

RE START

Refugee Start-Up: recursos para
facilitar el espíritu empresarial y el
desarrollo de las empresas de
refugiados e inmigrantes Informe de
investigación

Introducción	3
1. Necesidades de los operadores y de los inmigrantes	4
1.1 ¿Cuáles son las principales dificultades a las que se enfrentan las personas que trabajan con refugiados e inmigrantes en materia de orientación laboral?	5
1.2 ¿Cuáles son los principales problemas de los inmigrantes durante la búsqueda de empleo?	6
1.3 ¿Cuáles son los principales problemas a los que se enfrentan los refugiados e inmigrantes a la hora de crear una empresa?	6
2. Mercado laboral	9
2.1 Análisis del mercado laboral nacional actual en cada país implicado.	9
Bélgica	9
Finlandia	10
Portugal	11
España	11
2.2 ¿Cuáles son las expectativas de las empresas?	11
3. Mapeo de las competencias empresariales	13
3.1 ¿Qué competencias necesita un empresario?	13
3.2 ¿Cómo pueden los operadores apoyar a los refugiados e inmigrantes para individualizarlos?	14
3.3 ¿Cómo pueden los refugiados e inmigrantes adquirir aptitudes empresariales?	14
4. Normativa nacional sobre el espíritu empresarial en los países socios	16
Bélgica	16
Finlandia	16
Portugal	17
España	17
5. Financiación	19
5.1 ¿Qué tipo de financiación para la creación de empresas existe en la UE y a nivel nacional, incluidos Bélgica, Finlandia, Portugal y España?	19
Bélgica	19
Finlandia	20
Portugal	21
España	21
5.2 Cómo pueden solicitarla los inmigrantes y refugiados	22
6. Sistematización	23
6.1 ¿Cómo puede sistematizarse la información anterior en un Manual práctico?	23
Referencias	25

Introducción

El proyecto Re-Start está financiado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea para apoyar el espíritu emprendedor y el desarrollo empresarial de refugiados e inmigrantes en Europa. El objetivo del proyecto es dotar a estas personas de las capacidades, los conocimientos y los recursos necesarios para crear y desarrollar sus propias empresas.

El proyecto Re-Start se lleva a cabo en asociación con seis organizaciones de cinco países: Bélgica, España, Italia, Grecia y Rumanía. Entre estas organizaciones hay universidades, centros de investigación y ONG con experiencia en iniciativa empresarial e integración de inmigrantes.

El proyecto constará de varias fases: evaluación de necesidades, desarrollo de recursos y herramientas de formación y ejecución de programas piloto. La evaluación de necesidades incluirá encuestas, entrevistas y grupos de discusión con refugiados e inmigrantes interesados en el espíritu empresarial. La información recopilada se utilizará para desarrollar recursos y herramientas de formación a medida que aborden las necesidades y retos específicos de estas personas.

Los recursos y herramientas de formación abarcarán diversos temas, como la planificación empresarial, el marketing, la gestión financiera, las cuestiones jurídicas y las competencias digitales. Estos recursos estarán disponibles en varios idiomas y se diseñarán para que sean accesibles y fáciles de entender.

Los programas piloto se pondrán en marcha en cada uno de los países socios para ofrecer formación práctica y apoyo a los refugiados y migrantes interesados en crear sus propias empresas. Los programas incluirán talleres, tutorías, formación y oportunidades para establecer contactos. Los participantes también tendrán acceso a financiación inicial y otros recursos para ayudarles a poner en marcha sus empresas.

El proyecto Re-Start pretende influir significativamente en la vida de los refugiados y migrantes en Europa. Al proporcionarles los conocimientos y recursos necesarios para crear sus propias empresas, el proyecto contribuirá a promover la integración económica, la inclusión social y la autosuficiencia. El proyecto también tiene el potencial de contribuir al crecimiento económico y al desarrollo de la Unión Europea mediante la creación de nuevos puestos de trabajo y empresas.

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

RE
START



**Co-funded by
the European Union**

1. Necesidades de los operadores y de los inmigrantes

Los refugiados, inmigrantes y otras personas desplazadas se enfrentan a muchas dificultades para acceder al mercado laboral y crear empresas en Europa. A estas dificultades se suman a menudo las barreras lingüísticas, la discriminación, la falta de redes sociales y el insuficiente reconocimiento de sus cualificaciones y competencias. En consecuencia, son más propensos a la pobreza, la exclusión social y la marginación.

Para hacer frente a estos retos, cada vez se reconoce más la necesidad de políticas y programas que apoyen la integración de los refugiados y los inmigrantes en el mercado laboral. Estas políticas y programas deben proporcionar formación lingüística y de competencias, facilitar el reconocimiento de las cualificaciones, apoyar el acceso a las oportunidades de empleo y promover el espíritu empresarial y el autoempleo.

El espíritu empresarial es una vía prometedora para que los refugiados y los inmigrantes superen algunas de las barreras a las que se enfrentan en el mercado laboral. Sin embargo, la creación de una empresa requiere acceso a capital, redes empresariales y conocimiento del entorno empresarial local. Muchos refugiados y migrantes carecen de estos recursos, por lo que se necesitan ayudas y recursos específicos para facilitar el espíritu empresarial.

Además, las personas que trabajan con refugiados y migrantes, como trabajadores sociales, educadores y responsables políticos, se enfrentan a retos a la hora de apoyar el acceso de sus clientes al mercado laboral y al espíritu empresarial. Necesitan formación y recursos para abordar las necesidades específicas y los retos a los que se enfrentan los refugiados y los migrantes en sus esfuerzos por integrarse en el mercado laboral y crear empresas.

En resumen, se necesitan políticas, programas y recursos que apoyen la integración de los refugiados y los inmigrantes en el mercado laboral y faciliten el espíritu empresarial y el desarrollo de las empresas. Estos esfuerzos deben dirigirse a las necesidades y retos específicos a los que se enfrentan los refugiados y los migrantes y proporcionar apoyo a las personas que trabajan con ellos.

Mejorar las competencias de las personas en materia de orientación laboral puede ayudar a resolver las dificultades a las que se enfrentan quienes trabajan con refugiados e inmigrantes. Algunas posibles estrategias para mejorar las competencias en este ámbito son:

1. Ofrecer formación especializada: Los profesionales de la orientación laboral pueden beneficiarse de una formación especializada sobre cómo trabajar con refugiados e inmigrantes, incluida la forma de abordar los retos específicos a los que pueden enfrentarse en el mercado laboral. Esta formación podría incluir temas como la sensibilización cultural, el apoyo lingüístico y los requisitos legales y administrativos específicos relacionados con la inmigración.

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

2. Fomentar la comunicación intercultural: Debe animarse a los profesionales de la orientación laboral a comunicarse eficazmente con los refugiados y los inmigrantes, utilizando intérpretes y otros recursos de apoyo lingüístico cuando sea necesario. También deben ser capaces de comprender y sortear las diferencias culturales para ofrecer un apoyo adaptado a los clientes.



3. Ofrecer tutoría y apoyo: Los profesionales de la orientación laboral pueden beneficiarse de la tutoría y el apoyo de colegas más experimentados y de redes de apoyo de otros profesionales que trabajan con refugiados y migrantes. Esto puede ayudarles a desarrollar nuevas competencias, mantenerse al día sobre las mejores prácticas y recibir apoyo emocional cuando lo necesiten.
4. Aumentar el acceso a los recursos: Los profesionales de la orientación laboral deben tener acceso a recursos y herramientas que puedan ayudarles a apoyar a los refugiados e inmigrantes, como información sobre oportunidades de empleo locales, cursos de idiomas y requisitos legales y administrativos para el empleo. Estos recursos deben ser fácilmente accesibles y estar actualizados.

En general, la mejora de las competencias de las personas en materia de orientación laboral requiere un compromiso de formación continua, comunicación intercultural, tutoría y apoyo, y un mayor acceso a los recursos. Mediante la aplicación de estas estrategias, los profesionales de la orientación laboral pueden apoyar mejor a los refugiados y migrantes para que alcancen sus objetivos laborales y mejoren su calidad de vida en general.

1.1 ¿Cuáles son las principales dificultades a las que se enfrentan las personas que trabajan con refugiados e inmigrantes en lo que respecta a la orientación laboral?

Las principales dificultades a las que se enfrentan las personas que trabajan con refugiados e inmigrantes en lo que respecta a la orientación laboral pueden variar en función del contexto, pero algunos de los retos comunes son:

1. Barreras lingüísticas: Muchos refugiados y migrantes pueden no hablar el idioma del país de acogida, lo que dificulta que los profesionales de la orientación laboral se comuniquen eficazmente con ellos.
2. Desconocimiento del mercado laboral local: Las personas que trabajan con refugiados y migrantes pueden no estar familiarizadas con el mercado laboral local o no tener acceso a información actualizada sobre oportunidades y requisitos de empleo.
3. Recursos limitados: Los profesionales de la orientación laboral que trabajan con refugiados y migrantes a menudo se enfrentan a recursos limitados, como financiación, personal y tiempo, lo que dificulta la prestación de apoyo y seguimiento individualizados.
4. Traumas y problemas de salud mental: Muchos refugiados y migrantes han sufrido traumas y pueden tener problemas de salud mental, lo que puede afectar a su capacidad para encontrar y mantener un empleo. Esto también puede afectar a sus interacciones con los profesionales de la orientación laboral.
5. Discriminación y prejuicios: Los refugiados y migrantes pueden sufrir discriminación y prejuicios en el mercado laboral, lo que dificulta encontrar empleo incluso con orientación y

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

apoyo.

6. Barreras legales y administrativas: Los refugiados y migrantes pueden enfrentarse a barreras legales y administrativas para acceder al mercado laboral, como restricciones en los permisos de trabajo o dificultades para obtener los documentos necesarios.



En general, las dificultades a las que se enfrentan las personas que trabajan con refugiados y migrantes en relación con la orientación laboral requieren un enfoque matizado y específico para cada contexto, así como apoyo y recursos continuos para hacer frente a estos retos.

1.2 ¿Cuáles son los principales problemas de los inmigrantes durante la búsqueda de empleo en ?

Los inmigrantes y refugiados se enfrentan a numerosos retos a la hora de encontrar empleo e integrarse en la población activa de sus países de acogida. Estos retos pueden clasificarse a grandes rasgos en tres áreas principales: barreras lingüísticas y culturales, falta de redes sociales y discriminación.

Las barreras lingüísticas y culturales son obstáculos importantes a los que se enfrentan los inmigrantes y refugiados en su búsqueda de empleo. Un dominio limitado de la lengua del país de acogida y el desconocimiento de las normas culturales pueden dar lugar a malentendidos durante las entrevistas de trabajo y las interacciones con posibles empleadores. Esto también puede dificultarles el acceso a programas de formación y educación para el empleo.

La falta de redes sociales es otro reto importante al que se enfrentan los inmigrantes y refugiados. Muchas oportunidades de empleo se encuentran a través de redes personales y profesionales, que pueden ser difíciles de establecer para los recién llegados. Esta falta de capital social también puede dificultar el acceso de inmigrantes y refugiados a la información sobre vacantes y oportunidades de empleo.

La discriminación es otro reto importante al que se enfrentan los inmigrantes y refugiados durante la búsqueda de empleo. Pueden sufrir discriminación por motivos de etnia, raza, religión y origen nacional, lo que limita su acceso a las oportunidades de empleo y obstaculiza su desarrollo profesional.

La investigación sugiere que el apoyo y las intervenciones específicas pueden ayudar a abordar estos retos. Esto incluye formación lingüística y cultural, ayuda para crear redes sociales y políticas y prácticas antidiscriminatorias. Además, proporcionar apoyo en la búsqueda de empleo, tutoría y orientación puede ayudar a los inmigrantes y refugiados a desenvolverse en el mercado laboral y mejorar sus resultados en el empleo.

1.3 ¿Cuáles son los principales problemas a los que se enfrentan los refugiados e inmigrantes a la hora de crear una empresa?

Los refugiados e inmigrantes se enfrentan a varios retos a la hora de crear una empresa. Uno de los mayores retos es la necesidad de acceder a recursos financieros y financiación, lo que puede obstaculizar su capacidad para poner en marcha o ampliar un negocio. También pueden tener que

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

informarse sobre los requisitos legales y reglamentarios para crear una empresa en un nuevo país, lo que puede dificultar la obtención de las licencias y permisos necesarios.



Las barreras lingüísticas y culturales también pueden ser obstáculos importantes para los refugiados e inmigrantes que inician un negocio. Es posible que necesiten ayuda para comunicarse eficazmente con clientes, proveedores y socios comerciales, o para adaptarse a los matices culturales de los negocios en un nuevo país. La discriminación y los prejuicios también pueden crear barreras adicionales, dificultando el acceso de los refugiados e inmigrantes a la financiación, la búsqueda de clientes y la creación de redes profesionales.

Además, pueden necesitar más aptitudes y conocimientos empresariales para dirigir un negocio con éxito, como marketing, contabilidad y planificación empresarial. El acceso limitado a programas de educación y formación y el desconocimiento de los recursos disponibles pueden agravar estos problemas.

Abordar estos retos requiere un planteamiento polifacético. El apoyo financiero y la formación empresarial pueden ayudar a los refugiados e inmigrantes a superar sus carencias de financiación y cualificación. Las iniciativas gubernamentales y comunitarias pueden trabajar para reducir la discriminación y facilitar el acceso a recursos y redes. También pueden diseñarse programas de educación y formación que aborden las barreras lingüísticas y culturales y proporcionen habilidades y conocimientos empresariales esenciales.

Para sistematizar la información anterior en un manual práctico, podría organizarse en diferentes secciones o capítulos, cada uno de ellos centrado en un aspecto concreto de la creación de una empresa como refugiado o inmigrante. He aquí un posible esquema de dicho manual:

1. Introducción
 - Descripción general de la finalidad y el contenido del manual
 - Explicación de los retos a los que se enfrentan los refugiados e inmigrantes a la hora de crear una empresa
 - Importancia del espíritu empresarial para la integración económica y la inclusión social
1. Marco jurídico y reglamentario para crear una empresa
 - Visión general de los requisitos legales y reglamentarios para crear una empresa en el país/región de que se trate.
 - Explicación de las estructuras empresariales disponibles (empresa unipersonal, sociedad colectiva, sociedad anónima, etc.)
 - Información sobre cómo registrar una empresa y obtener las licencias y permisos necesarios
1. Acceso a financiación y otros recursos
 - Panorama de las distintas opciones de financiación disponibles (subvenciones públicas, préstamos, inversión privada...).
 - Información sobre cómo solicitar financiación y dónde encontrar los recursos y el apoyo pertinentes.
 - Explicación de cómo elaborar un plan de empresa y proyecciones financieras
1. Desarrollar aptitudes y competencias empresariales

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

- Explicación de las competencias clave necesarias para crear y dirigir una empresa con éxito
- Información sobre cómo adquirir estas habilidades a través de programas de formación, tutoría y otros medios.
recursos



- Ejemplos de empresarios refugiados e inmigrantes de éxito y sus historias
- 1. Marketing y redes
 - Estrategias para comercializar una empresa y llegar a clientes potenciales
 - Panorama de las oportunidades de establecer contactos y consejos para entablar relaciones profesionales
 - Debate sobre las consideraciones y diferencias culturales en la creación de redes y la comercialización
- 1. Superar barreras y retos
 - Identificación de los obstáculos y retos más comunes a los que se enfrentan los refugiados e inmigrantes a la hora de crear una empresa.
 - Estrategias para superar estos obstáculos, como las barreras lingüísticas y la falta de capital social.
 - Debate sobre cómo superar las diferencias culturales en un entorno empresarial
- 1. Conclusión
 - Resumen de las principales conclusiones del manual
 - Fomento del espíritu empresarial como medio de integración económica y social. inclusión



2. Empleo Mercado

El mercado de trabajo se refiere a la oferta y la demanda de oportunidades de empleo disponibles en un sector o ubicación geográfica concretos. Abarca una amplia gama de factores, como el número de ofertas de empleo, las competencias y cualificaciones exigidas por los empleadores, la tasa de desempleo y las condiciones económicas generales. Diversos factores, como los avances tecnológicos, los cambios en las políticas gubernamentales, los cambios demográficos y las tendencias económicas mundiales, pueden influir en el mercado laboral.

Acceder al mercado laboral puede ser especialmente difícil para los refugiados e inmigrantes debido a las barreras lingüísticas, las diferencias culturales y la necesidad de más redes sociales. También pueden sufrir discriminación, prejuicios y desigualdad de oportunidades, lo que limita sus posibilidades de encontrar empleo. Por ello, iniciativas como las clases de idiomas, la orientación cultural y los programas de formación laboral pueden desempeñar un papel crucial a la hora de ayudar a los refugiados e inmigrantes a orientarse en el mercado laboral y encontrar oportunidades de empleo adecuadas.

En general, el mercado laboral es crucial para impulsar el crecimiento económico y el desarrollo y crear oportunidades para que las personas se aseguren el sustento. Sin embargo, es esencial garantizar que el mercado laboral sea inclusivo y ofrezca igualdad de oportunidades a todos, incluidos los refugiados y los inmigrantes.

2.1 Análisis del mercado laboral nacional actual en cada país implicado.

Bélgica

En mayo de 2023, el mercado laboral belga ha mostrado signos de mejora tras un periodo difícil causado por la pandemia de COVID-19. Según las previsiones económicas de primavera de 2023 de la Comisión Europea, la economía belga crecerá un 3,7% en 2023, por encima de la tasa de crecimiento prevista para la Unión Europea.

La tasa de desempleo en Bélgica no ha dejado de disminuir, situándose en el 4,8% en marzo de 2023, por debajo de la media de la UE (6,7%). Sin embargo, aún quedan algunos retos por abordar. Por ejemplo, la tasa de actividad de Bélgica es inferior a la media de la UE. Existen disparidades en las tasas de empleo entre distintos grupos, como las mujeres, los trabajadores de más edad y las personas con discapacidad.

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Además, el mercado laboral belga se caracteriza por un alto grado de especialización, con muchas oportunidades de empleo en sectores como la sanidad, la tecnología, las finanzas y la logística. Sin embargo, también se necesitan trabajadores más cualificados en campos específicos, lo que puede plantear dificultades a los empresarios a la hora de encontrar



candidatos cualificados. Al mismo tiempo, un gran número de trabajadores poco cualificados puede necesitar ayuda para encontrar empleo debido a la competencia por los puestos de trabajo y a la falta de oportunidades de formación.

En cuanto a las políticas gubernamentales, las autoridades belgas han puesto en marcha diversas medidas para apoyar el mercado laboral y abordar la escasez de cualificaciones. Por ejemplo, el gobierno ha puesto en marcha varias iniciativas para promover el aprendizaje y la formación profesional, sobre todo para los jóvenes.

Además, las autoridades han puesto en marcha incentivos fiscales y subvenciones para animar a las empresas a invertir en investigación y desarrollo e innovación, lo que puede crear oportunidades de empleo en industrias de alta tecnología.

En general, aunque el mercado laboral belga está mejorando, aún quedan retos por afrontar para garantizar que todo el mundo pueda acceder a las oportunidades de empleo y beneficiarse del crecimiento económico del país.

Finlandia

En abril de 2023, el mercado laboral nacional de Finlandia muestra signos positivos de crecimiento y estabilidad. Según Statistics Finland, la tasa de desempleo en marzo de 2023 era del 6,8%, ligeramente inferior a la del año anterior (7,0%). El número de personas empleadas también ha aumentado un 1,7% en comparación con el año anterior.

Uno de los principales motores del mercado laboral finlandés es la sólida economía basada en el conocimiento, centrada en la tecnología, la innovación y la investigación. El país cuenta con una mano de obra altamente cualificada, con más de la mitad de la población en posesión de títulos terciarios. Esta mano de obra cualificada ha atraído a muchas empresas internacionales a establecerse en Finlandia, creando más oportunidades de empleo.

Por ramas de actividad, el sector servicios es el que más empleo genera en Finlandia, seguido de la industria manufacturera y la construcción. El sector sanitario y de servicios sociales también está aumentando debido al envejecimiento de la población del país. Además, el Gobierno finlandés ha puesto en marcha varias iniciativas para fomentar el espíritu emprendedor y el desarrollo de pequeñas empresas, lo que ha propiciado el crecimiento de nuevas creación de empresas y empleo.

A pesar de las buenas perspectivas generales, el mercado laboral finlandés sigue presentando algunos retos. Uno de los principales retos es el desequilibrio regional en las oportunidades de empleo, con la mayoría de los puestos de trabajo concentrados en el área metropolitana de Helsinki. Otro reto es el envejecimiento de la población, que ejerce presión sobre el sistema de bienestar social y requiere una mano de obra cualificada para mantener la funcionalidad del sistema.

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

En general, el actual mercado laboral de Finlandia muestra signos de crecimiento y estabilidad, impulsado por la economía basada en el conocimiento del país, la mano de obra cualificada y las iniciativas gubernamentales para promover el espíritu empresarial. Sin embargo, aún quedan retos por afrontar para garantizar la igualdad de oportunidades laborales y mantener el crecimiento del mercado de trabajo a largo plazo.



Portugal

El actual mercado de trabajo nacional en Portugal aún se está recuperando de la crisis económica de 2008. A pesar de un ligero descenso de la tasa de desempleo en los últimos años, sigue siendo elevada, sobre todo entre los jóvenes y los parados de larga duración (Eurostat, 2021). Además, existe un importante desajuste de cualificaciones en el mercado laboral, con una necesidad de trabajadores más cualificados en campos específicos, como la ingeniería y las tecnologías de la información. En cambio, otros sectores, como la hostelería y el turismo, están sobresaturados (OCDE, 2021). La pandemia de COVID-19 también ha afectado significativamente al mercado laboral, con un aumento del desempleo y una reducción de la actividad económica (Comisión Europea, 2021).

Sin embargo, también hay oportunidades para los demandantes de empleo en Portugal, sobre todo en los sectores de las energías renovables, la sanidad y las tecnologías digitales (Comisión Europea, 2021). El Gobierno portugués ha puesto en marcha medidas de apoyo a la creación de empleo, como incentivos fiscales para las empresas que contraten a jóvenes y desempleados de larga duración y programas de fomento del emprendimiento y el autoempleo (OCDE, 2021).

España

Según la base de datos de Eurostat, la tasa de desempleo en España en marzo de 2022 era del 13,4%, superior a la media de la Unión Europea (6,6%) y de la zona euro (7,5%) (Eurostat, 2022a).

Sin embargo, se ha producido una disminución de la tasa de desempleo en España en los últimos años, con un descenso de 2,3 puntos porcentuales desde marzo de 2021 (Eurostat, 2022b).

La pandemia de COVID-19 ha afectado significativamente al mercado laboral en España, con pérdidas de puestos de trabajo y reducciones de jornada que han afectado a muchos trabajadores (EFE, 2021). Sin embargo, el Gobierno español ha puesto en marcha medidas para apoyar a las empresas y a los trabajadores durante la pandemia, como planes de permisos y ayudas económicas (Eurofound, 2021).

Determinados grupos del mercado laboral español, como los jóvenes y las mujeres, afrontan retos específicos. La tasa de desempleo juvenil en España era del 28,3% en marzo de 2022, significativamente superior a la tasa de desempleo general (Eurostat, 2022a). Las mujeres en España también se enfrentan a retos en el mercado laboral, incluyendo la brecha salarial de género y la falta de representación en puestos de mayor remuneración y liderazgo (OCDE, 2021).

2.2 ¿Cuáles son las expectativas de las empresas ?

Las empresas suelen tener una serie de expectativas a la hora de contratar empleados, que pueden variar en función del sector, el puesto de trabajo y la cultura de la empresa. Algunas de las expectativas habituales de las empresas son las siguientes:

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

1. **Cualificaciones y experiencia pertinentes:** Las empresas esperan que los candidatos tengan las cualificaciones y la experiencia necesarias para desempeñar el puesto que solicitan.
2. **Buena ética laboral:** Las empresas esperan que los empleados sean puntuales, fiables y fuertes.
3. **Capacidad de comunicación:** Las empresas esperan que los empleados tengan buenas dotes de comunicación, tanto escrita como verbal, para interactuar eficazmente con compañeros, clientes y otras partes interesadas.
4. **Trabajo en equipo y colaboración:** Las empresas valoran a los empleados que pueden trabajar bien en equipo y colaborar con otros para lograr objetivos comunes.
5. **Adaptabilidad y flexibilidad:** Las empresas esperan que los empleados sean adaptables y flexibles, capaces de ajustarse a circunstancias cambiantes y de trabajar bien bajo presión.
6. **Iniciativa y capacidad para resolver problemas:** Las empresas valoran a los empleados que pueden tomar la iniciativa, pensar de forma crítica y resolver problemas de forma independiente.
7. **Orientación al cliente:** Las empresas esperan que los empleados tengan una mentalidad centrada en el cliente, anteponiendo sus necesidades y ofreciendo un servicio excelente.
8. **Aprendizaje continuo:** Las empresas esperan que los empleados estén dispuestos a aprender y desarrollar nuevas competencias, manteniéndose al día de las tendencias del sector y los avances tecnológicos.

Estas expectativas pueden variar en función del sector y del puesto de trabajo. Los solicitantes de empleo deben investigar la empresa y el puesto que solicitan para conocer las expectativas específicas del empleador.



3. Mapa de competencias empresariales Competencias

3.1 ¿Qué competencias requiere un empresario ?

Las competencias empresariales se refieren a las habilidades, conocimientos y cualidades personales que permiten a las personas crear, gestionar y hacer crecer una empresa con éxito. Estas competencias son esenciales para que los empresarios identifiquen oportunidades, desarrollen ideas innovadoras y las conviertan en empresas rentables. Existen varias competencias empresariales clave, entre las que se incluyen:

1. La identificación de oportunidades implica identificar y evaluar posibles oportunidades de negocio, analizar las tendencias del mercado y desarrollar ideas empresariales innovadoras.
2. Pensamiento estratégico: Los empresarios deben ser capaces de pensar estratégicamente y desarrollar una visión clara de su negocio. Esto implica fijar objetivos a largo plazo, crear un plan de negocio y desarrollar estrategias para alcanzarlos.
3. Gestión de riesgos: Los empresarios deben ser capaces de identificar y gestionar los riesgos asociados a la creación y gestión de una empresa. Esto incluye evaluar los riesgos financieros, jurídicos y de mercado.
4. Gestión financiera: Los empresarios deben tener conocimientos básicos de los principios de gestión financiera, incluidos la elaboración de presupuestos, la gestión del flujo de caja y el análisis financiero.
5. Marketing y ventas: Los empresarios deben desarrollar estrategias de marketing y planes de ventas eficaces para promocionar sus productos o servicios y atraer clientes.
6. Innovación y creatividad: Los empresarios deben ser capaces de pensar de forma creativa y desarrollar soluciones innovadoras a los retos empresariales.
7. Liderazgo: Los empresarios deben ser capaces de dirigir y motivar a sus equipos, comunicarse eficazmente y establecer relaciones sólidas con las partes interesadas.
8. Trabajo en red: Los empresarios deben ser capaces de crear y mantener una red de contactos, incluidos clientes, proveedores, inversores y otros empresarios.
9. Adaptabilidad: Los empresarios deben ser capaces de adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado y ajustar sus estrategias empresariales en consecuencia.

Estas competencias flexibles pueden desarrollarse a través de la formación, la educación y la experiencia. Los empresarios de éxito suelen ser aprendices permanentes que buscan continuamente mejorar sus habilidades y conocimientos para seguir siendo competitivos.

3.2 ¿Cómo pueden los operadores apoyar a los refugiados e inmigrantes para individualizarlos?

Los operadores pueden ayudar a los refugiados e inmigrantes a individualizar su potencial empresarial ofreciéndoles diversos tipos de apoyo, como:

- **Formación lingüística y cultural:** Ofrecer formación lingüística y cultural puede ayudar a los refugiados y a los inmigrantes a comprender el entorno empresarial local, las normas sociales y las expectativas culturales, lo que puede ayudarles a integrarse mejor y a desarrollar sus competencias empresariales.
- **Asesoramiento empresarial y tutoría:** Ofrecer asesoramiento y tutoría puede ayudar a los refugiados e inmigrantes a desarrollar sus ideas de negocio, conocer la normativa y las leyes empresariales y recibir orientación sobre cómo poner en marcha y gestionar una empresa con éxito.
- **Acceso a redes y recursos:** Facilitar el acceso a redes y recursos puede ayudar a los refugiados e inmigrantes a ponerse en contacto con posibles socios, proveedores, clientes e inversores, así como a acceder a oportunidades de financiación y otros recursos que puedan apoyar su desarrollo empresarial.
- **Formación en competencias específicas:** Impartir formación sobre competencias específicas, como marketing, gestión financiera y planificación empresarial, pueden ayudar a los refugiados e inmigrantes a desarrollar las competencias que necesitan para crear y dirigir una empresa con éxito.

En general, los operadores pueden apoyar a los refugiados e inmigrantes para que individualicen su potencial empresarial ofreciéndoles una serie de servicios adaptados a sus necesidades y circunstancias específicas que les ayuden a superar las barreras a las que se enfrentan en el mundo empresarial.

3.3 ¿Cómo pueden los refugiados e inmigrantes adquirir competencias empresariales?

Los refugiados y los inmigrantes pueden adquirir aptitudes empresariales por diversos medios, como la educación formal, la formación profesional, los programas de tutoría y los viveros de empresas. Además, algunas ONG y organismos públicos ofrecen formación especializada y apoyo para ayudar a refugiados e inmigrantes a crear sus propias empresas. Por ejemplo, el proyecto Re-Start mencionado anteriormente pretende facilitar el espíritu empresarial y el desarrollo de negocios para refugiados e inmigrantes a través de diversos recursos, incluidos cursos de formación en línea, tutoría y acceso a financiación.

Además, los refugiados y los inmigrantes pueden desarrollar aptitudes empresariales a través de sus experiencias. Muchos refugiados e inmigrantes han tenido que ser ingeniosos y creativos para sobrevivir

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

en circunstancias difíciles, y estas habilidades pueden traducirse en espíritu empresarial. Sobre la base de estas experiencias, los refugiados e inmigrantes pueden establecer contactos con otros empresarios y propietarios de negocios de sus comunidades para adquirir conocimientos y aptitudes.



Adquirir aptitudes empresariales requiere educación formal, formación, tutoría y experiencia práctica. Accediendo a estos recursos y aprovechando sus conocimientos y experiencias, los refugiados e inmigrantes pueden desarrollar las competencias necesarias para crear y dirigir empresas de éxito.



4. Normativa nacional sobre el espíritu empresarial en los países socios

Bélgica

En Bélgica, crear una empresa exige cumplir varios requisitos legales. Algunas de las principales normas y reglamentos que deben conocer los empresarios son:

1. Registro de empresas: Todas las empresas que operan en Bélgica deben registrarse en el Banco Transfronterizo de Empresas (CBE) en el plazo de un mes desde el inicio de su actividad. El proceso de registro implica facilitar información sobre la empresa, como su forma jurídica, actividades comerciales y domicilio social.
2. Permisos comerciales: Ciertos tipos de empresas, como las que operan en los sectores alimentario, sanitario o de la construcción, necesitan permisos o licencias específicos antes de operar. Estos permisos pueden expedirse a nivel regional o federal, según el tipo de empresa.
3. Requisitos fiscales: Las empresas que operan en Bélgica están sujetas a una serie de impuestos, como el impuesto de sociedades, el IVA y las cotizaciones a la seguridad social. Los empresarios deben registrarse ante las autoridades fiscales competentes y cumplir con los requisitos de información y pago.
4. Normativa laboral: Si una empresa contrata empleados, debe cumplir la normativa laboral belga, que abarca cuestiones como el salario mínimo, la jornada laboral y los requisitos de salud y seguridad.
5. Derechos de propiedad intelectual: Los empresarios deben asegurarse de que disponen de los derechos de propiedad intelectual necesarios para sus productos o servicios, incluidas patentes, marcas y derechos de autor.
6. Protección de datos: Si una empresa recopila o procesa datos personales, debe cumplir el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que establece normas estrictas sobre cómo se pueden recopilar, almacenar y utilizar los datos personales.

Finlandia

En Finlandia, las Agencias Finlandesas de Empresa definen las normas y reglamentos relativos al espíritu empresarial, que proporcionan apoyo y orientación a los empresarios en diversos ámbitos. Algunas de las principales normas que deben conocer los empresarios son las siguientes:

1. Inscripción: Todas las empresas deben inscribirse en el Registro Mercantil finlandés antes de iniciar su actividad. Puede hacerse por internet o personalmente en una oficina de registro local.
2. Permisos empresariales: Dependiendo del tipo de negocio, los empresarios pueden necesitar

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

obtener permisos o licencias específicos de las autoridades pertinentes, como la Autoridad Finlandesa de Seguridad Alimentaria o la Agencia Finlandesa de Seguridad en el Transporte.



3. Fiscalidad: Los empresarios deben darse de alta en el IVA (impuesto sobre el valor añadido) si su facturación anual supera un determinado umbral. También deben presentar declaraciones de la renta y cotizar a la Seguridad Social.
4. Normativa laboral: Los empresarios que contratan empleados deben cumplir varias leyes y normativas laborales, como ofrecer contratos de trabajo y pagar salarios mínimos.
5. Normativa medioambiental: Dependiendo del tipo de negocio, los empresarios pueden tener que cumplir diversas normativas medioambientales y obtener permisos de las autoridades pertinentes.

Estas son sólo algunas de las principales normas que los empresarios deben conocer en Finlandia. Las Agencias Finlandesas de la Empresa ofrecen orientación y apoyo más detallados a los empresarios que inician o gestionan un negocio.

Portugal

En Portugal, los empresarios pueden registrar sus negocios como empresas unipersonales o sociedades. Las formas jurídicas de una empresa pueden ser sociedad de responsabilidad limitada, sociedad anónima o cooperativa. Los pasos para registrar una empresa en Portugal incluyen la obtención de un número de identificación fiscal, la elección del nombre de la empresa, la redacción de los estatutos y la inscripción en el Registro Mercantil.

El Código de Sociedades Comerciales y el Estatuto del Empresario regulan la normativa portuguesa en materia de iniciativa empresarial. Estas leyes establecen normas para crear, gestionar y disolver una empresa. El Estatuto del Emprendedor también ofrece ayudas a los emprendedores, como acceso a financiación, formación y programas de tutoría.

También existen normativas específicas para determinadas industrias y actividades, como la construcción, el turismo y la agricultura. Por ejemplo, quienes inician un negocio en el sector de la construcción deben obtener una licencia de construcción y cumplir la normativa de salud y seguridad.

España

En España, la normativa y las reglas para el emprendimiento se rigen principalmente por las siguientes leyes y decretos:

1. Código de Comercio español: Este código regula los aspectos jurídicos de la actividad empresarial en España, incluida la constitución y gestión de distintos tipos de empresas.
2. Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización: Esta ley establece medidas de apoyo a los emprendedores en España, como incentivos fiscales, financiación y programas de formación.
3. Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: Este decreto incluye medidas de apoyo al emprendimiento, entre las que destacan



la creación del "Centro de Apoyo Empresarial" y la simplificación de los procedimientos administrativos.

4. Ley 3/2015, de 30 de marzo, de regulación del ejercicio de la actividad de crowdfunding: Esta ley regula la actividad de las plataformas de crowdfunding en España, proporcionando un marco jurídico a emprendedores e inversores.
5. Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial: Esta ley establece un marco legal para diferentes tipos de financiación para emprendedores, incluido el capital riesgo, el crowdfunding y los business angels.
6. Ley 31/2014, de 3 de diciembre, de protección a los emprendedores y su internacionalización: Esta ley establece medidas para proteger a los emprendedores en España, incluida la protección concursal y medidas para fomentar la internacionalización.

Estos reglamentos y leyes proporcionan un marco jurídico para la iniciativa empresarial en España y ofrecen apoyo y protección a los emprendedores.



5. Financiación

La financiación para la creación de empresas es esencial por varias razones. En primer lugar, proporciona los recursos financieros necesarios para que los empresarios conviertan sus ideas en negocios de éxito. En segundo lugar, ayuda a crear puestos de trabajo y a estimular el crecimiento económico, lo que repercute positivamente en la economía local y nacional. En tercer lugar, permite desarrollar nuevos productos y servicios que pueden mejorar la vida de las personas y beneficiar a la sociedad en su conjunto.

Por último, la financiación de la creación de empresas puede fomentar la innovación y el espíritu empresarial, componentes fundamentales de una economía próspera.

5.1 ¿Qué tipo de financiación para la creación de empresas existe en la UE y a nivel nacional, incluidos Bélgica, Finlandia, Portugal y España?

Hay varias opciones de financiación disponibles para la creación de empresas a escala de la UE, entre ellas:

1. Horizonte Europa: Se trata del principal programa de financiación de la UE para la investigación y la innovación, que apoya a las startups para que desarrollen nuevas tecnologías y productos.
2. Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER): Este fondo proporciona ayuda financiera a las empresas de las regiones menos desarrolladas de la UE, con la intención de fomentar el crecimiento económico y la creación de empleo.
3. COSME: Se trata de un programa de la UE destinado a mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (PYME) facilitándoles el acceso a la financiación, los mercados y los servicios de apoyo.
4. Fondo Europeo de Inversiones (FEI): Este fondo ofrece garantías financieras y otras formas de apoyo para ayudar a las PYME a acceder a la financiación de bancos y otras instituciones financieras.
5. Fondo Social Europeo (FSE): Este fondo apoya programas de educación y formación e iniciativas para fomentar el espíritu empresarial y el autoempleo.
6. Banco Europeo de Inversiones (BEI): Es la institución de préstamo de la UE, que proporciona financiación para proyectos de infraestructuras, innovación y PYME.

Estos son sólo algunos ejemplos de las opciones de financiación disponibles a escala de la UE. Cada programa tiene sus propios criterios de elegibilidad y proceso de solicitud, por lo que es esencial investigar a fondo cada opción para determinar la que mejor se adapta a las necesidades de la propia

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

empresa.

Bélgica

En Bélgica existen varias opciones de financiación para la creación de empresas a nivel nacional.

Algunas de ellas son:



1. Préstamos para la creación de empresas: El gobierno concede préstamos para la creación de empresas a bajo interés a los empresarios. El importe del préstamo oscila entre 15.000 y 100.000 euros, y puede devolverse en un plazo de 4 a 10 años.
2. Fondos de inversión: El gobierno de Bélgica también proporciona fondos de inversión para empresas de nueva creación. Tanto las instituciones públicas como las privadas proporcionan estos fondos y pueden ayudar a los empresarios a conseguir la financiación necesaria para sus negocios.
3. Incentivos fiscales: El gobierno belga ofrece varios incentivos fiscales a las empresas de nueva creación. Por ejemplo, existe un crédito fiscal para investigación y desarrollo, que puede llegar al 80% de los gastos incurridos. También existe un crédito fiscal para las inversiones realizadas en empresas de nueva creación.
4. Subvenciones: En Bélgica hay varias subvenciones disponibles para las empresas de nueva creación, incluidas subvenciones para la contratación de empleados, subvenciones para la innovación y subvenciones para la eficiencia energética.
5. Crowdfunding: El crowdfunding también es una forma popular de financiar empresas de nueva creación en Bélgica. Diversas plataformas de crowdfunding, como MyMicroInvest y Bolero Crowdfunding, permiten a los emprendedores obtener fondos de muchos inversores.

Finlandia

En Finlandia existen varias opciones de financiación para la creación de empresas. He aquí algunas de las principales:

1. Financiación TEKES: La Agencia Finlandesa de Financiación de la Innovación (TEKES) financia start-ups innovadoras y de base tecnológica. Ofrece varios tipos de financiación: préstamos, subvenciones e inversiones en capital.
2. Financiación Finnvera: Finnvera es una empresa estatal de financiación para PYME y empresas de nueva creación. Ofrece varios tipos de financiación, como préstamos, garantías y capital riesgo.
3. Centros ELY: Los Centros de Desarrollo Económico, Transporte y Medio Ambiente (Centros ELY) financian la creación de empresas en distintas regiones de Finlandia. Ofrecen subvenciones, préstamos y otros tipos de financiación.
4. Autoridades locales: Muchas autoridades locales de Finlandia ofrecen financiación y apoyo a la creación de empresas. Esto incluye subvenciones, préstamos y otros tipos de financiación.
5. Inversores privados: Muchos inversores privados y capitalistas de riesgo de Finlandia ofrecen financiación para la creación de empresas. Se trata de inversores ángeles, fondos semilla y otros tipos de capital riesgo.

En general, existen muchas opciones para que las nuevas empresas finlandesas accedan a financiación y

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

apoyo. Es importante investigar y explorar todas las opciones disponibles para determinar cuál es la que mejor se adapta a un negocio concreto.

Portugal

En Portugal, existen varios tipos de financiación para la creación de empresas a nivel nacional, entre ellos:



1. Portugal 2020: Un programa plurianual cofinanciado por la Unión Europea para apoyar a las empresas, la investigación y el desarrollo, y la educación y la formación. El programa ofrece varios planes de financiación para la creación de empresas, incluidos incentivos financieros para proyectos de inversión, apoyo a la innovación y el emprendimiento y subvenciones para pequeñas y medianas empresas.
2. FINICIA: Programa de financiación destinado a apoyar a las empresas de nueva creación y a las empresas jóvenes. FINICIA concede préstamos y otras ayudas financieras, incluidas subvenciones a fondo perdido, a proyectos innovadores y de gran potencial.
3. Portugal Ventures: Empresa de capital riesgo que ofrece financiación y apoyo a empresas de nueva creación y en fase inicial. Portugal Ventures invierte en una amplia gama de sectores, como tecnología, sanidad y turismo, y ofrece varios programas de financiación adaptados a las necesidades de distintos tipos de empresas.
4. IAPMEI: Agencia pública que apoya el espíritu empresarial y el desarrollo de las empresas en Portugal.
El IAPMEI ofrece una serie de programas de financiación y apoyo para empresas de nueva creación y pequeñas y medianas empresas, que incluyen subvenciones, préstamos y otros incentivos financieros.
5. Capital semilla: Un programa de financiación para apoyar a las nuevas empresas innovadoras y a las empresas en fase inicial con alto potencial de crecimiento. El Capital Semilla proporciona financiación de capital y otras formas de apoyo para ayudar a las empresas a crecer y desarrollarse.

España

España ofrece varias opciones de financiación para la creación de empresas a nivel nacional. Algunas de las principales opciones de financiación son:

1. ENISA: Este programa de financiación pública ofrece préstamos y garantías a las start-ups españolas. El programa está dirigido a start-ups innovadoras y de base tecnológica y ofrece financiación para distintas fases de una empresa, como la fase semilla, la fase de puesta en marcha y la fase de expansión.
2. ICO: El Instituto de Crédito Oficial (ICO) ofrece diferentes tipos de préstamos a las empresas españolas de nueva creación, incluyendo préstamos directos, préstamos con un intermediario privado y préstamos con garantías.
3. CDTI: El Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) es un programa de financiación pública que apoya financieramente a las empresas innovadoras de nueva creación en España. El programa ofrece diferentes tipos de financiación, como subvenciones, préstamos y préstamos participativos.
4. NEOTEC: Se trata de un programa de financiación dirigido a nuevas empresas innovadoras de

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

menos de cinco años. El programa ofrece financiación de hasta 250.000 euros y está diseñado para apoyar el desarrollo y el crecimiento de nuevas empresas.

5. **INVERSIÓN SOSTENIBLE:** Se trata de un programa de financiación para nuevas empresas sostenibles que tengan un impacto positivo en el medio ambiente. El programa ofrece financiación de hasta 2 millones de euros y está diseñado para apoyar el desarrollo de empresas sostenibles innovadoras.



5.2 Cómo pueden solicitarlo los inmigrantes y refugiados

Los inmigrantes y refugiados pueden solicitar financiación inicial identificando primero las fuentes disponibles en sus respectivos países. Una vez identificadas las fuentes de financiación, deben comprobar los requisitos de elegibilidad y el proceso de solicitud de cada una de ellas. Es esencial que se aseguren de que cumplen los criterios de elegibilidad antes de presentar sus solicitudes.

Para solicitar financiación inicial, los inmigrantes y refugiados deben preparar un plan de empresa sólido que describa su idea de negocio, el mercado objetivo, las estrategias de marketing, las previsiones financieras y otros detalles esenciales. El plan de negocio debe ir acompañado de documentos justificativos, como un currículum vitae, estados financieros y documentos legales.

Los inmigrantes y refugiados también pueden solicitar la ayuda de organismos públicos, organizaciones no gubernamentales (ONG) y centros de apoyo a las empresas para que les orienten en el proceso de solicitud y les presten otras ayudas necesarias.

Es esencial tener en cuenta que el proceso de solicitud y los criterios de elegibilidad pueden variar según la fuente de financiación y el país. Por lo tanto, los inmigrantes y refugiados deben investigar a fondo y buscar asesoramiento profesional antes de solicitar financiación inicial.

En general, solicitar financiación inicial requiere una cuidadosa planificación, investigación y preparación de los documentos necesarios, así como la búsqueda de orientación profesional.

6. Sistematización

6.1 ¿Cómo puede sistematizarse la información anterior en un Manual práctico ?

Para sistematizar la información anterior en un manual práctico, podría organizarse en diferentes secciones o capítulos, cada uno centrado en un aspecto concreto de la creación de una empresa como refugiado o inmigrante. He aquí un posible esquema para dicho manual:

1. Introducción

- Descripción general del objetivo y el contenido del manual
- Explicación de los retos a los que se enfrentan los refugiados e inmigrantes a la hora de crear una empresa
- Importancia del espíritu empresarial para la integración económica y la inclusión social

2. Marco jurídico y reglamentario para crear una empresa

- Visión general de los requisitos legales y reglamentarios para crear una empresa en el país/región de que se trate.
- Explicación de las estructuras empresariales disponibles (empresa unipersonal, sociedad colectiva, sociedad anónima, etc.)
- Información sobre cómo registrar una empresa y obtener las licencias y permisos necesarios

3. Acceso a financiación y otros recursos

- Panorama de las distintas opciones de financiación disponibles (subvenciones públicas, préstamos, inversión privada...).
- Información sobre cómo solicitar financiación y dónde encontrar los recursos y el apoyo pertinentes.
- Explicación de cómo elaborar un plan de empresa y proyecciones financieras

4. Desarrollar aptitudes y competencias empresariales

- Explicación de las competencias clave necesarias para crear y dirigir una empresa con éxito
- Información sobre cómo adquirir estas habilidades a través de programas de formación, tutoría y otros medios.
- Ejemplos de empresarios refugiados e inmigrantes de éxito y sus historias

5. Marketing y redes

- Estrategias para comercializar una empresa y llegar a clientes potenciales
- Panorama de las oportunidades de establecer contactos y consejos para entablar relaciones

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

profesionales

- Debate sobre las consideraciones y diferencias culturales en la creación de redes y la comercialización
 6. Superar barreras y retos



- Identificación de los obstáculos y retos más comunes a los que se enfrentan los refugiados e inmigrantes a la hora de crear una empresa.
- Estrategias para superar estos obstáculos, como las barreras lingüísticas y la falta de capital social.
- Debate sobre cómo superar las diferencias culturales en un entorno empresarial

7. Conclusión

- Resumen de las principales conclusiones del manual
- Fomento del espíritu empresarial como medio de integración económica y social. inclusión



Referencias

1. Comisión Europea. (2016). Una agenda europea sobre migración. Obtenido de https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/european-agenda-migration_en
2. Comisión Europea. (2017). Plan de acción para la integración de los nacionales de terceros países. Obtenido de https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/20170404_comunicacion_sobre_la_revision_del_sistema_comun_europeo_de_asilo_plan_de_accion_sobre_la_integracion_de_terceros_paises_nacionales_en.pdf
3. Parlamento Europeo. (2019). La integración económica de migrantes y refugiados. Obtenido de [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637940/IPOL_BRI\(2019\)637940_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637940/IPOL_BRI(2019)637940_EN.pdf)
4. OCDE/UE. (2018). Contratación de trabajadores inmigrantes: Europa. Obtenido de <https://www.oecd.org/els/mig/recruiting-immigrant-workers-europe-9789264307876-en.htm>
5. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (2018). Pacto mundial sobre los refugiados. Obtenido de <https://www.unhcr.org/global-compact-on-refugees.html>
6. ACNUR. (2021). Apoyar la inclusión económica de los refugiados: Qué está haciendo el ACNUR. Obtenido de <https://www.unhcr.org/economic-inclusion.html>
7. Banco Mundial. (2018). Desplazamiento forzado y migración mixta: Un resumen sobre los efectos económicos y sociales en las comunidades de acogida. Obtenido del [sitio Web: https://www.worldbank.org/en/topic/fragilityconflictviolence/brief/forced-displacement-and-mixed-migration-a-brief-on-the-economic-and-social-effects-on-host-communities](https://www.worldbank.org/en/topic/fragilityconflictviolence/brief/forced-displacement-and-mixed-migration-a-brief-on-the-economic-and-social-effects-on-host-communities).
8. ACNUR. (2019). Refugiados y empleo: Retos y Oportunidades. Obtenido de <https://www.unhcr.org/5b1941ee7.pdf>
9. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2016). Trabajar con migrantes, refugiados y solicitantes de asilo: Prácticas europeas para abordar los retos en materia de empleo, educación e inclusión social. Obtenido de https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-working-with-migrants-report_en.pdf
10. Bauder, H. (2017). Teorizando la precariedad laboral y la precariedad inmigrante en la era neoliberal. *Migración Internacional*, 55(5), 1-13.
11. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2017). Integración laboral de los refugiados en la Unión Europea: Retos y buenas prácticas. FRA.
12. Organización Internacional del Trabajo. (2016). Proporcionar apoyo al empleo para los refugiados: Un manual para proveedores de servicios. OIT.

13. Kokko, K., y Kurttila, M. (2015). Orientación sobre empleabilidad para inmigrantes y refugiados: Una herramienta para crear trayectorias profesionales individuales en un nuevo país. *Revista Europea de Formación y Desarrollo*, 39(3), 226-244.
14. Instituto de políticas migratorias. (2018). Apoyando a las familias inmigrantes y refugiadas a través de las visitas domiciliarias. MPI.
15. OCDE/UE. (2018). Indicadores de integración de los inmigrantes 2018: Settling In. Ediciones de la OCDE, París/UE, Bruselas.
16. Bansak, K., Ferwerda, J., Hainmueller, J., Dillon, A., & Hangartner, D. (2018). Mejorando la integración de los refugiados a través de la asignación algorítmica basada en datos. *Science*, 359(6373), 325-329.
17. Dee, J. R. (2016). Barreras y facilitadores para el éxito del empleo entre los refugiados: Una revisión de la literatura. *Refuge: Canada's Journal on Refugees*, 32(1), 19-29.
18. Saribay, S. A., & DeRousie, R. M. S. (2016). Discriminación y resultados laborales de los trabajadores nacidos en el extranjero en Estados Unidos. *Journal of Business and Psychology*, 31(4), 523-538.
19. Centro de estudios sobre refugiados. (2018). Guía del centro de estudios sobre refugiados para apoyar la educación de niños y jóvenes desplazados y refugiados. Universidad de Oxford.
20. Bakewell, O., & Garvey, J. (2019). Emprendimiento de refugiados en la política y la práctica. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(3), 321-338. doi: 10.1080/1369183X.2018.1445978
21. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2018). Retos a los que se enfrentan las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en derechos humanos en la UE. Obtenido del [sitio web: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-challenges-facing-civil-society-org-anisations-working-on-human-rights-in-the-eu_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-challenges-facing-civil-society-org-anisations-working-on-human-rights-in-the-eu_en.pdf)
22. McKenzie, D., y Rapoport, H. (2011). ¿Puede la migración reducir el nivel educativo? Evidence from Mexico. *Review of Economics and Statistics*, 93(2), 376-390. doi: 10.1162/REST_a_00073
23. Comisión Europea (2023). Previsiones económicas de la primavera de 2023: Una recuperación resistente frente a nuevos retos. Obtenido de https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip181_en.pdf
24. Eurostat (2023). Unemployment statistics. Obtenido del [sitio Web: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Unemployment_rate_by_sex.2C_age_and_education_level](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Unemployment_rate_by_sex.2C_age_and_education_level).
25. OCDE (2021). Getting Skills Right: Belgium. Obtenido de <https://www.oecd.org/skills/piaac/Country%20note%20Belgium.pdf>
26. Banco Mundial (2023). Belgium. Obtenido de <https://data.worldbank.org/country/belgium>
27. Estadísticas de Finlandia. (2021). Encuesta de población activa [Archivo de datos]. Obtenido de https://www.stat.fi/til/tyti/index_en.html
28. Banco Mundial. (2021). Desempleo, total (% de la población activa total) (estimación modelada de la OIT) - Finlandia. Obtenido de

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=FI>

29. Comisión Europea. (2021). Informe sobre el empleo y la evolución social en Europa 2020: Resumen Ejecutivo. Obtenido de



<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8277&type=2&furtherPubs=no>

30. Ministerio de Economía y Empleo. (2021). Empleo y crecimiento. Obtenido de <https://tem.fi/en/employment-and-growth>
31. Tendencias y estadísticas. (2021). El mercado laboral en 2020. Confederación de Industrias Finlandesas. Obtenido de https://ek.fi/wp-content/uploads/2021/01/Trends_and_Statistics_2020.pdf
32. Comisión Europea. (2021). Portugal: Panorama de la respuesta nacional a la crisis del COVID-19. Obtenido de https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip151_en.pdf
33. Eurostat. (2021). Estadísticas de desempleo. Obtenido de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
34. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2021). Estudios económicos de la OCDE: Portugal 2021. Obtenido de https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-portugal-2021_3b26e3d4-en
35. EFE. (2021, 29 de junio). El paro subió en España en 5.107 personas en junio. El País. https://english.elpais.com/economy_and_business/2021-06-29/unemployment-in-spain-rises-by-5107-people-in-june.html
36. Eurofound. (2021). España: COVID-19 respuestas políticas y mercado de trabajo. <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain/covid-19-policy-responses-and-the-labour-market>
37. Eurostat. (2022a). Estadísticas de desempleo. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
38. Eurostat. (2022b). Estadísticas de desempleo - datos mensuales. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem230/default/table?lang=en>
39. OCDE. (2021). Cerrar la brecha de género en España. <https://www.oecd.org/spain/Closing-the-gender-gap-in-Spain.pdf>
40. Chapman, A. (2019). Qué quieren los empleadores? Habilidades y competencias valoradas por los empleadores. Australian Government - Department of Employment, Skills, Small and Family Business. <https://www.employment.gov.au/what-do-employers-want-skills-and-competencies-valued-employers>
41. Job-Hunt.org. (s.f.). ¿Qué quieren realmente los empresarios? https://www.job-hunt.org/job_interviews/what-do-employers-want.shtml
42. Economía pública federal, PYME, autónomos y energía. (s.f.). Crear una empresa. Obtenido de <https://economie.fgov.be/en/themes/enterprises/starting-a-business>
43. Bélgica.be. (sin fecha). Crear una empresa en Bélgica. Obtenido de https://www.belgium.be/en/business/creation/starting_business
44. Agencias empresariales finlandesas. (sin fecha). Crear una empresa en Finlandia.

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Obtenido de <https://www.suomi.fi/business-and-entrepreneurship/starting-a-business-in-finland>



45. Oficina Finlandesa de Patentes y Registros. (sin fecha). Crear una empresa. Obtenido de https://www.prh.fi/en/kaupparekisteri/start_business.html
46. Europa.eu. (s.f.). Crear una empresa en Portugal. Comisión Europea. Obtenido de https://europa.eu/youreurope/business/start-grow/start-up/Portugal/index_en.htm
47. Rocha, H. (2018). Emprender un negocio en Portugal: Una guía para emprendedores. Guía del expatriado Portugal. Obtenido de <https://www.expatsguideportugal.com/starting-a-business-in-portugal-a-guide-for-entrepreneurs/>
48. Boletín Oficial del Estado. (2013). Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-10089>
49. Boletín Oficial del Estado. (2013). Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-2015>
50. Boletín Oficial del Estado. (2015). Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del crowdfunding. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-3437>
51. Boletín Oficial del Estado. (2015). Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-4834>
52. Boletín Oficial del Estado. (2014). Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>
53. InvestinWallonia. (sin fecha). Financing a start-up. Obtenido de <https://www.investinwallonia.be/financing-a-start-up>
54. Bélgica.be. (s.f.). Financing your business. Obtenido de https://www.belgium.be/en/economy/starting_a_business/financing_your_business
55. Finnvera. (sin fecha). Financiación para empresas de nueva creación. Obtenido de <https://www.finnvera.fi/eng/Startups>
56. Ministerio de Economía y Empleo. (2021). Financiación para start-ups y empresas en crecimiento. Obtenido de <https://tem.fi/en/funding-for-startups-and-growth-companies>
57. TEKES. (s.f.). Financiación para empresas de nueva creación. Obtenido de <https://www.businessfinland.fi/en/do-business-with-finland/invest-in-finland/startup-finland/funding-for-startups/>
58. Visite Finlandia. (sin fecha). Invertir en Finlandia: Financiación. Obtenido de <https://www.investinfinland.fi/-/financing>
59. Invertir en Portugal. (sin fecha). Portugal 2020. Obtenido de <https://www.investinportugal.pt/portugal-2020>
60. FINICIA. (sin fecha). Obtenido de <https://www.finicia.pt/>
61. Portugal Ventures. (sin fecha). Obtenido de <https://portugalventures.pt/>
62. IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação. (sin fecha). Obtenido

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

de <https://www.iapmei.pt/Paginas/Homepage.aspx>

RE
START

Nº de proyecto: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



**Co-funded by
the European Union**

63. ENISA. (s.f.). Financiación. Obtenido de <https://www.enisa.es/es/financiacion>
64. ICO. (s.f.). Empresas y emprendedores. Obtenido de <https://www.ico.es/es/web/ico/empresas-y-emprendedores>
65. CDTI. (s.f.). Financiación. Obtenido de <https://www.cdti.es/index.asp?MP=7&MS=68&MN=2>
66. NEOTEC. (s.f.). Ayudas NEOTEC. Obtenido de <https://www.cdti.es/index.asp?MP=8&MS=45&MN=2>
67. INVERSIÓN SOSTENIBLE (s.f.). Programa INVERSIÓN SOSTENIBLE. Obtenido de <https://www.cdti.es/index.asp?MP=8&MS=67&MN=2&TR=C&IDR=84&id=3011&tipo=2>

