residencia a participar en cursos de integración, sobre todo si muestran un conocimiento limitado de alemán, y podrían enfrentarse a sanciones severas si no lo hacen, como recortes en los beneficios sociales y de desempleo.

1 Respuesta al cuestionario de Alemania.



2. Programas de formación y mediación

La Agencia de Empleo federal gestiona cursos de formación profesional financiados con dinero público. Desde el 1 de enero de 2005, los cursos de integración se complementan con asesoría concreta sobre migración, algo nuevo. Todos los migrantes pueden acceder a esta asesoría que se imparte en todo el territorio durante los tres primeros años posteriores a su llegada. Se asesora mediante la gestión de los casos, incluyendo charlas de "tanteo", una evaluación individual de competencias, un plan de financiación y un acuerdo de integración opcional. De manera paralela, se están reestructurando los 360 servicios de migración para jóvenes de todo el territorio para que, dentro del servicio social juvenil, se ofrezca apoyo individual y concreto en integración a nuevos inmigrantes jóvenes que sean demasiado mayores como para ir al instituto. En diversos programas, se está experimentando con formas de facilitar el acceso al mercado laboral, desde financiar becas hasta adaptar la formación a las titulaciones adquiridas en el extranjero.

Algunos Lander, como Baja Sajonia, Renania del Norte- Westfalia y Berlín, han comenzado programas adicionales de apoyo a la integración o están reorganizando los contextos existentes de asesoría social sobre inmigración. Además, el Comisionado del Gobierno federal alemán para la migración, los refugiados y la integración y el sector privado alemán han escrito la "Charta der Vielfalt" (www.charter-der-vielfalt.de) con el propósito de conseguir un entorno laboral sin discriminación. Seiscientas empresas ya han firmado la carta².

3. Reconocimiento de cualificaciones

Las normas que rigen el reconocimiento de las titulaciones académicas de migrantes y los procesos de aceptación son competencia de los estados federales (Bundesländer) y, por lo tanto, varían de un estado a otro. La Oficina Central de Educación Extranjera (ZAB) es la agencia central para el reconocimiento de cualificaciones extranjeras y el representante del NARIC. Además de actuar en calidad de representante del NARIC, la ZAB coordina una base de datos con información en la que se comparan las cualificaciones extranjeras.

Para profesiones reguladas, el sistema alemán requiere que se solicite al ente competente en cada uno de los 16 Lander (estados regionales) en los que el solicitante quiera ejercer. Quién es, depende de cada profesión, y en algunos casos es el estado federal en cuestión, lo que significa que son fundamentales las Cámaras de Comercio para profesiones reguladas con el fin de "orientar" a los nuevos profesionales al proceso adecuado.

En la actualidad, el Gobierno está contemplando cómo simplificar el sistema vigente. Se están produciendo reformas para el reconocimiento de credenciales. El Gobierno ha subrayado los principales temas de la reforma en un documento, publicado en diciembre de 2009, donde también establece los puntos de contacto iniciales, la creación de una base de datos para evaluar los grados y los títulos y la ampliación de las medidas de formación laboral in situ.

2 Cuestionario de Alemania, como se indica anteriormente.



III. Distritos con diversidad



Los migrantes tienden a asentarse en las grandes ciudades alemanas, como Frankfurt, Main, Stuttgart, Munich, Colonia, Dusseldorf y Hamburgo, con la idea de buscar mejores oportunidades de empleo. En muchas ciudades, existen distritos con una alta proporción de inmigrantes. Uno de los instrumentos clave para mejorar las condiciones de vida en dichos distritos es el Programa Ciudades Sociales del Gobierno Federal y los Lander. Se ha aplicado en cerca de 320 comunidades de 500 regiones, aproximadamente, de toda Alemania³.

En total, desde 1999 hasta 2008 se han proporcionado ayudas económicas por un importe de cerca de 760 millones de euros; junto con la financiación complementaria que ofrecen los Lander y los entes locales, se ha provisto de cerca de 2.300 millones. Se ha ampliado la ayuda para concebir proyectos de integración social, en concreto en el área de políticas juveniles y de educación (p. ej. apoyo durante el tiempo de lectura, reducción del abandono escolar y mejora de las cualificaciones escolares). La financiación del Gobierno federal ha aumentado entre 70 y 110 millones de euros cada año desde 2006⁴.

Ha existido una gran actividad de planificación y renovación urbana para respaldar la integración de migrantes en las comunidades locales y contribuir a la resolución de conflictos interculturales, así como a la erradicación de los prejuicios y el racismo. Las políticas y los proyectos de vivienda benefician a zonas o poblaciones en general, en lugar de centrarse concretamente en minorías⁵. En Stuttgart, se utiliza un sistema de cuotas específicas para reducir la segregación: el Stuttgarter Wohnungs und Städtebaugesellschaft sólo puede destinar el 20% de cada bloque de apartamentos a ciudadanos extracomunitarios y el 80% a ciudadanos de la UE. En Frankfurt un contrato entre el ayuntamiento y las empresas inmobiliarias establece cuotas de vivienda de protección pública, lo que significa que sólo el 30% de una zona determinada se pueden entregar a extranjeros, con otro 10% disponible para migrantes de origen alemán⁶.

IV. Inclusión en la sociedad civil

No existe un foro permanente donde se consulte a las organizaciones de migrantes en términos nacionales. En cambio, se consulta a dichas organizaciones de manera ad hoc. En los últimos años se han celebrado Cumbres Nacionales sobre Integración con la participación de diversas partes interesadas mediante la concepción del Plan Nacional de Integración. Se encargó a varios grupos de trabajo que lo desarrollasen, incluyendo a representantes de los Lander y diversas ONG que trabajan por la integración.

La Conferencia Islam Alemán comenzó en septiembre de 2006 como una plataforma para el diálogo entre el Estado y los musulmanes en Alemania. El plenario engloba al mismo número de representantes del gobierno alemán y de los musulmanes. Por parte de estos últimos,

3 Alemania, Informes de la estrategia nacional sobre inclusión y protección social, 2008.

4 Ibid.

5 Informe sobre vivienda para Alemania del EUMC.

6 Informe sobre vivienda de CLIP, 2008.



participan cinco representantes de las mayores organizaciones de musulmanes en Alemania y diez representantes musulmanes no afiliados. El objetivo es fomentar y aumentar la integración religiosa y social de los musulmanes en Alemania⁷.

En el ámbito de los Lander, se consulta a los inmigrantes sobre políticas que les afectan; los representantes de los inmigrantes, en estos casos, pueden ser elegidos o nombrados. Varias ciudades han desarrollado también procesos de consulta, desde la Junta Asesora para Asuntos de Integración y Migración en Berlín, que comprende varias ONG y organizaciones de migrantes, hasta el Foro de las Culturas en Stuttgart, en el que participan 62 asociaciones.

7 Cuestionario de Alemania, como se indica anteriormente.



GREECE | ΕΛΛΑΔΑ

According to the Greek government, in January 2009 the number of third country nationals in Greece was 550,482, 5% of the total population¹. The major countries of origin were Albania, Ukraine, Georgia, Pakistan and Egypt².

For the first time Greece, following recent legislative regulation introducing a new strategic planning in the field of integration and citizenship (Law 3838/2010) offers immigrants of third generation the opportunity to obtain automatically citizenship as well as second generation immigrants the chance to obtain citizenship by birth. Furthermore, the right to vote and stand for election in the local elections in favour of aliens of Greek origin and third country nationals legally residing in Greece has also been established.

I. Migrants and the Labour Market

The employment rate of foreign nationals was actually higher than that of nationals at the end of 2009, 66.6% versus 60.2%.³

According to OECD data, one third of the foreign-born population in Greece is occupied in the construction sector (29.1%), with about 26.8% working in services, and 15.4% in mining, manufacturing and energy. ⁴ There is a strong overrepresentation of migrant workers in sectors with a high proportion of unskilled manual positions: industry, personal services, households, hotels and restaurants.

In Greece, there are indications that migrant workers are likely to be underutilising their formal qualifications and skills, as the educational levels of native and foreign workers are largely similar yet foreigners dominate the unskilled sectors. Even so, just 8.3% of immigrants have a university degree (whether bachelors, masters or PhD).⁵

1 Greek Questionnaire Response, received March 2010.

2 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009.

3 Data from European Labour Force Survey, accessed May 2010.

4 OECD, *International Migration Outlook*, SOPEMI 2008.

5 Eurofound, *Greece: the occupational promotion of migrant workers*, European Working Conditions Observatory, 2009

http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s_2.htm



II. Human Capital Development

1. Language acquisition

Since 2006, adequate knowledge of the Greek language has been a requirement for the acquisition of long-term residence. The Ministry of Education and Religious Affairs issues a relevant certificate of proficiency and also manages the Odysseus Programme, which offers migrants language and civics tuition.

Moreover, Greek Universities as well as the Centre of Greek Language realize courses of the Greek language and issue classified certificates of the Greek language knowledge.

Furthermore, the Ministry of Labor & Social Security within the framework of its Operational Programme "Human Resources Development" (2007-2013) intends to offer Greek language tuition in certified centers for unemployed immigrants.⁶

Last but not least, Law 3838/10 provides for the adequate knowledge of the Greek language as a prerequisite for the naturalization of an alien, as well as for the right to stand for election as a local councilor in the 1st level local government.

2. Training and bridging programmes⁷

The Manpower Employment Organisation is responsible for promoting employment within Greece, while the Employment Observatory collects data on the demand for professions and skills in country (both bodies are supervised by Ministry of Labor & Social Security). The Ministry of Education, Lifelong Learning and Religious Affairs is responsible for developing the skills of immigrants. This is accomplished through programmes for education provided by 'second chance' schools, and centres for adult education. Finally, the Ministry of Labour and Social Security supports a variety of actions aimed at promoting equal employment opportunities for immigrants, and vocational training for vulnerable groups.

3. Qualifications Recognition⁸

The Hellenic NARIC is the legal entity responsible for the recognition of university or technological degrees that are granted by accredited Higher Education Institutions (H.E.I.) overseas. It is also responsible for providing information about educational systems and accreditation of Institutions in Greece and overseas. The Hellenic NARIC is based in Athens and is overseen by the Ministry of National Education and Religious Affairs.

6 European Migration Network, Greece Annual Policy Report 2009, February 2010.

7 Greek questionnaire, as above.

8 Greek NARIC's website.





III. Residential Segregation

According to the Greek legislation employers are obliged to ensure accommodation for the seasonal workers, who are occupied mostly in agriculture and for a period up to six months. In addition, basic housing standards are required for third country nationals in cases of family reunification or for the status of long term-resident.⁹

A number of initiatives have been undertaken to improve intercultural dialogue in Greece, such as the Mama Africa Art Festival, and the cultural institution Theodorakia which aims to improve dialogue with Turkey.¹⁰

IV. Civil Society Inclusion¹¹

The National Committee for the Social Integration of Immigrants, created in 2007, is responsible for carrying out a social dialogue with civil society for the development of policies promoting immigrant inclusion. Up to recently, it did so through the inclusion of the Chairman of the Hellenic Migration Policy Institute (IMEPO) on the Committee as a mediator between its own work and civil society organisations such as NGOs, immigrant associations and other stakeholders. However, the impending removal of IMEPO has already been announced, while its responsibilities will be assumed by the Ministry of Interior, Decentralization and E-Governance, which primarily aims at providing support to immigrant communities.

Furthermore, in the framework of the administrative reform recently introduced with the "New Architecture of Government Administration and Decentralization – Programme Kallikratis", a Council on Immigrant Integration (CII) is established in each municipality for the first time in our country, acting as an advisory body that will stimulate public participation and collective organization and further enhance the integration process in the local society.

Moreover, the General Secretariat for Migration Policy has initiated direct dialogue with the most representative migrant organizations and communities regarding critical issues of migration policy and social integration.

9 Ad-Hoc Query on Housing Conditions of Migrant Workers. 2009.

10 Greek questionnaire, as above.

11 Greek Greek questionnaire, as above.



GRECIA | ΕΛΛΑΔΑ

Según el Gobierno griego, en enero de 2009 el número de ciudadanos extracomunitarios en Grecia era de 550.482, un 5% de la población total¹. Los principales países de origen son Albania, Ucrania, Georgia, Pakistán y Egipto².

Por primera vez, Grecia, conforme a la normativa legislativa reciente en la que se introducía una nueva planificación estratégica dentro del ámbito de integración y ciudadanía (Ley 3838/2010), ofrece a los inmigrantes de tercera generación la ocasión de conseguir la nacionalidad griega de forma automática, así como la nacionalidad por nacimiento a los de segunda generación. Asimismo, también se ha establecido el derecho a votar y a presentarse a las elecciones municipales para los extranjeros de origen griego y los ciudadanos extracomunitarios que residan legalmente en Grecia.

I. Migrantes y el mercado laboral

La tasa de empleo entre extranjeros era, en realidad, superior a la de los nativos a finales de 2009, un 66,6% y un 60,2% respectivamente³.

Según los datos de la OCDE, un tercio de la población extranjera en Grecia trabaja en el sector de la construcción (el 29,1%); el 26,8% trabaja en servicios; y el 15,4% en industria⁴. Existe una fuerte sobrerrepresentación de los trabajadores migrantes en sectores con una proporción elevada de puestos de trabajo no cualificados y manuales, como industria, asistencia personal, trabajo doméstico, hoteles y restaurantes.

En Grecia, existen indicios de que es posible que los trabajadores migrantes estén infrautilizando su formación oficial y sus competencias, ya que los niveles educativos de los trabajadores nativos y extranjeros son muy parecidos, aunque los extranjeros predominen en los sectores no cualificados. De todas maneras, sólo el 8,3% de los inmigrantes posee un título universitario (ya sea de grado, máster o doctorado)⁵.

1 Respuesta al cuestionario de Grecia, recibido en marzo de 2010

2 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009

3 Datos extraídos de *European Labour Force Survey*, acceso en mayo de 2010

4 OCDE, *International migrations perspective*, SOPEMI 2008

5 Eurofound, *Greece: the occupational promotion of migrant workers*, *European Working Conditions Observatory*, 2009

http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s_2.html



II. Desarrollo del capital humano

1. Adquisición de la lengua

Desde 2006, uno de los requisitos para conseguir la residencia de larga duración es un conocimiento apropiado de la lengua griega. El Ministerio de Educación y Asuntos Religiosos emite un certificado pertinente de dominio de la lengua y también gestiona el Programa Odysseus, que ofrece apoyo a los migrantes en idioma y educación cívica.

Además, las universidades griegas, así como el Centro de Lengua Griega, organizan cursos de griego y emiten certificados de nivel sobre el conocimiento del idioma.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro del marco de su Programa Operativo "Desarrollo de Recursos Humanos" (2007-2013) pretende impartir enseñanza de griego en centros certificados para inmigrantes desempleados⁶.

Por último, y no por ello menos importante, la Ley 3838/10 dispone el conocimiento apropiado de la lengua griega como un requisito previo para que los extranjeros se nacionalicen, así como para presentarse a las elecciones locales.

2. Programas de formación y mediación

La Organización de contratación laboral se encarga de fomentar el empleo en Grecia, mientras que el Observatorio del empleo recopila datos sobre la demanda de profesiones y competencias en el país (el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social supervisa ambos órganos). El Ministerio de Educación, Aprendizaje Continuo y Asuntos Religiosos se encarga de desarrollar las competencias de los inmigrantes a través de programas educativos que ofrecen las escuelas de "segunda oportunidad" y los centros de enseñanza para adultos. Para finalizar, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social apoya diversas acciones dirigidas al fomento de la igualdad de oportunidades laborales para inmigrantes y la formación profesional para los grupos más vulnerables.

3. Reconocimiento de cualificaciones⁷

El NARIC helénico es la entidad legal encargada de reconocer los títulos universitarios o técnicos que hayan otorgado instituciones de enseñanza superior extranjeras. Además, se encarga de informar sobre sistemas educativos y de acreditar las instituciones tanto en Grecia como fuera de sus fronteras. El NARIC helénico tiene sede en Atenas y depende del Ministerio del Educación y Asuntos Religiosos.

6 Red Europea de Migraciones, Informe anual de 2009 sobre las políticas griegas, febrero de 2010.

7 Página web de la NARIC griega.

III. Distritos con diversidad



Conforme a la legislación griega, los empleadores están obligados a proveer alojamiento para los trabajadores temporales, que trabajan sobre todo en agricultura y durante un periodo de hasta seis meses. Asimismo, existen unos requisitos básicos de vivienda para los nacionales de terceros países en los casos de reagrupación familiar o para la obtención del permiso de residente de larga duración⁸.

Se han llevado a cabo una serie de iniciativas para mejorar el diálogo intercultural en Grecia, como el festival artístico Mama África y la institución cultural Theodorakia, cuyo objetivo es un diálogo fluido con Turquía⁹.

IV. Inclusión en la sociedad civil¹⁰

El Comité Nacional para la Integración Social de Inmigrantes, creado en 2007, se encarga de promover el diálogo social con la sociedad civil para elaborar medidas que fomenten la inclusión de inmigrantes. Hasta hace poco tiempo, lo hacía al incluir en el Comité al Presidente del Instituto helénico de Políticas de Migración (IMEPO) como mediador entre su propia labor y las organizaciones de la sociedad civil, como ONGs, asociaciones de inmigrantes y otras partes interesadas. No obstante, ya se ha anunciado la desaparición inminente del IMEPO, cuyas responsabilidades recaerán sobre el Ministerio de Interior, Descentralización y E-gobierno, que pretende, sobre todo, ofrecer apoyo a las comunidades de inmigrantes.

Por otro lado, en el marco de la reforma administrativa que se acaba de introducir con el "Programa Kallikratis: Nueva arquitectura de Administración de Gobierno y Descentralización", por primera vez en el país se ha constituido un Consejo sobre Integración de Inmigrantes en cada ayuntamiento, que actuará como un órgano asesor para estimular la participación pública y la organización colectiva, e impulsará el proceso de integración en la sociedad local.

Además, la Secretaría General para Políticas Migratorias ha iniciado el diálogo directo con las organizaciones y comunidades de migrantes más representativas en lo relativo a asuntos esenciales de las políticas migratorias y la integración social.

8 Consulta ad hoc sobre las condiciones de la vivienda de trabajadores migrantes, 2009.

9 Cuestionario de Grecia, como se indica anteriormente.

10 Cuestionario de Grecia, como se indica anteriormente.

**HUNGARY | MAGYARORSZÁG**

According to the Hungarian government, in January 2010 the number of foreign citizens in Hungary was approximately 216,000, forming approximately 2% of the total population.¹ The majority (about 33-40%)² of foreigners living in Hungary are ethnic Hungarians coming from the neighboring countries. In general, the major countries of origin are Romania, Ukraine, Germany, China and Serbia.³

I. Migrants and the Labour Market

The employment rate of foreign-born population is higher than that of the national population: at the end of 2009, 66.3% of 15-64 year olds were employed, compared with 55.4% of nationals.⁴ However, the number of work permits issued by the Employment Centres has halved over the past two years, from 55,230 in 2007 and 42,457 in 2008, to 28,215 in 2009.⁵ While the number of Romanian workers remains largely unaffected, the number of Ukrainians and Slovaks has decreased dramatically.

Overall, foreign workers from the Western Europe (EU-15) are highly qualified and mostly employed as professionals, while the vast majority of migrant workers from Romania and Ukraine have obtained only a primary or lower secondary education.⁶

According to the OECD, in 2005-2006, on average the majority of migrants in Hungary were concentrated in the services⁷ (32.8 percent), mining, manufacturing, and energy sector (22.9 percent), wholesale and retail trade (16.4 percent), education (10.4 percent), construction (10 percent), hotels and restaurants (5.0 percent).⁸ The foreign-born are over-represented in services, construction, wholesale, retail trade, hotels, restaurants, and education sectors.

II. Human Capital Development

Hungary does not have a specific national strategy on integration. However, the broader strategy for freedom, security and justice 2009-2014 sets out the objective of strengthening integration policy for third-country nationals. In order to enhance its commitment to inte-

1 Hungary Questionnaire response, received March 2010

2 Research Institute of Ethnic and National Minorities: Immigrants in Hungary, project financed by the EIF 2008

3 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009

4 Taken from European Labour Force Survey, accessed 29 May 2010

5 Hungarian Questionnaire, as above

6 Eurofound, Hungary: Occupational Promotion of Migrant Workers, European Working Conditions Observatory, 2009,
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/hu0807039q.htm>

7 Among services: health and community services (8.2 percent), Admin. and ETO (extra-territorial organizations) (4.3 percent).

8 OECD, International Migration Outlook, SOPEMI 2008



gration the Ministry of Justice and Law Enforcement (concretely the central state budget) provide the co-financing of the European Integration Fund and the European Refugee Fund with 25%. The European Social Fund is also an essential resource in this field.

1. Language acquisition

In order to acquire citizenship, foreigners must pass a Hungarian Basic Constitutional Studies Exam in Hungarian. Language training courses and civic integration programmes are only provided for refugees and beneficiaries of subsidiary protection by the state.⁹ However, some discrete language programmes also exist for legally resident third-country nationals, such as the language training course run by the ILS Debrecen Language School.¹⁰

2. Training and bridging programmes¹¹

The government has co-funded, alongside the various European Union funds, a number of projects implemented by third parties aiming to facilitate access to the labour market through social counselling, job search assistance, recognition of qualifications, communication training, etc. Some key organisations that provide such services include Menedék - Hungarian Association for Migrants and HUMAN-NET-HR (Development Foundation of Szabolcs-Szatmar-Bereg County). The Artemisszio Foundation developed an innovative integration service package designed to measure individual skills, competences and offer individual mentoring and integration training. Other projects are more targeted, such as the ESELY project which provides labour market orientation for asylum seekers.¹²

3. Qualifications Recognition

The Hungarian Equivalence and Information Centre (HEIC) is the organisation responsible for recognition of qualifications, and acts as the country's ENIC-NARIC representative. The HEIC offers recognition services for qualifications ranging from primary to post-graduate, provides information to employers and authorities about particular foreign qualifications and education systems and analyses information related to the foreign educational programmes and the legal status of foreign institutions.¹³

Third-country nationals having a residence permit for the purpose of gainful activities or family reunification and third-country national family members (of persons having the right to free movement or Hungarian citizens) are entitled to make their qualifications and certificates recognized or naturalized.¹⁴

9 EMN, Ad-hoc Query on Language and Orientation Classes for Immigrants, November 2008

10 Project financed by the EIF 2008 and 2009

11 Hungary Questionnaire Annex of Projects, received March 2010

12 See the website, <http://menedek.hu/equal/english>

13 See the website, http://www.oh.gov.hu/hungarian_equivalence_and_080122

14 Eurofound, European Working Conditions Observatory and Act C of 2001 on the recognition of foreign certificates and diplomas

III. Diverse Districts



Following legislative reform in 2008, persons having the right to free movement, refugees, beneficiaries of subsidiary protection, third-country nationals in possession of immigration or settlement permit have the same access to procedures for obtaining housing and subsidies as Hungarians.

With respect to residential segregation, the major focus is upon the Roma community. Between 2007-2013, 270 billion HUF has been made available for social urban rehabilitation or small-scale regional development. It further aims at strengthening social cohesion, supporting local communities, developing civil society, and creating a local identity.¹⁵

The Magdolna Quarter Programme in the 8th district of Budapest is a trial programme to implement urban renewal through integrated social, cultural and technical policies which depend upon the active involvement of all residents. The main aim of the programme is to improve the standard of living through strengthening community cohesion and retaining social diversity. This goes hand in hand with economic regeneration and the creation of public and green areas.

Finally, a number of programmes promoting intercultural dialogue have been financed by the European Integration Fund and co-funded by the Hungarian government. Series of events were organised in 2009 for example by the Hungarian Interchurch Aid and the Subjective Values Foundation.

IV. Civil Society Inclusion

In June 2008, the Ministry of Justice and Law Enforcement set up a working group to address integration issues. The working group involves all the relevant stakeholders from other ministries (such as Education and Culture, Social Affairs and Labour, Foreign Affairs, Municipalities and Health), international organisations (IOM, UNHCR, Hungarian Helsinki Committee), research institutes (Demographic Research Institute of the Central Statistical Office, Research Institute for Ethnic and National Minorities of the Hungarian Academy of Sciences) and relevant NGOs (notably Menedék, Artemisszio Foundation, and Hungarian Interchurch Aid).¹⁶

In addition to this, Menedék has developed a network of 22 migrant organisations to improve cooperation among experts working in the field and also strengthen the participants' capacity to represent their interest both at individual and network level.

15 Hungary, National Strategy Reports on Social Inclusion and Social Protection, 2008

16 Hungarian Questionnaire, as above



HUNGRÍA | MAGYARORSZÁG

Según el Gobierno húngaro, en enero de 2010, los ciudadanos extranjeros en Hungría rondaban la cifra de 216.000, lo que constituía, aproximadamente, el 2% de la población total.¹ La mayoría (sobre el 33-40%)² de los extranjeros que residen en Hungría tenazón de origen húngaro, pero provienen de países vecinos. En general, los principales países de origen son Rumanía, Ucrania, Alemania, China y Serbia³.

I. Migrantes y el mercado laboral

La tasa de empleo entre la población extranjera es superior a la que existe entre la población nacional: a finales de 2009, el 66,3% de los extranjeros entre 15 y 64 años tenía trabajo, frente al 55,4% de los nacionales⁴. Sin embargo, el número de permisos de trabajo que emitieron los centros de empleo se ha reducido a la mitad en los últimos dos años: de 55.230 en 2007 y 42.457 en 2008, a 28.215 en 2009⁵. Mientras que la cifra de trabajadores rumanos no ha variado mucho, el número de ucranianos y eslovacos ha descendido drásticamente.

En términos generales, los trabajadores extranjeros de Europa del Este (EU-15) están muy cualificados y la mayor parte trabajan como profesionales, mientras que la amplia mayoría de trabajadores migrantes provenientes de Rumanía y Ucrania sólo han obtenido la enseñanza primaria o menor que la secundaria⁶.

Según la OCDE, en 2005-2006, de promedio, la mayoría de los migrantes de Hungría se concentraba en el sector servicios⁷ (el 32,8%), industria (el 22,9%), comercio (el 16,4%), educación (el 10,4%), construcción (el 10%) y hostelería y restauración (el 5%).⁸ Las personas con origen extranjero estaban sobre representadas en los sectores de servicios, construcción, comercio, hostelería y restauración, y educación.

1 Respuesta al cuestionario de Hungría, recibida en marzo de 2010.

2 Instituto de investigación sobre minorías étnicas y nacionales: inmigrantes en Hungría, proyecto financiado por el FEI eb 2008.

3 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009.

4 Extraído de *European Labour Force Survey*, acceso el 29 de mayo de 2010.

5 Cuestionario de Hungría, como se indica anteriormente.

6 Eurofound, *Hungary: the occupational promotion of migrant workers*, *European Working Conditions Observatory*, 2009,

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/hu0807039q.htm>

7 Entre otros servicios, sanidad y servicios sociales (el 8,2%), admin. y organizaciones extraterritoriales (el 4,3%).

8 OCDE, *International Migration Outlook*, SOPEMI 2008.



II. Desarrollo del capital humano

Hungría no posee una estrategia nacional concreta sobre integración. No obstante, la estrategia más amplia sobre libertad, seguridad y justicia de 2009-2014 establece el objetivo de reforzar las políticas para la integración de nacionales de terceros países. Con el propósito de realzar su compromiso con la integración, el Ministerio de Justicia y Cumplimiento de la Ley (en concreto, los presupuestos centrales estatales) ofrece el 25% de la cofinanciación del Fondo Europeo para la Integración y el Fondo Europeo para los Refugiados. Otro de los recursos fundamentales en este ámbito es el Fondo Social Europeo.

1. Adquisición de la lengua

Uno de los requisitos para adquirir la nacionalidad es aprobar el examen sobre Estudios constitucionales básicos de Hungría, en húngaro. Sólo se ofrecen cursos de idioma y programas de integración cívica para los refugiados y los beneficiarios de subsidios estatales.⁹ De todos modos, existen algunos programas lingüísticos para los nacionales de terceros países que residen legalmente en Hungría, como el curso de formación lingüística que lleva la academia ILS Debrecen¹⁰.

2. Programas de formación y mediación¹¹

El Gobierno ha cofinanciado, junto con varios fondos de la Unión Europea, diversos proyectos que han llevado a cabo terceros con el propósito de facilitar el acceso al mercado laboral mediante asesoría social, ayuda en la búsqueda de empleo, reconocimiento de cualificaciones, formación comunicativa, etc. Entre las principales organizaciones que prestan dichos servicios se encuentran, Menedék – Asociación húngara para migrantes y HUMAN-NET-HR (Fundación de desarrollo de la región de Szabolcs-Szatmar-Bereg). La Fundación Artemisszio concibió un innovador paquete de servicios para la integración diseñado para medir las destrezas y competencias individuales y ofrecer tutorías personalizadas y prácticas. Otros proyectos son más específicos, como el proyecto ESELY, que ofrece orientación laboral para los solicitantes de asilo¹².

3. Reconocimiento de cualificaciones

El Centro de convalidaciones e información húngaro (HEIC) es el organismo que se encarga de las cualificaciones y actúa en calidad de representante nacional de la ENIC-NARIC. El HEIC ofrece servicios referentes al reconocimiento de titulaciones que vayan desde educación primaria a posgrado; informa a empleadores y autoridades sobre cualificaciones extranjeras concretas; y analiza información sobre los programas educativos extranjeros y el estatuto legal de las instituciones foráneas¹³.

Los ciudadanos extracomunitarios que tengan permiso de residencia por causa de actividad remunerada o reagrupación familiar y los familiares extracomunitarios (de personas que posean libertad de movimiento o ciudadanos húngaros) tienen derecho a que se reconozcan o convaliden sus cualificaciones y certificados¹⁴.

9 Consulta ad hoc de la REM sobre los programas de idioma e introducción, noviembre de 2008.

10 Proyecto financiado por el FEI 2008 y 2009.

11 Anexo de proyectos en el cuestionario de Hungría, recibido en marzo de 2010.

12 Véase la página web, <http://menedek.hu/equal/english>

13 Véase la página web, http://www.oh.gov.hu/hungarian_equivalence_and_080122

14 Eurofound, European Working Conditions Observatory and Act C of 2001 on the recognition of foreign certificates and diplomas.

III. Distritos con diversidad



Tras la reforma legislativa de 2008, las personas que poseen libertad de movimiento, refugiados, beneficiarios de protección subsidiaria y los nacionales de terceros países con permiso de inmigración o asentamiento tienen el mismo acceso a los procedimientos para conseguir vivienda y prestaciones que los húngaros.

En lo que se refiere a segregación residencial, el principal centro de atención es la comunidad gitano (romaní). Entre 2007 y 2013, se han asignado 270.000 millones de florines a la rehabilitación social urbana o al desarrollo regional a pequeña escala. También van dirigidos a reforzar la cohesión social, respaldar a las comunidades locales, desarrollar la sociedad civil y crear una identidad local¹⁵.

El Programa Barrio Magdolna en el 8º distrito de Budapest es un programa piloto para aplicar la renovación urbana mediante políticas sociales, culturales y técnicas integradas que depende de la implicación directa de todos los residentes. El propósito prioritario del programa es mejorar las condiciones de vida reforzando la cohesión comunitaria y manteniendo la diversidad social. Esto está directamente relacionado con la regeneración económica y la creación de zonas públicas y verdes.

Por último, el Fondo Europeo para la Integración ha financiado varios programas para fomentar el diálogo intercultural, cofinanciados por el Gobierno húngaro. Por ejemplo, en 2009 la Ayuda Interiglesias Húngara y la Fundación de Valores Subjetivos organizaron varios eventos.

IV. Inclusión en la sociedad civil

En junio de 2008, el Ministerio de Justicia y Cumplimiento de la Ley formó un grupo de trabajo para que se encargase de los asuntos de integración. El grupo de trabajo involucra a todas las partes interesadas de otros ministerios (como Educación y Cultura, Asuntos Sociales y Trabajo, Municipios y Sanidad), organizaciones internacionales (OIM, ACNUR, Comité húngaro de Helsinki), institutos de investigación (Instituto de Investigación Demográfica de la Oficina Central de Estadística, Instituto de Investigación sobre Minorías étnicas y Nacionales de la Academia de las Ciencias húngara) y las ONG pertinentes (entre otras, Menedék, Fundación Artemisszio y Ayuda Interiglesias Húngara)¹⁶.

Además de esto, Menedék ha desarrollado una red de 22 organizaciones de migrantes para mejorar la cooperación entre expertos que trabajan en ese ámbito y también para reforzar la facultad de los participantes para representar sus intereses tanto a nivel individual como en nombre de la red.

15 Hungría, Informes sobre la estrategia nacional con respecto a inclusión social y protección social, 2008

16 Cuestionario de Hungría, como se indica anteriormente.



IRELAND

IRELAND

ÉIRE

According to the 2006 Census of Population, there were approximately 420,000 non-Irish nationals (from 188 different countries) living in Ireland on Census night (23 April 2006). In overall terms, non-Irish nationals made up 10 per cent of the usually resident population.¹

The breakdown of non-Irish nationals from the Census 2006 is as follows: UK (27%), EU 15 excluding UK (10%), EU 10 (29%), Rest of Europe (6%), Asia (11%), Africa (8%), America (5%), Australia (1%), Other (3%). The top five countries were the United Kingdom, Poland, Lithuania, Nigeria and Latvia.

I. Migrants and the Labour Market

According to the Quarterly National Household Survey there were an estimated 422,900 non-Irish nationals aged 15 years and over in the State in the fourth Quarter of 2009.

In Q4 2009, 303,100 non-Irish nationals aged 15 years and over were in the labour force. Of this number, 255,200 were in employment and 47,900 were unemployed. Non-Irish nationals accounted for 13.5% of all persons aged 15 and over in employment compared to 14.9% in Q4 2008. Non-Irish nationals represented 18.6% of all persons on the Live Register in February 2010.²

Migrants in Ireland are disproportionately concentrated in what are widely perceived to be lower skill occupations in hotels and restaurants, construction, other production industries, and wholesale and retail.

Rather than keeping a sector shortages list of professions for which work permits will be granted, Ireland keeps a list of 'ineligible job categories' for employment permits. These ineligible categories include lower skill jobs such as domestic care, sales and clerical positions, but also some skilled trades such as carpentry, bricklaying, and mechanic work.

II. Human Capital Development³

Ireland's national integration strategy is outlined in "Migration Nation-Statement on Integration Strategy and Diversity Management" (www.integration.ie). This strategy identifies key areas that are critical to integration success including host country language acquisition and skills development. The strategy also recognises the role of employer and trade union bodies in managing diversity and integrating immigrants in the workplace.

1 Irish Questionnaire

2 Irish Questionnaire

3 Irish Questionnaire



1. Language acquisition

Currently there is no obligation on migrants applying for residency status to demonstrate integration efforts through knowledge of the host language. However, the Immigrant, Residence and Protection Bill 2008, published in January 2008, and currently before the National Parliament proposes to place an onus on foreign nationals who make an application for long-term residency, to show that they have made "reasonable efforts to integrate into Irish society". There is also a requirement "to satisfy the Minister in such a manner as may be prescribed, a reasonable competence for communicating in the Irish or English language."

The country-wide network of Vocational Education Committees provides English language classes for adult learners for free or on a low-cost basis. In 2008, approximately 12,000 participants took part in these classes, at a cost of approximately €10 million. Other, private sector colleges, also provide tuition throughout the country and are regulated by the National Qualifications Authority of Ireland.⁴

A range of non-Governmental bodies are also involved in providing English language training. An example of such an organisation is The Third Age Foundation. This Foundation runs the Fáilte Isteach project, where older volunteers welcome new migrants through conversational English classes. The project currently operates in 18 centres nationwide.

2. Training and bridging programmes⁵

In line with a policy of mainstreaming of service provision, a range of educational and training bodies, including the National Training and Employment Authority (FAS), provide education and training programmes to both the host population and migrants. Government Departments, FAS and other agencies operate programmes on a non-discriminatory basis and immigrants can partake in these programmes subject to meeting the entry requirements that may include residency requirements.

It is acknowledged that, in some cases, migrants may have specific needs and require specific initiatives to meet these needs. An example of such an initiative is The Employment for People from Immigrant Communities (EPIC) programme (funded by the Minister for Integration and the European Social Fund), which consists of a six week training module followed by one to one work with a training and employment officer. The programme offers modules on basic professional English language training for employment, interview skills, one-on-one career guidance advice, and assistance on finding employment or further education.

The Department of Enterprise, Trade & Employment provides co-funding to an organisation called Skillnets for the operation of its Training Networks Programme. This programme provides around 100 networks, their member companies, and their employees, with training and development opportunities, such as English as a Second Language (ESOL) tuition. 228 persons participated over 1426 training days in 2009.

4 Irish Questionnaire

5 Irish Questionnaire



An Action Strategy to support Integrated Workplaces was launched in November 2008 by the Equality Authority, the Office of the Minister for Integration and representatives of trade unions, and private sector business. This strategy includes a range of initiatives to assist employers and trade unions to respond effectively to a culturally diverse workforce by developing workplace policies and good practice, and producing training materials for employers etc.⁶

3. Qualifications Recognition⁷

The National Qualifications Authority of Ireland (NQAI) hosts Qualifications Recognition which is part of the European Network of Information Centres / National Academic Recognition Information Centres (ENIC/NARIC) and acts as the National Reference Point (NRP) for further education qualifications.

Qualifications Recognition is a free information service that helps education institutions, employers and migrants amongst others, compare foreign qualifications with Irish qualifications. The service aims to compare the foreign qualification to a qualification that is included at a particular level on the Irish National Framework of Qualifications (NFQ). The advice provided places the foreign qualification in the context of the Irish education and training system. See www.qualrec.ie for more information.

III. Diverse Districts

The Government's Housing Policy Statement *Delivering Homes, Sustaining Communities*, published by the Department of Environment, Heritage and Local Government in 2007 sets as a key objective that communities should be sustainable. It recognises that, for communities to be truly sustainable, they need to be able to take on board cultural diversity if and when it arises.

The Department of Environment, Heritage and Local Government has also published Development Plan Guidelines that require planning authorities to address issues relating to cultural and ethnic diversity. It views the settlement of immigrants as potentially helping to revitalise areas, support urban regeneration and stimulate new local economic activity and requires that opinions on the acceptability of different commercial and retail developments should be reviewed at neighbourhood or community level with input from immigrant communities. In addition, the guidelines state that any arrangements necessary to facilitate migrant communities' consultation and engagement in the drawing up of development plans should be identified.

To inform evolving policy in this area, the Department of Environment, Heritage and Local Government commissioned the study *Building Integrated Neighbourhoods*, which made a number of recommendations on housing and integration policy. The Department is currently examining these.

6 Irish Questionnaire

7 Irish Questionnaire



IV. Civil Society Inclusion⁸

Both formal and informal mechanisms are used to consult with civil society. For example, prior to the development of the integration policy statement – Migration Nation - a number of conferences brought government and civil society were invited to discuss integration issues. Civil society has also been involved in the development of intercultural health and education strategies. The Minister for Integration is considering the establishment of a Ministerial Council on Integration which will, inter alia, advise the Minister on issues facing immigrants, and review on a regular basis progress in the field.

Consultation with civil society also occurs at the local level. For example, local authorities (or municipalities) consulted civil society in the development of anti-racism/diversity (ARD Plans) and integration plans for their areas. A partnership approach is encouraged between, inter alia, local authorities, key service providers, and community groups representing and working with minority ethnic groups. In addition, a number of local integration forums have also been developed with strong representation of members of ethnic minority communities, as well as NGOs.

8 Irish Questionnaire





IRLANDA

IRELAND

ÉIRE

Según el Censo de Población elaborado en 2006, residían en Irlanda en la noche del Censo (23 de abril de 2006), aproximadamente unos 420.000 ciudadanos no irlandeses (procedentes de 188 países diferentes). En total, los ciudadanos no irlandeses constituían el 10% de la población de residentes habituales¹.

El desglose del Censo de 2006 de los ciudadanos no irlandeses es el siguiente: Reino Unido (un 27%), UE-15 excepto el Reino Unido (un 10%), UE-10 (un 29%), resto de Europa (un 6%), Asia (un 11%), África (un 8%), América (un 5%), Australia (un 1%), Otros (3%). Los 5 países principales eran el Reino Unido, Polonia, Lituania, Nigeria y Letonia.

I. Migrantes y el mercado laboral

Según el Sondeo Trimestral por Hogares de Irlanda, había aproximadamente unos 422.900 ciudadanos no irlandeses de 15 o más años en el cuarto trimestre de 2009.

En el cuarto trimestre de 2009, 303.100 ciudadanos no irlandeses de 15 o más años forman parte de la población activa. De estos, 255.200 tienen trabajo y 47.900 están desempleados. Los ciudadanos no irlandeses constituyen el 13,5% de todas las personas de 15 o más años con trabajo en comparación con el 14,9% en el cuarto trimestre de 2008. Los ciudadanos no irlandeses representan el 18,6% de todas las personas en el Live Register en febrero de 2010².

Los extranjeros en Irlanda se concentran, de modo desproporcionado, en lo que generalmente se consideran empleos poco cualificados en hoteles, restaurantes, la construcción y otras industrias de producción y de venta al por mayor y minorista.

En lugar de llevar un listado de los sectores en los que hay escasez de mano de obra con profesiones para las que se concederían permisos de trabajo, Irlanda lleva una lista de "categorías de trabajo a las que no se tiene derecho" para los permisos de trabajo. Esas categorías a las que no se tiene derecho incluyen trabajos poco cualificados como el cuidado doméstico, puestos de dependiente o administrativo, pero también algunos oficios cualificados como carpintería, albañilería y el trabajo mecánico.

1 Cuestionario de Irlanda.

2 Cuestionario de Irlanda.



II. Desarrollo del capital humano³

La estrategia en materia de integración nacional de Irlanda queda retratada en la Declaración Migration Nation sobre la estrategia de integración y el tratamiento de la diversidad (www.integration.ie). Esta estrategia identifica las áreas clave fundamentales para el éxito de la integración incluida la adquisición del idioma del país de acogida y el desarrollo de competencias. La estrategia también reconoce el papel del empresario y de los órganos sindicales en la gestión de la diversidad y la integración de los inmigrantes en el lugar de trabajo.

1. Adquisición de la lengua

Actualmente los extranjeros que solicitan su estatus de residente no están obligados a demostrar sus esfuerzos de integración mediante el conocimiento del idioma del país de acogida. Sin embargo, el Proyecto de Ley de Inmigración, Residencia y Protección de 2008, publicado en enero de 2008 y que actualmente se está presentando en el Parlamento, propone que los ciudadanos extranjeros que soliciten la residencia de larga duración muestren que han hecho "suficientes esfuerzos para integrarse en la sociedad irlandesa". También existe el requisito de "convencer al Ministerio, en el modo que se especifique, de que se posee una competencia suficiente para comunicarse en lengua inglesa o irlandesa".

La red de Comités de Educación Vocacional proporciona clases de inglés gratuitas o a bajo precio para estudiantes adultos en todo el país. En 2008, aproximadamente 12.000 personas asistieron a estas clases, lo que supuso un coste aproximado de 10 millones de euros. Otras escuelas del sector privado también proporcionan clases en todo el país y las regula la Autoridad Nacional de Títulos de Irlanda⁴.

Varias organizaciones no gubernamentales también están implicadas en la formación en lengua inglesa. Un ejemplo sería la organización The Third Age Foundation. Esta fundación puso en marcha el proyecto "Fáilte Isteach" en el que voluntarios mayores ayudaban a nuevos inmigrantes mediante clases de conversación en inglés. Este proyecto se desarrolla actualmente en 18 centros de todo el país.

2. Programas de formación y mediación⁵

En línea con una política de establecimiento de provisión de servicios, una serie de órganos educativos y de formación, incluida la Autoridad Nacional de Formación y Empleo (FAS), proporciona programas educativos y de formación para la población de acogida y para los inmigrantes. Departamentos del Gobierno, la FAS y otras agencias llevan programas basados en la no discriminación en los que inmigrantes pueden participar si cumplen con los requisitos de acceso, pudiendo incluir requisitos de residencia.

3 Cuestionario de Irlanda.

4 Cuestionario de Irlanda.

5 Cuestionario de Irlanda.



Se sabe que, en algunos casos, los inmigrantes pueden tener necesidades específicas y se requieren iniciativas específicas para satisfacer esas necesidades. Un ejemplo de esas iniciativas es el programa Empleo para Personas de Comunidades Inmigrantes (EPIC), fundado por el Ministerio de Integración y el Fondo Social Europeo, que consiste en un módulo de formación de 6 semanas seguido de un trabajo individualizado con un funcionario especializado en formación y empleo. El programa ofrece módulos de formación para el empleo en inglés básico profesional, preparación de entrevistas, orientación laboral individualizada y asistencia en la búsqueda de empleo o formación complementaria.

El Departamento de Empresa, Comercio y Empleo cofinancia una organización denominada Skillnets para el funcionamiento de su Programa de Redes de Formación. Este programa proporciona a unas 100 redes, a los miembros de sus empresas y a sus empleados, oportunidades de formación y desarrollo, como las clases de inglés como segunda lengua (ESOL). En 2009, 228 personas formaron parte de este programa durante más de 1.426 días de formación.

En noviembre de 2008 la Autoridad de Igualdad, la Oficina del Ministerio para la Integración y los representantes sindicales y del sector privado lanzaron una estrategia de acción para apoyar lugares de trabajo integrados. Esta estrategia incluye una serie de iniciativas para ayudar a los empresarios y a los sindicatos a responder de manera efectiva a la gestión de diversidad cultural de la mano de obra mediante el desarrollo de políticas en los lugares de trabajo y las buenas prácticas, y creando materiales de formación para los empleadores, etc⁶.

3. Reconocimiento de cualificaciones⁷

La Autoridad Nacional de Cualificaciones de Irlanda se encarga del reconocimiento de las cualificaciones y forma parte de una la red ENIC (European Network of Information Centres - Red Europea de Centros de Información) / NARIC (National Academic Recognition Information Centres - Centros de Información de Reconocimiento Académico Nacional) y actúa como punto nacional de referencia (NRP) para posteriores cualificaciones educativas. El reconocimiento de cualificaciones es un servicio de información gratuito que ayuda a las instituciones educativas, empresarios e inmigrantes, entre otros, y compara las cualificaciones extranjeras con las irlandesas. Este servicio pretende comparar las cualificaciones extranjeras con una cualificación que esté incluida en un nivel específico del NFQ (Irish National Framework of Qualifications - Marco Nacional de Cualificaciones de Irlanda). El asesoramiento sitúa la cualificación extranjera en el contexto de la educación irlandesa y su proceso de formación. Véase www.qualrec.ie para más información.

6 Cuestionario de Irlanda.

7 Cuestionario de Irlanda.



III. Distritos con diversidad

La Declaración de la política del Gobierno sobre la vivienda, "Entregando hogares, sosteniendo comunidades", publicada por el Departamento de Medio Ambiente, Patrimonio y Gobierno Local en 2007 establece como objetivo esencial que las comunidades sean sostenibles. Se reconoce que, para que las comunidades sean realmente sostenibles, tienen que ser capaces de asumir la diversidad cultural siempre y cuando ésta se dé.

El Departamento de Medio Ambiente, Patrimonio y Gobierno Local también ha publicado las Pautas del Plan de Desarrollo, que solicitan a las autoridades gestoras que dirijan los asuntos relacionados con la diversidad cultural y étnica. Prevé el asentamiento de inmigrantes como un potencial para ayudar a revitalizar esas áreas, apoyar la regeneración urbana y estimular las nuevas actividades económicas locales. También requiere un análisis en los barrios o comunidades en los que haya una entrada de comunidades inmigrantes, para que la actitud hacia los diferentes desarrollos comerciales y de minoristas sea receptiva. Además, las pautas establecen que se deberá identificar cuáles son las disposiciones necesarias para facilitar la consulta de las comunidades inmigrantes y su compromiso en la elaboración de planes de desarrollo.

Para informar sobre la política de desarrollo en este área, el Departamento de Medio Ambiente, Patrimonio y Gobierno Local comisionó el estudio Building Integrated Neighbourhoods, que plantea varias recomendaciones sobre políticas de vivienda e integración. El departamento los está examinando actualmente.

IV. Inclusión en la sociedad civil ⁸

Se emplean mecanismos oficiales y no oficiales para consultar a la sociedad civil. Por ejemplo, antes del desarrollo de la declaración de la política de integración Migration Nation, varias conferencias llevaron al Gobierno y a la sociedad civil a debatir sobre asuntos de integración. La sociedad civil también se ha implicado en el desarrollo de estrategias interculturales en materia de salud y educación. El Ministerio de Integración está considerando la creación de un Consejo Ministerial de Integración que entre otras cuestiones, aconsejará al Ministerio en asuntos que conciernen a los inmigrantes, y revisará de manera periódica los progresos en este ámbito.

Las consultas a la sociedad civil también se producen a nivel local. Por ejemplo, las autoridades locales (o municipios) consultaron a la sociedad civil sobre el desarrollo de los planes antirracismo/ diversidad (Planes ARD) y los planes de integración para sus áreas. Se fomenta un enfoque asociativo entre municipios, proveedores de servicios básicos, y grupos de comunidades, entre otros, que representan a minorías étnicas y trabajan con ellas. Además, se han desarrollado varios foros de integración local con una fuerte representación de miembros de comunidades étnicas minoritarias y también ONGs.

8 Cuestionario de Irlanda.

ITALY | *ITALIA*

The stock of immigrants in Italy was estimated to be 3,891,000 in 2009 (all foreign-born included), the 6.5% of the total population (Istat, 2009). The main countries of origin are Romania, Albania, Morocco, China and Ukraine. The number of foreign-born has increased by 32% since 2006. The migrant population is unevenly distributed, with the vast majority residing in the North of Italy (respectively 60% North, 25% in the Centre and the 12,8% residing in the South/Isles).¹

I. Migrants and the Labour Market

According to Italian data from 2008, 1.746.000 migrants were employed in Italy. Migrants comprise 7,6% of the total Italian workforce (Istat, 2009).²

There is a strong overrepresentation of migrant workers among semi-skilled and unskilled manual workers. According to Istat data, the highest number of foreign-born in Italy in 2008 was engaged in the construction sector (16,6%), manufacturing (22%), private households (22%), and wholesale (8,2%) (Istat, 2009).

II. Human Capital Development

The Italian government believes education to be central to the development of human capital, particularly given the increasing number of foreign born and second-generation immigrants in schools. Beyond this, the Ministry of Labour and Social Policies is implementing a National Integration Plan, which will focus on labour, language learning, housing and health. These priorities were reiterated in the Italian Report on Social Protection and Inclusion for 2008-2010.³

1. Language acquisition

Language acquisition is not currently a condition for permanent residence in Italy. However, immigrants are expected to learn Italian as part of the integration process, as well as have higher skills and participate in civic activities, and recent reforms have put in place more active language learning policies.⁴ Specifically, third country nationals will be asked to sign an integration agreement upon entering the country, which outlines a number of components including a language examination. The parameters of this are currently being defined.

In 2005, 2007 and 2009, the Ministry of Labour signed several Agreements with the Regions and Autonomous Provinces relating to the promotion and implementation, at national level, of Italian language courses, designed for non-EU citizens residing lawfully in Italy. These courses provide an official certification of language skills.

1 Demography in Figures, Istat, http://demo.istat.it/index_e.html

2 Italian Questionnaire, as above

3 National Action Plans are submitted by each Member State on Social Inclusion
http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/strategy_reports_en.htm

4 Italian Questionnaire, as above



2. Training and bridging programmes⁵

Public employment centres, under the auspices of the Provinces, implement a number of services targeted at migrant workers: reception and information, support to jobseekers with the possibility of using a cultural mediator; pre-selection, which consists of a job interview to identify skills which will be entered into a job matching database; and internships with affiliated companies.

Within the European Fund for the Integration of third country nationals, the Italian Ministry of Interior and other institutional and associational partners, promote several projects aimed to support immigrants' job insertion within the Italian labour market. Among others, the actions taken are focused on two framework of intervention.

The first one, addressed to immigrants from 18 to 40 years old, combines offer and demand for skilled workforce. After determining worker profiles demanded by labour market, professional training courses are offered to ensure immigrants to be able to meet labour market requirements.

Similarly, the second framework of intervention aims to develop a strategy for industry recovery. Based on the analysis of territorial context, the project is oriented toward critical sectors (i.e. naval industry) and provides training courses to create professional profiles in order to facilitate immigrants' access to the labour market.

Integration programmes encouraging access to the labour market have a special focus on women. This activity includes training, guidance, professional insertion and protection against gender, ethnic and racial discrimination.

3. Qualifications Recognition

As far as academic recognition is concerned, migrants must present a request to the education University or Institute of University Education, which enjoy autonomous decision on the subject.

With regard to the recognition of professional titles, migrant must submit a request to the responsible Ministry, who will check the completeness of the documentation presented by the applicant.

III. Diverse districts

The national focus is upon providing decent access to housing for immigrants through a variety of policies from urban renovation and re-qualification schemes, the refurbishment of abandoned housing, the construction of temporary sheltered accommodation, increasing housing stock, improving information and combating discrimination.⁶

5 Italian Questionnaire, as above

6 Italy, National Strategy Reports on Social Inclusion and Social Protection, 2008





In 2007, a fund for social inclusion of immigrants was set up by the Ministry of Labour and Social Policies, including a number of activities designed to address housing and social inclusion. These include joint public-private partnerships for acquisition/restructuring of lodging, information and guidance for locating suitable housing, monitoring and resolution of ethnic and racial discrimination conflicts, and support for projects to renovate property. In 2008, the government launched *Piano Casa*, to address the development of affordable housing stock, and included in the target population "immigrants with low income residing lawfully for ten years in the country, or at least five years in the same Region."⁷

Regions are in charge of implementing housing policy in Italy. A number of innovative schemes have been put in place in recent years. They provide reception centres for new immigrants, and those who reside legally and work have access to public social housing and other services designed to facilitate access.

IV. Civil Society Inclusion

A National Council of Immigrants, outlined in Italian legislation, represents a permanent place for dialogue and exchange between the central Government and all other non-governmental actors involved in integration. Promoted by the Italian Ministry of Interior, Territorial Councils for Immigration have been established in each province and are run by national and regional representatives, local bodies, trade unions and trade associations. Members of associations representing foreign-born citizens, who are also involved in the aid, support and assistance of migrants, also take part in the activities of these Councils. The Councils monitor immigration developments, promote good practices, and focus on the development of cooperation between different institutions. In addition, they provide assessment of projects submitted for funding under the auspices of the European Integration Fund.

Moreover, in several cities across Italy, foreign born residing in a municipality may vote their representatives as additional migrant councillors who sit in the Council.

7 Italy Questionnaire, Piano Casa is outlined in Article 11 of Law decree 112/2008, converted into Law 133/2008

ITALIA | *ITALIA*

El número de inmigrantes en 2009 en Italia se estima en 3.891.000 (se incluye a todos los nacidos en el extranjero), el 6,5% de la población total (Istat, 2009). Los principales países de origen son Rumanía, Albania, Marruecos, China y Ucrania. El número de personas nacidas en el extranjero ha aumentado un 32% desde 2006. La población inmigrante se distribuye de modo dispar, con una gran mayoría residente en el norte de Italia (un 60% en el norte, un 25% en el centro y un 12,8% en el sur y en las islas)¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

Los datos de Italia de 2008 indican que el número de inmigrantes empleados en Italia es de 1.746.000. Estos componen el 7,6% del total de la mano de obra italiana (Istat, 2009)².

Existe una gran sobre representación de trabajadores inmigrantes entre los trabajadores manuales semi cualificados o no cualificados. Según los datos del Istat, la mayoría de las personas no nacidas en Italia en el 2008 estaban empleadas en el sector de la construcción (un 16,6%), industria (un 22%), hogares particulares (un 22%) y venta al por mayor (un 8,2%) (Istat, 2009).

II. Desarrollo del capital humano

El Gobierno italiano cree que la educación es primordial para el desarrollo del capital humano, especialmente dado el número creciente de inmigrantes nacidos en el extranjero y de segunda generación en las escuelas. Además, el Ministerio de Empleo y Políticas Sociales está desarrollando un Plan de Integración Nacional que se centrará en el trabajo, el aprendizaje de la lengua, la vivienda y la salud. Estas prioridades se reiteraron en el Informe sobre Protección Social e Inclusión para 2008-2010 italiano³.

1. Adquisición de la lengua

La adquisición del idioma no es actualmente un requisito para obtener la residencia permanente en Italia. Sin embargo, se espera que los inmigrantes aprendan italiano como parte de su proceso de integración y también que tengan grandes aptitudes y que participen en actividades cívicas. Las reformas recientes han puesto en marcha más políticas de aprendizaje activo de la lengua⁴, en concreto, se solicitará a los nacionales de terceros países que firmen un acuerdo de integración para entrar en el país que plantea varios aspectos incluido un examen de lengua. Estos parámetros se están definiendo actualmente.

1 Demography in Figures, Istat, http://demo.istat.it/index_e.html

2 Cuestionario de Italia, como se indica anteriormente.

3 Todos los Estados Miembros presentan Planes de Acción Nacional sobre Inclusión Social: http://ec.europa.eu/employment_social/spi/strategy_reports_en.htm

4 Cuestionario de Italia, como se indica anteriormente



En 2005, 2007 y 2009, el Ministerio de Empleo firmó algunos acuerdos con las Provincias y Regiones Autónomas en relación con la promoción e implementación, en términos nacionales, de cursos de lengua italiana diseñados para ciudadanos extracomunitarios residentes legalmente en Italia. Estos cursos proporcionan un certificado oficial de competencia lingüística.

2. Programas de formación y mediación³

Los centros de empleo público, bajo la supervisión de las Provincias, implementan determinados servicios destinados a los trabajadores inmigrantes: recepción e información; ayuda a los demandantes de empleo con la posibilidad de contar con un mediador cultural; preselección, que consiste en una entrevista de trabajo para identificar las aptitudes que se introducirán en una base de datos de búsqueda de empleo; y prácticas con las empresas afiliadas.

En el Fondo Europeo para la Integración de los nacionales de terceros países, el Ministerio del Interior italiano y otros socios de instituciones y asociaciones, promueven varios proyectos destinados a ayudar a los inmigrantes en su inserción en el mercado laboral italiano. Entre otras, las medidas adoptadas se centran en dos marcos de intervención.

El primero, dirigido a los inmigrantes de 18 a 40 años, combina la oferta y la demanda para mano de obra cualificada. Tras determinar el perfil de los trabajadores que solicita el mercado laboral, se ofrecen cursos de formación profesional para garantizar que los inmigrantes puedan satisfacer los requisitos del mercado laboral.

Del mismo modo, el segundo marco de intervención pretende desarrollar una estrategia para recuperar la industria. Este proyecto, que se basa en el análisis del contexto territorial, está destinado a sectores críticos (por ejemplo, la industria naval) y proporciona cursos de formación para crear perfiles profesionales que faciliten el acceso de los inmigrantes al mercado laboral.

Los programas de integración que fomentan el acceso al mercado laboral se centran especialmente en las mujeres. Estas actividades incluyen la formación, orientación, inserción profesional y protección frente a la discriminación por género, origen racial o étnico.

3. Reconocimiento de cualificaciones

En lo que respecta al reconocimiento académico, los inmigrantes deben presentar una solicitud a la Universidad o al Instituto de Educación Universitaria, que goza de autonomía en sus decisiones a este respecto.

En lo referente al reconocimiento de títulos profesionales, los inmigrantes deben presentar una solicitud al ministerio responsable, que comprobará que la documentación que presenta el solicitante es completa.

5 Cuestionario de Italia, como se indica anteriormente.

6 Italia, Informe de Estrategia Nacional sobre Inclusión Social y Protección Social, 2008.

III. Distritos con diversidad



El objetivo de este país es proporcionar a los inmigrantes un acceso digno a la vivienda mediante una serie de políticas que van desde planes de renovación urbana y recalificación, la rehabilitación de hogares abandonados, la construcción de residencias temporales, el aumento del número de casas, hasta la mejora de la información y la lucha contra la discriminación⁶.

En 2007, el Ministerio de Empleo y Políticas Sociales creó un fondo para la inclusión social de inmigrantes, incluyendo varias actividades diseñadas para coordinar el problema de la vivienda y la inclusión social. Estas actividades incluyen el trabajo conjunto de sociedades públicas y privadas en la adquisición y reestructuración del alojamiento, información y orientación para localizar alojamientos adecuados, controlar y resolver los conflictos de discriminación étnica y racial y apoyar los proyectos para renovar inmuebles. En 2008, el Gobierno lanza Piano Casa para gestionar el desarrollo de más viviendas asequibles y que incluye como población objetivo la de "inmigrantes con bajos ingresos que residan legalmente desde hace 10 años en el país, o al menos desde hace 5 años en la misma región⁷".

Las Regiones se encargan de desarrollar las políticas de vivienda en Italia. En los últimos años se han puesto en marcha varios planes innovadores que ofrecen centros de acogida a los nuevos inmigrantes y, aquellos que tienen una residencia legal y trabajo, tienen acceso a viviendas sociales públicas y a otros servicios diseñados para facilitar dicho acceso.

IV. Inclusión en la sociedad civil

El Consejo Nacional de Inmigrantes, recogido en la legislación italiana, es un lugar permanente para el diálogo y el intercambio entre el Gobierno central y los demás actores no gubernamentales implicados en la integración. En todas las provincias se han establecido Consejos territoriales para la inmigración, promovidos por el Ministerio del Interior italiano y gestionados por los representantes nacionales y regionales, los órganos locales, los sindicatos y las asociaciones comerciales. Los miembros de las asociaciones que representan a los ciudadanos nacidos en el extranjero, que también están involucrados en la ayuda, apoyo y asistencia a los inmigrantes, participan asimismo en las actividades de estos Consejos. Los Consejos controlan el desarrollo de la inmigración, promueven las buenas prácticas y se centran en el desarrollo de la cooperación entre diferentes instituciones. Además, proporcionan asesoramiento sobre los proyectos presentados para su financiación bajo la dirección del Fondo Europeo para la Integración.

Asimismo, en varias ciudades de Italia, las personas nacidas en el extranjero que residen en un municipio pueden votar a sus representantes para ser concejales inmigrantes adicionales con participación en el Consejo.

7 Cuestionario de Italia, Piano Casa se menciona en el Artículo 11 del Decreto Ley 112/2008, convertido en Ley 133/2008.

**LATVIA** | **LATVIJA**

In 2008, the foreign national population in Latvia was 39.427 people (third country nationals), 1,7% of the total population.¹ According to the Office of Citizenship and Migration Affairs, the top countries of origin were Russia, Ukraine, Belarus, Poland and Moldova.²

I. Migrants and the Labour Market

In Q3 2009, the employment rate of the working age foreign-born population was 0,2%, compared with 55.2% of the working age national population.³

II. Human Capital Development

1. Language acquisition

Knowledge of Latvian language is a requirement for the acquisition of citizenship. In order to obtain citizenship, each immigrant must pass a 90-minute language test. The test is divided into two parts: oral and written. Applicants who are sixty-five or older are exempt from the written part of the Latvian language test.

The state provides Latvian language courses through the National Agency for Latvian Language Training (NALLT).⁴ The goal of the Agency is to assist with the teaching of Latvian as a second language to non-Latvian-speaking adults and students in minority schools. NALLT is located in the capital of Latvia, Riga, but also operates through its regional offices in Liepaja and Daugavpils and regional co-ordination centres in Ludza, Kraslava, Preili, Jelgava, Ventspils and Rezekne. Until 2001 the Agency was supervised by UNDP, but from 2009, 1st July it is under the administrative supervision of the Ministry of Education and Science and is renamed as Latvian Language Agency (LLA).

According to the language policy in Latvia, some professions cannot be practiced without knowing the Latvian language. To address this, NALLT has provided language courses tailored to the needs of specific professional groups. Since 2004 NALLT has targeted a new audience: parents of the children attending national minority schools.

NALLT organizes a range of activities to promote language acquisition in an informal environment. These include youth summer camps, interschool projects and media events. The NALLT supports "Latvian language clubs" in Riga, Daugavpils, Liepaja, and other cities throughout

1 Office of Citizenship and Migration of Latvia

2 Latvian Questionnaire Response, 15 March 2010

3 Central Statistical Bureau of Latvia and State Employment agency

4 Summary of information from the website of Ministry of Foreign Affairs of Republic of Latvia: National Agency for Latvian Language Training. <http://www.mfa.gov.lv/en/policy/4641/4642/4646>



Latvia. The NALLT also regularly publishes a newsletter entitled *Tagad (Now)* in Latvian, English, and Russian languages for those interested in issues related to the Latvian language, teaching methodology, and societal integration.

In 2009 LLA implemented a project called "Teacher in an Intercultural Space" aimed at assisting teachers to work with children who have different linguistic, religious and cultural backgrounds. 158 teachers from all regions of Latvia were trained. As a result, a methodological handbook was developed and offered to the teachers free-of-charge.

LLA has organized activities in order to promote the acquisition of Latvian language among non-Latvians. These include the development of movies (DVD) "Talk to me Latvian" (in Latvian, English and French), "In One Language" (In Latvian, English and French) and audio-clips aimed at forming positive attitudes towards the acquisition of the Latvian language and emphasizing the role of Latvian language in the process of society integration.

Since February 2005, the NALLT has published a newspaper entitled "Atslīgas" ("Keys"), which provides information on changes in government policy in both Latvian and Russian thus helping in the language learning process. The newspaper is published bi-weekly and is available free of charge.

2. Training and bridging programmes

Vocational training programs are offered by state and local government institutions, private organisations and NGOs.

The main organizers and providers of continuous vocational training are: private education organizations, training centres of companies, professional associations (Latvian Chamber of Craft, Latvian Doctors Association), ministries and subordinated organizations, such as the Ministry of Education and Science Centre of Education for Educators, and vocational training departments of higher education institutions. The largest providers have joined together as the Association of Adult Education in Latvia. Currently it has joined 74 legal and natural persons, all providers of adult education.

In 2006, 6036 adult education programmes were on offer, a large number of which were in social sciences, business and law (27% of total), teacher training and language courses (14% of total each), training in fields of security services (12% of total) and natural sciences, mathematics and IT (almost 9% of total). Information of target groups is not available, but it is known, that these are open access programs.

3. Qualifications Recognition

The Latvian NARIC or the Academic Information Centre (AIC) serves as the point of contact for both academic and professional recognition of qualifications. In Latvia a professional recognition is necessary only if the profession is regulated, of which there are 60 in Latvia⁵. The AIC does not make a decision on an individual qualification's professional recognition, it merely checks the documents and sends them to the competent body and communicates

5 http://www.aic.lv/rec/Eng/prof_en/public/

the result of the recognition to the applicant. The procedure is the same for EU or non-EU citizens, although the results may vary according to this distinction. The cost for professional recognition procedure is LVL 40.00 (78 USD). Academic recognition is free of charge.

According to the language policy in Latvia, some professions cannot be practiced without knowing the Latvian language. To address this, NALLT has provided language courses tailored to the needs of specific professional groups. Starting with 2004 NALLT targeted a new audience – parents of the children attending national minority schools.

III. Diverse Districts⁶

Residential segregation is not recognised as a problem in Latvia, but management of diversity is considered to be an important element of society integration. The population of Latvia is not homogenous historically. There are thought to be representatives of 156 different ethnicities in the country. In accordance with historical ethnic diversity, Latvia has an experience of practical tolerance in everyday life for long period. 'Integration of Society in Latvia' is the main national programme for the management of diversity.

IV. Civil Society Inclusion⁷

The Latvian government is addressing the involvement of civil society at all levels – national, regional and local – and in all sectors. Two policy papers – Guidelines for Strengthening Civil Society 2005-2014, and The National Programme for Strengthening Civil Society 2008-2012 guide the government in this respect. A number of measures are being implemented under the programme, though there is no information concerning specific measures for immigrant organisations. As one of subactivities of the The National Programme for Strengthening Civil Society 2008-2012 was developed movement of nongovernmental organisations working in a field of advocacy. For now about 15 nongovernmental organisations are working for advocacy of immigrants interests.

5 http://www.aic.lv/rec/Eng/prof_en/public/

6 Latvian Questionnaire, as above

7 Latvian Questionnaire, as above



**LETONIA** | **LATVIJA**

En 2008, la población extranjera de Letonia era de 39.427 personas (nacionales de terceros países), un 1,7% de la población total¹. Según la oficina de Ciudadanía y Asuntos Migratorios, los principales países de origen son Rusia, Ucrania, Bielorrusia, Polonia y Moldavia².

I. Migrantes y el mercado laboral

En el tercer trimestre de 2009, la tasa de empleo de la población en edad laboral nacida en el extranjero es del 0,2% comparada con el 55,2% de la población nacional en edad laboral³.

II. Desarrollo del capital humano

1. Adquisición de la lengua

El conocimiento del idioma letón es un requisito para la obtención de la nacionalidad. Para ello, cada inmigrante debe superar un examen de lengua de 90 minutos. El examen se divide en dos partes: oral y escrita. Los solicitantes de 65 o más años están exentos de la parte escrita.

El Estado ofrece cursos de lengua letona a través de la Agencia Nacional para la formación en lengua letona (NALLT)⁴. El objetivo de la Agencia es ayudar mediante la enseñanza del letón como segunda lengua a los adultos no hablantes y a estudiantes de las escuelas para minorías. La NALLT se encuentra en la capital de Letonia, Riga, pero también opera a través de sus oficinas regionales en Liepaja y Daugavpils y en centros de coordinación regional en Ludza, Kraslava, Preili, Jelgava, Ventspils y Rezekne. Hasta 2001, la UNDP supervisaba la Agencia, pero desde el 1 de julio de 2009 se encuentra bajo supervisión administrativa del Ministerio de Educación y Ciencia y ha sido renombrada como Agencia de la Lengua Letona (LLA).

Según la política lingüística en Letonia, algunas profesiones no se pueden desempeñar sin conocer la lengua letona. Para gestionar este tema, la NALLT ha proporcionado cursos de lengua adaptados a las necesidades de grupos profesionales específicos. Desde 2004, la NALLT se dirige a una nueva audiencia: los padres de los alumnos que asisten a las escuelas para minorías del país.

1 Oficina de ciudadanía e inmigración de Letonia.

2 Respuesta del Cuestionario Letón, 15 de marzo de 2010.

3 Oficina Central de Estadísticas de Letonia y Agencia de Empleo Estatal.

4 Resumen de la información del sitio web del Ministerio de Asuntos Exteriores de la República de Letonia: Agencia Nacional para la formación en lengua letona.

<http://www.mfa.gov.lv/en/policy/4641/4642/4646>



La NALLT organiza una serie de actividades para promover la adquisición de la lengua en un entorno informal. Esto incluye campamentos de verano para jóvenes, proyectos interescolares y eventos multimedia. La NALLT apoya los "Clubs de letón" en Riga, Daugavpils, Liepaja y otras ciudades de Letonia y también publica periódicamente un boletín titulado Tagad (Ahora) en letón, inglés y ruso para aquellas personas interesadas en temas relacionados con la lengua letona, metodología de enseñanza e integración social.

En 2009, la LLA desarrolló un proyecto llamado "Ser profesor en un espacio intercultural" destinado a ayudar a los profesores a trabajar con niños pertenecientes a entornos lingüísticos, religiosos y culturales distintos. Se formó a 158 profesores de todas las regiones de Letonia. Como resultado, se elaboró y ofreció un manual gratuito a los profesores.

La LLA ha organizado actividades para promover la adquisición de la lengua letona entre los no letones. Esto incluye la creación de las películas en DVD *Háblame en letón* (en letón, inglés y francés), *En un idioma* (en letón, inglés y francés) y los clips de audio que pretenden formar actitudes positivas frente a la adquisición de la lengua letona y destacan el papel del letón en el proceso de integración social.

Desde febrero de 2005, la NALLT publica un boletín titulado "Atslīgas" ("Claves"), que ofrece información sobre los cambios en las políticas del gobierno en letón y ruso sobre la ayuda en el proceso de aprendizaje. El boletín se publica cada dos semanas y está disponible gratuitamente.

2. Programas de formación y mediación

Las instituciones de los gobiernos local y estatal, organizaciones privadas y ONGs ofrecen programas de formación vocacional.

Los principales organizadores y proveedores de formación vocacional continua son: organizaciones educativas privadas, centros de formación de empresas, asociaciones profesionales (Asamblea Letona de Artesanos, Asociación Letona de Doctores), ministerios y organizaciones subordinadas, como el Centro de Educación para Educadores del Ministerio de Educación y Ciencia, y departamentos de formación vocacional en instituciones de enseñanza superior. Los principales proveedores se han reunido en la Asociación de Educación para Adultos en Letonia. Actualmente, son 74 personas jurídicas y físicas y todas ellas ofrecen educación para adultos.

En 2006, se ofrecieron 6.036 programas educativos para adultos, de ellos, un gran número se destinaba a las ciencias sociales, al mundo empresarial y del derecho (un 27% del total), a formación de profesores y cursos de lengua (un 14% del total cada uno), formación en campos de servicios de seguridad (un 12% del total) y en ciencias naturales, matemáticas y TIC (un 9% del total). La información de los grupos de destino no está disponible, pero se sabe que se trata de programas de acceso abierto.

3. Reconocimiento de cualificaciones

La NARIC letona o el AIC (Academic Information Centre - Centro de Información Académica) sirve como punto de contacto para el reconocimiento de las cualificaciones académicas y profesionales. En Letonia, se requiere el reconocimiento profesional sólo si la profesión está regulada

y ese es el caso de 60 profesiones en Letonia⁵. El AIC no toma decisiones sobre el reconocimiento de la cualificación profesional de una persona, solamente comprueba los documentos y los envía al órgano competente y luego le comunica el resultado al solicitante. El procedimiento es el mismo para ciudadanos comunitarios o extracomunitarios, aunque el resultado puede variar en función de esta distinción. El coste del procedimiento del reconocimiento profesional es de 40,00 LVL (78 USD). El reconocimiento académico es gratuito.

Según la política lingüística en Letonia, algunas profesiones no se pueden desempeñar sin conocer la lengua letona. Para gestionar este tema, la NALLT ha proporcionado cursos de lengua adaptados a las necesidades de grupos profesionales específicos. Desde 2004, la NALLT se dirige a una nueva audiencia: los padres de los alumnos que asisten a las escuelas para minorías del país.

III. Distritos con diversidad⁶

No se ha detectado en Letonia un problema de segregación residencial, pero la gestión de la diversidad se considera un elemento importante de la integración en la sociedad. La población de Letonia no ha sido homogénea históricamente. Se estima que hay representantes de 156 etnias en el país y, gracias a su histórica diversidad étnica, Letonia ha practicado una tolerancia diaria durante mucho tiempo. La "Integración social en Letonia" es el principal programa nacional para la gestión de la diversidad.

IV. Inclusión en la sociedad civil⁷

El gobierno letón controla la implicación de la sociedad civil a todos los niveles: nacional, regional y local, y en todos los sectores. Dos documentos (Pautas para el fortalecimiento de la Sociedad Civil 2005-2014 y Programa Nacional para el Fortalecimiento de la Sociedad Civil 2008-2012) orientan al Gobierno a este respecto. Se están implementando varias medidas en este programa, aunque no existe información relativa a medidas específicas para organizaciones de inmigrantes. Una de las actividades secundarias del Programa Nacional para el Fortalecimiento de la Sociedad Civil 2008-2012 consistió en desarrollar un movimiento de organizaciones no gubernamentales que trabajen para apoyar a los inmigrantes. Hasta el momento, unas 15 organizaciones no gubernamentales trabajan por la defensa de los intereses de los inmigrantes.

5 [http:// www.aic.lv/rec/Eng/prof_en/public/](http://www.aic.lv/rec/Eng/prof_en/public/)

6 Cuestionario de Letonia, como se indica anteriormente.

7 Cuestionario de Letonia, como se indica anteriormente.



**LUXEMBOURG** | *LUXEMBOURG*

In January 2010, the number of foreign citizens in Luxembourg was 215,500, 44% of the total population. 185,352 (38% of total population) of these were EU citizens. The major countries of origin were Portugal, France, Italy, Belgium, and Germany.¹

I. Migrants and the Labour Market

The employment rate of non-nationals in Luxembourg was slightly higher at the end of 2009, 67.3% of foreigners versus 62.7% of nationals. However, within this, EU nationals had a significantly higher employment rate (68.9%) than third country nationals (55.2%).

Luxembourgers, who make up one-third of the country's labour force, work mainly in the civil service, leaving most of the production and innovation sector work to immigrants and commuters from border areas.² Indeed, the Luxembourg labour market relied on migrants and cross-border commuters more than any other country in Europe, who form 73% of the labour market in competitive sectors.³ According to OECD data, most of foreign-born were employed in the service⁴ sector (56.6%), construction (13.1%), wholesale and retail (10.9%), mining, manufacturing, and energy (9.1%), hotels and restaurants (6.5%). As a result, there is a strong over-representation of migrant workers in the service, construction, hotels and restaurants sectors.⁵

Significant differences exist between the educational level of migrant and native workers in Luxembourg: just over three quarters of Portuguese migrant workers and around one fifth of Italian migrant workers have no education beyond primary level. This proportion is much smaller among workers from other neighbouring (commuter) EU countries, such as Belgium, France and Germany who tend to have much higher education levels⁶ than Luxembourg nationals.

II. Human Capital Development

In 2009, the Luxembourg Reception and integration Agency (OLAI) was created. One of its functions is to manage a Welcome and Integration Contract, which is aimed at improving economic, politic, social and cultural integration of the foreigner wishing to stay permanently in Luxembourg.

1 Luxembourg Questionnaire Response, received March 2010

2 Serge Kollwelter, Immigration in Luxembourg: New Challenges for an Old Country, Migration Information Source, 2007
<http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=587>

3 Luxembourg Questionnaire, as above

4 Among services: health and community services (7.4%), Admin. and ETO (extra-territorial organizations) (13.0%), and households (3.3%).

5 OECD, International Migration Outlook, 2008, SOPEMI

6 Eurofound, Luxembourg: the occupational promotion of migrant workers, European Working Conditions Observatory, 2009,
http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s_2.htm



1. Language acquisition

The Citizenship law passing in October 2008 stipulates that migrants must have a sufficient active and passive knowledge of one of Luxembourg's three official languages (French, German and Luxembourgish), and pass an oral evaluation test in Luxembourgish.

The Welcome and Integration Contract includes language training, civic education and an orientation day. From January 2009 on, foreigners working in Luxembourg are given the opportunity to take language classes during working hours. The government reimburses the employees for the working time taken, and pays the employer's share of the social contributions for that period. Migrant workers may take up to 200 hours (divided into two installments of 80 and 200 hours).

2. Training and bridging programmes⁷

There are few specific training programmes for migrants, as most of them tend to arrive with a job already secured. However, a survey of employers found out that more than half of the employers offer specific training courses to their migrant employees. Many companies also offer language courses to all staff, which are intended to improve the language skills of the migrant workforce. All training programmes are offered to employees regardless of their nationality.

3. Qualifications Recognition⁸

In the aftermath of the economic crisis, effective skills recognition has become a higher priority to the government. The Ministry of Education and Professional Training oversees the recognition of qualifications, while the ENIC-NARIC is based within this Ministry. The department for diploma recognition offers information and prepares recognition assessments, as well as creating a database of foreign credentials that supports the detection of fake qualifications and diplomas.

A new procedure for qualifications recognition has been developed, which allows professional and extra-professional experience to be evaluated and recognised by the ministry. The *Validation des Acquis de l'Experience* (VAE) is available to all those with at least three years of professional experience.

III. Residential Segregation

There is little information on the level of residential segregation in Luxembourg. However, broadly, the government has a number of policies to facilitate access to housing for low- and medium-income households, and in 2004 it introduced policies to improve social mixing in housing policy.⁹

7 Eurofound, as above

8 Luxembourg questionnaire, as above

9 CECODHAS, *Social Housing and the Integration of Immigrants in the European Union*, EXCHANGE Special Edition, Autumn 2007

The government's integration plan outlines a number of priorities regarding intercultural dialogue that facilitates communication between the host society and foreign-born citizens. The plan highlights a number of strategies, including political participation, tutoring initiatives, improving the knowledge of the host society, and training organisations to develop their own intercultural dialogue programmes.¹⁰



III. Civil Society Inclusion¹¹

The OLAI consulted civil society during the development of the first multi-annual national action plan for integration and against discrimination, from which developed a public debate with civil society on integration. The OLAI plans to hold these consultation fora on a regular basis with civil society during the 5 years the action plan will be running.

The National Council for Foreigners, created by the law of 1993, examines issues related to immigrant integration. This may work to the request of the government, or at the Council's own initiative. The Council has 30 members, including a number of migrant representatives (reflecting the foreign population in Luxembourg), local government representatives, trade unions, employer associations and civil society. The Council offers its opinions on national integration policy, and acts as a broader forum for discussion for the various communities.

Finally, the OLAI periodically organises a National Conference on Integration, bringing together foreigners and nationals alongside high-level politicians, to discuss related issues. This conference forms part of the agenda setting process for policy-makers.

10 Luxembourg questionnaire, as above

11 Luxembourg questionnaire, as above

**LUXEMBURGO** | **LUXEMBOURG**

En enero de 2010, el número de ciudadanos extranjeros en Luxemburgo era de 215.500, el 44% de la población total. De estos, 185.352 (el 38% de la población total) eran ciudadanos comunitarios. Los principales países de origen eran Portugal, Francia, Italia, Bélgica y Alemania¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

La tasa de empleo entre foráneos en Luxemburgo era ligeramente superior a finales de 2009: el 67,3% en extranjeros frente al 62,7% en nacionales. No obstante, dentro de esto, los ciudadanos comunitarios tenían una tasa de empleo muy superior (68,9%) a la de nacionales de terceros países (55,2%).

Los luxemburgueses, que constituyen un tercio del mercado de trabajo nacional, son principalmente funcionarios, dejando la mayoría de las labores del sector de producción e innovación a inmigrantes y personas que se trasladan todos los días, desde zonas fronterizas, para ir a trabajar.² De hecho, el mercado laboral luxemburgués está más en manos de migrantes y personas que cruzan la frontera todos los días para ir a trabajar que en ningún otro país europeo; éstos constituyen el 73% del mercado laboral competitivo³. Según los datos de la OCDE, la mayoría de los extranjeros están trabajando en el sector servicios⁴ (el 56,6%), la construcción (el 13,1%), la venta al por mayor y minorista (el 10,9%), industria (el 9,1%), hostelería y restauración (el 6,5%). Como consecuencia, los trabajadores migrantes están sobre representados en los sectores servicios, construcción, hostelería y restauración⁵.

Existen diferencias significativas entre el nivel educativo de los trabajadores migrantes y los nativos en Luxemburgo: sólo tres cuartos de los trabajadores migrantes portugueses y cerca de una quinta parte de los italianos no poseen más nivel educativo que el primario. Esta proporción es mucho más baja entre trabajadores que van a trabajar a Luxemburgo y vuelven a casa en el día de zonas europeas como Bélgica, Francia y Alemania, que suelen tener unos niveles educativos mucho más altos⁶ que los luxemburgueses.

1 Respuesta al cuestionario de Luxemburgo, recibido en marzo de 2010.

2 Serge Kollwelter, *Immigration in Luxembourg: New Challenges for an Old Country*, Migration Information Source, 2007

<http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=587>

3 Cuestionario de Luxemburgo, como se indica anteriormente.

4 Among services: health and community services (7.4%), Admin. and ETO (extra-territorial organizations) (13.0%), and households (3.3%).

5 OCDE, *International Migration Outlook, 2008*, SOPEMI.

6 Eurofound, *Luxembourg: the occupational promotion of migrant workers*, European Working Conditions Observatory, 2009,

http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s_2.htm



II. Desarrollo del capital humano

En 2009, se creó la Agencia de Recepción e Integración en Luxemburgo (OLAI). Una de sus funciones es gestionar un Contrato de Acogida e Integración, que va encaminado a mejorar la integración económica, política, social y cultural de los extranjeros que deseen asentarse permanentemente en Luxemburgo.

1. Adquisición de la lengua

La Ley sobre nacionalidad que se aprobó en octubre de 2008 estipula que los migrantes deben poseer suficientes conocimientos activos y pasivos de uno de los tres idiomas oficiales en Luxemburgo (francés, alemán y luxemburgués) y aprobar una prueba de nivel oral en luxemburgués.

El Contrato de Acogida e Integración incluye formación lingüística, educación cívica y un día de orientación. A partir de enero de 2009, los extranjeros que trabajan en Luxemburgo tienen la oportunidad de asistir a clases de idioma durante sus horas de trabajo. El Gobierno reembolsa a los empleados las horas laborales que han usado y abona al empleador la parte de las contribuciones sociales correspondientes a ese periodo. Los trabajadores migrantes pueden asistir a un máximo de 200 horas (dividido en dos periodos de 80 y 20 horas).

2. Programas de formación y mediación⁷

No existen muchos programas de formación específicos para migrantes, ya que la mayoría de ellos llega ya con un trabajo asegurado. No obstante, una encuesta de empleadores descubrió que más de la mitad de los empleadores ofrece formación específica a sus empleados migrantes. Muchas empresas incluso ofrecen cursos de idiomas a toda la plantilla con el objetivo de mejorar las competencias lingüísticas de los empleados migrantes. Todos los programas de formación se ofrecen a los empleados con independencia de su nacionalidad.

3. Reconocimiento de cualificaciones⁸

Tras la crisis económica, el eficaz reconocimiento de competencias laborales ha pasado a tener más prioridad para el Gobierno. El Ministerio de Educación y Formación Profesional supervisa el reconocimiento de cualificaciones, mientras que la ENIC-NARIC pertenece a este Ministerio. El departamento para el reconocimiento de cualificaciones ofrece información y prepara evaluaciones de reconocimiento, crea una base de datos de titulaciones extranjeras que sirve para detectar cualificaciones o títulos falsos.

Se ha desarrollado un procedimiento para reconocer cualificaciones que permite que el Ministerio pueda evaluar y reconocer la experiencia laboral y extralaboral. Todos aquellos que tengan al menos tres años de experiencia profesional pueden solicitar la *Validation des Acquis de l'Experience* (VAE).

⁷ Eurofound, como se indica anteriormente.

⁸ Cuestionario de Luxemburgo, como se indica anteriormente.

III. Distritos con diversidad



No existe mucha información sobre el nivel de segregación residencial en Luxemburgo. Sin embargo, en términos generales, el Gobierno tiene una serie de políticas para facilitar el acceso a la vivienda de hogares con pocos y medios ingresos; en 2004, introdujo medidas para que en las políticas sobre vivienda se fomentase más la mezcla social⁹.

El plan de integración del Gobierno destaca varias prioridades referentes al diálogo intercultural que facilita la comunicación entre la sociedad de acogida y los ciudadanos extranjeros. El plan hace hincapié en diversas estrategias, entre ellas, la participación política, las iniciativas de tutorías, mejorar los conocimientos de la sociedad de acogida y organizaciones de formación para que conciban sus propios programas de diálogo intercultural¹⁰.

IV. Inclusión en la sociedad civil¹¹

La OLAI consultó a la sociedad civil mientras se estaba elaborando el primer Plan de Acción Nacional multianual sobre integración y contra la discriminación, a partir del cual desarrolló un debate público con la sociedad civil sobre integración. La OLAI tiene pensado celebrar estos foros de consulta a la sociedad civil de manera habitual durante los cinco años que dura el plan de acción.

El Consejo Nacional para Extranjeros, instaurado legalmente en 1993, examina asuntos relacionados con la integración de inmigrantes. Esto puede ser a petición del Gobierno o a discreción del Consejo. El Consejo está constituido por 30 miembros: varios representantes de migrantes, en función de la población extranjera de Luxemburgo; representantes del gobierno municipal; sindicatos; asociaciones de empresarios; y la sociedad civil. El Consejo ofrece su opinión sobre las políticas de integración nacionales y actúa como un foro más amplio para que las distintas comunidades puedan intercambiar impresiones.

Por último, la OLAI organiza una Conferencia Nacional sobre Integración de manera periódica, a la que acuden extranjeros y nativos, así como políticos de alto nivel, para tratar los asuntos correspondientes. Esta conferencia forma parte del proceso legislativo establecido.

9 CECODHAS, Social Housing and the Integration of Immigrants in the European Union, EXCHANGE Special Edition, Autumn 2007.

10 Cuestionario de Luxemburgo, como se indica anteriormente.

11 Cuestionario de Luxemburgo, como se indica anteriormente.

**NETHERLANDS** | **NEDERLAND**

In 2008, the number of foreign citizens in the Netherlands was 688,000, 4.2% of the total population. The major countries of origin were Turkey, Morocco, Germany, the United Kingdom and Belgium.¹

I. Migrants and the Labour Market

At the end of 2009, the employment rate for foreign nationals in the Netherlands was 62.5%, versus 77.2% for natives. However, there was a significant gap in the employment rate of EU citizens versus third country nationals, which was much lower.²

According to OECD data from 2005 and 2006, about half (51.6%) of foreign born were engaged in the service³ sector, roughly 17.3% in mining, manufacturing and energy, 12.9% in wholesale and retail trade, and 7.1% in hotels and restaurants. Migrants were overrepresented in the mining, manufacturing, and energy sector as well as in the services, hotels and restaurants sector.⁴

The situation of migrants on the labour market is diverse. The participation of highly skilled migrant is fairly strong. The groups who suffer disadvantages are those who arrive as refugees or family migrants, as many do have little of no language skills, literacy, education or work experience. This is particularly the case for migrant women arriving under family reunion or humanitarian programmes.⁵

II. Human Capital Development

1. Language acquisition⁶

Migrants are required to pass an integration exam (in which knowledge of Dutch language and Dutch society is being tested) to access both long-term residence and citizenship. In addition, all family migrants who wish to reside indefinitely in the Netherlands are required to pass a basic level language test and a knowledge of Dutch society test in the country of origin, according to the Civic Integration Abroad Act, introduced in 2006.

1 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009

2 Taken from European Labour Force Survey, accessed May 27 2010

3 Among services: health and community services (14.6 %), Admin. and ETO (extra-territorial organizations) (6.9 %).

4 SOPEMI: 2008.

5 Dutch Questionnaire Response, received March 2010

6 Dutch Questionnaire, as above



These requirements are balanced by a broad provision of language courses, which are wholly or partly paid for by the government. Dutch language skills are considered key to participation in the labour market, and in 2009, 50,000 integration courses were offered to migrants. These courses can be integrated with work experience, vocational training or volunteering programs. In addition to the civic integration policy other measures have been introduced to eliminate educational disadvantages among migrants and their children like additional classes during early childhood education and extra language coaching through bridging classes.

2. Training and bridging programmes⁷

The Employment and Benefits Agency, which assists people in finding a job, commences an assessment for the recognition of qualifications and competences of each migrant at an initial interview. This allows for the eventual placement of migrants in particular civic integration programmes which may be combined with work, training and/or volunteering. There is also a special service point for highly educated migrants.

Several initiatives are geared towards improving labour market outcomes for migrants, with migrant women and youth particular targets. For example, the project 'Thousand and One Forces' is aimed at getting 50,000 non-native women into volunteer work. Meanwhile there is funding for improving the bridge between education and the labour market for migrant youth, and developing entrepreneurship skills within this group.

The initiatives on equal treatment on the labour market also contribute to improving the participation of migrants on the labour market. These initiatives deal with equal treatment at work, during a job application procedure, pay and dismissal

Many of the initiatives undertaken by the government are targeted at the general population, but include all those with a migrant background. For example, the National Ethnic Minorities Consultative Committee is actively involved in implementing the Youth Unemployment Action Plan, put in place in response to the economic crisis, at regional level.

3. Qualifications Recognition

Nuffic, the Netherlands Organization for International Cooperation in Higher Education, is the ENIC-NARIC on behalf of the Ministry of Education, Culture and Science. Nuffic offers information on qualifications recognition, which is done by the competent authorities for each profession, as well as in-house evaluation of foreign diplomas.⁸

As part of a general strategy to promote life-long learning, the Dutch government has introduced an 'experience certificate' which provides an overview of competences and skills that people have acquired during their working life. This certificate is designed to help people find a new job or get back into the labour market in the absence of formal education certificates.⁹

7 Dutch Questionnaire, as above

8 See the Nuffic website, at <http://www.nuffic.nl/>

9 Dutch questionnaire, as above

Finally, immigrants are a special target group for Prior Learning Assessment and Recognition, and a project to offer portfolio development was undertaken in 2003. The scheme gives foreign professionals an attestation of their skills, written in the Dutch language.¹⁰



III. Residential Segregation¹¹

Residential segregation has long been a concern for the Dutch government, and a broad range of housing and municipality policies have been put in place to reduce the concentration of those with the lowest socio-economic status, and promote ethnic diversity in neighbourhoods.

- Restructuring neighbourhoods, through the development of new housing stock.
- Mixed housing, whether through constructing more expensive housing as a counterweight to social housing in a district, or building affordable housing in better neighbourhoods
- Urbanisation agreements, whereby urban authorities undertake to build more rental and social housing outside the more built-up areas.
- Managing the allocation of housing, which allows municipalities greater discretion in allocating housing through several pieces of legislation, such as the 2006 Urban Areas (Special Measures) Act, and the 2010 Amended Housing Allocation Act.

In addition to this, the government prioritises the so-called neighbourhood approach, whereby the neighbourhoods in the poorest position will be subject to targeted policies to improve the social and economic situation. Increasing entrepreneurship within these neighbourhoods is seen as key for promoting economic growth and securing the future of the community.

IV. Civil Society Inclusion¹²

The main mechanism for consulting with migrant communities is through the National Consultation of Minority Organisations (LOM)¹³, which was created in 1997. This organisation facilitates consultation between the Dutch government and eight umbrella minority interest groups, organised according to ethnic group (including Chinese, Turkish and Moroccan) and interest (such as refugee issues). The Minister for Integration also meets with Muslim umbrella organisations, such as Contact Group Islam.

In addition, the largest non-governmental organisation working in the area of integration is FORUM, which also hosts an integration services centre to assist local councils and policy-makers in implementing integration policies.

¹⁰ Dutch questionnaire, as above

¹¹ Dutch questionnaire, as above

¹² EESC, Annex of the Preliminary Draft Opinion on the Elements for the structure, organisation and functioning of a platform for the greater involvement of civil society in the EU-level promotion of policies for the integration of third-country nationals (Exploratory opinion), SOC 281, 2008

¹³ See the LOM website, at <http://www.minderheden.org/>



PAÍSES BAJOS | NEDERLAND

En 2008, había 688.000 ciudadanos extranjeros en los Países Bajos, un 4,2% de la población total. Los principales países de origen eran Turquía, Marruecos, Alemania, Reino Unido y Bélgica¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

A finales de 2009, la tasa de empleo entre extranjeros en los Países Bajos era del 62,5%, frente al 77,2% entre los nativos. No obstante, existía una diferencia notable entre la tasa de empleo para ciudadanos de la UE y los de terceros países, que era mucho más baja para estos últimos².

Según los datos de la OCDE de 2005 y 2006, cerca de la mitad (el 51,6%) de los extranjeros trabajaban en el sector servicios³; alrededor del 17,3%, en industria; el 12,9%, en comercio mayorista y minorista; y el 7,1%, en hostelería y restauración. Los migrantes estaban sobre representados en el sector de industria, así como en el sector servicios, hostelería y restauración⁴.

La situación de los migrantes en el mercado laboral varía. Los trabajadores muy cualificados tienen una presencia bastante sólida. Los grupos que están más desfavorecidos son los que llegan como refugiados o migrantes familiares, ya que muchos de ellos poseen pocos o ningún conocimiento lingüístico, o son analfabetos, o carecen de educación o experiencia laboral. Este es el caso concreto de mujeres migrantes que llegan por reagrupación familiar o programas humanitarios⁵.

II. Desarrollo del capital humano

1. Adquisición de la lengua⁶

Se exige a los migrantes que aprueben un examen de integración (en el que se prueba el conocimiento de neerlandés y la sociedad de los Países Bajos) para acceder tanto a la residencia de larga duración como a la nacionalidad. Además, todas las familias de migrantes que deseen residir permanentemente en los Países Bajos tienen que aprobar un examen de idioma, nivel básico, y una prueba de conocimientos sobre la sociedad neerlandesa en su país de origen, conforme a la Ley sobre integración cívica en el extranjero que se aprobó en 2006.

1 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009.

2 Entre otros servicios: sanidad y servicios sociales (un 14,6 %), Admin. y organizaciones extra-territoriales (un 6,9 %).

3 SOPEMI, 2008.

4 Respuesta al cuestionario de los Países Bajos, recibido en marzo de 2010.

5 Cuestionario de los Países Bajos, como se indica anteriormente.

6 Cuestionario de los Países Bajos, como se indica anteriormente.



Estos requisitos se compensan con una amplia oferta de cursos de idiomas, subvencionados total o parcialmente por el Gobierno. Las competencias lingüísticas en neerlandés son claves para entrar en el mercado laboral y, en 2009, se impartieron 50.000 cursos de integración para migrantes. Estos cursos se pueden compaginar con experiencia laboral, formación profesional o programas de voluntariado. Además de las políticas para la integración cívica, se han introducido otras medidas para eliminar las desventajas educativas entre los inmigrantes y sus hijos, como clases de apoyo durante educación infantil y preparación lingüística adicional mediante clases de mediación.

2. Programas de formación y mediación⁷

La Agencia de Empleo y Beneficios, que ayuda a las personas que buscan trabajo, inicia una evaluación para el reconocimiento de titulaciones y competencias de cada inmigrante mediante una entrevista inicial. Esto permite incluir a los migrantes en programas de integración concretos que se puedan compaginar con el trabajo, la formación o el voluntariado. También existe un punto de servicio concreto para migrantes con un alto nivel educativo.

Existen varias iniciativas dirigidas a mejorar los resultados de los migrantes en el mercado laboral, sobre todo de las mujeres y los jóvenes. Por ejemplo, el proyecto "Mil y una fuerzas" pretende insertar a 50.000 mujeres foráneas en trabajos de voluntariado. Entre tanto, se financia la mejora del nexo de unión entre la educación y el mercado laboral para los jóvenes migrantes y el desarrollo de competencias emprendedoras dentro de este grupo.

Las iniciativas sobre un tratamiento equitativo en el mercado laboral también sirven para mejorar la participación de los migrantes en el mercado de trabajo. Estas iniciativas abordan el tratamiento en condiciones de igualdad en el empleo, durante el proceso de selección, el sueldo y el despido.

Muchas de las iniciativas que lleva a cabo el Gobierno van dirigidas a la población en general, pero incluyen a las personas procedentes de la migración. Por ejemplo, el Comité consultivo nacional sobre minorías étnicas se implica de forma activa en la implementación del Plan de acción sobre desempleo para los jóvenes, creado como respuesta regional a la crisis económica.

3. Reconocimiento de cualificaciones

La Nuffic, la Organización para la cooperación internacional en enseñanza superior, actúa en calidad de ENIC-NARIC neerlandés, dependiente del Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia. Nuffic ofrece información sobre el reconocimiento de titulaciones, que realizan las autoridades competentes para cada profesión, así como una evaluación interna de los títulos extranjeros⁸.

7 Véase la página web de Nuffic: <http://www.nuffic.nl/>

8 Cuestionario de los Países Bajos, como se indica anteriormente.

Dentro de una estrategia general para fomentar el aprendizaje continuo, el Gobierno neerlandés ha introducido un "certificado de experiencia" que ofrece una perspectiva global de las competencias y habilidades que la gente ha adquirido durante su vida laboral. Este certificado está diseñado para ayudar a la gente a encontrar un nuevo trabajo o a reincorporarse en el mercado laboral a falta de certificados de estudios oficiales⁹.



Por último, los inmigrantes son un grupo al que va especialmente dirigida la Evaluación y reconocimiento de aprendizajes previos y, en 2003, se llevó a cabo un proyecto para ofrecer un desarrollo de perfil. El plan entrega a los profesionales foráneos una prueba de sus competencias, escrita en neerlandés¹⁰.

III. Distritos con diversidad¹¹

El Gobierno de los Países Bajos lleva mucho tiempo preocupado por la segregación residencial y ha aplicado toda una serie de medidas sobre viviendas y municipios para reducir la concentración de aquellos con el estatus socioeconómico más bajo y fomentar la diversidad étnica en barrios.

- Reestructurar los barrios mediante la construcción de nuevas viviendas;
- Viviendas mixtas, ya sea a través de la construcción de viviendas más caras para contrarrestar las viviendas de protección pública en una zona o mediante la construcción de viviendas asequibles en barrios mejores;
- Acuerdos de urbanismo en los que la concejalía de urbanismo emprenda la construcción de más viviendas de protección pública y de alquiler fuera de las zonas más construidas.
- Gestionar la asignación de viviendas, lo que permite a los ayuntamientos más libertad a la hora de conceder viviendas en virtud de varias leyes, como la Ley sobre zonas urbanas (medidas especiales) de 2006 y la Ley modificada sobre Asignación de Vivienda de 2010.

Asimismo, el Gobierno da prioridad a lo que llama enfoque de barrio, en el que concebirán políticas dirigidas a los vecindarios más pobres con el propósito de mejorar su situación social y económica. Se contempla que aumentar la iniciativa empresarial en dichos barrios es esencial para fomentar el crecimiento económico y asegurar el futuro de la comunidad.

9 Cuestionario de los Países Bajos, como se indica anteriormente.

10 Cuestionario de los Países Bajos, como se indica anteriormente.

11 CESE, Anexo al primer borrador de la opinión preliminar sobre los elementos necesarios para la estructuración, organización y funcionamiento de una plataforma para que la sociedad civil se implique más dentro del contexto de la EU en el que se fomentan las políticas para la integración de los ciudadanos de terceros países, SOC 281, 2008.



IV. Inclusión en la sociedad civil¹²

El mecanismo más utilizado para consultar a las comunidades migrantes es a través de la Consulta Nacional de Organizaciones Minoritarias (LOM)¹³, que se creó en 1997. Esta organización facilita la consulta entre el Gobierno neerlandés y ocho grupos que aglutinan los intereses minoritarios, organizados en función de grupo étnico (chino, turco, marroquí, entre otros) e interés (como asuntos de refugiados). El Ministerio de Integración también se reúne con organizaciones matrices musulmanas, como Contact Group Islam.

Además, FORUM es la organización no gubernamental más grande que trabaja con temas de integración. También dirige un centro de servicios para la integración con el fin de ayudar a los consejos municipales y a los autores de las políticas a aplicar las políticas de integración.

¹² Véase la página web de LOM: <http://www.minderheden.org/>



NORWAY

| NORGE

In 2009, there were 423 000 immigrants in Norway, and 86 000 persons born in Norway to immigrant parents, 10, 6 percent of the total population. The major countries of origin were Poland, Pakistan, Sweden, Iraq, Somalia and Germany.¹

I. Migrants and the Labour Market

The employment rate for foreign-born at the end of 2009, in Norway was 68.3%, which is very close to the employment rate for nationals, which was 69.7%.² However, within this, third country nationals have a lower employment rate of 56.9%. Immigrants from Africa, Afghanistan and Iraq have the lowest employment rate, which is due to the fact that there are many refugees from these regions that have lived for a short time in the country, and had a low level of education upon arrival. There also low levels of labour force participation from women from these countries.

According to OECD research, the greatest number of foreign-born in Norway in 2007 was engaged in the health and social work (21.6 percent), wholesale (13.1 percent), real estate, renting and business activities (12.7 percent), education (10.1 percent), transport (8.0 percent), hotels and restaurants (5.9 percent).³

2005/6 data from Statistics Norway shows that, among the immigrants who came to Norway at the age of 18 or over, almost two out of ten had not completed any education, while one out of four had higher education. The highest proportion of third country nationals with tertiary education hail from Iran (43.5%), Chile (33.6%) and Iraq (32.7%), while remains low amongst those from Turkey and Somalia.⁴

II. Human Capital Development

The Ministry of Children, Equality and Social Inclusion is responsible for overall integration strategy in Norway, while the Norwegian Labour and Welfare Service works on labour market policy. The latter collaborates with the Norwegian Institute for Adult Learning on a programme for basic competence in working life.

1 Statistics Norway, http://www.ssb.no/english/subjects/00/00/10/innvandring_en/

2 Taken from European Labour Force Survey, accessed March 21 2010

3 International Migration Outlook: SOPEMI 2009. Annex I.A2.. Sectoral Distribution of Foreign-born Employment (15-64 years old), 2007

4 Statistics Norway, http://www.ssb.no/english/subjects/00/02/innvlev_en/tab-2008-02-06-01-en.html



1. Language acquisition

As of September 1st 2005 the right and obligation to participate in 300 hours of language training includes all foreign nationals between 16 and 55 years who have been granted a work or residence permit that constitutes grounds for a settlement permit.⁵

Everyone applying for Norwegian citizenship after 1 September 2008 must be able to document that they have completed 300 hours of tuition in the Norwegian language or be able to document that they have sufficient knowledge of Norwegian or Sami.

In many cases, knowledge of Norwegian or another Scandinavian language is necessary for getting a job in Norway. However in certain sectors a good command of English will be sufficient, such as seasonal work in agriculture or for some jobs in the hotel and restaurant industry.

The municipalities are obliged to offer language training to immigrants settled in their area. Information about language training in Norway is offered by the Directorate of Integration and Diversity and can be found on the New in Norway website. In addition to this, there is a nationwide adult education association, Folkeuniversitetet, which offers classes in many languages. Some universities and many private language schools also offer courses in Norwegian.

2. Training and bridging programmes⁶

Efforts to mobilise immigrants are important for the utilisation of resources needed by the Norwegian economy. A number of different programmes have been put in place. In the public administration, for example, employers are obliged to interview at least one qualified applicant with immigrant background when hiring, while the Minister for Labour and Social Inclusion has arranged annual meetings with leaders of state-owned enterprises to discuss how they might increase the proportion of immigrants in their workforces. Moderate affirmative action is also in place in state-owned enterprises.

A webpage was launched in 2009 that contains information about diversity management and the recruitment of persons with minority background. A web-based training programme on recruitment and diversity for leaders is being developed on the same website.⁷

3. Qualifications Recognition

The Norwegian Enic/Naric office is a unit –the International Recognitions Unit– within the Norwegian Agency for Quality Assurance in Education (NOKUT). It operates side by side with a unit for accreditation and another for evaluation and quality assurance.

5 New in Norway. Informationalportal. <http://www.nyinorge.no/en/New-in-Norway/Residence/Norwegian-language-courses1/Norwegian-language-courses>

6 Norwegian Questionnaire response, March 15 2010

7 www.Mangfoldsportalen.no



NOKUT issues general recognition of foreign qualifications in terms of the level and nominal duration of the qualification in relation to a Norwegian qualification. NOKUT decisions are binding for the institutions with regard to general degree level and credits, but higher education institutions may have additional requirements for admission, concerning the academic content. Decisions made by institutions are binding and recognition as academically equivalent to a Norwegian degree gives the foreign qualification holder the right to use the title established for the degree.

III. Diverse Districts

Residents with immigrant backgrounds tend to be far higher in urban areas with environmental, transport and communications challenges. In Oslo, the municipal government has entered into a comprehensive agreement with the national government to address problems in such districts. The programme will last from 2007-2016 and will be more than 1 billion NOK. One of the overall objectives is to develop better living conditions for inhabitants in these areas, including better integration into labour markets and social life.

IV. Civil Society Inclusion⁸

As a rule, all major new political initiatives are subject to broad public hearings. As part of this, civil society is consulted. Integration-related organisations, such as migrant associations and NGOs, are frequently heard through ad hoc meetings and reference groups.

The Contact Committee for Immigrants and the Authorities (KIM)⁹ is an independent advisory body for the authorities in issues concerning the minority- and immigrant communities, appointed every four years. This Committee consists of representatives from local immigrant organisations across the country. This committee advises the government on issues affecting the immigrant population, has developed a dialogue between immigrants and the authorities and influences policy development through advocating immigrants' point of view.

8 Norwegian Questionnaire, as above

9 See <http://www.kim.no/default.aspx?id=2416>



NORUEGA

NORGE

En 2009, había 423.000 inmigrantes en Noruega y 86.000 personas nacidas en Noruega de padres inmigrantes, un 10,6% del total de la población. Los principales países de origen eran Polonia, Pakistán, Suecia, Irak, Somalia y Alemania¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

La tasa de empleo entre los nacidos en el extranjero a finales de 2009 en Noruega fue del 68,3%, no muy distinta de la tasa de empleo de los nacionales, que fue del 69,7%². Los inmigrantes de África, Afganistán e Irak tienen la tasa más baja de empleo dado a que muchos refugiados de estas regiones han vivido durante poco tiempo en Noruega y tenían un nivel educativo bajo al llegar. También son bajos los niveles de participación de mujeres de estos países en el mercado de trabajo.

Según la investigación de la OCDE en 2007, la mayoría de los nacidos en el extranjero se dedicaba a la sanidad y el trabajo social (un 21,6%), la venta al por mayor (un 13,1%), el mercado inmobiliario y empresarial (un 12,7%), la educación (un 10,1%), el transporte (un 8,0%), y la hostelería y la restauración (un 5,9%)³.

Los datos de 2005/2006 de la Oficina Central de Estadística de Noruega muestran que de los inmigrantes que llegaron a Noruega con 18 años o más, casi dos de cada diez no habían terminado ningún ciclo educativo, mientras que uno de cada cuatro había alcanzado el nivel de educación superior. La proporción más alta de nacionales de terceros países con educación terciaria proceden de Irán (un 43,5%), Chile (un 33,6%) e Irak (un 32,7%), mientras que entre los procedentes de Turquía y Somalia el nivel educativo sigue siendo bajo⁴.

II. Desarrollo del capital humano

El Ministerio de la Infancia, Igualdad e Inclusión Social se encarga de la estrategia de integración general en Noruega, mientras que el Servicio de Trabajo y Bienestar trabaja en las políticas del mercado laboral. Este último colabora con el Instituto de Aprendizaje para Adultos en un programa sobre las competencias básicas en la vida laboral.

- 1 Oficina Central de Estadística de Noruega, http://www.ssb.no/english/subjects/00/00/10/innvandring_en/
- 2 Extraído de European Labour Force Survey accedida el 21 de marzo de 2010.
- 3 International Migration Outlook: SOPEMI 2009. Annex I.A2.. Sectorial Distribution of Foreign-born Employment (15-64 years old), 2007.
- 4 Oficina Central de Estadística de Noruega, http://www.ssb.no/english/subjects/00/02/innvlev_en/tab-2008-02-06-01-en.html



1. Adquisición de la lengua

Desde el 1 de septiembre de 2005, el derecho y la obligación de participar en 300 horas lectivas de formación lingüística atañen a todos los nacionales extranjeros de entre 16 y 55 años a los que se les haya concedido un permiso de residencia o permiso de trabajo que conlleve un permiso de asentamiento⁵.

Cualquier persona que solicite la nacionalidad noruega después del 1 de septiembre de 2008 debe ser capaz de acreditar que ha completado 300 horas de clases de idioma noruego o bien acreditar que tiene el conocimiento suficiente de noruego o sami.

En muchos casos, los conocimientos de noruego son precisos para obtener un empleo en Noruega. Sin embargo, en algunos sectores será suficiente tener un buen manejo del inglés, como es el caso de los trabajos estacionales de agricultura o de algunos trabajos en la industria hotelera o restauración.

Los municipios están obligados a ofrecer formación lingüística a los inmigrantes asentados en la zona. La información acerca de la formación lingüística en Noruega la ofrece la Administración de Integración y Diversidad y puede encontrarse en la página web New in Norway. Además de esto, existe una Asociación Nacional de Educación para Adultos, Folkeuniversitetet, que ofrece clases en muchos idiomas. Algunas universidades y muchas escuelas de idiomas privadas ofrecen también cursos de noruego.

2. Programas de formación y mediación⁶

Los esfuerzos para movilizar a los inmigrantes son importantes para utilizar los recursos que necesita la economía noruega. Se han llevado a cabo varios programas diferentes. En la Administración pública, por ejemplo, los empleadores están obligados a entrevistar al menos a un solicitante cualificado que sea de origen inmigrante a la hora de contratar. También, el Ministerio de Inclusión Laboral y Social ha organizado reuniones anuales con los directores de empresas estatales para discutir cómo pueden aumentar la proporción de inmigrantes en su mano de obra. Además, existe una forma moderada de discriminación positiva en empresas públicas.

En 2009 se lanzó una página web que contiene información sobre la gestión de la diversidad y la contratación de personas que pertenecen a minorías. En esta misma página se está desarrollando un programa de formación en línea sobre contratación y diversidad para los directivos⁷.

5 Portal informativo New in Norway. <http://www.nyinorge.no/en/new-in-norway/Residence/Norwegian-language-courses1/Norwegian-language-courses>

6 Respuesta al cuestionario de Noruega, 15 de Marzo de 2010.

7 www.mangfoldsportalen.no

3. Reconocimiento de cualificaciones



La ENIC/NARIC noruega es una unidad (la unidad de reconocimiento internacional) que pertenece a la Agencia para Garantizar la Calidad Educativa (NOKUT). Actúa mano a mano con la unidad para titulaciones y con otra para la evaluación y la garantía de calidad.

La NOKUT emite reconocimientos generales de títulos extranjeros en términos de nivel y duración mínima del título en relación con el equivalente noruego. Las decisiones de la NOKUT son vinculantes para las instituciones en lo referente a los niveles de grados generales y créditos, pero es posible que haya instituciones de enseñanza superior que añadan requisitos de admisión al contenido académico. Las decisiones que toman las instituciones son vinculantes y el reconocimiento como equivalente académico a un grado noruego otorga al titular de una cualificación extranjera el derecho a utilizar el título establecido para el grado.

III. Distritos con diversidad

Los residentes de origen inmigrante tienden a encontrarse en zonas urbanas con entorno, transporte o comunicación adversos. En Oslo, el Gobierno municipal ha celebrado un acuerdo integral con el Gobierno nacional para afrontar los problemas de dichos distritos. El programa se llevará a cabo de 2007-2016 y costará más de mil millones NOK. Uno de los objetivos generales consiste en concebir mejoras para las condiciones de vida de los habitantes en estas zonas, incluso mejorar la integración en el mercado laboral y la vida social.

IV. Inclusión en la sociedad civil⁸

Por norma, todas las iniciativas políticas recientes se someten a extensas audiencias públicas. Dentro de este proceso, se consulta a la sociedad civil. Se suele escuchar la opinión de las organizaciones que trabajan en integración, como son las asociaciones migrantes y las ONG, en reuniones *ad hoc* o en grupos de referencia.

El Comité de contacto entre inmigrantes y las autoridades (KIM)⁹ es un órgano independiente que asesora a las autoridades sobre temas que conciernen a minorías y comunidades inmigrantes y se nombra cada cuatro años y está formado por representantes de organizaciones de inmigrantes locales de todo el país. Este Comité, que asesora al Gobierno sobre temas que atañen a la población inmigrante, ha desarrollado un diálogo entre los inmigrantes y las autoridades e influye en el desarrollo de políticas, defendiendo la perspectiva de los inmigrantes.

8 Cuestionario de Noruega, como se indica anteriormente.

9 Ver <http://www.kim.no/default.aspx?id=2416>



POLAND | POLSKA

At the end of 2009, according to the *Pobyt* System, the number of residence cards¹ issued to third country nationals² was around 92,500, which constituted 0.2% of the total population³. The countries most numerous represented in the above-mentioned figures were Ukraine, Russian Federation, Belarus, VietNam and Armenia. Additionally, according to the Eurostat data⁴, in 2008 the most numerous non-nationals residents⁵ originated from Germany, Ukraine, Russia, Sweden and Austria.

I. Migrants and the Labour Market

In Q3 2009, the employment rate for foreign nationals was slightly higher than that of Polish citizens, 51.8% compared to 50.9%. However, within this, the employment rate of EU27 citizens was significantly higher than that of third country nationals.⁶

Looking at work permit issuance in 2009 (specifically Mazowieckie Voivodeship, representing 47,6% of the work permits issued that year), the data gathered by the Voivod Office in Warsaw indicate that 55,4 % of migrant workers have been employed on executive positions, counsellors, experts and qualified employees.

II. Human Capital Development

Poland is currently working on a new Polish migration strategy, which is being developed within a Working Group. Two of the eleven meetings held by the Working Group so far have focused on integration. The final recommendations and priorities for integration have not yet been finalised.⁷

- 1 Documents issued to foreigners having different types of permits to stay in Poland as permit to settle, residence permit for a fixed period, long-term EC resident's residence permit, recognized refugee status and tolerated stay.
- 2 The data on the number of residence cards issued to the foreigners do not refer to the EU nationals.
- 3 Polish Questionnaire Response, 12 March 2010
- 4 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009.
- 5 Statistical data on migration flows is provided to Eurostat by the Central Statistical Office according to the administrative sources, mainly to the Central Population Register (*PESEL* Register) and statistical surveys. It is worth mentioning that this data does not refer to the foreigners who, even if legally resided in Poland on the basis of different types of residence permits, did not register in the administrative unit (*gmina*) for 'permanent stay'. Therefore, the actual immigration stock seems to be much higher than it may result from the above-mentioned statistics, as not all immigrants meet the obligation of registering for residence or stay.
- 6 European Labour Force Survey Data, accessed 22 March 2010
- 7 Polish Questionnaire, as above



1. Language acquisition

Proficiency in Polish is not a requirement for obtaining permanent residence. Integration programmes offered at a local level are targeted at refugees and beneficiaries of international protection. These include an obligatory language course as well as assistance in finding accommodation and registering at an employment office. The program lasts 12 months.

Children who do not hold Polish nationality have the right to free education in public primary schools, lower secondary schools and upper secondary schools on the same conditions as Polish children. If they do not speak Polish, they are entitled to one year of additional, free language learning. These additional lessons are designed to facilitate the integration of the children of migrants with the school community, establishment of contacts with their classmates and problem-free education. The Ministry of National Education conducts qualification-enhancement courses for teachers involved in the tuition-free Polish-language classes for migrants.⁸

2. Training and bridging programmes

To date, the Ministry of Labour and Social Policy has not so far initiated any activities designed to address the skill identification and acquisition, or professional development, of migrants.⁹

3. Qualifications Recognition

Operating within the Department of International Programmes and Recognition of Diplomas of the Ministry of Science and Higher Education, ENIC-NARIC Poland gives its opinion and information on documents of higher education obtained abroad, provides information on the recognition procedures of foreign education in Poland, assists those who wish to seek recognition of Polish educational credentials abroad, and provides general information on the recognition professional qualifications.

The foreign school certificate or higher education diplomas may be recognised in Poland either on the basis of international agreements or (if there are no such agreements) on the basis of the relevant regulation or nostrification.¹⁰ Professional qualifications for the basis of the pursuance of a regulated profession are recognised on the basis of the Directive 2005/36/EC implemented into Polish law.

8 OSCE. 2005. http://www.osce.org/documents/eea/2005/05/14561_en.pdf

9 Polish Questionnaire, as above

10 See <http://www.nauka.gov.pl/higher-education/recognition-of-foreign-qualifications/legal-acts/#c2> for more details



III. Civil Society Inclusion¹¹



Specific information on the consultation of civil society in the area of integration is not available. However, in Poland, the inclusion of civil society organisations is regulated through the Act on Public Benefit and Volunteer Work (2003), intended to tighten cooperation between the public administration and civil society. This includes reciprocal feedback on government and civil society activities, and the consultation of civil society on legislative reforms relevant to the work of each organisation. The legislation also provides for the establishment of joint advisory teams (with both civil society and government representatives). Local authorities are also obliged to develop annual programmes for cooperating with civil society.

The Amended Act on Public Benefit and Volunteer Work (2010) envisages further forms of cooperation, including devolved local initiatives, partnership agreements and long-term programmes of cooperation. The Polish legislation allowed for the creation of the Public Benefits Works Council, which consists of representatives of national and local government as well as civil society organisations and trade unions.

Finally, there are a number of sources of funding for civil society, from EU funds, to the Civic Initiatives Fund (2009-2013), which is intended to strengthen the activities of civil society and promote active local communities.

11 Polish Questionnaire, as above



POLONIA | POLSKA

Según el *Pobyt System*, a finales de 2009, el número de tarjetas de residencia¹ emitidas a nacionales de terceros países² fue de alrededor de 92.500, lo que supone un 0,2% de la población total³. Los países más representados en las cifras mencionadas fueron Ucrania, la Federación Rusa, Bielorusia, Vietnam y Armenia. Además, según datos del Eurostat⁴, en 2008 los residentes extranjeros⁵ más numerosos procedían de Alemania, Ucrania, Rusia, Suecia y Austria.

I. Migrantes y el mercado laboral

En el tercer trimestre de 2009, la tasa de empleo para ciudadanos extranjeros era ligeramente más alta que la de los ciudadanos polacos, un 51,8% comparado con un 50,9%, respectivamente. Sin embargo, dentro de esto la tasa de empleo de los ciudadanos de la UE27 fue bastante más alta que la de los nacionales de terceros países⁶.

Al analizar los permisos de trabajo que se emitieron durante 2009 (en concreto, Mazowieckie Voivodeship, que representa un 47,6% del total de permisos de trabajo emitidos durante ese año), los datos que recopiló la Oficina Voivod en Varsovia indican que un 55,4% de los trabajadores migrantes se contrataron en puestos de ejecutivos, orientadores, expertos y empleados cualificados.

- 1 Son documentos emitidos para extranjeros que poseen diferentes tipos de permisos para permanecer en Polonia como los permisos de asentamiento, permisos de residencia por un periodo determinado, permisos como residentes de larga duración de la CE, estatus de refugiado y estancia tolerada.**
- 2 Los datos que se refieren al número de tarjetas de residencia emitidas para extranjeros no se refieren a los nacionales de países de la UE.**
- 3 Respuesta al cuestionario de Polonia, 12 Marzo 2010.**
- 4 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009.**
- 5 Los datos estadísticos sobre inmigración llegan a Eurostat a través de la Oficina de Estadística Central a través de fuentes administrativas, principalmente al Registro Central de Población (PESEL Register) y encuestas estadísticas. Merece la pena mencionar que estos datos no se refieren a extranjeros que, aunque hayan residido de forma legal en Polonia en base a diferentes tipos de permiso de residencia, no se registraron en la unidad administrativa (gmina) como "estancia permanente". Por ello, es posible que el número de inmigrantes sea bastante más alto que el que pueda resultar en las estadísticas mencionadas anteriormente, ya que no todos los inmigrantes están obligados a registrarse por motivos de residencia o estancia.**
- 6 Datos de European Labour Force Survey, 22 de marzo de 2010.**



II. Desarrollo del capital humano

Actualmente, Polonia trabaja en una nueva estrategia de migración, que se está concibiendo dentro de un grupo de trabajo. Hasta ahora dos de las once reuniones que ha celebrado el grupo de trabajo se han centrado en integración. Todavía no se han terminado las recomendaciones definitivas y las prioridades para la integración⁷.

1. Adquisición de la lengua

El conocimiento del idioma polaco no es un requisito para obtener la residencia permanente. Los programas de integración que se ofrecen a nivel local van orientados a refugiados y a beneficiarios de protección internacional. Incluyen un curso obligatorio de idioma, así como asistencia en la búsqueda de alojamiento y en el registro de la oficina de empleo. El programa dura doce meses.

Los niños que no poseen nacionalidad polaca tienen derecho a educación gratuita en colegios públicos de educación primaria, secundaria y bachillerato en las mismas condiciones que los niños polacos. Si no hablan polaco, tienen derecho a un año de clases adicionales de lengua. Estas clases adicionales están diseñadas para facilitar la integración de los migrantes en la comunidad escolar, que establezcan contacto con sus compañeros de clase y tengan una educación sin problemas. El Ministerio de Educación Nacional dirige los cursos de mejora de las cualificaciones para profesores involucrados en las clases gratuitas de polaco para migrantes⁸.

2. Programas de formación y mediación

Hasta ahora el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales no ha iniciado ninguna actividad diseñada para abordar la identificación y adquisición de las cualificaciones o el desarrollo profesional de los migrantes⁹.

3. Reconocimiento de cualificaciones

La ENIC-NARIC Polonia, que depende del Departamento de Programas Internacionales y Reconocimiento de Títulos del Ministerio de Ciencia y Educación Superior, da su opinión e informa acerca de los documentos de educación superior que se hayan obtenido en el extranjero, proporciona información sobre los procedimientos que existen para reconocer la educación extranjera en Polonia, ayuda a aquellos que deseen reconocer créditos polacos en el extranjero y proporciona información sobre el reconocimiento de cualificaciones profesionales.

El certificado de una institución educativa extranjera o los títulos de enseñanza superior se pueden reconocer en Polonia bien en base a acuerdos internacionales o bien, si no existen dichos acuerdos, en base a la normativa o convalidación pertinente¹⁰. Las cualificaciones profesionales basadas en la adquisición de una profesión regulada están reconocidas sobre la base de la Directiva 2005/36 CE implementada en la ley polaca.

7 Cuestionario de Polonia, como se indica anteriormente.

8 OSCE. 2005. http://www.osce.org/documents/eea/2005/05/14561_en.pdf

9 Cuestionario de Polonia, como se indica anteriormente.

10 Para más información ver <http://www.nauka.gov.pl/higher-education/recognition-of-foreign-qualifications/legal-acts/#c2>

III. Inclusión en la sociedad civil¹¹



No existe información concreta sobre las consultas a la sociedad civil en términos de integración. Sin embargo, en Polonia, la inclusión de organizaciones de la sociedad civil está regulada por la Ley de Beneficio Público y Trabajo Voluntario (2003), con la intención de reforzar la cooperación entre la Administración pública y la sociedad civil. Esto incluye un feedback mutuo entre el Gobierno y las actividades de la sociedad civil así como consultar a la sociedad civil sobre las reformas legislativas pertinentes para el trabajo de cada organización. La legislación también propicia que se establezcan grupos asesores que colaboran (tanto con representantes de la sociedad civil, como con el Gobierno). Las entidades locales también están obligadas a desarrollar programas anuales para cooperar con la sociedad civil.

La Ley enmendada sobre Beneficio Público y Trabajo Voluntario (2010) prevé más formas de cooperación, entre otras, iniciativas locales transferidas, acuerdos de asociación y programas de cooperación a largo plazo. La legislación polaca permitió que se creara el Consejo de Beneficios Públicos, que está formado por representantes de gobiernos locales y nacionales, así como de las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos.

Por último, existen varias fuentes de financiación para la sociedad civil que provienen de los fondos de la UE y se destinan al Fondo de Iniciativas Cívicas (2009-2013), cuya intención es fortalecer las actividades de la sociedad civil y promover comunidades locales activas.

11 Cuestionario de Polonia, como se indica anteriormente.



PORTUGAL | PORTUGAL

In 2008, the foreign-born population in Portugal was 440,000.¹ The major countries of origin are Brazil, Cape Verde, Angola, Ukraine, and Guinea-Bissau.²

I. Migrants and the Labour Market

While approximately 5% of the Portuguese population are immigrants, they represent a full 10% of the Portuguese labour market.³ The employment rate for foreign-born in Portugal was higher, at 63.5%, than that of native-born, 55.3%.⁴ There is however cause for concern in relation to high-skilled workers in low-skilled jobs. Among Eastern European migrants particularly, 80% of highly skilled workers are overqualified for their jobs.

Immigrants earn on average 20% less than Portuguese workers, and this figure remains above 10% even if one controls for other socio-economic factors. Migrants from Portuguese-speaking African countries earn significantly less than other migrant groups; work predominantly in low-skilled sectors and present low educational attainment.⁵

Immigrant workers are mainly hired in the following sectors: construction (around 15.9 percent of workers), wholesale (14.3 percent) hotels and restaurants (about 8.3 percent of workers), real estate, renting and business activities (9.4 percent), and consultancy.⁶

II. Human Capital Development

1. Language acquisition

Knowledge of Portuguese is one of the requirements for Portuguese citizenship. A "sufficient" knowledge of Portuguese language is required. Since 2006 all immigrants may be naturalized after six years of residence in Portugal.⁷

Portugal has a programme of language and civic training, "Portuguese For All". It is managed by ACIDI, as an intermediary organisation for the Operational Programme for Human Potential (POPH) of the National Strategic Framework of Reference (QREN), and co-funded by the European Social Fund (ESF), in collaboration with the Ministries of Education and of Work and Social Solidarity.⁸

1 Further at http://www.sef.pt/portal/V10/PT/asp/estatisticas/index.aspx?id_linha=4224&menu_position=4142#0

2 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009

3 Portuguese Questionnaire Response, March 17 2010

4 Taken from European Labour Force Survey, accessed March 21 2010

5 Portuguese Questionnaire, as above

6 International Migration Outlook: SOPEMI 2009. Annex I.A2.. Sectoral Distribution of Foreign-born Employment (15-64 years old), 2007

7 Portuguese Citizenship Act

8 Portuguese Questionnaire, as above



This programme aims to develop Portuguese language courses and technical Portuguese courses directed at the immigrant populations residing in Portugal. Portuguese languages courses result in a certificate that can be used for the purposes of applying for citizenship, permanent residence authorisations and/or long-term resident status. Technical Portuguese courses are also certified, permitting better access to the integration into the labour market, in the areas of trade, hotels, beauty care, civil construction and civil engineering.

2. Training and bridging programmes

With the goal of improving human capital, the government initiated Programme New Opportunities.⁹

The National Immigrant Support Centre, under the auspices of ACIDI¹⁰, runs an Employment Support Office for immigrants. This is part of the network of UNIVA (Unidades de Inserção na Vida Activa) job centres, and has seen an increase in the use of its services in recent years. The Support Centre also supports immigrant entrepreneurship through various partnerships. In addition, in 2007, ACIDI and the Institute for Employment and Professional Training have established a network of twenty-five UNIVA job centres specifically for immigrants, formed through partnerships with local organisations, principally immigrant associations.

In the National Plan for Immigrant Integration (2007-9), managed by ACIDI, the Ministry for Employment and Social Security committed to providing intercultural and anti-discrimination training for job centre staff of the Institute of Employment and Professional Training, as well as to raise awareness among the business community. The Ministry has also developed training and job creation schemes to facilitate immigrant integration into the labour market.

3. Qualifications Recognition

The Portuguese NARIC is part of the General Directorate for Higher Education within the Ministry of Science, Technology and Higher Education. On 17 October 2007 a new legal regime for the recognition of foreign qualifications came into force in Portugal. This is a package of measures to attract highly qualified people to Portugal and promote mobility. The process does however need to be further simplified, and bureaucratic procedures need to be harmonised.¹¹ Furthermore, for the purpose of promoting immigrants' recognition of qualifications, ACIDI has created a Qualifications Support Office (GAQ) as a specialized information provider office as part of the National Immigrant Support Centres (CNAI).

A joint cooperation between NGOs, universities and the government was developed for foreign-trained doctors found to be working in low-skilled occupations such as in construction or cleaning. The programme provided for the translation of documents, bridging courses in the faculty of medicine, internships in teaching hospitals, and vocation-specific language training. At the end of the pilot project, about 90% of the participants were employed as doctors. The medical doctors were accompanied up to one year after completion of the programme to ensure a lasting integration. The programme has now been mainstreamed.¹²

9 *Novas Oportunidades* – further at <http://www.novasoportunidades.gov.pt/>

10 High Commission for Immigration and Intercultural Dialogue

11 Portuguese Questionnaire, as above

12 Paragraph from International Migration Outlook: SOPEMI 2009. p.173



III. Diverse Districts¹³



Housing is still a sensitive area for integration policy, which has required a major investment from the Government. This effort has been made for the past years in the National Plan for Immigrants' Integration (2007-9).¹⁴ This Plan integrates eight specific measures in the housing area underling the common effort of the Portuguese Government in the welcoming and integration of Immigrants in Portugal.

The Ministry for Environment and Spatial Planning runs several programmes aimed at immigrants, such as programmes for financing access to housing (PROHABITA¹⁵ and Porta 65¹⁶), and initiatives to support immigrants in particular neighbourhoods to access employment and education ("Iniciativa Bairros Críticos"¹⁷). In addition, ACIDI opened a support office devoted to help immigrants in finding a house and/or clarifying and guiding immigrants in renting or buying a house, in the National Immigrants Support Centres.

Furthermore, among ACIDI intervention activities it also works a mainstream programme with the aim of combating social exclusion among children and young people residing in poor and segregated neighbourhoods. The Programme with the official name of ESCOLHAS (Choices Programme¹⁸) seeks to promote social inclusion and cohesion and aims for equal opportunities of children and young people coming from more vulnerable socio-economic backgrounds. Funding projects promoted by local entities in the all country (including islands), the programme supports formal and non-formal education, orientation and referral to professional training and employment, developing civic and community participation, as well as promoting digital inclusion.

Additionally, Portugal, throughout ACIDI, has been defining several relevant measures for raising public awareness and for the promotion of interculturalism, such as an information network, studies on the impacts of immigration, addressing public opinion through culture, the arts and sports, working with the media against immigrant stigmatisation and to raise public opinion.

IV. Civil Society Inclusion¹⁹

In Portugal cultural mediators play a central role in facilitating interaction between State services and the immigrant population, and form an integral part of the procedures of both the Foreigners and Borders Service (SEF) and ACIDI with the National and Local Support Centres for Immigrant Integration. Mediators in Portugal are not directly employed by the Portuguese Government institutions, but by immigrant associations, which in turn receive grants from those institutions. Recently ACIDI further created a pilot-project on cultural mediation in the service provision of public services, namely health care institutions and municipalities.²⁰

13 Portuguese Questionnaire, as above

14 further at http://www.acidi.gov.pt/docs/PII/PII_Ing.pdf

15 Decree-Law n. 54/2007, from 12th March

16 Decree-Law 308/2007, from 3rd September.

17 Resolution of the Council of Minister n. 189/2007, from 31st December..

18 Further details at <http://www.programaescolhas.pt/>

19 Portuguese Questionnaire, as above

20 Further details at <http://www.programaescolhas.pt/>



A Technical Support Office for Immigrant Associations (GATAI) supports the creation and development of immigrant associations, by working closely with the immigrant population. Around 100 associations are officially recognised by ACIDI, IP at a local, regional or national level, which receive technical, as well as financial support, for their activities. In 2008, this amounted to around 700,000 Euros.

The Consultative Council for Immigration Affairs (COCAI) was created in 1998, under the auspices of ACIDI, to ensure consultation and dialogue with organisations that represent immigrants and ethnic minorities. The Council's competences include making statements regarding immigrant rights, participating in policy-making for the social integration of immigrants, improving living conditions and participating in the defence of immigrant rights. COCAI is required to issue an opinion on the recognition of, and provision of financial support to, immigrant associations.



PORTUGAL | PORTUGAL

En 2008, la población extranjera en Portugal era 440.000¹. Los principales países de origen eran Brasil, Cabo Verde, Angola, Ucrania y Guinea Bissau².

I. Migrantes y el mercado laboral

Mientras que la población portuguesa está compuesta por cerca de un 5% de extranjeros, éstos representan un 10% del mercado laboral nacional³. La tasa de empleo entre extranjeros en Portugal era más alta, con un 63,5%, que la de nativos (un 55,3%)⁴. No obstante, resulta preocupante el gran número de trabajadores cualificados en trabajos no cualificados, sobre todo entre migrantes de Europa del Este, donde el 80% de trabajadores cualificados están sobre cualificados para su trabajo.

Los inmigrantes ganan, de promedio, un 20% menos que los trabajadores portugueses, y esta cifra permanece superior al 10% incluso si se toman en cuenta otros factores socioeconómicos. Los migrantes provenientes de países africanos de habla portuguesa ganan mucho menos que otros grupos de migrantes, trabajan principalmente en sectores poco cualificados y presentan un nivel educativo bajo⁵.

Los inmigrantes suelen trabajar, sobre todo, en los siguientes sectores: construcción (cerca del 15,9% de los trabajadores), venta al por mayor (el 14,3%), hostelería y restauración (sobre el 8,3% de los trabajadores), el mercado inmobiliario y empresarial (el 9,4%) y consultoría⁶.

II. Desarrollo del capital humano

1. Adquisición de la lengua

Uno de los requisitos para conseguir la nacionalidad portuguesa es poseer conocimientos de portugués. Se requiere un conocimiento "suficiente". Desde 2006, se pueden nacionalizar todos los inmigrantes que hayan residido durante seis años en Portugal⁷.

- 1 Más información en http://www.sef.pt/portal/www.charter-der-vielfalt.deV10/PT/asp/es-taticas/index.aspx?id_linha=4224&menu_position=4142#0
- 2 Eurostat, Statistics in Focus, 94/ 2009
- 3 Respuesta al cuestionario de Portugal, 17 de marzo de 2010.
- 4 European Labour Force Survey, acceso el 21 marzo de 2010.
- 5 Cuestionario de Portugal, como se indica anteriormente.
- 6 International Migration Outlook: SOPEMI 2009. Annex I.A2. Sectoral Distribution of Foreign-born Employment (15-64 years old), 2007.
- 7 Ley portuguesa sobre ciudadanía.



Portugal posee un programa de idioma y educación cívica, "Portugués para todos", que gestiona la ACIDI, como intermediaria en el Programa operativo para potencial humano (POPH) del Marco de referencia estratégico nacional (QREN) y cofinanciado por el Fondo Social Europeo (ESF), en colaboración con el Ministerio de Educación y el de Trabajo y Solidaridad Social⁸.

Este programa pretende desarrollar cursos de portugués, y cursos de portugués especializado, dirigidos a la población inmigrante que reside en Portugal. Los cursos de portugués otorgan un certificado que se puede utilizar con vistas a solicitar la nacionalidad, el permiso de residencia permanente o la residencia de larga duración. Los cursos de portugués especializado también otorgan un título, que ofrece acceder mejor a la inserción laboral en las áreas de comercio, hostelería, belleza, construcción civil e ingeniería civil.

2. Programas de formación y mediación

Con el objetivo de mejorar el capital humano, el Gobierno puso en marcha el Programa Nuevas Oportunidades⁹.

El Centro Nacional de Ayuda a Inmigrantes, auspiciado por la ACIDI¹⁰, dirige una Oficina de ayuda al empleo para inmigrantes que se integra dentro de la red de oficinas UNIVA (Unidades de Inserção na Vida Activa). Esta Oficina ha registrado un incremento en el uso de sus servicios en los últimos años. El Centro de Ayuda también respalda las iniciativas de inmigrantes mediante diversas colaboraciones. Además, en 2007, la ACIDI y el Instituto para el empleo y la formación profesional han creado una red de veinticinco oficinas de empleo UNIVA específicamente para inmigrantes, se han constituido a través de colaboraciones con organizaciones locales, sobre todo asociaciones de inmigrantes.

En el Plan nacional para la integración de los inmigrantes (2007/09), gestionado por la ACIDI, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se comprometió a ofrecer formación intercultural y antidiscriminatoria para el personal de las oficinas de empleo del Instituto para el empleo y la formación profesional y también a concienciar a la comunidad empresarial. El Ministerio también ha desarrollado unos planes de creación de empleo para facilitar la inserción laboral de inmigrantes.

3. Reconocimiento de cualificaciones

El NARIC portugués forma parte de la Dirección general para la enseñanza superior dentro del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Enseñanza Superior. El 17 de octubre de 2007 entró en vigor una nueva regulación legal para el reconocimiento de titulaciones extranjeras en Portugal. Se trata de un paquete de medidas con el objetivo de atraer hacia Portugal a personas muy cualificadas y fomentar la movilidad. No obstante, el proceso necesita simplificarse más y se tienen que armonizar los procedimientos burocráticos¹¹. Además, a efectos

8 Cuestionario de Portugal, como se indica anteriormente.

9 Novas Oportunidades; más información en <http://www.novasoportunidades.gov.pt/>

10 Alto Comisionado para la Integración y el Diálogo Intercultural.

11 Cuestionario de Portugal, como se indica anteriormente.

de fomentar que se reconozcan las titulaciones de los inmigrantes, la ACIDI ha creado la Oficina de Asistencia con Cualificaciones (GAQ), que ofrece información especializada, integrada dentro de los Centros Nacionales de Ayuda a Inmigrantes (CNAI).



Se puso en marcha una cooperación conjunta entre ONG, universidades y el Gobierno para los médicos formados en el extranjero que estaban trabajando en puestos no cualificados, como construcción o limpieza. El programa se encargaba de traducir los documentos, cursos de mediación en la facultad de medicina, prácticas en hospitales universitarios y formación lingüística específica para esa profesión. Al final del proyecto piloto, cerca del 90% de los participantes empezaron a trabajar como médicos. Se les hizo un seguimiento personalizado durante un año tras finalizar el programa para asegurar que la integración era duradera. Ahora se ha establecido dicho programa¹².

III. Distritos con diversidad¹³

La vivienda todavía es un asunto delicado en las políticas de integración, ya que ha precisado de una mayor inversión por parte de Gobierno, esfuerzo que se ha realizado durante los últimos años en el Plan nacional para la integración de inmigrantes (2007/09)¹⁴. Este Plan integra ocho medidas concretas en el área de vivienda, enfatizando el esfuerzo común del Gobierno portugués para acoger e integrar a los inmigrantes en Portugal.

El Ministerio de Medio Ambiente y Planificación Espacial organiza varios programas dirigidos a inmigrantes, como programas para financiar el acceso a la vivienda (PROHABITA¹⁵ y Porta 65¹⁶), e iniciativas para ayudar a inmigrantes de barrios concretos a acceder al empleo y la educación (Iniciativa Bairros Críticos)¹⁷. Además, la ACIDI abrió una oficina de ayuda en los Centros Nacionales de Ayuda a Inmigrantes dedicada a asistir a los inmigrantes en la búsqueda de vivienda y aclarar y orientar a inmigrantes sobre el alquiler o compra de vivienda.

Asimismo, entre las actividades de intervención de la ACIDI también funciona un programa establecido con la finalidad de luchar contra la exclusión social de niños y jóvenes que viven en barrios pobres y segregados. El programa se llama oficialmente ESCOLHAS (Programa de elección¹⁸) y pretende fomentar la inclusión y cohesión social, buscando la igualdad de oportunidades de niños y jóvenes con orígenes socioeconómicos más vulnerables. El programa, que financia proyectos promovidos por entidades locales en todo el país (islas incluidas), contribuye a la formación oficial y no oficial, la orientación y la referencia a formación profesional y empleo, mediante el desarrollo de la participación cívica y comunitaria, así como fomentar la inclusión digital.

12 Párrafo de International Migration Outlook, SOPEMI 2009, pág. 173.

13 Cuestionario de Portugal, como se indica anteriormente.

14 Más información en http://www.acidi.gov.pt/docs/PII/PII_Ing.pdf

15 Decreto Ley 54/2007, del 12 de marzo.

16 Decreto Ley 308/ 2007, del 3 de septiembre.

17 Resolución del Consejo de Ministros 189/2007, del 31 de diciembre.

18 Más información en <http://www.programaescolhas.pt/>



Por otra parte, Portugal, a través de la ACIDI, ha puesto sobre la mesa varias medidas pertinentes para concienciar sobre la interculturalidad y fomentarla, como una red de información, estudios sobre los impactos de la inmigración, acciones para la opinión pública mediante cultura, arte y deportes, colaboración con los medios para luchar contra la estigmatización de los inmigrantes y para crear opinión pública.

IV. Inclusión en la sociedad civil¹⁹

Los mediadores culturales portugueses desempeñan una función esencial para facilitar la interacción entre los servicios estatales y la población inmigrante; son parte integrante de los procedimientos del Servicio de Extranjeros y Fronteras (SEF) y la ACIDI con los Centros de Ayuda para la Integración de Inmigrantes tanto nacionales como regionales. En Portugal, no son las instituciones gubernamentales las que contratan directamente a los mediadores, sino asociaciones de inmigrantes que, a su vez, reciben financiación de dichas instituciones. La ACIDI ha creado recientemente un proyecto piloto sobre mediación cultural en la prestación de servicios públicos, sobre todo instituciones sanitarias y ayuntamientos.

Una Oficina de Soporte Técnico para Asociaciones de Inmigrantes (GATAI) respalda la creación y el desarrollo de asociaciones de inmigrantes, trabajando codo con codo con la población inmigrante: Existen cerca de 100 asociaciones reconocidas oficialmente por ACIDI (locales, regionales o nacionales) y que reciben soporte técnico y ayuda financiera por sus actividades. En 2008, esto sumó alrededor de 700.000 euros.

El Consejo Consultivo para Asuntos de Inmigración (COCAI) se creó en 1998, auspiciado por la ACIDI, para garantizar que se consulta y dialoga con organizaciones que representan a inmigrantes y minorías étnicas. Entre las competencias del Consejo se incluyen efectuar declaraciones sobre los derechos de inmigrantes, participar en la redacción de políticas para la integración social de inmigrantes, mejorar las condiciones de vida y participar en la defensa de los derechos de inmigrantes. El COCAI debe emitir una opinión sobre el reconocimiento de las asociaciones de inmigrantes y la concesión de ayuda financiera a las mismas.

19 Cuestionario de Portugal, como se indica anteriormente.





ROMANIA | **ROMÂNIA**

In 2009, the number of foreign nationals in Romania was 59,017, 0.2% of the total population. The top four countries of origin were Moldova, Turkey, China and Siria.¹

I. Migrants and the Labour Market

In June 2009, the national unemployment rate reached 6.0%, which represents a 2.3% increase from the previous year.² In absolute numbers, there were 625,140 total unemployed persons in Romania in the 4th quarter (October 2009). Out of these, 44% were women, and the majority were low-skilled, with over 70% of all unemployed persons having less than a high-school degree.³

60% of work authorizations in the first semester of 2009 were issued to Chinese and Turkish citizens, and 8% to Moldovans. The most important sector for which work authorizations were issued was construction, specifically the following occupations: specialized carpenter (7%), general carpenter, (5%), and blacksmith (4%).⁴

II. Human Capital Development

Information on the integration priorities of the Romanian government can be found in the Migration Strategy. The measures taken for the integration of foreigners mainly refer to employment, access to social and health insurance, access to housing, medical services, education and learning Romanian, and the facilitation of cultural integration.⁵

1. Language acquisition

Language acquisition is a requirement for obtaining both permanent residence as well as citizenship. According to the 2004 Ordinance on the Social Integration of Foreigners in Romania (implemented in 2006), immigrant children benefit from one free Romanian-language initiation course for the duration of one academic year, after which their Romanian language skills are assessed, and they are placed in the appropriate grade level.⁶

1 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009

2 Oficiul Român pentru Imigrari, Buletin statistic trimestrial în domeniul muncii si protectiei sociale nr.3 (67)/2009.

http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Statistica/Buletin%20statis-tic/2009/somaj3_67.pdf

3 Ministry of Labor, Family, and Social Protection. Buletin statistic trimestrial în domeniul muncii fli protectiei sociale nr.4 (68)/2009.

http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Statistica/Buletin%20statis-tic/2009/somaj4_68.pdf

4 Oficiul Român pentru Imigrari, Infostat, October 2009. http://ori.mai.gov.ro/api/media/user-files/InfoStat_Octombrie_2009_text.pdf

5 Romanian Questionnaire Response, received March 12

6 Ordinance No. 44, Section 3, Article 10, 29 January 2004.



Adult immigrants are entitled to free Romanian-language courses, organized by the Ministry of Education and Research, in collaboration with the Romanian Immigration Office. After successfully completing this course, individuals receive a transcript (free of charge) certifying their language level from the Ministry of Education and Research.⁷

2. Training and bridging programmes

The Romanian Immigration Office, under the auspices of the Ministry of Administration and Interior, collaborates with the national and local employment agencies to improve access to the labour market for foreign nationals. The National Agency for Employment, under the supervision of the Ministry of Labour and Social Protection, is responsible for elaborating annual plans for vocational training programmes, financed by the European Social Fund. The National Adult Training Board, which is a tripartite, autonomous body, has a consultative role in promoting adult vocational training strategies and policies.⁸

In order to supplement measures taken by the State institutions, non-governmental organisations in Romania have initiated a number of projects, financed through the European Integration Fund, to develop the vocational skills of foreign nationals and facilitate their access to the labour market.

The Romanian National Council for Refugees and the Romanian Forum for Refugees and Migrants, which are non-governmental organizations both implement administration of the centres for reception of refugees and asylum seekers (together with the Romanian Immigration Office), in legal counselling, in training and integration programmes, and in qualification and Romanian language learning programmes.⁹

3. Qualifications Recognition

The National Centre for Recognition and Equivalence of Diplomas Granted Abroad, is the main authority for the recognition of qualifications, and acts as the Romanian NARIC.¹⁰ The Ministry of Education and Research, together with the Ministry of Labor, Family, and Social Protection, guarantees (upon request) diploma recognition and verification of foreign qualifications and studies for foreign workers. Furthermore, the Ministry of Education and Research, in collaboration with the Ministry of Administration and Interior, has developed a special methodology for the verification of pre-university studies for foreigners in Romania who do not have official documents attesting to their studies.¹¹

7 Ordinance No. 44, Section 3, Article 14, 29 January 2004.

8 Romanian Questionnaire, as above

9 Learning Language for Work, Romania, Labour market context in relation to migrant workers, WP2, http://www.llfw.eu/docs/ro/RR_03_RO.pdf

10 See <http://www.cnred.edu.ro/> (in Romanian)

11 Ordinance No. 44, Section 3, Article 11, 29 January 2004.



III. Diverse Districts

The Central public administration is responsible for the national strategy for urban rehabilitation, and draws up specific legislation to this end. It also develops fiscal policies and programmes and provides financial assistance. Local public administrations are authorized to begin urban rehabilitations programmes based on an adaptation of the national strategy, and facilitate dialogue between the actors involved in the renewal process.¹²

IV. Civil Society Inclusion

Each Ministry, from the Ministry of Administration and Interior, to the Ministry for Education, Research and Innovation and the Ministry of Labour, is responsible for the integration of foreigners in their respective areas of competence. The Ministry of Administration and Interior is in charge of overall political coordination. Beyond this inter-institutional coordination, the Romanian Immigration Office organises expert meetings that include partner non-governmental organisations and the UNHCR. Consultations and debates take place within this ad hoc framework, where non-governmental organisations may comment on integration policies and their impact on society once implemented.

A specific project, financed by the European Integration Fund, was aimed at improving the intercultural communication of public servants at national and local level, as well as communication between national and local authorities. This included the creation of certain local consultation mechanisms.

12 Daniela-Luminita Constantin, 2006, The Relationship between Housing Policy and Local Development



**RUMANÍA | ROMÂNIA**

En 2009, el número de ciudadanos extranjeros en Rumanía era 59.017, el 0,2% de la población total. Los cuatro países de origen más habituales eran Moldavia, Turquía, China y Siria¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

En junio de 2009, la tasa nacional de desempleo alcanzó el 6,0%, que representa un aumento del 2,3% con respecto al año anterior². En números absolutos, existía un total de 625.140 personas sin empleo en Rumanía durante el 4º trimestre (octubre de 2009). De estas, el 44% eran mujeres y la mayoría no cualificadas; más de un 70% de todas las personas sin empleo no posee título de bachillerato³.

El 60% de los permisos de trabajo durante el primer semestre de 2009 se emitieron a ciudadanos chinos y turcos, y el 8% a moldavos. El sector para el que se emitieron más permisos de trabajo fue la construcción, en concreto, para los siguientes oficios: carpintero especializado (el 7%), carpintero general (el 5%) y herrero (el 4%)⁴.

II. Desarrollo del capital humano

Se puede encontrar información sobre las prioridades en integración del Gobierno rumano en la Estrategia sobre Migración. Las medidas que se han de tomar para integrar a los extranjeros se refieren principalmente al empleo, el acceso a los beneficios sociales y sanitarios, el acceso a la vivienda, los servicios médicos, la educación y el aprendizaje de rumano y facilitar la integración cultural⁵.

1 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009.

2 Oficiul Român pentru Imigrari, *Buletin statistic trimestrial în domeniul muncii si protectiei sociale nr.3 (67)/2009*

http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Statistica/Buletin%20statis-tic/2009/somaj3_67.pdf

3 Ministerio de Trabajo, Familia y Protección Social. *Buletin statistic trimestrial în domeniul muncii ?iprotectiei sociale nr.4 (68)/2009.*

http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Statistica/Buletin%20statis-tic/2009/somaj4_68.pdf

4 Oficiul Român pentru Imigrari, *Infostat*, octubre de 2009

http://ori.mai.gov.ro/api/media/user-files/InfoStat_Octombrie_2009_text.pdf

5 Respuesta al cuestionario de Rumanía, recibido el 12 de marzo.



1. Adquisición de la lengua

Uno de los requisitos para conseguir la residencia permanente o la nacionalidad es la adquisición de la lengua. Según la Ordenanza sobre Integración Social de Extranjeros en Rumanía, que se aplicó en 2006, los niños inmigrantes pueden disfrutar de un curso de iniciación al rumano durante un año académico, tras el cual se evalúan sus competencias en rumano y se les coloca en el curso adecuado⁶.

Los inmigrantes adultos tienen derecho a cursos de rumano gratuitos, que organiza el Ministerio de Educación e Investigación en colaboración con la Oficina de Inmigración rumana. Tras aprobar este curso, cada uno recibe una certificación (gratuita) del Ministerio de Educación e Investigación en la que consta su nivel lingüístico⁷.

2. Programas de formación y mediación

La Oficina de Inmigración rumana, auspiciada por el Ministerio de Administraciones Públicas e Interior, colabora con las oficinas de empleo nacionales y regionales para que los extranjeros accedan mejor al mercado laboral. La Agencia Nacional de Empleo, supervisada por el Ministerio de Trabajo y Protección Social, se encarga de elaborar planes anuales para programas de formación profesional financiados por el Fondo Social Europeo. La Junta Nacional para la Formación de Adultos, que es un órgano autónomo tripartito, que desempeña una función consultiva dentro del fomento de estrategias y políticas para la formación profesional de adultos⁸.

Para complementar las medidas que deciden las instituciones estatales, las organizaciones no gubernamentales en Rumanía han comenzado una serie de proyectos financiados a través del Fondo de Integración Europeo para desarrollar las competencias profesionales de los ciudadanos extranjeros y facilitarles el acceso al mercado de trabajo.

El Consejo Nacional Rumano para los Refugiados y el Foro Rumano para los Refugiados y Migrantes, que son organizaciones no gubernamentales, se encargan de administrar los centros que acogen a los refugiados y a los solicitantes de asilo, junto con la Oficina Rumana de inmigración, con asesoría legal, programas de formación e integración, cualificación y programas de aprendizaje de rumano⁹.

3. Reconocimiento de cualificaciones

El Centro nacional para el reconocimiento y convalidación de títulos concedidos en el extranjero es la principal autoridad en el reconocimiento de titulaciones y actúa en calidad de NARIC rumano¹⁰. El Ministerio de Educación e Investigación, con el Ministerio de Trabajo,

6 Ordenanza nº 44, apartado 3, artículo 10, 29 de enero de 2004.

7 Ordenanza nº 44, apartado 3, artículo 14, 29 de enero de 2004.

8 Cuestionario de Rumanía, como se indica anteriormente.

9 Aprendiendo la lengua para trabajar, Rumanía, Contexto del mercado laboral para los trabajadores extranjeros, WP2, http://www.llfw.eu/docs/ro/RR_03_RO.pdf

10 Véase <http://www.cnred.edu.ro> (en rumano).



Familia y Protección Social, garantiza (previa solicitud) el reconocimiento de títulos y la comprobación de titulaciones y estudios extranjeros para los trabajadores extranjeros. Asimismo, el Ministerio de Educación e Investigación, en colaboración con el Ministerio de Administraciones Públicas e Interior, ha desarrollado una metodología concreta para comprobar los estudios preuniversitarios de extranjeros en Rumanía que no posean documentos oficiales que demuestren sus estudios¹¹.

III. Distritos con diversidad

La Administración pública central se encarga de la estrategia nacional para la rehabilitación urbana y dicta legislación específica con este objetivo. A su vez, desarrolla medidas y programas fiscales y ofrece asistencia financiera. Las administraciones públicas locales tienen competencia para iniciar programas de rehabilitación urbana adaptando la estrategia nacional y facilitando el diálogo entre los agentes implicados en el proceso de renovación.¹²

IV. Inclusión en la sociedad civil

Cada Ministerio, desde el Ministerio de Administraciones públicas e Interior hasta el Ministerio de Educación, Investigación e Innovación y el Ministerio de Trabajo, se encarga de la integración de extranjeros en el área de su competencia correspondiente. El Ministerio de Administraciones públicas e Interior es el que se responsabiliza de la coordinación política global. Aparte de esta coordinación entre instituciones, la Oficina Rumana de Inmigración organiza reuniones de expertos que incluye a organizaciones no gubernamentales asociadas y ACNUR. En este marco ad hoc, se celebran consultas y debates en los que las organizaciones no gubernamentales pueden hacer comentarios sobre las políticas de integración y su impacto en la sociedad cuando se aplican.

Existe un proyecto concreto, financiado por el Fondo de Integración Europeo, que pretende mejorar la comunicación intercultural de los funcionarios centrales y municipales, así como la comunicación entre autoridades nacionales y locales. Esto incluye la creación de determinados mecanismos de consulta locales.

11 Ordenanza nº 44, apartado 3, artículo 11, 29 de enero de 2004.

12 Daniela-Luminita Constantin, 2006, La relación entre políticas de vivienda y el desarrollo local.

**SLOVAKIA** | **SLOVENSKO**

In December 2009, there were around 58,300 foreigners registered in the Slovak Republic, forming around 1% of the total population (the lowest proportion in the European Union). Of these, 21,500 (37%) were third country nationals.¹ The top five countries of origin in 2008 were the Czech Republic, Poland, Ukraine, Romania and Germany.²

I. Migrants and the Labour Market

As of December 2009, around 15,000 migrants were registered as employed in the Slovak Republic, with Ukrainians, Koreans, Vietnamese, Chinese and Japanese forming the largest groups of third country nationals on the labour market. This workforce is predominantly male.³ According to OECD data, 32.9% of foreign-born work in services, 26.8% in mining, manufacturing and energy sector, around 11.2% in wholesale and retail trade, and 9.3% in education.⁴

Before the economic crisis, unemployment rates had been lowering which had led to a number of labour shortages in the economy from specialists to manual workers. As a result, the number of employed foreigners has increased five-fold since 2004,⁵ and recruitment agencies have played a more dominant role in the labour market. The crisis has affected employment levels, as in the rest of Europe, and migrants have found themselves in a more vulnerable position. As job seekers they are also now competing with Slovakian nationals who have returned from working elsewhere in Europe.⁶

II. Human Capital Development

Immigration policy has been the central locus for national skills acquisition through the selection of high-skilled migrants, and those with skills for which there are shortages in the labour market. However, a new strategy – Concept for Foreigner Integration – was adopted in May 2009, which is intended to develop national integration policy.

1. Language acquisition

Foreign nationals must pass a language test when applying for citizenship. This test is both written and oral, and conducted in front of a three-person commission. The cost of the test is covered by the local authority or embassy/consulate, in which it is taken. The introduction of a citizenship test is recent, and resulted from a review in 2009.

1 Slovak Republic Questionnaire response, received March 2010

2 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009

3 Ludmila Cervenakova, *Labour Market in Slovakia, Labour Pool for Migrants, October 2009*, www.migration.sk

4 OECD, *International Migration Outlook, SOPEMI 2008*.

5 Slovak Questionnaire, as above

6 Cervenakova, as above



The Slovak Republic does not provide obligatory language and civic courses to third-country nationals on temporary or permanent residence permits, but provides Slovak language courses to asylum seekers and refugees. Such courses are voluntary for asylum seekers, but mandatory for recognized refugees.⁷ Nevertheless, also third-country nationals on temporary or permanent residence permits or other foreigners have the opportunity to attend the language courses on the voluntary base: they usually pay for them, or, have reimbursed the courses through the European Integration Fund programs.

2. Training and bridging programmes⁸

A system of employment strategies has been established which are aimed at the domestic population; information and advisory services providing information on access to the labour market are also available for migrants in Slovakia. The Concept on Foreigner Integration 2009 envisages providing better information for both foreigners and employers on working rights and allocates financial resources for vocational training courses, and skills acquisition for disadvantaged groups, particularly foreigners who will work in shortage positions. However, since the crisis has increased unemployment, the government is less focused on bringing in migrants to supplement the national workforce.⁹

Two Migration Information Centres have been opened in Bratislava and Kosice (run by the International Organisation for Migration), which provide labour and social counselling to third country nationals. The European Integration Fund supports programmes of vocational training and retraining for migrants requiring assistance in their professional development.

3. Qualifications Recognition

The Ministry of Education established an Educational Document Equivalence centre, which provides assistance in the areas of diploma and certificate recognition. The Centre acts as the ENIC-NARIC point for the Slovak Republic.

The Concept of Foreigner Integration 2009 proposes finalising the system of qualifications recognition for foreigners, and improving recognition of necessary skills, when formal qualifications cannot be assessed.¹⁰

III. Residential Segregation

Most migrants live in rented accommodation and are mostly situated in the larger cities of the country. With such a small proportion of migrants in Slovakia, no concerns regarding residential segregation have been identified yet, and the Slovak Republic does not have any specific housing policies in place for migrants.

7 EMN Ad Hoc Query on Language and Introduction Programmes, November 2008

8 Slovak Questionnaire, as above

9 Concept on Foreigner Integration, as above

10 Concept of Foreigner Integration, as above

The Concept on Foreigner Integration highlights the need to develop a housing strategy and proposed support for the development of social tenement housing, and support for cities to develop social inclusion policies to support migrants.



IV. Civil Society Inclusion¹¹

Since 2008, the Ministry of Labour, Social Affairs and Family has organised meetings with representatives of immigrant communities in Slovakia. These were initially part of the consultation process for the Concept of Foreigner Integration (2009), but have developed into a platform for discussing a wider range of integration issues, particularly intercultural dialogue, education and labour market inclusion and secure residence.

A conference 'Integration of Foreigners in Slovakia: from Concept to Implementation' was organised in June 2009 with the support of the European Integration Fund, and offered immigrant communities an opportunity to present their views. A number of civil society platforms exist in Slovakia – such as the Association of Afghans in Slovakia, and the Chinese Association of Friendship – which discuss integration challenges in their own communities.

11 Slovak Questionnaire, as above

**ESLOVAQUIA | SLOVENSKO**

En diciembre de 2009, había cerca de 58.300 extranjeros censados en Eslovaquia, lo que constituye en torno al 1% de la población total (la proporción más baja de la Unión Europea). De estos, 21.500 (el 37%) eran nacionales de terceros países¹. Los cinco países de los que más provenían eran República Checa, Polonia, Ucrania, Rumania y Alemania².

I. Migrantes y el mercado laboral

En diciembre de 2009, había alrededor de 15.000 migrantes registrados como empleados en Eslovaquia, de los cuales ucranianos, coreanos, vietnamitas, chinos y japoneses eran los grupos mayoritarios de nacionales de terceros países en el mercado laboral. Esta mano de obra es predominantemente masculina³. Según los datos de la OCDE, el 32,9% de las personas nacidas en el extranjero trabajan en el sector servicios, el 26,8% en el de industria, cerca del 11,2% en la venta mayorista y minorista, y el 9,3% en educación⁴.

Antes de la crisis económica, la tasa de desempleo había bajado, lo que conllevó cierta escasez de candidatos a empleo en la economía desde trabajadores especializados a no especializados. Como resultado, el número de extranjeros con empleo se quintuplicó desde 2004⁵ y las empresas de trabajo temporal cobraron protagonismo en el mercado laboral. La crisis ha afectado a los niveles de empleo, como en el resto de Europa, y los migrantes se han visto en una posición más vulnerable. Como buscadores de empleo ahora también compiten con los eslovacos nativos que han vuelto de trabajar en otros sitios de Europa⁶.

II. Desarrollo del capital humano

La política de inmigración ha sido el eje central para conseguir aumentar las competencias del país mediante la selección de migrantes muy cualificados y aquellos con competencias que escasean en el mercado laboral. No obstante, en mayo de 2009 se adoptó una nueva estrategia (Concepto para la Integración de Extranjeros) que va encaminada a desarrollar la política nacional de integración.

- 1 Respuesta al cuestionario de la República Eslovaca, recibido en marzo de 2010.
- 2 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009.
- 3 Ludmila Cervenakova, *Mercado laboral en Eslovaquia, espacio laboral para migrantes, octubre de 2009*, www.migration.sk
- 4 OCDE, *International Migration Outlook, SOPEMI 2008*.
- 5 Cuestionario de Eslovaquia, como se indica anteriormente.
- 6 Cervenakova, como se indica anteriormente.



1. Adquisición de la lengua

Los ciudadanos extranjeros deben aprobar un examen de idioma si solicitan la nacionalidad. Este examen tiene una parte escrita y una oral y se realiza ante una comisión de tres personas. Los costes del examen los abonan los municipios o la embajada (consulado, en su caso) donde se realice. Recientemente se ha introducido una prueba de ciudadanía, a raíz de una revisión durante 2009.

La República Eslovaca no ofrece cursos obligatorios de lengua y civismo a nacionales de terceros países con permisos de residencia temporal o permanente, sí ofrece cursos de eslovaco a solicitantes de asilo y refugiados. Dichos cursos son opcionales para los solicitantes de asilo, pero obligatorio para las personas declaradas refugiados.⁷ No obstante, los nacionales de terceros países con permisos de residencia temporal o permanente, u otros extranjeros, también pueden asistir a los cursos de idioma de manera voluntaria: suelen pagar por ellos o se les reembolsa el importe de los cursos mediante los programas del Fondo Europeo para la Integración.

2. Programas de formación y mediación⁸

Se ha establecido un sistema de estrategias de empleo dirigidas a la población nativa; Eslovaquia también pone a disposición de los migrantes servicios de información y asesoramiento sobre el acceso al mercado laboral. El Concepto sobre la integración de extranjeros de 2009 va encaminado a ofrecer más información para extranjeros como empleadores sobre derechos laborales, y asigna recursos financieros para cursos de formación vocacional y adquisición de competencias para grupos desfavorecidos, en concreto, los extranjeros que trabajan en puestos deficitarios. Sin embargo, dado que la crisis ha aumentado el desempleo, el Gobierno ya no se centra tanto en atraer a extranjeros para complementar la población activa⁹.

Se han abierto dos Centros de información sobre migraciones en Bratislava y Kosice (dirigidos por la Organización Internacional para las Migraciones), que ofrecen asesoría laboral y social a nacionales de terceros países. El Fondo Europeo para la Integración apoya programas de formación vocacional y reciclaje para los migrantes que necesiten ayuda en su desarrollo profesional.

3. Reconocimiento de cualificaciones

En Ministerio de Educación constituyó un centro para la Convalidación de Documentos

7 Consulta ad hoc de REM sobre los programas de idioma e introducción, noviembre de 2008.

8 Cuestionario de Eslovaquia, como se indica anteriormente.

9 Concepto sobre la integración de extranjeros, como se indica anteriormente.

10 Concepto sobre la integración de extranjeros, como se indica anteriormente.

Educativos, que ofrece ayuda en las áreas de reconocimiento de títulos y certificados. El centro actúa en calidad de ENIC-NARIC en la República Eslovaca.



El Concepto de integración de extranjeros de 2009 propone ultimar el sistema para reconocer las cualificaciones de extranjeros y mejorar el reconocimiento de las competencias necesarias cuando no se pueden evaluar las cualificaciones oficiales¹⁰.

III. Distritos con diversidad

La mayoría de los migrantes viven en régimen de alquiler y se encuentran principalmente en las grandes ciudades del país. Dada la baja proporción de migrantes en Eslovaquia, todavía no se han identificado preocupaciones sobre segregación residencial y la República Eslovaca no posee en vigor políticas concretas de vivienda para migrantes.

El Concepto sobre la integración de extranjeros destaca lo necesario que es desarrollar una estrategia de vivienda y propone apoyo al desarrollo de inmuebles sociales y respaldar a las ciudades para que conciben políticas de inclusión social dirigidas a los migrantes.

IV. Inclusión en la sociedad civil¹¹

Desde 2008, el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia organiza reuniones con los representantes de las comunidades inmigrantes en Eslovaquia. En principio, éstas formaban parte del proceso consultivo para el "Concepto para la Integración de Extranjeros" (2009), pero se ha convertido en una plataforma para abordar muchos otros temas relacionados con la integración, sobre todo el diálogo intercultural, la inclusión educativa y laboral y la vivienda garantizada.

En junio de 2009 se organizó la conferencia "Integración de extranjeros en Eslovaquia: del Concepto a Aplicación" con el apoyo del Fondo Europeo para la Integración y se ofreció a las comunidades inmigrantes la ocasión de presentar sus opiniones. Existen diversas plataformas de sociedad civil en Eslovaquia, como la Asociación de Afganos en Eslovaquia y la Asociación China de Amistad, que abordan los desafíos de la integración en sus propias comunidades.

11 Cuestionario de Eslovaquia, como se indica anteriormente.

**SLOVENIA** | **SLOVENIJA**

In 2008, the number of foreign citizens in Slovenia was 69,000, or 3.4% of total population. Nearly half of foreign nationals originate from Bosnia and Herzegovina; other significant origin countries include Serbia, FYR of Macedonia, Croatia and Ukraine.¹

I. Migrants and the Labour Market

At the end of 2008, the employment rate of foreign nationals was 68.6%, compared with 56.8% for nationals; however, some of this data is considered to be unreliable.²

In 2007, Slovenia was facing a lack of highly qualified, skilled workers in the maths, science and technology fields. In the first quarter of 2007, Slovenia's economy, fuelled by flourishing exports, domestic spending and investments, expanded at an annual rate of 7.2%. The fast economic growth has also indicated that there is a structural shortage of workers.³

II. Human Capital Development

Slovenia offers integration assistance to foreign nationals by virtue of the Aliens Act, which states that language and other types of courses should be offered, including educational and vocational training. The Ministry of the Interior is developing the integration system in cooperation with various departments to ensure there are opportunities for developing human capital.⁴

1. Language acquisition

There are no requirements for language, knowledge of Slovenian culture or history, declarations or proof of capacity to integrate into Slovenian society.⁵ However, immigrants must pass a test of basic language proficiency for the acquisition of citizenship.⁶

1 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009

2 European Labour Force Survey, accessed March 23 2010

3 Text taken from the Engineering Skills Shortage in Europe, approved by the FEANI General Assembly on 5 October 2007. 5 October 2007.

4 Slovenian Questionnaire Response, received

5 IOM. Comparative study of the laws in the 27 EU member states for legal immigration including an assessment of the conditions and formalities imposed by each member state for newcomers. February 2008. http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/law/legal_immigration_en.pdf

6 Ministry of the Interior, Integration into Slovene Society, Information for Foreigners, 2009, http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/DMI/SI/brosura_za_azil_-_angleška.pdf



Third country nationals with permanent residence are entitled to participate in up to 180 hours of Slovenian language learning classes free of charge, as well as attend an introduction programme on Slovenian history, culture and constitutional system. Those who have lived in the Republic of Slovenia for at least two years based on a temporary residence permit, and it has been extended for another year, may obtain up to 60 hours of free language tuition. Immediate family members who are also third-country citizens and residing in Slovenia on the basis of a temporary residence permit due to family reunion are also entitled to participate.

2. Training and bridging programmes⁷

Foreigners are entitled to attend programmes in run by the Slovenian Institute for Adult Education in order to further their training.⁸

In order to support those who have the practical and functional knowledge necessary to perform in a certain job, but did not obtain these skills through the regular education system, the government runs national professional qualifications programmes. These are also open to immigrants, allowing them to translate their informal skills into a formal qualification. A certificate of the national professional qualification in question is given to the person upon completion of the course. This programme allows for greater flexibility, as these training programmes are shorter, merely filling in the missing skills and knowledge.

3. Qualifications Recognition

Ministry of Higher Education, Science and Technology, Education Recognition Office is the Slovenian ENIC-NARIC, responsible for recognising foreign vocational, professional and academic qualifications. This process may also lead to a decision on how the qualification may be used.⁹ The system was introduced by the Act on the Nostrification of School Certificates.

III. Diverse Districts

The distribution of immigrants in Slovenia is mainly concentrated in urban areas, and the share of immigrants in some cities is much larger than in others.

Since 2008, the Ministry of the Interior has been co-funding intercultural dialogue projects with the goal of enhancing cooperation between different cultures and national identities, promoting tolerant and respectful attitudes towards cultural differences, and raising awareness about the importance of intercultural dialogue and diversity. Projects included roundtables on intercultural dialogue, events presenting different cultures and traditions, and promoting intercultural dialogue amongst young people.¹⁰

7 Slovenian Questionnaire, as above

8 Integration into Slovene Society, as above

9 Ministry of Higher Education, Science and Technology of Slovenia.

http://www.mvzt.gov.si/en/areas_of_work/recognition_and_assessment_of_education/general/#c895

10 Slovenian Questionnaire, as above

IV. Civil Society Inclusion¹¹



In 2008, the Aliens Integration Council was established. Council members are composed of representatives of different ministries and non-governmental organisations. The task of the Council is to present opinions and recommendations on national programmes relevant for the integration for foreign nationals as well as cooperates in procedures for preparing new laws and policies that have an impact on immigrant integration. In addition, the Council monitors the implementation of integration policies, and reports back to the government.

11 Slovenian Questionnaire, as above



ESLOVENIA | SLOVENIJA

En 2008, la cifra de ciudadanos extranjeros en Eslovenia era 69.000, es decir, un 3,4% de la población total. Casi la mitad de los ciudadanos extranjeros provenían de Bosnia Herzegovina; entre otros países de origen relevantes se incluyen Serbia, Macedonia, Croacia y Ucrania¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

A finales de 2008, la tasa de empleo de ciudadanos extranjeros era del 68,6%, frente al 56,8% de nativos; no obstante, algunos de estos datos se consideran poco fiables².

En 2007, Eslovenia se enfrentaba a una escasez de trabajadores cualificados y capacitados en los campos de matemáticas, ciencias y tecnología. Durante el primer trimestre de 2007, la economía de Eslovenia, impulsada por la prosperidad de las exportaciones, el gasto y las inversiones nacionales, crecía a un tipo anual del 7,2%. El rápido crecimiento de la economía también indicaba que existía una escasez estructural de trabajadores³.

II. Desarrollo del capital humano

Eslovenia ofrece ayuda en la integración a ciudadanos extranjeros en virtud de la Ley de extranjería, que establece que se deberían ofrecer cursos de idiomas y otros, educación y formación profesional incluida. El Ministerio del Interior está elaborando el sistema de integración en colaboración con varios departamentos para asegurar que se ofrecen oportunidades para desarrollar el capital humano⁴.

1. Adquisición de la lengua

No existen requisitos de idioma, conocimientos culturales o históricos sobre Eslovenia, declarar o demostrar capacidad para integrarse en la sociedad eslovena⁵. Sin embargo, los inmigrantes deben aprobar un examen de dominio básico del idioma para conseguir la nacionalidad⁶.

1 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009.

2 European Labour Force Survey, acceso el 23 de marzo de 2010.

3 Texto extraído de Escasez de competencias ingenieras en Europa, aprobado por la Asamblea General de la FEANI el 5 de octubre de 2007.

4 Respuesta recibida al cuestionario esloveno.

5 OIM. Estudio comparativo de la legislación en los Estados miembros de UE 27 sobre inmigración legal, que incluye una valoración de las condiciones y los trámites que impone cada Estado miembro a los recién llegados. Febrero de 2008.

http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/law/legal_immigration_en.pdf

6 Ministerio del Interior, Integración en la sociedad eslovena, Información para los extranjeros, 2009. http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/DMI/SI/brosura_zazil_-_angleska.pdf



Los ciudadanos extracomunitarios con residencia permanente tienen derecho a asistir a clases para aprender esloveno gratis (un máximo de 180 horas), así como a un programa de introducción a la historia, la cultura y el sistema constitucional de Eslovenia. Aquellos que hayan vivido en la República de Eslovenia durante al menos dos años con un permiso de residencia temporal, que se haya ampliado por otro año más, pueden conseguir hasta 60 horas de clases de idioma gratuitas. También tienen derecho a participar los familiares inmediatos que sean ciudadanos extracomunitarios y residentes en Eslovenia con un permiso de residencia temporal por reagrupación familiar.

2. Programas de formación y mediación⁷

Los extranjeros tienen derecho a asistir a los programas que organiza el Instituto esloveno para la enseñanza de adultos con el objetivo de seguir formándose⁸.

Para respaldar a aquellos que poseen conocimientos prácticos y funcionales para desempeñar un trabajo concreto, pero que no consiguieron esas competencias mediante el sistema educativo habitual, el Gobierno organiza programas de cualificaciones profesionales en todo el país. Los inmigrantes también pueden acceder a ellos y, así, transformar sus competencias informales en cualificación oficial. Se concede un certificado de la cualificación profesional nacional en cuestión cuando la persona acaba el curso. Este programa permite mayor flexibilidad, ya que estos programas de formación son más cortos y se limitan a completar las competencias y los conocimientos que faltan.

3. Reconocimiento de cualificaciones

La Oficina de reconocimiento educativo, adscrita al Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, es la ENIC- NARIC eslovena, encargada de reconocer las titulaciones de formación profesional y académicas. Este proceso también puede llevar a decidir sobre cómo se pueden utilizar las titulaciones⁹. Este sistema se introdujo mediante la Ley sobre homologación de títulos de enseñanza.

III. Distritos Con Diversidad

La distribución de inmigrantes en Eslovenia se concentra principalmente en las zonas urbanas y la proporción de inmigrantes en algunas ciudades es mucho mayor que en otras.

Desde 2008, el Ministerio de Interior ha estado cofinanciando proyectos de diálogo intercultural con el propósito de impulsar la cooperación entre culturas e identidades nacionales distintas, fomentar las actitudes tolerantes y respetuosas hacia otras culturas y concienciar

7 Cuestionario de Eslovenia, como se indica anteriormente.

8 Integración en la sociedad eslovena, como se indica anteriormente.

9 Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología de Eslovenia.

http://www.mvzt.gov.si/en/areas_of_work/recognition_and_assessment_of_education/general/#c895

sobre la importancia del diálogo intercultural y la diversidad. Los proyectos incluían mesas redondas sobre diálogo intercultural, eventos protagonizados por distintas culturas y tradiciones y el fomento del diálogo intercultural entre los jóvenes¹⁰.



IV. Inclusión En La Sociedad Civil¹¹

En 2008, se constituyó el Consejo para la integración de extranjeros. El Consejo está formado por representantes de varios ministerios y organizaciones no gubernamentales. Su labor consiste en presentar opiniones y recomendaciones sobre los programas nacionales pertinentes para la integración de ciudadanos extranjeros, así como cooperar en los procedimientos preparatorios de nuevas leyes y políticas que afecten a la integración de inmigrantes. Además, el Consejo controla que se apliquen las políticas de integración e informa sobre ello al Gobierno.

10 Cuestionario de Eslovenia, como se indica anteriormente.

11 Cuestionario de Eslovenia, como se indica anteriormente.

**SPAIN | ESPAÑA**

In December 2009, the foreign population in Spain was 4.791.232, 10.24% of the total population. The major countries of origin are Romania, Morocco, Ecuador, the United Kingdom and Colombia.¹

I. Migrants and the Labour Market

In Q3 2009, the employment rate for immigrants in Spain was 56.7%, as compared to 60.3% for nationals. This is a significant shift, as before the economic crisis, migrants actually had a higher employment rate than nationals.²

According to OECD research, the highest number of foreign-born in Spain in 2007 was engaged in the construction sector (21%), hotel and restaurants (14.7%), wholesale (13.0%), private household (12.2%), real estate, renting and business activities (10.24%).³

The government and autonomous regions produce a catalogue of occupational shortages every quarter, published by the Department of Labour.⁴

II. Human Capital Development

The Spanish government approved a Strategic Plan for Citizenship and Integration (2007-2010), which highlighted twelve areas of action. Education and employment are two of these areas. Spain is a decentralized country with respect to the implementation of integration policies, which is done by regional governments and (increasingly) local councils. Funding can be awarded at the national level through the Immigrants Reception and Integration Support Fund, allocated in the General State Budget which facilitates cooperation with other levels of administration (regional and local)⁵.

1. Language acquisition

The immigration/integration departments of most regional governments provide courses as part of the welcoming/introductory program to the host society as well as through Integral Reception Programmes. Such programmes are optional and free for migrants. Examples include the 'Together we learn Spanish' programme organised by the Government of Aragon, and 'Temporary Classrooms for linguistic adaptation' provided by the Government of Andalucía.⁶ In Catalonia, the government offers free Catalan classes via the Consortium of Linguistic Policies. In 2007, 80.681 students enrolled in such courses.⁷

1 Eurostat, Statistics in Focus, 94/2009

2 European Labour Force Survey, accessed March 28 2010

3 International Migration Outlook: SOPEMI 2009. Annex I.A2.. Sectoral Distribution of Foreign-born Employment (15-64 years old), 2007

4 Spanish Questionnaire, as above

5 www.mtin.es/es/sec_emi/IntegraInmigrantes/PlanEstrategico/Docs/PECIingles.pdf

6 Spanish Questionnaire, as above

7 Council of Europe, as above



The Spanish government also encourages the employers who intend to hire migrants within the annual quota approved by the National Government to provide language training and work-related courses to migrants in their countries of origin.⁸

2. Training and bridging programmes⁹

As part of the Fund for the reception and integration of migrants, the government funds a number of activities to promote access to the labour market, support for business initiatives and specific training courses for immigrants in sectors where labour shortages are known to exist.

An example of this is the pilot training programme provided by the Spanish Government to train immigrants in Java programming (specialised IT training). A number of private sector companies were involved in the project, including Sun Microsystems and Accenture as well as non-governmental organisations such as the Spanish Red Cross, Fundación Tomillo and Caritas.

3. Qualifications Recognition

The body responsible for the recognition of foreign qualifications in Spain is the National Institute of Qualifications, within the national Ministry of Education. The process of recognition can lead either to a full recognition or part recognition depending on how substantial the differences detected are.

III. Diverse Districts

In Spain a number of specific projects exist to address equal access to housing.

For example, the government of Andalucía and the Ministry of Labour and Immigration have signed an agreement to promote participation in specific regions of Andalucía with high immigrant populations, in order to prevent conflict and support dialogue amongst citizens of different cultures. The project is being implemented in a number of cities, including Almeria, Cadiz, Granada, and Seville. Some of the actions include collaboration with different organisations to detect situations of abandonment, maltreatment and exploitation of women, the promotion of public spaces for leisure activities, workshops for training and skills development, and the conflict resolution through awareness-raising campaigns and specialised mediation.¹⁰

More specifically, in Terrassa, a public company, 'Sociedad Municipal d'Habitatge de Terrassa', acts as a mediator between owners and tenants. While the mediation is intended to build trust between landlords and all types of tenants, it has had a particular impact on immigrants as they are frequently discriminated against as potential tenants. In addition, Terrassa has set up a 'New Migrations Roundtable' consisting of migrant representatives, NGOs, neighbourhood associations, political groups in the City Council and council departments. This allows migrants to participate actively in local decisions.¹¹

8 Ibid

9 Spanish Questionnaire, as above

10 Spanish Questionnaire, as above

11 CLIP, Housing and Integration of Migrants in Europe, 2007



IV. Civil Society Inclusion¹²



There is a national level forum for the social integration of immigrants. It is a consultative body of 30 members: 10 public administration representatives, 10 representatives from social organizations (including trade unions and entrepreneurial organizations), and 10 representatives from immigrant organizations. It is compulsory to consult this forum with respect to all regulatory proposals related to immigration.

Beyond this, the autonomous regions have similar institutions at provincial and local level, and all of these participate in the integration process.

12 Spanish Questionnaire, as above



ESPAÑA | ESPAÑA

En diciembre de 2009, la población extranjera en España era 4.791.232, un 10,24% de la población total. Los principales países de origen son Rumanía, Marruecos, Ecuador, Reino Unido y Colombia¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

Durante el tercer trimestre de 2009, la tasa de empleo entre inmigrantes en España era del 56,7%, frente al 60,3% entre los nativos. Esto supone un cambio significativo, ya que antes de la crisis económica los migrantes tenían una tasa de empleo superior a la de los nativos².

Según la OCDE, la mayor parte de los extranjeros en España en 2007 trabajaba en el sector de la construcción (el 21%), hostelería y restauración (el 14,7%), la venta mayorista (el 13%), labores domésticas (el 12,2%), el sector inmobiliario y de actividades empresariales (el 10,24%)³.

El Gobierno y las Comunidades Autónomas emiten cada trimestre una lista con las profesiones solicitadas en las que faltan trabajadores, publicada por el Departamento de Trabajo⁴.

II. Desarrollo del capital humano

El Gobierno de España aprobó un Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (2007- 2010)⁵, donde se subrayan doce áreas de acción. La educación y el empleo son dos de ellas. España es un país descentralizado en lo que respecta a la aplicación de las políticas de integración, que llevan a cabo los Gobiernos regionales y, cada vez más, los consejos entes locales. Se puede conseguir financiación en todo el territorio a través del Fondo de apoyo para la acogida e integración de inmigrantes, destinado desde los presupuestos generales del Estado, lo que facilita la cooperación con otros niveles de la Administración (regional y municipal).

1. Adquisición de la lengua

Los departamentos de inmigración/ integración de la mayoría de los Gobiernos autonómicos ofrecen cursos dentro de los programas de acogida/ introducción de la sociedad de acogida, así como a través de los Programas de acogida integral. Dichos programas son optativos y gratuitos para los migrantes. Entre los ejemplos se encuentra el programa "Juntos aprende-

1 Eurostat, *Statistics in Focus*, 94/2009.

2 European Labour Force Survey, acceso el 28 de marzo de 2010.

3 International Migration Outlook, SOPEMI 2009. Annex I.A2. Sectoral Distribution of Foreign-born Employment (15- 64 years old), 2007.

4 Cuestionario de España, como se indica anteriormente.

5 http://www.mtin.es/es/sec_emi/IntegraInmigrantes/PlanEstrategico/Docs/PECI-DEF180407.pdf



mos español”, organizado por el Gobierno de Aragón, y las “Aulas temporales de adaptación lingüística”, que ofrece el Gobierno de Andalucía⁶. En Cataluña, el Gobierno ofrece clases gratuitas de catalán a través del Consorcio para la Normalización Lingüística. En 2007, se apuntaron 80.681 estudiantes a estos cursos⁷.

El Gobierno español también anima a los empleadores que pretenden contratar a migrantes dentro de la cuota anual aprobada por el Gobierno a ofrecer formación lingüística y cursos relacionados con el trabajo a migrantes en su país de origen⁸.

2. Programas de formación y mediación⁹

Dentro del Fondo de apoyo para la acogida e integración de inmigrantes, el Gobierno financia diversas actividades para fomentar el acceso al mercado laboral, respaldar las iniciativas empresariales y cursos de formación específicos para inmigrantes en sectores donde se sabe que escasean los trabajadores.

Un ejemplo de ello es el programa piloto de formación que ofrece el Gobierno de España para formar a inmigrantes en programación de Java (formación informática especializada). Diversas empresas del sector privado participaron en el proyecto, incluyendo Sun Microsystems y Accenture, así como organizaciones no gubernamentales como Cruz Roja española, Fundación Tomillo y Cáritas.

3. Reconocimiento de cualificaciones

El órgano encargado del reconocimiento de titulaciones extranjeras en España es el Instituto Nacional de las Cualificaciones, perteneciente al Ministerio de Educación. El proceso de reconocimiento puede llevar a un reconocimiento completo o parcial, en función de la importancia de las diferencias que se encuentren.

III. Distritos con diversidad

En España existen diversos proyectos concretos que abordan el acceso a la vivienda en igualdad de condiciones.

Por ejemplo, el Gobierno de Andalucía y el Ministerio de Trabajo e Inmigración han firmado un acuerdo para fomentar la participación en zonas determinadas de Andalucía que poseen mucha población inmigrante a fin de evitar conflictos y apoyar el diálogo entre ciudadanos de culturas distintas. El proyecto se está implementando en una serie de ciudades, entre ellas Almería, Cádiz, Granada y Sevilla. Alguna de las acciones implica colaboración con organizaciones diversas para detectar situaciones de abandono, maltrato y explotación de mujeres, fomentar el uso de los espacios públicos para actividades de ocio, talleres de formación y desarrollo de competencias, y la resolución de conflictos mediante campañas de sensibilización y mediación especializada¹⁰.

6 Cuestionario de España, como se indica anteriormente.

7 Consejo de Europa.

8 Ibid.

9 Cuestionario de España, como se indica anteriormente.

10 Cuestionario de España, como se indica anteriormente.

En concreto, en Tarrasa, la Sociedad Municipal d'Habitatge de Tarrasa, una empresa pública, actúa como mediadora entre los arrendadores y los arrendatarios. Aunque la mediación va encaminada a crear confianza entre los propietarios y todo tipo de inquilinos, tiene un efecto particular entre los inmigrantes, ya que a menudo se les discrimina como inquilinos potenciales. Además, Tarrasa ha constituido una nueva mesa redonda sobre migraciones, que está formada por representantes de migrantes, ONGs, asociaciones de vecinos, grupos políticos del ayuntamiento y los departamentos municipales. Esto permite a los inmigrantes participar activamente en las decisiones locales¹¹.



IV. Inclusión en la sociedad civil¹²

Existe un foro nacional para la integración social de los inmigrantes. Es un órgano consultivo de 30 miembros: 10 representantes de las Administraciones Públicas, 10 representantes de organizaciones sociales (incluidos sindicatos y organizaciones empresariales) y 10 representantes de organizaciones de inmigrantes. Es preceptivo solicitar informe a este foro sobre todas las propuestas normativas relacionadas con la inmigración.

Por otro lado, las Comunidades Autónomas poseen instituciones parecidas a nivel local y provincial, y todas ellas participan en el proceso de integración.

11 CLIP, La vivienda y la integración de los inmigrantes en Europa, 2007.

12 Cuestionario de España, como se indica anteriormente.

**SWEDEN | SVERIGE**

In 2009, the foreign-born population in Sweden was 1,338,000, 14.3% of the total population. Those with a foreign background (including the descendents of immigrants) numbered more than 1.6 million.¹ According to Statistics Sweden, the main countries of origin are Finland, Iraq, Former Yugoslavia, Poland and Iran.²

I. Migrants and the Labour Market

In 2009, the employment rate of the working age foreign-born population was 55.8%, compared with 65.4% of the working age native-born population. There are differences according to region of origin, date of immigration and reason for immigration. Newly arrived immigrants have found it harder to access the labour market, however there has been a strong increase in the number of employed among the foreign-born. They accounted for 85% of the total increase in employment between 2007 and 2008 and the total increase in the first six months of 2009.³

The economic crisis has had less effect than expected on the immigrant population, apparently due to the fact that immigrants were underrepresented in the sectors most hit by the downturn. There is a strong overrepresentation of migrant workers in sectors with a high proportion of unskilled manual positions.

About 20 percent of foreign-born in Sweden are employed in health and social work sector; about 11.4 percent are engaged in educational sector, 9.8 percent of foreign-born are occupied in real estate, renting and business activities sector, about 10.7 percent in wholesale, 10.6 percent in durable manufacturing, hotel and restaurants 7.8 percent.⁴

II. Human Capital Development

In the government's overall strategy for integration, 2008-2010, a central goal is to increase the supply and demand for labour, and the integration of migrants into the labour market. As part of this, the government is increasing the level of resources it is allocating to employment services, in order to strengthen migrant workers' employment skills. A major reform is realised to speed up the introduction of newly arrived immigrants to working and social life. It is based around 'individual responsibility with professional support', and includes strengthening incentives to find a job and participate in introduction programmes. The Public Employment Service will play a key role in the implementation of this reform.⁵

1 Swedish Questionnaire response, 15 March 2010

2 Statistics Sweden, <http://www.ssd.scb.se/>

3 Swedish Questionnaire, as above

4 International Migration Outlook: SOPEMI 2009. Annex I.A2.. Sectoral Distribution of Foreign-born Employment (15-64 years old), 2007

5 Swedish Questionnaire, as above



1. Language acquisition

Sweden does not require potential citizens to pass a language test. However, all new arrivals in Sweden are entitled to basic education in Swedish, and compulsory national final tests were introduced in 2009.

'Swedish for immigrants' is a programme of language acquisition targeting migrants and migrant workers and dates back to 1965. Workplace introduction schemes are usually combined with this language programme. Funding has been allocated to improve language teachers' skills, and for the Swedish Schools Inspectorate which has been tasked with the supervision of teaching the 'Swedish for immigrants' programme.

2. Training and bridging programmes

In recent years, specific workplace insertion courses have been introduced for migrant workers to provide counselling and support during the initial stages of a new job. In the framework of the new reform, the Public Employment Service will be responsible for producing a personal introduction plan with each immigrant, based on previous education and work experience. The plan will include language courses, civic orientation and employment preparation activities. The plan can, if necessary, last up to 24 months, and includes an 'introduction guide', who will help the new arrival find a job. The legislation implementing this reform should enter into force by the end of 2010.

A number of innovative programmes have been put in place to encourage labour market engagement, from performance-based bonuses for those immigrants who pass the Swedish for Immigrants course within 12 months, and a 'step in jobs' programme which subsidises jobs in both the public and private sectors to develop language learning and work experience.⁶

3. Qualifications Recognition

Högskoleverket, the Swedish National Agency for Higher Education, is the Swedish representative to the ENIC and NARIC networks. This agency evaluates higher education programmes. This evaluation does not mean that a Swedish qualification is awarded, but it is intended to provide guidance for employers. It can also be used in an application for Swedish higher education, which is necessary in order to secure a Swedish qualification. Regulated professions where authorization, certification, etc. are required are exceptions to this.⁷

Currently, migrant workers' educational background is systematically validated, documented and sometimes supplemented. After the workers secure their residency permit, the assessment of professional skills is made within three months.

6 Swedish Questionnaire, as above

7 See <http://www.hsv.se/qualificationsrecognition.4.28afa2dc11bdcdc557480002032.html>

III. Diverse Districts



In Sweden, most of the larger cities have urban districts where exclusion is extensive. Many newly arrived immigrants live in these districts, and part of the government's integration strategy is to reduce both exclusion in these districts, as well as the number of such districts. The government has entered into local development agreements with 21 metropolitan municipalities to effectively coordinate their work in these urban districts.⁸ The government has also opened 'new start' offices –one-stop shops that offer individual guidance and support– in nine cities where exclusion is prevalent.

Strategies to reduce exclusion are not new in Sweden, with a major initiative dating back to 1995-6 for "Special Measures in Immigrant-dense Residential areas" in the big city regions, in order to fight segregation and exclusion.⁹

IV. Civil Society Inclusion

The government has initiated a dialogue with civil society to enable it to contribute to the development of integration policy, particularly the introduction policies for new migrants. The purpose of the dialogue is to clarify relationships between the state, local and non-governmental actors involved in such efforts.

A number of projects have been initiated (with EU funding support), to foster migrant participation and civil society development. Examples include the development of meeting places for young people, citizenship education for female third country nationals, and exploration of the role of libraries as forums for exchange and dialogue.¹⁰

8 Swedish Questionnaire, as above

9 European Commission, Policy measures to ensure access to decent housing for migrants and ethnic minorities, 2005

10 Swedish Questionnaire, as above



SUECIA | SVERIGE

En 2009, la población extranjera fuera de Suecia era de 1.338.000, el 14,3% de la población total. Las personas de origen extranjero (descendientes de inmigrantes incluidos) sumaban más de 1.600.000¹. Según la Oficina Central de Estadística sueca, los principales países de origen son Finlandia, Irak, la antigua Yugoslavia, Polonia e Irán².

I. Migrantes y el mercado laboral

En 2009, la tasa de empleo entre la población extranjera en edad de trabajar era del 55,8%, frente al 65,4% entre la población nativa en edad de trabajar. Existen diferencias en función de dónde procedan, cuándo emigraron y la razón para hacerlo. Los inmigrantes recién llegados han tenido más difícil el acceso al mercado laboral, aunque ha aumentado bastante el número de inmigrantes que se emplea. Supuso el 85% del aumento total del empleo entre 2007 y 2008, y del aumento total durante el primer semestre de 2009³.

La crisis económica ha tenido menos impacto del que se esperaba entre la población inmigrante, se supone que porque los inmigrantes estaban infra representados en los sectores más afectados por la caída. Los migrantes están muy sobre representados en sectores con una alta proporción de puestos no cualificados y de mano de obra.

Cerca del 20% de los extranjeros en Suecia trabaja en el sector sanitario y de trabajo social; un 11,4% se dedica al sector de la educación; el 9,8% de los extranjeros trabaja en el sector inmobiliario y de actividades empresariales; sobre el 10,7%, en venta al por mayor; el 10,6%, en industria de consumible; y el 7,8% se dedica a la hostelería y restauración⁴.

II. Desarrollo del capital humano

En la estrategia general del Gobierno para la integración, 2008- 2010, uno de los objetivos principales es aumentar la oferta y la demanda de mano de obra y la inserción de los migrantes en el mercado laboral. Dentro de ello, el Gobierno está aumentando los recursos que destina a los servicios de empleo, con el fin de reforzar las competencias para el empleo de los trabajadores migrantes. Se está produciendo una reforma drástica para acelerar la introducción de los inmigrantes recién llegados en la vida laboral y social. Se fundamenta en "la responsabilidad individual con apoyo profesional" e incluye incentivos de refuerzo para encontrar trabajo y participar en programas de introducción. El Servicio Público de Empleo desempeñará una función clave en la puesta en práctica de esta reforma⁵.

1 Respuesta al cuestionario de Suecia, el 15 de marzo de 2010.

2 Oficina Central de Estadística sueca, <http://www.ssd.scb.se/>

3 Cuestionario de Suecia, como se indica anteriormente.

4 International Migration Outlook: SOPEMI 2009. Annex I.A2. Sectoral Distribution of Foreign-born Employment (15-64 years old), 2007.

5 Cuestionario de Suecia, como se indica anteriormente.



1. Adquisición de la lengua

Suecia no obliga a sus ciudadanos potenciales a aprobar un examen de lengua. Sin embargo, todos los recién llegados a Suecia tienen derecho a la enseñanza básica en sueco y en 2009 se introdujeron los exámenes finales obligatorios en todo el país.

“Sueco para inmigrantes” es un programa de adquisición lingüística dirigido a migrantes (trabajadores y no trabajadores) y se remonta a 1965. Se suelen combinar los planes de introducción en el lugar de trabajo con estos programas lingüísticos. Se ha asignado financiación para mejorar la competencia de los profesores de idiomas y para la Inspección educativa sueca, encargada de supervisar a los profesores del programa “Sueco para inmigrantes”.

2. Programas de formación y mediación

En los últimos años, se han introducido cursos específicos de inserción en el lugar de trabajo para migrantes, donde se ofrece asesoría y apoyo durante las primeras etapas de un nuevo trabajo. En el marco de la nueva reforma, el Servicio Público de Empleo se encargará de elaborar un plan de introducción personal con cada inmigrante, en función de su educación y experiencia laboral previas. El plan incluye cursos de idioma, orientación cívica y actividades de preparación al empleo, puede durar hasta 24 meses, si fuera preciso, e incluye una “guía introductoria”, que servirá para que el recién llegado encuentre trabajo. La legislación que aplica esta reforma entrará en vigor a finales de 2010.

Se han puesto en marcha diversos programas innovadores para fomentar la implicación en el mercado laboral, desde bonus en función del rendimiento para los inmigrantes que aprueben el curso “Sueco para inmigrantes” en 12 meses hasta un programa de prácticas laborales, que subvenciona empleos en el sector público y en el privado para desarrollar el aprendizaje del idioma y la experiencia laboral⁶.

3. Reconocimiento de cualificaciones

Högskoleverket, la Agencia Nacional para la Enseñanza Superior sueca, actúa en calidad de representante de las redes ENIC y NARIC. Dicha agencia evalúa los programas de enseñanza superior. Esta evaluación no significa que se conceda una titulación sueca, sino que va encaminada a orientar a los empleadores. También se puede usar al solicitar entrar en la enseñanza superior en Suecia, lo que es preciso para conseguir una titulación sueca. Una excepción de esto son las profesiones reguladas, en las que se necesita una autorización, un certificado, etc.⁷

En la actualidad, los antecedentes educativos de los trabajadores migrantes se convalidan, documentan y, a veces, complementan automáticamente. Una vez el trabajador consigue su permiso de residencia, se evalúan sus competencias profesionales en los tres meses siguientes.

6 Cuestionario de Suecia, como se indica anteriormente.

7 Véase <http://www.hsv.se/qualificationsrecognition.4.28afa2dc11bdcdc557480002032.html>

III. Distritos con diversidad



En Suecia, la mayoría de las grandes ciudades poseen distritos en los que la exclusión campa a sus anchas. Muchos inmigrantes recién llegados viven en esos distritos y parte de la estrategia de integración del Gobierno es reducir tanto la exclusión en esos lugares como el número de los mismos. El Gobierno ha celebrado acuerdos para el desarrollo local con 21 ayuntamientos metropolitanos para que coordinen su trabajo con eficacia en estos distritos urbanos⁸. El Gobierno también ha abierto oficinas de "nuevo comienzo" (agencias en las que se ofrece orientación individual y apoyo) en nueve ciudades en las que la exclusión prevalece.

Las estrategias para reducir la exclusión no son una novedad en Suecia, ya que una de las principales iniciativas, "Medidas especiales en áreas residenciales con densidad de inmigración" en zonas de grandes ciudades para luchar contra la segregación y la exclusión, se remonta a 1995/6⁹.

IV. Inclusión en la sociedad civil

El Gobierno ha iniciado un diálogo con la sociedad civil para permitirle contribuir al desarrollo de las políticas de integración, en concreto, las políticas introductorias para nuevos migrantes. La finalidad del diálogo es aclarar las relaciones entre los agentes estatales, municipales y no gubernamentales que participan en dichas políticas.

Se ha iniciado una serie de proyectos (con el apoyo financiero de la UE) para impulsar la participación de los migrantes y el avance de la sociedad civil. En los ejemplos se incluye el desarrollo de lugares de encuentro para jóvenes, la educación para la ciudadanía para las mujeres de países extracomunitarios y explorar la función de las librerías como foros para el intercambio y el diálogo¹⁰.

8 Cuestionario de Suecia, como se indica anteriormente.

9 Comisión Europea, *Policy measures to ensure access to decent housing for migrants and ethnic minorities*, 2005.

10 Cuestionario de Suecia, como se indica anteriormente.

**UNITED KINGDOM** | *UNITED KINGDOM*

In 2009, the UK had a foreign born population of 6,843,000, or 11.3% of the total population. The top five countries of origin in 2009 were India, Poland, Pakistan, Ireland and Germany.¹

I. Migrants and the Labour Market

At the end of 2009, the employment rate for foreign-born in the UK was 67.0%, down 1.9% on a year earlier, while the employment rate for native born was 73.5%.² In both 2006 and 2009, unemployment was higher for immigrants who spoke a language other than English at home.

According to OECD, in 2007, 14.4 % of foreign born population in UK was concentrated in health and social work sectors, with a similar number, engaged in computer, research and development activities (13.9%). About 11.8% and 8.6% were engaged in wholesale and hotels and restaurants sectors respectively. More than 11 % of foreign-born were activating in the construction and durable manufacturing sectors.

Immigrants are, on average, more educated than their UK-born counterparts, and more recent immigrants are more educated, on average, than other immigrants. However, this varies according to region of origin: the proportion of immigrants with degree level qualifications is higher for Africans (33 %), Chinese (31 %) and people from English-speaking developed countries (26 %) such as the US, Australia and New Zealand. One in six UK-born members of the workforce finished education at 21 or after compared with more than one in three immigrants and nearly 50% of all new immigrants.³

This pattern of education is reflected to a certain extent in the occupational distribution of those in work (there is a larger share of immigrants than UK-born working in professional occupations), but there are more immigrants, particularly new immigrants, in the elementary occupations than might be expected given their skill levels.⁴

In 2007, the UK government established the Migration Advisory Committee (MAC), to determine in-country skills shortages. The group periodically publish lists of those shortages, which form the basis of Tier Two of the UK's points system (third country skilled workers). Currently it lists a number of professions, such as engineering, science, health and medical services, and teaching, as well as skilled trades, including welding, cuisine, home care, and fishing and agriculture.⁵

1 Office of National Statistics, Migration Statistics Quarterly Report, Feb 2010

2 Office of National Statistics, Labour Market Statistics, March 2010

3 Center for Economic Performance. Policy Analysis: Immigration to the UK. Evidence from Economic Research <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/pa010.pdf>

4 Center for Economic Performance. Policy Analysis: Immigration to the UK. Evidence from Economic Research <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/pa010.pdf>

5 See <http://www.bia.homeoffice.gov.uk/aboutus/workingwithus/indbodies/mac>



II. Human Capital Development

Primary responsibility for professional development is in the hands of employers in the UK. The points system established for immigration ensures that new migrants have the necessary professional skills to undertake employment here.⁶ In this context, the Home Office collaborates extensively with both the Department for Work and Pensions and the Department for Business, Innovation and Skills.

1. Language acquisition

Language development is a strong focus of the UK government in the context of citizenship, but also appears in other parts of the immigration system. In 2005, language and 'life in the UK' testing became an element of the naturalization process. In 2007, this was also extended to most applications for permanent residence. The language requirement also applies to foreigners who enter UK as partners, with a possible two-year probationary period. Language skills also need to be demonstrated as part of Tier One of the new points-based system for high-skilled workers.⁷

Language provision has shifted in two directions in recent years. First, ESOL language classes are now prioritised towards those who intend to settle in the UK permanently, and those considered to be socially excluded within the community. At the same time, funding and management of English language provision is being devolved to local authorities, which have developed a number of language programmes designed to help migrants develop vocabulary for specific professions, such as healthcare or tourism.⁸

A range of initiatives have been developed, such as that developed by the National Institute for Adult Continuing Education⁹: citizenship materials to be used during language learning classes, so that learners can prepare themselves for the Life in the UK test.

2. Training and bridging programmes

Immigrants do not form a special element of national skills development strategies within the UK, but rather migrants have access to services such as Job Centre Plus and signposting for specific courses. Bridging programmes tend to be run by local or non-governmental actors.

3. Qualifications Recognition

UK NARIC is a national agency managed by ECCTIS, under Contract to the UK's Department for Education and Skills and operates in an advisory capacity for all qualifications recognition issues in Britain. It issues statements and certificates of comparability that describe what UK level of education the foreign qualification represents. They also offer more detailed information about the education system from which the foreign qualification was obtained and advice on UK careers. Service charges run from £40-£241.¹⁰

6 UK Questionnaire Response, 16 March 2010

7 <http://www.bia.homeoffice.gov.uk/>

8 UK Questionnaire, as above

9 See <http://www.niace.org.uk/>

10 UK NARIC website. <http://www.naric.org.uk/index.asp>



The UK NARIC also operates the EuropeOpen website, a centralised information centre for professionals in regulated fields moving to and from the UK.



III. Diverse Districts

The foreign population is predominantly concentrated in urban areas. London has the largest number of foreign citizens; up to 40 % of London's inhabitants are immigrants. Residents who are born in the same countries tend to reside in similar locations within London. Large migrant populations can be found in a number of cities such as Birmingham and Leicester.

The Department for Communities and Local Government (DCLG) is primarily responsible for housing policies in England, while Scotland and Wales have their own administrative bodies for housing. From the DCLG perspective, the goal is to mainstream cohesion policies, rather than single out migrants as a 'special case'. Thus there is no explicit policy on segregated housing.¹¹

There is a broad range of initiatives being undertaken to develop better communities, with diversity management a key element of this. For example, the EU Fundamental Rights Agency has highlighted housing projects run directly by ethnic minorities as good practice examples.¹²

IV. Civil Society Inclusion

Until 2008, the UK Advisory Board on Naturalisation and Integration consulted civil society on integration matters and advised the government on the basis of their findings. The terms of reference for the Board have come to an end, and consideration is still being given as to a replacement.¹³

In addition to the Advisory Board, the UK has held several independent consultations in recent years. The first, 'Our Shared Future' was undertaken by the Commission on Integration and Cohesion.¹⁴ The second, a review of citizenship policy, was conducted by a former UK minister, Lord Goldsmith.

11 UK Questionnaire, as above

12 EUMC Housing Report

13 UK Questionnaire, as above

14 See the final report at



REINO UNIDO

| UNITED KINGDOM

En 2009, Reino Unido poseía una población extranjera de 6.843.000 o el 11,3% de la población total. Los cinco principales países de origen en 2009 eran India, Polonia, Pakistán, Irlanda y Alemania¹.

I. Migrantes y el mercado laboral

A finales de 2009, la tasa de empleo entre los extranjeros en el Reino Unido era del 67,0%, un 1,9% menos que el año anterior, mientras que la tasa de empleo entre nativos era del 73,5%². Tanto en 2006 como en 2009, el desempleo era más alto entre los inmigrantes cuyo idioma materno no era el inglés.

Según la OCDE, en 2007 el 14,4% de los extranjeros en el Reino Unido se concentraban en los sectores sanitarios y de servicio social, y un número parecido se dedicaba a la informática y a actividades de investigación y desarrollo (el 13,9%). Cerca de un 11,8% y un 8,6% trabajaba en la venta al por mayor y en el sector de hostelería y restauración, respectivamente; y más del 11% de los extranjeros estaba en el sector de la construcción y en el de la industria de consumibles.

En promedio, los inmigrantes están más formados que los británicos, y los inmigrantes más recientes poseen más formación, de media, que otros inmigrantes. Sin embargo, esto varía en función de su región de origen: la proporción de inmigrantes con estudios de grado es mayor entre africanos (el 33%), chinos (el 31%) y las personas provenientes de países desarrollados de habla inglesa (el 26%) como EE.UU., Australia y Nueva Zelanda. Uno de cada seis trabajadores británicos acabó la educación a los 21 o después, en comparación con más de uno de cada tres inmigrantes y casi el 50% de todos los nuevos inmigrantes³.

Este patrón educativo se plasma, en cierta manera, en la distribución de estas personas según ocupación laboral (existe una proporción mayor de inmigrantes que nativos británicos en ocupaciones profesionales), pero hay más inmigrantes, en concreto nuevos inmigrantes, de lo que era de esperar dada su alta cualificación, en trabajos básicos⁴.

En 2007, el Gobierno británico constituyó el Comité Asesor sobre Migraciones (MAC) para que se determinase la escasez de competencias que existía en el país. Este Comité publica periódicamente listas con las profesiones que hacen falta y conforma los pilares de la "Lista Dos" del sistema de puntos en el Reino Unido (trabajadores cualificados de terceros países).

- 1 Oficina Central de Estadística, Informe trimestral sobre las estadísticas de migraciones, feb. de 2010.
- 2 Oficina Central de Estadística, Estadísticas del mercado laboral, marzo de 2010.
- 3 Centro para el rendimiento económico. Análisis de políticas: inmigración en el Reino Unido. Pruebas de la investigación económica: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/pa010.pdf>
- 4 Centro para el rendimiento económico. Análisis de políticas: inmigración en el Reino Unido. Pruebas de la investigación económica: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/pa010.pdf>



En la actualidad, enumera una serie de profesiones como ingeniería, ciencias, sanidad y servicios médicos, y enseñanza, así como oficios cualificados, como soldador, cocinero, cuidador, pescador y agricultor⁵.

II. Desarrollo del capital humano

La responsabilidad prioritaria para el desarrollo profesional reside en los empleadores del Reino Unido. El sistema de puntos que se estableció para la inmigración garantiza que los nuevos migrantes poseen las competencias profesionales necesarias para trabajar aquí⁶. En este contexto, el Ministerio de Interior colabora en múltiples ámbitos tanto con el Departamento de Trabajo y Pensiones como el Departamento de Empresa, Innovación y Competencias.

1. Adquisición de la lengua

El Gobierno del Reino Unido pone especial énfasis en el desarrollo de la lengua dentro del contexto de la ciudadanía, pero también aparece en otras partes del sistema de inmigración. En 2005, la prueba de idioma y "Vida en el Reino Unido" (Life in the UK) pasó a integrar el proceso de nacionalización. En 2007, esto también se aplicó a la mayoría de las solicitudes para la residencia permanente. El requisito del idioma también se aplica a los extranjeros que entran en el Reino Unido como cónyuges, con un periodo potencial de prueba de dos años. Las competencias lingüísticas también se tienen que demostrar dentro de la "Lista Dos" del nuevo sistema de puntos para trabajadores cualificados⁷.

La oferta lingüística se ha modificado en dos sentidos en los últimos años. Primero, ahora se da prioridad en las clases de idioma de ESOL a los que tienen intención de establecerse de forma permanente en el Reino Unido y a los que se considera excluidos socialmente dentro de la comunidad. Al mismo tiempo, la financiación y la gestión de la oferta de clases de inglés vuelven a estar en manos de entes locales, que han concebido una serie de programas lingüísticos diseñados para ayudar a los migrantes a adquirir vocabulario para profesiones específicas, como las del sector sanitario o turístico⁸.

Se han elaborado una serie de iniciativas, como la que ha desarrollado el Instituto Nacional de Educación Continua para Adultos⁹: materiales de ciudadanía que se usarán durante las clases de idioma para que los alumnos se puedan preparar para el examen "Vida en el Reino Unido".

2. Programas de formación y mediación

Los inmigrantes no constituyen un elemento especial dentro de las estrategias nacionales para el desarrollo de competencias dentro del Reino Unido, pero, en su lugar, los migrantes tienen acceso a servicios como Job Centre Plus e indicaciones sobre cursos específicos. Los programas de mediación suelen estar dirigidos por agentes locales o no gubernamentales.

5 Véase <http://www.bia.homeoffice.gov.uk/aboutus/workingwithus/indbodies/mac>

6 Respuesta al cuestionario de Reino Unido, el 16 de marzo de 2010.

7 <http://www.bia.homeoffice.gov.uk/>

8 Respuesta al cuestionario de Reino Unido, como se indica anteriormente.

9 Véase <http://www.niace.org.uk>

3. Reconocimiento de cualificaciones



UK NARIC es una agencia nacional que gestiona el ECCTIC, en virtud de un contrato con el Departamento para la Educación y las Competencias británico, y funciona en calidad de asesor para todos los temas relacionados con el reconocimiento de cualificaciones en Reino Unido. Emite declaraciones y certificados comparativos en los que describe qué nivel de educación en Reino Unido representan las titulaciones extranjeras. También ofrecen información más detallada sobre el sistema educativo del que provienen las titulaciones extranjeras y asesora sobre carreras en Reino Unido. Las tasas por el servicio van desde las 40£ hasta las 241£¹⁰.

UK NARIC también gestiona la página web EuropeOpen, un centro de información para profesionales en ámbitos regulados que se mudan al Reino Unido o lo abandonan.

III. Distritos con diversidad

La población extranjera se concentra sobre todo en zonas urbanas. Londres tiene el número más elevado de ciudadanos extranjeros; hasta el 40% de los habitantes de Londres es inmigrante. Las personas que provienen de un mismo país suelen vivir en lugares parecidos dentro de Londres. Se pueden encontrar grandes poblaciones migrantes en varias ciudades como Birmingham y Leicester.

El Departamento para las Comunidades y Gobierno Local (DCLG) es el principal responsable de las políticas de vivienda en Inglaterra, mientras que Escocia y Gales poseen sus propios órganos administrativos para la vivienda. Desde la perspectiva del DCLG, el objetivo es establecer políticas de cohesión, más que tratar a los migrantes como un "caso aislado". Por lo tanto, no existe una política explícita sobre segregación en vivienda¹¹.

Se está llevando a cabo un amplio abanico de iniciativas para mejorar las comunidades, siendo la gestión de la diversidad un elemento clave en ellas. Por ejemplo, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ha hecho hincapié en proyectos de vivienda que dirigen directamente minorías étnicas como ejemplos de buenas prácticas¹².

IV. Inclusión en la sociedad civil

Hasta 2008, la Junta Asesora británica sobre Nacionalidad e Integración consultaba a la sociedad civil sobre asuntos de integración y aconsejaba al Gobierno en función de lo que sacase en claro. El mandato de la Junta ha acabado y todavía se está considerando la posibilidad de un sustituto¹³.

10 Página web de UK NARIC: <http://www.naric.org.uk/index.asp>

11 Cuestionario de Reino Unido, como se indica anteriormente.

12 Informe sobre vivienda de EUMC.

13 Cuestionario de Reino Unido, como se indica anteriormente.



Además de la Junta Asesora, Reino Unido ha celebrado varias consultas independientes durante los últimos años. La Comisión sobre Integración y Cohesión llevó a cabo la primera, "Our Shares Future" (Nuestro futuro compartido). La segunda, una revisión de las políticas de nacionalidad, la realizó un antiguo ministro británico, Lord Goldsmith.