



VET4MIGRE

IO2

PRÁCTICAS INTELIGENTES

Realizado en el marco del proyecto
“Vet opportunities for migrants and refugees”
(Acronym “VET4MIGRE”)
Acción n. 2017-1-DK01-KA202-034224

En la acción

Erasmus Plus KA2 Strategic Partnerships for VET – Development of innovation



Erasmus+

Index

Introducción	3
I ITALIA	4
1. Contexto	4
2. Prácticas inteligentes Italia	4
II GRECIA	6
1. Contexto	6
2. Prácticas inteligentes Grecia	7
III BULGARIA	9
1. Contexto	9
2. Prácticas inteligentes Bulgaria	9
IV ESPAÑA	11
1. Contexto	11
2. Prácticas inteligentes España	12
V DINAMARCA	13
1. Contexto	13
2. Prácticas inteligentes Dinamarca	14
Créditos	17

Introducción

El espíritu empresarial es una herramienta poderosa para crear empleo entre las poblaciones de migrantes y refugiados que se enfrentan a barreras para encontrar empleo. También impulsa el crecimiento económico y nutre nuevas habilidades y capacidades.

Como parte del Plan de acción para el espíritu empresarial 2020, la Comisión Europea pretende crear un entorno en el que los servicios de apoyo a las empresas lleguen a todos los empresarios y empresarias potenciales, incluidos los de grupos vulnerables. La Comisión Europea reconoce que las personas migrantes constituyen un número importante de empresarios/as potenciales, pero que se topan con barreras legales, culturales y lingüísticas específicas.

En este proyecto, nuestro objetivo es apoyar la creación, la mejora y la difusión más amplia de esquemas de apoyo para migrantes y refugiados. Reconocemos que es importante desarrollar estrategias nuevas, creativas y de largo plazo para permitir que las poblaciones de refugiados y migrantes se adapten, se integren y se conviertan en ciudadanos positivos en sus países anfitriones, y para apoyar su transición sin problemas al mercado laboral ofreciendo capacitación, asesoría y oportunidades para convertirse en trabajadores por cuenta propia.

Este documento llamado "Prácticas inteligentes" se compiló como una referencia rápida para aquellas personas interesadas en conocer más sobre las prácticas más innovadoras y de vanguardia hoy en día. Es una colección de 2 prácticas para cada país involucrado en el proyecto. Cada capítulo presenta el contexto del país, seguido de 2 prácticas inteligentes del mundo real que se han identificado como innovadoras, exitosas y que vale la pena compartir. Por lo tanto, este compendio internacional, con capítulos de Bulgaria, España, Dinamarca, Italia y Grecia, es útil para cualquier parte interesada que trabaje y busque apoyar a los empresarios migrantes y refugiados. Fomentamos el uso de esta guía como fuente de inspiración y de intercambio de ideas para reforzar el debate y la implementación de soluciones efectivas para asegurar que los empresarios migrantes y refugiados alcancen sus objetivos.

I ITALIA

1. Contexto

En Italia, la población migrante aumentó en alrededor de 2 millones de personas en el período comprendido entre 2007 y 2016, y en 2016, las autoridades italianas registraron casi 263.000 extranjeros. A partir de las estimaciones de IDOS para 2016, el número total de migrantes que permanecen regularmente en el territorio italiano se dice que son 5.359.000 personas.

El número de personas empleadas con origen en el extranjero aumentó a 2.401.000 en 2016, un aumento de 42.000 personas en comparación con el año anterior. Trabajan principalmente en el sector de servicios (66,4%), en la industria y, en menor medida, en el sector agrícola. Entre los extranjeros empleados, más del 13% de ellos se dedican a una actividad empresarial. Este porcentaje aumenta al 50% para la población china. Las empresas migrantes representan el 10% del total de todas las empresas en Italia.

En tal contexto, los proveedores de VET necesitan actualizar sus ofertas educativas para cumplir con la situación rápidamente cambiante causada por el reciente fenómeno migratorio. Algunas de las prácticas inteligentes en Italia y en Europa se dirigieron a identificar las nuevas habilidades requeridas tanto por los formadores como por los migrantes para fomentar su empleabilidad. Algunas de las habilidades necesarias se relacionan con la comunicación intercultural y la adaptación a la diversidad. Por lo tanto, surgió la necesidad de desarrollar nuevos enfoques y metodologías innovadoras.

2. Prácticas inteligentes Italia

2.1 M.I.C.R.O. - Ideas de personas migrantes convertidas en oportunidades reales (Migrants Ideas Converted into Real Opportunities)

<http://micro.microcredito.gov.it/>

Socios del proyecto:

Ente Nazionale per il Microcredito (Coordinator)	Rome, Italy
Ce.S.F.Or – Centro Studi Formazione Orientamento	Rome, Italy
Mediterr – Réseau Euro-Méditerranéen pour la Coopération	Brussels, Belgium
Acción contra el hambre	Madrid, Spain
Nantik Lum	Madrid, Spain
Wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH	Leipzig, Germany

MICRO es un proyecto europeo dirigido a todos los operadores de microcréditos y ONGs que trabajan con inmigrantes que están interesados en establecer una actividad empresarial.

El proyecto tiene el objetivo general de crear profesionales capaces de apoyar a los migrantes en todas las fases de la realización de una actividad empresarial. Los socios del proyecto trabajan en la creación y prueba de una metodología innovadora de aprendizaje electrónico, para que los operadores adquieran habilidades transversales en los sectores de economía, finanzas y comunicación intercultural.

El proyecto prevé dos conjuntos principales de actividades que se llevarán a cabo en Roma: el intercambio de buenas prácticas y cursos de capacitación. Para la identificación de las mejores prácticas, se discuten las prácticas actuales o pasadas realizadas por las organizaciones asociadas en este ámbito, incluido el acceso al crédito, la capacitación y la inclusión social de los migrantes, así como modelos prácticos y soluciones para la trayectoria de capacitación de los actores. Para los cursos de capacitación, se están probando nuevas metodologías con 20 operadores de países socios.

El proyecto también contempla dos resultados principales: una plataforma de aprendizaje electrónico y una ruta de acceso a la información. La plataforma se dirigirá a los actores que trabajan con migrantes que tienen antecedentes muy diferentes. La formación contenida en la plataforma les permitirá mejorar sus habilidades transversales.

Está dirigido a empresarios/as migrantes y ofrece una visión general completa, orientación y una formación inicial sobre cómo realizar una actividad empresarial.

Los materiales relevantes a la trayectoria educativa para los agentes están disponibles en el siguiente enlace:

<http://micro.microcredito.gov.it/en/corso-formativo-per-operatori/>

Los recursos dedicados a los empresarios migrantes están disponibles aquí:

<http://micro.microcredito.gov.it/en/english-educational-path-for-entrepreneur/>

2.2 CNA World

www.cnaroma.it

La CNA, “Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola and Media Impresa di Roma”, es la asociación de apoyo y representación de las pequeñas empresas artesanales y de las PYMEs en el sector comercial.

Representan el interés de los pequeños empresarios y prestan servicios en el campo de la formación profesional. La CNA estableció una mesa de ayuda para el apoyo

individualizado constante y organiza eventos abiertos a migrantes e italianos/as, promoviendo así la integración social¹.

CNA World ofrece los siguientes servicios relacionados con la FP: soporte empresarial individual, sesiones de formación empresarial y tutoría.

La CNA ofrece un servicio de evaluación de ideas de negocios a partir de un análisis en forma de cuestionario. El personal de la CNA evalúa la calidad de la idea de negocio, así como las habilidades y competencias de la persona migrante.

Las sesiones de capacitación empresarial siguen el análisis individual del plan de negocios y de las habilidades y competencias del individuo. Cada sesión de capacitación dura 3 meses y se enfoca en las reglas de presupuesto, marketing e incluso en línea.

Por último, los ciclos de tutoría se ofrecen en la CNA en Roma. Cada ciclo dura de uno a seis meses, según las necesidades del aprendiz.

La CNA Roma ofrece además una lista de cursos de formación profesional dedicados tanto a inmigrantes como a italianos/as. La lista de cursos está disponible en línea².

Indra Perera es la actual presidenta de CNA World. Es una empresaria de Sri Lanka que solicitó el apoyo de la CNA en 2009 y ahora es presidenta de una empresa de servicios en Roma. Afirmó que uno de los problemas más importantes a los que se enfrentan las empresas extranjeras es la integración³.

II GRECIA

1. Contexto

En 2017, el número total de inmigrantes residentes en Grecia fue de aproximadamente 1,2 millones. Este número implica que los/as migrantes constituyen aproximadamente el 10,9% de la población total del país. Los países de origen de los migrantes varían, mientras que los dominantes son Siria, Irak y Pakistán.

Naturalmente, los/as migrantes buscan ocupaciones en sectores limitados cuando buscan oportunidades de empleo, para ganarse la vida. Los/as migrantes tienen empleados en las siguientes áreas:

- Construcción
- Hogares privados
- Hoteles
- Restaurantes

¹<http://www.cnaroma.it/aree-tematiche/imprenditoria-straniera-cna-world>

²<http://formazione.cnaroma.it/>

³http://www.cnaroma.it/sites/default/files/indra_perera_intervista_avvenire.pdf

- Agricultura
- Comercio.

Vale la pena mencionar que el empleo de los hombres migrantes en el sector de la construcción supera el 25% del empleo total.

Cada vez más organizaciones e instituciones públicas organizan una gran variedad de programas de formación ocupacional y seminarios, lo que permite que los/as migrantes altamente cualificados tengan mayores oportunidades de empleo. El aumento en los indicadores relevantes en términos de provisión educativa y de capacitación es apoyado por el estado griego.

Los servicios educativos y de capacitación antes mencionados se basan principalmente en los siguientes:

- Cursos de idiomas.
- Formación TIC.
- Aprendizaje basado en el trabajo.
- Orientación profesional.
- Apoyo al emprendimiento.

https://migrationdataportal.org/?i=unemp_gap&t=2016&cm49=300

2. Prácticas inteligentes Grecia

2.1: Instituto De Desarrollo Del Emprendimiento
(<https://ied.eu/>)

El Instituto de Desarrollo Empresarial (IED) es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro ubicada en Larissa, Grecia. El principal objetivo del instituto es la promoción de los principios del espíritu empresarial, apoyando a grupos vulnerables como las personas migrantes y refugiadas. No sólo proporcionan apoyo para su integración en el mercado laboral, sino también para mejorar la inclusión social.

Además, IED hace esfuerzos para mejorar la responsabilidad y sensibilidad social, combatiendo la discriminación. De esta manera, se logra el progreso económico y social en las partes desfavorecidas de la población.

A través de la participación en varios proyectos, el personal del instituto adquirió experiencia en brindar apoyo a los/as inmigrantes que muestran interés en emprender o iniciar su propia carrera empresarial en el país anfitrión.

Vale la pena mencionar que el Instituto de Desarrollo Empresarial, en cooperación con otros socios en el marco de la implementación del proyecto europeo, ha desarrollado una plataforma en línea para apoyar a expertos y profesionales que, a su vez, ayudarán en el

desarrollo de la cooperación social. Emprendimiento por parte de los/as inmigrantes. El concepto de esta plataforma es que un/a capacitador/a tendrá acceso a materiales que exploran las habilidades de las personas migrantes que ya son empresarios/as o que desean abrir su propia empresa social.

2.2 Municipio De Volos – Kekpa Diek
(<http://www.kekpa.gr/el/magazine>)

Teniendo en cuenta la gran cantidad de inmigrantes que viven en Volos, las acciones para mejorar su vida cotidiana son cruciales. Por esta razón, el municipio de Volos ofrece programas educativos dirigidos a todos los adultos, ya sean empleados o desempleados, sin importar el género, el nivel educativo, el país de origen, etc. El único requisito previo para las partes interesadas es su interés en obtener conocimiento y su participación activa. El programa de aprendizaje considera que el principal objetivo es la integración de los pueblos desfavorecidos tanto en la sociedad como en el mercado laboral.

Los cursos que más interesan a los/as migrantes son los de aprendizaje de idiomas y computación, que son necesarios para su vida cotidiana y su empleabilidad. En general, los programas tienen como objetivo fortalecer la capacidad de adaptación a las demandas de un entorno socioeconómico en constante evolución y en constante cambio para la ciudadanía extranjera.

KEKPA DIEK se forma a partir de la asociación entre la empresa pública KEKPA y el centro público de formación profesional DIEK. Funciona como el departamento del Municipio de Volos. Hay dos centros de KEKPA DIEK que abordan las necesidades de los migrantes.

Algunos de los objetivos de los centros son:

- Promover el empleo con especial interés en la “Economía social”.
- Apoyar a las pequeñas empresas migrantes existentes que se enfrentan al riesgo de ser cerradas.
- Organizar y lanzar eventos con el propósito de crear conciencia sobre la inclusión social de los/as inmigrantes.
- Permitir que los/as inmigrantes tengan acceso a servicios de salud y educación.
- Detectar fenómenos de exclusión y defenderlos en la Organización de Defensa Ciudadana.

III BULGARIA

1. Contexto

Según el informe de la estrategia demográfica del gobierno, 25.223 personas han venido a Bulgaria de otros países. Esto incluye tanto a los/as búlgaros/as que regresan como a los/as inmigrantes, según el ministerio social. Las personas migrantes extranjeras suman un total de 14.501 personas. 13.066 de estos son de fuera de la Unión Europea.

Casi el 55% de los/as inmigrantes en 2015 provino de Turquía, Siria y Rusia, y las personas de Turquía representan la proporción más alta, con un total de casi una cuarta parte de todos los/as inmigrantes. Los sirios constituyen el segundo número más alto con un total de 15,9% y los ciudadanos de la Federación Rusa constituyen el tercer mayor porcentaje, con un 14%.

Con respecto a la situación de las personas refugiadas en Bulgaria, el número de personas con educación superior o universitaria ha disminuido más de dos veces en comparación con otras categorías desde el comienzo de la "ola" de refugiados en el país. Además, según las estadísticas de los últimos dos años, las personas sin educación son el 23% y las que cuentan con educación primaria representan el 54%. En el mismo año, el número de solicitantes de asilo de Siria disminuyó significativamente hasta el doble que en 2015.

"Desafortunadamente, el nivel de educación de las personas refugiadas no es alto, la mayoría no tienen educación o sólo un nivel básico. Sin embargo, hay trabajo para todas las personas y continuamente estamos recibiendo consultas de diferentes empleadores. Y tenga en cuenta que estos son trabajos rechazados por ciudadanas y ciudadanos búlgaros, y luego el empleador se dirige a nosotros", explica Anna Andreeva, de la Agencia Estatal para los Refugiados..

2. Prácticas inteligentes Bulgaria

2.1 Mes de los refugiados y migrantes Evento de FB aquí.

El evento del Mes de las personas refugiadas y migrantes celebra la cultura y la identidad de los/as refugiados/as y migrantes en Bulgaria, con discusiones sobre temas relacionados con los desafíos a los que se enfrentan.

"Nuestro objetivo es llegar a la gama más amplia posible de personas. Tenemos eventos para el sector de ONGs, familias, programadores y empresarios para idear soluciones innovadoras a los problemas que afrontan las personas refugiadas", dijo Iva Gumnashka, directora de la empresa social [HITL](#).

"Estamos muy contentos de que la Representación de la Comisión Europea en Bulgaria haya decidido ser un coorganizador de la iniciativa y apoyarnos, porque es muy importante para nosotros unir a la comunidad, organizaciones e instituciones para resolver problemas sociales."

En "A Hub", tuvo lugar el primer evento, una noche intercultural dedicada a Siria, donde refugiados/as prepararon platos tradicionales y realizaron presentaciones sobre su país. También hubo una "reunión rápida" para conocer a los/as participantes. A lo largo del mes, el espacio de A Hub fue decorado con fotografías de cuatro exposiciones diferentes, presentando historias de refugiados de todo el mundo.

La iniciativa también incluye un taller de arte, proyección de películas, sesión de pensamiento de diseño, trucos de innovación social y más. Había, por ejemplo, un taller para madres e hijos donde pueden compartir técnicas creativas de manualidades e historias. En la sesión de pensamiento de diseño, los/as refugiados/as y los/as representantes de las ONG se familiarizaron con las nuevas metodologías y buscaron definir mejor los principales problemas afectan a las personas refugiadas.

Los/as participantes en el Mes de las personas refugiadas incluyen organizaciones no gubernamentales y mediadores sociales, así como migrantes y refugiados/as de Siria, Irak, Afganistán y muchos otros países..

Los organizadores incluyen: la Representación de la Comisión Europea en Bulgaria, A Hub, HITL, Cruz Roja Búlgara, Caritas Sofía, Consejo de Mujeres Refugiadas en Bulgaria y Beautiful Faces of Syria. Entre los socios de la iniciativa se encuentran: el Proyecto de Refugiados, SIBI Bulgaria, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Organización Internacional para las Migraciones.

Como un espacio para las innovaciones sociales, A Hub organiza muchos eventos como éste para aquellos que desean aprender más sobre las personas refugiadas y migrantes, y conocerlos mejor a ellos/as y sus culturas, así como también las innovaciones sociales para su integración.

La entrada es gratuita para todos los eventos.

[*2.2 Taller de pensamiento de diseño*](#)

[Facebook event here.](#)

[Innovaton Starter box.](#)

Los organizadores de este evento hicieron la gran pregunta: "¿A qué desafíos se enfrentan los/as refugiados/as en Bulgaria?" La intención era que, para crear innovaciones sociales exitosas, es esencial comprender a fondo las necesidades de los beneficiarios y definir con precisión los problemas que sean resueltos.

La Leona Aslanova de Innovation Starter Box es una de las mejores expertas en pensamiento de diseño en Bulgaria. Dirigió un taller de pensamiento de diseño junto con representantes del sector de ONGs y refugiados/as, donde presentó los principios principales de las últimas metodologías y ayudó a los participantes a definir los tres desafíos principales que se encuentran las personas refugiadas.

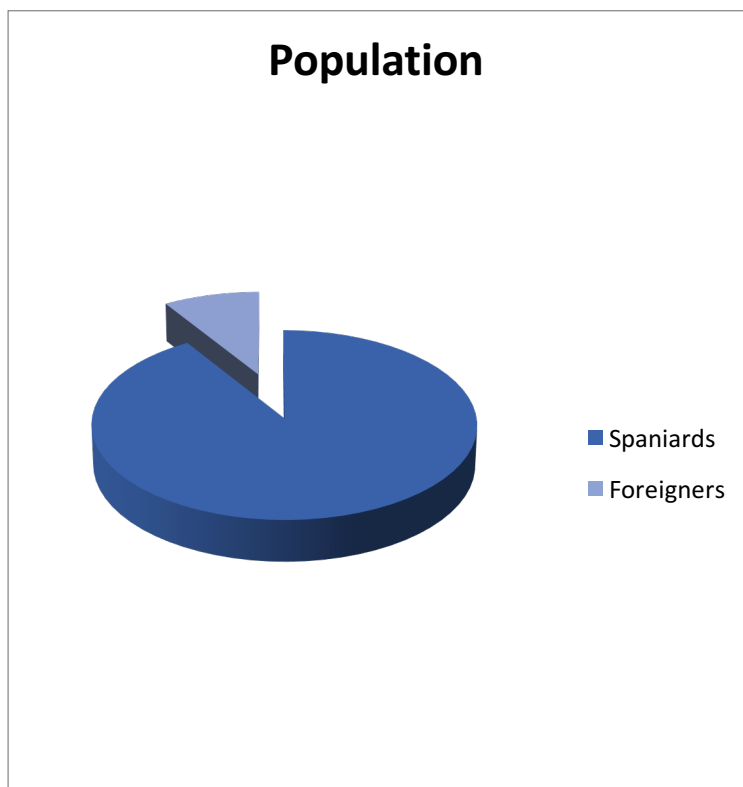
Los participantes del taller trabajaron para empatizar con y definir el "proceso de pensamiento de diseño" y crearon personas para representar a los diferentes tipos de refugiados/as en Bulgaria y sus desafíos únicos. Otros temas incluyen ideas preconcebidas y definiciones desafiantes.

IV ESPAÑA

1. Contexto

España ha experimentado un flujo masivo de inmigrantes desde principios del siglo XXI, principalmente debido a factores económicos. Actualmente (2017) el 9,49% de la población española está compuesta por migrantes.

Los/as trabajadores/as extranjeros/as representaron el 13% del total de la población



española en 2006, en comparación con el 6,6% en 2001. En general, se puede argumentar que el mercado laboral español ha podido absorber este enorme aumento en un corto período. Sin embargo, los y las migrantes tienden a ocupar sectores de baja cualificación, no cubiertos por ciudadanos españoles. Además, las personas migrantes a menudo están sobrecualificadas para los puestos que ocupan y, a menudo, se emplean mediante contratos temporales. En cualquier caso, estas situaciones negativas tienden a mejorar a medida que los/as inmigrantes aumentan sus años de residencia en el país.

De acuerdo con los datos de la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), en 2017, se incluyeron en el régimen especial de trabajadores autónomos (RETA) 2.284.077 migrantes. Esto incluye en la mayoría de los casos a las personas que han encontrado que el autoempleo es la manera óptima de vencer la crisis y entrar en el mercado laboral español. En consecuencia, predominan las pequeñas empresas, con una baja capacidad para generar empleo (a menudo de propiedad familiar) y con preferencia por sectores como la hospitalidad y la construcción (38%). Estas pequeñas empresas también tienen una proporción relevante en el sector del comercio y el transporte.

Desafortunadamente, en España muy pocas ONGs ofrecen oportunidades de EFP para los migrantes, por lo que se necesita mejorar en este área.

2. Prácticas inteligentes España

2.1 Programas De Bienvenida Inicial, Recepción Y Provisión De Ayuda Especial Para Satisfacer La Vivienda Inicial Y Necesidades Residenciales

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/spain-the-occupational-promotion-of-migrant-workers>

Los servicios de bienvenida brindan información y asesoramiento a los nuevos habitantes del municipio; ofrecen orientación sobre la ciudad, información sobre los pasos administrativos y legales necesarios y también en términos de alojamiento, escuelas, atención médica, reconocimiento de cualificaciones profesionales, etc.

Los servicios de bienvenida recomendados para ser incluidos en un programa de este tipo son los siguientes: asesoramiento individual en el idioma de origen para los recién llegados; módulos de asesoramiento grupal, también en lengua materna de inmigrantes; un módulo de asesoramiento individual sobre, por ejemplo, el reconocimiento de cualificaciones profesionales e información genera.

2.2 Políticas Familiares De Regulacion

(https://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/source/GUIDEMIGRANTS_EN.pdf and <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/spain-the-occupational-promotion-of-migrant-workers>)

La integración en una nueva sociedad es fundamental para la adaptación. En este sentido, las personas deben sentir que se respetan sus diversas tradiciones y culturas.

Las políticas de reagrupación familiar para aquellos inmigrantes ya establecidos en España, tienen como objetivo facilitar la llegada de cónyuges / parejas e hijos/as, así como la inclusión los últimos en el sistema educativo español y la adaptación de las condiciones de trabajo debido a cuestiones religiosas (por ejemplo: adaptación a los periodos de Ramadán).

Los niños y niñas descendientes de personas migrantes y refugiadas aprenden sobre un mundo cultural completamente nuevo en las escuelas. Las ONGs implicadas desempeñan un papel muy importante en el trabajo de sensibilización.

All images: <https://pixabay.com/>



V DINAMARCA

1. Contexto

En Dinamarca, en 2017, el 13% de la población total eran inmigrantes y sus descendientes. El 58% de los/as inmigrantes en Dinamarca son de países no occidentales. Este número ha aumentado significativamente en las últimas tres décadas. De 1995 a 2008, los/as inmigrantes con antecedentes no occidentales vieron un aumento en la obtención de un empleo, sin embargo, se observa que desde 2008 el número de personas empleadas ha vuelto a disminuir. A partir de 2015, los/as inmigrantes con antecedentes no occidentales con edades comprendidas entre 16 y 64 años fueron empleados a tasas de 53% y 45%, que representan a hombres y mujeres, respectivamente.

En el informe más reciente del "Índice de espíritu empresarial para migrantes y descendientes en Dinamarca 2013", se observa que de todas las personas empresarias en Dinamarca, el 13,6% estaba compuesto por migrantes y sus descendientes. El 8,3% de ellos se caracterizaron por ser de ascendencia no occidental. Éste es, de hecho, el porcentaje más alto que Dinamarca ha visto nunca. También se observa que hay una tendencia a que más mujeres inmigrantes elijan ser empresarias que danesas étnicas.

Además, entre 2007 y 2010, el número de empresarios/as inmigrantes aumentó del 24% al 30%.

En el mismo informe, se destaca que los/as migrantes en Dinamarca tienden a centrarse en los sectores de "comercio y transporte" y "hoteles y restaurantes", mientras que los daneses se concentran más en "servicios de información y comunicación de conocimiento". Sin embargo, este enfoque sectorial tiende a cambiar a medida que los/as inmigrantes permanecen más tiempo en Dinamarca.

Los servicios disponibles en Dinamarca para apoyar al empresariado migrante se pueden encontrar en el sector público, con talleres y oportunidades de consultoría en inglés y danés disponibles de forma gratuita. El sector de las ONGs, Dinamarca tiene además una amplia gama de organizaciones que apoyan a este grupo, con servicios comparativamente más intensivos en recursos y específicos.

2. Prácticas inteligentes Dinamarca

2.1 Aumentar la conciencia cultural de un empresario migrante y satisfacer las expectativas de un cliente danés

Si nos fijamos en el exitoso negocio "Falafel Factory", iniciado por empresarios refugiados en Dinamarca, podemos ver que han implementado un diseño y un logotipo de estilo nórdico estéticamente agradable, que es muy popular en Copenhague y, por lo tanto, genera negocios. Esto, a su vez, no sólo proporciona un servicio para aquellos dentro de su red, sino que también facilita la transición para abrir el negocio a las personas locales y, por lo tanto, contribuye a la integración general.

"Falafel Factory" es una empresa que recibe el apoyo de una ONG llamada "Refugee Entrepreneurs Denmark" (RED). Nuestros encuestados destacaron cómo los daneses esperan una alta calidad cuando buscan un servicio y, como sociedad, se enorgullecen de la tradición y estética del diseño danés. La apelación a estas sensibilidades es ventajosa para que el empresariado migrante amplíe su cartera de clientes. Este ejemplo de conciencia cultural es, según RED, una parte esencial de apelar y "romper" el mercado danés. Crear y diseñar un interior de estilo danés hace que una persona danesa se sienta cómoda porque es para ella un espacio reconocible y que al ser de estilo "nórdico" puede recorrer un largo camino. Esto es válido para todos los aspectos de una empresa, desde el interior de un restaurante o el diseño de un cartel, hasta el embalaje del producto.

RED también encuentra que para los recién llegados a Dinamarca, abordar las diferencias culturales es clave. Por ejemplo, las expectativas de los daneses en torno al espacio privado a menudo necesitan ser enseñadas. YES Cph es una organización que apoya a los/as empresarios/as refugiados/as, y también trabaja para crear conciencia sobre el comportamiento cultural apropiado en el contexto danés, por ejemplo, relacionado con la higiene. También es culturalmente atractivo para los daneses tener un elemento de

responsabilidad social corporativa, que la compañía apoyada por RED "Karma Wash" ejemplifica en su uso de productos ecológicos. Incorporar un elemento de RSE en el modelo de negocio de uno mismo también puede significar enfatizar los antecedentes del propio empresario y su historia de vida o motivación.

Apelar a un consumidor danés y cumplir con sus expectativas también significa ser un experto en el dominio digital cuando se trata del modelo de negocio. RED tiene una colaboración con la organización "Hack Your Future" para enseñar a los empresarios refugiados a aprender el código y Juan Jensen, un trabajador de casos en el municipio de Helsingor, también enfatiza la necesidad de que los empresarios migrantes piensen en ser más digitales en su idea inicial al crear un negocio en la sociedad danesa. Asegurar la alfabetización digital es parte de satisfacer las expectativas de los daneses y, por lo tanto, parte de mejorar el atractivo y, en última instancia, el proceso de integración.

Emprendedores Refugiados Dinamarca: <http://refugeeentrepreneursdenmark.dk/>

YES Cph: <https://www.yescph.dk/>

Helsingor Municipality Newcomer servicios de apoyo empresarial: <https://www.helsingor.dk/erhverv/start-og-vaekst-af-virksomhed/nydansk-ivaerksaetter-i-helsingor/>

Hack Your Future: <https://hackyourfuture.dk/about/>

2.2 Apoyo interinstitucional, con una consideración especial de las necesidades psicológicas del empresario migrante

Al proporcionar servicios a este grupo objetivo, se hace especial hincapié en satisfacer las necesidades psicológicas de un individuo a través de la colaboración. Nuestros encuestados mencionaron de manera uniforme los obstáculos psicológicos y profundos al iniciar un negocio en un lugar nuevo, con un impacto potencialmente negativo en la motivación. Esto puede ser muy difícil de superar sin ayuda. En el caso de la Escuela de Negocios de Copenhague, la Escuela de Emprendimiento (CSE), han identificado la necesidad de apoyar un "cambio de mentalidad" en el que los empresarios no sólo usan sus competencias, sino que también se transforman en el uso de sus competencias de una manera que se construye. Nueva confianza y una creencia más fuerte en uno mismo. Lo hacen trabajando con la Cruz Roja Danesa.

Con una falta común de red y un potencial trauma psicológico pasado para las personas refugiadas en particular, existe una necesidad entre este grupo de proporcionar asistencia para atender las necesidades emocionales actuales. RED también identificó esta necesidad, y trabaja con el Consejo Danés para los Refugiados (DRC) para garantizar que haya consultores disponibles durante todo el período de prestación del servicio: consultores a los que los empresarios pueden recurrir para satisfacer sus diferentes necesidades y deseos.

Asegurar un enfoque holístico, en el que se satisfagan las necesidades generales de un empresario migrante, probablemente signifique trabajar de manera intersectorial. Las diferentes organizaciones tienen diferentes recursos y experiencia, y la combinación de éstos no sólo cubre un mayor número de necesidades, incluidas aquellas que son psicológicas, sino que también crea un efecto sinérgico, que invita a emprendedores y colaboraciones completamente nuevas e innovadoras con mayores posibilidades de éxito para los empresarios individuales.

Emprendedores Refugiados Dinamarca: <http://refugeeentrepreneursdenmark.dk/>

Escuela de Negocios de Copenhague, Escuela de Emprendimiento: <https://cse.cbs.dk/>

Cruz Roja Danesa: <https://www.rodekors.dk/>

Consejo Danés de Refugiados: <http://www.drc.dk/>

Créditos

Este informe de investigación se realizó en el proyecto "Oportunidades VET para migrantes y refugiados" en el marco del programa europeo "Asociaciones estratégicas Erasmus Plus KA2 para VET". Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.

Código de proyecto: 2017-1-DK01-KA202-034224