

Progetto co-finanziato da



UNIONE  
EUROPEA



MINISTERO  
DELL'INTERNO

FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

Obiettivo Specifico 2: Integrazione / Migrazione legale • Obiettivo Nazionale 3: Capacity building / Scambio di buone Pratiche

# D.I.S.CO.R.S.I.

## migranti



DIALOGO INTERREGIONALE sui SERVIZI in tema di COMPETENZE, RESIDENZA e SALUTE  
per l'INTEGRAZIONE dei MIGRANTI in Piemonte, Auvergne-Rhône-Alpes e Catalogna

Progetto 275 – CUP H19D17000780005

## LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES. EL CASO DE CATALUÑA

Autora: Gemma Anton Ramos

Diciembre de 2017

Esta investigación ha sido producida gracias a la contribución de la Unión Europea y del Ministerio del Interior italiano en el cuadro de las actividades del proyecto "D.I.S.Co.R.S.I. Migranti".

El contenido de la presente publicación es responsabilidad de la autora y en ningún caso puede considerarse representativa de la posición de la Unión Europea y del Ministerio del Interior italiano.

Todos los materiales del proyecto "D.I.S.Co.R.S.I. Migranti" están disponibles en el blog: <https://migrazionicop.wordpress.com/>



in partenariato con



con la collaborazione di



## LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS MIGRANTES. EL CASO DE CATALUÑA

---

### Resumen

Cataluña cuenta con un sistema de acreditación y certificación de competencias profesionales que se viene desarrollando desde el año 2003. El actual I plan de acreditación y cualificación profesionales de Catalunya 2016-2018 se basa en el análisis y la experiencia de las actuaciones realizadas previamente. Todo ello se contextualiza en el marco legal catalán vinculado a la legislación español de acuerdo con las directrices europeas. En el procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales no se realizan distinciones destacables entre personas nativas y migrantes, si bien se observa que existen prácticas formalizadas e informalizadas para atender ciertas particularidades que conciernen a las personas extranjeras. En esta línea, el sistema de acreditación y certificación de competencias profesionales se presenta como un recuso eficiente, si bien susceptible de mejora en algunos aspectos. Por lo que se refiere a la actuación de las asociaciones de personas migrantes, ésta se basa principalmente en tareas de integración y la acogida que en general se relacionan de manera más bien indirecta en materia de competencias profesionales.

**Índice**

<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Marco legislativo de referencia de España y Cataluña en materia de acreditación y certificación de competencias profesionales</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Antecedentes y trayectoria en materia de acreditación y certificación de competencias profesionales en España y Cataluña</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Principales entidades y agestbes que se involucran en el proceso de acreditación y certificación de competencias profesionales</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Buenas prácticas destacadas en la región de Cataluña para la acreditación y certificación de competencias profesionales y su impacto en las personas migrantes</b> .....	<b>8</b>
a. Implementación del Primer plan de acreditación y cualificación profesional de Cataluña 2016-2018 .....	8
b. Fase de información y orientación sobre el procedimiento para la acreditación de competencias profesionales dirigida a personas migrantes .....	10
c. Fase de asesoramiento dentro del programa <i>Acreditat't</i> . Principales características y cuestiones relacionadas con las personas migrantes .....	11
d. La repercusión de la Asociación Mujeres Migrantes en Cataluña –AOMICAT en el contexto de acción informal. El caso de la dependencia en la acreditación y certificación de competencias profesionales.....	13
e. Detección de necesidades para impulsar procesos de mejora de acreditación de competencias profesionales en el contexto empresarial mediante convocatorias específicas.....	15
<b>5. Conclusiones generales</b> .....	<b>16</b>
<b>6. Referencias bibliográficas</b> .....	<b>18</b>
<b>7. Anexos</b> .....	<b>19</b>

## Introducción

Las personas con baja cualificación profesional tienen un mayor riesgo de exclusión laboral y social, lo que supone además menos productividad, competitividad y calidad de vida para cualquier país. En el caso de España, se estima que el 37% de las personas adultas entre 25 y 64 años tienen bajas competencias profesionales, lo que indica que se encuentra por encima de la media del 23% que indica la OCDE (OCDE, 2015:89). Según el Instituto Nacional de Cualificaciones profesionales, en España, más del 60% de la población activa no dispone de una acreditación de cualificación profesional reconocida, mientras que en Cataluña representa el 45% de la población activa, tal como se indica en la Ley 10/2005 de 19 de junio sobre la formación y cualificación profesionales. Por otra parte, existe un sector de población que carece de reconocimiento del aprendizaje no formal del que dispone, particularmente se trata de mujeres, migrantes y personas desocupadas<sup>1</sup>.

Históricamente España se ha considerado un país con bajo nivel educativo, por lo que dispone de un gran número de personas con baja cualificación. Por otra parte, el fenómeno migratorio en dicho país conlleva plantearse la problemática de este sector de población respecto a las competencias profesionales. Las personas trabajadoras migrantes con formación profesional o estudios universitarios representaban en 2004 el 51% para las procedentes de la Unión Europea, mientras que el 21,22% eran latinoamericanas, el 38% de Europa del este y el 9% de África. Cabe destacar que el grupo de población de edad comprendida entre 23 y 39 años con estudios universitarios o de formación profesional representa el 42% de españoles/as, mientras que en el caso de las personas migrantes es del 23% para las latinoamericanas, siendo el 40%, de Europa del este y el 11% africanas. Por lo que se refiere a la ocupación de personas extranjeras, en 2006 la participación en los sectores de menor cualificación es como sigue: a) construcción: latinoamericanas: 0,2%; europeas del este: 30,3%; africanas: 29,4%, frente a un 11,9% de nativas; b) Trabajos domésticos y de cuidado: latinoamericanas: 22,2%; europeas del este: 18%; africanas: 3,6%, nativas: 1,7%. c) hostelería: latinoamericanas: 13,9%; europeas del este: 10,4%; africanas: 12,6%; nativas: 5,9% (MEPSYD, 2008:12). Ello evidencia el alto porcentaje de trabajadores/as migrantes respecto a las personas nativas en los sectores profesionales menos cualificados.

Por lo tanto, disponer de un sistema efectivo para la acreditación de competencias profesionales que contemple las especificidades de la realidad migratoria, se plantea necesario para promover la formación, el trabajo y la movilidad laboral y formativa garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y su continuidad, más allá de la modalidad de adquisición de las competencias de las personas trabajadoras. En el caso de Cataluña, durante el periodo 2011-2016 se convocaron 16.479 plazas para la acreditación y certificación de competencias profesionales. Del total de aspirantes, el 90,75% consiguió acreditar alguna unidad de competencia, mientras que el 76,14% consiguió una cualificación completa (Homs, 2017: 83).

Sin embargo, cabe destacar que tanto en el marco legislativo como en el proceso de implementación del sistema de acreditación de competencias profesionales en España y Cataluña no se distingue entre personas nativas y migrantes. Por esta razón, la perspectiva metodológica que he adoptado, más allá de considerar el sistema que se lleva a cabo en el

---

<sup>1</sup> <http://incual.mecd.es/ca/acreditacion-cualificaciones>

ámbito institucional y los procesos formales, aplica el análisis de las acciones desarrolladas en el contexto informal, aunque considerando todo ello en un mismo proceso inseparable. Este punto de vista ha permitido conocer unas realidades propias de las personas extranjeras que, al no ser reconocidas institucionalmente, generan una serie de conflictos en el proceso de acreditación que se contextualiza entre las necesidades no contempladas institucionalmente y las prácticas reales de las experiencias vividas de las personas que se implican en el proceso de certificación, tanto usuarias como trabajadoras. Se evidencia así la invisibilización de unas prácticas existentes en relación a los planteamientos de las políticas que se involucran en la acreditación de competencias profesionales y su aplicación.

En esta línea, la metodología cualitativa se ha desarrollado en base a la observación participante y a la realización de 10 entrevistas, 6 formales semiestructuradas, y 4 informales. Todo ello se complementa con la información obtenida a partir de las diferentes fuentes secundarias, así como las basadas en datos estadísticos referenciadas en el presente informe.

### **1. Marco legislativo de referencia de España y Cataluña en materia de acreditación y certificación de competencias profesionales**

Por lo que se refiere al marco legislativo del Estado Español, destaco a continuación las principales leyes que se relacionan con el reconocimiento de los aprendizajes no formales e informales.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, ordena el sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación. Concretamente en su artículo 8 trata el reconocimiento, la evaluación y la acreditación de las cualificaciones profesionales mediante la experiencia laboral y el aprendizaje informal, contemplando la posibilidad de realizar acreditaciones parciales acumulables que se dirigen a la obtención de un certificado de profesionalidad, teniendo como referente el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. La Ley de empleo 56/2003, de 16 de diciembre contempla como política activa de empleo la formación continua y ocupacional, estableciendo los certificados de profesionalidad como acreditación oficial de las competencias profesionales de las personas trabajadoras. La Ley Orgánica 2/2006 de Educación, de 3 de mayo de 2006, ordena todo el sistema educativo no universitario concibiendo la educación como un aprendizaje permanente desarrollado durante toda la vida, ya sea fuera o dentro del sistema educativo formal, mediante la enseñanza reglada, no reglada, la experiencia profesional y las actividades sociales. La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21, de diciembre, de Universidades (LO 6/2001), ordena la educación universitaria. Establece la regulación de condiciones para validar a efectos académicos la experiencia laboral y profesional.

Seguidamente, destaco la legislación en Cataluña, vinculada las normativas del estado español, que da forma a los procedimientos para la acreditación y certificación de competencias profesionales. El Decreto 176/2003, de 8 de julio de creación del Instituto Catalán de las Cualificaciones Profesionales del Departamento de Enseñanza. Decreto 28/2010, de 2 de marzo de creación del Catálogo de Cualificaciones Profesionales de Cataluña y del Catálogo Modular Integrado de Formación Profesional. La Ley 10/2015 de 19 de junio de formación y cualificación profesionales, impulsa el reconocimiento y la acreditación de la experiencia profesional estimulando la formación permanente, para crear un sistema regular y

estable articulando los mecanismos para alcanzar progresivamente la integración de los subsistemas de la formación profesional en Cataluña.

Cabe destacar, que la normativa referenciada, representa un avance por lo que se refiere a los modelos y procedimientos para la evaluación y certificación de las competencias informalmente adquiridas a través de la actividad laboral, de acuerdo con las directrices europeas.

## **2. Antecedentes y trayectoria en materia de acreditación y certificación de competencias profesionales en España y Cataluña**

En 2004 se llevó a cabo el *proyecto experimental ERA*, que contemplaba 8 familias profesionales y en el que participaron 7 comunidades autónomas, entre ellas Cataluña. Se trazó un diseño y metodología para evaluar en modo de experimentación y a nivel institucional la acreditación las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas mediante experiencia laboral y/o aprendizaje no formal e informal. Se utilizaron instrumentos como las guías de referentes de competencia y de personas candidatas, los cuestionamientos de autoevaluación y la guía de evidencias de las competencias. La metodología utilizada se basó en la autoevaluación por parte de las personas trabajadoras y las empleadoras, así como en las diferentes fases de evaluación, reconocimiento y acreditación para la certificación de competencias (Ruiz, 2006:145-148). En Cataluña, el programa *Qualifica't* [Cualifícate] se estructuró a través de convocatorias experimentales durante el periodo 2004-2009. Estaba dirigido y coordinado por el Departamento de Educación con la finalidad de convalidar la experiencia laboral por una titulación académica vinculada a la oferta de la Formación Profesional, es decir, ciclos formativos de grado medio o superior. Se articulaba a partir de diferentes fases: sesiones informativas grupales; asignación de una orientadora para la tutorización y validación de la documentación acreditativa; validación de documentación y orientación para realizar la formación necesaria para la convalidación del Ciclo Formativo en cuestión. Durante dicho periodo, se atendieron 5.872 personas mediante seis convocatorias, de las cuales se obtuvieron un total de 3.417 certificaciones oficiales (Homs, 2017:79). Posteriormente, a partir de 2011 se implementa el programa de acreditación *Acredita't* [Acredítate], mediante el cual se han evaluado 16.479 personas hasta hoy, de las cuales 12.631 han obtenido una certificación que les reconoce sus competencias profesionales (Homs, 2017:5).

Los programas *Qualifica't* y *Acredita't* se diferencian en algunos aspectos, si bien en ambos casos la medida utilizada en la convalidación es la unidad de competencia. El *Qualifica't* era un programa llevado a cabo a nivel autonómico, sus convocatorias se ajustaban a los ámbitos correspondientes a los ciclos de formación profesional, es decir, las unidades de competencia se convalidaban por unidades formativas. Por otro lado, el *Acredita't* se promueve y gestiona a nivel estatal, sus convocatorias ofrecen diferentes ámbitos que no son exclusivos de los ciclos de Formación Profesional, valorando la experiencia laboral y la formación no reglada, es decir, contemplando el contexto informal para la acreditación.

El *I plan de acreditación y cualificación profesionales de Cataluña 2016-2018* es donde se contextualiza actualmente el marco de acreditación de competencias profesionales, tal como se describe en los apartados posteriores. Su planteamiento se basa en la experiencia de los proyectos de acreditación previos y la herramienta principal en el proceso sigue siendo el

programa *Acredita't*, mediante el cual se pueden certificar las acreditaciones parciales acumulables y los certificados de profesionalidad. Éstos últimos acreditan la competitividad a nivel profesional para desarrollar una actividad laboral, mientras las unidades de competencia están dirigidas a alcanzar dichos certificados mediante su acreditación basada en acumulaciones parciales para la realización de tareas de trabajo concretas.

### **3. Principales entidades y agobtes que se involucran en el proceso de acreditación y certificación de competencias profesionales**

Se debe tener en cuenta que las cuestiones en relación a la certificación y su reconocimiento están relacionadas con los diferentes actores que intervienen. Por un lado, desde la Administración del Estado Español, las tareas y procedimientos relativos a la evaluación y acreditación de las competencias profesiones en el ámbito de la formación profesional dependen del Ministerio de Educación y Ciencia y de Trabajo y Asuntos Sociales, junto con la participación del Consejo General de Formación Profesional como órgano de consulta en el que participan las Administraciones, Comunidades Autónomas y Agentes Sociales mayoritarios. Dicho órgano cuenta con el apoyo técnico del Instituto Nacional de las Cualificaciones (en adelante INCUAL), que tiene como función definir, preparar y actualizar los referentes para la evaluación de competencia profesionales a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Por otra parte, El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - MTAS participa en actividades de formación a través del Servicio Público de Empleo Estatal.

El INCUAL, es la institución nacional por excelencia para la certificación de competencias profesionales. Actúa en interrelación con las agencias de las diferentes comunidades autónomas, si bien, el INCUAL marca la estructura nacional de referencia. Entre sus finalidades principales destacan la creación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y del Catálogo Modular de Formación Profesional asociada a las cualificaciones Nacionales. Ambos catálogos articulan el desarrollo de subsistemas formativos y evaluativos. El INCUAL establece además los procedimientos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales, crea los centros integrales de Formación Profesional tanto reglada como ocupacional y continua, y un sistema de información y de orientación profesional sobre el mercado de trabajo (Ruíz, 2006:144).

Por lo que se refiere a la Administración Autonómica Catalana, ésta tiene titularidad administrativa en el territorio catalán. Existe un alto grado de descentralización para crear y autorizar el proceso que se desarrolla. Se implican agentes colaboradores tales como asesores, evaluadores, centros homologados y otros organismos y entidades colaboradoras que se implican en el proceso de acreditación administrando los recursos necesarios para el cumplimiento efectivo de las finalidades. Todo ello se estructura a partir de diferentes ámbitos profesionales y territoriales para el diseño y puesta en marcha del procedimiento. En esta línea, cabe destacar que el Instituto Catalán de las Cualificaciones Profesionales (en adelante ICQP) del Departamento de Enseñanza, fue creado de acuerdo con las directrices que se establecen por la UE para la creación de una Área Europea de Educación Permanente y dentro del marco jurídico español en el ámbito de Cataluña. Su principal tarea es establecer los requisitos para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas mediante vías no formales o informales. El ICQP se articula con el Consejo Catalán de Formación Profesional. Éste último



desarrolla un sistema de detección de necesidades y es el promotor e impulsor del primer plan de acreditación 2016-2018.

Por otra parte, los agentes sociales -miembros del Consejo Catalán de Formación Profesional- Interactúan con patronales y empresas para promover la certificación de profesionalidad, principalmente en el ámbito empresarial. En Cataluña, los agentes sociales de mayor representación, son Comisión Obrera Nacional de Catalunya -CCOO, Unión general de Trabajadores de Catalunya -UGT, Fomento del Trabajo Nacional y Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña –PIMEC.

Por lo que respecta a las asociaciones de personas migrantes en Cataluña, más allá del rol asociativo y cultural que representan, se centran mayoritariamente en los ámbitos de acogida e integración. Por lo tanto, se trata de tareas que se llevan a cabo en un contexto más básico de atención, donde se priorizan las actividades de integración, como el asesoramiento sobre las cuestiones legales, la información general, el aprendizaje de la lengua, entre otras, todas ellas dirigidas a paliar problemáticas que se deben solucionar previamente a la certificación y acreditación de competencias profesionales. Las asociaciones que trabajan en el ámbito de la inserción laboral, suelen contemplar un servicio de orientación para derivar a las personas interesadas en certificar sus competencias a las entidades que se involucran en el proceso.

Cabe destacar el papel de Barcelona Activa, que el Ayuntamiento de Barcelona creó en 1986 como iniciativa de emprendimiento para contrarrestar los efectos de la reestructuración económica, el quiebre de fábricas y la alta tasa de paro que superaba entonces el 20%. Actualmente, en la línea de actividad para el acceso y la mejora del empleo, Ca n'Andalet es el centro de referencia. Diseña y pone en práctica actividades relacionadas con la formación y el desarrollo de competencias para su mejora. Destacan la formación ocupacional dirigida a personas con bajas cualificaciones o desempleadas, así como la formación en nuevas tecnologías y gestión de empresas y diferentes itinerarios formativos correspondientes a la certificación de profesionalidad<sup>2</sup>. Por lo que se refiere a la atención de personas extranjeras dentro de los programas de formación de Barcelona Activa en 2013, se registraron un total de 2.828 (26,6%)<sup>3</sup> personas, de las cuales 1.389 (69,0%) pertenecían a la UE mientras que 1.439 (71,5%) no eran europeas. Del total, 1.472 (19,6%)<sup>4</sup> fueron mujeres, siendo 694 (47,1%) de la UE y 778 (52,9%) no europeas.

Así, en Cataluña, los servicios ofrecidos por parte de las asociaciones de personas extranjeras se centran principalmente en aspectos relacionados más bien con la integración más básica. Por otra parte, el proceso formalizado se lleva a cabo en canales institucionalizados, organizados y estructurados en base a los diferentes departamentos y entidades, principalmente por parte de la Generalitat de Catalunya y en menor medida municipales. Cabe destacar que en general, existe una implicación por lo que se refiere al apoyo en red entre entidades públicas, privadas y del tercer sector.

---

<sup>2</sup> <http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/cat/que-es-barcelona-activa/els-equipaments/ca-andalet/index.jsp>

<sup>3</sup> % sobre el total de las personas atendidas

<sup>4</sup> % sobre el total de mujeres atendidas



#### **4. Buenas prácticas destacadas en la región de Cataluña para la acreditación y certificación de competencias profesionales y su impacto en las personas migrantes**

##### **a. Implementación del Primer plan de acreditación y cualificación profesional de Cataluña 2016-2018<sup>5</sup>**

El sistema de formación y cualificaciones profesionales comprende, relaciona, coordina e integra la formación profesional tanto inicial como para el empleo, así como los servicios relativos a la información y orientación, la evaluación y la acreditación de las competencias profesionales. En esta línea, con la implementación del Primer plan de acreditación y cualificación profesional de Cataluña 2016-2018 se pretende mejorar las competencias, los puestos de trabajo y las carreras profesionales de las personas (OCDE, 2015:19-21). Está diseñado y estructurado a partir de tres fases generales: a) la detección de necesidades y establecimiento de prioridades para la adaptación a los requerimientos normativos, sociales y de competitividad; b) la acreditación de competencias para el reconocimiento de la experiencia y el aprendizaje; c) el diseño de itinerarios formativos para un mayor grado de cualificación de los/as profesionales.

El Consejo Catalán de Formación Profesional ha sido el impulsor del plan de acreditación 2016-2018 y actúa como órgano técnico encargado del procedimiento y de la aplicación de los instrumentos necesarios junto con el ICQP. Se estructura a partir de convocatorias ordinarias y específicas a través del programa *Acredita't*, que es la herramienta de puesta en práctica del proceso mediante el cual se llevan a cabo dos tipos de certificaciones. Por una parte, la de la acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral, la enseñanza no formal y la informal, y por otra, la titulación profesional de los ciclos formativos. Ambas vías de certificación están interrelacionadas, ya que las acreditaciones tienen carácter acumulativo y están dirigidas a obtener los certificados de profesionalidad, que suman un conjunto determinado de competencias profesionales. El reconocimiento de tales certificaciones se realiza a partir de acciones dirigidas a informar, orientar, asesorar, evaluar y acreditar dichas competencias. Dentro del programa se llevan a cabo las siguientes fases:

**Fase de información y orientación general.** Es una fase previa al proceso oficial dirigida a la población en general y sin requisitos de admisión. Aunque no es obligatoria es recomendable antes de realizar la inscripción ya que tiene un papel importante para valorar si es conveniente el inicio del proceso de acreditación. En el apartado 5.2 voy a tratar con más detalle las características de esta fase y cómo es aplicada concretamente a través de un servicio específico para población inmigrante.

**Fase de asesoramiento.** Esta es la fase que procede tras la aceptación de la inscripción formalizada para realizar la acreditación, en la cual la persona que asesora realiza un dossier con la finalidad de completar el historial laboral y/o formativo, recopilando las evidencias que justifiquen las competencias que se pretenden certificar y teniendo en cuenta la expectativa de la persona solicitante. En la etapa de asesoramiento se realiza una valoración de las posibilidades mediante un análisis de la documentación presentada y de entrevistas a partir de

---

<sup>5</sup> Este apartado se complementa con la información y los datos que se detallan en el Anexo I

las cuales se valora cuantitativa y cualitativamente el bagaje y la trayectoria profesional de la persona. Esta etapa no es vinculante, por lo que independientemente de la orientación recibida, la persona usuaria es quien decide finalmente si continuar o no con el proceso de acreditación. La fase de asesoramiento resulta de gran importancia en la medida en que conduce a la efectividad del proceso con la finalidad de evitar evaluaciones fallidas. Por ello, he considerado tratar esta práctica con más detalle en el apartado 5.3 teniendo en cuenta las realidades de las personas inmigrantes.

**Fase de evaluación.** Existen normas concretas sobre las competencias profesionales establecidas que son los referentes clave para la llevar a cabo la evaluación de las mismas. Éstas son referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (en adelante CNCP) con el fin de garantizar la validez, fiabilidad, objetividad y el rigor técnico. Las unidades de competencia son las certificaciones mínimas evaluables y están estructuradas y vinculadas a un certificado de profesionalidad (formación profesional) más allá de la acreditación. El proceso de evaluación se lleva a cabo en el marco de este sistema incluyendo las competencias que se contemplan en el catálogo. La comisión evaluadora analiza el informe realizado en la etapa de asesoramiento, así como la documentación adjunta y tiene potestad para solicitar documentación complementaria y comprobar las evidencias, es decir, realizar una observación en el lugar de trabajo, simulaciones prácticas, pruebas estandarizadas de competencia profesional o entrevistas profesionales. En el caso de no superar esta etapa, la persona usuaria es aconsejada para realizar la formación necesaria para completar su dossier con éxito.

**Fase de certificación.** Es el proceso administrativo por el cual se formaliza el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos, ya sea mediante la formación o la experiencia profesional. Tiene carácter público, ya que los certificados son expedidos por el Servicio de Ocupación de Cataluña -SOC, organismo legitimado que expide y registra las acreditaciones parciales acumulables y los certificados de profesionalidad.

La certificación en España se basa en el funcionamiento académico, es decir, en la obtención de títulos que se otorgan por parte de la administración educativa central para reconocer la cualificación en el ámbito formativo. Por lo que se refiere a la formación profesional, dicha certificación puede obtenerse a través de dos vías: 1) Un título de profesionalidad que se obtiene mediante la formación no formal homologada, es decir, la formación ocupacional y/o la formación continua; 2) Un certificado de profesionalidad que se adquiere por vías alternativas acreditando las competencias profesionales en base a la experiencia profesional y el aprendizaje informal. Ambas vías están relacionadas, pues tal como he mencionado anteriormente, la certificación de las unidades de competencia es de carácter acumulativo y dirigidas a la obtención de un certificado de profesionalidad. Se trata de un sistema de certificación parcialmente centralizado. En el área regional de Cataluña, el ICQP puede ampliar de forma independiente las competencias profesionales en el catálogo catalán -a partir de la referencia nacional-, si bien su validez en estos casos se aplicará únicamente a nivel regional.

El plan supone una garantía que se ha basado en experiencias anteriores para reorganizar y consolidar el procedimiento de acreditación de competencias profesionales, que se vienen desarrollando desde 2003, lo que supone una mejora del mecanismo de acreditación y certificación de competencias en Cataluña. Cabe destacar que los recursos económicos aplicados en el plan establecen los límites del procedimiento, delimitando los ámbitos profesionales y el número de plazas susceptibles de acreditación.

**b. Fase de información y orientación sobre el procedimiento para la acreditación de competencias profesionales dirigida a personas migrantes<sup>6</sup>**

Tal como he explicado anteriormente, la fase de información y orientación se plantea como un proceso abierto y voluntario para conocer a modo general el funcionamiento del proceso de acreditación de competencias profesionales. Desde las diferentes entidades se ofrece este servicio de forma gratuita a partir de sesiones grupales o atención individualizada. El objetivo en ambos casos es dar a conocer las características del programa de certificación y la documentación necesaria para participar en la convocatoria. Por lo que respecta a las sesiones informativas organizadas, estructuradas y dirigidas al público en general, en el caso observado, la Fundación Paco Puerto -FPP<sup>7</sup> ofrece sesiones informativas que resultan eficientes por lo que se refiere al contenido y su estructuración, así como en relación a las aclaraciones y cuestiones individualizadas que son atendidas tras la sesión informativa. A la sesión grupal, asistieron 41 personas de las cuales aproximadamente el 9% eran extranjeras. Cabe destacar que, de los 95 minutos de duración de la sesión informativa, los primeros 46 se dedicaron a la exposición de información dirigida a todo el grupo de asistentes, mientras que los 49 minutos restantes fueron dedicados a atender y a responder cuestiones y dudas personales. Ello evidencia el alto grado de atención individualizada que se precisa para llevar a cabo el proceso de acreditación en cuestión.

Por otro lado, el servicio de información y orientación puede realizarse de manera individualizada a partir de una demanda personal en la entidad donde se contemple ofrecer el servicio de información e orientación. En esta línea, la Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Cataluña (en adelante AMIC-UGT) vinculada al sindicato Unión General de Trabajadores de Cataluña, se destaca por realizar dicha práctica dirigida exclusivamente a personas extranjeras. Su servicio es ofrecido de forma presencial, directa e individualizada. Ello se presenta como una práctica particularmente efectiva por adaptarse a las necesidades propias de la persona usuaria para la información de la trayectoria de inserción laboral de acuerdo con la situación personal. Se realiza dentro del Servicio de Atención a Inmigrantes Extranjero y Refugiados -SAIER. Es un servicio municipal de referencia, gratuito y especializado en movilidad internacional que se dirige a todos los ciudadanos de Barcelona para ofrecer información sobre inmigración y refugio, emigración y retorno voluntario. Se ofrece a través de diferentes entidades expertas en las materias mencionadas entre las que se encuentra la AMIC-UGT, que ofrece asesoramiento formativo y de orientación para la inserción laboral de las personas migrantes. Dentro de esta línea, la particularidad de la práctica que se realiza es que la información proporcionada sobre la posibilidad y el proceso de acreditación está dirigida exclusivamente a personas migrantes y de forma individualizada. Esta tarea se desarrolla en base a la detección de las posibilidades de acreditación de competencias de la persona atendida de acuerdo con su situación, previamente al procedimiento de información y orientación del proceso de acreditación y certificación. En este sentido, la práctica resulta especialmente interesante ya que es aplicada a medida de la persona usuaria y en el contexto de atención a personas migrantes. Si bien, al no tratarse de un servicio estandarizado, las personas orientadas para la acreditación de competencias son las que previamente se han

---

<sup>6</sup> Este apartado se complementa con la información y los datos que se detallan en el Anexo II

<sup>7</sup> La Fundación Paco Puerto -FPP tiene como misión promover actuaciones para la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras mediante la cualificación profesional y el asesoramiento: <https://es.fundaciopacopuerto.cat/>

detectado de manera indirecta a partir de su contacto con la asociación. En general, la fase de información y orientación representa una fase importante de soporte al proceso susceptible de fortalecerse y sistematizarse en mayor grado.

**c. Fase de asesoramiento dentro del programa *Accreditat't*. Principales características y cuestiones relacionadas con las personas migrantes**

Tal como he mencionado anteriormente, en la etapa de asesoramiento se trata de conocer la calidad de las tareas profesionales y la formación susceptibles de certificación y acreditación, así como el nivel de competencias profesionales que la persona solicitante posee. La orientación se realiza en relación a las expectativas de la persona solicitante, por lo que se caracteriza por ser una fase muy individualizada, ya que cada asesoramiento depende del bagaje y de las expectativas de la persona en cuestión. Cabe destacar que la experiencia laboral debe haberse realizado en el Estado Español y es necesario demostrarlo mediante documentos y certificados que son contrastados con el informe de vida laboral en España.

Por lo que se refiere a la metodología aplicada por parte de las personas asesoras, existen herramientas concretas para aplicar una observación cuantitativa por lo que se refiere al número de horas de formación y/o experiencia laboral, así como una definición precisa y clara para las tareas de evaluación en base a los referentes clave estipulados por el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, todo ello dirigido al reconocimiento y acreditación de las competencias. Por otro lado, cabe destacar el trabajo de análisis cualitativo que se lleva a cabo durante las entrevistas que realizan las personas asesoras, mediante las cuales se detectan la situación personal y las evidencias indirectas que se aplican a la hora de realizar las valoraciones para la elaboración del informe de asesoramiento. Es decir, una vez corroborados los requisitos obligatorios exigidos en las convocatorias se trata de potenciar al máximo las posibilidades de las personas solicitantes antes de realizar el informe de asesoramiento. Al considerar el perfil profesional de las personas trabajadoras, la evaluación no sólo se centra en los conocimientos de la profesión en cuestión, sino que una parte importante se focaliza en las habilidades, la destreza, los comportamientos y los valores aplicados en la tarea profesional, es decir, el conjunto de capacidades de la persona en relación a cuestiones de procedimiento, que van más allá de las cuestiones técnicas y de la clasificación de competencias en base a la dicotomía de los conocimientos teórico-práctico (Ruiz, 2006:146).

Por lo que se refiere a las personas extranjeras, cabe resaltar que en 2012, aproximadamente el 21% de los adultos en España entre 25 y 64 años con bajo nivel de comprensión lectora eran inmigrantes, lo resulta significativo en relación al porcentaje de personas adultas con baja cualificación. En este sentido, el aprendizaje de la lengua se plantea como una cuestión importante para favorecer la participación en el mercado laboral, debido a que las personas con comprensión lectora limitada conllevan mayor riesgo de desempleo y marginación social (OCDE, 2015:96). En Catalunya existen diferentes recursos para el aprendizaje tanto de la lengua española como catalana, entre los que destacan el Consorcio para la Normalización Lingüística con su programa de acogida lingüística para la lengua catalana y el Instituto Cervantes para el castellano. Por otra parte, la mayoría de asociaciones para personas migrantes disponen de recursos destinados al aprendizaje de ambas lenguas. En esta línea, cabe destacar que las explicaciones, documentos y formularios para realizar el proceso de acreditación en Cataluña se encuentran disponibles oficialmente en lengua catalana. Ello

conlleva algunas dificultades para las personas usuarias extranjeras y algunas responsabilidades 'invisibilizadas' para las personas que llevan a cabo la fase de asesoramiento en el programa *Acredita't*. Más concretamente ello se refiere, por una parte, a cuestiones de soporte lingüístico e interpretativo debido a la incomprensión lectora y por otra, a la realización de tareas de tramitación que corresponde hacer por parte de las personas solicitantes, debido a que éstas no pueden llevarlas a cabo por el bajo nivel de instrucción, lo que afecta mayoritariamente a las personas migrantes.

Por otra parte, algunos sectores de población trabajan bajo condiciones de largas jornadas laborales y/o que no permiten la flexibilidad horaria, como es el caso de las trabajadoras domésticas y de cuidado (ámbito profesional de dependencia) donde se ocupan una gran mayoría de mujeres inmigrantes, lo que dificulta adaptarse a los horarios de las entrevistas para llevar a cabo la fase de asesoramiento. Ello implica que en ocasiones sean las personas asesoras las que se adaptan a la disponibilidad de quienes cuentan con poco tiempo libre por su obligación laboral.

Es en la línea de estas ideas que deben contemplarse algunas cuestiones destacables. En primer lugar, a través de las entrevistas se analizan competencias tanto medibles como observables a partir de las evidencias directas e indirectas respectivamente. Es en este último aspecto que se aplica un análisis de carácter parcialmente cualitativo y subjetivo por parte de las personas asesoras, que al no estar definidos ni estipulados formalmente dependen de la 'buena voluntad' de quienes llevan a cabo el asesoramiento en cada uno de los casos tratados. Por lo tanto, las personas asesoras asumen una parte de trabajo subjetivo y moral para facilitar al máximo la certificación y que institucionalmente está desprotegido. Es el caso de las personas extranjeras cuya documentación se remite a la experiencia laboral en sus países de origen y que no tienen validez en España, pero que puede ser valorado a través de las entrevistas en base al análisis cualitativo de las capacidades. En segundo lugar, en el asesoramiento se contextualizan algunas cuestiones y problemáticas que quedan invisibilizadas a nivel institucional, si bien son acciones que se plantean necesarias a partir de la realidad de las dinámicas cotidianas. Ello evidencia que las tareas llevadas a cabo en la práctica de esta fase desbordan las finalidades del programa de acreditación definidas institucionalmente. En esta idea se contextualizan las problemáticas que afectan a las personas inmigrantes anteriormente mencionadas. Por último, puede decirse que en la etapa de asesoramiento existe ya una importante tarea de evaluación previa a la fase de evaluación definitiva que no es contemplada en el término 'asesoramiento'.

En esta fase se realiza un importante trabajo informado cualitativo, complejo e individualizado para orientar de manera efectiva sobre la acreditación, si bien como ya he mencionado no existe un reconocimiento formalizado por lo que se refiere al análisis en base a los criterios cualitativos. Por otra parte, se evidencia la necesidad de contemplar ciertas necesidades y particularidades respecto a las personas migrantes. Por último, el programa no contempla un seguimiento y/o acompañamiento en los casos en los que no se recomienda seguir con la acreditación, ni de los que no llegan a acreditarse a pesar de que es lo aconsejado en el informe de asesoramiento.

**d. La repercusión de la Asociación Mujeres Migrantes en Cataluña – AOMICAT en el contexto de acción informal. El caso de la dependencia en la acreditación y certificación de competencias profesionales<sup>8</sup>**

El análisis que aquí contemplo de la certificación de competencias en el ámbito de la dependencia en España, se plantea interesante por varias cuestiones. En primer lugar, tal como indica el Instituto de Estadística de Cataluña –IDESCAT, el 18,49% de población en España tiene entre 60 y 79 años, mientras que el 6,16% tiene 80 o más. En el caso de Cataluña, el porcentaje es de 18,13% en el primer caso y del 6,10% en el segundo<sup>9</sup>, por ello, España y Cataluña resultan destinos migratorios importantes dentro de las cadenas transnacionales del trabajo de cuidado. En segundo lugar, se calcula que 53 millones de personas trabajan en el ámbito doméstico y que el 83% son mujeres<sup>10</sup>. A pesar de ser un ámbito laboral de gran importancia y demanda, se trata de un sector de trabajo poco regularizado y altamente precarizado mayoritariamente ocupado por mujeres migrantes. Muchas trabajadoras realizan trabajos en domicilios de manera informal o con contratos temporales y/o parciales. Por lo general, el trabajo de cuidado está remunerado con salarios bajos y se dedican largas jornadas con pocas horas de descanso. Se deduce que dicha situación se debe parcialmente a la falta de legislación eficiente sobre cuestiones migratorias y de trabajo, lo que conlleva discriminaciones en relación a la etnia y al sexo. La desprotección jurídica y laboral, induce a la situación migratoria y de empleo irregular y por tanto en situación de mayor vulnerabilidad. En tercer lugar, desde la implementación en 2011 del actual programa *Acredita't* para la certificación de competencias profesionales y hasta 2016, el ámbito de la dependencia ha sido una prioridad en las convocatorias.: 11.476 plazas fueron convocadas para este ámbito del total de 16.479 (Homs, 2017:84), mientras en el actual plan vigente se contempla la acreditación de 4.000 plazas en dependencia de las 7.370 ofertadas en total. Ello se debe principalmente a la obligación de la Ley de Dependencia de certificar las competencias profesionales antes de 2019 para poder trabajar en este ámbito.

Las dificultades que supone regularizar la situación de inmigrante en España, inducen a situaciones de precariedad y al trabajo informal, lo que implica que la experiencia de trabajo adquirida informalmente quede invisibilizada y, por tanto, resulte dificultoso demostrar esa actividad laboral realizada para acreditar las competencias profesionales. Cabe recordar que sin un permiso de residencia o de trabajo no es posible proceder al proceso de acreditación. Ello evidencia que las problemáticas de la migración son múltiples y las más básicas se refieren a cuestiones de integración y de regularización de la situación en España. Ello queda ejemplificado en el testimonio de una de las activistas del Sindicato de trabajadoras del Hogar y de Cuidado<sup>11</sup> cuando dice: “*poder acreditar las competencias profesionales es un privilegio*”, pues su lucha se basa principalmente en la regularización de la situación en España, así como en las cuestiones que conciernen a la cotidianidad de las prácticas de trabajo de las mujeres. Es en estos aspectos, integración y legalidad, que las asociaciones para migrantes prestan mayoritariamente sus servicios antes que otras cuestiones que resultan entonces de ‘importancia secundaria’ como puede ser la acreditación de competencias profesionales.

<sup>8</sup> Este apartado se complementa con la información y los datos que se detallan en el Anexo IV

<sup>9</sup> <https://www.idescat.cat/economia/inec?tc=3&id=d004>

<sup>10</sup> [http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_211145/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang-es/index.htm)

<sup>11</sup> El Sindicato de trabajadoras del Hogar y de Cuidado es un colectivo de mujeres para la lucha contra la precariedad laboral, económica, política y social.



En el caso de las trabajadoras internas las problemáticas se acentúan, ya que se enfrentan a particularidades como el escaso tiempo libre, pues de ello depende ser relevadas en su trabajo que en cuestión de dependencia no tiene un horario estipulado. Ello supone algunas dificultades para realizar el proceso de acreditación, como por ejemplo la imposibilidad de realizar cursos de formación, la falta de disponibilidad para organizar y realizar las gestiones y entrevistas necesarias en las fases de inscripción, asesoramiento y evaluación. Todo ello repercute en la falta de oportunidades para la certificación de competencias profesionales y, por tanto, en la mejora de movilidad ocupacional y de formación.

Es en este sentido que la actuación de la Asociación Mujeres Migrantes en Cataluña (en adelante AOMICAT) se presenta en el contexto de buenas prácticas que aquí propongo, al tener en cuenta la realidad de las trabajadoras del cuidado e implementar acciones más adecuadas a su situación y sus necesidades. El papel de AOMICAT tiene un ámbito de actuación limitado, pues es una asociación humilde que actualmente ofrece un servicio cuestión de competencias profesionales a 20 mujeres. Se fundó en 2010 con los objetivos principales de apoyar y crear un espacio de educación y crecimiento personal y empoderamiento para las mujeres migrantes. Su mantenimiento se fundamenta principalmente en la autosostenibilidad en base a la colaboración mutua, aunque se propone una cuota mensual de 5€ para las socias que es de carácter más bien voluntario. En 2012 inician programas de capacitación orientada a la inserción sociolaboral, ofreciendo cursos de manipulación de alimentos e idiomas. Por otro lado, se ofrecen cursos de formación no reglada en materia de atención sociosanitaria, dirigida a la obtención de las unidades de competencia en la cualificación de atención sociosanitaria. Cabe destacar que más allá de la asistencia a las actividades formativas, la participación de las mujeres cobra su sentido en el carácter asociativo y de soporte por la afinidad de sus vivencias, siendo uno de los objetivos de la asociación.

La mayoría de las mujeres que forman parte de la asociación son trabajadoras en el ámbito doméstico, y muchas de ellas, internas. Por ello optaron por un modelo de formación alternativo en base a las necesidades de las mujeres que participan en la asociación. En primer lugar, en relación al horario de impartición en días alternativos y fines de semana. En segundo lugar, aplicando una metodología adaptada al aprendizaje de personas adultas con baja escolaridad.

Por lo que respecta a la acreditación y certificación de competencias profesionales, AOMICAT proporciona, por una parte, orientación, información y soporte para el proceso. Algunas de las dificultades que encuentran las mujeres es sobre cómo iniciar el proceso de certificación, ya sea por desconocimiento sobre la posibilidad de acreditación o por falta de conocimientos informáticos y/o de comprensión lectora. En esta línea, un aspecto importante es el papel de las redes de información informales formadas por mujeres que trabajan en el ámbito doméstico, de cuidado y de dependencia, a través de las cuales se transmite e intercambia la información como un recurso importante para conocer y poner en marcha el proceso de acreditación. Precisamente por tratarse de sectores de población vulnerables, AOMICAT resulta una herramienta importante que forma parte de esas redes de información y soporte, en la función de estructurar y materializar el apoyo, la información, el asesoramiento y también la formación para desarrollar el proceso de certificación. Todo ello es canalizado a través de las redes de información informal que se generan y que representa un recurso estratégico de importancia, si bien, en base a unos recursos y área de impacto limitados.



**e. Detección de necesidades para impulsar procesos de mejora de acreditación de competencias profesionales en el contexto empresarial mediante convocatorias específicas<sup>12</sup>**

Existen convenios a través de los cuales se regula la colaboración de los agentes sociales más representativos con el Servicio Público de Ocupación de Cataluña y el Departamento de Enseñanza. El objetivo fundamental es el de facilitar la acreditación de la experiencia laboral y el aprendizaje informal y no formal de las personas trabajadoras en el contexto empresarial principalmente a través de la negociación colectiva. Esta práctica se contextualiza legalmente en el artículo 10 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, donde se contempla que los agentes sociales más representativos pueden impulsar convocatorias de acreditación. En Cataluña, tal como ya he mencionado anteriormente, dichos agentes mayoritarios son Comisión Obrera Nacional de Catalunya - CCOO, Unión general de Trabajadores de Cataluña -UGT, Fomento del Trabajo Nacional y Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña -PIMEC.

En el caso analizado, el de la Comisión Obrera Nacional de Catalunya -CCOO, el pacto se materializa en el convenio de colaboración de 26 de enero de 2016 estableciendo la colaboración en el proceso de acreditación y definiendo el papel que desarrollarán cada una de las partes participantes. Las principales tareas de CCOO son asesorar a las personas trabajadoras sobre la importancia de la certificación de competencias profesionales, intervenir en las comisiones paritarias donde se realiza el seguimiento de los procesos en base a la colaboración entre patronales y sindicato, así como realizar la diagnosis necesaria para precisar las plazas susceptibles de acreditación, todo ello se contextualiza en un marco empresarial determinado. La actuación se focaliza en la colaboración con empresas, organizaciones profesionales y trabajadores afiliados a las compañías y entidades participantes para promover un proceso específico de acreditación. Así, los agentes sociales pueden proponer convocatorias para atender las necesidades específicas de un contexto empresarial determinado, que posteriormente son evaluadas por el Consejo Catalán de Formación Profesional. Tras detectar unas necesidades de acreditación se realiza una solicitud de certificación específica para unas unidades de competencias determinadas. La administración pública se compromete a programar la convocatoria específica con las características pertinentes, que se diseña y organiza a través del Instituto Catalán de las Cualificaciones Profesionales -ICQP. Las convocatorias específicas para la acreditación de competencias profesionales son un proceso medido, coordinado y adaptado a unas necesidades concretas detectadas, ya que previamente se ha realizado una valoración y una planificación para llevar a cabo el proceso. En ocasiones, dichas necesidades pueden estar vinculadas a cuestiones de cumplimiento legal.

Uno de los aspectos más efectivos de esta práctica es la mejora de la evaluación y la acreditación de las competencias profesionales a través de los convenios colectivos, pues generalmente no existen cláusulas en esta línea que establezcan la implicación del empresario, patronal y los representantes legales de las personas trabajadoras. A través de las negociaciones para la renovación de los convenios colectivos, los sindicatos tratan la introducción de cláusulas en materia de acreditación de competencias profesionales y definiciones de cualificación, para posteriormente solicitar a las empresas un proceso de

---

<sup>12</sup> Este apartado se complementa con la información y los datos que se detallan en el Anexo V

certificación para el reconocimiento de la categoría profesional de las personas trabajadoras que puede implicar una mejora de salario.

En ocasiones, este proceso resulta dificultoso cuando la empresa o patronal no tienen un interés concreto en la acreditación, pues ello implica desinterés en asumir los costes económicos que representa, siendo un obstáculo para convocar las plazas. Ello evidencia que la acreditación de las personas trabajadoras, además de la valorización de sus propias competencias, representa una estrategia vinculada a las necesidades tanto individuales, como sociales y empresariales (Ruíz, 2006:138).

## **5. Conclusiones generales**

El actual plan de acreditación y cualificación profesionales en Cataluña 2016-2018 se ha creado en las bases de la diagnosis de necesidades y de la reflexión y el análisis de fases experimentales anteriores desarrolladas desde 2003, por lo que representa una medida eficaz y de mejora respecto a las acciones implementadas anteriormente. Resulta una herramienta efectiva para las oportunidades de cualificación y de empleo de la población y para potenciar la ocupación y las oportunidades de movilidad laboral y de formación, si bien, es susceptible de mejora en algunos aspectos. En primer lugar, la limitación de recursos económicos y la determinación del marco jurídico conlleva la priorizar la acreditación de algunos ámbitos profesionales y la exclusión de otros, lo que impide un proceso de acreditación y certificación universal, permanente sin límite de plazas. En segundo lugar, debido a la diversidad de aprendizajes no formales e informales, se evidencia la necesidad de dar más valor a nivel institucional de los procedimientos que capacitan a las personas trabajadoras para el desarrollo de las tareas laborales, más allá de la evaluación cuantitativa de horas de trabajo y formación, lo que ya es evidente en las prácticas de trabajo que se realizan en la fase de asesoramiento.

En tercer lugar, por lo que respecta a la participación de las personas migrantes en los procesos de acreditación de competencias, si bien no existen datos estadísticos desagregados por país de origen, la observación apunta a que no se trata de un porcentaje alto, a excepción del ámbito profesional de la dependencia, donde se concentran mayoritariamente mujeres migrantes. Este dato contrasta con el alto porcentaje de participación de personas extranjeras en los sectores profesionales de menor cualificación, tal como se ha mencionado anteriormente. Ello evidencia una asimetría que induce a reflexionar sobre qué cuestiones influyen en la baja participación de personas migrantes en los procesos de acreditación y certificación de competencias profesionales a pesar de tener una representación mayoritaria en los sectores laborales poco cualificados. De acuerdo con lo observado en el estudio, ello se relaciona con varias cuestiones. Por una parte, contar con un permiso de trabajo y/o de residencia son requisitos obligatorios para la acreditación de competencias profesionales, lo que dificulta la certificación de la experiencia laboral y la participación en el proceso de las personas que están en situación irregular en España. Ello evidencia que existen problemáticas prioritarias que requieren de una solución previa a la acreditación. Por otra parte, las dificultades en la comprensión lectora y escrita respecto a la lengua y al nivel de estudios puede suponer una barrera para realizar los trámites necesarios. Por último, la experiencia profesional adquirida en otros países no es validable en España. En el caso de la formación, se debe disponer de la documentación necesaria para acreditar u homologar los certificados en

cuestión, lo que resulta un proceso burocrático complejo, lento además de un coste económico. Todo ello apunta a la necesidad de tener en cuenta las particularidades de las personas extranjeras y su situación de vulnerabilidad, así como de considerar una mejora en la coordinación entre los diferentes países para la acreditación y certificación de competencias de todas las personas trabajadoras.

Cabe destacar que existe un alto nivel de cooperación y participación de los diferentes agentes y actores que se implican, coordinado en base a los sistemas de formación, sindicatos, empresas y entidades públicas principalmente, si bien, tal como he tratado anteriormente, existe un sector de población mayoritariamente inmigrante que queda excluido de los canales formalizados. Es en esta línea que debe destacarse el papel de las asociaciones, que ejercen un trabajo en la base asociativa, de integración, acogida y atención social a partir de las necesidades que no quedan cubiertas en el proceso formalizado.

Sin duda, todas las iniciativas realizadas en Cataluña evidencian que los procedimientos llevados a cabo para la acreditación de las competencias profesionales resultan eficientes para dar soporte a dicho sistema y mejorar la cualificación profesional en sectores determinados. Si bien, la propia inercia de las dinámicas existentes en las prácticas cotidianas del proceso de acreditación y certificación de competencias, evidencian ciertas necesidades que no se contemplan formal ni legalmente, lo que conlleva una necesidad de mejora del proceso para una mayor efectividad.

## 6. Referencias bibliográficas

AJUNTAMENT DE BARCELONA. 2014. *Inmigración, formación e inserción laboral. Datos sociodemográficos, marco formativo y algunos recursos de la ciudad de Barcelona*. Barcelona: Consell municipal d'Immigració de Barcelona i la Xarxa d'acollida i acompanyament. <http://www.bcn.cat/novaciutadania/pdf/ca/mercat/programes/jornada140711.inicial.pdf>.

CONSELL CATALÀ DE FORMACIÓ PROFESSIONAL. 2016. I Pla d'acreditació i qualificació professionals de Catalunya 2016-2018. <http://consellfp.gencat.cat/web/.content/home/consellcataladfp/arees-actuacio/primer-pla-acreditacio-2016-2018/1r-Pla-acreditacio.pdf>

HOMS, Oriol. 2017. *L'avaluació i l'acreditació de les competències professionals. Referents i perspectives*. Barcelona: Departament d'Ensenyament, Generalitat de Catalunya

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE -MEPSYD. 2008. *Reconocimiento de los aprendizajes no formales e informales. Informe Nacional España*. Madrid: Gobierno de España

OCDE. 2015. Skills Strategy. Informe de diagnóstico de la estrategia de competencias de la OCDE: España. [file:///C:/Users/ub/Downloads/Spain\\_Diagnostic\\_Report\\_Espagnol.pdf](file:///C:/Users/ub/Downloads/Spain_Diagnostic_Report_Espagnol.pdf).

RUIÍZ, Carmen. 2006. La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. *Educar*, 38:133-150

## 7. Anexos

### ANNEX I Case study Analyse Scheme 1

<b>Name of the practice/service/project</b>	Implementación del I Plan de acreditación y cualificación profesionales de Cataluña (2016-2017)
<b>Geographical area of implementation</b>	Regional (Cataluña)
<b>Organization offering the service</b> <i>(please indicate the name and the nature: public/private/migrant associations)</i>	Consejo Catalán de Formación Profesional Generalitat de Catalunya (gobierno catalán) Ámbito público
<b>Main beneficiaries</b>	<p>Personas potenciales de certificar sus competencias profesionales que cumplan los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener la nacionalidad española o bien el certificado de registro de ciudadanía comunitaria, la tarjeta familiar de ciudadano de la UE o la autorización de residencia o residencia y trabajo en España (en vigor)</li> <li>- Tener 20 años en el momento de formalizar la solicitud</li> <li>- Tener <b>experiencia laboral</b> (como trabajador/a asalariado/a, autónomo/a, voluntario/a o becario/a) o contar con <b>formación</b>, relacionada con les competencias profesionales de los ámbitos de cualificación que se quieran acreditar. Concretamente, es necesario que en los últimos 10 años se hayan acumulado a) 3 años de experiencia laboral con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total o b) haber realizado al menos 300 horas de formación</li> </ul> <p>Y dentro de los siguientes ámbitos de acuerdo con las necesidades priorizadas (un total de 9.370 plazas):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Familia profesional de servicios socioculturales y a la comunidad (atención de personas en situación de dependencia: 4.000 plazas)</li> <li>- Familia profesional de Actividades físicas y deportivas Salvamento y socorrismo: 1350 plazas; condicionamiento físico: 120 plazas; instrucción en yoga: 50 plazas)</li> <li>- Familia profesional Energía y Agua (eficiencia energética en edificios: 200 plazas)</li> <li>- Familia de Sanidad (Traslado sanitario: 1.000 plazas)</li> <li>- Familia de Seguridad y Medio Ambiente (servicios para el control de plagas y gestión de servicios para el control de organismos nocivos: 700 plazas; Teleoperaciones de atención, gestión y coordinación de emergencias: 1.000)</li> </ul> <p>Además, se prioriza la certificación de personas mayores de 45 años y sin cualificación demostrada y por las cualificaciones que se contemplan una mayor concentración de este colectivo, que son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Familia profesional Comercio y márketing: 300 plazas (auxiliares de comercio; gestión del pequeño comercio; auxiliares de almacén; actividades de venta)</li> <li>- Familia profesional de Electricidad y electrónica e instalación y mantenimiento: 250 (Operaciones auxiliares de montaje de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones en</li> </ul>

	<p>edificios; Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Familia profesional de Fabricación mecánica (soldadura: 100 plazas)</li> <li>- Familia profesional de Hostelería y turismo: 300 plazas (servicios de bar y cafetería -niveles 1 y 2-; servicios de restaurante -niveles 1 y 2-; operaciones básicas de cocina; operaciones básicas de restaurantes y bar)</li> </ul>
<p><b>Description of practice/service and activities</b> (<i>FOCUS ON ACTIVITIES addressed to migrants</i>)</p> <p><i>Description of structure, objectives, activities, tools used, beneficiaries (number and description of socio-economic/employment characteristics); setting and materials.</i></p>	<p>El marco legal que contempla el I Plan de acreditación y cualificación profesionales de Cataluña (2016-2017) es, por una parte, la ley 10/2015 de 19 de junio, de formación y cualificación profesionales en relación a lo que se establece sobre desplegar de forma reglamentaria el Plan de acreditación y cualificación profesionales. Ello se contextualiza concretamente en el artículo 4.2 de la Ley 10/2015 de formación y cualificación profesionales: <i>El sistema de formación y cualificación profesionales orienta a las personas para facilitarles el acceso a la formación, la actualización y la especialización profesional que deben contribuir a favorecer el empleo, la mejora de la empleabilidad, la movilidad y el progreso o cambio en la trayectoria profesional a lo largo de la vida; y también a las empresas, para atender las necesidades de recursos humanos cualificados y de formación continua para favorecer el desarrollo de la actividad y la competitividad empresariales.</i> En el contexto de esta ley, se constituye el acuerdo GOV/49/2016 de 26 de abril, donde se aprueban las Directrices del Plan de acreditación y cualificación profesionales, que es el marco de referencia del Plan. Por otro lado, la Ley 13/2015 de 9 de julio, de ordenación del sistema de ocupación y del servicio público de ocupación de Cataluña, que refiere desarrollar las actuaciones dentro del sistema de formación y cualificaciones profesionales del sistema educativo y la formación para la ocupación, y otorga la función de expedir los certificados de profesionalidad acreditativos al Servicio público de ocupación de Cataluña.</p> <p>El Plan tiene como referente el Catálogo de Cualificaciones Profesionales del Sistema de formación y cualificación profesionales de Cataluña, que incluye el Catálogo de cualificaciones profesionales y el Catálogo modular integrado de formación profesional, que se contempla en relación al marco de referencia y cualificaciones tanto nacional como europeo. Dicho catálogo, identifica, estandariza y ordena las competencias profesiones de actividades con significación para la ocupación que incluye cualificaciones en el ámbito de Cataluña. Ello responde a necesidades del territorio y del sector del sistema productivo.</p> <p>De acuerdo a este marco reglamentario, se establecen 6 objetivos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar y orientar a las personas destinatarias para acompañarlas en las actuaciones del Plan</li> <li>- Identificar y evaluar las competencias profesionales de las personas destinataria sin acreditación de las cualificaciones profesionales para mejorar sus opciones de desarrollo profesional y formativo</li> <li>- Contribuir a la mejora de la cohesión social</li> <li>- Facilitar itinerarios formativos personalizados para adquirir la cualificación, dirigidos a la obtención de un título de formación profesional inicial o de un certificado de profesionalidad</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar la flexibilidad en el desarrollo de la evaluación de las competencias profesionales y en el de las ofertas formativas para facilitar el acceso efectivo de las personas destinatarias</li> <li>- Aplicar medidas para mejorar el acceso a la ocupación de los colectivos beneficiarios del Plan</li> </ul> <p>El proceso de certificación se desarrolla a través del plan <i>Acredita't</i>, mediante el cual se gestiona a partir de la apertura de convocatorias generales y específicas</p>																
<p><b>Operators involved in service / practice delivery</b></p> <p><i>Describe professionals involved (number and qualifications)</i></p>	<p>Los órganos de la Generalitat de Catalunya que han definido el plan son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Departament d'Ensenyament [Departamento de Enseñanza]</li> <li>- Departament de Treball, Afers Social i Famílies [Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias]</li> <li>- Consell Català de la Formació Professional [Consejo Catalán de la Formación Profesional]</li> </ul> <p>Por otra parte, en el desarrollo de los objetivos trazados en el Plan colaboran diferentes actores: la Administración pública, las organizaciones empresariales y las sindicales más representativas en Cataluña así como otras asociaciones.</p>																
<p><b>Costs of the provided services and kind of funds which covers the services</b></p> <p><i>Specify if the service is funded by public funds or specific call for proposals or paid by migrants on his own.</i></p>	<p>Se aplicó un presupuesto inicial de 2.807.441,37€ que se estructura</p> <table border="1" data-bbox="587 969 1398 1480"> <thead> <tr> <th></th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias</td> <td>41.094,00€</td> <td>1.100.000,00€</td> <td>500.000,00€</td> </tr> <tr> <td>Departamento de Enseñanza *</td> <td>131.298,98€</td> <td>455.730,26€</td> <td>579.318,13€</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td><b>172.392,98 €</b></td> <td><b>1.555.730,26 €</b></td> <td><b>1.079.318,13 €</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>de la siguiente manera:</p> <p>*Recursos destinados al personal docente para la gestión de los procesos de acreditación</p>		2016	2017	2018	Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias	41.094,00€	1.100.000,00€	500.000,00€	Departamento de Enseñanza *	131.298,98€	455.730,26€	579.318,13€	<b>TOTAL</b>	<b>172.392,98 €</b>	<b>1.555.730,26 €</b>	<b>1.079.318,13 €</b>
	2016	2017	2018														
Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias	41.094,00€	1.100.000,00€	500.000,00€														
Departamento de Enseñanza *	131.298,98€	455.730,26€	579.318,13€														
<b>TOTAL</b>	<b>172.392,98 €</b>	<b>1.555.730,26 €</b>	<b>1.079.318,13 €</b>														
<p><b>Pre-conditions for practice's implementation (norms, laws, organizational context, beneficiaries characteristics, ...)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener la nacionalidad española o bien el certificado de registro de ciudadanía comunitaria, la tarjeta familiar de ciudadano de la UE o la autorización de residencia o residencia y trabajo en España (en vigor)</li> <li>- Tener 20 años en el momento de formalizar la solicitud</li> <li>- Tener <b>experiencia laboral</b> (como trabajador/a asalariado/a, autónomo/a, voluntario/a o becario/a) o contar con <b>formación</b>, relacionada con las competencias profesionales de los ámbitos de cualificación que se quieran acreditar. Concretamente, es necesario que en los últimos 10 años se hayan acumulado a) 3 años de experiencia laboral con un mínimo de 2.000 horas</li> </ul>																



	trabajadas en total o b) haber realizado al menos 300 horas de formación
<b>Describe in specific which are specific attentions addressed to migrants</b> <i>(intercultural mediation, linguistic mediation, specific services...multicultural attitudes)</i>	No se realizan distinciones entre personas migrantes y nativas, si bien, se considera tener el certificado de registro de ciudadanía comunitaria, la tarjeta familiar de ciudadano de la UE o la autorización de residencia o residencia y trabajo en España (en vigor), todo ello como alternativa a la nacionalidad española como requisito para participar en el programa <i>Acredita't</i> para obtener la certificación de competencias profesionales
<b>Results, Outputs and outcomes</b> <i>Specific results and outputs of the project/service (if relevant)</i> <i>Specific outcomes in terms of benefits for users, organization involved, territory)</i>	2016 - Convocatorias ordinarias 2016 Plazas ofertadas: 15.258 Acreditaciones realizadas: 13.000 - Convocatorias específicas 2016 Plazas ofertadas: 556 Acreditaciones realizadas: 208 2017 - Convocatoria ordinaria 2017 Plazas ofertadas: 1.810 Acreditaciones realizadas: sin datos (convocatoria abierta hasta diciembre 2017) - Convocatorias específicas 2017 No existen todavía datos al respecto
<b>Evaluation criteria / evidence of success in terms of effectiveness, efficiency and / or quality of services</b>	2016: Porcentaje de inscripciones sobre las plazas ofertadas: 95% Porcentaje de acreditaciones sobre las plazas inscritas: 92% Porcentaje de solicitudes sobre plazas ofertadas: 187% 2017: No existen todavía datos al respecto
<b>Representativeness in terms of users (spread and number of users; strategic sectors)</b>  <i>Please explain if it's an universal or targeted benefits service/project and indicate the estimate number of migrants in comparison to all users)</i> <i>Please indicate if the users belong to a specific sector or not</i>	Los datos estadísticos no son discriminados ni por nacionalidad, ni por sexos ni por edad. Las convocatorias específicas se abren a partir de acuerdos que se realizan entre empresas, sindicatos y/o patronales en base a convenios firmados, para promover un proceso específico de acreditación. Durante el año 2016 se realizaron las siguientes convocatorias: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condicionamiento físico en grupo con soporte musical</li> <li>- Condicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente</li> <li>- Instrucción en Yoga</li> <li>- Organización y control de los procesos de química básica y Organización y control de los procesos de química transformadora</li> <li>- Instrucción de perros de asistencia</li> <li>- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales</li> </ul>

<b>Replicability / scalability of practices in other contexts</b>	<p>Se trata de una práctica que se enmarca como procedimiento para determinar los procesos que se van desarrollando durante el periodo trianual que abarca el plan (2016-2018), en relación al desarrollo de las diferentes convocatorias y la estructura organizativa que ello supone.</p>
<b>Sustainability of practice in institutional, economic, financial and cultural terms</b>	<p>La práctica se desarrolla dentro de los marcos legales e institucionales tal como se ha descrito en los apartados anteriores, en los que además se contempla la financiación económica indicada anteriormente. Por otra parte, la diagnosis realizada antes de la aprobación y puesta en marcha del Plan, aporta coherencia en relación a las necesidades sociales</p>
<b>Level (high/low) and nature (products/services; process/organization; methodology; results) of innovation regarding country practices</b>  <i>Pay specific attention to the connection between work inclusion practice and the migrant's jobs dynamics (high/low level of breakdown with ethnic and gender division of labour and with the role of ethnic network in job search)</i>	<p>El catálogo nacional de cualificaciones profesionales es el referente para definir la unidad de competencias profesiones, si bien las comunidades autónomas pueden gestionarlo de forma descentralizada.</p> <p>Por otra parte, la estructura del proceso de acreditación se organiza de la misma manera a nivel nacional (España), si bien cada comunidad autónoma regula su propio procedimiento de acreditación de la experiencia laboral</p> <p>La práctica se realiza de acuerdo con las recomendaciones y directrices trazadas en el marco normativo de la Unión Europea</p> <p>Por lo que el nivel de innovación respecto a las prácticas nacionales es medio</p>
<b>Level and nature of cooperation between public/non profit and migrant association</b>  <i>Specify if the service has been carried out in connection with stakeholders or in partnership with stakeholders and which is or could be the role of migrants associations.</i>	<p>Las actividades que se contemplan en el desarrollo del I Plan de acreditación y cualificación profesionales de Cataluña (2016-2017), involucra diferentes entidades públicas institucionales, empresas privadas y sindicatos. Si bien, las asociaciones que se dedican a la inserción laboral realizan difusión por iniciativa propia sobre las convocatorias vigentes para la certificación de competencias profesionales. Por lo que se puede decir que el grado de cooperación con las asociaciones de personas migrantes es baja.</p>
<b>Level and nature of standardization of practices (process? Methods? Tools?)</b>	<p>Alto</p>
<b>Coherence with European strategies and guidelines</b> (if pertinent in case of certification of non formal and informal learning processes)	<p>El plan se enmarca en la Estrategia Europa 2020 sobre mejora de la empleabilidad, que tiene como objetivo principal alcanzar una ocupación del 75% de la población entre los 20 y 64 años. En 2016, Catalunya se situaba en el 52,9% (CCPF, 2016:4)</p>
<b>SWOT Analysis</b>	<p><b>Puntos fuertes y oportunidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El I Plan de acreditación y cualificación profesionales de Cataluña, se ha creado en las bases de reflexión y análisis a partir de fases experimentales y de desarrollo del procedimiento de acreditación de competencias profesionales, que se vienen desarrollando desde 2003</li> <li>- Consolidación del mecanismo de la certificación y acreditación de competencias en Cataluña mejorando las oportunidades de cualificación de la población</li> </ul> <p><b>Aspectos a mejorar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los recursos económicos establecen los límites del procedimiento</li> </ul>

	- La certificación de competencias se limita a ciertos ámbitos y número de plazas de acuerdo a las convocatorias, por tanto, no se trata de un proceso universal y permanente
--	---

**ANNEX II**  
**Case study Analyse Scheme 2**

<b>Name of the practice/service/project</b>	Fase de información y orientación sobre el procedimiento para la acreditación de competencias profesionales dirigida a personas migrantes
<b>Geographical area of implementation</b>	Regional (Cataluña)
<b>Organization offering the service</b> <i>(please indicate the name and the nature: public/private/migrant associations)</i>	Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Cataluña -AMIC-UGT  Organización no gubernamental dentro del sindicato Unión General de Trabajadores
<b>Main beneficiaries</b>	Personas migrantes susceptibles de realizar una certificación de competencias profesionales
<b>Description of practice/service and activities</b> <i>(FOCUS ON ACTIVITIES addressed to migrants)</i>  <i>Description of structure, objectives, activities, tools used, beneficiaries (number and description of socio-economic/employment characteristics); setting and materials.</i>	La primera fase de información y orientación está abierta a todas las personas migrantes de forma permanente y es de carácter voluntario. La pueden ofrecer la administración u otras entidades como agentes sociales o entidades públicas o privadas. La particularidad es que en este caso, la asociación AMIC-UGT ofrece su atención dentro del Servicio de Atención a Inmigrantes, Emigrantes y Refugiados -SAIER. En esta línea, las particularidades de la práctica que se realiza, son, en primer lugar, que la información que proporcionan sobre la posibilidad y el proceso de acreditación está dirigida exclusivamente a personas migrantes y de forma individualizada. Es decir, se trata de detectar las posibilidades de acreditación de competencias de la persona atendida de acuerdo con su situación, previamente a proceder a la información y orientación del proceso.  La finalidad es informar, mediante sesiones individualizadas, sobre las posibilidades, características, requisitos y documentación necesaria para participar en el programa de acreditación. Se trata de un servicio que se ofrece de forma voluntaria y gratuita, es una fase previa al inicio del proceso de acreditación.
<b>Operators involved in service / practice delivery</b>  <i>Describe professionals involved (number and qualifications)</i>	La Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Cataluña -AMIC-UGT forma parte del Servicio de Atención a Inmigrantes, Emigrantes y Refugiados -SAIER
<b>Costs of the provided services and kind of funds which covers the services</b>  <i>Specify if the service is funded by public funds or specific call for proposals or paid by migrants on his own.</i>	Es un servicio gratuito que ofrece el Ayuntamiento de Barcelona mediante el SAIER, por lo tanto es financiado mediante fondos públicos

<p><b>Pre-conditions for practice's implementation (norms, laws, organizational context, beneficiaries characteristics, ...)</b></p>	<p>Es un servicio abierto a las personas migrantes susceptibles de realizar una certificación de competencias profesionales</p>
<p><b>Describe in specific which are specific attentions addressed to migrants</b> <i>(intercultural mediation, linguistic mediation, specific services...multicultural attitudes)</i></p>	<p>Se trata de una atención total y únicamente dirigida a personas migrantes</p>
<p><b>Results, Outputs and outcomes</b> <i>Specific results and outputs of the project/service (if relevant)</i> <i>Specific outcomes in terms of benefits for users, organization involved, territory)</i></p>	<p>El SAIER atendió en general 9.780 personas en 2013 y 5.657 en 2014. AMIC realizó 1.828 atenciones en 2012 y 1.835 en 2013. Cabe destacar que, en 2013, el 57% (5.576 personas) de las personas atendidas estaban en una situación regularizada. La segunda demanda más destacada en el SAIER ha sido el de los servicios de atención social (21,9%), particularmente en relación al incremento de las situaciones de exclusión social. Por otra parte, cabe destacar que aproximadamente el 10% de las personas atendidas en AMIC están en situación de realizar un proceso de certificación de competencias. La asociación atendió el 11,9% de las demandas por lo que se refiere al reconocimiento de la experiencia profesional la homologación y convalidación de estudios en 2013, mientras que, durante 2015, 15 personas fueron las asesoradas sobre competencias profesionales, y en 2016 las personas atendidas fueron 3 (Ayuntamiento de Barcelona 2014:26-30).</p> <p>No existe un registro sobre los sectores en los que las personas usuarias realizan la acreditación de competencias</p>
<p><b>Evaluation criteria / evidence of success in terms of effectiveness, efficiency and / or quality of services</b></p>	<p>Es un servicio muy útil en la medida en que es focalizado y contextualizado en la atención a personas migrantes.</p>
<p><b>Representativeness in terms of users (spread and number of users; strategic sectors)</b>  <i>Please explain if it's an universal or targeted benefits service/project and indicate the estimate number of migrants in comparison to all users)</i> <i>Please indicate if the users belong to a specific sector or not</i></p>	<p>Se trata de un servicio dirigido a personas emigrantes, inmigrantes y refugiadas</p>
<p><b>Replicability / scalability of practices in other contexts</b></p>	<p>Se trata de un servicio que se encuentra dentro del Servicio de Atención a Inmigrantes Extranjero y Refugiados -SAIER, por tanto, es un servicio municipal de referencia para todos los ciudadanos de Barcelona en materia de inmigración y refugio, emigración y retorno voluntario</p>

<p><b>Sustainability of practice in institutional, economic, financial and cultural terms</b></p>	<p>El servicio ofrecido por el Ayuntamiento de Barcelona es gratuito para las personas beneficiarias y cuenta con una estructura institucional</p>
<p><b>Level (high/low) and nature (products/services; process/organization; methodology; results) of innovation regarding country practices</b></p> <p><i>Pay specific attention to the connection between work inclusion practice and the migrant's jobs dynamics (high/low level of breakdown with ethnic and gender division of labour and with the role of ethnic network in job search)</i></p>	<p>La práctica es innovadora en la medida en que está dirigida a personas migrantes, por lo que tiene en cuenta sus particularidades como tales</p>
<p><b>Level and nature of cooperation between public/non profit and migrant association</b></p> <p><i>Specify if the service has been carried out in connection with stakeholders or in partnership with stakeholders and which is or could be the role of migrants associations.</i></p>	<p>Alto</p>
<p><b>Level and nature of standardization of practices (process? Methods? Tools?)</b></p>	<p>Como servicio de atención general es alto. En materia de competencias profesionales es bajo en la medida en que las práctica es ofrecida cuando previamente se han detectado de manera indirecta a partir del contacto con la asociación. Cabe destacar que está previsto que el año que viene la asociación sea un centro homologado para desarrollar el servicio de información y orientación sobre competencias profesionales</p>
<p><b>Coherence with European strategies and guidelines</b> (if pertinent in case of certification of non formal and informal learning processes)</p>	<p>La fase de asesoramiento y el programa Acredita't se contempla dentro de la Ley 10/2015 de formación y cualificación profesional, de acuerdo con la recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.</p>
<p><b>SWOT Analysis</b></p>	<p><b>Puntos fuertes y oportunidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La práctica es aplicada a medida de acuerdo con la condición y circunstancia de la persona usuaria y en el contexto de atención a personas migrantes</li> </ul> <p><b>Aspectos a mejorar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No se trata de un servicio estandarizado, si bien, está previsto que el año que viene la asociación sea un centro homologado para desarrollar el servicio de información y orientación sobre competencias profesionales</li> </ul>

**ANNEX III**  
**Case study Analyse Scheme 3**

<b>Name of the practice/service/project</b>	Fase de asesoramiento dentro del programa <i>Acredita't</i> . Principales características y cuestiones relacionadas con las personas migrantes
<b>Geographical area of implementation</b>	Regional (Cataluña)
<b>Organization offering the service</b> <i>(please indicate the name and the nature: public/private/migrant associations)</i>	Generalitat de Catalunya (gobierno catalán)  Àmbito público
<b>Main beneficiaries</b>	<p>Personas potenciales de certificar sus competencias profesionales que cumplan los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener la nacionalidad española o bien el certificado de registro de ciudadanía comunitaria, la tarjeta familiar de ciudadano de la UE o la autorización de residencia o residencia y trabajo en España (en vigor)</li> <li>- Tener 20 años en el momento de formalizar la solicitud</li> <li>- Tener <b>experiencia laboral</b> (como trabajador/a asalariado/a, autónomo/a, voluntario/a o becario/a) o contar con <b>formación</b>, relacionada con las competencias profesionales de los ámbitos de cualificación que se quieran acreditar. Concretamente, es necesario que en los últimos 10 años se hayan acumulado a) 3 años de experiencia laboral con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total o b) haber realizado al menos 300 horas de formación</li> </ul> <p>Y que sus competencias profesionales se encuentren dentro de los ámbitos especificados en el I Plan de acreditación y cualificación profesionales de Cataluña (2016-2017) Más concretamente en la correspondiente última convocatoria de resolución ENS/2423/2017, de 29 de septiembre, pro la cual se abre la convocatoria del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación para el curso 2017-2018 en centres que dependen del Departamento de Enseñanza, y que contempla las siguientes ámbitos profesionales y plazas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Familia profesional de servicios socioculturales y a la comunidad (dependencia). 530 plazas</li> <li>- Familia profesional de Actividades físicas y deportivas (actividades físicas y deportivas; socorrismo). 640 plazas</li> <li>- Familia de Administración y gestión. 400 plazas</li> <li>- Familia profesional de Electricidad y electrónica e instalación y mantenimiento: Montaje y mantenimiento de instalaciones. 240 plazas</li> </ul>
<b>Description of practice/service and activities</b> <i>(FOCUS ON ACTIVITIES addressed to migrants)</i>  <i>Description of structure, objectives, activities, tools used, beneficiaries (number</i>	<p>El programa <i>Acredita't</i>, así como el I primer Plan de acreditación y calificación profesionales de Cataluña 2016-2018 en el que se contempla, da cumplimiento a la Ley 10/2015, del 19 de junio, y establece el compromiso de destinar recursos para acreditar y calificar los colectivos priorizado.</p> <p>En el procedimiento de acreditación <i>Acredita't</i> hay cuatro fases, tres de ellas obligatorias: 1) Información y asesoramiento -de carácter</p>

<p><i>and description of socio-economic/employment characteristics); setting and materials.</i></p>	<p>voluntario;- 2) asesoramiento; 3) evaluación; 4) acreditación.</p> <p>La segunda etapa (primera etapa obligatoria del proceso de acreditación) es el asesoramiento. Esta fase se presenta como la más importante de todo el proceso de acreditación, principalmente por dos razones: a) El coste del proceso de acreditación es elevado, por lo que la etapa de asesoramiento es importante para filtrar las personas potenciales de acreditación y asegurar al máximo la efectividad del proceso; b) El asesoramiento es una fase de trabajo mayoritariamente cualitativo y muy individualizado, es presencial e informado, por lo que resulta costoso tanto por lo que se refiere tanto a los recursos económicos como de trabajo de los recursos humanos.</p> <p>El objetivo central del asesoramiento es orientar a las personas usuarias y realizar una valoración coherente entre el contenido de los justificantes que se presentan para la certificación en relación con las competencias profesionales que se solicitan, comprobando la madurez e idoneidad sobre la intención de certificar. Se prepara un dossier donde se complementa el historial laboral y/o formativo recopilando las evidencias que lo justifican testando la autoevaluación de las competencias.</p> <p>Es una fase no vinculante, es decir, en última instancia es la persona interesada quien decide continuar con el proceso de certificación o no.</p> <p>A partir de la información y documentación obtenida en el asesoramiento, el asesor/a elabora un informe orientativo sobre la conveniencia o no de acceder a la fase de evaluación o bien seguir un itinerario formativo.</p>
<p><b>Operators involved in service / practice delivery</b></p> <p><i>Describe professionals involved (number and qualifications)</i></p>	<p>Las personas evaluadoras son, por una parte, funcionarios docentes de Formación Profesional. Por otro lado, son profesionales que deben contar con un mínimo de 4 años de experiencia en su actividad laboral. En ambos casos, se trata de profesiones compatibles con las competencias profesionales que deben evaluar. Todos/as ellos/as deben habilitarse mediante la formación de un curso que deben superar para desarrollar la fase de evaluación. Esta formación es asumida por el Instituto Catalán de Cualificaciones Profesionales, que es el referente para los procesos de acreditación de competencias profesionales a Cataluña.</p> <p>Las comisiones evaluadoras se componen entre 3 y 5 personas. Debe existir un equilibrio entre docentes y profesionales en el grupo de evaluadores/as aproximadamente del 50%. Puede haber entre 150-200 evaluadores/as dependiendo de la convocatoria.</p>
<p><b>Costs of the provided services and kind of funds which covers the services</b></p> <p><i>Specify if the service is funded by public funds or specific call for proposals or paid by migrants on his own.</i></p>	<p>Según un estudio del Instituto nacional de las Cualificaciones - INCUAL el coste medio por persona para llevar a cabo la etapa de asesoramiento y evaluación es de uso 310€ (Homs, 2017:74), no existen datos desagregados por cada una de las fases.</p> <p>El coste de las convocatorias generales es financiado mayoritariamente por la Administración Pública, mientras que por otra parte se prevén tasas administrativas o precios públicos para realizar la preinscripción del proceso y la acreditación. En última convocatoria los precios públicos son:</p> <p>Asesoramiento: 26,00€ para todo el ámbito de cualificación Evaluación: 13€ por cada unidad de competencia</p>



	<p>Cabe destacar que fuera del programa <i>Acredita't</i>, los institutos de formación profesional donde se realiza el trabajo de asesoramiento, ofrecen este servicio durante todo el año dentro de un programa de asesoramiento más amplio de Formación Profesional. En este caso el servicio tiene un coste de 60€.</p> <p>Por lo que se refiere a las convocatorias específicas, el coste suele ser asumido por la empresa interesada en realizar la certificación de competencias profesionales y de la formación si fuese necesario</p>
<p><b>Pre-conditions for practice's implementation (norms, laws, organizational context, beneficiaries characteristics, ...)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener la nacionalidad española o bien el certificado de registro de ciudadanía comunitaria, la tarjeta familiar de ciudadano de la UE o la autorización de residencia o residencia y trabajo en España (en vigor)</li> <li>- Tener 20 años en el momento de formalizar la solicitud</li> <li>- Tener <b>experiencia laboral</b> (como trabajador/a asalariado/a, autónomo/a, voluntario/a o becario/a) o contar con <b>formación</b>, relacionada con las competencias profesionales de los ámbitos de cualificación que se quieran acreditar. Concretamente, es necesario que en los últimos 10 años se hayan acumulado a) 3 años de experiencia laboral con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total o b) haber realizado al menos 300 horas de formación</li> </ul>
<p><b>Describe in specific which are specific attentions addressed to migrants</b> <i>(intercultural mediation, linguistic mediation, specific services...multicultural attitudes)</i></p>	<p>En la fase de asesoramiento del programa <i>Acredita't</i> para la obtención de la certificación de competencias profesionales no se realizan distinciones de procedimiento entre personas nativas y migrantes, por tanto, a modo formal no se explicitan acciones específicas para éstas últimas. Si bien esto no se contempla formalmente, en la praxis, las personas que realizan el trabajo de asesoramiento, en ocasiones, adaptan sus tareas a las particularidades de las personas migrantes, tales como: las relativas a la lengua; adaptar el horario por el tipo y condiciones de trabajo de las personas solicitantes... que se contextualizan en un marco de informalidad.</p> <p>Por otro lado, pueden ser considerados documentos acreditativos sobre la formación de los diferentes países. Su valoración se realiza a partir de las evidencias en la documentación que se presenta junto con la solicitud.</p>
<p><b>Results, Outputs and outcomes</b> <i>Specific results and outputs of the project/service (if relevant)</i> <i>Specific outcomes in terms of benefits for users, organization involved, territory)</i></p>	<p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatorias ordinarias 2016 Plazas ofertadas: 15.258 Personas asesoradas: 14.419</li> <li>- Convocatorias específicas 2016 Plazas ofertadas: 556 Personas asesoradas: 212</li> </ul> <p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria ordinaria 2017 Plazas ofertadas: 1.810 Personas asesoradas: sin datos (convocatoria abierta hasta diciembre 2017)</li> <li>- Convocatorias específicas 2017 No existen todavía datos al respecto</li> </ul>

<p><b>Evaluation criteria / evidence of success in terms of effectiveness, efficiency and / or quality of services</b></p>	<p>Las indicadas en el apartado anterior</p>
<p><b>Representativeness in terms of users (spread and number of users; strategic sectors)</b></p> <p><i>Please explain if it's an universal or targeted benefits service/project and indicate the estimate number of migrants in comparison to all users)</i>  <i>Please indicate if the users belong to a specific sector or not</i></p>	<p>Los datos estadísticos no son desagregados ni por nacionalidad, ni por sexos ni por edad.</p>
<p><b>Replicability / scalability of practices in other contexts</b></p>	<p>Se trata de una práctica que se enmarca, por una parte, como procedimiento que se desarrolla de acuerdo con lo reglamentado en el marco de las convocatorias que entran en vigor durante el periodo trianual que abarca el I Plan de acreditación y cualificación profesionales de Cataluña (2016-2017) y, por otro lado, el servicio de asesoramiento es ofrecido de manera permanente.</p>
<p><b>Sustainability of practice in institutional, economic, financial and cultural terms</b></p>	<p>La práctica se desarrolla dentro de los marcos legales e institucionales tal como se ha descrito en los apartados anteriores, en los que además se contempla la financiación económica indicada anteriormente.</p>
<p><b>Level (high/low) and nature (products/services; process/organization; methodology; results) of innovation regarding country practices</b></p> <p><i>Pay specific attention to the connection between work inclusion practice and the migrant's jobs dynamics (high/low level of breakdown with ethnic and gender division of labour and with the role of ethnic network in job search)</i></p>	<p>Medio. Se trata de un proceso estandarizado a nivel nacional, aunque se desarrolla bajo las directrices de la comunidad autónoma de Cataluña, por tanto con cierta autonomía sobre el proceso de certificación de competencias profesionales</p>
<p><b>Level and nature of cooperation between public/non profit and migrant association</b></p> <p><i>Specify if the service has been carried out in connection with stakeholders or in partnership with stakeholders and which is or could be the role of migrants associations.</i></p>	<p>Bajo. No existe relación con asociaciones de migrantes en el desarrollo de la etapa de asesoramiento</p>

<b>Level and nature of standardization of practices (process? Methods? Tools?)</b>	Alto
<b>Coherence with European strategies and guidelines</b> (if pertinent in case of certification of non formal and informal learning processes)	La fase de asesoramiento y el programa <i>Acredita't</i> se contempla dentro de la Ley 10/2015 de formación y cualificación profesional, de acuerdo con la recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente; el Marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente (2008), el Sistema europeo de créditos para la educación y formación profesional (2009) y el Marco de referencia europeo de garantía de calidad en la educación y formación profesional (2009); La Recomendación del Consejo de la Unión Europea, del 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal
<b>SWOT Analysis</b>	<p><b>Puntos fuertes y oportunidades:</b> Las personas asesoradas obtienen un informe individualizado sobre su situación profesional, que son la base de que el proceso de acreditación sea eficiente</p> <p><b>Aspectos a mejorar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La homogeneización de criterios cualitativos en la etapa de asesoramiento</li> <li>- No existe un acompañamiento de los casos en los que, si bien se ha recomendado la acreditación tras el asesoramiento, no se ha realizado la acreditación</li> <li>- No existe un acompañamiento en los casos que las que han sido asesoradas para no continuar el proceso de acreditación</li> </ul>

**ANNEX IV**  
**Case study Analyse Scheme 4**

<b>Name of the practice/service/project</b>	Difusión y asesoramiento sobre la posibilidad y el procedimiento de acreditación de competencias profesionales en el ámbito de la dependencia, dentro de las redes de información informales
<b>Geographical area of implementation</b>	Provincia de Barcelona
<b>Organization offering the service</b> <i>(please indicate the name and the nature: public/private/migrant associations)</i>	Asociación Mujeres Migrantes en Catalunya –AOMICAT Asociación privada Económicamente autosostenida
<b>Main beneficiaries</b>	Mujeres inmigrantes Desde 2012 atienden a algunas mujeres españolas
<b>Description of practice/service and activities</b> <i>(FOCUS ON ACTIVITIES addressed to migrants)</i>  <i>Description of structure, objectives, activities, tools used, beneficiaries (number and description of socio-economic/employment</i>	<p><u>Objetivos:</u> Difundir, asesorar y formar mujeres en relación al procedimiento de acreditación de competencias profesionales en el ámbito de la dependencia.</p> <p><u>Desarrollo de actividades:</u> -Asesoramiento para el proceso del plan Acredita't -Formación/capacitación sobre atención sociosanitaria para la obtención de unidades de competencia (itinerario individualizado) -Difusión de información sobre el procedimiento de acreditación de</p>

<p><i>characteristics); setting and materials.</i></p>	<p>competencias profesionales en el ámbito de dependencia a través de las redes informales de información en sectores de población con más dificultad de acceso a la información. Dentro de esa red informal de información la asociación –AOMICAT confiere una estructura donde se materializa el apoyo, la información, el asesoramiento y también la formación para desarrollar el proceso de certificación de competencias profesionales. Todo ello se canaliza a través de las redes de información informal que se generan.</p> <p><u>Recursos utilizados:</u>          -Disponen de un pequeño despacho de alquiler que es utilizado como oficina, como espacio de recepción y como espacio de formación          -Difusión: página web; Facebook; El boca a boca</p> <p><u>Beneficiarias</u> durante 2016-2017: 20 personas han participado en el plan de formación/acreditación</p>
<p><b>Operators involved in service / practice delivery</b>  <i>Describe professionals involved (number and qualifications)</i></p>	<p>1 Coordinadora de la asociación: socióloga y gestora cultural          2 Docentes: 1 en el ámbito sociosanitario; 1 en el ámbito de alimentación</p>
<p><b>Costs of the provided services and kind of funds which covers the services</b>  <i>Specify if the service is funded by public funds or specific call for proposals or paid by migrants on his own.</i></p>	<p><u>Recursos económicos utilizados:</u>          -La asociación se financia a partir de:          a) cuotas -no obligatorias- de las socias que pueden pagar (5€ mensuales)          b) a través de la formación impartida          c) colaboración mutua como forma de autosostenibilidad</p>
<p><b>Pre-conditions for practice's implementation (norms, laws, organizational context, beneficiaries characteristics, ...)</b></p>	<p>La asociación está formada mayoritariamente de mujeres migrantes, pero desde 2012 hay mujeres españolas que están colaborando</p> <p>Las condiciones para formar parte de la asociación son:          a) Ser mujer migrante o española          b) Estar asociada y/o colaborar con la asociación</p>
<p><b>Describe in specific which are specific attentions addressed to migrants</b>  <i>(intercultural mediation, linguistic mediation, specific services...multicultural attitudes)</i></p>	<p>Difusión a través de redes informales de información          Asesoramiento          Formación. Impartida en horarios en días alternativos y sábados para adaptada los horarios a las necesidades horarias de las mujeres trabajadoras del hogar y de cuidado internas</p>
<p><b>Results, Outputs and outcomes</b>  <i>Specific results and outputs of the project/service (if relevant)</i>  <i>Specific outcomes in terms of benefits for users, organization involved, territory)</i></p>	<p>-El trabajo de la asociación realiza tareas en la línea de igualdad de oportunidades, ya que se llevan a cabo en sectores de difícil acceso a la información y formación para la certificación de competencias profesionales          -La asociación prevé convertirse en un centro gestor homologado para la acreditación de competencias profesionales en cuestión de dependencia</p>
<p><b>Evaluation criteria / evidence of success in terms of effectiveness, efficiency and / or quality of services</b></p>	<p>Si bien la actuación de la asociación no es de gran alcance por lo que se refiere al número de personas que se involucran, resulta significativa debido a que, por una partela difusión de la información sobre la posibilidad y el proceso de acreditación de competencias profesionales aparece como limitada y es escasa a nivel público. Se difunde más bien desde los centros de formación e información homologados, ayuntamientos y las páginas web del programa</p>

	<p>Acreditat y del Instituto Catalán de Cualificaciones Profesionales, y se genera a partir de la apertura de las nuevas convocatorias convocatoria. Por otro lado, existen sectores de población con limitaciones de acceso a las vías de información mencionadas. Por lo que la red informal de información entre mujeres y la asociación resulta un recurso estratégico de importancia</p>
<p><b>Representativeness in terms of users (spread and number of users; strategic sectors)</b>  <i>Please explain if it's an universal or targeted benefits service/project and indicate the estimate number of migrants in comparison to all users)</i>  <i>Please indicate if the users belong to a specific sector or not</i></p>	<p>La representatividad de la asociación es específica y limitada. Actualmente son 20 las personas participantes en el proceso de formación y acreditación en el periodo 2016-2017</p>
<p><b>Replicability / scalability of practices in other contexts</b></p>	<p>Cobra su sentido en el propio alcance de sus redes al tratarse de un recurso de modalidad informal</p>
<p><b>Sustainability of practice in institutional, economic, financial and cultural terms</b></p>	<p>Existe una relación entre los recursos para llevar a cabo las actividades que la asociación desarrolla y los ingresos y colaboraciones de ayuda mutua obtenidas, ya que se trata de una asociación autosostenida</p>
<p><b>Level (high/low) and nature (products/services; process/organization; methodology; results) of innovation regarding country practices</b>  <i>Pay specific attention to the connection between work inclusion practice and the migrant's jobs dynamics (high/low level of breakdown with ethnic and gender division of labour and with the role of ethnic network in job search)</i></p>	<p>Alto</p>
<p><b>Level and nature of cooperation between public/non profit and migrant association</b>  <i>Specify if the service has been carried out in connection with stakeholders or in partnership with stakeholders and which is or could be the role of migrants associations.</i></p>	<p>Coopera con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acuerdo ciudadano para una Barcelona Inclusiva (Ayuntamiento de Barcelona)</li> <li>- Consejo de Mujeres del Ayuntamiento de Barcelona</li> <li>- Instituto Catalán de las Mujeres</li> </ul> <p>La cooperación aparece más bien como una cuestión formal y no de incidencia práctica</p>
<p><b>Level and nature of standardization of practices (process? Methods? Tools?)</b></p>	<p>Bajo</p>

<b>Coherence with European strategies and guidelines</b> (if pertinent in case of certification of non formal and informal learning processes)	Destacable especialmente en las tareas de información, asesoramiento y orientación en beneficios, oportunidades y procesos (CEDEFOP, 2016:13), en la línea de asegurar la igualdad de oportunidades e inclusión en el acceso a las oportunidades (UNESCO, 2012:4)
<b>SWOT Analysis</b>	<p>Resulta una herramienta importante y necesaria fuera de la vía institucionalizada, ya que actúa como parte de las redes de información y soporte, que se canalizan a nivel informal, dando representa como un recurso estratégico de importancia.</p> <p>La asociación cuenta con recursos limitados y por tanto su área de impacto es limitada</p>

#### ANNEX V Case study Analyse Scheme 5

<b>Name of the practice/service/project</b>	Detección de necesidades para impulsar procesos de mejora de acreditación de competencias profesionales en el contexto empresarial mediante convocatorias específicas
<b>Geographical area of implementation</b>	Regional (Cataluña)
<b>Organization offering the service</b> <i>(please indicate the name and the nature: public/private/migrant associations)</i>	Agentes sociales mayoritarios: Comisión Obrera Nacional de Catalunya -CCOO, Unión general de Trabajadores de Cataluña - UGT, Fomento del Trabajo Nacional y Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña -PIMEC Generalitat de Catalunya
<b>Main beneficiaries</b>	Empresas y colectivos profesionales susceptibles de acreditación de competencias profesionales
<b>Description of practice/service and activities</b> <i>(FOCUS ON ACTIVITIES addressed to migrants)</i>  <i>Description of structure, objectives, activities, tools used, beneficiaries (number and description of socio-economic/employment characteristics); setting and materials.</i>	<p>Esta práctica se enmarca en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, concretamente en el artículo 10 donde se indica que los agentes sociales más representativos, podrán impulsar convocatorias específicas de acreditación.</p> <p>Se materializa a partir de un convenio que prevé la colaboración de agentes sociales mayoritarios, empresas, organizaciones profesionales y trabajadores afiliados a las organizaciones firmantes para promover y participar en un proceso específico de acreditación. Estos convenios establecen la colaboración de sectores profesionales en el proceso de acreditación y definen las tareas que desarrollarán cada una de las partes participantes.</p> <p>Se trata de detectar necesidades de acreditación en un sector o territorio determinado. A partir de dicha identificación, se realiza una solicitud de acreditación específica para unas unidades de competencias determinadas. La administración pública se compromete a programar la convocatoria específica, previa evaluación del Consejo Catalán de Formación Profesional, con las características pertinentes, diseñada y organizada a través del Instituto Catalán de Cualificaciones Profesionales.</p> <p>Las convocatorias específicas son un proceso medido, coordinado y adaptado a las necesidades detectadas, ya que previamente se ha realizado una valoración y una planificación para llevar a cabo el proceso. La convocatoria se adapta a una necesidad concreta a través de patronal, empresa y/o sindicatos. Se elabora una lista de</p>

	<p>personas trabajadoras susceptibles de acreditar sus competencias profesionales. Todo el proceso puede tardar alrededor de un año.</p>
<p><b>Operators involved in service / practice delivery</b></p> <p><i>Describe professionals involved (number and qualifications)</i></p>	<p>En el convenio marco de colaboración participan, los agentes sociales mayoritarios anteriormente mencionados, El Servicio Público de Ocupación de Catalunya y el Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Cataluña</p> <p>Por otra parte, en las negociaciones concretas, se involucra los agentes sociales, las empresas y patronales.</p> <p>Por último, el Consejo Catalán de Formación Profesional evalúa y aprueba la propuesta de acreditación de competencias profesionales, y es el Instituto Catalán de Cualificaciones Profesionales el que organiza el proceso de acreditación</p>
<p><b>Costs of the provided services and kind of funds which covers the services</b></p> <p><i>Specify if the service is funded by public funds or specific call for proposals or paid by migrants on his own.</i></p>	<p>Según un estudio del Instituto nacional de las Cualificaciones - INCUAL el coste medio por persona para llevar a cabo la etapa de asesoramiento y evaluación es de uso 310€ (Homs, 2017:74), no existen datos desagregados por cada una de las fases.</p> <p>El coste de las convocatorias específicas es financiado principalmente por las empresas que se involucran.</p>
<p><b>Pre-conditions for practice's implementation (norms, laws, organizational context, beneficiaries characteristics, ...)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener la nacionalidad española o bien el certificado de registro de ciudadanía comunitaria, la tarjeta familiar de ciudadano de la UE o la autorización de residencia o residencia y trabajo en España (en vigor)</li> <li>- Tener 20 años en el momento de formalizar la solicitud</li> <li>- Tener <b>experiencia laboral</b> (como trabajador/a asalariado/a, autónomo/a, voluntario/a o becario/a) o contar con <b>formación</b>, relacionada con las competencias profesionales de los ámbitos de cualificación que se quieran acreditar. Concretamente, es necesario que en los últimos 10 años se hayan acumulado a) 3 años de experiencia laboral con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total o b) haber realizado al menos 300 horas de formación</li> </ul>
<p><b>Describe in specific which are specific attentions addressed to migrants (intercultural mediation, linguistic mediation, specific services...multicultural attitudes)</b></p>	<p>No se han detectado atenciones específicas</p>
<p><b>Results, Outputs and outcomes</b></p> <p><i>Specific results and outputs of the project/service (if relevant)</i></p> <p><i>Specific outcomes in terms of benefits for users, organization involved, territory)</i></p>	<p><u>2017 (dos convocatorias específicas)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ámbito imagen personal (Asociación Catalana de Peluqueros y Esteticistas Profesionales) 100 plazas</li> <li>- Ámbito de los servicios de agua (Asociación de abastecimientos de agua) 250 plazas</li> </ul> <p><u>2016 (tres convocatorias específicas)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ámbito de dependencia (Generalitat de Catalunya) 98 plazas</li> <li>- Ámbito de atención sociosanitaria (Generalitat de Catalunya)</li> <li>- Ámbito de la instalación y mantenimiento de ascensores (Gremio Empresarial de Ascensores de Catalunya) 50 plazas</li> </ul> <p><u>2015 (cinco convocatorias específicas)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ámbito de los servicios de agua (Agrupación de Servicios de Agua de Catalunya) 1.074 plazas</li> <li>- Ámbito de audioprótesis (Gabinetes de Audioprotesis, Electromedicina y Servicios -GAES S.A) 50 plazas</li> <li>- Sector químico (Asociación Empresarial Química de Tarragona) 60 plazas</li> <li>- Ámbito de ventas, actividades comerciales, gestión del pequeño comercio (Confederación de Comercio de Catalunya)</li> </ul>

	<p>- Ámbito de condicionamiento físico e Instrucción de yoga (Asociación de Empresarios de Clubs Catalanes de Fitness) 372 plazas <u>2014 (una convocatoria específica)</u></p> <p>- Ámbito instrucción de perros de asistencia (Asociación Internacional de Entidades de Perros de Asistencia y Terapia Asistida con Animal) 14 plazas</p>
<p><b>Evaluation criteria / evidence of success in terms of effectiveness, efficiency and / or quality of services</b></p>	<p>Un aspecto destacable es poder mejorar los convenios colectivos en cuestión de competencias profesionales, ya que las cláusulas que establezcan la implicación del empresario y patronal y la representación legal de las personas trabajadoras son escasas. La renovación de convenios es una oportunidad para tratar de introducir las cláusulas en base a la negociación colectiva.</p>
<p><b>Representativeness in terms of users (spread and number of users; strategic sectors)</b></p> <p><i>Please explain if it's an universal or targeted benefits service/project and indicate the estimate number of migrants in comparison to all users)</i> <i>Please indicate if the users belong to a specific sector or not</i></p>	<p>El que se indica en el apartado de resultados Tal como se ha explicado anteriormente, se trata de convocatorias específicas adaptadas a necesidades de ámbitos profesionales concretos. No existen datos desagregados por nacionalidad</p>
<p><b>Replicability / scalability of practices in other contexts</b></p>	<p>La relativa al convenio de referencia mencionado</p>
<p><b>Sustainability of practice in institutional, economic, financial and cultural terms</b></p>	<p>El convenio es una garantía institucional para desarrollar la práctica</p>
<p><b>Level (high/low) and nature (products/services; process/organization; methodology; results) of innovation regarding country practices</b></p> <p><i>Pay specific attention to the connection between work inclusion practice and the migrant's jobs dynamics (high/low level of breakdown with ethnic and gender division of labour and with the role of ethnic network in job search)</i></p>	<p>Media</p>
<p><b>Level and nature of cooperation between public/ non profit and migrant association</b></p> <p><i>Specify if the service has been carried out in connection with</i></p>	<p>Medio</p>



<p><i>stakeholders or in partnership with stakeholders and which is or could be the role of migrants associations.</i></p>	
<p><b>Level and nature of standardization of practices (process? Methods? Tools?)</b></p>	<p>Se trata de un proceso confeccionado de acuerdo a las características del colectivo profesional y/o empresa en cuestión</p>
<p><b>Coherence with European strategies and guidelines (if pertinent in case of certification of non formal and informal learning processes)</b></p>	<p>Se contempla en el marco legal nacional anteriormente mencionado</p>
<p><b>SWOT Analysis</b></p>	<p><b>Puntos fuertes y oportunidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora de convenios colectivos en materia de certificación de competencias profesionales</li> <li>- Existe un alto nivel de detalle en los flujos y en la información del procedimiento, ya que está bien articulado debido a que se trata de colectivos profesiones concretos</li> </ul> <p><b>Aspectos a mejorar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fuera del contexto empresarial y de la negociación colectiva resulta dificultoso realizar la diagnosis, por ejemplo, en ámbitos de trabajo informales</li> <li>- La negociación por lo que respecta al compromiso económico que generan los costes de la convocatoria específica cuando la propuesta se hace por parte de los agentes sociales</li> </ul>