

Edita:

Cruz Roja Española-Oficina Central
Dpto. Actividades y Servicios-Plan de Empleo
C/ Rafael Villa, s/n
28023 El Plantío-Madrid
Tels. 91 535 35 45 – 91 535 29 51
e-mail: empleo@cruzroja.es

Producción gráfica:

carmendehijes@jazzfree.com

Depósito legal: GU-51/2003

Jornadas Estatales

12,13 y 14 de diciembre de 2002, Alicante

Inmigración y empleo



El empleo como pauta de integración.
Estrategias de lucha contra la discriminación laboral.

Índice

Introducción	9
Inauguración:	
Sr. D. Juan Manuel Suárez del Toro. Presidente de Cruz Roja Española	11
Ponencias:	
“La globalización económica, perspectivas de los mercados laborales y su incidencia en la población inmigrante: retos y propuestas”	
<i>D. Carlos Berzosa Alonso-Martínez. Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad Complutense de Madrid</i>	17
Análisis y perspectivas de futuro, desde un enfoque europeo, de las estrategias de inclusión a través del empleo para colectivos con especiales dificultades”	
<i>D. Silverio Agea. Secretario General de Cáritas Española</i>	29
La inmigración extracomunitaria: nuevos enfoques en España y Europa y análisis comparativo de modelos de integración en la sociedades de acogida	
<i>Dña. Graciela Malgesini. Doctora en Historia Económica y experta en inmigración</i>	35
Lucha contra la discriminación laboral por motivos de origen:	
El reparto de la “precariedad laboral”	
<i>Dña. Ana Corral Juan. UGT. Responsable del Departamento de Migraciones Confederado de Migraciones</i>	53
Mecanismos discriminatorios en el acceso y mantenimiento en el empleo desde la experiencia práctica	
<i>D. Rachid Aloui. A.D.R.I. Entidad Francesa</i>	59

Mesas redondas:

Migrar, una experiencia personal: modelos de empleo y trabajo desde la perspectiva de las personas inmigrantes	
<i>Dña. Consuelo Cruz. Asociación Rumiñauhi</i>	69
<i>D. Mahamend Chair. Secretario Portavoz de IBN Batuta</i>	73
<i>Dña. Olga Dudar. Participantes del Servicio de Empleo de Cruz Roja Alicante</i>	75
Mujeres inmigrantes, doble motivo de discriminación laboral	
<i>Dña. Ofelia Vila Hernández. Secretaria de la Dona. CCOO- País Valenciá</i>	77
<i>Dña. Elena Álvarez Álvarez. Fundación Mujeres</i>	81
<i>Dña. Nelia Molina Morgado. Proyecto Cultura y Solidaridad. Grupo Malwen</i>	85
<i>Dña. Paz Ulloa Unanue. Equipo Ágora</i>	91
Los medios de comunicación y su tratamiento en relación a la no discriminación: el empleo y la inmigración	
<i>D. Pedro Fusté Boleda. Director programa Sin Fronteras RNE-R3</i>	97
<i>Dña. Isabel Sopranis. Departamento de Comunicación e Imagen de Cruz Roja Española</i>	99
<i>Dña. Bogdana Maradjiska. Presentadora de Telenoticias Sin Fronteras, Telemadrid</i>	103

Talleres de experiencias y debate:

■ Acceso al empleo y promoción: propuestas de lucha contra la discriminación laboral	
Coordinación: D. Santiago Lesmes Zabalegui. Fundación Gaztelan	
Políticas activas de inserción sociolaboral	
<i>D. Santiago Lesmes Zabalegui. Fundación Gaztelan</i>	111
Análisis de la discriminación laboral de la población gitana	
<i>D. Alejandro Novella. Fundación Secretariado General Gitano</i>	119
Proyecto Capital Humano en organizaciones multiculturales	
<i>Dña. Assumpta Aneas. Profesora de la División de Ciencias de la Educación de la Facultad de Pedagogía. Universidad de Barcelona</i>	127
Estrategias de intervención desde el trabajo en red	
<i>D. Daniel González. CEAR-Canarias</i>	133
Conclusiones	137
■ El capital local y la cohesión social: las alianzas de los actores locales en el trabajo por la integración	
Coordinación: Dña. Maika Sánchez Martínez. Cruz Roja Española	
El trabajo del Voluntariado en la acción local por la integración	
<i>D. Miguel Ángel Rodríguez Bedmar. Cruz Roja Alicante</i>	139

Proyecto ODINA	
<i>D. Fco. Javier Mahía Cordero. ACCEM</i>	147
Acciones de ocupación con colectivos vulnerables del Ayuntamiento de Terrasa y cooperación con el tejido asociativo de la localidad	
<i>Dña. Medixell Oliver. Fomento del Ayuntamiento de Terrasa</i>	153
Los Bancos del Tiempo, una experiencia de integración	
<i>Dña. Conchí Martí Vega. Asociación Salud y Familia</i>	157
Conclusiones	161
■ El empleo en los servicios de familia. ¿Un espacio potencial de creación de empleo para las personas inmigrantes?	
<i>Coordinación: D. Luis M^a López Aranguren. Fundación Tomillo</i>	
Marco general y condiciones de los servicios a domicilio de las trabajadoras inmigrantes	
<i>D. Luis M^o López Aranguren. Fundación Tomillo</i>	163
Servicio doméstico: plural y femenino.	
<i>Dña. M^o Antonia Daolio. Federación de Mujeres Progresistas</i>	171
El problema sociolaboral de la inmigración visto desde la experiencia de Dones de Serveis D’Ayuda a Domicili	
<i>Dña. Josefa Carrión Campoy. Dones de Serveis D’Ayuda a Domicili</i>	177
Conclusiones	181
■ Trabajo por cuenta propia: ¿Opción o necesidad?	
<i>Coordinación: D. Juan Antonio Segura Lucas. CEPAIM</i>	185
Estudio sobre “Empleo bicultural”	
<i>Dña. Ligia Mihaila Mihaila. CEPAIM</i>	201
Conclusiones	205
Anexos:	
<i>Programa de las jornadas</i>	211
<i>Listado participantes</i>	219

Introducción

Las migraciones extracomunitarias están siendo un reto para los países europeos por ser uno de los factores que contribuyen al desarrollo del bienestar económico y social de los países de acogida, al rejuvenecimiento de su población, y a la transformación de sus sociedades. La inmigración además, plantea a estas sociedades democráticas otro reto importante, el de disponer de sistemas de integración que garanticen el respeto de los derechos humanos de las personas que reciben.

Las jornadas, organizadas por Cruz Roja Española, se enmarcan dentro del Programa “Promoción del empleo para inmigrantes” subvencionado por la convocatoria de régimen general 2001 y cofinanciado por el Fondo Social Europeo en su Programa Operativo “Lucha contra la discriminación en el mercado laboral”.

Objetivos

Facilitar un espacio de reflexión y debate acerca de las perspectivas de futuro de los mercados laborales y la inmigración ente diferentes entidades sociales, administraciones y agentes sociales.

Analizar las posibilidades, retos y limitaciones de la intervención sociolaboral como vía para la inclusión social.

Debatir y contrastar los planteamientos y estrategias de diferentes expertos y organizaciones a través de sus experiencias recientes y resultados.

Divulgar las opiniones de expertos y profesionales sobre la realidad de la inmigración y el empleo a las administraciones públicas, entidades y organismos privados.





Inauguración

Sr. D. Juan Manuel Suárez del Toro. Presidente de Cruz Roja Española

Estimados amigos:

Es una satisfacción para mí participar en este acto de inauguración de las Jornadas Estatales de Inmigración y Empleo: “*El empleo como pauta de integración: Estrategias de lucha contra la discriminación laboral*”, cuya organización ha estado coordinada por Cruz Roja Española.

Este encuentro reúne durante tres días a representantes de cerca de treinta entidades que intervienen en la lucha contra la exclusión de las personas y sectores con mayor desventaja social, a través de estrategias que fomentan su integración en el mercado laboral.

Las Jornadas se centran en uno de los aspectos que más condicionan el éxito o el fracaso de nuestras iniciativas en este ámbito: la discriminación y en uno de los colectivos cuyas dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo se ven más influidas por la misma: las personas inmigrantes.

El vínculo de las cuestiones de política social con las realidades económicas se puede resumir en el concepto de calidad social. Estamos hablando de conceptos como la seguridad económica, la inclusión social, el grado de solidaridad y cohesión social y el nivel de autonomía personal. Existe un consenso en todo el marco europeo sobre la necesidad de abordar las políticas económicas y sociales como parte integrante del mismo concepto.

En este contexto, quiero agradecer especialmente la presencia en la Conferencia de Apertura de D. Ignacio González González, Delegado del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, así como la participación en el Acto de Inauguración de D. Antonio Lis Darder, Director General del IMSERSO; Dña. María Lina Insa, Comisionada del Gobierno Valenciano para la Inmigración; D. Julio de España Moyá, Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Alicante.

El trabajo a favor de la inclusión social requiere, de forma ineludible, un partenariado entre el sector público –especialmente las personas responsables del diseño de políticas de empleo e integración–, el sector privado –máximo suministrador de oportunidades de empleo– y las ONG y entidades que conforman la sociedad civil.

Reflexionar y debatir sobre las perspectivas de futuro de los mercados laborales y la inmigración; analizar posibilidades, retos y limitaciones de la intervención sociolaboral como vía para la inclusión social y –sobre todo– compartir experiencias, son los objetivos de estas Jornadas.

Mejorar la inclusión social a través del diálogo social y el partenariado es una de las metas fijadas por la actual Presidencia Danesa de la UE.

En relación al empleo, el concepto de grupos vulnerables denota el riesgo de exclusión del mercado laboral y, consiguientemente, el riesgo de exclusión social. La vulnerabilidad puede estar asociada con factores regionales o económicos, con las características del mercado laboral local o con la gestión de las empresas, así como con características individuales y sociales. La compleja interrelación entre estos últimos factores se refleja en fenómenos como la discriminación, que afecta de forma notable a las perspectivas de empleo. La inmigración extracomunitaria está suponiendo un reto para los países europeos. Es indudable que constituye uno de los factores que contribuyen a su desarrollo económico y social, al rejuvenecimiento de su población y a la transformación de sus sociedades, pero plantea el desafío democrático de disponer de sistemas de integración que garanticen el respeto a los derechos de todos.

Dentro de este desafío, hay que considerar que la verdadera integración tiene múltiples facetas, tantas como caras tiene la exclusión y que es necesario proveer recursos para no caer en un reparto de la precariedad. Por otra parte, se hace ineludible llegar a un consenso social sobre el modelo de sociedad que queremos.

La Federación Internacional de la Cruz Roja considera a las personas inmigrantes como una población de elevada vulnerabilidad y ha aprobado en la reciente Conferencia Regional Europea celebrada en Berlín, un Plan de Acción sobre Inmigración, que incide entre otros aspectos, en el tema de la inclusión.

La inmigración internacional no es un fenómeno nuevo, ni supone –en si misma– una crisis o un desastre. Presenta notables ventajas para los pueblos pero, desgraciadamente, suele ocurrir en un contexto y en unas condiciones que conducen a muchas personas inmigrantes a la frustración, la explotación, la vulnerabilidad, la discriminación y la xenofobia, debido a las propias circunstancias sociales y de otro tipo que causan la migración, a la forma de gestionar los flujos migratorios y a la situación del inmigrante en el país de destino.

En nuestro modelo de sociedad, uno de los principales condicionantes de la exclusión social es el desempleo o la precariedad laboral. Un empleo digno proporciona autosuficiencia económica, facilita el acceso a bienes y servicios, fomenta una red de relaciones y tiene un papel social reconocido. A la vez, el trabajo constituye un medio a través del cual la persona contribuye con sus capacidades y su talento a un proceso o servicios y, al hacerlo, realiza una actividad que puede ser expresiva desde el punto de vista personal, además de gratificante.

La población inmigrante y perteneciente a minorías étnicas sufre, en toda Europa, las consecuencias de la discriminación. Al respecto, El Consejo de Europa ha establecido una Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico. Esta directiva, que deberá incorporarse a la legislación interna de cada estado, antes de Julio de 2003, prohíbe la discriminación directa o indirecta en múltiples ámbitos, entre otros, el empleo.

En los estados miembros de la UE, los nacionales de terceros países son los que presentan mayor riesgo de desempleo. Las diferencias en la tasa de paro entre la población autóctona y los nacionales de terceros países es, en todos los casos, significativa.

En nuestro país, este fenómeno ofrece múltiples vertientes. La tasa de paro de la población inmigrante es superior a la media de la población autóctona, como lo es la de trabajadores temporales. Existe discriminación salarial en relación a un mismo puesto de trabajo y en el acceso al empleo. Por último, un importante factor de discriminación está vinculado a la valoración del trabajo. Se da una tendencia generalizada a minusvalorar los trabajos que habitualmente son desempeñados por personas inmigrantes aunque, a menudo, estos puestos estén dotados de un alto contenido funcional.

Los enfoques integrados de políticas activas de bienestar y empleo, hacen hincapié en dos conceptos básicos: la activación y la coordinación. Activación implica capacitación, formación, asesoramiento y medidas claves para incrementar las competencias de los grupos excluidos en relación al mercado laboral. En este plano estamos trabajando muchas de las entidades que participamos en estas jornadas.

La coordinación hace referencia a la relación entre las autoridades públicas y otros actores, incluidas las ONG y grupos comunitarios, sindicatos y el sector privado, en el desarrollo y la implementación de las políticas de empleo e integración. En toda Europa, los países afrontan el reto de crear un mercado laboral inclusivo. El partenariado entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil está siendo cada vez más explorado para resolver los distintos aspectos que presenta esta cuestión.

Algunas de las características más significativas de estos partenariados son su capacidad para crear cohesión social y su carácter instrumental a la hora de incrementar la concienciación de la sociedad con respecto al tema. A la vez, permiten traducir las políticas de integración en la práctica y validarlas. Un actor de vital importancia en políticas dirigidas a la integración es el sector privado, como máximo exponente de los espacios de empleo.

El trabajo en red y en partenariado es un instrumento muy importante para la creación de nuevas oportunidades de formación, experiencia laboral, oportunidades de empleo y desarrollo de habilidades para las personas inmigrantes, pero también supone una posibilidad de desarrollar capacidades y competencias entre las personas que, desde las distintas entidades, abordan los proyectos.

Creo que puedo asegurar que entre las personas que participamos en estas jornadas, existe un consenso unánime sobre la necesidad de combatir la discriminación contra la población inmigrante en el entorno laboral. Las personas inmigrantes constituyen capital humano para el desarrollo económico y social de nuestro país. Fomentar la igualdad de oportunidades es una tarea que, como hemos visto, requiere el concurso de todos.

Quiero agradecer al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el apoyo a estas Jornadas dentro del programa Promoción de Empleo para Inmigrantes que gestiona el IMSERSO en el marco del programa operativo "Lucha contra la Discriminación". Quisiera reseñar también el esfuerzo realizado por la Oficina Provincial de CR en Alicante en la organización de este encuentro.

La respuesta que ha tenido esta convocatoria muestra claramente el interés de las entidades participantes en responder al reto en el que estamos implicados y en la búsqueda de respuestas conjuntas. Esta es, sin duda, una clave para avanzar.

Muchas gracias.

Ponencias



La Globalización económica, perspectivas de los mercados laborales y su incidencia en la población inmigrante: retos y propuestas.

Análisis y perspectivas de futuro, desde un enfoque europeo, de las estrategias de inclusión a través del empleo para colectivos con especiales dificultades.

La inmigración extracomunitaria: nuevos enfoques en España y Europa y análisis comparativo de modelos de integración en la sociedades de acogida.

Lucha contra la discriminación laboral por motivos de origen. El reparto de la “precariedad laboral”.

Lucha contra la discriminación laboral por motivos de origen. Mecanismos discriminatorios en el acceso y mantenimiento en el empleo desde la experiencia práctica.



D. CARLOS BERZOSA

Catedrático de Economía Aplicada Universidad Complutense

I. Qué se entiende por globalización

En los últimos tiempos, el término globalización se ha impuesto en la literatura de los círculos académicos y los medios de comunicación. No todos los que lo utilizan lo entienden de la misma manera, y lo que resulta claro es que no hay una acepción única del término. No obstante, el diccionario de la Real Academia Española lo define en su última edición:

“Tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”.

Esta definición sirve como punto de inicio, pero tratando de concretar más conviene señalar que el concepto económico de mercado se utiliza para referirse a cualquier situación en la que se realicen intercambios. La mayoría de los bienes no se venden directamente de los productores a los consumidores, sino de los productores a los distribuidores, de los distribuidores a los minoristas, y de éstos a los consumidores. Todas estas transacciones son a las que nos referimos cuando hablamos de mercado. La economía de mercado gira en torno al intercambio entre las personas (o las economías domésticas), que compran bienes y servicios a las empresas, y las empresas, que venden los productos.

No obstante, éste no es el único mercado existente, debido a que hay más transacciones económicas, que las que acabamos de enumerar. Se distinguen, por lo general, tres grandes categorías de mercado: de mercancías, de capitales y de trabajo.

El mercado de mercancías incluye las transacciones de las empresas y los consumidores y las de las propias empresas entre sí.

El mercado de capitales viene determinado por el hecho de que los individuos compran acciones de una empresa o le prestan dinero, y se convierten en inversores. En economía hay dos tipos de inversión, la real y la financiera. La inversión real comprende la compra de nuevas fábricas y máquinas. La financiera engloba a las cuentas bancarias, las acciones, los bonos, deuda pública etc. Los dos mercados están interrelacionados entre sí: las inversiones financieras permiten a las empresas obtener los fondos que necesitan para realizar inversiones reales.

Por lo que se refiere al mercado de trabajo es aquél por el que los individuos ofrecen a las empresas o al sector público su fuerza de trabajo, sus conocimientos, su capacidad, y sus habilidades. Los trabajadores configuran la oferta y las empresas la demanda.

Por tanto, la globalización, según la definición a la que hemos hecho referencia, supone que estos tres tipos de mercados se extiendan a escala mundial y que, como consecuencia, las diferentes transacciones no sólo se produzcan dentro del ámbito estatal. No obstante, esta extensión de los mercados no adquiere la misma dimensión, por lo que resulta muy útil referirse a la definición que de este proceso da Sampedro:

“Es el nombre que se da a la más moderna, avanzada y amplia forma del mercado mundial. El sistema en el que se ha liberalizado al máximo la circulación de flujos financieros y monetarios; con ciertas limitaciones y controles también los movimientos de mercancías y, más restringidamente aún, los desplazamientos de trabajadores” (2002, p.59).

La globalización es sobre todo la del capital y dentro de las diferentes modalidades que tiene la más globalizada es la del mundo de las finanzas, el mundo del dinero. Ese dinero que se puede invertir en cualquier momento en los mercados asiáticos, europeos, americanos. Un mercado que está abierto las veinticuatro horas del día y que permite que el capital se vaya de un sitio a otro con gran velocidad, porque sólo hacen falta órdenes transmitidas a través de los ordenadores para invertir aquí o allá. Un capital que en muchas ocasiones tiene un alto componente especulativo, que no se dedica a invertir en capital productivo, en generar riqueza, en generar renta, sino en el enriquecimiento de unos cuantos; que está favoreciendo la concentración de poder económico y la polarización mundial.

La globalización es un proceso en el que se pretende eliminar las barreras físicas y reglamentarias, que entorpezcan la libertad de circulación de mercancías y de capitales, y de todo lo que suponga alguna traba para que la reproducción del capital. No se admite, sin embargo, la libre circulación de mano de obra, pues cada vez hay más leyes en los países desarrollados tendentes a limitar la llegada a estos países de la mano de obra procedente del exterior; sobre todo por lo que se refiere al trabajo poco cualificado. El capitalismo global está suponiendo asimismo la intensificación del comercio, pero lo que resulta más relevante destacar como una fase que se diferencia de las anteriores es la hegemonía adquirida por el capital financiero, que viene acompañado por la creciente concentración del poder económico vinculada a la expansión de las empresas transnacionales y la fusión y compra de unas empresas por otras.

El capital que invierten las empresas transnacionales también está muy globalizado. Realmente las empresas transnacionales pueden invertir prácticamente en casi todo el mundo. La internacionalización de las empresas empezó con cierto empuje en la década de los sesenta del siglo XX, pero se ha intensificado más a partir de los años ochenta, coincidiendo con el proceso de liberalización de las inversiones extranjeras que se llevó a la práctica en casi todos los países. El poder de las grandes corporaciones se agranda y ha alcanzado un nivel sin precedentes históricos. Empresas que se desenvuelven con sus negocios a lo largo y ancho de la economía mundial y cuya capacidad de decisión sobrepasa a los gobiernos de las naciones.

Está también globalizada, cada vez más, la circulación de mercancías -aunque aquí sigue habiendo restricciones-; no obstante, he de decir que, mientras que los países ricos piden a los países pobres que liberalicen las importaciones, en los países desarrollados se limitan la llegada de las mercancías de los países pobres. Por poner un ejemplo, la Unión Europea es muy proteccionista en los temas agrarios y ésta es la única riqueza que muchos países subdesarrollados tienen. Por tanto, existe asimetría todavía en el mercado de mercancías, que perjudica a los pobres.

Lo que conviene subrayar, pues, es que dentro de los diferentes mercados existentes, en el que más se ha avanzado en la creación de un mercado único: es en el del dinero. Este se desenvuelve a escala planetaria, a lo que denominamos globalización financiera (Palazuelos, 1998)

La consecuencia de todo esto está a la vista. Ha aumentado el componente especulativo a la par que la inestabilidad. Los años noventa han sido testigos del desencadenamiento de graves crisis monetarias. En primer lugar, se produjo la crisis que afectó al sistema monetario europeo y que duró desde septiembre de 1992 hasta agosto de 1993, que supuso la salida del sistema de la libra esterlina y la lira, y tres devaluaciones de la peseta en un corto período de tiempo. En segundo lugar, la crisis mexicana de 1994 que dejó a este país sin reservas, se extendió a toda América Latina y repercutió en el resto de países hasta el punto de que España devaluó por cuarta vez. En tercer lugar, la crisis asiática que estalló en agosto de 1997 y que ha tenido incidencias en otras partes del mundo, principalmente en América Latina. Por último, la grave crisis Argentina pone de manifiesto los graves males que está provocando la globalización financiera, sobre todo en los países de desarrollo intermedio y bajo.

Todas estas crisis se han saldado con pérdidas, no sólo de reservas monetarias y de recursos de pequeños ahorradores, sino que han necesitado para su salida el llevar a cabo ajustes económicos, que en los países menos desarrollados han sido muy dañinos para los más pobres y vulnerables, como mujeres, niños y personas de edad avanzada.

Las crisis financieras han venido, pues, acompañadas de tremendos costes sociales como consecuencia del auge que ha adquirido este mercado autorregulado y sin ningún tipo de control.

2. Las razones que la promueven

La globalización actual es una nueva fase en el desarrollo capitalista que conviene caracterizar, pues se diferencia netamente de las anteriores, a las que nos referiremos más adelante, debido a que si no fuera así no tendría sentido utilizar un nuevo término, como es el de globalización. Esta nueva fase tiene un elemento claramente distintivo como es el capital financiero. Si algo resulta relevante en la economía de hoy es el auge de las finanzas.

Se puede establecer la década de los setenta como el inicio de esta fase, cuando el Sistema Monetario Internacional, creado en los últimos años de la finalización de la Segunda Guerra Mundial, se desmorona, en gran parte, y el sistema de tipos de cambio fijos se sustituye progresivamente por un sistema de cambio flexible. La importancia adquirida por los flujos de capital es, sin lugar a dudas, el aspecto más significativo de la globalización de la economía y los tres principales factores de impulso son la liberalización, privatización y desregulación. La globalización es, por lo dicho, una fase que corresponde al capitalismo neoliberal que se manifestará en el plano mundial y dentro del espacio interior de cada Estado-nación.

El capitalismo neoliberal y el predominio de las finanzas internacionales serán, por tanto, los rasgos más distintivos de esta fase, que también viene acompañada por una intensificación del comercio y de las inversiones de capital de inversiones directas, como resultado de la progresiva liberalización que está teniendo lugar en todas las esferas de la economía. Esto cambia las formas concretas que asume la acumulación sobre otros periodos anteriores. La presencia de las empresas multinacionales en el escenario internacional, que no es nueva, aumenta a escala global y así sucede con la concentración y centralización del capital. Todo ello conduce a una gran concentración de la riqueza en pocas manos y una creciente polarización.

La liberalización económica favorece la creación de un mercado global, de bienes y capitales, aunque siga habiendo trabas de diversa índole, pero que se pretenden ir, progresivamente o de forma brusca, eliminando. De este modo, las empresas multinacionales y la circulación de mercancías se mueven más a sus anchas a lo largo del mundo, que lo que pudieron hacer en las décadas correspondientes a los años dorados del crecimiento, y en los que la regulación e intervención eran mayores que ahora. Esto significa, que en el periodo en el que nos encontramos se refuerza el poder del capital y se debilita el del trabajo.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) se ha quedado sin capacidad para regular, estabilizar y prever el surgimiento de las crisis. Su intervención se produce siempre a posteriori y la mayor parte de las veces con sus actuaciones en lugar de apagar el fuego lo enciende aún más, por lo menos para los pobres y necesitados. Además de lo dicho, hay que añadir que la globalización financiera está fortaleciendo el poder de los grandes grupos económicos y fomentando la desigualdad. Todo lo cual viene acompañado de una mayor concentración de las grandes empresas transnacionales cuyo peso crece en el escenario internacional.

Ahora bien, dicho esto lo que conviene es preguntarse acerca de si realmente este proceso que estamos describiendo es realmente novedoso o hay, por el contrario, precedentes históricos. Hagamos algunas consideraciones a este respecto.

La globalización actual es un fenómeno nuevo, pero tiene antecedentes históricos. La vocación del capitalismo a desenvolverse a escala global es antigua, pues se expresa desde sus orígenes y la etapa previa a su formación.

Así, a finales del siglo XV y principios del XVI, nació, lo que Wallerstein (1979) ha denominado, una economía- mundo europea. Era un tipo de sistema social que el mundo en realidad no había conocido anteriormente, y que constituye el carácter distintivo del moderno sistema mundial. Es una entidad económica pero no política, al contrario que los imperios, las ciudades- Estado y las naciones- Estado. De hecho, comprende dentro de sus límites, imperios, ciudades- Estado y los emergentes naciones- Estado. Es un sistema mundial, no porque incluya la totalidad del mundo, sino porque es mayor que cualquier unidad jurídicamente definida. Y es una *economía-mundo* debido a que el vínculo básico entre las partes del sistema es económico. Antes de este de este tiempo, hubo otras economías- mundo, pero acabaron convirtiéndose en Imperios, como el chino.

La economía- mundo se forma en aproximadamente un siglo, entre los años 1430 y 1540, que es cuando los mercaderes, navegantes y conquistadores europeos exploran las costas de África, consiguen bordear el continente y hacerse con el control del comercio indo-arábigo del océano Índico, avanzan hacia China y Japón, y descubren el continente americano.

En los siglos en los que tuvo lugar la disolución del feudalismo y la emergencia del nuevo orden capitalista, la economía europea se expandió a lo largo de prácticamente todo el mundo mostrando una vocación ya por entonces muy internacional. El origen del capitalismo está relacionado con una expansión económica mundial, que fue muy relevante para la época. Esta economía- mundo es precapitalista pero aquí ya se encuentra el germen del nuevo modo de producción. No obstante, conviene matizar de acuerdo con Polanyi que, hasta la Revolución Industrial, la institución de mercado, aunque existiera desde antiguo, sólo desempeñó una función secundaria en la vida económica de las diferentes civilizaciones. Se daban, por tanto, en esta época de gran expansión comercial internacional, mercados locales, pero el mercado interior de los Estados- nación estaba poco desarrollado. No había una articulación entre los pequeños mercados locales y el gran comercio, el cual, además, representa una mínima parte de los intercambios. Para Polanyi, la implantación del mercado como dominante en las relaciones económicas de intercambio, fue debida a una acción del Estado y se alcanza con la Revolución Industrial.

Entre el siglo XV y la Revolución Industrial tenemos un fenómeno de mundialización, aunque no adquiere aún las condiciones de acumulación capitalista, sino que representa una transición entre el viejo orden que se resiste a morir y la emergencia de otro que venía imponiéndose con cierto empuje. Esta mundialización se desenvuelve principalmente en el intercambio de mercancías.

Una vez iniciado el proceso industrializador, un buen ejemplo de lo que es la vocación de extenderse a escala mundial del sistema capitalista, nos lo ofrecen Marx y Engels en *El Manifiesto Comunista* de 1847:

“Espoleada por la necesidad de dar cada vez mayor salida a sus productos, la burguesía recorre el mundo entero. Necesita anidar en todas partes, establecerse en todas partes, crear vínculos en todas partes.

Mediante la explotación del mercado mundial, la burguesía ha dado un carácter cosmopolita a la producción y al consumo de todos los países. Con gran sentimiento de los reaccionarios, ha quitado a la industria su base nacional. Las antiguas industrias nacionales han sido destruidas y están destruyéndose continuamente. Son suplantadas por nuevas industrias, cuya introducción se convierte en cuestión vital para todas las naciones civilizadas, por industrias que ya no emplean materias primas nacionales, sino materias primas venidas de las más lejanas regiones del mundo, y cuyos productos no sólo se consumen en el propio país, sino en todas las partes del globo. En lugar de las antiguas necesidades, satisfechas con productos nacionales, surgen necesidades nuevas que reclaman para su satisfacción productos de los países más apartados y de los climas más diversos. En lugar del antiguo aislamiento y de la autarquía de las regiones y naciones, se establece un intercambio universal, una interdependencia universal de las naciones. Y esto se refiere tanto a la producción material como a la intelectual”.

De modo que, Marx y Engels, ya perciben con suma claridad la existencia de un mercado global de mercancías en el siglo XIX, a la vez que nos muestra como la acumulación capitalista, por lo que concierne a la provisión de mercancías como a la realización de éstas, necesita una base mundial y no sólo nacional. A mitad del siglo XIX, la internacionalización del capital no se había dado, sino que llega más tarde a fines del siglo XIX y principios del XX. Esta época que corresponde al imperialismo, a la que ya hemos hecho referencia, supone una intensa globalización alcanzándose cotas bastantes elevadas, tanto en la circulación de mercancías y de capitales, y que es el precedente más cercano al de ahora, aunque hubiera diferencias notables con lo que sucede en la actualidad. Esta fase fue analizada por Hobson, Hilferding, Rosa Luxemburgo, Bujarin y Lenin.

Posteriormente, la globalización sufre una regresión, como consecuencia del estallido de la Primera Guerra Mundial, la Gran Depresión de los Treinta, y la Segunda Guerra Mundial. Después de acabado este periodo trágico y de barbarie, se inició el gran crecimiento económico, pero éste se sustentó, en gran parte, en el mercado interior, aunque la economía se iba progresivamente internacionalizando y eliminando controles restrictivos al movimiento internacional de las mercancías y capitales. Pero hay que esperar a mediados de los años setenta para que se empezara a dar lo que hoy en día conocemos como globalización.

Se intensifica este proceso como consecuencia de los cambios habidos en el sistema monetario internacional y la liberalización, que tiene lugar en los ochenta, del movimiento de capitales y, aunque en menor medida, de la apertura comercial. Lo que más conviene resaltar es que la globalización es la respuesta a la crisis de los setenta. El fin del modelo de posguerra es lo que está detrás de las fuerzas que impulsan todo ello y el intento de restablecer las condiciones de rentabilidad de las empresas. Los mercados interiores, salvo en algunos momentos, crecen, pero lo hacen más lentamente que en los años dorados y esto motiva la búsqueda de un mercado mundial para la venta de las mercancías y las inversiones de los capitales.

3. Pros y contras de la globalización

Los analistas convencionales observan la globalización como un fenómeno muy positivo y que contribuye decisivamente al progreso del mundo en que vivimos. Se considera que un mercado sin trabas favorecerá a los consumidores en la medida que éstos podrán comprar los productos mejores al menor precio. Mientras que si existen trabas que impiden o encarecen a las mercancías extranjeras llegar a un país, los consumidores de éste se encuentran penalizados por tener que adquirir los bienes importados o más caros o adquirir los de fabricación propia, que pueden ser a su vez más caros que los del mercado mundial, pero que resultan más baratos que los de fuera por estar estos sometidos al pago de aranceles, y en muchos casos resultan de peor calidad. Se protege de esta manera a una industria y agricultura ineficiente y poco competitiva y que tendería a desaparecer sino fuera por los mecanismos que defienden de la competencia externa.

Lo mismo se dice con relación a las inversiones, pues éstas acuden allí en donde hay rentabilidad, premiando a los países que hacen las políticas adecuadas, o penalizando a los que no lo hacen. Lo que se consigue con ello es que se beneficien los ahorradores, no necesariamente grandes y poderosos, sino medianos y pequeños, trabajadores en definitiva, que lo gran con esto obtener unas rentas complementarias de sus sueldos, y unas pensiones para el día de mañana.

Se considera a la globalización como un avance económico, pero también el triunfo de la sociedad moderna, que consigue gracias a ello, mejoras en el bienestar y en el progreso tecnológico, pues nos encontramos ante la organización económica más perfeccionada que jamás se haya logrado. Se critica a los que están en contra de ir contra el progreso y defender posturas anacrónicas, basadas en el nacionalismo y proteccionismo. Se presenta, además, como algo que es inevitable y que es fruto del avance tecnológico. No se puede, por tanto, ir en contra de un proceso que es inevitable y que se produce como consecuencia del nivel económico y tecnológico alcanzado. La globalización sería el resultado de la evolución natural de la historia.

La globalización puede tener factores positivos, pero también tiene muchos de ellos negativos, por la sencilla razón de que sus defensores, que se basan en las ventajas que el mercado de libre competencia perfecta ofrece en la teoría, no tienen en cuenta las imperfecciones de la realidad. Veamos, por tanto, cuáles son éstas.

3.1. La inestabilidad financiera

El auge de las finanzas, rasgo distintivo sobre otras fases anteriores, no ha supuesto, como muchos defensores de este proceso quieren hacer ver, una mejor asignación del capital en la economía mundial, sino que se han provocado una gran inestabilidad materializada por constantes crisis bursátiles y de los tipos de cambio.

En los años noventa, la crisis financieras y monetarias han estado a la orden del día. Se dieron, en primer lugar, en el sistema monetario europeo, posteriormente en América Latina, y luego en Rusia, Asia, y de un modo recurrente otra vez más en América Latina. Estas crisis, sobre todo en las economías emergentes y en los que se encuentran en la transición hacia la economía de mercado, se han saldado con elevados costes en términos de desempleo, descenso de los salarios reales, aumento de la pobreza y menor crecimiento económico. Sus consecuencias han afectado básicamente a los sectores económicos más desfavorecidos y las clases intermedias. Las crisis monetarias han estado creando una gran inestabilidad en los mercados financieros internacionales y a las economías reales de estos países.

Por el contrario, determinados grupos y gentes se han enriquecido espectacularmente y de un modo rápido. La globalización financiera está contribuyendo a la desigualdad mundial, al tiempo que ha favorecido, con la desregulación de los mercados, la creciente importancia que han adquirido los paraísos fiscales, refugio de dinero negro, y del procedente de la delincuencia, como tráfico de armas, drogas y terrorismo.

No obstante, como se ha podido constatar, en los hechos más recientes del ataque a las Torres Gemelas de Nueva York, los paraísos fiscales se han vuelto contra el propio sistema y han puesto de manifiesto su propia vulnerabilidad. Ha sido necesario un atentado de esta naturaleza con las consecuencias tan trágicas que ha llevado consigo, lo que parece que está haciendo reaccionar a los grandes poderes mundiales en establecer controles sobre el dinero de los terroristas, y en poner cerco a los paraísos fiscales.

La excesiva desregulación financiera ha podido traer algunas ventajas pero los efectos negativos las han superado notablemente. Es por esto, por lo que desde determinadas posiciones se clama por una regulación de un mercado que se ha mostrado como altamente inestable y con elevados componentes especulativos. Las proposiciones que se hacen son variadas, pero tal vez convenga subrayar por la importancia que está adquiriendo, la necesidad de implantar una tasa sobre las transacciones financieras, conocida como tasa Tobin, pues fue este economista, premio Nobel de economía, quien la propuso en los años setenta.

3.2. La liberación económica

La libertad creciente de la circulación de mercancías y de capitales están contribuyendo a la polarización y al desarrollo desigual. La creciente fuerza que está adquiriendo el mercado va en detrimento de los mecanismos de intervención, tanto en el plano interno, debido a que el Estado-nación se debilita ante la creciente importancia que adquieren los grandes poderes económicos y financieros, como en el plano internacional en el que no existen instituciones reguladoras de intervención y de regulación.

El comercio internacional no genera beneficios para todas las partes que intervienen en las transacciones, sino que existe un intercambio desigual y, por tanto, lo que se fomenta con la defensa del libre comercio es la perpetuación

cuando el aumento de la desigualdad de esas relaciones. Además, aunque a estas conclusiones se puede llegar desde planteamientos teóricos y empíricos, tiene lugar en la realidad actual el hecho de que los países desarrollados suelen ser bastante proteccionistas en lo que concierne a la importación de productos básicos agrícolas y mineros, cuando compiten con la producción de sus países, mientras que fuerzan a los países menos desarrollados a abrir sus mercados para que penetren con mayor facilidad las mercancías procedentes del Norte rico.

Las ventajas del libre mercado no son tan evidentes, pues no es una situación en la que se producen transacciones económicas entre iguales, como nos suelen describir los manuales al uso más habituales en las enseñanzas de la economía, sino que el intercambio tiene lugar entre desiguales, tanto entre los individuos que acuden al mismo para satisfacer sus necesidades, pero que lo hacen con muy diferentes niveles de ingresos, como entre los oferentes.

En esta desigualdad de oportunidades destaca el inmenso poderío del que gozan las grandes empresas multinacionales. No son estas empresas factores siempre de progreso, sino que abusan del gran poder del que gozan ante los gobiernos y consumidores. La gran concentración de poder no tiene factores de compensación a escala global, pues mientras estas empresas funcionan a lo largo de todo el mundo, los sindicatos lo hacen a escala nacional. Estas empresas que tienen una gran capacidad organizativa y tecnológica, y no se puede negar la contribución que hacen al crecimiento económico, no obstante, en bastantes casos, son grandes contaminadoras del medio ambiente, se aprovechan del trabajo infantil en los países pobres y presionan a los gobiernos para que introduzcan políticas liberalizadoras, que vaya en su propio beneficio.

La globalización, por tanto, favorece un crecimiento cuyos beneficios se distribuyen muy desigualmente. Este modelo de acumulación sustentado en los principios neoliberales contribuye decisivamente a ello. La globalización no hay que identificarla con el avance a escala planetaria de las tecnologías de la información, comunicación y del transporte. Estos medios son su sustento y ayudan decisivamente al avance de la globalización, pero la crítica a los efectos negativos que se generan, se basa no en negar lo que de positivo y avance puedan tener estas nuevas tecnologías, sino de su uso y los frutos que se pueden derivar de una situación tan desigual. La tecnología no es neutral y se utiliza en función de unos intereses en concreto, aunque de ello se deriven beneficios más generales.

Por tanto, lo que se cuestiona no es el orden técnico y las mejoras materiales y de otro tipo que se puedan derivar, sino que la crítica se refiere a la extensión a escala planetaria de un modelo basado en el libre mercado, con la cantidad de privaciones que ello está trayendo consigo. Nunca la humanidad había alcanzado tal grado de riqueza y con tan grande capacidad para generar tanta renta, así como el sorprendente progreso tecnológico logrado, pero al lado de todo esto, se dan cantidad de privaciones que no resultan fácilmente comprensibles si contemplamos los enormes progresos alcanzados. No todos los males que se padecen se pueden achacar a la globalización actual, pues vienen de antes y se han ido conformando a lo largo de la historia.

Ahora bien, lo que sucede y es en donde conviene poner el acento, es que en estas condiciones en lugar de sentarse las bases para que se resuelvan algunos de los más graves problemas, lo que se consigue es entorpecer las soluciones o acentuar las dificultades para lograr un orden más justo y equitativo.

El hecho de que se ponga el énfasis en estos lados negativos, no quiere decir que se niegue, la capacidad del capitalismo global a crecer, lo que por otra parte, ha sido siempre un factor consustancial con el funcionamiento del sistema mismo, e incluso lo ha conseguido en otras épocas en mayor grado que ahora. Ni que se niegue la capacidad para renovarse e innovar, de las que ha dado muestras más que notables desde su nacimiento, y tanto Marx como Schumpeter lo pusieron de manifiesto, al tiempo que se puede aceptar que aumenten las oportunidades y las posibilidades para determinados sectores sociales.

3.3. Los flujos migratorios

La liberalización de los mercados de mercancías y capitales contrasta con las restricciones que tienen lugar en los movimientos internacionales de la mano de obra.

Las restricciones impuestas no son gratuitas sino que responden a intereses económicos concretos. Los impedimentos a la libertad de circulación de la mano de obra favorecen la existencia de diferencias salariales entre las distintas economías nacionales, al tiempo que significan una mano de obra más barata para los países receptores.

Las causas de la migración se encuentran fundamentalmente en la desigualdad mundial que se da entre los países. Por lo general, las gentes que deciden emigrar lo hacen porque en sus países de origen no hay ni oportunidades para encontrar condiciones de trabajo adecuadas, ni unos niveles económicos dignos. En muchas ocasiones no son los países más pobres los que emigran, ni tampoco las personas más pobres, pero los emigrantes proceden de los países menos desarrollados hacia los más desarrollados.

Un ejemplo muy claro de esto tiene lugar en la economía española, que ha sido tradicionalmente a lo largo del siglo XIX y XX, cuando los niveles económicos eran muy bajos, país de emigrantes hacia América Latina, y posteriormente en los años sesenta del siglo XX hacia los países de la Europa desarrollada. En el momento en el que se ha alcanzado un nivel que sitúa a la economía española entre los países ricos, entre otras cosas por las remesas de esos emigrantes, ha dejado de salir mano de obra hacia el exterior y, por el contrario, afluye hacia nuestro país una cantidad que va en aumento de ciudadanos procedentes de los países subdesarrollados y de los países del este de Europa que se encuentran en graves dificultades como consecuencia del paso de economía planificada centralmente hacia una economía de mercado.

Estas grandes diferencias no son nuevas, pues se han dado históricamente, sobre todo a raíz de la revolución industrial, pero en los tiempos actuales se ha dado un agravamiento de la tendencia que se venía dando. La globalización lejos de resolver esta situación lo que hace es profundizar más en el problema de las graves diferencias.

En los años setenta se concibieron ciertas esperanzas de modificar esta situación tan adversa para tantas economías. Se hicieron por aquél entonces propuestas para crear un Nuevo Orden Económico Internacional (NOEI) que sentara las bases para lograr una mayor equidad entre las diferentes economías. Había un cierto auge del tercermundismo, que procedía por lo general de los años sesenta, de forma que los países más atrasados reivindicaban un cambio de las relaciones internacionales y abogaban para ellos por un desarrollo que permitiera una autonomía económica colectiva. Esto suponía tratar de romper los numerosos lazos de dependencia que les unían al Norte.

Todas estas peticiones, no obstante, no se llegaron a concretar en realizaciones materiales y lo que vino después fue lo contrario. Como consecuencia de la crisis de la deuda se les obligó a poner en marcha políticas de ajuste sustentadas en el ideario neoliberal y en la inserción de estas economías en el mercado global. Los problemas se agravaron para la mayor parte de los países atrasados y la desigualdad ha sido la tónica dominante desde entonces.

Esto ha sido puesto de manifiesto repetidas veces desde el año 1990 por el *Informe de Desarrollo Humano*, publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

La razón principal de este hecho es que como dice muy bien Myrdal (1957) normalmente el juego de las fuerzas de mercado tiende a aumentar, más bien que a hacer que disminuyan, las desigualdades. Los países avanzados después de la segunda guerra mundial lograron con la aplicación de políticas keynesianas y la expansión del Estado del bienestar atenuar las grandes desigualdades que el sistema capitalista genera. Pero estos mecanismos de redistribución no existen a escala internacional, y apenas se dan en los países subdesarrollados. Los países pobres se caracterizan también por grandes diferencias verticales, y dentro de cada uno de ellos son realmente notables. Esto hace que la desigualdad mundial sea aún mayor de la que tiene lugar entre países.

En la Unión Europea también se dan mecanismos de compensación con los Fondos estructurales y de cohesión. Pero estas políticas, hoy en día en cierta decadencia, apenas existen en los países menos desarrollados y son inexistentes a escala internacional. La globalización que es el triunfo del mercado frente a las instituciones provoca mayor disparidad, tanto en el interior de los países ricos, como entre los países.

Lo más sujeto a crítica, no obstante, es que la globalización es una fase que deja en su camino a muchos damnificados, que en ningún caso se corresponde con el nivel económico y tecnológico alcanzado. A su vez la desigualdad y el aumento de las privaciones van en aumento, al tiempo que supone un recorte a los derechos de ciudadanía que en determinados países desarrollados se habían conseguido, y cuyos avances se encuentran en regresión. El predominio del mercado va en detrimento de estos derechos, como también de lo público que retrocede ante lo privado, de la capacidad de decisión del estado-nación que queda mermada y de la intervención de los ciudadanos en la vida política.

En todos los países desarrollados ha tenido lugar desde los años ochenta, aunque con grados diferentes, la liberalización progresiva del mercado de trabajo por lo que el empleo estable disminuye mientras aumentan los trabajos a tiempo parcial y temporales. Los países desarrollados padecen, además, desde los años setenta el desempleo. En el mundo rico existe paro y un empeoramiento de las condiciones de trabajo, pero aún así siguen siendo, lo que nos muestra como están los demás, un polo de atracción para los trabajadores que proceden de los países subdesarrollados.

Los flujos migratorios se han producido tradicionalmente por dos efectos. Por un lado, el efecto expulsión, provocado por las bajas condiciones económicas o la falta de oportunidades en las que viven los que toman la decisión de emigrar. Por otro lado, el efecto de atracción que ejercen áreas más ricas y que pueden permitir el progreso, la mejora de las condiciones materiales y oportunidades de los que allí acuden a trabajar.

Desde que se produjo el desarrollo industrial, pues anteriormente también se produjeron movimientos de personas, las migraciones tuvieron lugar dentro del propio país de las zonas rurales hacia las urbanas y a escala internacional de los países pobres hacia los que crecían y ofrecían mejores posibilidades de vida. Estas migraciones, aunque provocaban problemas, y resultaban a su vez muy costosas para los que emprendían este camino, no fueron tan problemáticas como las que están siendo en la actualidad. Así, los que se desplazaban del campo a la ciudad podían ser absorbidos por la creación de nuevos empleos de una economía en creciente expansión, que asimismo necesitaba de la llegada de nueva mano de obra. Otro tanto sucedía entre países, pues lo emigrantes acudían allí en los que el crecimiento y la expansión favorecía la búsqueda y el encuentro de trabajo. Las grandes migraciones hacia América del Norte, América del Sur, Australia, Nueva Zelanda, fueron características del siglo XIX y principios del XX.

Otro tanto tuvo lugar, después de la segunda guerra mundial, en Europa. Los emigrantes del sur de Europa, por lo general, encontraban empleo allí en donde se dirigían y los países receptores los necesitaban Alemania, Francia... Sin embargo, a partir del desempleo en la década de los setenta, las cosas empiezan a cambiar. Los países desarrollados no tienen tantas necesidades de la mano de obra exterior y el efecto atracción pierde atractivo, pero el efecto expulsión sigue dándose, como consecuencia de la pervivencia de la pobreza y el subdesarrollo.

No obstante, a pesar de la existencia del paro, los emigrantes ocupan puestos de trabajo que los originarios de ese país no quieren desempeñar, por ser los más duros y peor pagados. Pero no hay suficiente trabajo para todos los que llegan. Muchos emigrantes no tienen regularizada la situación y eso favorece que se les pueda sobreexplotar por parte de los empresarios. Los resultados son claros, hay un sector de emigrantes que tiene serias dificultades para integrarse en los países a los que se dirigen, formándose bolsas crecientes de pobreza y de exclusión. Es posible, además, que aumente la inseguridad ciudadana, consecuencia de las condiciones económicas y sociales a las que se encuentran sometidos los emigrantes.

Como reacción de lo que está sucediendo, los gobernantes ponen en marcha medidas restrictivas al movimiento de la mano de obra, al tiempo que la población, desinformada por los medios de comunicación, tiende a culpabilizar a los extranjeros de los males que acucian a las sociedades modernas, como aumento de la delincuencia, drogas, mendicidad, entre otros. A su vez, se les achaca que compiten con los nativos en el mercado laboral, ofreciendo un salario más bajo y se les considera responsables en parte de paro actual y de romper las condiciones existentes del mercado laboral. Estos hechos están intensificando movimientos racistas y xenófobos y ello explica, aunque sea parcialmente, la subida que están teniendo los movimientos de ultraderecha en determinados países europeos.

Por lo general, no se profundiza en el hecho evidente como es que la emigración actual está promovida por las enormes desigualdades que existen en el mundo actual, en el que coexisten la prosperidad y abundancia, por un lado, y la pobreza y la miseria en el otro. Mientras que esto sea así habrá movimientos migratorios y estos no podrán ser controlados por los dispositivos policiales. Si se añade que en las sociedades más avanzadas a su vez está aumentando la desigualdad y no se hacen políticas sociales para atenuar ésta y tratar de integrar a los emigrantes, los procesos actuales se harán más agudos. Las condiciones de vida son tan dramáticas en tantos países que empuja a partes de la población a huir, como quien lo hace de un fuego, de la forma que sea, jugándose su propia vida, aunque no se tenga claro el porvenir que les aguarda. Pero, por muy mal que se encuentren las cosas en los países ricos, habrá más motivos para la esperanza de mejorar su nivel de vida que en los países de los que proceden.

La pobreza existe porque vivimos en un mundo excesivamente desigual. No es que se pueda identificar pobreza con desigualdad sin más, pues puede darse el caso que en un país con bajo nivel económico haya mucha gente pobre pero que sea muy igualitario. Por el contrario, un país rico con ciertos grados de desigualdad puede no tener pobres, como consecuencia de su alto nivel económico.

Sin embargo, existe una interrelación entre ambas, pues generalmente los pobres en términos absolutos se dan en los países subdesarrollados. De forma que la pobreza tiene mucho que ver con un insuficiente desarrollo. Pero si, además, la desigualdad es elevada, como suele suceder por lo general en casi todos los países atrasados, es evidente que la pobreza se hace más evidente. Pocos recursos y mal distribuidos son un claro generador de pobreza. Por lo que se refiere a los países desarrollados no suele darse la pobreza absoluta, pero sí la relativa, y también se constata que en los que la desigualdad es mayor por muy ricos que sean, como es el caso de Estados Unidos, la pobreza relativa es más alta que en otros países ricos, aunque menos avanzados que la gran potencia mundial.

Ante la falta de mecanismos de redistribución internacionales, las remesas de los emigrantes desempeñan un papel compensatorio, siendo para muchos países la principal, o una de las más importantes, fuente de ingresos procedentes del exterior. La emigración que es muy costosa económica y socialmente para los que la padecen se convierte en una fuente de obtención de divisas para los países que tienen a muchas personas trabajando en el exterior y en una forma de mantenimiento de los miembros de la parte de la familia que se queda. Sirve para aliviar la pobreza de los países pobres.

4. Propuestas alternativas

De lo dicho hasta aquí se deduce que lo que se critica de la globalización actual es un modelo económico neoliberal que pretende imponer las leyes del mercado a los derechos de los ciudadanos. No se está en contra de las ventajas que la globalización pueda tener desde el punto de vista de las tecnologías de la información y comunicación, así como todo lo positivo que todo ello suponga para el conocimiento científico y el intercambio de ideas.

El problema de la globalización actual, que aunque tenga sus factores positivos, tiene muchos negativos que pesan más en la balanza que los otros. Ello se debe a que sólo se globalizan los mercados, y no todos, y las grandes em-

presas multinacionales, pero no lo hacen los derechos humanos, ni tampoco los beneficios del progreso se hacen extensibles a grandes capas de la población mundial. Apenas hay políticas mundiales coordinadas para erradicar la pobreza, o el sida, o de organizar verdaderas acciones de cooperación al desarrollo.

Así pues, frente a esta globalización mercantil hay que oponer otra globalización humanitaria, que tuviera en cuenta, por encima de todo, los derechos humanos y que fuera capaz de globalizar la salud, la educación y, en definitiva, el conseguir una vida digna para todos los ciudadanos que conviven en este planeta. La tarea es complicada porque choca contra los intereses establecidos que se niegan una y otra vez a destinar recursos a estas tareas, con el pretexto de que lo mejor que se puede hacer es profundizar en la economía de mercado y que ésta llegue a todas partes.

Por lo que ante esta situación se están haciendo propuestas para, por lo menos aliviar de los efectos más perversos que esta globalización genera. En primer lugar, convendría articular un conjunto de medidas que sirvan para estabilizar el sistema financiero internacional, erradicar la pobreza y se consiga atenuar las graves desigualdades que se dan entre los diferentes países.

En relación con la búsqueda de la estabilización financiera resulta muy sugerente la propuesta de implantar una tasa que grave las transacciones financieras a corto plazo para evitar o atenuar el componente especulativo tan considerable hoy en día y que sirva al tiempo para estabilizar y recaudar fondos para el desarrollo económico. La propuesta de esta medida no cuenta, sin embargo, con el beneplácito de los organismos económicos internacionales, ni de los grandes poderes económicos y financieros, ni de parte del gremio de los economistas. En este caso, nos encontramos ante dos posiciones. Los que se niegan rotundamente, pues consideran que no resulta conveniente introducir elementos que puedan perturbar el engranaje del mercado, al que suponen funciona adecuadamente. Otras posturas, no obstante, matizan y aunque admiten que la idea como tal es aceptable no es, sin embargo, aplicable en la práctica. De todos modos, ante estas observaciones, se están haciendo propuestas técnicas que pretenden dar respuesta a los inconvenientes que se subrayan. El problema, por tanto, parece que se sitúa más en el plano de la voluntad política.

La medida en sí es moderada, pues se pretende gravar con una tasa reducida al movimiento de capitales para que no suponga una traba a la inversión, sino que solamente trate de desalentar a aquellos capitales que tienen una mayor vocación especulativa y que se desenvuelven en movimientos a corto plazo. La resistencia que se está dando a la implantación de una tasa de esta característica no es sino un reflejo de las fuerzas económicas que dominan el escenario mundial actual.

Las propuestas a favor de esta tasa no se quedan aquí, sino que también se plantean la eliminación de los paraísos fiscales, el control del funcionamiento de las empresas multinacionales y la extensión de los derechos sociales para limitar los abusos que se cometen acerca del trabajo infantil, las excesivas jornadas de trabajo y las condiciones en las que se realiza éste.

Por lo que se refiere a las graves desigualdades entre países y las privaciones existentes en la mayor parte del mundo subdesarrollado, también aquí se hacen propuestas encaminadas a anular la deuda exterior de los países pobres, el fortalecimiento de la ayuda pública internacional y la reforma o refundación de las instituciones económicas internacionales. Estas propuestas son fundamentales si se aceptan las proposiciones de Myrdal de que las fuerzas del mercado generan desigualdad y se necesita la implantación de mecanismos correctores para atenuar, aunque no eliminar, las desigualdades. Particularmente asumo las argumentaciones de Myrdal, las que por otra parte vienen corroboradas por la experiencia histórica y los datos empíricos. Ante ello, los países desarrollados y en la propia Unión Europea se han introducido tradicionalmente mecanismos de diferente índole para corregir las desigualdades, que han tenido un relativo éxito. Pero mecanismos de esta naturaleza no existen en el orden internacional, lo que dificulta la situación de los menos desarrollados. Por ello se necesita seguir insistiendo en estas cuestiones si se quieren corregir las graves disparidades actuales.

Estas medidas resultan necesarias si se quieren sentar ciertas bases capaces de sustentar un desarrollo económico equitativo y sostenible que haga desaparecer las grandes lacras que se padecen en la actualidad. De todos modos no son suficientes, sino solamente suponen condiciones necesarias. Los países menos desarrollados se encuentran en unas condiciones de subordinación en el mercado mundial en lo que concierne a las relaciones comerciales, dependencia tecnológica y padecen no sólo insuficiencia de recursos financieros, sino deficiencias educativas y graves distorsiones internas que habría que corregir, siendo una de las más relevantes la gran desigualdad interna. La debilidad del marco institucional en el que se tiene que insertar las medidas de política económica y social es a su vez un gran impedimento para hacer efectivas las propuestas favorables al desarrollo económico.

Los problemas son de gran envergadura y no son sólo los que se derivan del contexto exterior, sino también en el interior, lo que dificulta encontrar el remedio capaz de tratar con cierto grado de éxito las grandes carencias y privaciones que se padecen. El retraso que se ha dado con relación a los años setenta reside, sin embargo, en que conjuntamente con la intensificación de la globalización en los años ochenta del siglo XX se ha recomendado a estos países desde los organismos internacionales, como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, medidas encaminadas a reforzar el papel del mercado global e interior, privatizando y liberalizando la economía. Este fundamentalismo de mercado complementado con la reducción del papel del Estado ha traído muchas consecuencias negativas a bastantes economías que se encuentran en una situación muy vulnerable en el mercado competitivo actual.

La necesaria estabilidad financiera y comercial, una mayor asistencia al desarrollo y más eficiente y la anulación de la deuda externa, son todas ellas un paquete de medidas imprescindibles, pero que no finalizan una agenda que tiene que ser más amplia, pues las carencias son de gran envergadura. Aquí sólo presentamos algunas ideas que se están planteando entre los que se oponen a la globalización actual, que son sin duda las más apremiantes.

Estas proposiciones y otras hechas desde el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) lo que ponen de manifiesto es que frente a la opinión interesada que se difunde de que las críticas a la globalización, basadas en muchos males que se padecen y que se reconoce que son obvios, no vienen acompañadas, sin embargo, de proposiciones en positivo, éstas sí existen. Otra cosa es que no cuenten con el beneplácito de los grandes poderes de decisión, que no parecen estar dispuestos a ceder en lo más mínimo para modificar las desigualdades existentes y que siguen insistiendo en que el mercado y la liberalización son las respuestas adecuadas. Sus argumentos parece que no quedan invalidados ante el fracaso que se ha dado en los últimos tiempos y las graves inestabilidades financieras sufridas que han afectado a tantas economías emergentes.

Bibliografía

- Adda, J.(1998): *la globalización de la economía*, Sequitur, Madrid.
- Amin, S.(1999): *El capitalismo en la era de la globalización*, Piados, Barcelona.
- Berzosa, C.(1993):"El comercio internacional;beneficioso o perjudicial para El Tercer Mundo" en González, S.(Coordinadora):*Organización Económica Internacional*, Mc Graw Hill, Madrid.
- Martínez González- Tablas, A. (2000):*Economía Política de la globalización*, Ariel, Barcelona.
- Martínez Peinado, J.(1999): *El capitalismo global*, Icaria, Barcelona.
- Myrdal, G.(1957): *Teoría económica y regiones subdesarrolladas*, Fondo de Cultura Económica, México, 1959
- Palazuelos, Enrique(1998):*La globalización financiera: la internacionalización del capital financiero a finales del siglo XX*, Síntesis, Madrid.
- Passet, René (2002): *Elogio de la globalización. Por una mundialización humana*, Salvat, Barcelona.
- Polanyi; K.(1944):*La Gran Transformación*, Juan Pablos editor, México, 1975.
- Sampedro, J.L. Berzosa, C.(1996): *Conciencia del subdesarrollo veinticinco años después*, Taurus, Madrid.
- Vidal Villa, J.M.(1996): *Mundialización*. Icaria, Barcelona.
- Villota, P. (editora)(1999): *Globalización y género*, Síntesis, Madrid
- Wallerstein, I.(1979): *El moderno sistema mundial, Siglo XXI*, Madrid.



D. SILVERIO AGEA
Secretario General de Cáritas Española

INCLUSIÓN SOCIAL Y EMPLEO EN LA LUCHA CONTRA LA POBREZA

AGRADECIMIENTOS

A Cruz Roja por la invitación a este Seminario.

INTRODUCCIÓN

El nuestro, es un mundo roto por la injusticia y la desigualdad, entre el Norte y el Sur. El 23% de la población mundial posee el 85% de la riqueza. Mientras que el 77% sólo dispone del 15% restante.

En los últimos 50 años, los bienes, a nivel mundial se han multiplicado por siete. Nunca hubo en la historia tanta riqueza y tanta acumulación de bienes en tan pocas manos.

Se crea riqueza, pero no se crean mecanismos para su justo reparto entre toda la población mundial. Lo que genera grandes diferencias entre los países ricos del Norte y los países empobrecidos del Sur.

Esto no sólo es una situación de injusticia y desigualdad, también es una amenaza para la Paz.

Este injusto reparto hace que existan varios mundos en un solo mundo.

- **El Primer Mundo**, de abundancia y riqueza.
- El mal llamado **Tercer Mundo**, sinónimo de subdesarrollo y pobreza.
- **El Cuarto Mundo**, un mundo de pobreza, marginación y exclusión social asentado entre la abundancia del Primer Mundo.

Ahora ya se habla de Zonas Norte y Sur, con Norte en el Sur y Sur en el norte. Por esto, la lucha contra la pobreza en España y en Cooperación Internacional deben estar relacionados.

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y SUS EFECTOS

Las Nuevas Tecnologías contribuyen a la Globalización, sobre todo desde los años 80 (ordenadores personales y nuevas tecnologías derivadas de éstos). Lo que está sucediendo es que los cambios en la tecnología y en las relaciones laborales se están produciendo demasiado rápidamente, para que las culturas puedan responder. Las garantías sociales, legales y culturales, son el resultado de los esfuerzos por defender el bien común, son muy necesarias para que las personas y los grupos intermedios mantengan su centralidad. Sin embargo, la globalización a menudo corre el riesgo de destruir las estructuras construidas con esmero, exigiendo la adopción de nuevos estilos de trabajo, de vida y de organización de las comunidades.

Los efectos de globalización (existen positivos o negativos):

Oportunidades

- Nuevas tecnologías
- Unificación del mercado del dinero: Grandes oportunidades para el desarrollo (fomento eficiencia, desarrollo, unidad pueblos).
- Potencialidades científicas, económicas y tecnológicas para combatir el hambre, guerra, exclusión y pobreza.

Riesgos

- Marginalización de todos los países que no se integran en la zona integradora de la Economía Mundial.
- Aumento de las desigualdades, hay riesgo de esto.
- Pérdidas de empleo, sufrimiento los 10 últimos años (desestabilización de la economía).
- Los riesgos de la globalización cultural con los medios de comunicación social.
- Ver nuevos problemas que ignoran las fronteras de las naciones.
- Medioambientales.

No se puede afirmar de la Globalización, si es buena o mala, no es ni buena ni mala en sí misma, pero entre sus efectos vemos la pobreza tal y como se presenta en la actualidad. ¿qué pobreza tenemos?, ¿es la pobreza un fenómeno cambiante?, ¿es un fenómeno estructural?, ¿qué marginación tenemos? Para contestar a estas preguntas se utilizará una parábola de un sociólogo americano llamado Julián Barnes que aclara, que la pobreza es un fenómeno cambiante, estructural y del que todos como sociedad somos responsables. Además de que esta sociedad es excluyente, margina a una gran cantidad de seres humanos.

Cuenta Barnes que hoy en día los barcos se han ido haciendo cada vez más grandes y automatizados y las tripulaciones más pequeñas. Todo se maneja en ellos mediante la tecnología, con ahorro de dinero para el armador y mayor tiempo libre para la tripulación.

Pues bien, en los viejos tiempos siempre habría marineros en cubierta y un vigía. Hoy la vigilancia la efectúa el radar, sobre cuya pantalla se observan a veces unos puntos luminosos que el técnico debe interpretar. En el pasado, un naufrago del mar, a bordo de una pequeña balsa o de un bote, tenía muchas posibilidades de ser rescatado si un barco pasaba junto a él. Bastaba con que atara la camisa a lo alto del mástil, agitara los brazos, gritara o disparase, si disponía de él, un cohete de señales para que el vigía de turno lo localizara. Ahora, los grandes transatlánticos, los portaaviones, los superpetroleros, pueden pasar de largo sin advertir la presencia del naufrago; el radar no lo detecta, porque el bote o la balsa son demasiado pequeños. Sólo puede ser detectado si alguien está en cubierta, y por casualidad, se percibe de su persona.

Seguramente abundan los casos de naufragos que en otro tiempo hubieran sido salvados y a los que hoy nadie recoge o que incluso son atropellados, abordados por el barco que ellos creían les iba a recoger.

Los gritos de los naufragos quedan ahogados por el ruido de los motores. La tripulación no piensa en la posibilidad de salvar a otras personas: sigue bajo cubierta tranquilamente, navegando, confiando en la máquina.

De este modo nace un espacio bipolar, dualizado, excluyente y contrapuesto. La distancia de ambas zonas la midió el Informe sobre Desarrollo Humano de 1992, de las Naciones Unidas: la diferencia a escala internacional de la renta per cápita entre el 20% de habitantes más ricos de la población mundial y el 20% más pobre es de 150 veces, y se ha multiplicado por dos en el curso de los últimos treinta años.

Esa dualización incide en la especificidad de los problemas. En la zona de integración, es decir, a bordo del superperpetrolero, se protege el acceso a la tecnología y a la información, mientras que en la segunda zona, en la que ocupan los naufragos, las preocupaciones son de mera subsistencia, del sustento y la desnutrición, la educación básica y la atención médica primaria.

Otros aspectos de la globalización:

Coincide con el neoliberalismo económico, una nueva relación entre crecimiento y distribución:

- ANTES, las relaciones se estructuraban bajo el principio de *“la demanda manda”*, siendo la lógica del reparto la que movía la relación entre crecimiento y distribución. De ahí que se pusieran en marcha sistemas de protección y de seguridad social basados en el reparto, con el fin de hacer frente a una pobreza que se caracterizaba por ser carencia y privación.
- HOY, las relaciones se estructuran con un nuevo pacto basado en el principio de *“la primacía de la oferta”*, siendo las lógicas de la flexibilidad y de la asistencia las que estructuran estas relaciones. La flexibilidad para que la competitividad garantice el crecimiento *“por encima de todo”*. La asistencia para hacer frente a lo que esa realidad excluye. En ese difícil equilibrio se debate la tradición europea de protección social, asumiendo el riesgo que ello conlleva.

LUCHA CONTRA LA POBREZA

La lucha contra la pobreza debe considerarse como inversión y no como gasto para la construcción de un mundo que no coexista con esa división, que tantos perjuicios supone y que se ha generado por la no corrección de los efectos de la Globalización. Hay que luchar integralmente, lo concreto afecta a lo global y viceversa. Hay que insistir en que la lucha por erradicar la pobreza en el 4º Mundo, es beneficioso para los países del Sur y viceversa.

Iniciamos esta parte con la afirmación del más reciente Informe del PNUD:

“La erradicación de la pobreza en todas partes es más que un imperativo moral y un compromiso de solidaridad humana. Es una posibilidad práctica, y en el largo plazo es un imperativo económico para la prosperidad mundial. Y por cuanto la pobreza ya no es inevitable, no se debe tolerar más. Ha llegado el momento de erradicar los peores aspectos de la pobreza humana en un decenio o dos, para crear un mundo que sea más humano, más estable y más justo. Alcanzar esta meta a comienzos del siglo XXI es más practicable de lo que la mayoría cree. Es cierto que los intereses creados ponen obstáculos. Pero el escepticismo y la incredulidad son igualmente incapacitantes.”

Y a continuación se cita el compromiso asumido por los gobiernos reunidos en la Cumbre de Copenhague de 1994:

“Nos comprometemos, como imperativo ético, social, político y económico de la humanidad, a lograr el objetivo de erradicar la pobreza en el mundo mediante una acción nacional enérgica y la cooperación internacional”.

Esta doble declaración provoca en el lector una mezcla de esperanza y de sorpresa. Lo que en ambas resulta inquestionable es que estamos ante un problema de voluntad política. Si eso se puede afirmar de la pobreza como realidad planetaria, ¿qué habría que decir de la pobreza existente en un país como el nuestro, que se enorgullece de estar a la altura de los más avanzados?

Este punto de partida es esencial porque sitúa el problema en sus verdaderas dimensiones. Pero sería unilateral si de él dedujéramos que toda la responsabilidad queda para los gobiernos y las instituciones internacionales. La mencionada voluntad política se refiere a éstos de forma prioritaria, pero queda gravemente dificultada cuando no cuenta con el apoyo y la legitimación de una voluntad de la sociedad. Dicha voluntad se concreta en determinadas actitudes. Y todo el conjunto, voluntad política y actitudes sociales, habrá de orientarse en función de unos objetivos claros de actuación.

MEDIDAS PARA UNA LUCHA EFICAZ CONTRA LA POBREZA: INCLUSIÓN SOCIAL Y EMPLEO

Planes de Inclusión

- Bianuales
- En el marco de la U.E.
- Lo elabora cada país miembro
- Necesidad de conjunto de medidas que favorezcan la inclusión de los excluidos también mediante las nuevas tecnologías

Estrategia Europea del Empleo (E.E.E.)

El Tratado de Amsterdam sitúa al empleo como una de las grandes prioridades de la Unión Europea, el procedimiento establecido en el Tratado, es conocido como Estrategia del Empleo.

Esta estrategia se basa en la elaboración por parte de la Unión Europea de Líneas Directrices de Empleo y de la elaboración por parte de los Estados Miembros de Planes de Acción Nacional con una periodicidad anual.

Lo que ha tenido como consecuencia que los Estados Miembros han debido incluir en sus Planes de Acción Nacional las medidas previstas para mejorar el empleo de personas en exclusión.

Los Fondos Estructurales. Los Programas Operativos

Se está trabajando activamente para asegurar que los Fondos Estructurales y en especial el Fondo Social Europeo beneficie a las personas excluidas. La labor en el ámbito de la Unión Europea se ha visto completada por la labor realizada en los países, al objeto de asegurar que los Programas Operativos y los Marcos Comunitarios de Apoyo hayan tenido en cuenta a las personas excluidas.

Respecto a las medidas que se financian con el Fondo Social Europeo se destaca la necesidad de que se apoyen no tanto medidas de formación como de empleo.

Directiva de no discriminación

Una nueva oportunidad de mejora de la situación del empleo de personas con discapacidad ha sido a raíz de la propuesta presentada por la Comisión Europea de una **Directiva de No-discriminación en el campo del empleo, que incluye a todos los colectivos mencionados en el artículo 13 del Tratado de Amsterdam, sobre la no-discriminación.**

Esta Propuesta se consideró globalmente como positiva. Aunque se defiende la necesidad de que haya una directiva específica para personas excluidas, que abarque todas las áreas de competencia de la Unión Europea (acceso a bienes y servicios, seguridad social, protección social...).

Los planes de empleo de cada país miembro

Es necesario que exista un apartado especial dentro de los planes de empleo para los colectivos excluidos y acceso a nuevas tecnologías para excluidos.

Conexiones, coordinación y sinergias

Necesidad de que el tema de la exclusión no sea de un solo Ministerio o Departamento sino relación y presencia en todos. Ej. **Relación entre planes de empleo y de inclusión** y que se traduzca en partidas presupuestarias inclusive para acceso de excluidos a estas Nuevas Tecnologías

- Entender la pobreza y la exclusión en clave de **inversión y no de gasto**: convergencia europea. No hay convergencia sin una lucha eficaz y activa contra la exclusión. Herramienta válida sin duda las nuevas tecnologías.
- La Europa Social: Convergencia Económica y Convergencia Social.

Coordinación del Tercer Sector

Necesidad de trabajar en redes, plataformas y coordinadoras.
Colaborar también con las Administraciones Públicas.

Algunas propuestas más

- Políticas de cooperación basadas en derechos fundamentales
- Vincular inmigración y cooperación al desarrollo: Políticas de migración.
- Educación para el desarrollo: Comercio justo y responsable
- Fijación de objetivos cualitativos y cuantitativos en lo relativo a las políticas generales del mercado de trabajo.
- Transformación de políticas pasivas a políticas activas, sin dismantelar los sistemas de protección social.
- La utilización de los Fondos Estructurales, en especial el FSE, para la financiación de estas políticas activas.
- La participación de las personas excluidas a través de sus organizaciones representativas, en los procesos de toma de decisión de las políticas de mercado de trabajo que les afectan directamente, así como en la gestión seguimiento y evaluación de las mismas.
- Y que los Estados Miembros tengan en cuenta mejorar las oportunidades de las personas en exclusión en sus Planes Nacionales de Empleo, debiendo asegurar que se encuentren recogidas, en las Líneas Directrices, las necesidades de los excluidos en cada uno de los pilares: empleabilidad, capacidad empresarial, adaptabilidad, e igualdad de oportunidades.
- Relación entre planes empleo/inclusión y políticas de cooperación e inmigración
- Conveniencia de consultar al Tercer Sector en la elaboración de planes de empleo, inclusión, políticas de migración, cooperación, etc.
- Por supuesto, discriminación positiva en el acceso a las nuevas tecnologías de las personas en exclusión y en riesgo de exclusión.

LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Países del Sur, difícil acceso a las nuevas tecnologías.

Por ejemplo, ¿cuántos teléfonos?, ¿cuántos puntos de internet?

Acceso del Sur para desarrollo y subvenciones desde la política de Cooperación Internacional.

Cooperación basada no en intereses políticos, comerciales, sino en los principios de la ley y sobre todo en los derechos fundamentales.

Cooperación en la que en el centro de la acción están los derechos fundamentales y las personas.

FINAL

Ojalá sepamos poner los instrumentos que hay, y los que se pueden constituir al servicio de todos cada uno desde nuestra responsabilidad y especialmente de los excluidos, para que podamos contribuir a la globalización de la solidaridad.



DÑA. GRACIELA MALGESINI

Doctora en Historia Económica y experta en inmigración¹

DIEZ CLAVES SOBRE LA INMIGRACIÓN CONTEMPORÁNEA. EL CASO DE ESPAÑA

Sobre la inmigración hay una oleada de información, noticias y análisis que, a veces, dificultan en lugar de facilitar la comprensión global de este fenómeno por el que estamos atravesando hoy en España y Europa. Por tal razón, en esta ponencia me propongo destacar 10 aspectos que considero fundamentales o clave para analizar y comprender.

I. Todas las migraciones tienen, en el fondo, un mismo objetivo: mejorar la situación de partida

Los movimientos migratorios son claramente un proceso humano que nos ha llevado a colonizar la Tierra, conquistar al resto de las especies animales y establecer nuestra presencia en casi todos los rincones del planeta. Las migraciones son producto de una tendencia natural e histórica de las personas a desplazarnos siempre con un mismo objetivo: **mejorar nuestra situación de partida**. Eso no significa que todo el mundo tenga la misma motivación; por el contrario, en ocasiones la meta puede ser la búsqueda más elemental de la supervivencia y en otras, la satisfacción de anhelos culturales o de aventura.

Esta estrategia de supervivencia no es sólo patrimonio de nuestra especie, sino de la mayoría de los animales. Después de una primera época claramente nómada, caracterizada por la búsqueda del sustento mediante la depredación, el asentamiento fue posible a raíz de la domesticación de algunas especies vegetales y animales y con ella dio comienzo la revolución neolítica. A partir de allí coexistieron para siempre el juego, la escapatoria o la oportunidad de “quedarse” con el “irse”, como una capacidad humana de cambiar para adaptarse, para sobrevivir, para ampliar horizontes y para muchos otros motivos imaginables.

En la historia de la población mundial, las personas siempre han aprovechado los recursos disponibles para crecer numéricamente y, además, para mejorar sus niveles de vida. Mientras que en el comienzo, el “techo” del crecimiento demográfico lo fijaba la capacidad de subsistencia, en las sociedades modernas éste se tiende a definir por la capacidad de disfrutar de un nivel de vida deseado o convencional. Sin embargo, la matriz del comportamiento es básicamente la misma a través de las eras históricas.

¹ Doctora en Historia Económica, Experta en Inmigración y Desarrollo, autora de diversos libros sobre ambos temas. Comentarios a este texto: gmr@cruzroja.es

2. Las migraciones actuales son difíciles de prever, de prevenir y de controlar

A principios del siglo XX, cuando se produjeron las migraciones masivas de europeos hacia América y el Nuevo Mundo, la gente apenas conocía el reloj, prácticamente nadie había visto un teléfono, y los inmigrantes se pasaban una media de 3 a 6 meses en los barcos transatlánticos hasta llegar a un destino del que difícilmente retornarían. Las familias que se quedaban en Europa, pobladas de personas analfabetas, sólo conocían noticias de los inmigrantes por el dinero que enviaban cada tanto y por las cartas que alguien del pueblo quisiera leerles. Cuando la gente decía adiós, generalmente era para siempre o para un tiempo muy largo.

Actualmente, las nociones de tiempo y espacio viven en una revolución perpetua. La distancia que separa al que se fue del que se quedó es el precio del billete de avión, más las escasas 10 o 14 horas de trayecto. El teléfono ha eliminado el problema de la escritura y la lectura, mientras que Internet (incluso con webcams) y la transferencia electrónica de las remesas multiplican la presencia virtual del inmigrante.

Los inmigrantes ya no dicen adiós. Dicen “hasta luego”. Entender este **carácter reversible** es muy importante y pocos parecen estar haciéndolo. Se habla de la inmigración actual como si fuera **para siempre**, tal vez con algo de etnocentrismo, sin considerar que hasta casi ayer era impensable que los españoles que habían emigrado a Europa del norte en los años 50 a 80 quisieran o fueran a regresar (como hicieron desde mediados de los años 80). Si miramos la historia de media duración, la del siglo XX, vemos cómo nada de lo que parecía claro y evidente en una década, resultó vigente en las décadas siguientes. ¿Por qué suponer que estas tendencias actuales se van a mantener, tal como las conocemos, si son parte de una realidad globalizada, en constante cambio?

Si tenemos esta perspectiva, veremos que los extranjeros extracomunitarios están pensando básicamente en llegar a Europa y regresar a sus casas con ahorros, para luego de un tiempo, poder intentarlo si les resulta conveniente o necesario (es decir, como una estrategia dinámica y flexible). Es muy posible que, si pudieran elegir libremente contando con la flexibilidad que mencioné anteriormente, la gente no quiera nacionalizarse europeo y “perder su patria”, como los italianos que llegaban a Estados Unidos o a Argentina. La rigidez de las políticas migratorias actuales, sin embargo, empujan a la gente a tomar opciones más definitivas de lo que serían, si pudiesen fluir más libremente (lo cual no quiere decir en ausencia de controles).

3. Las migraciones actuales son parte de la globalización

La integración económica y la globalización están creando muchas oportunidades para personas y países. Esta nueva dimensión de la movilidad está protagonizada por empresas, mercancías y capitales, que son aceptados crecientemente por todos los gobiernos. No ocurre lo mismo con otro de los factores de competitividad de la economía global: los flujos de trabajadores. En los países occidentales más prósperos, las limitaciones en la entrada de personas extranjeras como trabajadores ha estado aumentando la presión sobre el recurso del asilo, como vía para obtener la situación de refugiado y, de este modo, poder permanecer regularmente. Sin embargo, millones de personas se encuentran residiendo en países distintos a los de su nacimiento, sin contar con un reconocimiento documental de su situación y, consecuentemente, padecen la falta de reconocimiento de sus derechos, lo cual frecuentemente conlleva un estado de vulnerabilidad.

De acuerdo con el *Informe sobre Migraciones*, existen seis tendencias principales en las migraciones actuales (IOM, 2000):

- Integración económica y globalización crecientes
- Cambios en los intereses geopolíticos de la era posterior a la Guerra Fría

- Cambios en las tendencias demográficas y los roles de género
- Trans-nacionalismo, dado que muchos inmigrantes viven de hecho en más de un país; Innovación tecnológica creciente.
- Crecimiento de las organizaciones de contrabandistas, traficantes y otros intermediarios.
- Armonización de las políticas migratorias a través de mecanismos regionales e internacionales.

La ONU estima en 150 millones de personas la cifra de personas que pueden considerarse inmigrantes, es decir menos del 3 por ciento de la población total mundial. Aunque esta cantidad significa el doble de personas que en 1965, la proporción con respecto al total mundial de población es la misma que en 1901. Un cambio importante respecto de entonces es la feminización de las migraciones, hasta llegar al 47,5 por ciento actual.

A pesar de las crecientes restricciones, los flujos migratorios actuales tienen su propia inercia y complejidad. Las migraciones -como otros procesos internacionales- no se producen entre unidades nacionales compartimentalizadas, sino dentro de un sistema interactivo, producto de un desarrollo histórico común. Los Estados-nación juegan un papel importante dentro del sistema, en el que se incluye también a una multiplicidad de actores privados, que comprenden desde grandes corporaciones, hasta hogares y familias, comunidades locales, redes migratorias, organizaciones de tráfico de personas, organizaciones no gubernamentales, etc. Las actividades espontáneas de éstos serían en parte la razón de la limitada efectividad de los esfuerzos oficiales para regular la inmigración. Por lo tanto, aunque algunos factores puedan controlarse (por ejemplo a través de las políticas de reagrupación familiar o de expulsiones) o modelarse (por ejemplo, a través de características específicas requeridas para participar en el mercado laboral), existen rigideces en los flujos, que indican una persistencia difícil de manejar desde los gobiernos.

Este **sistema mundial globalizado y excluyente** es el marco en el que se producen los actuales movimientos migratorios, de refugiados y desplazados. Se trata de fenómenos con una causalidad compleja, ligada a los procesos políticos, económicos, medioambientales y étnicos.

En el plano económico

Las tensiones económicas graves y la pobreza conducen al desplazamiento humano. Sin embargo, si la situación es extremadamente crítica, la posibilidad de resignación y la incapacidad para comenzar a pensar en una alternativa en el exterior se desdibujan. En el mundo hay un notable fracaso en materia de desarrollo humano: el 80% de la población mundial sobrevive con sólo el 15% de la riqueza mundial. En la mayoría de los países no desarrollados las disparidades de ingresos son enormes. De los más de 6.000 millones de habitantes del planeta, 1.500 millones viven por debajo de la línea de la pobreza. La pobreza incide especialmente en los niños, con una mortalidad infantil que en muchos países está aún en niveles de 114 por cada 1.000 nacidos vivos. Anualmente mueren casi 13 millones de niños antes de cumplir los cinco años. Además, muchos de los que sobreviven permanecen en la marginación y alrededor de 200 millones no lograrán nunca un crecimiento normal debido a los problemas derivados de la desnutrición. En América Latina hay más de 200 millones de pobres y más de 250 millones, en África Subsahariana.

En el plano político

La mayoría de los potenciales refugiados no escapan de la persecución a título individual, sino de la violencia generalizada que pone en peligro a masas de personas e irrumpe en la vida cotidiana. Estas son el producto de la inestabilidad, generada tanto por razones internas como externas, y están alimentadas por el oportunismo político que busca explotar las divisiones sociales en función del rédito político.

En el plano étnico

Muy pocos estados en el mundo son étnicamente homogéneos. En los 190 países que existen como naciones independientes hay cerca de 5.000 grupos étnicos diferentes. Las tensiones étnicas pueden ser la causa de los flujos de refugiados al menos por dos razones. Primero, porque son altamente susceptibles de explotación política; las facciones buscan crear fanatismos para su propio beneficio y ello se da en particular cuando un solo grupo étnico controla el aparato estatal, definiendo las “características de la nacionalidad”. La segunda razón es que, a pesar de que la mayoría de los Estados son étnicamente diversos, la identidad étnica de uno de ellos es impuesta como la definitiva de la nacionalidad. Consecuentemente, la mera existencia de otros grupos puede ser presentada como un obstáculo para la construcción de la nación, con lo cual se convierten en víctimas de un potencial exterminio y de la sujeta “limpieza étnica”.

En el plano medioambiental

La destrucción medioambiental se convierte progresivamente en una fuente de conflictos. Han ido apareciendo evidencias de una correlación entre pobreza, desertificación y conflictos de varios tipos en áreas áridas y semiáridas. La base común es el proceso de exclusión de grupos vulnerables, sujeto al sufrimiento y a la opresión, dependientes de ecosistemas frágiles y bajo presión. En medio siglo, el planeta ha perdido el 11% de la superficie cultivada. De los 47 países más pobres del mundo, 35 sufren procesos de desertificación aguda.

En conclusión, el sistema mundial que deja fuera del llamado *desarrollo* a miles de millones de personas es un caldo de cultivo ideal para una peligrosa cantidad de graves conflictos y tensiones. Buena parte de ellos contribuyen a generar las crecientes oleadas de emigrantes y refugiados, mujeres y hombres víctimas de la exclusión, que necesitan y buscan una oportunidad para reconducir sus vidas. De este modo, en la sociedad emisora, actúan uno o una combinación de los siguientes factores de expulsión de personas.

4. Los denominados “flujos migratorios” son la sumatoria de millones de proyectos migratorios individuales y familiares, con multi-motivaciones de partida

Como hemos dicho, la distinción entre migración económica y migración política resulta cada vez más borrosa. Los *inmigrantes por la supervivencia* pertenecen en general a la economía agraria de subsistencia o al sector informal urbano del país emisor. Para muchos de éstos, el encontrar un empleo regular equivale en sí mismo a un aumento de salario. En esa perspectiva, la búsqueda de empleo -o más bien la busca de seguridad económica básica- resulta ser un factor más poderoso en la construcción de las presiones migratorias, que las disparidades de salario entre los países. Cuando abandonan el país de origen bajo presión es muy posible de que no dispongan de los requisitos mínimos para solicitar un permiso de residencia y trabajo, lo cual a menudo conlleva el acceso a empleos marginales o en la economía sumergida del país receptor. El proceso opera normalmente en la periferia del mercado formal o primario, en el mercado secundario (economía informal) o directamente en las actividades consideradas ilegales. Dadas las políticas de control de la inmigración en los países de destino y su falta de medios, muchos de estos potenciales inmigrantes por la supervivencia cruzan las fronteras para quedarse durante

muy poco tiempo, contribuyendo a alimentar un flujo de inmigración irregular y de movimientos desorganizados de población.

Aunque podamos decir que actualmente son unos 13 millones los ciudadanos extracomunitarios que residen dentro de las fronteras de la Unión Europea, no es posible ofrecer una cifra más o menos segura de la cantidad de personas extranjeras en situación irregular que también conviven. Esta cuestión, la situación de regularidad o de irregularidad, es una de las principales líneas divisorias dentro de la problemática de la extranjería en Europa.

Es importante recordar que lo que, por comodidad conocemos como “flujos migratorios” son la sumatoria de proyectos migratorios individuales y sociales, por lo tanto difíciles de controlar mediante macro-intervenciones de los gobiernos. La persistencia de los flujos responde a una dinámica propia, compuesta por múltiples elementos, que impiden su gestión vertical. La existencia de restricciones, ante este hecho, favorece la consolidación de mafias de tráfico de personas, no de mayor eficacia.

5. Los diferenciales económicos y demográficos entre regiones pueden dar pistas de las tendencias, pero no explican por sí solos la complejidad de los proyectos y situaciones migratorias

La mayor parte de estos inmigrantes y refugiados potenciales proviene de los países de menor renta per cápita: en estos países hay una gran presión por emigrar al Oeste y al Norte debido al “exceso” de población y al bajo nivel de renta. En el argumento de los “diferenciales de presión”, una versión de la teoría *push-pull* de Ravenstein de fines de siglo XIX, la “presión” estaría supuestamente colocando a Europa “bajo sitio”.

Los desbalances en el crecimiento demográfico-ocupacional del área euro-mediterránea, por ejemplo, son y seguirán siendo de excepcional amplitud, a unos niveles inusitados. Hasta el año 2010, la población de los países mediterráneos de la Unión Europea sólo aumentaría de forma insignificante, representando un 34% de la población mediterránea, en tanto que los países meridionales colindantes y orientales del Mediterráneo crecerán hasta llegar a ser el 43,9% de la población regional.

La situación estructural de la región, caracterizada por la desigualdad en la distribución de la renta, una abundante población joven y grave insatisfacción de las necesidades humanas básicas, es un marco propicio para la búsqueda de soluciones del otro lado del Mediterráneo. Favorece a esta tendencia la proximidad, las relaciones coloniales o de lazos históricos previos, los contactos frecuentes, el conocimiento de Europa generado por los medios de comunicación, la existencia de redes de inmigrantes que funcionan desde hace tiempo en varios países y la posibilidad de emplearse en actividades de la economía sumergida, como la agrícola, el comercio callejero, etc. Por otra parte, la existencia de fuertes redes de tráfico de personas favorece el trasvase de población entre los diferentes puntos.

6. A pesar del evidente desbalance demográfico, la “necesidad” de población inmigrante por parte de Europa es un argumento controvertido

Al mismo tiempo que aumentan los filtros y controles para frenar los flujos de inmigrantes y solicitantes de asilo “no convocados”, los informes sobre la evolución demográfica europea afirman que Europa occidental necesitará inminentemente más inmigrantes para “restaurar” la oferta de mano de obra en edad económicamente activa, es decir la estructura de edades de su población frente a la caída continua de sus índices de natalidad, y al aumento constante de la longevidad.

En el año 2000, la División de Población de la ONU emitió un informe en el que se analizaba la situación demográfico-económica de la Unión Europea.² Este Informe, que tuvo gran repercusión política, llevó a adoptar posiciones por parte de los propios estudiosos europeos y, finalmente, a corregir públicamente la posición de “inmigración neta 0” que habían sostenido en los últimos años los países más fuertes de la Unión. De acuerdo con el Informe, la Unión Europea en su conjunto necesitaría alrededor de 1,6 millones de inmigrantes para poder mantener estable la población económicamente activa entre el presente y el año 2050. Proyectando las tasas actuales de natalidad y mortalidad, Alemania necesitaría incorporar 487.000 inmigrantes anuales, Francia 109.000. España tendría que recibir a 12.000.000 de extranjeros hasta 2050.

En el caso de España, la situación es particularmente seria. El País Vasco es la región más expuesta a una caída drástica en la oferta de trabajadores en los años inmediatos. De acuerdo con un informe de EUROSTAT, la disponibilidad de trabajadores en esta comunidad autónoma será de 21,4 por ciento menos entre 2010 y 2025. Todas las regiones españolas experimentarían una escasez similar, a excepción de Andalucía (0,2 por ciento de aumento), Murcia (2,9 por ciento de aumento), Canarias (1,5 por ciento de aumento) y Ceuta y Melilla (8,9 por ciento de aumento). En cuanto a Madrid, la población activa decrecería un 6,7 por ciento, mientras en Cataluña caería en 10,2 por ciento. El Informe europeo insistió que, en el caso español en particular, la evolución de la tasa de dependencia pondría al sistema de la seguridad social bajo una gran presión.³

¿Es probable la realización de unas transferencias de población tan impresionantes como las que indica el informe de la ONU?. ¿Es la inmigración una solución de reemplazo de la población autóctona, en proceso de envejecimiento?

Indudablemente, el enfoque de la ONU tiene el mérito enorme de haber planteado una serie de cuestiones demográficas y económicas, resaltando el papel de la inmigración en una evolución aconsejable en todo el proceso futuro. Datos de 2002 corroboran este panorama: la inmigración soporta el 70 por ciento del crecimiento de la población europea, porcentaje que se eleva al 80 por ciento en los países del Sur y al 90 por ciento en Alemania.⁴ Sin modificar la conclusión principal, creemos que esta perspectiva determinista del Informe de la ONU debería relativizarse. En primer lugar, el informe se basa en previsiones donde los conceptos como “población económicamente activa” o donde las proyecciones de edades se mantienen excesivamente estáticas en el análisis demográfico europeo. Muchos cambios económicos y sociales pueden producirse en los años venideros, como parte de un proceso adaptativo a las nuevas condiciones de la globalización y de la post-industrialización. Como concluye Loriaux, “Si dos trabajadores activos, en lugar de cuatro, pueden sostener la carga de una persona inactiva sin que ello redunde en un empobrecimiento generalizado, esto no sería un indicio de que nuestras sociedades van hacia la catástrofe, sino de que ellas han salido exitosas en el examen de pasaje hacia sociedades post-industrializadas de tercer tipo, hacia sociedades longevas o de la vejez” (Loriaux, 2002, p.68). De hecho, este informe no tiene en cuenta los cambios de concepción social y cultural, que pueden surgir en el futuro, sobre las edades en las que una persona se convierte en “adulta” o en “anciana”; este dato no es menor, porque estas interpretaciones han ido cambiando sustancialmente a lo largo del siglo XX.

² “Europe’s immigrants. A continent on the move”, **The Economist**, May 6th 2000.

³ “España tendrá uno de los mayores déficits de mano de obra de la UE en 2010”, **ABC**, 2 de febrero 2001. Estas cifras parecen impresionantes. Sin embargo, como ya se ha visto en la historia europea, ya han existido movimientos muy importantes en el pasado inmediato (entre 1846 y 1939, 60 millones de europeos se marcharon hacia América, Australia, Nueva Zelanda y Sudáfrica)

⁴ “La inmigración soporta el 70% del crecimiento de la población europea”, **ABC**, 1 de junio 2002.

Otra de las cuestiones se refiere a la capacidad de integración de la cantidad de población extranjera que propondría el informe. La intervención mediante el reclutamiento inmigratorio, destinada a reducir el impacto de procesos demográficos considerados *inconvenientes* como el envejecimiento, podrían tener efectos perversos, retardando las medidas de saneamiento y de reestructuración de ciertos sectores deficitarios o insuficientemente competitivos.

Por otra parte, como es sabido, el sentido de un poco más de la mitad del flujo migratorio mundial actual, está orientado desde las naciones pobres a las regiones ricas. Esta relación internacional puede cambiar drástica o relativamente y esas variaciones pueden modificar el **stock migratorio**, es decir la gente que decide quedarse, no sólo la que emigra. Como ya he dicho, si hay algo que distingue a las migraciones contemporáneas con respecto a las de la primera mitad del siglo XX es la reversibilidad, la capacidad de retorno. En el Informe se da por supuesto que la gente siempre querrá emigrar hacia Estados Unidos o la Unión Europea, pero ¿quién puede estar tan seguro de que siempre preferirán quedarse en estos sitios?

Cuando se menciona la tasa de dependencia, se supone que las personas activas que van a sostener a las jubiladas **poseen un empleo o ingreso** para poder realizar esta actividad, lo cual no es un escenario necesariamente seguro. En la coyuntura productiva actual, de reducción de la importancia del factor trabajo, la incorporación de esas cifras millonarias de nuevos trabajadores puede llevar a un empeoramiento serio de la situación laboral y social. En este sentido, argumenta Loriaux: “No hay que perder jamás de vista que los inmigrantes envejecen y se enferman también”. Es decir, que esos jóvenes trabajadores que se incorporarían para paliar las consecuencias del envejecimiento, luego se convertirían en demandantes de mantenimiento, lo cual daría lugar a nuevos contingentes y a una espiral sin fin. (Loriaux, op.cit., p.71).

Por último, en el seno de los líderes de la Unión Europea existe la convicción de que, aunque Europa necesita inmigrantes, los estudios que se han hecho, tomando el caso de la experiencia americana, parecen indicar que la inmigración por sí sola no será suficiente para rejuvenecer a la población europea.⁵

7. En la actualidad, hay al menos tres tendencias contradictorias en las migraciones hacia la Unión Europea

Actualmente registramos tres grandes tendencias contradictorias. La primera es **la inercia de flujos inmigratorios** hacia la Unión Europea, con una multicausalidad que complica la gestión de los mismos, asociados al transnacionalismo (personas que cruzan muchas veces las fronteras, que viven en más de un país, turistas que prolongan el visado y luego retornan, para repetir la expedición al año entrante, estudiantes becados que se marchan, regresan y trabajan para sobrevivir, etc.), fenómenos difíciles de abordar por parte de las políticas de control.

La segunda tendencia es la **tensión demográfico-ocupacional**, que en parte aconseja el mantenimiento de un stock migratorio importante y, en parte, advierte sobre las consecuencias de la integración difícil de masas de nuevos habitantes. El hecho de que sea a través de la economía sumergida que se produzca la incorporación laboral de los inmigrantes irregulares tiene un fuerte impacto negativo desde el punto de vista distributivo y del bienestar.

⁵ “The European Union and immigration. Huddled masses, please stay away”, **The Economist** June 15th 2002.

La tercera es **la situación política**, en la que el tema de “la inmigración” se está convirtiendo en el centro de un nuevo capítulo de “armonización defensiva” de la Unión Europea, con las consecuentes repercusiones en materia legislativa en el nivel de los estados miembro. Siguiendo los acuerdos alcanzados en las cumbres de Tampere, Laeken y Sevilla, los gobiernos de los 15 intentan llegar a un acuerdo para conseguir una política comunitaria de asilo e inmigración común, con el objetivo claro de detener y erradicar los flujos de “inmigrantes espontáneos” o “no invitados”, para lo cual se tratan temas de seguridad de fronteras, de coordinación policial e incluso la posibilidad de establecer sanciones dentro de las políticas de cooperación con los países emisores de emigrantes que no controlen adecuadamente a sus ciudadanos. Se supone que estas políticas satisfacen a unas demandas de las sociedades europeas, por lo cual se argumenta que, de no seguirse esta orientación, se produciría un mayor crecimiento de los partidos racistas y xenófobos como alternativa descontrolada. Esta nueva ola anti-inmigración, a su vez, estaría originada en temas de seguridad (amenaza terrorista, delincuencia ciudadana, algunos medios mencionan también el peligro de contagio de enfermedades graves ya erradicadas en Europa⁶), de convivencia (fallos graves en la integración, sentimiento de invasión), de agravios comparativos en el campo del empleo (competencia “desleal” en el mercado y consecuente deterioro del nivel de remuneración y condiciones laborales) y en el gasto social (que se resumiría en esta frase: *con todas las necesidades de “X” que tenemos entre nosotros ¿por qué les vamos a dar “X” a ellos?*, siendo “X” prestaciones del sistema sanitario, diversas coberturas de la seguridad social, viviendas protegidas, programas de capacitación e inserción sociolaboral, educación gratuita, etc.).

En este clima político, varios gobiernos ya han aplicado medidas unilaterales tendentes a restringir el usufructo de derechos de los extranjeros no comunitarios. La excepción es Alemania que, por primera vez en su historia y después de un arduo debate político, se ha declarado a sí misma como “país de inmigración” y propicia la entrada selectiva de trabajadores extranjeros con un sistema de inspiración canadiense. Dinamarca, por su parte, ha aprobado una ley que recorta la cobertura de tramitación de los solicitantes de asilo y los beneficios de los reconocidos como refugiados, prohíbe matrimonios con extranjeros menores de 24 años y establece trabas para la reagrupación familiar.⁷ Italia ha anunciado una ley en este sentido, con la novedad de la obligatoriedad de tomar huellas dactilares de aquellos no comunitarios que dejen el país y de expulsar a los extranjeros que pierdan su trabajo y no encuentren otro.⁸ El gobierno británico ha propuesto que los hijos de los solicitantes de asilo se escolaricen en instituciones separadas del sistema educativo normal. En Austria, los inmigrantes deberán aprender alemán como requisito para permanecer.⁹ En España se ha anunciado la inminente reforma de la Ley 8/2000, para “adaptarla al contexto europeo”.¹⁰

8. Los “efectos distributivos” en el sistema de Bienestar en España que genera la presencia de inmigrantes es un tema clave, pero insuficientemente evaluado por la sociedad

Es innegable que la presencia de personas de origen extranjero en una sociedad siempre genera una serie de consecuencias, que trascienden sus características como individuos. ¿Qué es “lo especial” que tienen los extranjeros? Fundamentalmente, el hecho de haber nacido en otra sociedad, con unas prácticas culturales diferentes de las también diversas prácticas culturales de la sociedad receptora.

⁶ Por ejemplo, la noticia “El 60% de las meningitis se da en niños inmigrantes no vacunados”, **ABC**, 30 junio 2002.

⁷ “El Parlamento danés aprueba duras medidas antiinmigración”, **ABC**, 1 junio 2002.

⁸ “Italia expulsará a los inmigrantes que pierdan su trabajo y no encuentren otro”, **ABC**, 5 junio 2002.

⁹ “The European Union...”, loc. Cit.

¹⁰ “Rajoy anuncia la reforma de la ley de Extranjería para adaptarla a Europa”, **ABC**, 5 junio 2002.

Dado que, en gran medida, la Humanidad se ha ido desarrollando históricamente sobre la base del movimiento poblacional y la difusión de sus respectivas culturas, podemos afirmar que este contacto intercultural es un factor de progreso, ya que genera efectos mutuamente enriquecedores. Es lo que denominamos **codesarrollo espontáneo**.

Sin embargo, como hemos visto más arriba, la valoración de la presencia de inmigrantes tiende a estar cargada de un signo negativo, con argumentos que varían según la perspectiva de los actores sociales y grupos de interés. En el discurso prevaleciente en los medios de comunicación y la política se tienden a enfatizar los impactos indeseables (que van desde el aumento de la conflictividad social, la incompatibilidad social y religiosa, hasta la sobrecarga del sistema público de prestaciones sociales), frente a los deseables (centrados en la ocupación de empleos descartados por los nativos). Este análisis incompleto, que deriva en un saldo aparentemente negativo, sirve para justificar sentimientos de rechazo, así como políticas “de seguridad”, restrictivas de la entrada y la concesión de permisos.

Si hiciéramos un análisis exhaustivo, deberíamos tener en cuenta una mayor cantidad de factores y, a la vez, distribuirlos entre dos canastas que son diferentes, aunque están conectadas: la **sociedad receptora** y la **sociedad de origen**. Ambas se ven afectadas por los flujos migratorios, con una serie de consecuencias que intentaremos clasificar en positivas y negativas sobre su situación económica, política y social, especialmente sobre sus estándares de vida y niveles de bienestar.

Vamos a referirnos aquí especialmente a las consecuencias en el campo económico, porque estas Jornadas están referidas al tema del empleo. El impacto positivo para la sociedad receptora surge del aporte de capital humano (formación financiada por otros países y aprovechada por la sociedad receptora), el aporte fiscal directo e indirecto (contribución al presupuesto y sostenimiento del sistema de pensiones), el surgimiento de una economía *étnica o de la inmigración*, la dinamización del consumo de bienes y servicios y, efectivamente, lo ya señalado: la ocupación laboral en determinados segmentos del mercado (cuya rentabilidad aumenta por esta vía). Entre las consecuencias negativas, podemos referirnos al crecimiento de negocios ilícitos, incluyendo el tráfico de personas para su explotación laboral y sexual, la ampliación de la oferta laboral que alimenta a la economía sumergida y, también, el impacto de las políticas de integración y otras específicas para extranjeros, sobre el presupuesto y gasto públicos. En cuanto a la sociedad de origen, se hace hincapié en las remesas de dinero como principal efecto económico. Estas tienen un carácter positivo para las economías familiares de los emigrantes, facilitando la liquidez y disminuyendo el elevado riesgo, característico de las economías menos desarrolladas. A pesar de ello, hay que destacar el hecho de que existe una relación inversamente proporcional entre la intensidad de las remesas y la decisión de instalarse definitivamente en la sociedad receptora. Como impacto negativo, las remesas pueden hacer aumentar las importaciones de bienes y, eventualmente, agravar un déficit en la balanza de pagos. Las personas que se marchan suelen tener una cualificación profesional o incluso un grado elevado de estudios, con lo cual se produce la llamada *fuga de cerebros* o *brain drain* (el capital humano formado localmente da sus frutos fuera). Finalmente, señalamos también que se pierden aportaciones al sistema de pensiones, que puede verse seriamente debilitado.

En el campo político, la sociedad receptora se beneficia de las nuevas experiencias de participación política, con un posibilidad de renovación de la democracia en sus formas tradicionales, y un incremento de las relaciones bilaterales con el país de origen de los inmigrantes. En lo negativo, los movimientos de intolerancia pueden llegar a una representación política a través de partidos políticos con ideología racista/xenófoba; la restricción de derechos puede conducir al *racismo institucional*, el desarrollo de políticas migratorias enmarcadas en la represión, con repatriaciones forzadas, rechazo sistemático de refugiados, etc. En la sociedad de origen, la emigración puede favorecer el escape ante situaciones de violencia, conflicto y falta de respeto a los derechos humanos; la posibilidad de un cambio hacia la democratización apoyado desde el exterior; la comunicación de la situación política del país al resto del mundo y la capacidad de ejercer una influencia internacional positiva. En cuanto a los puntos ne-

gativos, destacamos el hecho de que la emigración favorece la marcha de la gente más comprometida, los líderes y los intelectuales. Grupos fundamentalistas pueden utilizar este argumento para reivindicar sus ideales de manera radical. Finalmente, en cierto modo, la emigración puede reforzar lazos neocoloniales.

Lo cultural y lo religioso son campos de bastante visibilidad. En la sociedad receptora, las consecuencias positivas se dan por la transferencia mutua de conocimientos, habilidades, técnicas; una mayor riqueza generada por la diversidad y el mestizaje; la incorporación de nuevos términos y el acercamiento a otros idiomas; un impacto especial en el arte (música, baile, plástica, literatura) y la oportunidad de desarrollar la mediación intercultural como mecanismo de actuación social. Las creencias se enriquecen por otras formas de espiritualidad y sentido de la trascendencia, que tienden a promover la tolerancia. En la contrapartida negativa encontramos la reivindicación del etnocentrismo, mediante el recelo del *otro*; el relativismo cultural sin compromiso con los derechos humanos; problemas de autoestima y de integración de los inmigrantes por la percepción discriminatoria de la sociedad receptora; intolerancia, con choques y conflictos. En el terreno cultural asociado a los temas sanitarios, surgen conflictos derivados de las diferentes prácticas médicas, de la percepción de la salud y la enfermedad, así como del traslado de costumbre que son aberrantes desde el punto de vista médico, como la mutilación genital. En el país de origen, señalamos la transferencia mutua de conocimientos, habilidades, técnicas; mayor riqueza por la diversidad y el mestizaje cultural; también el impacto especial en las manifestaciones artísticas; la aportación al vocabulario y de otros idiomas; la diversidad de creencias y, del mismo modo, el acercamiento a diversas formas de espiritualidad y sentido de la trascendencia. El contacto con otras formas de tratamiento de temas sanitarios puede ser una influencia positiva en el país de origen. Lo negativo se centraría en la exaltación exacerbada de *lo propio* frente a *lo extranjero* y en la adopción de pautas consumistas de vida.

En el tema social, para la sociedad de origen la salida de personas puede significar un alivio de la *presión demográfica* (en relación con la distribución de los recursos) y mayores oportunidades de mejorar el nivel de bienestar. Últimamente se habla también del concepto de *remesas sociales*, que serían aquellas experiencias, conocimientos, tecnologías, etc. que se transmiten de forma parecida a las remesas económicas. En lo negativo, consideramos la pérdida de población joven, económicamente activa; el desequilibrio que crea la renta de la emigración entre hogares de una misma comunidad, que puede conducir a la insolidaridad y al desequilibrio regional; la expansión del tráfico de personas; los conflictos que pueden emerger con el retorno, sobre todo de los jóvenes educados en el exterior.

Para la sociedad receptora, las consecuencias sociales de la llegada de inmigrantes son varias y sólo señalaremos algunas además del tema demográfico ya expuesto. Otros elementos positivos provienen del bagaje de experiencias sociales propias, otras concepciones filosóficas, espirituales, médicas del ser humano y el papel que todo esto puede jugar en la relativización de las tradiciones más cerradas y conservadoras. Dentro de las negativas, se pueden incluir la aparición de personas víctimas del tráfico; el riesgo de exclusión social de las personas *sin papeles* y otros que no logran su integración; el peligro de *guetización* (cuando los guetos son impuestos, negativo para los inmigrantes; cuando son voluntarios o defensivos, negativo para la sociedad receptora); el surgimiento de conflictos, racismo y discriminación; los choques por distintas concepciones de género, educativas y de la familia.

En resumen, el contacto entre personas procedentes de contextos culturales diferentes que se genera a partir de la presencia de inmigrantes tiende a generar efectos mutuamente enriquecedores. Esto es lo que podemos considerar esencialmente como *codesarrollo espontáneo*. Los impactos de carácter negativo, a su vez, constituyen el ámbito propicio donde enmarcar acciones que puedan servir para evitar, minimizar o erradicar dichas consecuencias. (Malgesi, 2002).

Las consideraciones previas nos sitúan en el análisis del óptimo, dentro del sistema de bienestar.¹¹ En este contexto, el enfoque del óptimo de Pareto propone que el análisis de las consecuencias de la inmigración debería dividirse en dos aspectos: la asignación de recursos y los efectos distributivos (De Rus, 2001). Con respecto a la asignación de recursos, según la teoría neoclásica, habría que tender a equiparar el flujo de trabajadores con el del comercio de mercancías: cuanto más libre, mejor. De esta forma, las migraciones seguirán sirviendo a mejorar el bienestar en tanto que la productividad del trabajo no se equipare a escala global. Desde la perspectiva distributiva, sin embargo, la sociedad receptora tiene que enfrentarse a los efectos de compartir sus bienes sociales y colectivos, así como sus valores con los nuevos inmigrantes.

Frente a estas circunstancias, la conclusión paretiana sería: “La inmigración sólo puede ser permitida si las ganancias en bienestar producidas por la nueva asignación de recursos humanos excede las pérdidas de bienestar desde el punto de vista distributivo” (Straubhaar, 1992, p. 462).

Para garantizar este saldo positivo, éste y otros autores hacen hincapié en la necesidad de incorporar inmigrantes con un nivel medio o alto de cualificación, especialmente si se comparten con ellos una serie de valores y características culturales; es decir, sacar provecho del *brain drain*. De esta forma, las políticas selectivas y restrictivas resultarían necesarias para maximizar beneficios y prevenir eventuales conflictos.¹²

9. La irregularidad de los inmigrantes potencia los efectos negativos sobre el sistema de Bienestar, es fuente de discriminación en materia de derechos y da argumentos a la opinión pública sensacionalista

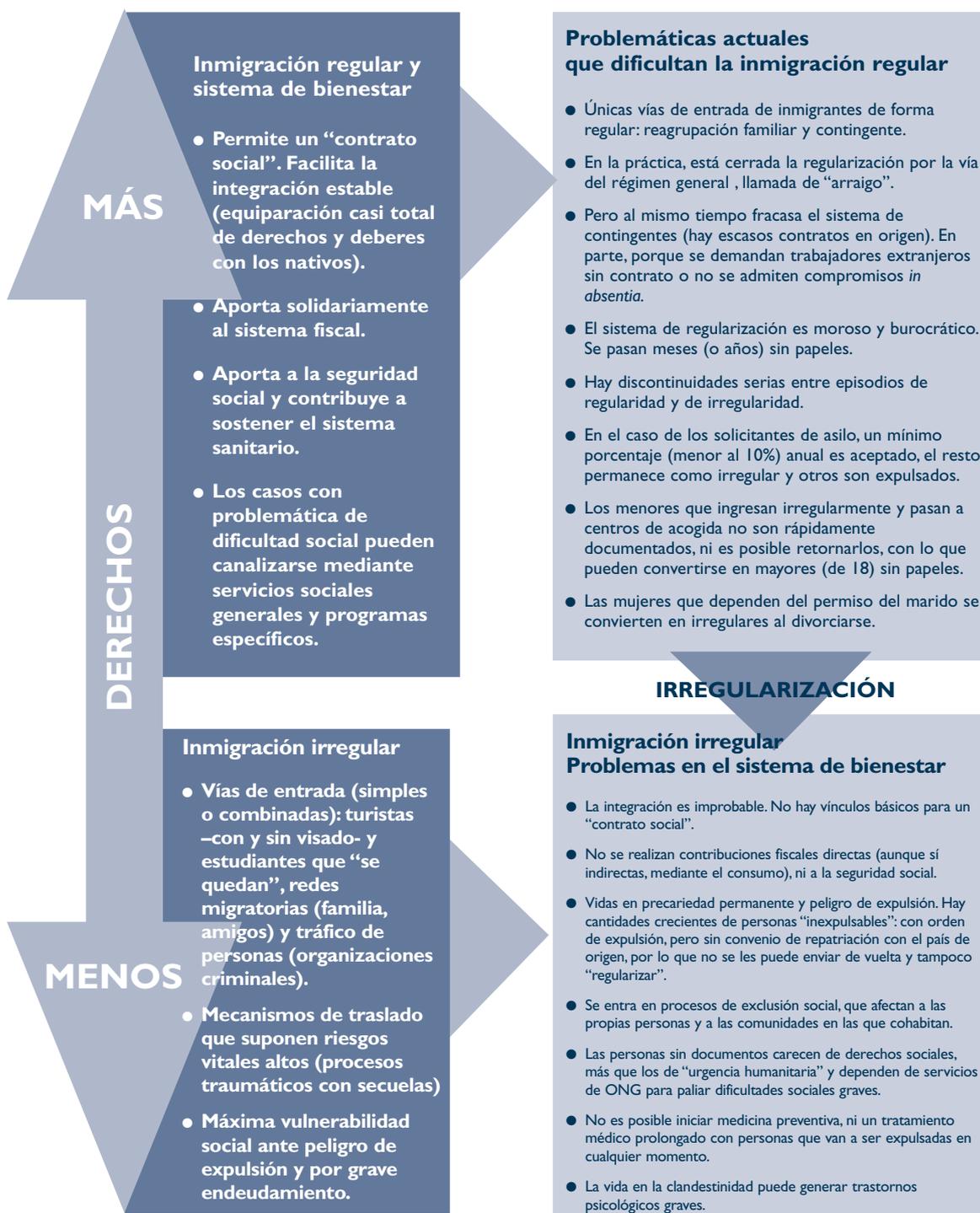
El panorama que hemos descrito anteriormente se refleja en el siguiente esquema de la situación en España (a continuación). Hemos intentado contemplar los diferentes elementos que interactúan y que definen derechos y obligaciones en materia de bienestar, diferenciados en relación con la situación administrativa de los extranjeros. Con cientos de miles de personas en situación irregular, sobre las cuales se desconoce todo, existen dificultades muy serias para poder realizar una estimación real del impacto: las personas “sin papeles” también demandan servicios del estado del bienestar (que pueden o no ser atendidos por razones y bajo formas diversas, muchas veces a cargo de ONG), aunque no haya constancia administrativa de su existencia.¹³

¹¹ La sociedad receptora suele desconocer el **coste y el gasto** que se genera por la satisfacción de la demanda de trabajadores por parte de las empresas y los particulares que demandan servicios baratos, así como por los “ajustes” de la política macroeconómica, ya que raramente se asocia que el motivo central de atracción del flujo inmigratorio proviene del mercado de trabajo y de la demanda de la economía sumergida.

¹² No obstante, un tema no resuelto por este enfoque es el de la inmigración que llega sin pasar por mecanismos de filtro y control. En el caso español, tampoco se cumple esta premisa de requerimientos o “selección técnica” para la entrada, como en el caso de Canadá, debido a que la política de contingentes o “cupos” permite la llegada de inmigrantes regulares para tres sectores económicos, en puestos para los que se requiere baja cualificación: construcción, agricultura y servicio doméstico.

¹³ “The European Union...”, loc.cit. Los solicitantes de asilo, sin embargo, quedan registrados, aunque no en la columna de inmigrantes en la mayoría de los países. Algunos “desaparecen” mientras se tramita su expediente, ya que las gestiones pueden tardar más de 5 años en algunos países, como Dinamarca o Gran Bretaña. Pueden reaparecer en otro país o solicitar un empleo como inmigrantes económicos.

La inmigración regular e irregular y el sistema de bienestar en España



9. La opinión sobre la inmigración es altamente “sensible y caliente”, los datos reales están sesgados por factores sensacionalistas y el clima posterior al 11 de setiembre de 2001

En los últimos años, España se ha convertido en una de las puertas de entrada de la Unión Europea, aunque todavía tiene los porcentajes menores de extranjeros de la región, oficialmente el 2,74% sobre la población total, según el Instituto Nacional de Estadística. A 31 de diciembre de 2001, por régimen de residencia, 659.179 extranjeros (59,44%) tenían permisos en el Régimen General (es decir, eran extracomunitarios) y 449.881 (40,56%) formaban parte del Régimen Comunitario (ciudadanos de la UE, del Espacio Económico Europeo, así como sus familiares y familiares extranjeros de españoles). De esta última cantidad, es decir de los de RC, 118.576 (el 26,36%) eran extracomunitarios familiares de comunitarios residentes o de españoles: fundamentalmente iberoamericanos (70.379), seguidos de africanos (21.690) y en un 60,59% eran mujeres.

Extranjeros residentes en España, 1991-2001

Año	Total de extranjeros residentes	Año	Total de extranjeros residentes
1991	360.655	1997	609.813
1992	393.100	1998	719.647
1993	430.422	1999	801.329
1994	461.364	2000	895.720
1995	499.773	2001	1.108.060
1996	538.894		

Fuente: Hasta 2000, datos de la dirección General de Policía del Ministerio del Interior y 2001, datos del Anuario estadístico de Extranjería, del Ministerio del Interior.

Según el continente de origen, el 37,20% de los extranjeros eran europeos, el 27,42% africanos, el 26,94% americanos y el 8,25% asiáticos. Los procedentes de Oceanía eran el 0,09% del total, los apátridas el 0,04% y los que no constaba nacionalidad, el 0,06%.

Según la nacionalidad de origen, los mayoritarios son los marroquíes (234.937), ecuatorianos (84.699), británicos (80.183), alemanes (62.506) y colombianos (48.710). La mayor parte de los extranjeros se concentran en 23 colectivos, con más de 10.000 nacionales cada uno.¹⁴

La mayoría de los extranjeros se concentra en pocas comunidades autónomas. Vemos en el cuadro siguiente cómo se distribuyeron el 81,83% de las personas en 2001:

¹⁴ El peso de la situación de irregularidad varía según las nacionalidades. Un estudio reciente de la Universidad Comillas y la Universidad Autónoma de Madrid estimaron en que uno de cada 3 colombianos que viven en España son residentes regulares.

Comunidad Autónoma	Extranjeros con permiso de residencia	Comunidad Autónoma	Extranjeros con permiso de residencia
Cataluña	280.167	Valencia	101.368
Madrid	231.295	Canarias	87.483
Andalucía	157.157	Baleares	47.589

Fuente: Anuario estadístico de extranjería de 2001

Sin embargo, es destacable que en sólo cinco provincias se concentran el 55,41% de los extranjeros: Madrid, Barcelona, Málaga, Alicante y Las Palmas. En el caso de Barcelona, allí residen en 73,67% del total de los extranjeros de Cataluña. Por su parte, Madrid agrupa el 20,86% de todos los extranjeros residentes en España, habiendo experimentado un incremento del 41,91% entre 2001 y 2002 (la media nacional es de 23,82% de aumento).

Si atendemos a su origen, la distribución de los extranjeros en España es muy diversa. Se perfilan una serie de circunstancias o proyectos migratorios; varios autores, entre ellos el Colectivo IOE, coinciden en distinguir en España **cuatro grupos de inmigrantes**:

- Rentistas y jubilados del norte de Europa, que viven en zonas turísticas;
- Trabajadores extranjeros que han llegado acompañando a los flujos de capital, básicamente de origen europeo, americano y japonés;
- Mano de obra relativamente cualificada cuya decisión de emigrar de su país responde más a un cálculo racional de las ventajas de trabajar en España que a necesidades de supervivencia; candidatos a vivir en las grandes ciudades y zonas urbanas;
- Inmigrantes que huyen de la falta de oportunidades económicas de su país y cuyo nivel de cualificación es en general bajo. Se suelen dedicar a tareas agrícolas y a distintos rubros de la economía sumergida, incluyendo servicios para el colectivo étnico-nacional al que pertenecen.

Por otro lado, por su nivel de penetración en el mercado de trabajo se les puede dividir en:

- Asentados: con permisos, inserción estable y poder social de negociación similar a los españoles. Perfil: técnicos.
- Precarios: con permisos, aunque de corta duración, sin una inserción ni ingresos estables en el mercado. Perfil: trabajadores poco cualificados, con ocupaciones inestables, escasa competencia de españoles.
- “Indocumentados” (sic): combinan paro con empleos en la economía sumergida y pésimas condiciones laborales y de vida.

En los últimos años hemos asistido en España a la diversificación de la inmigración. De un proceso netamente masculino y adulto hemos pasado a la llegada de familias monoparentales, mujeres solas o, incluso, menores no acompañados.

Al finalizar 2001, el 44,95% de los extranjeros con permiso de residencia eran mujeres y el 55,05% varones. Si observamos el régimen al que pertenecen, vemos que las mujeres son mayoría dentro de los europeos (51,59%), no así dentro de los extracomunitarios (40,45%). Sin embargo, entre estos, el 57,68% de los iberoamericanos eran mujeres, frente a menos de la mitad en las otras procedencias. La inmigración más femenina procede de: Brasil (71,79%), República Dominicana (70,72%), Colombia (61,56%), Filipinas (60,25%), Perú (59,63%) y Cuba (59,03%).

Con respecto a los menores de 16 años, lo son 115.386 extranjeros (10,40%). La distribución de edad por nacionalidades muestra que entre los marroquíes hay el mayor porcentaje de menores (19,25%), seguidos por dominicanos (14,46%), chinos (13,30%), polacos (11,68%), filipinos (10,27%) y argelinos (10,07%).

Toda la diversidad de procedencias, situaciones socioeconómicas, edades, etc. anteriormente descrita se pierde o desvanece al calor de la televisión, la radio y la prensa, así como a las declaraciones de los políticos. Por medio de esta “tritadora de realidad y procesadora de discriminación”, los inmigrantes que se codesarrollan en y con la sociedad española pasan a ser identificados con conceptos sensacionalistas como:

- Amenaza y Peligro (criminalidad, terrorismo, invasión, peligro de “nuestra cultura” frente al fundamentalismo islámico, peligro de nuestros empleos ante “los invasores”, peligro de enfermedades contagiosas)
- Pobreza y Barbarie (el mito de Gengis Khan, son pobres y analfabetos que vienen a sacarnos recursos, tienen prácticas salvajes y bárbaras)
- Fenotipos determinados, asociados con el Tercer Mundo (árabes “moros” y negros, en menor medida criollos latinoamericanos)

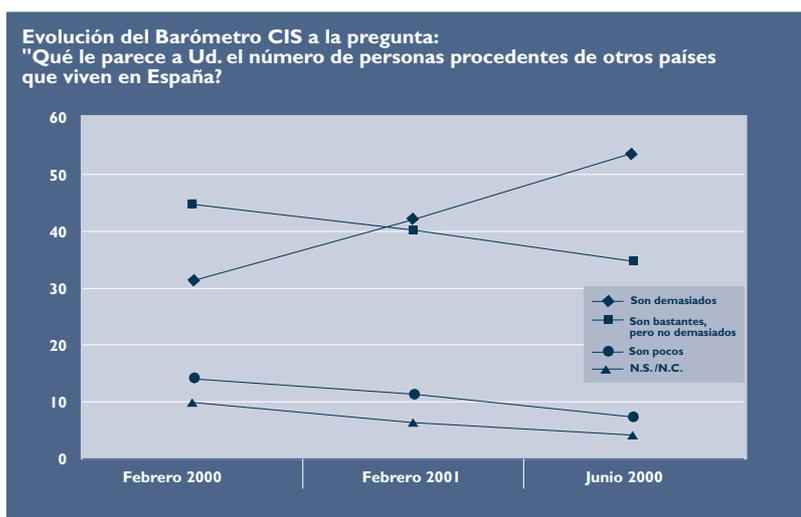
Así vemos que la evolución de la opinión pública respecto a la inmigración ha seguido la línea marcada por la inflexión en la política gubernamental a partir de la reforma de la llamada ley de Extranjería, que introdujo criterios más restrictivos en el reconocimiento de derechos a los inmigrantes en situación irregular y pasó a insistir en los posibles efectos negativos de la política seguida hasta ese momento que empezó a considerarse como excesivamente permisiva. Sin dejar de considerar “necesaria” la presencia de trabajadores inmigrantes como elemento dinamizador de la economía, sin embargo, de forma paulatina empieza a crecer la opinión de que su número es excesivo, de modo que, en este momento, el 54% de los españoles consideran que son “demasiados” (Ver tabla).

“¿Qué le parece a Ud. el número de personas procedentes de otros países que viven en España?”

Son demasiados	53.8
Son bastantes, pero no demasiados	34.7
Son pocos	4.1
N.S. /N.C.	7.3

Fuente: Barómetro CIS de Junio de 2002 (N=2494)

Pensemos que apenas dos años antes, en febrero de 2000, el porcentaje de quienes pensaban que había demasiados era únicamente un 31%, y en febrero de 2001, ya había subido a un 42%. El vuelco en la opinión pública que se ha producido en los últimos dos años se aprecia claramente en el siguiente gráfico.



Naturalmente este cambio en la opinión pública tiene múltiples consecuencias, de manera que si hace un par de años, la gente asistía escandalizada al lamentable espectáculo que ofrecían los inmigrantes africanos acampados en pleno centro de Barcelona porque carecían de trabajo y alojamiento, en agosto de este año, más bien respiraba aliviada ante el desalojo policial de los encerrados en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Las reacciones de solidaridad que despertaban masivamente este tipo de iniciativas hace dos años, han dejado paso a un cierto hastío en la opinión pública que reclama mayor firmeza a las autoridades y medidas policiales para abordar lo que ha pasado a ser visto más como un problema de orden público que como una cuestión social y económica.

Teniendo en cuenta que, en general, la opinión expresada se muestra tolerante y respetuosa, con lo que al menos verbalmente hay una fuerte tendencia a expresarse en términos políticamente correctos, esto es, no xenófobos, sin embargo, esto no impide que se reflejen acusadas diferencias respecto de la disposición al contacto más o menos intenso con los extranjeros inmigrantes en razón de su procedencia, con todo lo que, desde el estereotipo, esto implica de diferencias étnicas, culturales y religiosas. Si dejamos aparte las referencias a los países de la UE y a los estadounidenses, el mayor rechazo lo reciben los marroquíes, y la mayor aceptación los latinoamericanos (Ver Tabla sig.).

“¿En qué medida, mucho, bastante, poco o nada le importaría a Ud. tener como vecinos a una familia de ciudadanos de...? (Barómetro CIS febrero 2001)

	Mucho + Bastante	Poco	Nada	N.S. N.C.	(N)
Otro país de la UE	2,0	10,2	86,3	1,4	(2498)
EE.UU.	2,5	10,0	85,7	1,8	(2498)
Portugal	3,4	10,4	84,8	1,4	(2498)
Latinoamérica	3,5	10,3	84,6	1,6	(2498)
Europa del Este (Polonia, Hungría, etc.)	3,5	10,8	83,9	1,8	(2498)
Un país del África negra	7,0	10,8	80,2	12,0	(2498)
Marruecos y otro país norteafricano	10,1	11,2	76,8	1,9	(2498)

Todo lo cual tiene su traducción en la diferente vara de medir con que se está dispuesto a facilitar la permanencia en el país a unos y otros; con gran diferencia vuelven a destacarse los latinoamericanos, a los que por evidentes razones históricas y culturales se les concede un trato preferente.

“De los siguientes grupos de inmigrantes, ¿a qué grupo daría Ud. preferencia a la hora de facilitar su permanencia en España?” (N=305)

Iberoamericanos	52.5
Europeos del Este	21.3
Africanos del África negra	4.3
Asiáticos	2.3
Marroquíes, argelinos, etc.	2.3
N.S.	11.1
N.C.	6.2

Fuente: Barómetro CIS de Junio de 2002 (N=305)

10. Los modelos de relación de la diversidad cultural en Europa son diferentes, difícilmente extrapolables y ninguno parece funcionar “a la perfección”

El **espejo**, el **mosaico**, el **crisol** son tres metáforas para presentar tres formas de gestión de las diferencias culturales y la identidad de la comunidad política dentro de un país. Como dice Francisco Colom, el espejo, el mosaico y el crisol representan la imagen especular anhelada por las sociedades culturalmente ensimismadas (sociedades nacionalistas), la apuesta por una gestión de la complejidad étnica que combine la integración y diferencia (Canadá) o la fusión de la heterogeneidad sociocultural en una identidad novedosa y acrisolada (Estados Unidos).¹⁵

Como hemos dicho, actualmente vivimos en la heterogeneidad cultural, nos guste o no reconocerlo. Menos del 15% de los Estados (que engloban menos del 10% de la población mundial) son lingüísticamente homogéneos, mientras el 85% restante, los Estados multilingües, engloban a más del 90% de la población mundial.¹⁶ Las fronteras políticas se dislocan en relación con las fronteras culturales.

La carencia de una tradición inmigratoria nos deja sin base histórica sobre la que poder evolucionar y diseñar un modelo propio a partir de una tradición más o menos consolidada como pudiera ser el caso del “melting pot” norteamericano, la integración universalista del republicanismo francés, la opción por la multiculturalidad inglesa, o la presencia de “trabajadores invitados” alemana; si bien es cierto que prácticamente todos estos modelos están actualmente en entredicho, constituyen sin duda un punto de partida para el diseño de las políticas migratorias de los respectivos países.

¹⁵ Francisco Colom González (Ed.), *El espejo, el mosaico y el crisol. Modelos políticos para el multiculturalismo*. Barcelona, Anthropos, 2001, p. 7.

¹⁶ Emilio Lamo de Espinosa, “Lengua, Nación y Estado”, en *Claves de la razón práctica*, abril 2002, N 121, p. 18.

En la práctica, España ha optado por el modelo francés, de no reconocimiento de minorías y de integración de *todos* en el espejo de la Nación. Sin embargo, el caso español es diferente al francés, porque existe ya la distinción de la etnia gitana y el reconocimiento de la pluralidad de comunidades lingüístico-culturales (catalana, vasca, gallega).

El gran tema es saber cómo gestionamos la diversidad que representan las decenas de procedencias de extranjeros que conviven en España (y en la Europa ampliada del 2004), cuando la arquitectura de la política no puede ya basarse en una previa ciudadanía culturalmente homogénea.

Desde luego, la reversibilidad de las migraciones, el transnacionalismo, la flexibilidad y las facilidades para la circulación nos llevan a no pensar en una única solución al estilo del *melting pot* norteamericano, o de la ciudadanía francesa.

La integración no sería una forma de asimilación, sino más bien la *incorporación a una sociedad* desde la diversidad (por un tiempo no prefijado de antemano por nadie) en igualdad de oportunidades, con el requisito de lealtad al marco legal de convivencia y tolerancia en libertad.

¿Existe un espacio político y social para diseñar sistemas de gestión de la diversidad cultural en este marco y en múltiples dimensiones?. Con este interrogante final, espero haber orientado el debate hacia su dimensión de complejidad y, curiosamente, hacia una mayor claridad y compromiso.



DÑA. ANA CORRAL JUAN
UGT. Responsable del Departamento Confederal de Migraciones

PROPUESTAS DE U.G.T. PARA LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO (27 de noviembre de 2000) RELATIVA AL ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO GENERAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN, Y DE LA DIRECTIVA 2000/43/CE DEL CONSEJO (29 de junio de 2000) RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS INDEPENDIENTEMENTE DE SU ORIGEN RACIAL O ÉTNICO

El Tratado de Ámsterdam que entró en vigor en mayo de 1999, introdujo un nuevo art. 13 en el Tratado de la U.E., artículo que, incluyendo una cláusula de antidiscriminación, daba una base jurídica para poner en marcha una legislación europea para luchar contra el racismo y las discriminaciones. Así la Comisión Europea propuso un paquete de medidas de desarrollo de dicho art. 13 en noviembre de 1999, concretamente dos propuestas de Directivas y una propuesta de programa de acción.

Desde finales del año 2000, con la adopción por el Consejo de las Directivas 2000/43/CE (relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico) y 2000/78/CE (relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación), existe en la U.E. un marco legal para luchar contra el racismo y la xenofobia, al prohibirse las discriminaciones tanto directas como indirectas, el acoso, las represalias a las víctimas, estableciendo la inversión de la carga de la prueba cuando haya hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, permitiéndose las acciones positivas, requiriéndose a los Estados miembros a establecer un órgano independiente de asistencia a las víctimas, promoción de la igualdad de trato en el marco del empleo, etc.

Al tratarse de Directivas, esta legislación europea no tiene un efecto directo como en el caso de los Reglamentos, por lo que deberá de transponerse a la legislación nacional antes del plazo establecido en cada una de ellas, existiendo una obligación de resultado. Es decir, los Estados miembros tendrán que adoptar todas las medidas necesarias para adaptar la legislación nacional al nuevo marco europeo. El plazo de transposición establecido es el 16 de julio de 2003 para la Directiva 2000/43/CE y el 2 de diciembre para el 2003 para la Directiva 2000/78/CE, y la ausencia de la comunicación a la Comisión de las medidas nacionales de transposición dentro del plazo fijado, determina la apertura automática del procedimiento de infracción previsto en el art. 169 del Tratado CE.

El particular que detecte la transposición tardía (cuando el plazo de transposición haya expirado sin que un Estado haya adoptado las medidas necesarias de transposición) o inexacta (no conforme con la obligación de resultado establecida), de una disposición clara, incondicional y suficientemente precisa de estas Directivas, cuyo contenido sea susceptible de conferirle derechos, puede invocarlas directamente en los tribunales. Esto es lo que se denomina el efecto directo de las Directivas.

Además dentro del paquete de medidas para la puesta en marcha del art. 13 del Tratado de la U.E., también se estableció un programa de acción para luchar contra la discriminación (2001-2006), encaminado tanto al intercambio de prácticas correctas ya vigentes en los Estados miembros, como al fomento de la elaboración de nuevas prácticas y políticas de lucha contra la discriminación, incluida la múltiple. Así dentro de las acciones a desarrollar nos encontramos con la elaboración y análisis de estudios, estadísticas, desarrollo y divulgación de métodos e indicadores para evaluar la eficacia de las políticas antidiscriminatorias, realización de estudios temáticos, análisis de las legislaciones antidiscriminatorias, financiación a las ONG's con experiencia en la lucha antidiscriminatoria para la ejecución de

programas, organización de conferencias, seminarios, realización de campañas de sensibilización, publicación de materiales que difundan los resultados del programa, etc.

Por lo que respecta a las Directivas antes mencionadas, queda ya menos de un año para que se cumpla el plazo de transposición de la relativa a la igualdad de trato independientemente de su origen racial o étnico. La elección de la fórmula de trasposición mediante la modificación de las normas a que la directiva afecte, no es la que UGT considera más adecuada puesto que estimamos que la trasposición mediante una ley antidiscriminación hubiera facilitado la adaptación de las normas internas.

Esta Directiva 2000/43/CE establece el principio de igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico en los ámbitos recogidos también en la Directiva 2000/78/CE: las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y el ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción; el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica; las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración; la afiliación y participación en una organización de trabajadores o empresarios; se añade: la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, las ventajas sociales; la educación, y el acceso a bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda.

Toda la normativa referida a estas materias, deberá ser revisada para constatar que cumple con este principio de igualdad y en caso contrario tendrá que ser modificada para adaptarse a la nueva normativa europea.

Ambas Directivas excluyen expresamente la discriminación por motivos de nacionalidad, y se entienden sin perjuicio de las disposiciones y condiciones por las que se regulan la entrada y la residencia de nacionales de terceros países y de apátridas en el territorio de los Estados miembros y de cualquier tratamiento derivado de la situación jurídica de los nacionales de terceros países y de los apátridas. Pero señalan claramente que esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, por lo que una vez regularizada su situación, podrán invocar también la aplicación del principio de igualdad consagrado en estas directivas.

Por lo que respecta a la actual legislación española, entendemos que la trasposición de la directiva implica que no pueden establecerse en la normativa de extranjería condiciones implícitas en la concesión de determinadas autorizaciones para trabajar en España, que signifiquen, una vez que el trabajador no comunitario ingresa en el mercado laboral español, una situación efectiva de discriminación o desigualdad en alguna de las materias incluidas en el campo de aplicación de la directiva.

Señalamos a continuación algunos supuestos a nuestro juicio discriminatorios que deberían ser modificados antes de la entrada en vigor de las directivas:

I. Disposición adicional octava del RD 864/2001

Derogación de la disposición adicional octava del RD 864/2001 por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la LO 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y para su integración social, según la cual los extranjeros titulares de los permisos de temporada, trabajadores transfronterizos y autorizaciones para trabajar de los estudiantes, no cotizarán por la contingencia de desempleo. Teniendo en cuenta que a estos trabajadores se les tiene que aplicar el mismo tipo de contrato que a un trabajador español, salvo en el supuesto de los contratos de formación que no cotizan al desempleo, tanto se trate de trabajadores españoles como de extranjeros, en los demás supuestos de contratación no podrá excluirse dicha cotización tan sólo por tener la condición de trabajador extranjero

con un determinado tipo de permiso (transfronterizo, temporal o estudiante). Esta disposición es incompatible con el contenido del artículo 3.1.e) de la Directiva 2000/43 del Consejo que establece su aplicación a todas las personas en relación con la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria.

2. Prestaciones del sistema no contributivo de la Seguridad Social

Con la misma referencia a la directiva que el punto anterior, se vuelve necesaria la modificación del artículo 7.3 de la Ley General de Seguridad Social sobre pensiones no contributivas de la Seguridad Social que en la actualidad establece que solo tendrán derecho a las mismas, los ciudadanos no comunitarios residentes legales originarios de Hispanoamérica, Brasil y Portugal. Entendemos que cumplidos los requisitos, los trabajadores extranjeros de cualquier nacionalidad deberían poder acceder a las prestaciones del sistema no contributivo de la Seguridad Social.

3. Contratos de formación para los trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de su permiso.

El Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de Marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, modificó entre otros, el artículo 8, apartado 2, del Real Decreto Legislativo 1/1995 (Ley del Estatuto de los Trabajadores). La modificación significaba la extensión de los contratos de formación sin límite de edad para, entre otros, el colectivo de trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su contrato de trabajo. Estimamos que este es un supuesto que igualmente choca con el contenido del artículo 3.1.a y e) de la directiva 43, pues estaríamos en un supuesto que afectaría a las condiciones de acceso al empleo y a la protección social. Incluso valoramos que esta disposición supone, al mismo tiempo, una discriminación directa e indirecta por sus efectos; la extensión de los contratos de formación a los inmigrantes durante los dos primeros años de su permiso tiene una base exclusivamente racial, pues es el origen de estos trabajadores y no su formación o la carencia de ella, la que determina la inclusión en este tipo de contratos. Por otra parte, los trabajadores inmigrantes, sujetos a la normativa de extranjería, se encuentran en una situación de desventaja, producto de su contratación en formación; la ausencia de cotización por la contingencia de desempleo en este tipo de contrato, coloca a los trabajadores inmigrantes así empleados en una situación de menores oportunidades de permanencia en este país que al resto. En los supuestos de finalización del contrato de trabajo, la no percepción de prestación por desempleo y la nueva búsqueda de contrato, el trabajador puede encontrarse ante la imposibilidad de renovar su autorización de trabajar.

4. Ley de protección de familias numerosas

La ley 25/71 de protección a familias numerosas, fue reformada por la Ley 47/1999 para dar cabida en la protección a los nacionales comunitarios que ejerciendo su actividad por cuenta propia o ajena en territorio español, tienen su residencia sin embargo en otro estado miembro de la UE o del EEE. La protección, por tanto, está restringida en su ámbito personal a los supuestos de cabeza de familia español o nacional de un estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo. Consideramos que mantener la restricción del ámbito personal a los ciudadanos comunitarios entra en contradicción con el artículo 3.1.f) y g) de la Directiva 2000/43 puesto que la protección a familias numerosas puede ser considerada una ventaja social, ligada también al tema de la educación, puesto que las ayudas previstas para las familias numerosas en este apartado, facilitan o garantizan en algunos casos, la permanencia en el sistema educativo de los hijos/as de familia numerosa.

5. Plazas de formación sanitaria especializada

El acceso a las plazas de formación sanitaria especializada para médicos, farmacéuticos, químicos, biólogos, psicólogos y radiofísicos hospitalarios, está limitado a los españoles, nacionales de los estados miembros de la UE, extranjeros no comunitarios de régimen comunitario, o nacionales de países que tengan firmado con España un convenio de cooperación cultural (este se considera un caso excepcional). Estimamos que el ámbito de aplicación personal debería ampliarse a los ciudadanos no comunitarios residentes legales que cumplieren el resto de requisitos establecidos, en concordancia con el apartado b del artículo 3.1 de la Directiva 2000/43 referente al acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica.

6. Bonificaciones en las tarifas de transporte

El ámbito personal de las bonificaciones en las tarifas de los servicios regulares de transporte aéreo y marítimo para los residentes en las Comunidades Autónomas de Canarias y Baleares y en las Ciudades de Ceuta y Melilla, está restringido a los ciudadanos españoles y de los demás estados miembros de la UE o del EEE, que acrediten la residencia en las comunidades o ciudades autónomas reseñadas. Pero excluye a los ciudadanos no comunitarios que tienen la condición de residentes en alguno de estos territorios, situación que consideramos incompatible con la aplicación de esta directiva a las ventajas sociales y el acceso a bienes y servicios disponibles para el públicos y la oferta de los mismos, incluida la vivienda.

Dentro de las obligaciones del Estado español para transponer estas Directivas y teniendo en cuenta como está ya recogido el principio de igualdad y la lucha contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico en la legislación española (aparece recogido: arts. 9.2 y 13 de la Constitución española; art 27 del Código Civil; art. 314 especialmente y arts. 312.2, 313, 22.4, 318 bis, 510-512, 515.5 y 607.1 del Código Penal; art. 3 de la L.O. 1/1979 de 26 de septiembre, General Penitenciaria; arts. 4.2 c) 96'12 y 17 del Estatuto de los trabajadores; art. 38.2 de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo; art. 28.2 de la Ley 8/1988 de 7 de abril sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; arts. 3 y 23 de la L.O. 8/2000 de 22 de diciembre que modifica a la L.O. 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social), podemos hacer referencia de manera general a una serie de puntos a los que se les debe de prestar una especial atención:

Acoso racial: la Directiva incluye dentro de la definición de discriminación, el acoso racial, el cual no aparece recogido en la legislación antidiscriminatoria española, por lo que habrá que tomar las medidas oportunas para introducirlo, tanto en el estatuto de los trabajadores en Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, y en el Código penal.

La inversión de la carga de la prueba: las Directivas establecen que corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación de dicho principio, alegue ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, y si bien se recoge en la legislación social española respecto de la discriminación por motivos de género, no hay nada previsto en materia de discriminación por motivo de su origen racial o étnico. Por lo tanto deberán tomarse las medidas oportunas para introducir esta inversión de la carga de la prueba en la legislación española, como por ejemplo, incluir en el art. 96 del Real Decreto Legislativo de 7 de abril por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, "... En aquellos procesos en que las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo o de origen racial o étnico corresponderá al demandado la aportación...".

También habría que incluir la discriminación por motivos de origen racial o étnico en el art. 95.3 del Real Decreto Legislativo anterior; según el cual cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razones de sexo, el Juez o el Tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes”

Defensa de los derechos: Las Directivas establecen la posibilidad de que asociaciones y personas jurídicas que tengan un interés legítimo puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización cualquier procedimiento judicial o administrativo para exigir el cumplimiento de las obligaciones de estas Directivas. La posibilidad de coadyuvar en un juicio por parte de personas naturales o jurídicas con un interés legítimo y con la autorización del demandante está ya prevista por la legislación española, sin embargo deberíamos ir más allá para solicitar la legitimación activa, que nos permitiría como organizaciones sindicales, iniciar procedimientos judiciales en representación de víctimas de discriminación laboral por motivos de origen racial o étnico, dado que el colectivo afectado es especialmente vulnerable y con muchas dificultades para plantear las reclamaciones a las que tengan derecho.

Protección contra las represalias: las Directivas establecen la necesidad de adoptar las medidas necesarias para proteger a las personas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una reclamación motivada por una discriminación. El establecimiento de medidas que garanticen esta protección nos parece fundamental ya que dentro de las posibles víctimas de la discriminación por motivos de origen racial o étnico, se encuentran los inmigrantes regularizados, que sin duda son un grupo muy vulnerable ya que depende totalmente de la renovación de sus permisos de trabajo y residencia. Nos parece necesario el establecimiento de medidas que garanticen que estas personas durante el periodo de tramitación de sus reclamaciones, no tendrán problemas para la renovación de sus permisos, o que no se les pueda penalizar con la no renovación de los mismos, ya que dependen de dicha renovación para poder continuar legalmente en España.

Diálogo social: Ambas Directivas establecen la obligación para los Estados miembros de tomar las medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato.



D. RACHID ALOUI
A.D.R.I. Entidad Francesa

LAS DISCRIMINACIONES RACIALES EN EL EMPLEO

Comprender para actuar mejor.

Hoy en día, el trabajo sigue siendo un indicativo esencial de integración y de reconocimiento social, puesto que nos permite estructurar el tiempo y el espacio, estrechar lazos sociales, así como poseer medios de existencia y de adquisición de una identidad social.

Cualquier tratamiento desigual en cuanto al acceso al empleo genera otras discriminaciones y exclusiones (acceso a la salud, la vivienda, el ocio, etc.) y por tanto, produce un proceso de pérdida de identidad social.

Las discriminaciones raciales, definidas como un tratamiento al mismo tiempo diferente y desigual de las personas o los grupos, por razones de su origen, su pertenencia cultural o su apariencia (física, ropa, etc.), reales o imaginarias, socialmente consideradas estigmatizadoras, están muy extendidas en Francia tanto en la contratación de personas como en la vida profesional (condiciones de trabajo, promoción, formación continua, sanciones y despidos). En este contexto, actuar contra las discriminaciones raciales pasa por la recuperación del principio de igualdad de trato y, por tanto, por la eliminación de todo lo que lo obstaculice.

A continuación, se desarrollarán los siguientes puntos:

- La discriminación en el acceso al empleo.
- La discriminación en la empresa.
- Las respuestas y dispositivos de lucha contra las discriminaciones y ciertas experiencias concretas en ese ámbito.

Las discriminaciones en la contratación

Las discriminaciones fundadas en criterios de raza o etnia (color de la piel, apellidos, religión...) en el acceso al empleo, son hechos constatados. Sin embargo, por falta de medios de evaluación (categorías estadísticas étnicas) es muy difícil conocer la difusión y la amplitud cuantitativa del fenómeno.

En las tres principales etapas de la contratación:

1. Primer contacto
2. Entrevista
3. Decisión

Los candidatos de origen extranjero visible reciben un tratamiento diferente del que se concede a los demás. La primera forma de discriminación consiste en que empleador evite, todo contacto con el solicitante perteneciente a una “*minoría visible*”. Un ejemplo de esta afirmación son los anuncios discriminatorios siguientes. (ver anuncios discriminatorios).

Otra realidad constatada es que cuando el empleador se encuentra frente al solicitante, le dice que el puesto de trabajo no esta vacante. (ejemplos de Raouf L. *Crédit Mutuel* de Estrasburgo)

En la segunda etapa, en el momento de la entrevista, a menudo sucede que se le exige a la persona de origen extranjero *calificaciones* suplementarias que no se le piden a los demás.

En la ultima etapa, cuando se concede el puesto a candidatos de origen extranjero, las condiciones de trabajo son generalmente menos interesantes que las de otros trabajadores.

Las prácticas discriminatorias explican en parte la mayor representación de extranjeros no comunitarios en las tasas de desempleo en Francia, como ilustra este gráfico:

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Efectivos	Tasa	Efectivos	Tasa	Efectivos	Tasa
Franceses	1 027.799	7,8	1.270.657	11,2	2 298.456	9,4
Extranjeros UE	28.874	8,2	28.230	11,4	57.104	9,5
Extranjeros no comunitarios	149.682	23,6	121.084	35,5	270.766	27,7
Conjunto extranjeros	178.556	18,2	149.314	25,4	327.870	20,8
Total	1.206.355	8,5	1.419.971	11,9	2 626.326	10,0

Fuente INSEE encuesta empleo , marzo 2000.

La tasa de desempleo de los extranjeros extracomunitarios es tres veces mayor a la de los franceses.

La tasa de desempleo de las mujeres extranjeras extracomunitarias alcanza un 35,5%, y para las mujeres originarias del Magreb es de un 40,5%

Neutralizando incluso la variante de la formación y de la nacionalidad, el desequilibrio es todavía muy importante.

Entre los trabajadores activos que poseen un título universitario de segundo o tercer ciclo, o un diploma de una "Escuela Superior" (ingeniero, escuela de comercio...):

El 5% de los franceses de nacimiento están desempleados,

un 7% de los extranjeros comunitarios.

un 11% de los extranjeros naturalizados,

un 18% de los extranjeros no comunitarios, y

un 20% de los extranjeros del Magreb.

La mayor presencia de personas de origen extranjero en las cifras del desempleo, sea cual sea su estatuto jurídico, nivel de cualificación o grado de integración social, pone de manifiesto la dimensión *global* de la discriminación.

Las justificaciones a las que se recurre en las prácticas discriminatorias

Los empleadores justifican sus actitudes o comportamientos discriminatorios evocando a un tercero: “no soy yo, es el otro” y este otro que se evoca es generalmente el cliente o el personal que no aceptaría a una persona de color. Dos ejemplos significativos ilustran estas afirmaciones. El primero es de una empresa de muebles (IKEA) y el segundo de una farmacia del norte de Francia.

“En la empresa IKEA, el mensaje electrónico enviado por la encargada de distribución de catálogos a los 16 responsables de tiendas precisaba: “para este tipo de trabajo (controladores de la distribución de catálogos), no contraten a personas de color, porque, es lamentable decirlo, pero les abren la puerta menos fácilmente, y se trata de avanzar rápido”

“Un farmacéutico de Solesmes puso a una persona de origen magrebí a prueba durante dos horas, y después le informó por escrito de que no seleccionaba su candidatura porque “la clientela no aprecia sus orígenes extranjeros”

En numerosos casos, los empleadores explican que no cuentan con integrar a una persona de origen extranjero en un equipo de franceses, puesto que esto traería como consecuencia la aparición de conflictos.

En estos dos casos, el empleador no asume su responsabilidad y se esconde tras argumentos comerciales, achaca esta responsabilidad a otros que no son identificables. Existe una dilución de la responsabilidad, donde los culpables están enmascarados, pero las víctimas sí están claramente identificadas.

La discriminación en la empresa

Las prácticas discriminatorias también se encuentran en la empresa y no se acaban después de la fase de contratación. Estas prácticas afectan al conjunto de la vida profesional (ley del 16 de noviembre 2001 que se inspira de las directivas europeas en la cuestión).

La carrera profesional, el despido y los ascensos

El origen, el color de piel, el apellido, funcionan como elementos negativos que obstaculizan o frenan el desarrollo de la carrera profesional de una persona de origen extranjero. Ésta se encontrará puesta al margen de todo ascenso dentro de la empresa, sin poder beneficiarse de aumentos de sueldo o de la obtención de una prima. Sin embargo, sus colegas que efectúan las mismas funciones sí tendrán derecho, o ésta será la única persona cuyo contrato temporal no pase a indefinido.

Ejemplo: En Lons-le-Saunier: Una joven ayudante en enfermería de origen magrebí permaneció durante tres años con un contrato temporal, cuando por lo general, el contrato indefinido se efectúa al cabo de un año, si tiene buenas notas, y las suyas eran superiores a la media.

Víctima de injurias raciales por parte de una de sus colegas, habló con la responsable del servicio, que le contestó: “Eso no es grave. Los moros, los árabes, yo no los quiero tampoco. Si usted quiere dirigirse a la Dirección, hágalo, pero tampoco obtendrá nada”. Cuando la Dirección fue interpelada por este asunto, dijo que esta situación había sido un “lapsus”.

En este caso, algunas agrupaciones sociales de lucha contra las discriminaciones y el racismo, y dos sindicatos, se querellaron en mayo de 2001.

La etnización de funciones en la empresa

Aunque las personas de origen extranjero o percibidas como tal posean diplomas idénticos o competencias equivalentes, ocupan generalmente puestos de trabajo menos cualificados y, por lo tanto, menos remunerados que los autóctonos.

En ciertos sectores (venta, hostelería...) y en empleos que están en contacto directo con el público, se rechazan sistemáticamente a magrebíes, personas de color y a personas de los DOM-TOM (provincias de las antiguas colonias francesas). Sin embargo, esa misma población tiene una presencia muy numerosa en ciertos puestos, como: seguridad, limpieza, mediación social o cultural.

Yasid, de 27 años, licenciado en economía y diplomado en mantenimiento de redes informáticas, título adquirido en cursos nocturnos, aceptó trabajar en un puesto en el área de seguridad para escapar del paro. Piensa que es el sector en el que los árabes y los negros están bien vistos.

Disimulación de orígenes

Es frecuente observar que a muchas personas de origen extranjero se les pide o se les obliga a cambiar de nombre o apellido, cuando ocupan puestos de contacto con el público (telemarketing, venta, peluquería). Pero esto no es propio únicamente del sector privado, en empresas públicas como Air France por ejemplo, se utilizan las mismas prácticas con las azafatas.

El dispositivo público de lucha contra las discriminaciones raciales en el empleo.

Ante el número creciente de prácticas discriminatorias, cada vez más difundidas y escondidas que amenazan la cohesión social y cuestionan que en una sociedad se pueda convivir en armonía, los poderes públicos pusieron en marcha un dispositivo de lucha contra las discriminaciones que está articulado en las siguientes acciones:

1. Creación de un GIP GELD en 1999 :

El GELD (Grupo de Estudios de Lucha contra las Discriminaciones) fue creado en 1999, bajo la forma de un Grupo de interés Público, que reúne a los principales Ministerios, actores sociales y grandes agrupaciones de lucha contra el racismo. Está compuesto por un Consejo de Orientación integrado por investigadores especialistas en las discriminaciones en diferentes ámbitos. Los miembros de este Consejo de Orientación dirigen grupos de trabajo que llevan a cabo investigaciones y realizan propuestas a los poderes públicos.

2. Creación de un teléfono gratuito sobre las discriminaciones raciales 114

Es una plataforma de escucha, orientación e información sobre la discriminación, que dispone de fichas para la denuncia de los diferentes casos de discriminación racial. Esta plataforma fue creada el 16 de mayo del 2000.

Las personas víctimas o testigos de discriminación pueden llamar al número 114, 6 días a la semana, de 10 a 21 horas, en Francia y en los DOM (provincias de las antiguas colonias francesas). Las fichas procedentes del 114 se transmiten a los Secretarios Permanentes de las **Comisiones Departamentales de Acceso a la Ciudadanía (CODAC)**, que son los encargados de su **tratamiento**.

Las cuestiones del empleo, o la vida profesional, constituyen el primer motivo de las llamadas (alrededor del 38%), seguido por el problema de relaciones entre vecinos (12%). El alojamiento, el acceso al ocio y las vacaciones y las relaciones con las fuerza del orden representan cada uno de ellos un 10%.

3. Las CODAC, creadas el 18 de enero de 1999

Las CODAC están bajo la autoridad del Intendente (prefecto) y se encargan del tratamiento individualizado de las discriminaciones denunciadas por las personas que han llamado al 114.

Cada CODAC está administrada por un Secretario Permanente, que dirige una red encargada de efectuar el seguimiento de las personas (víctimas o testigos) que han llamado al 114 y del expediente de la discriminación.

La CODAC debe a su vez establecer un diagnóstico y un plan departamental de lucha contra las discriminaciones raciales.

4. La sensibilización y formación de los actores públicos y privados

- La formación del servicio público del empleo (ANPE, AFPA, Misiones Locales) en INTEFP, que forma a los inspectores del trabajo, constituye una prioridad para los poderes públicos. Algunos módulos de sensibilización se introducen en la formación inicial de las personas que han sido contratadas recientemente.
- Se ha impulsado la formación de actores privados, particularmente de los directores de recursos humanos y los responsables sindicales.

5. El desarrollo del apadrinamiento de jóvenes hacia el empleo

(Sin desarrollar)

6. El reforzamiento de la legislación de la lucha contra las discriminaciones en el empleo

La ley del 16 de noviembre 2001 introdujo cierto numero de disposiciones que refuerzan la lucha contra las discriminaciones raciales.

Sus principales disposiciones son las siguientes:

- Cobertura más amplia del ámbito discriminatorio estipulado en el Artículo L 122-45 del código de Trabajo en el acceso a las prácticas de formación en las empresas y en el conjunto de actos ligados a la vida profesional.
- Lista mas amplia de los diferentes tipos de discriminación (orientación sexual, apariencia física, el nombre o los apellidos y la edad).
- Introducción del concepto de discriminación indirecta.
- La carga de la prueba que estipula que la víctima deberá únicamente establecer los hechos y el empleador, sin embargo, deberá probar que su decisión no fue tomada por un motivo discriminatorio, y el juez se forma su propia convicción.
- Las asociaciones o agrupaciones de lucha contra las discriminaciones y los sindicatos podrán presentarse ante la justicia en lugar de las víctimas.
- Extensión de los poderes de los inspectores de trabajo y del procedimiento de alerta de los delegados de personal.
- Puesta en marcha de medidas preventivas en los Convenios Colectivos.

Experiencias e iniciativas privadas

Las discriminaciones raciales perjudican el desarrollo económico y frenan el crecimiento de las empresas. Conscientes de esta pérdida, ciertos actores económicos han tomado iniciativas para luchar y prevenir las discriminaciones en las empresas. Presentaremos brevemente sólo 3 experiencias que aún se están realizando. Una se refiere a los artesanos, la segunda al trabajo temporal y la tercera a una empresa de servicios (restauración) para Air France:

Primera iniciativa : Los artesanos se movilizan

Los técnicos de las “Cámaras de Oficios” reconocen que se enfrentan regularmente a prácticas discriminatorias en el ejercicio de sus funciones, particularmente cuando deben poner en relación a jóvenes con los empleadores a través los “Maestros de Aprendizaje”. Tienen un sentimiento de impotencia para actuar de manera pertinente contra las discriminaciones. Con el objetivo de reforzar la capacidad de intervención, la Asamblea Permanente de la Cámara de Oficios elaboro una “**Guía Metodológica**” en forma de CD ROM.

1. Esta Guía Metodológica es una herramienta operacional y evolutiva, puesto que responde a las principales cuestiones que presentan las discriminaciones.
2. Propone ideas para la acción, destinadas a los profesionales: a los Centros de Ayuda para la Decisión (CAD) y a las estructuras intermediarias de Orientación y de acompañamiento de jóvenes hacia el empleo.
3. Esta Guía está dirigida a la aportación de herramientas y la formación de los intermediarios del empleo.

Esta Guía se difunde entre el conjunto de las redes de las Cámaras de Oficios.

Segunda iniciativa: ADECCO, una empresa intermediaria

Después de la publicación de un artículo en la prensa relatando las prácticas discriminatorias en la empresa de trabajo temporal ADECCO, asociada al FASILD (Fondo de Acción Social y de lucha contra las discriminaciones), ésta encargó a un organismo externo la realización de un informe de las prácticas discriminatorias en la contratación y en las relaciones con los clientes.

De este diagnóstico se presentaron las conclusiones siguientes:

- ADECCO está expuesta a ciertas actuaciones discriminatorias
- Las empresas clientes de ADECCO entregan ofertas de empleo que presentan un carácter discriminatorio
- Los trabajadores de ADECCO encargados de tratar este tipo de ofertas o anuncios se sienten desprovistos de medios, aislados e impotentes, y que no tienen los espacios necesarios para expresar estos problemas.

A partir de este diagnóstico, ADECCO tomó las siguientes medidas:

1. Envío de una carta a los 200 clientes más importantes en tamaño diciéndoles que el método de contratación de ADECCO está basado exclusivamente en criterios profesionales precisos, cuantificables y no en criterios subjetivos o discriminatorios.
2. Envío de otra carta al conjunto de sus 4000 trabajadores permanentes y firmada por el Presidente Director General de ADECCO, informándoles de que la contratación debe considerar a los candidatos en función de las aptitudes y las competencias, y en ningún caso en función de la pertenencia étnica o la apariencia.
3. Ejecución de un módulo de sensibilización para todas las Agencias de ADECCO.
4. Realización de un módulo de formación para los ejecutivos y los responsables.
5. Organización de encuentros para compartir las experiencias de los trabajadores sobre la cuestión de las discriminaciones, considerada hace mucho tiempo como un tema tabú.
6. Creación de un grupo de trabajo y de reflexión para elaborar la “Guía Jurídica: Prevenir las discriminaciones raciales”

Tercera iniciativa : Formación de los jefes de equipo para la gestión multicultural en SERVAIR 2

Servair es una filial de Air France especializada en la restauración. Servair 2 es un centro que trata más de 300 vuelos al día durante los 365 días del año.

Servair 2 contrata a 1.100 trabajadores, y en ella conviven más de 34 nacionalidades.

Esta diversidad humana, que se traduce en una diversidad cultural en la empresa, genera a veces malentendidos, algunas incomprensiones y tensiones.

El origen, el color de la piel, la religión del otro, son estigmatizadas, y justifican ciertas declaraciones y actitudes discriminatorias.

Para comprender mejor, tratar de analizar y superar estos malentendidos, que repercuten en la rentabilidad de la empresa, Servair solicitó los servicios de la ADRI (Agencia para el Desarrollo de las Relaciones Interculturales) para concebir y llevar a cabo un programa de sensibilización del equipo de gestión de la empresa.

La ADRI efectuó algunas entrevistas con jefes de equipo, y analizó las necesidades de formación. Junto con la dirección de recursos humanos de la empresa, se elaboró un programa de formación que integra estudios prácticos basados en situaciones vividas en la empresa.

Los objetivos de esta formación son:

- Reflexionar sobre la manera de entender al otro a través de la comprensión de su código de referencias y de sus múltiples identidades.
- Aprender a administrar mejor la diversidad cultural y a analizar algunas situaciones problemáticas, entregándoles las respuestas adecuadas.

Esta formación está dirigida a 100 jefes de equipo y la formación, con una frecuencia de una vez al mes por grupo, tiene lugar desde octubre de 2002 a marzo de 2003.

Mesas redondas



- 1. Migrar, una experiencia personal: modelos de empleo y trabajo desde la perspectiva de las personas inmigrantes.**
- 2. Mujeres inmigrantes, doble motivo de discriminación laboral.**
- 3. Los medios de comunicación y su tratamiento en relación a la no discriminación: el empleo y la inmigración.**



DÑA. MARÍA CONSUELO CRUZ ZAVALA
Asociación Rumiñahui Hispano Ecuatoriana

EXPERIENCIA PERSONAL

Deseo salir de Ecuador por razones de unidad familiar, escasez de bolsa de empleo, salario de hambre, segregación de género y edad.

Había elegido España por el idioma, cierta similitud en las costumbres, conocer el lugar que tanto nos hablaron nuestros abuelos sobre la madre patria.

Me he quedado porque encontré trabajo al tercer día que llegué, encontrando comprensión de una familia de procedencia de Santander que se han portado como familiares, en aquel lugar atendía a un abuelito dulce y bondadoso. Conocía de España lo que te narran, sobre lecturas literarias, los toros, la música, el cine, te da un interés de conocer el viejo Continente por ser desarrollado y estar mejor económicamente.

Esta información la he recibido de diferentes fuentes y medios al igual que creer que su gente fuera más amigable, comprensiva con la gente latinoamericana, con más oportunidades de trabajo especialmente en profesiones como las nuestras, con experiencia y responsabilidad pero eso se cumple en mínima parte. Llevo dos años fuera de mi país y he pensado quedarme el tiempo que Dios quiera, en espera de volver a mi patria de visita y regresar.

Para regresar espero haber cumplido todos mis sueños, mis aspiraciones, para poder establecerme en él con un negocio. He pasado aquí unos momentos buenos y malos eso se debe a la empatía, a las oportunidades de los ciudadanos de a pie, pero si por razones de tiempo solo puedes intercambiar dos o tres frases no es suficiente para poder conocernos, otra es la indiferencia de las personas, por desconocimiento de nuestra cultura, ubicación geográfica, y rasgos mestizos y étnicos, otra dificultad es lo que ven, leen y comentan los medios de comunicación, y que por unos pocos casos puntuales generalizan sobre todo un colectivo que solo quiere una oportunidad para trabajar y vivir con dignidad.

A pesar de todos los espacios y oportunidades y grupos humanos con los que me he relacionado no acabo de entenderles, guardando las distancias y el espacio con respeto y consideración. Me ha motivado a seguir pese a todas estas dificultades, una es el cotizar a la seguridad social en forma personal por la negativa a pagar del empleador, o por desconocer de sus obligaciones con la política de gobierno, que como inmigrante nos obliga a pagar la seguridad y de esa forma obtener la segunda tarjeta de residencia y trabajo. Otro aspecto es el trabajo que hago como voluntaria en la Asociación en sus diversos campos en los que se encuentra empeñada para llegar a todos nuestros compatriotas y resolver si es posible sus necesidades más urgentes: crear un ambiente de encuentro y mejorar su calidad de vida, su autoestima, compartir sus vivencias, otra forma es la de escucharlos, recordarles sus valores, sus costumbres.

Me gusta España, su paisaje, su gente, sus provincias, hacer nuevos cursos que ahora están en moda, en esos espacios se enriquece de conocimientos de fuentes más cercanas y reales lejos de la política e intereses creados por los escritores sobre política, religión, economía y costumbres, el enterarme que de una u otra forma nos encontramos estigmatizados, explotados, perseguidos, segregados y excluidos.

Yo soy de habla española por lo tanto no he tenido problemas de lenguaje, pero sí en el uso de las palabras, sin embargo no me he sentido aislada al haber encontrado amigos en la Asociación Hispano-Ecuatoriana Rumiñahui de la cual soy socia activa y voluntaria.

Los mejores canales de comunicación son los provocados por personas de distinto lugar y españoles que son con quienes nos reunimos cada semana en diferente espacio como son las reuniones de la Asociación y un proyecto de integración en una parroquia.

La comunicación más directa que tenemos es la que se recibe: revistas, informativos, la prensa escrita, mesas redondas, debates, etc.

Yo les pediría a las autoridades que sean más justos, equitativos y claros, que no se quiera destruir la imagen de los inmigrantes y que por unos pocos casos puntuales que se da en toda sociedad o grupo humano se generalice a todo un colectivo.

La sociedad Española debe perder los miedos a lo desconocido, enterarse un poco de nuestra sociedad y nuestras motivaciones para salir del país y ya nos encontramos aquí unos por elección personal o porque el gobierno de turno.

Han estrangulado la economía de nuestro país, sin haber creado leyes favorables para el país y el inversor, bolsa de trabajo y mejores condiciones de vida; y que con el respeto que se merecen todos los seres humanos no nos dejemos impresionar por las noticias de los medios de comunicación sobre problemas puntuales que luego los generalizamos por ser más cómodo o por estar en moda.

La población inmigrante como tal debe aprender a adaptarse a otro medio, situación, costumbres, cultura, tomando lo bueno y positivo y a la vez conservando sus valores cultura y educación que cada uno posee al igual que las leyes del país de acogida.

Nosotros tenemos que respetar sus leyes su forma de vida, su organización su estructura social, política, económica, religiosa etc.

Nosotros estamos aportando con nuestro trabajo al desarrollo del país con los aportes a la seguridad social, impuestos, en el consumo de alimentos, vestido, medicina y otros.

Yo participo como socia activa de la Asociación Hispano-Ecuatoriana Rumiñahui en la comisión de ocio y tiempo libre y en actividades culturales, para nuestro colectivo y otros.

De la persona que vino queda todo igual en personalidad valores y educación. Espero cada día, aprender más cosas; en cuanto al aspecto social un poco vacía, inquieta por tocar puertas y capacitarme en cursos que son de actualidad de empleo.

Como trabajos que he realizado, están el de cuidar de un anciano de total dependencia, luego he cuidado a un niño desde los cuatro meses hasta los dieciocho meses, en Ecuador ya tuve experiencia en el trato de alimentación y cuidado de ancianos y luego con mis hijos que he tenido mucho éxito. Cuando vine me imaginaba que sería un trabajo diferente, pero cuando ya estás frente a un puesto de trabajo tienes que hacerlo bien y con amor. Me gustó la respuesta porque tenía en el primer caso una interacción social buena con todos y contar con ellos como una familia y luego lo paga por ello ya que te da seguridad de cumplir con tus necesidades, sirven para darte confianza en un lugar diferente a tu entorno me ha servido para arreglar mi permiso de residencia y trabajo, tendría que sugerir que cuando se lleve los impresos para dar de alta a la seguridad social se anexe un impreso con sus obligaciones

como empleador dar mas apertura a otros campos en los que se reconozca los estudios que se han hecho en el país de origen, no hay ninguna a mano para poderlos poner en practica cuando se viene, ahora con los contingentes creo que se hará no lo sé; que no se demore mucho el tramite de regularización, que no se dicten leyes sensaciona- listas para perjudicar a los inmigrantes que solo queremos trabajar y vivir con dignidad.

Mi primer empleo lo conseguí por la Asociación, ahora estoy anotada en el paro, estoy estudiando hasta febrero y espero luego ubicarme en alguna residencia de ancianos o en algún otro lugar donde sea útil y me paguen todos los derechos del trabajador.

Hay mucha gente que trae conocimientos medios y universitarios, tecnológicos, etc., me he sentido motivada res- paldada, y protegida por encontrarme con mi esposo e hijo.

Uno de los prejuicios que creo no son a la persona sino más bien a pagar la seguridad social, otro aspecto es la mala imagen en tanto a creer que somos delincuentes por ser inmigrantes y van perdiendo confianza, esto es como la pescadilla que se muerde la cola, primero no te dan trabajo porque no tienes papeles, luego cuando lo has conse- guido, no quieren pagar la seguridad social ni los beneficios de ley; que no se reconoce realmente que demanda el mercado laboral y otro el factor edad.

Si he podido demostrarlo en contadas ocasiones y espacios, pero ya habrán más oportunidades, me he dado la oportunidad de ayudar y servir a otros, me he relacionado con gente que me puede ayudar y siempre me presento como por ejemplo a IMEFE y he sido seleccionada y ahora mismo estudio con una beca y me doy con mucha res- ponsabilidad en todo lo que hago.

Ahora mismo me preocupa, no el fenómeno de la inmigración porque España lo necesita, sino la forma muy policial como se está llevando la Ley de Extranjería y también el problema de la gente, que en unos casos llevan tres años o menos y no han podido obtener sus permisos de trabajo y residencia, pero que ya están aquí y son en unos casos inmigrantes invisibles y no se si lo hacen aposta, pero ningún gobierno español o ecuatoriano son ingenuos en este campo.

Luego me preocupan los \$3000 que están pagando para venir con el contingente y luego cuando han llegado no tie- ne donde ir a vivir unos son llamados en el Ecuador hasta por tres veces y a otros con solo una y otro tema que es de gran preocupación es la salud mental y muscular de nuestro colectivo.



D. MOHAMED CHAIR
Secretario de IBN BATUTA

PROYECTO EMPLEO: SERVICIO DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL PARA INMIGRANTES

La asociación socio-cultural Ibn Batuta (ASCIB) fue constituida en 1994 por un grupo de jóvenes marroquíes con experiencia en inmigración; es ahora y en origen, una asociación apolítica y sin ánimo de lucro.

En un principio sus objetivos fueron ofrecer ayuda humana, social y cultural al colectivo magrebí residente en el estado Español, con especial atención a la situación de las segundas generaciones. Sin embargo pronto su radio de acción se amplió debido en parte a una mayor presencia de inmigrantes, y por tanto un aumento de sus necesidades básicas, tanto sociales como culturales.

En el contexto de los objetivos generales de la entidad, hay una serie de puntos prioritarios que atañen al acceso de grupos vulnerables al mercado laboral, en nuestro caso la población diana es la inmigrada ya que son personas que ven limitado su acceso a la ocupación a causa de factores como la edad, el género y la procedencia.

Concretamente ASCIB interviene sobre los siguientes colectivos:

- Inmigrantes extra-comunitarios en situación de desocupación y preferentemente entre 18 y 45 años.
- Dentro del Espai-Dona (Espacio Mujer) atendemos a mujeres de entre 20 y 40 años, con escasa formación, poca experiencia profesional y mayoritariamente cabezas de familia monoparental.

La intervención de ASCIB sobre estos colectivos consiste en la implantación de programas específicos que respondan a necesidades concretas respecto a su inserción en el mercado laboral y desarrollado según una metodología específica. Intentamos proporcionar a nuestros técnicos recomendaciones adecuadas para atender las dificultades específicas de cada uno de nuestros colectivos (marroquíes, argelinos, pakistaníes, indios, banglas...). Pero además creemos que se deben aportar métodos a partir de la homogeneización de los instrumentos y de los sistemas de trabajo, manteniendo la flexibilidad necesaria para adaptarlos a los diferentes grupos de usuarios y a las características de los mercados de trabajo.

Entendemos que además de hacer hincapié en el apoyo, orientación y asesoramiento personales, debemos desarrollar itinerarios de integración que intensifiquen los vínculos entre nuestros usuarios y los empresarios. Estos vínculos deben ser tan diversos como las circunstancias de los grupos diana, pero es importante no olvidar que no debemos doblar recursos y que los servicios muy avanzados de formación y creación de empleo pueden ser no tan efectivos y a la larga no ser practicables.

Nuestro objetivo primordial es impulsar el acceso de los participantes en el mercado laboral mediante el seguimiento de un itinerario de inserción integral que permita mejorar el perfil profesional de los participantes y contextualizarlos en la realidad del mercado laboral en el que se están tratando de insertar. Para cumplir este objetivo debemos proporcionar a los participantes el conocimiento de las herramientas y técnicas más habituales a la hora de buscar empleo y contribuir a la capacitación profesional de los participantes mediante acciones de alfabetización en catalán y castellano y en la iniciación de un oficio y sobre todo sensibilizar al tejido empresarial en vistas de facilitar la contratación de nuestros usuarios/as.

Estos objetivos se plasman en los contenidos de los programas que se estructuran en forma de:

- Tutorías individualizadas
- Módulos de capacitación profesional
- Módulos de orientación/inserción
- Acciones de prospección y sensibilización del entorno

Dentro de los itinerarios adaptados, los usuarios reciben información a través de un menú estructurado sobre el mercado, laboral, servicios locales, orientación laboral, asesoramiento y cursos de preformación. Además reciben asistencia en la planificación y creación de negocios o empresas.

Dadas las características de nuestra entidad (es una asociación socio-cultural) el proyecto de empleo pretende trabajar desde una perspectiva intercultural, pretendemos favorecer la participación en nuestras actividades de todos nuestros usuarios/as favoreciendo los grupos mixtos de distintos sexos, edades y etnias.

Creemos conveniente además, fomentar la autoevaluación regular del proceso de los técnicos de inserción, evaluando y registrando los resultados de la formación además de los logros alcanzados.

Con respecto a los contactos empresariales sabemos que existe una reticencia por parte de los empresarios a ofrecer contratos a grupos vulnerables y creemos importante generar en este sector confianza en las aptitudes de nuestros usuarios-as por lo que los cursos de preformación se hacen en función de la inserción, que siempre será mediante convenios.

Pero queda trabajo por hacer y uno de los objetivos más importantes de nuestra entidad sería una campaña de sensibilización pública con el objetivo de eliminar prejuicios, y orientada no solo a los empresarios sino a la población autóctona.



DÑA. OLGA DUDAR

Participante del Servicio de Empleo de Cruz Roja Alicante

EXPERIENCIA PERSONAL

La salida de mi país estuvo provocada por dos motivos. En primer lugar, uno de origen ecológico (vivíamos en una zona afectada por la central nuclear de Chernobil). Tenía dos hijos y como madre deseaba que ellos se criaran en una zona donde ellos pudieran crecer sanos. El segundo motivo fue el estado de la economía de mi país después de la perestroika. Y esto fue generando la necesidad de buscar la salida de esta situación.

España no fue elegida por ningún motivo en especial. Por supuesto que una de las cosas que me fascinó fue su clima lo cual provoca unas ansias de conocer una tierra diferente a la mía.

Teníamos una familia conocida que meses antes había emigrado a la provincia de Almería, nos comunicaron su agradable encuentro con la gente de España y que fue muy fácil la adaptación de sus hijos en la escuela, haciendo enseguida amigos con lo cual esto suele animar a los padres a tomar la decisión de venir a este país; ellos nos comunicaban que el mayor problema era el de la comunicación y el trabajo para las personas que se encontraban aquí de forma ilegal.

Estudiando en el colegio, dibujando los mapas de todos los países, no podía imaginar que en un futuro España sería mi segunda patria; mis conocimientos sobre la tierra de Cervantes fue a través de unos dibujos animados emitidos por la televisión de mi país, Don Quijote y Sancho Panza acompañado por una música que me hacía parar unos minutos, durante el curso en el colegio estudiábamos geografía e historia de España y literatura.

Cuando emigré a España mi única meta era tener a mis hijos sanos, aprender el idioma, encontrar trabajo y vivir feliz; soy bastante realista y no puedo apoyarme en ilusiones hechas con arena que cuando llegan los vientos se desmoronan y se las lleva, varias de mis ilusiones ya se están cumpliendo, mis hijos presumen de buena salud y son buenos estudiantes (son mi orgullo y mi esperanza).

Me he podido adaptar bien, encontrar verdaderos amigos, vivir dentro de la legalidad y tener trabajo. En este momento llevo viviendo fuera de mi país catorce años de los cuales cinco de ellos viví en Alemania y los nueve restantes en España.

Cuando llegue no me planteé cuánto tiempo podría estar en España porque si mi situación hubiera sido como al principio que apenas tenía trabajo y hubiera tenido que volver a mi país, existían muchos obstáculos para planear a largo plazo, los problemas nos surgían uno tras otro, con el tiempo empezábamos a entender castellano, tener nuestros primeros amigos que puedo presumir de ellos hasta hoy.

En primer lugar, como dije antes, si hubieran seguido las cosas como al principio nos habríamos planteado volver a mi país; en este momento dispongo de un trabajo y de un pequeño bienestar y no descarto la posibilidad de que si algún día esto se me viniera abajo pudiese volver a mi sitio de origen.

De todas formas, a lo largo del tiempo va creciendo el deseo de quedarnos en España, mejor dicho, intentarlo teniendo siempre presente que las cosas que deseas son por las que debes luchar.

Pude regresar a mi país a los cuatro años de estar aquí por motivos de tramitación de residencia y permiso de trabajo. Cuando una persona se encuentra lejos de su tierra natal lo primero que necesita es apoyo por parte de la gente que te rodea o por las entidades de ayuda social a emigrantes; por mi parte, al principio encontramos ese primer

apoyo a través de Cruz Roja que nos ofreció durante medio año la posibilidad de vivir en un centro de acogida, también tuve la oportunidad brindada por la misma entidad de poder acudir a la universidad de forma gratuita a un curso de lengua y cultura española. A partir de aquí tuvimos que irnos a residir a un pueblo de Alicante donde encontramos buenas amistades y ayudas por parte de trabajadores sociales y gente del ayuntamiento y vecinos.

Lo primero que he hecho es respetar las costumbres de este país e intentar integrarnos conociendo la cultura y sobre todo aprendiendo el idioma que es necesario y fundamental para una buena y fluida comunicación.

Los primeros seis meses de estancia fueron bastante difíciles, a partir de este tiempo las cosas mejoraron bastante, cada vez nos sentimos más integrados dentro de esta sociedad y cada día nos produce más tranquilidad y deseos seguir aquí.

Lo que más me ha costado entender y con ello adaptarme es que no entiendo los problemas de sanidad en cuanto a que si una persona requiere de unos servicios médicos necesita esperar varios meses porque durante la espera su estado puede agravarse.

Lo que me motivó a luchar fue la esperanza de que algún día tendría un trabajo digno, una casa propia y el porvenir de mis hijos, la verdad es que los problemas acaecidos durante este tiempo no me han cambiado, al contrario, me han hecho sentirme más fuerte y darme cuenta que las cosas a veces no son todo lo fácil que te gustaría que fueran.

Lo que me motivó a aprender el idioma fue porque pensé que la forma más rápida de integrarse es la comunicación y es el hilo conductor para poder acceder a todas las metas que has forjado en tu cabeza a través del tiempo, además de aprenderlo intenté hacerlo de forma oficial en la escuela de idiomas porque si las cosas nos hubieran ido mal en mi país hubiera podido dar clases de español.

Cuando un inmigrante viene a un país que no conoce, todas las ayudas son pocas hasta que no pueda valerse por sí misma, es decir, lo primero que tiene que tener es la posibilidad de moverse libremente, obtener un permiso de trabajo para poder precisamente acceder a ello y con ello generar un equilibrio económico para poder mantener a su familia, realmente como dije antes este apoyo lo encontré por parte de Cruz Roja Alicante Acoge, las amistades y nuestros vecinos.

Al país que nos acoge lo único que le pido es que no nos mire a veces, y no lo digo por propia experiencia, como a bichos raros o como a gente a explotar porque la población española en un pasado no muy lejano fue uno de los países más emigrantes del mundo.

La forma de conseguir mis empleos ha sido a través de conocidos, los abogados de Alicante Acoge, etc..., los trabajos realizados en principio fueron tareas domésticas, cuidando de personas mayores, dando clase de ruso y alemán. En este momento estoy trabajando en el sector de la automoción (agencia de alquiler de coches), no fue muy difícil adaptarme para mí, pero lo que sí creo que es una pena es que habiendo cursado estudios de enfermería en mi país y habiendo trabajado en Alemania como enfermera de quirófano no pueda convalidar mis estudios aquí y poder dar un buen servicio a la sociedad española.

La única convalidación a la que pude acceder fue como auxiliar de enfermería de primer grado.

Una de las causas que me preocupa del fenómeno de la inmigración es la llegada masiva de éstos porque no está controlada ni regulada, pero pienso que con un buen control y una buena regulación los inmigrantes pueden ser necesarios para la prosperidad de este país.



DÑA. OFELIA VILA HERNÁNDEZ

Secretaria de la Dona de la C.S. de CC.OO. de País Valencià

LAS MUJERES INMIGRANTES

Breves reflexiones acerca de la situación actual de inserción laboral de las mujeres

En una sociedad como la nuestra, sometida a una serie de constantes y rápidos cambios, existen una serie de retos a los que nos enfrentamos en los albores del siglo XXI y uno de ellos es la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en un régimen de igualdad.

Nuestra sociedad falla constantemente en la aplicación material de lo que el mandato legal de la igualdad le exige con respecto a las mujeres; falla constantemente en la aplicación de los Derechos Humanos. Sigue considerando que las mujeres tenemos adjudicado el papel propio de lo privado (el 90% de las mujeres que están integradas en el mercado de trabajo desempeñan la “doble jornada laboral”), y pone constantes dificultades para que las mujeres nos integremos con plenitud de derechos en el ámbito de lo público. Es decir, vivimos en una sociedad claramente discriminatoria hacia las mujeres. Y donde esta discriminación se muestra con toda su crudeza es en el mercado de trabajo.

Los datos avalan estas afirmaciones: las tasas de empleo de las mujeres están casi 20 puntos por debajo de las de nuestros compañeros. En cambio, doblamos las tasas de desempleo. Y existe una discriminación salarial de hasta un 30 %, es decir que por igual trabajo, las mujeres podemos llegar a cobrar un 30% menos que nuestros compañeros.

Además existe una segregación ocupacional, las mujeres ocupamos mayoritariamente el sector de servicios, siendo mucho menor nuestra presencia en la industria, y mayoritariamente nos encontramos en la sanidad y educación, sectores que se pueden entender como una continuación de las tareas que a lo largo de la Hª hemos venido desempeñando en el ámbito del hogar.

La mayor parte de los empleadores tienen ciertas resistencias a dar trabajo a las mujeres y en igualdad de condiciones van a dar trabajo a un hombre. Ciertamente existen algunas experiencias de sectores masculinizados donde se ha apostado por el trabajo de las mujeres y se ha demostrado que aspectos como el absentismo o la baja rentabilidad de las mujeres no son más que tópicos que circulan libremente por nuestra sociedad, sin una base objetiva que los avale.

Si a este panorama se une una base xenófoba, todavía extendida en muchos sectores de nuestro país, no es de extrañar que las mujeres inmigrantes tengan mayores dificultades que los hombres para integrarse en nuestra sociedad.

Es importante señalar que España ha sido un país de larga tradición emigratoria, pero es cierto también que a esta larga tradición le acompaña una memoria corta. La experiencia de las mujeres que en anteriores décadas emigraron a distintos puntos de Europa, para realizar diversas tareas, aunque la más extendida era trabajar en el servicio doméstico, tendría que habernos servido para tener preparados una serie de instrumentos que facilitarían el acogimiento de estas mujeres que, como nuestras antecesoras, salían de sus países de origen para buscar una mejora de las condiciones económicas que no encontraban en ese momento en su país.

Me atrevo a afirmar que el hecho de ser mujer y además inmigrante hacen que tenga que soportar una doble discriminación. Por ello, creo que en todos los estudios que se hacen del fenómeno migratorio hay que hacer una segregación de género, dado que nada es neutro y el trabajo ofertado, las condiciones de inserción social y, en definitiva, el entorno social, viene marcado por la misoginia propia de nuestra sociedad y por la xenofobia, fenómeno que en más ocasiones de lo deseable conocemos.

CCOO y la inmigración

Desde CCOO reconocemos que el mercado de trabajo es un elemento determinante a la hora de regular la presencia de colectivos de trabajadores y trabajadoras inmigrantes y su inserción sociolaboral en nuestro país. Queremos que nuestra posición vaya acompañada de un compromiso real y una acción efectiva a favor de la cooperación al desarrollo de todos los pueblos, pues mientras siga existiendo el desequilibrio económico actual (el 20% de la población del planeta consumimos el 80% del total de sus riquezas), la perspectiva de la emigración será siempre una opción legítima de quienes aspiran a encontrar en otras latitudes unas condiciones de vida más dignas. Analizando esta situación desde la perspectiva de género, son las mujeres las que con más dureza sufren las condiciones de sus países de origen, puesto que a la falta de medios económicos se une, en alguno de estos países, la dureza de las condiciones civiles que sufren.

Las personas inmigrantes son canalizadas hacia determinados sectores de la producción (sobre todo el sector servicios, donde se inserta el 64%), produciéndose una situación de complementariedad con los trabajadores y trabajadoras autóctonas. Aquí, como en otras sociedades occidentales, coexiste el desempleo con la escasez de mano de obra nacional para determinados puestos de trabajo de algunos sectores. La segmentación del mercado de trabajo provoca que para cada sector demandante de mano de obra haya solo una parte de desempleados disponibles o predisuestos a ofrecerse. Los mecanismos de protección de los que dispone la mano de obra autóctona, tales como las prestaciones por desempleo, la cobertura social o familiar, les permite rechazar y no estar disponibles para las ocupaciones desreguladas, peor consideradas o con condiciones laborales muy precarias.

En cambio la población inmigrante se ve rodeada de una serie de factores (la situación que tenían en su país de origen, la falta que aquí tienen de una cobertura social y familiar, los prejuicios de la sociedad hacia ellos, las limitaciones legales que impone la normativa de extranjería, la persecución policial, etc.) que predisponen a este colectivo a aceptar los puestos de trabajo que los autóctonos rechazan.

Las mujeres inmigrantes

Las duras condiciones laborales y de integración social que sufre la población inmigrante, se ven acentuadas por razón de género, son ellas las que sufren la xenofobia y la misoginia, características de nuestra sociedad.

Una de las características de las migraciones contemporáneas es la feminización de las mismas (De acuerdo con los datos de IOE, los hombres son ligeramente superiores en número a las mujeres que vienen).

Hasta mediados de los años 80, predominaba la población femenina de mujeres casadas que venían con sus maridos, o se reunían posteriormente con ellos, pero a partir de mediados de la década de los 80, se viene registrando una importante entrada de mano de obra femenina, que se orienta hacia el servicio doméstico en su mayoría. El servicio doméstico, absorbe mayoritariamente a mujeres inmigrantes, como antes lo hacía con las mujeres españolas.

Los contingentes, el aumento de la demanda de mano de obra para el servicio doméstico, a la vez que el descenso de mano de obra española en este sector, ha hecho que sea un espacio en el que las mujeres inmigrantes, desarrollan mayoritariamente su actividad laboral

El servicio doméstico, en España, es una actividad mal considerada socialmente y mal remunerada. No tiene el mismo status jurídico que el resto de los empleos, se considera que es una relación laboral de carácter especial. La normativa que regula este tipo de trabajo (R.D. 1424/85) identifica el tiempo de trabajo con su presencia en el mismo, hecho que es especialmente grave en el caso de las trabajadoras internas.

Además, vivir en el mismo lugar de trabajo estimula los abusos por parte de los empleadores y las dificultades de estas trabajadoras, para enfrentarse a situaciones de explotación, teniendo en cuenta que en muchos casos este enfrentamiento supone la rescisión de la relación laboral, y en el caso de estas trabajadoras inmigrantes es especialmente grave, dado que muchas tienen vinculada su situación legal al empleo y a la persona que las ha empleado.

Las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico constituyen uno de los colectivos más precarios en cuanto a la contratación y las garantías sociales, acentuándose, además, las irregularidades en el régimen de empleo. La vinculación entre quien emplea y quien es empleada no se tramita en términos exclusivamente monetarios, sino que incluyen, en un porcentaje que es bastante elevado, la vivienda y la manutención. De este modo la dependencia de estas mujeres llega a ser máxima.

Dentro de este mismo sector podemos considerar al colectivo de mujeres que se ha ido incorporando a trabajar en residencias geriátricas. Las condiciones de su contratación y en las que desempeñan su trabajo son bastante similares a las que padecen en el servicio doméstico. Estas mujeres están siempre a plena disposición para sustituir cualquier baja o contingencia que se produzca en la residencia.

La diferencia con respecto al trabajo doméstico en los domicilios particulares está en que el sector de residencias geriátricas está regulado por un Convenio a nivel estatal que, en teoría, no consiente ningún tipo de abuso ni de discriminación.

No podemos olvidar que muchas de estas mujeres han llegado a nuestro país a través de las redes de prostitución, redes que establecen unas condiciones de vejación, explotación y malos tratos que hacen innecesario comentario alguno.

Hay que hacer destacar en esta presencia constante de mujeres que han dejado su país de origen, el que llegan a los países receptores no como parte de la entidad familiar, sino como personas con una autonomía plena, que han dejado a sus hijos y familiares más próximos en su país de origen y se van a convertir en las piezas claves de la subsistencia común. Son ellas las que van enviando recursos a los suyos, constituyéndose en el sostenimiento de la familia.

Conviene hacer notar que no es común entre hombres y mujeres las causas que obligan a abandonar el país de origen. En el caso de las mujeres la pobreza es aún mayor que la de sus compañeros, debido a las distintas formas de integración del trabajo asalariado, o por estar excluidas de esta esfera. También por el hecho de ser víctimas de la violencia de género.

Sin embargo, en los países de acogida las mujeres continúan teniendo un papel integrador, socializador y transmisor de valores para los hijos e hijas de inmigrantes. De aquí la importancia de su formación, no solo para favorecer su propia integración, sino también para ayudar a combatir y eliminar prácticas discriminatorias y violentas contra las mujeres.

Propuestas para la integración social y laboral de las mujeres inmigrantes

- En España existe legislación penal contra la discriminación racial, pero no hay legislación civil, aparte de algunos artículos genéricos en la legislación laboral. La legislación penal existente se ha demostrado muy insuficiente, tanto por las dificultades de probar la existencia de discriminación como por las reticencias a dictar sentencias inculpatorias. Está ya en vigor una directiva de la Comunidad Europea que obliga a todos los estados a desarrollar legislación contra la discriminación racial y da un plazo hasta mediados del 2002 para ello. También obliga a la creación de un organismo independiente que vigile este aspecto, pueda aceptar y tramitar denuncias y haga informes y recomendaciones al respecto.
Desde CCOO instamos a que se elabore, cuanto antes, una ley contra la discriminación, como nos obliga la directiva europea, que además de cumplir con la misma, recoja los aspectos más positivos de las leyes experimentadas en otros países. También ha de ponerse ya en marcha la creación del organismo independiente al que también obliga la directiva. Como sindicato haremos un atento seguimiento sobre el desarrollo de estos aspectos, con presentación de nuestras propias propuestas.
- El acuerdo de CCOO es impulsar la lucha contra las situaciones de explotación y la lucha contra la discriminación laboral, porque, aunque las personas inmigrantes tengan perfectamente resuelta su situación legal y equiparados sus derechos, la discriminación se mantiene, como viene sucediendo con la discriminación por razón de género.
- En CCOO tenemos el compromiso de incorporar en la Negociación Colectiva, la lucha contra la discriminación racial con propuestas concretas, introduciendo cláusulas en contra de la discriminación en los Convenios Colectivos.
- Es importante promover la afiliación y la participación de las personas inmigradas en el sindicato y seguir desarrollando en las federaciones y secciones sindicales estructuras y responsabilidades específicas para vigilar y combatir las situaciones de discriminación allí donde se produzcan.
- Respecto al Servicio Doméstico, se va a iniciar una campaña exhaustiva de información, para superar el Real Decreto que lo regula, y hasta entonces, exigir su cumplimiento. Al mismo tiempo queremos la coordinación con todos los agentes homologados y los servicios públicos de empleo, para que en este sector se cumpla la legalidad vigente y deje de ser una actividad de economía sumergida. Denunciando a aquellas organizaciones que sin estar homologadas hacen de agencia de colocación. No podemos permitir que negocien condiciones laborales a la baja de por sí, ya muy precarias.
- Junto a UGT, estamos estudiando vías de colaboración con la Administración para hacer frente a la situación de empresarios que recurren al empleo de trabajadores y trabajadoras en situación irregular, y por tanto sin contrato de trabajo en Seguridad Social. Situaciones que no estando incluidas en el campo de aplicación del artículo 59 de la Ley 8/2000 pueden sin embargo ser objeto de la aplicación de los artículos 41,3d y 47,b del Reglamento que la desarrolla, si se produce la cooperación necesaria con la Administración, a través de los Sindicatos, para erradicar las citadas prácticas ilegales de empleo irregular.
- Además de una serie de cambios en la legislación y en la orientación de las políticas de inmigración de nuestro país, para lograr la integración de las personas inmigrantes, se necesitan políticas para una integración social digna, en colaboración con todas aquellas organizaciones que tengamos objetivos comunes para superar la doble discriminación que estas mujeres sufren.
- Fomentar las campañas publicitarias que transmitan los positivos y enriquecedores aspectos de la interculturalidad.
- Propiciar la inclusión de estas mujeres en las diferentes redes de mujeres que luchan contra la discriminación en razón de género.



DÑA. ELENA ÁLVAREZ ÁLVAREZ
Fundación Mujeres

Fundación Mujeres es una organización que lleva trabajando desde 1994, entre otros temas, a favor de la inserción laboral de las mujeres, en el marco de diferentes programas de fomento del empleo y el autoempleo en los que los servicios de orientación laboral y asesoría para la creación de empresas se configuran como eje central de la intervención directa con mujeres.

En la Fundación siempre se ha trabajado e intervenido desde la perspectiva de género, aspecto fundamental a la hora de abordar los procesos de inserción laboral de mujeres, especialmente por sus dificultades de acceso al empleo.

Esta perspectiva se incluye, por tanto, en la metodología de intervención que hemos ido desarrollando a lo largo de estos años, reforzando y, en definitiva, mejorando, sobre la base de las necesidades, características y particularidades que presentaban las usuarias de nuestros servicios. En cualquier caso, existe un rasgo común que define la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la metodología de intervención: la situación diferencial de partida de las mujeres respecto a los hombres, que las posiciona en relación al mercado de trabajo en desigualdad y que acaba convirtiéndose en discriminación por el efecto del funcionamiento de los estereotipos ligados al papel que hombres y mujeres asumen en la sociedad actual.

Ahora bien, existen otros factores que hacen que en ciertos grupos se den situaciones de partida diferenciales y que producen desiguales oportunidades de participación social y laboral, por ejemplo la pobreza, el paro de larga duración, discapacidades o la bajísima formación, que, a medio o largo plazo, pueden desembocar en la exclusión social. Grupos como inmigrantes, minorías étnicas, mujeres jóvenes de baja cualificación y mujeres solas con responsabilidades familiares no compartidas pueden encontrarse en esta situación. No obstante, cuando hablamos de mujeres se añade el factor de género, lo que suma un nuevo elemento de discriminación. Hallamos, en consecuencia, una discriminación múltiple: por ser mujeres y por ser jóvenes, gitanas, inmigrantes, con discapacidad...

Las mujeres inmigrantes sufren, por tanto, una doble discriminación: ser mujer y ser inmigrante. La presente ponencia pretende describir algunos rasgos característicos de esta doble discriminación social, así como los factores principales que impiden su integración en igualdad de condiciones en el mercado laboral. Analizaremos, por tanto, por qué se produce ambas discriminaciones.

¿POR QUÉ LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO?

La discriminación social que sufren las mujeres está causada fundamentalmente por lo que se denomina el proceso de **socialización diferencial**. Durante este proceso, una serie de mecanismos sutiles irán provocando que hombres y mujeres asuman roles, comportamientos, actitudes y valores diferentes.

Las personas según su sexo reciben durante toda su vida mensajes distintos sobre lo que de ellas se espera, cómo deben comportarse, qué deben sentir y a qué deben aspirar.

Los procesos de socialización han reforzado y perpetuado la división sexual de las funciones y las expectativas sociales que dividen la sociedad en dos ámbitos de participación y responsabilidad claramente diferenciados: LO PÚBLICO (abarca las tareas relacionadas en general con la vida económica, política y social. Es un territorio ocupado y adjudicado hasta hoy mayoritariamente por y para hombres. Tiene que ver con el trabajo productivo de carácter mer-

cantil y, por tanto, posee un valor de cambio y un reconocimiento social gracias a su visibilidad) y LO DOMÉSTICO (abarca la organización y atención de la familia y las labores derivadas del cuidado del hogar. Es un territorio ocupado y adjudicado hasta hoy mayoritariamente por y para mujeres. Tiene que ver con el trabajo reproductivo, con actividades no mercantiles que, por lo tanto, no poseen valor y son invisibles).

A cada unos de estos espacios y funciones se les atribuye unos roles diferentes según el sexo: a las mujeres se las vincula al ámbito doméstico (se les atribuyen las funciones reproductivas y el cuidado de otras personas) mientras que a los hombres se les vincula al ámbito de lo público (se les atribuyen funciones productivas).

La construcción social en base a la distribución de roles diferenciados genera estereotipos derivados del valor que se asigna a esos roles. Dicho valor viene dado por el reconocimiento que se concede a cada ámbito de participación: público y doméstico. Al primero se le reconoce su aportación a la sociedad en la medida en que constituye un valor de cambio. Al segundo, al no ser un valor de cambio, se le infravalora, despreciando su contribución social.

Las diferentes posiciones ocupadas en la sociedad por mujeres y hombres alimentan los estereotipos así como las desigualdades entre ambos, ya que el valor que se otorga a los distintos ámbitos de participación se proyecta sobre las personas que los ocupan, lo que implica claramente una discriminación hacia las mujeres puesto que las atribuciones que se les asigna no están valoradas en el ámbito público.

De este modo, las atribuciones impuestas por los estereotipos de género limitan y coartan la libertad de elección y el derecho a definirse como persona, creando barreras que impiden la evolución del individuo en lo personal y en lo profesional.

La diferente ocupación de espacios a partir de la división sexual del trabajo -y la distribución del tiempo según el trabajo asignado- ha generado experiencias de vida distintas, así como expectativas, intereses y percepciones diferentes que se concretan en el caso de las mujeres en:

- a) Un proyecto de vida que gira en torno al ámbito doméstico, lo que obliga a compatibilizar éste con el empleo, siendo prioritario siempre lo doméstico sobre lo productivo. Esto hará que se asuma la doble jornada.
- b) Unas expectativas de vida condicionadas por la realización del trabajo doméstico que limita sus posibilidades de desarrollo personal y profesional. El trabajo doméstico se percibe como única realidad, lo que determina la elección del momento y el modo en que se va a ocupar el espacio público. Esto marca sus intereses personales y profesionales.
- c) Un desarrollo de percepciones sobre ellas mismas que reduce su autoestima al ser las primeras en no valorar su papel. Además, no reconocen las capacidades que se desarrollan en el ámbito doméstico.
- d) Un desconocimiento del mercado de trabajo que implica dificultades para desenvolverse en un espacio que no es el habitual, haciendo que alberguen expectativas de empleo alejadas de la realidad laboral, lo que impide la expresión de sus intereses profesionales.

La participación de las mujeres en la sociedad es claramente desigualitaria en todos los niveles:

- **Desigualdades Políticas:** se refieren a la menor participación en los procesos de toma de decisiones y en los políticos, en la elaboración de las leyes, etc. Supone un incumplimiento de los principios democráticos básicos.
- **Desigualdades Sociales:** se refieren a factores, educacionales, culturales, jurídicos y estructurales. Sus consecuencias implican injusticias que frenan el desarrollo social global.

- **Desigualdades Económicas:** se refieren al acceso al mercado laboral, la disparidad salarial, la titularidad de las propiedades, la precariedad laboral, la contratación temporal y a tiempo parcial, menores derechos sociales, etc. En consecuencia, se produce el fenómeno de la “feminización de la pobreza”.

Si a esta situación de partida añadimos el factor de la inmigración, las desigualdades aumentan, ya que aparece una nueva discriminación: la de origen. De ésta se derivan problemas de carácter legal, familiar, económico, laboral y cultural. Éstos son tanto de carácter interno, propios de las personas inmigrantes –dificultades de integración por el idioma, la cultura, la falta de relaciones, etc-, como de carácter externo, producidos por los estereotipos de la sociedad receptora hacia culturas diferentes.

Ahora bien, ¿qué consecuencias tiene la discriminación de género en el ámbito laboral? Evidentemente, giran en torno a las dificultades de acceso al empleo que tienen que ver con dos aspectos diferentes a tener en cuenta:

- Las dificultades que el mercado laboral crea a las mujeres para su incorporación.
- Los problemas propios de las mujeres en sus procesos de inserción laboral.

Es fundamental analizar por separado ambos aspectos, para más tarde actuar de forma eficaz y específica.

Las características de la participación de las mujeres en el mercado laboral son:

- Menores oportunidades de acceso al empleo.
- Desaprovechamiento de sus capacidades profesionales.
- Desequilibrio entre sus cualificaciones y la ocupación desempeñada, en detrimento de su desarrollo profesional.
- Dificultades de desarrollo de una carrera profesional.
- Desigualdad salarial: la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres ha producido un menor valor económico de las tareas que desarrollan, simplemente por el hecho de ser mujer o por considerarse empleos de mujeres.
- Segregación ocupacional: las mujeres han tenido un aprendizaje marcado por los estereotipos (socialización) que ha condicionado en muchas ocasiones su elección de los estudios y que ha marcado las competencias que se le atribuyen socialmente, como por ejemplo un nivel menor de responsabilidad en el empleo a desempeñar.
- Segregación vertical: las mujeres tienen muy poca presencia en puestos de responsabilidad. Las barreras del empresariado y la falta de referentes sociales impiden alcanzar puestos en altos niveles de responsabilidad.

Además, las mujeres deben enfrentarse a dificultades internas a la hora de comenzar un proceso de inserción:

- Desarrollo de posiciones pesimistas.
- Ralentización de la búsqueda de empleo.
- Temor a las pruebas de selección.
- Desconfianza en su propia capacidad profesional.
- Rechazo a ofertas de empleo.

Si queremos que el 52% de la población acceda en igualdad de condiciones al mercado laboral es fundamental que se desarrolle una forma de intervención en los procesos de inserción sociolaboral desde la perspectiva de género. Las acciones fundamentales de cualquier intervención son: información, orientación, intermediación laboral y creación de empresa. De esta forma se trabaja en todos los aspectos que influyen en la inserción en igualdad.

- A la hora de poner en marcha un servicio de Información es necesario que se tengan en cuenta los siguientes aspectos:

1. Conocer espacios y ámbitos de participación habituales de las mujeres.
 2. Considerar que las expectativas e intereses laborales no están separados de un proyecto de vida centrado en la asunción de responsabilidades familiares.
 3. Reconocer las distintas situaciones de partida, que pueden ser muy heterogéneas.
 4. Contemplar las dificultades iniciales de acceso al empleo, ya sean personales o sociales.
 5. Tener en cuenta las inseguridades e indecisiones que pueden generarse por el alejamiento del mundo laboral.
 6. Incorporar formas de comunicación que den confianza y seguridad a las mujeres.
- En la **orientación** el trabajo a realizar se resume principalmente en el análisis y tratamiento de los siguientes aspectos:
7. ELEMENTOS ACTITUDINALES: motivación hacia el empleo, percepción de disponibilidad, autoestima, imagen profesional.
 8. ELEMENTOS SOCIOFAMILIARES: presión familiar: ocupación, salarios, disponibilidad.
 9. ELEMENTOS COMPETENCIALES: conocimientos, experiencia laboral, curriculum oculto.
 10. ELEMENTOS SOCIOLABORALES: requisitos del mercado de trabajo, barreras culturales del empresariado, desenvolvimiento para la búsqueda de empleo.
- En la **Intermediación Laboral** comienza un trabajo más de lucha, puesto que se deben romper los estereotipos sociales, logrando a su vez que el empresariado lo acepte y colabore:
11. Información y sensibilización al empresariado.
 12. Captación de empresas colaboradoras con el servicio de intermediación (bolsa de empleo).
- **Asesoría para la creación de empresa:** con este servicio se pretende acabar con la segregación vertical con el fin de que haya más mujeres empresarias que puedan ser un referente social para el resto. El trabajo a desarrollar es:
13. Refuerzo y motivación.
 14. Explicación de la realidad de la emprendedora.
 15. Información básica.
 16. Seguimiento, acompañamiento.

Este sistema de intervención deberá desarrollarse de forma integral y con la participación de todos los agentes sociales. Para lograr una mayor eficacia será fundamental trabajar con las Administraciones Públicas, las organizaciones privadas y las entidades especializadas en cada colectivo de actuación. De este modo, habrá un aprovechamiento de los recursos y un mejor conocimiento de la realidad social de los colectivos, pudiendo responder a las demandas sociales de forma eficaz y con calidad.



DÑA. NÉLIDA MOLINA MORGADO
Grupo MALWEN

DIÁLOGO DE GÉNERO Y SABERES ENTRE CULTURAS

A lo largo de estos años, la perspectiva de género se ha convertido en un punto central para abordar los problemas de la pobreza y del desarrollo. Las alternativas posibles ante las situaciones masivas de injusticia y exclusión que nos encontramos pasan por adoptar una perspectiva de género y, en concreto, por fomentar acciones que lleven a un mayor protagonismo reconocido de las mujeres en estos procesos. De hecho, los movimientos feministas han puesto de relieve la ausencia del papel de las mujeres en los estudios sobre la pobreza y el desarrollo.

La evolución de la historia y el desarrollo de las culturas está directamente vinculada con las migraciones. El simple ejercicio de mirar a nuestro alrededor, nos permitirá apreciar cómo las grandes potencias económicas del mundo se han formado con el aporte de grupos humanos provenientes de otras tierras. Un claro ejemplo a este respecto es el de Estados Unidos, que cuenta con migraciones de todo el planeta. No es casual que en este país se concentre el poder y el control sobre el resto de la humanidad.

Las religiones y en especial la cristiana se ha propagado por el mundo gracias al desplazamiento de misiones que se han insertado en la sociedad que les ha acogido, han compartido (o impuesto, según sea el caso) con esas comunidades su visión de mundo, han aprendido de los saberes ancestrales y han potenciado sus conocimientos universales.

En este sentido, las mujeres tenemos mucho que decir. En el juego de roles que nos ha asignado la sociedad patriarcal en la que aún vivimos, nos corresponde un papel fundamental de aporte social en el ámbito privado de la familia, quedando el espacio público para ser ocupado por el hombre. Esta realidad nos afecta a mujeres de todas las culturas. Es posible que, dependiendo del nivel de desarrollo económico que tiene cada país, las mujeres pueden tener más o menos derechos sociales y/o políticos. Sin embargo, las desigualdades en el plano económico, la falta de reconocimiento público del aporte de las mujeres al desarrollo de la sociedad en su conjunto, continúa manteniéndose en el anonimato y en la invisibilidad, cuestión que queda claramente reflejada en el lenguaje. El *hombre* (en sentido genérico) es el que ha evolucionado y producido el desarrollo de la humanidad. ¿Las mujeres no hemos participado de este proceso con nuestro trabajo, supuestamente privado, para que no se nos nombre?

La invasión y sometimiento de unas culturas por otras (como es el caso de América Latina) dio origen a pueblos que, en palabras de Paulo Freire, *nacieron y crecieron sin experiencia de diálogo. De cabeza baja. Con temor a la Corona. Sin expresión propia*. ¿No les parece que esta situación se sigue manteniendo actualmente, con respecto a las mujeres en cualquier cultura? Sin embargo, y a pesar de que se nos pretende diferenciar, nuestros saberes provienen de una cosmogonía ancestral, heredada de generación en generación que se encuentran y solidarizan en cualquier cultura.

Datos sobre mujeres extranjeras en la Comunidad de Madrid

A finales del año 2001 (entre octubre-diciembre) había 456.987 personas de nacionalidad extranjera empadronadas en la Comunidad de Madrid. De ellas, 224.893 eran hombres y 232.094 mujeres (el 50'8%).

Extrapolando esa tasa a la cifra de extranjeros empadronados en la Comunidad a 1 de junio de 2002, 525.854, **se puede estimar la cifra de mujeres extranjeras en la CAM en 267.134**, con suficiente grado de fiabilidad.

De estas mujeres, una buena parte son activas e independientes que llegaron a Madrid con su propio proyecto migratorio. Otras, las menos, han venido reagrupadas por sus esposos o han venido a reunirse con sus compañeros o familiares. De ellas, una gran parte trabaja fuera de casa y muy pocas se dedican sólo a tareas del hogar. Se puede considerar, sin embargo, que la gran mayoría son trabajadoras y con frecuencia tienen cargas familiares (en el país de origen y/o aquí). A menudo sus ingresos son los únicos del hogar familiar.

Madrid figura, dentro de España, como la provincia con un mayor volumen de mujeres inmigrantes por la atracción que ejerce el servicio doméstico, "nicho laboral" por excelencia. Según los últimos datos sobre Permisos de Trabajo a ciudadanos de terceros países en Madrid, el 52'5% del total de trabajadores extranjeros residentes (hombres y mujeres) en la provincia, están ocupados en el ámbito del servicio doméstico o de limpieza. Ello pone de relieve que más del 80% de las mujeres trabajadoras con permisos de trabajo en regla tienen esta ocupación. En cuanto a las mujeres en situación irregular, el porcentaje de las empleadas en el servicio doméstico y la limpieza es, sin duda, superior.

El servicio doméstico es el empleo más abundante y estable en la región madrileña. Esa es la causa de que Madrid sea la única provincia de España donde el número de mujeres trabajadoras en situación regular supere al de los hombres: el 57 % de los permisos de trabajo en vigor pertenecen a mujeres.

Evolución reciente del número de mujeres extranjeras empadronadas en la Comunidad de Madrid:

1996	70.547	(cifra real a 1 de mayo)
2000	150.062	(cifra real a junio-septiembre)
2001	232.094	(cifra real a octubre-diciembre)
2002	267.034	(estimación 1 de junio)

Estimación a 1 de junio de 2002 de las mujeres extranjeras empadronadas en la Comunidad de Madrid según su nacionalidad.*

Colonias de inmigración económica de más destacada presencia

<i>Nacionalidad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Población total</i>	<i>% mujeres/total</i>
Ecuador	67.614	126.146	53'6%
Colombia	38.167	68.034	56'1%
Marruecos	21.816	53.329	40'9%
Perú.	14.670	24.906	58'9%
Rumanía	13.283	31.625	42'0%
R.Dominicana	19.231	12.769	66'4%
Argentina	6.797	13.513	50'3%
Polonia	6.891	12.667	54'4%
China	5.638	11.819	47'7%
Bulgaria	4.640	10.617	43'7%
Portugal	4.586	8.492	54'0%
Filipinas	4.397	7.414	59'3%
Bolivia	3.884	6.899	56'3%
Ucrania	3.784	7.181	52'7%
Cuba	3.621	7.753	46'7%
Guinea Ecuatorial	3.478	5.646	61'6%
Nigeria	2.015	5.221	38'6%

Según estimación del total, a partir de la población real empadronada en la ciudad de Madrid a esa fecha, suponiendo el peso constante de la ciudad en la provincia sobre los valores a octubre-diciembre de 2001.

Otras consideraciones sobre las mujeres inmigrantes en Madrid

El hecho de que el servicio doméstico sea el nicho laboral a cubrir en Madrid y que el trabajo en él constituya uno de los más estables y el que genera mayor oferta, determina el carácter femenino de la inmigración en Madrid; también que los ingresos de las mujeres puedan ser más estables y regulares que los de los hombres; que la mujer se pueda desenvolver mejor económicamente que el hombre; que con más frecuencia sea ella y no el hombre quien soporta el hogar familiar y que este hecho provoque, en culturas y estructuras sociales “machistas”, una pérdida de autoridad del hombre, ruptura de la pareja y desestabilización familiar.

Con frecuencia la estructura familiar de la migración en Madrid es monoparental, con mujeres jefas de hogar, tanto de partida (la estructura ya era así cuando se inició la migración, como es el caso de muchas mujeres latinoamericanas, dominicanas sobre todo), como por ruptura en la migración o durante la reunificación familiar. Por tanto, muchas mujeres inmigrantes en Madrid tienen cargas familiares no compartidas.

Dificultades de las mujeres extranjeras no comunitarias para acceder a otros tipos de trabajo que no sean los domésticos, aunque tengan un alto nivel de formación

- **Legales:** sólo pueden acceder a puestos de trabajo que no son cubiertos por españoles. Una vez que la mujer alcanza un permiso de trabajo renovado, podría acceder a cualquier puesto de trabajo, pero antes debe tener homologado su título profesional.
- **Homologación de títulos:** proceso que implica presentar las calificaciones académicas con todos los programas de estudio de cada asignatura cursada durante la carrera, todo legalizado y compulsado desde el país de origen (lo que conlleva el pago por cada sello que se le agregue a los títulos y programas requeridos desde España). El proceso de homologación: tarda más de un año; casi siempre los títulos terminan siendo menos valorados que el de los españoles, por lo que los estudios deben de ser complementados en una universidad o con un examen de suficiencia académica.
- **Lengua,** en el caso de las mujeres de habla no española, es una dificultad evidente en el acceso al trabajo. Sin embargo, y aunque parezca mentira, también lo es para las hispanohablantes, ya que, compartiendo el mismo idioma, la significación de las cosas es diferente, lo que ocasiona dificultad en la comunicación.
- **Desventajas en la pugna por los puestos de trabajo de mayor cualificación:** en competencia con los titulados españoles, son contratadas en una menor categoría profesional, pero se les exige un trabajo del nivel profesional de su título.

Grupo Malwen: Mujeres, Inmigrantes, Agentes Sociales de Cambio

Tomando en cuenta los datos antes mencionados y desde esta perspectiva creemos que tiene interés dar a conocer experiencias que, como la del *Grupo Malwen*, evidencian la capacidad de las mujeres, desde una situación de clara desventaja social, cultural y económica, de organizarse y utilizar sus potencialidades no sólo en los espacios privados sino, también, en los públicos, mediante un diálogo de mujer a mujer con diferentes culturas y saberes, unidas por una realidad de género por encima de otras diferencias sociales.

El **Grupo MALWEN** (que en lengua propia del pueblo mapuche quiere significar *espacio-espíritu de mujer*). Surge de la iniciativa de un grupo diverso de mujeres profesionales de diferentes nacionalidades (incluida la española), con una trayectoria de participación social en sus países de origen, que viven en Madrid y que en el proceso migratorio de reorganización de sus relaciones sociales, se encontraron en el espacio de la ONGD *Proyecto Cultura y Solidaridad* que las acogió, les brindó apoyo y voz propia para la búsqueda de su realización personal y colectiva, en un contexto social adverso a su desarrollo profesional y cultural.

Generaron un espacio de convivencia intercultural, en el que se nutren y comparten los saberes sociales y ancestrales con hombres y mujeres de diferentes culturas, con otros agentes sociales, con voluntarios y técnicos que trabajan en el ámbito de la educación y cooperación al desarrollo local e internacional. En este proceso han comprendido y aprehendido su significación de género y el aporte sociocultural a la nueva tierra que las acogió. En un momento inicial se propusieron:

- *Conocer el discurso propio de la mujer inmigrante, sobre la base del conocimiento de sus ideas, con el fin de incorporarlo al discurso social, al discurso especializado y a los espacios específicos donde se trate el tema de la inmigración, incluyendo la perspectiva de género y la visión de quienes viven estos procesos.*
 - *Contribuir con el conocimiento de este discurso, a la modificación de las situaciones de exclusión, marginación y desigualdad que viven las mujeres inmigrantes, mediante la acción de proyectos que las incluyan.*
 - *Generar espacios de información y formación, así como de redes sociales, que permitan promover a las mujeres inmigrantes en otros sectores de la vida social y económica de la que actualmente se encuentran excluidas.*

Con una trayectoria ya de cinco años, se puede decir que han logrado con creces estos objetivos. Aplicando la metodología de la Educación Popular, que parte de la propia experiencia y del reconocimiento de los saberes propios y de los demás, han reconstruido un tejido social en las mujeres inmigrantes que las ha legitimado como aporte al conocimiento de otras culturas. El *Grupo MALWEN* se ha autoformado y ha colaborado en la formación de otras y otros, a partir de los escasos recursos económicos que le facilitaba la ONG *Proyecto Cultura y Solidaridad*, aportando sus propias habilidades humanas y profesionales.

Algunas de las acciones del *Grupo MALWEN*:

- Ha organizado *Encuentros de Mujeres Inmigrantes*¹ que han tenido reconocimiento social, siendo premiadas por la *Universidad de Comillas* y la *Revista ALANDAR* por su aporte al conocimiento de la realidad de la inmigración;
- Ha compartido y difundido su experiencia en diferentes Encuentros y Mesas Redondas (*Escuela de Mediadores Sociales Interculturales, Escuela de Voluntariado, Escuela de Animación Juvenil, Museo de América, Congreso de Inmigración, Escuela de Sanidad Carlos III, Universidad Complutense, de Comillas, Autónoma de Madrid, etc.* por nombrar algunos);
- Ha promovido la difusión y expresión de otras culturas a través de talleres, seminarios, eventos culturales, programas de radio, entre otros;
- Ha participado en campañas y proyectos de acogida con mujeres maltratadas y/o traficadas como prostitutas;²
- Ha conseguido pequeñas subvenciones para gestionar y ejecutar algunos proyectos de formación y educación intercultural en colegios y asociaciones³;
- Creó, diseñó y mantiene en el aire radiofónico, *TIERRA ABIERTA*, un Programa Intercultural de Radio, que busca difundir las expresiones de las diferentes culturas, no sólo las geográficas y/o religiosas, sino todas aquellas que conviven en el territorio español (la cultura de la solidaridad, de la exclusión, de los derechos humanos, juvenil, de género, etc.)

¹ A fecha de hoy (diciembre de 2002) han realizado su III Encuentro de Mujeres Inmigrantes sobre los *DERECHOS HUMANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO*

² *Campaña contra el Tráfico de Mujeres* en coordinación con otras asociaciones

³ *Curso de Cuidadoras Infantiles Intercultural* (Madrid, 2000)

Proyecto Educación Intercultural en el Aula y Enseñanza de Lengua Española a alumnos extranjeros (Mancomunidad de La Encina, 2001)

Colmenar Viejo por la diversidad (2001)

Proyecto de Orientación sociolaboral para mujeres latinoamericanas (2002, en coordinación con Asamblea de Cooperación por la Paz)

Proyecto AMAZONAS, Participación y Protagonismo de Mujeres Refugiadas e Inmigrantes (2002).

El camino no ha estado sembrado de pétalos de rosas, ha sido lento, difícil, pero muy productivo. Ha sido un espacio abierto de debate y de diálogo permanente, de crecimiento personal y de participación social. Por este espacio han pasado muchas mujeres que se han sentido interpretadas y apoyadas en su desarrollo personal (algunas se han quedado, otras han continuado caminos propios). Sin embargo, todas han podido superar el trauma del choque cultural inicial y están trabajando codo a codo con las organizaciones sociales españolas por la transformación de un sistema económico más justo y humanitario, un sistema respetuoso de las diferencias culturales y de los derechos humanos. Algunas están desarrollando una importante labor social de mediación en diferentes ámbitos comunitarios, otras continúan en su batalla cotidiana del trabajo, la familia y la educación de los hijos. Pero en todas sus acciones se encuentra la huella indeleble del espíritu y la metodología *MALWEN*, de creer que *Otro Mundo es Posible* a partir de la transformación de nuestra propia realidad y con nuestros propios recursos.

El espacio *MALWEN* continúa abierto a otras mujeres que deseen avanzar en su proyecto de vida. El camino aún es largo y no está exento de dificultades, pero en compañía se hace más llevadero y es más constructivo. El futuro se construye desde el hoy y el grado de participación que tengamos las mujeres en el día a día es un índice del grado de evolución que tendrá nuestra sociedad global. *Lento viene el futuro, pero viene* (Pablo Neruda)



DÑA. M^a PAZ ULLOA UNANUE
Equipo AGORA

MUJERES INMIGRANTES Y EMPLEO: UNA MIRADA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El objetivo de mi intervención es sustentar por qué es importante la atención directa a la migración femenina y a su inclusión en la sociedad de llegada y especialmente en el mercado laboral, desde una perspectiva de género.

Creo que existen cuatro razones fundamentales para esto:

1. Para visibilizar a las mujeres migrantes y romper con la idea tradicionalmente sostenida de que las personas migrantes son hombres y las mujeres sólo son acompañantes de sus maridos;
2. Para sacar a la luz su contribución tanto en el ámbito familiar como en el mercado laboral;
3. Para conocer, como mujeres e inmigrantes, cuales son los factores que les llevan a experimentar las desigualdades en las sociedades de llegada; y,
4. Para poder definir estrategias de intervención y acción a favor de su inclusión y de la igualdad de oportunidades que se correspondan con la realidad en la que nos encontramos.

¿Por qué desde una perspectiva de género?

El género es la agrupación de normas diferenciadas para cada sexo que cada sociedad construye según sus necesidades y que son impuestas a las personas a partir de su nacimiento como modelo que debe regir sus comportamientos, deseos y acciones de todo tipo. Es la cultura y no la biología la que establece lo que es propio de hombres y lo que es propio de mujeres.

Pero los géneros no son permanentes porque están sometidos a constantes redefiniciones por la sociedad de acuerdo con otros cambios sociales, por ejemplo la moral social, la moral sexual, la división del trabajo, los cambios demográficos, y las guerras.

Concretamente:

1. Que el hecho de ser hombre o de ser mujer se asocia «naturalmente» con algunas actividades y/o potencialidades que limitan e imponen a las personas un destino en función del sexo con que han nacido y la sociedad discrimina según sea hombre o mujer. Ejemplo: Los hombres son inteligentes mientras que las mujeres son intuitivas.
2. Algunas actividades o expresiones se clasifican, también «naturalmente», como masculinas o como femeninas. Ejemplo: “Llorar es de niñas”, “la agresividad es masculina”.
3. Se valoran de manera diferente las actividades identificadas como «masculinas» o como «femeninas». Ejemplo: El poder político (identificado como masculino) es altamente valorado mientras que la crianza de niñas y niños (identificada como femenina) es poco valorada.
4. La misma actividad es valorada en forma diferente dependiendo de si la realiza un hombre o una mujer. Ejemplo: Si quien cocina es una mujer, se trata de una cocinera, mientras que si cocina un hombre, se trata de un chef.

5. Existe simplemente una relación de asistencia del género femenino respecto del masculino. Esta relación es clara en los dos ámbitos de acción: doméstico y trabajo extra-doméstico. Así, el trabajo realizado en el hogar es un trabajo auxiliar aunque indispensable para que el trabajo fuera del hogar pueda hacerse. Quiero decir: es un trabajo subordinado a otro trabajo.

Esta dominación se extiende no sólo al mundo del trabajo sino que alcanza a las relaciones sociales: la política, la cultura, la ciencia, y, obviamente, las relaciones interpersonales. En esta relación de poder, las actitudes y comportamientos que históricamente han sido atribuidos al género masculino son los predominantes y los de mayor valor, mientras que el paradigma femenino no sólo ocupa un lugar secundario, sino que además concede a sus protagonistas menor poder y libertad y por tanto menores derechos.

Reconocer esas tendencias nos permite analizar, comprender y proponer transformaciones en la relación entre género y ámbitos de interacción que predominan tanto en los países de origen como en los de llegada. Tenemos también que reconocer que en el caso de las mujeres inmigrantes éstas manejan dos códigos de género: lo que se espera de ellas como mujeres en sus culturas de origen y lo que se espera de ellas como mujeres en el país de acogida, posibilitándose el surgimiento de un conflicto si los dos códigos son diferentes.

¿Qué factores hacen que no se saque a la luz su contribución tanto en el ámbito familiar como en el mercado laboral?

Si atendemos a la literatura sobre migración y a la imagen social que sobre las migraciones existe en nuestra sociedad, cuando hablamos de inmigrantes nos estamos refiriendo casi exclusivamente a hombres que han abandonado su lugar de origen en busca de nuevas oportunidades en otros lugares. Sin embargo, y a pesar de que las mujeres han estado siempre presentes en las migraciones (bien como emigrantes conjuntas, bien como reagrupación familiar), es actualmente cuando se aprecia un importante aumento de las corrientes migratorias de carácter económico que emplean mano de obra femenina en los sectores reproductivos y en los trabajos de menor cualificación y estatus más bajo.

A pesar de este incremento, las mujeres inmigrantes siguen siendo un conjunto poco visible en general pero sobre todo las que están en situación de irregularidad, por su dedicación a trabajos o tareas de fácil ocultación y máxima reserva. La inserción de las trabajadoras inmigrantes en España se produce mayoritariamente en los dos sectores laborales a los que la Administración concede prioridad en sus políticas de flujos migratorios: servicio doméstico y agricultura. Ambos sectores están regulados en materia de condiciones laborales y derechos sociales pero la explotación de las trabajadoras es un hecho habitual porque responden al perfil de trabajos difíciles de controlar por la Administración, lo que facilita las condiciones laborales y salariales irregulares. Algunas mujeres inmigrantes no tienen ni siquiera la oportunidad de trabajar en estos sectores oprimidos.

Toda la población inmigrante, es decir, mujeres y hombres, independientemente del país del que procedan, se topan con una serie de problemas comunes que tienen que afrontar en el país de llegada: información, tramitación de documentos, asistencia sanitaria, ayudas asistenciales, arrendamiento de vivienda, trabajo, idioma... además de las actitudes xenófobas y racistas que campan por la sociedad. Pero si son mujeres se enfrentan además al sexismo —es decir, la supremacía de un sexo sobre otro— imperante en nuestro país. Osea, tienen que aprender a bandearse en una sociedad que las castiga doblemente por su condición de mujeres y de inmigrantes.

Aún cuando no todas las mujeres inmigrantes experimentan ni interpretan igual su proceso migratorio, tenemos que entender que hay discursos diferenciados que responden a la diversidad existente dentro del colectivo inmigrante y que se ve afectado por factores de carácter macro (diferencias económicas, políticas, culturales, religiosas

o modelos sociales entre las sociedades de origen y destino), como por factores micro (grupo doméstico y redes sociales) que configuran la ideología de género y la posición desigual de las mujeres con respecto a los varones en las sociedades de recepción, en las que además se hace una diversificación tanto sexual como de procedencia: por ejemplo, los hombres africanos se destinan al campo, los del Este de Europa a la construcción y las mujeres latino-americanas al trabajo doméstico.

Hay que tener en cuenta, además, que las mujeres inmigrantes experimentan doblemente los problemas económicos, sociales, culturales y el sexismo de la comunidad en la que se tratan de insertar.

¿Cuáles son los factores que les lleva a experimentar las desigualdades en las sociedades de llegada?

El incremento de la inmigración femenina por causas económicas se debe a la feminización de la pobreza en los países de origen así como a deseos de mejorar sus vidas y en ocasiones las de sus familias. Llegan estas mujeres con la ilusión de encontrar una nueva vida o de una vida más digna. Vida que no encuentran, pues en estas sociedades de llegada las mujeres se emplean en trabajos de menor consideración, con precarias condiciones laborales y recibiendo a cambio compensaciones inferiores a las de los hombres. Las causas de las diferencias de trato tienen su origen en el hecho de que la condición femenina incide sobre las prestaciones de trabajo fundamentalmente a causa de su rol reproductor- doméstico, quedando relegadas al ámbito privado.

LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Los ámbitos específicos de la discriminación laboral son: menores salarios para las mujeres en comparación con los salarios masculinos por trabajos equiparables; encajonamiento en ciertos tipos de trabajo, en actividades y sectores de producción, escasa estabilidad del empleo medida por las tasas de temporalidad.

Otro factor de importancia es la composición del empleo femenino que ha aumentado en todos los sectores de actividad, pero ha sido el crecimiento del sector servicios el que ha contribuido de forma más importante a esta mayor presencia de la mujer española en el mercado de trabajo. De manera similar, es el sector de servicios personales y servicio doméstico el que comienza a expandirse y a experimentar mayores necesidades de incorporación de mujeres como extensión de su rol tradicional, trabajo que ya no quieren realizar las mujeres españolas por las condiciones precarias de estos empleos, como el cuidado de ancianos y el trabajo doméstico, especialmente como internas.

Sin embargo y aún conociéndose esta realidad, el interés por el tema de las discriminaciones en el empleo en España apenas es de reciente estudio. Sólo a partir de los años 80 aparecen estadísticas diferenciadas por sexo que nos dan cuenta de esta realidad específicamente referidas a la diferenciación salarial. Como lo muestra la encuesta de estructura salarial de 1995, y aunque los datos estadísticos no permiten ver la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres: “los resultados disponibles muestran una diferencia salarial a favor de los hombres de alrededor del 25% - 30%”.¹ Y esto ocurre aún cuando los niveles educativos de las mujeres son iguales o superiores a los de los hombres en puestos similares.

¹ Ibid

Se debe tener en cuenta también que a las mujeres se las relega a puestos bajos e intermedios, que pocas alcanzan los altos en la jerarquía empresarial; que sus posibilidades de promoción son muchas veces inexistentes, que se las discrimina por su edad, su situación familiar, sus posibles embarazos...

Los obstáculos para las mujeres en el acceso al empleo son de dos tipos:

1. *Dificultades relacionadas con la situación de las mujeres:* situaciones de monoparentalidad, largas interrupciones profesionales para la crianza de sus hijas e hijos, dificultades para compaginar la vida familiar con la profesional (doble jornada), dificultades familiares, falta de confianza en sus capacidades, frenos culturales, desconocimiento de la lógica de las empresas.
2. *Dificultades relacionadas con las desigualdades persistentes en el mercado de la formación profesional (inicial y continua) y del trabajo:* división sexual del trabajo, reparto de las funciones masculinas y femeninas, orientación inicial centrada en sectores saturados, poca diversificación en la elección profesional, fuerte representación femenina en los empleos precarios y a tiempo parcial y un alto desempleo.²

¿Qué estrategias de intervención y acción podemos definir a favor de las mujeres inmigrantes para su inclusión?

Cualquier acción y estrategia de intervención desde los programas de inmigración y empleo para mujeres requieren la inclusión de la perspectiva de género desde su definición, implementación y evaluación, así como la formación en género de los equipos técnicos y del voluntariado para que no se repliquen los mismos patrones sexistas que subordinan a las mujeres y las relegan a empleos siempre relacionados con el tradicional papel reproductivo. Esto es necesario porque si no, se puede caer en que el discurso normalizador, sumado a las políticas de inmigración, reproduzca la precaria inserción en un mercado laboral que discrimina a todas las mujeres.

Se necesita esta sensibilización en género porque:

1. Se considera que la estrategia más oportuna es el itinerario personalizado es decir, adecuado al perfil de cada mujer inmigrante, iniciando este proceso con etapas preformativas, si se requieren, que trabajen sobre la autoestima y la identificación de capacidades y habilidades, pasando por una orientación donde se identifiquen aquellas vías o caminos que serían los más apropiados para continuar el proceso formativo, ya sea ésta una formación profesional ocupacional o una complementación de la formación antes adquirida.
2. Se deben también potenciar actividades de preformación en las que se debata la incorporación al mercado laboral como una acción de libertad y realización personal no sólo como ayuda a la economía doméstica. Y que se fomenten espacios de interacción e intercambio con mujeres de otros países, incluyendo las comunidades de acogida, para que todas ellas puedan cuestionar sus propios valores culturales y los contenidos simbólicos que sustentan las relaciones entre géneros.
3. Se debe fomentar la apropiación por parte de las mujeres de sus derechos económicos. Actualmente no se les prepara para enfrentar la discriminación en el mercado laboral al que llegan la gran mayoría de mujeres y sobretodo las inmigrantes con total desconocimiento de sus derechos. Si no conocemos nuestros derechos ¿Cómo podemos defenderlos o exigirlos?. Hay además que fomentar la negociación colectiva no discriminatoria como vía para garantizar el empleo en condiciones dignas.

² Instituto Andaluz de la Mujer. El acompañamiento de mujeres hacia el empleo en Europa.

Esta sensibilización en temas de género requiere la formación específica de los equipos técnicos en esta materia que garanticen:

1. *Conocimientos relacionados con las mujeres:* condicionamientos socioculturales, condiciones de vida y de socialización de las mujeres y de las mujeres inmigrantes, las relaciones sociales entre los sexos y el análisis sexual del mercado laboral, problemas y soluciones relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. *Conocimientos relacionados con el entorno socioeconómico de las mujeres:* desarrollo y tendencias del mercado laboral, funcionamiento de las empresas, oportunidades y obstáculos relacionados con el acceso de las mujeres al mercado laboral, a la movilidad y a la promoción de las mujeres a nivel global, regional y local.

Con esta sensibilización y concienciación se llega así a garantizar cambios no sólo en los acompañamientos y en el éxito de los mismos sino también el trato específico que requieren las mujeres inmigrantes, el uso no sexista e incluyente del lenguaje, de las actitudes y de las orientaciones.

Para concluir, el acompañamiento y asesoramiento en temas de empleo a mujeres inmigrantes sería muy limitado si no se parte de un análisis de género de la realidad y condición de las mismas mujeres, así como de la sociedad y del mercado laboral en el que se les pretende insertar. Además, las correcciones de las discriminaciones por sexo requieren de estrategias definidas e implementadas con una clara conciencia de los roles de género y las relaciones de poder entre los sexos. Por lo tanto, es imperativo que los equipos técnicos en temas de empleo se conviertan en agentes de igualdad entre mujeres y hombres.



D. PEDRO FUSTÉ BOLEDA
Director del programa Sin Fronteras RNE-R3

LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y SU INFLUENCIA

Resumen de la Ponencia

La llamada Era de la Comunicación que vivimos en el presente, desde mi punto de vista, ofrece dos aspectos absolutamente diferentes: por un lado, es cierto que la información circula libremente, de parte a parte del mundo, en tiempo casi real y a través de muchos soportes tecnológicamente impecables (televisión por satélite, parabólicas, internet, cable, ADSL, etc...), además de los tradicionales prensa, radio y televisión. Es, quizás, uno de los efectos más visibles de la “globalización del Planeta”. Pero, por otro lado, ese mismo “exceso” de información provoca un efecto de saturación mediática.

Es decir, tenemos tanta información que no disponemos de tiempo para digerirla. Las noticias, los hechos, las causas van ocupando espacios de comunicación que, vertiginosamente, se ven relevados por otras noticias, hechos y causas. ¿Qué queda de todo ello en nuestra memoria? Aunque éste no sea el objeto de la mesa redonda, sí nos sirve para enmarcar, y poner en tela de juicio el papel de los Medios de Comunicación en su aporte diario a nuestras vidas, a nuestra información.

A uno le da la impresión que, hoy en día, se confunde información con opinión y es tarea complicada analizar, digerir y conformar un punto de vista personal tan sutilmente sometido a tantas presiones casi siempre de tipo político. El periodista es un testigo privilegiado del diario acontecer, como lo somos todos, pero su privilegio consiste en contarlo al público en general. Y esa es una tarea de cierta responsabilidad en el mundo que vivimos.

El enunciado de esta Mesa Redonda es, ciertamente, para reflexionar: *“Los Medios de Comunicación y su tratamiento en la relación con la no-discriminación: el empleo y la inmigración”*. Confieso que cuando lo leí, hubo algo en mi interior que, entre líneas, me hizo comprender que se cuestionaba dicho tratamiento y dicha relación y en un sentido negativo. Porque quizás, el enunciado, podría haber sido otro como éste: *“Influencia de los Medios de Comunicación con la integración: la igualdad de oportunidades y la necesaria aportación del inmigrante”*.

Cuando hablaba de la responsabilidad del periodista, en estas cuestiones que analizamos, uno se da cuenta que en el tratamiento de la información actual se produce algún fenómeno, quizás paranormal. Por ejemplo, titular de uso frecuente: “un menor de edad magrebí, en situación ilegal, roba el bolso de una anciana”. Es un titular muy normal en cualquier periódico de cualquier ciudad del Estado español, pero su efecto es muy superior al alcance de la noticia en sí. Este tipo de titulares “crea” una conciencia social que llega a determinar que todos los menores de edad magrebíes son delincuentes en potencia, han entrado de forma ilegal y cuidado con los bolsos en la calle, o cambie usted de acera si se cruza con alguno, como de hecho pasa.

Sin embargo, otro titular como: “Separado de 45 años machaca a su ex con una aspiradora eléctrica” no crea el mismo efecto, es decir, no nos hace pensar que todos los hombres mayores de 45 años, separados o divorciados, son unos psicópatas potenciales, ni que las aspiradoras haya que regularlas porque son armas letales.

Observen que, en algunos titulares dan la nacionalidad de los implicados pero sólo cuando no son españoles. Ese continuo goteo de noticias “crean”, “dirigen” y, de alguna manera “manipulan” la opinión pública. Y como decía un anterior presidente del Gobierno, tiene que haber diferencia entre la opinión pública y la opinión publicada.

La discriminación, de algunos Medios de Comunicación, empieza ahí, en no percibir la sutileza que puede implicar un determinado tratamiento de la noticia. Y su relación con un público, con una sociedad tan general, produce efectos a largo plazo como los que tenemos en este momento sobre nuestras mesas de trabajo. Un fenómeno de convulsión social, relativamente reciente, al que aún no hemos sabido dar respuestas eficaces y satisfactorias.

El empleo tiene también dos puntos de vista: el de la pertenencia a una supraestructura macroeconómica, en el que interviene el PIB, los ciclos de la economía mundial, los precios y salarios etc..., y segundo aspecto, el trabajo de cada día, es decir, las empleadas del hogar, albañiles, camareros, soladores, etc...

En el primer caso, nada que decir, solamente la gran dependencia del mercado nacional de factores externos (del petróleo, del dólar, de los ciclos económicos, de multinacionales y políticas industriales y/o comerciales...). Temas tan apasionantes como ignorados en la población que habita en el Sahara, Ecuador, o África Central.

En el segundo, y a pie de calle, hay un mercado muy activo, de mucha rotación, de mucha oferta y mucha demanda. No es difícil ver en el estanco del barrio, en el quiosco o la panadería, en los pequeños comercios de la calle donde vivimos, tanto trabajo que se ofrece como gente que se ofrece para trabajar. Todos conocemos a la asistente rumana, ecuatoriana, marroquí, polaca, etc... que trabaja en la casa de la vecina o en la nuestra. Yo suelo ir a una cafetería de la Gran Vía donde cada mes hay cambios del personal y todos son extranjeros (maldita palabra).

Con esto quiero decir que trabajo hay, como también hay gente que lo quiera. Quizás falle la articulación jurídico – administrativa para que el mercado laboral se ponga a la altura de las circunstancias. Pero es un problema que deben solucionar aquellos a los que hemos elegido para que lo hagan.

La inmigración, ese fenómeno en el que parece que nadie se pone de acuerdo, no es un problema que se pueda frenar con una ley, como es también evidente que no se le pueden poner puertas al campo, rejas al mar o redes en el cielo. La forma de hacer de los poderosos provoca el que cualquier ser humano nacido en este Club del Planeta Tierra, con todo el derecho que le asiste por su condición de ser humano, intente buscarse la vida donde más le apetezca o menos le cueste llegar.

Pero los Medios avisan de la “invasión”, de la pérdida de identidad nacional, del peligro de los guettos que se crean. Es decir, nos avisan de desastres que nos atemorizan, cuando no hace ni 50 años muchos de nuestros abuelos y padres tuvieron que hacer las maletas esgrimiendo los mismos argumentos que, por Ley, intentamos evitar.

No se trata de definir el fenómeno como bueno o malo. Se trata de entenderlo y gestionarlo con voluntad de solución, no exenta de imaginación. Muchos de nosotros cobraremos una pensión, gracias a que otros se han jugado hasta la vida para que así sea. Y éste es un argumento recurrente que, tal vez, no sepamos valorar. Pero encierra todo un mundo de posibilidades, de cultura, de tolerancia y de acogida en el que nuestro país es número uno. Nos preocupa, por el reflejo en los Medios, la sensación que nos invadan miles de inmigrantes y nuestra capacidad de acogida, en todos los sentidos, cuando, por otro lado, manifestamos el orgullo de ser el país europeo en el que se acogen a más de 50 millones de turistas... con papeles de colores en los que en vez de leer “Permiso de Trabajo” se lee “Euros”. Creo que entre uno y otro fenómeno podría haber, digamos, un punto intermedio.

A los Medios se les puede pedir algo más de responsabilidad en el tratamiento de estos desafíos y a los periodistas, entre los que me incluyo, un poco más de respeto que, etimológicamente, viene del latín “respicere”, es decir “mirar por el otro” o ponerse en su lugar.

Los grandes grupos mediáticos responden a sus posicionamientos políticos. Pero el tratamiento y contenidos afecta a la Sociedad. Y hablamos de personas, de vidas, de seres humanos. Actuemos como tales.



DÑA. ISABEL SOPRANIS

Dpto. Comunicación e Imagen Cruz Roja Española

LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y SU TRATAMIENTO EN RELACIÓN A LA NO DISCRIMINACIÓN: EL EMPLEO Y LA INMIGRACIÓN

Queridos amigos y amigas,

Estamos en el último día de estas jornadas en las que se han debatido y analizado estrategias para trabajar a favor de la inclusión en nuestra sociedad de la persona inmigrante a través del empleo, y ha llegado el momento de hablar de cómo podemos trasladar lo aquí debatido al resto de la sociedad.

Para los que trabajamos en una organización humanitaria consideramos la comunicación una herramienta imprescindible que permite mostrar otras culturas y costumbres, otras formas de vida que apenas se conocen. Los medios de comunicación hasta ahora, se han concentrado en el primer obstáculo que muchos han tenido la suerte de vencer: la patera, la muerte en el mar. Pero se ha venido ignorando casi completamente con los “obstáculos” que han tenido que enfrentarse una vez pisada “la tierra prometida”, las dificultades con las que se encuentran en un mundo con una lengua y unas costumbres tan diferentes a las suyas. Nuestro trabajo queremos que sirva para **sensibilizar, informar y para ser el eje transmisor** entre lo que representa la organización a la que pertenecemos y los medios de comunicación y, por medio de ellos, a la sociedad en general.

Una de las obligaciones que tiene una ONG es la de transmitir **valores sociales**, crear un tejido moral que propicie la convivencia cívica desde el respeto a la persona como sujeto de derechos, **informar** de otras realidades próximas con las que convivimos, pero a las que no se les concede la visibilidad necesaria, aunque formen parte de nuestra vida habitual. Como si en la misma ciudad discurriesen formas de vida paralelas que nunca se tocan ni se conocen.

Muchas veces, aunque no exista “la noticia”, la simple tarea de comunicar e informar sobre las condiciones en que viven los colectivos más vulnerables, y hacerlo con un punto de vista diferente al del estereotipo que se maneja en la calle, ya supone una acción de sensibilización a la sociedad. Desde Cruz Roja pensamos que el fomento de cambios de actitud en las personas, a través de la difusión de nuestros principios y valores, puede marcar una diferencia real en el futuro que compartimos.

Al compartir con los medios nuestro punto de vista, nosotros podemos ayudar a los medios de comunicación a comprender mejor las situaciones de exclusión social que están viviendo ciertos sectores de nuestra sociedad. A comprender mejor, como en el caso que aquí nos ha reunido, la importancia que supone para la persona inmigrante contar con un empleo y sentirse admitido en una sociedad que, hasta el momento en que llegó a nuestra frontera, era el foco de sus esperanzas. Y, en esta labor de transmisión, los Medios de Comunicación se convierten en nuestros grandes aliados para informar a la sociedad no sólo de los hechos puntuales –el número de pateras desbarcadas...- sino de situaciones más complejas como puede ser la exclusión social.

Y por último, el tercero de los fines para los que trabajamos en una organización humanitaria como Cruz Roja, **es la de ejercer de transmisor**: ser la voz de la sociedad civil a la que representa, hablar por sus socios y voluntarios. Socios y voluntarios que se acercan a una ONG a ofrecer su aportación económica o su tiempo y esfuerzo. Estas personas creen que los ciudadanos tienen un papel que jugar en la construcción de una sociedad más igualitaria y más justa y escogen una organización -cuyos principios apoyan- para expresar su forma de contribuir a la cohesión social, pero también esperan de esta organización que sea un cauce para la expresión de sus inquietudes.

Por otro lado, las personas a las que apoyamos en sus proyectos de inserción también necesitan hacerse oír a través de nuestras Organizaciones. Ser la “voz de los que no tienen voz”. Ellos se preguntan qué posición toma el resto de los ciudadanos ante la situación de vulnerabilidad que les ha tocado vivir y piden nuestra ayuda para que se escuchen sus preocupaciones y se respeten sus derechos.

Así, el ser responsables de la comunicación en una organización humanitaria nos coloca en una posición bisagra entre todas las personas y actividades que la conforman y los medios de comunicación por medio de los cuales nos dirigimos al resto de la sociedad para promover la solidaridad y los valores humanitarios en la comunidad.

Aunque éstas son sólo unas pocas razones, pueden ser suficientes para que exista una preocupación por los mensajes que se comunican desde una organización como la nuestra. En Cruz Roja además, hablamos de Comunicación y de Imagen, y esto no quiere decir que sólo cuidemos la imagen de nuestra Institución, sino que consideramos de vital importancia la de las personas a las que apoyamos en sus procesos de inserción, porque la construcción en los medios de la imagen de un colectivo, como es el de persona inmigrantes, puede reforzar o alterar las percepciones que se tengan sobre él y, en última instancia, la imagen social que se tiene de las personas que lo componen.

La inmigración es un fenómeno que atañe a todo país desarrollado. Más de 185 millones de personas viven fuera de sus países de origen. Y aunque esté en crecimiento -hace 30 años esta cifra era de 80 millones según datos de la Organización Internacional de Migración (OIM)- no es un fenómeno nuevo, ni es en sí mismo una crisis ni un desastre. Es una respuesta a situaciones concretas: como la globalización, las crecientes desigualdades y las expectativas legítimas de las personas a vivir en paz y a que se respeten sus derechos humanos básicos tanto en países de origen como de destino.

Sin embargo, en algunos medios existe la tendencia de magnificar, distorsionar y dramatizar un hecho que, en nuestro país, al lado de las grandes migraciones a nivel mundial, no es más que un reto a asumir. Se habla por ejemplo de “olas” o “avalancha” de pateras cuando el mayor número de extranjeros que viven en España procede de la Unión Europea (29,88% de un total de 37,20% de europeos) seguidos de África (27,42%). Datos a 31-12-2001 Anuario estadístico de extranjería 2001.

Nuestro país está empezando a vivir un fenómeno naciente. La imagen de la inmigración que se refleje en este tiempo, a través de los medios de comunicación, es de una gran responsabilidad para los que trabajamos en ello. Va a depender de todos nosotros que no se utilicen estereotipos fáciles, que no se asocie a temas como la pobreza o un nivel cultural bajo o incluso, como está ocurriendo ya en Francia, (EL País 10 de diciembre) que se asocie con la inseguridad ciudadana lo cual pondría en peligro una convivencia futura.

Todo colectivo que entra a formar parte de una sociedad corre el peligro de convertirse a un estereotipo susceptible de reflejarse en imágenes que favorezcan actitudes de rechazo o conmiseración, convirtiéndose en grupos a los que hay que evitar o rechazar sin tener en cuenta la individualización del inmigrante como persona. Tanto la prensa como la radio o la televisión contribuyen a fabricar un estereotipo de aspecto peligroso al hablar de “ilegales”, por la connotación penal, o policial que conlleva la categoría de “ilegales” que se aproxima literalmente a estar fuera o al margen de la ley. No es admisible la equiparación “ilegal=delincuente”. Se dan cifras y no se dan rostros. Las informaciones sobre la inmigración presentan a las personas inmigrantes como sujetos pasivos, no se les habla a ellos, se habla de ellos, como si no fuesen los principales actores de este fenómeno, como si otros tuviesen que decidir su suerte.

Para contrarrestar los tópicos que favorecen la discriminación resulta imprescindible un lenguaje informativo correcto, una buena dosis de sensibilidad y mantenerse siempre dentro del círculo protector del que nos hemos dotado en las últimas décadas: el respeto a los derechos humanos, sin duda la más sólida conquista del Siglo XX.

A este respecto, habría que analizar la presentación de contenidos informativos en relación a la capacidad laboral de la persona inmigrante en la que este país no se ha gastado nada en su formación, que enriquece culturalmente a nuestra sociedad con sus tradiciones, que contribuye a la financiación de nuestros servicios públicos con su aportación a la Seguridad Social y que cubre los sectores rechazados por trabajadores españoles, el de Empleados de Hogar y el Agrario.

En el contexto europeo la lucha contra la exclusión y la promoción del empleo tiene la máxima prioridad en los objetivos políticos. Cruz Roja, consciente asimismo de que el desempleo es uno de los factores de exclusión, puso en marcha en 2000 su Plan de Empleo para Colectivos Vulnerables en el que los inmigrantes son uno de los colectivos prioritarios. Este Plan responde a unos Principios y un posicionamiento de Cruz Roja desde su creación que es la atención de la persona vulnerable y tiene como objetivo principal, aumentar la contratación mediante la orientación, formación, aprendizaje de hábitos laborales, asesoramiento entre las personas y el mercado laboral. Sólo en el año pasado se han mejorado las condiciones laborales de 20.797 personas y se han apoyado 453 iniciativas empresariales como el autoempleo o la microempresa. Y han encontrado un nuevo trabajo casi 5000 personas.

Formar parte del mercado de trabajo en una sociedad perteneciente al mundo desarrollado contribuye a pertenecer a la misma. Un empleo, además de permitir la supervivencia económica, es un medio a través del cual una persona puede demostrar su capacidad de aportar su “saber hacer” a la sociedad, conseguir un papel reconocido en su entorno, participar en un mundo de relaciones y, según sea la situación que ocupe en ese empleo, las relaciones que establezca serán más o menos igualitarias.

La tendencia a colocar a la persona inmigrante en un puesto de trabajo, en situación de mayor o menor igualdad, dentro del mercado laboral, está muy conectada con la imagen que se exponga de él y marca una predisposición de cara al contratante. Los Medios de Comunicación también pueden ser una herramienta para crear una tendencia hacia un mercado laboral más igualitario y justo que evite la discriminación basada en el origen.

Todos sabemos las condiciones en que se trabaja en los Medios de Comunicación, la inmediatez de la noticia, la batalla por las audiencias... Las nuevas tecnologías están además contribuyendo a que la rapidez de publicación sea cada vez mayor y a todo ello podemos añadir la desinformación producida por la ‘sobreinformación’ sobre temas sociales y humanitarios. Pero todo esto tiene un riesgo, y es que todas estas presiones acaben con la información tratada en profundidad, que no se dedique el tiempo que se necesita para valorar lo nuevo y se simplifique de forma fácil.

También es cierto que existen periodistas más sensibles a estas realidades, profesionales conscientes de la proyección que tiene para el futuro la toma de una actitud más justa, pero tenemos que reconocer que no siempre cuentan con todos los datos, que hay muchas fuentes que no son fiables y que muchas veces se encuentran condicionados por el tiempo, la actualidad y la línea editorial del medio para el que trabajan.

Por eso, cuando nos dirigimos a los medios, traspasando a ellos todas las inquietudes que vamos recibiendo, nos preguntamos muchas veces ¿Cuál es la información clave que precisa el editor para recoger esta información con la profundidad necesaria que le permita luego efectuar una tarea informativa real en relación al empleo y la inmigración?

En la excelente película de Billy Wilder “Primera Plana” hay una frase hiriente para esta profesión con toda la ironía de su autor: “*Que la realidad no te estropee una buena noticia*”. Nos cuesta entender la tendencia a simplificar un colectivo multicultural y variado, con una riqueza de vivencias y conocimientos. Creemos que esta realidad es una buena noticia y para ello es importantísima la colaboración del periodista para combatir los estereotipos que subyacen en la discriminación.

Debemos defender una imagen de dignidad humana en estas personas, pero al mismo tiempo debemos dar a conocer sus dificultades. Recuerdo con este motivo las palabras de Juan Manuel Suárez del Toro, en su primer discurso como Presidente de la Federación Internacional de la Cruz Roja, con motivo de la Conferencia Regional de Berlín. “Los inmigrantes irregulares son hoy los nuevos intocables... la Comunidad Global, sustentada en la economía, se niega a imaginarles, viven en tierra de nadie. Nosotros, la Sociedad Civil, las Organizaciones Humanitarias tenemos el deber moral de hacer visible este drama, de obligar al mundo a imaginarles, de devolverles su sitio en la tierra...”.

Cruz Roja es especialmente sensible ante el derecho a la dignidad del inmigrante. En esta misma conferencia, que tuvo lugar en abril de este año, se consideró entre las prioridades de los próximos cuatro años (y cito textualmente) “la absoluta urgencia de hacer frente a las situaciones de vulnerabilidad causadas por las migraciones internacionales... Las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja declaramos nuestra determinación a prestar especial atención a las necesidades de aquellos a quienes la emigración ha puesto en una situación de peligro: las personas que viven a la sombra de la ilegalidad...” .

Y la declaración añade “Utilizaremos nuestra relación con los gobiernos y la Sociedad Civil para hacer que estos derechos se extiendan a todos los recién llegados a nuestros países independientemente de su situación legal”. En esta última parte Cruz Roja vuelve a poner de relieve la necesidad de contar con todos, de comunicar a toda la sociedad el derecho de toda persona a gozar de los Derechos Humanos básicos, lo cual implica la lucha contra la discriminación por nacionalidad, raza, religión, condición social o credo político como afirma el principio de Imparcialidad de Cruz Roja.

Apoyados en este Principio los ciudadanos debemos encontrar el medio de acoger a los nuevos vecinos y contribuir a desarrollar mecanismos de convivencia donde la diferencia signifique sumar y no restar. Nosotros, desde nuestro puesto de comunicadores debemos contribuir a evitar en lo posible el rechazo y la marginación, fruto, en la mayoría de las ocasiones de la ignorancia, sin olvidarnos de promover el rigor y valor informativo en los medios de comunicación.



DÑA. BOGDANA MARADJISKA
Telenoticias Sin Fronteras Telemadrid

UN ESPACIO DIFERENTE

1. Introducción

1.1. El fenómeno de la inmigración

España, de país que emitía emigrantes durante una larga época, se ha convertido en los últimos diez años, en país receptor de inmigrantes.

¿Cómo repercuten estos cambios en la sociedad actual española?

Al principio, los españoles miraban de manera positiva a la llegada de gentes de fuera. Según una pequeña encuesta realizada por la autora de este escrito, la mayoría de los inmigrantes que llegaron hasta mediados de la década de los noventa, no sentían ningún tipo de rechazo y calificaban a los españoles como “abiertos, buena gente y muy comprensivos”.

De las 100 personas entrevistadas, 50 representaban a los países de Europa del Este (ucranianos, rumanos y búlgaros), 30 eran latinoamericanos (de Colombia y Ecuador) y 20 – marroquíes. Los latinoamericanos decían que encontraban trabajo al mes y que se sentían casi en su país. Los europeos del este confesaban que los españoles valoraban sus conocimientos y su preparación. Los únicos que se quejaban “un poco” eran los marroquíes. Esto pasaba en 1997.

Hoy, lamentablemente, las cosas son bien distintas.

Tanto los de Europa del este, como los representantes de otros continentes, opinan que en España ha nacido el racismo. ¿Dónde debemos buscar el por qué de este cambio en las opiniones?

1.2. “La culpa” de los medios de comunicación

Mientras que los inmigrantes legales tratan de mejorar su situación, *la detención* de ilegales en el momento de su llegada a España, sobre todo a través de la costa, se ha convertido en una noticia prácticamente diaria. Parece que “los de fuera” invadirán al país. Los españoles están asustados.

El lenguaje empleado por los periodistas en España influye en la opinión pública, condicionándola. Abundan expresiones como “la Guardia Civil ha detenido”, “los sin papeles”, “las avalanchas”, “un ciudadano de origen marroquí”, etc. A veces, con la intención de respetar lo políticamente correcto, las palabras se suelen ablandar y se recurre a sinónimos como “indocumentados”. De nada sirve pensar en nuevas expresiones cuando cada vez más empresarios, asustados después de haber leído la prensa, mandan a la calle a los “irregulares”. No podemos culparlos. En el siglo XXI no merece la pena ser héroe.

Parece que lo único que están haciendo los inmigrantes en España, es encerrarse, provocar huelgas de hambre, pedir papeles y trabajo y delinquir.

Por otra parte, los pocos medios de comunicación latinoamericanos que defienden la inmigración, entran en el otro extremo. Y esto también es un problema. En periódicos como “El latinoamericano”, los inmigrantes se describen como buenos trabajadores, explotados, indefensos, casi unos ángeles.

Las cosas nunca son blancas o negras. Inmigrante no significa sólo bueno, trabajador, honesto y humilde. Tampoco ladrón, delincuente, poco educado. Es lógico que la inmigración ha traído consigo un poco de todo. Por supuesto que no se trataría de la llegada de los mejores búlgaros o colombianos. Con los buenos también vendrán los malos. Habrá que asumirlo e intentar adaptarse a esta nueva sociedad.

2. “Telenoticias sin fronteras” – un espacio diferente

El programa nace con la idea de servir a la población extranjera en la Comunidad de Madrid y además, presentarse a los españoles desde todas las posibles facetas.

Aspectos sociales, culturales y políticos forman un abanico de información poco común en la pantalla. Se trata de un informativo capaz de reunir a todas las culturas del mundo en 45 minutos.

El reportero, William Gibbs lo define como “un soplo de aire fresco en el mundo de las noticias”.

Cada domingo el programa se suele dedicar a una comunidad extranjera de las muchas que residen en la Comunidad de Madrid.

2.1. Estructura del programa

Estas son las distintas partes:

Resumen semanal: reúne todo lo ocurrido durante la semana que, de alguna manera, afecta a los extranjeros. Se suelen recoger las decisiones del Gobierno respecto a los asuntos relacionados con extranjería, declaraciones de los políticos a favor y en contra, los cambios producidos en los demás países europeos. He aquí un ejemplo de cómo empieza este espacio televisivo:

“Bienvenidos a una nueva edición de Telenoticias sin Fronteras. Esta semana el Parlamento italiano ha aprobado una nueva Ley de Extranjería que endurece las condiciones de los extranjeros que viven en Italia. Dicha Ley contempla la posibilidad de que sea expulsados los inmigrantes sin empleo. También se castigará con penas de cárcel la inmigración ilegal. Esta nueva legislación ha sido impulsada por dos partidos del actual gobierno italiano, la Liga Norte y la Alianza Nacional que nunca han ocultado su discurso contra la llegada de inmigrantes al país. La oposición italiana ha calificado esta ley de “racista e inconstitucional”.

Siguen los saludos de los cuatro presentadores. Cada uno saluda a la audiencia en castellano y después, en su propio idioma.

Bloques de noticias del exterior: son cuatro: árabe, búlgaro, chino y español.

En el bloque árabe se reflejan, en árabe clásico, las noticias más interesantes de la semana, ocurridos tanto en Magreb, como en Oriente Medio. Suelen ser noticias políticas. (Ejemplo: Los últimos acontecimientos en Palestina, las visitas de distintos líderes árabes, etc.)

En búlgaro se recoge lo más importante de Europa del Este, prestando más atención a los futuros miembros de la U.E. y a las noticias que puedan afectar a las comunidades más numerosas que son: la rumana, la búlgara y la ucraniana.

En chino se expone lo ocurrido en China, Filipinas, Corea o Japón.

El bloque más extenso, como es lógico, es el de noticias latinoamericanas.

A veces aparecen ciertos “problemas” con la audiencia. Resulta que los marroquíes sólo quieren saber que ha pasado en su país y no les importa demasiado Siria o Egipto, por ejemplo. Los búlgaros se quejan de que “se habla demasiado de Rumania”. En estas ocasiones intentamos explicarles que el programa es “de todos”, extranjeros y españoles.

Bloque de citas: aquí caben los eventos culturales extranjeros ocurridos en la Comunidad de Madrid. Un ejemplo: *Esta semana también hemos hechos una pequeña agenda de actividades culturales para ustedes. La primera, si les apetece, puede ser “Artistas en el exilio”. Organizada por Cruz Roja en colaboración con el sindicato UGT, en esta exposición, se puede contemplar cuadros y fotografías de varios artistas extranjeros. Estará abierta hasta el próximo... en la sede del Sindicato de UG en Avenida de América.*

Bolsa de trabajo: es la sección más solicitada por los espectadores extranjeros.

Las empresas que se anuncian suelen pedir más de un empleado.

En ningún caso se distingue entre trabajadores extranjeros o españoles pero, dado el hecho de que siempre se ofrece contrato, se sobreentiende que los solicitantes deben tener permiso de trabajo.

Dudas legales: contamos con la ayuda de abogados especializados en “La ley de Extranjería”. Contestamos a las preguntas recibidas a través del contestador electrónico del programa.

Reportaje: cada semana se elabora un reportaje que enseña las distintas culturas, hábitos, tradiciones y fiestas. Véase ANEXO.

2.2 Las diferencias entre los inmigrantes

Poco tiene que ver un colombiano con un chileno aunque los dos son “latinoamericanos”. Sin embargo, para mucha gente, todos son inmigrantes se parecen porque vienen de fuera. “*Son distintos de nosotros, en sentido negativo*”. Esta es la imagen que crean los medios.

Con la intención de cambiar algunas connotaciones peligrosas dedicamos gran parte del programa a los espacios culturales, intentando demostrar que el vecino de al lado, aunque hable un “idioma raro”, no es un extraño.

Cada semana se elabora un reportaje cultural que enseña las tradiciones, fiestas y eventos. Decenas de reportajes emitidos a lo largo de casi tres años que dura el programa y ninguno se parece al otro: iglesias ortodoxas, celebración del Día de la Madre en Europa del Este, Pascuas, Ramadán, cenas ucranianas, bodas, etc.

A veces nos limitamos a emitir un simple testimonio de un artista chileno, músico búlgaro o “pope” rumano.

2.3. Nuestras denuncias

Es de destacar que Telenoticias denuncia hechos como la muerte de miles de niños por causas de hambre ó las negligencias cometidas por la Administración española a la hora de atender a los inmigrantes en este país.

No nos cansamos de juzgar los interminables cambios en la Ley de Extranjería, la que más modificaciones sufre, de todas las leyes españolas. Sólo durante los últimos dos años, se han añadido tantas “innovaciones” que ni siquiera los especialistas en este tema logran entender qué tienen que hacer los inmigrantes para regularizar su situación y para poder trabajar en la legalidad.

Junto a la falta de competencia por parte de los abogados, podemos incluir, también, la de los periodistas y de la propia administración pública.

Los profesionales de la información cometen graves errores no sólo a la hora de “interpretar” la Ley de Extranjería, sino también, en la mayoría de los casos, en los que redactan artículos relacionados con la inmigración. No es de extrañar, teniendo en cuenta que los propios organismos públicos desconocen los cambios y las necesidades de los extranjeros extracomunitarios.

Hemos de subrayar que a fecha de hoy, 14 de diciembre de 2002, las oficinas de extranjería en toda España siguen admitiendo solicitudes que nunca resolverán.

Ya se publicó en el B.O.E. que este año no se van a conceder permisos de residencia por arraigo. No obstante, las solicitudes se admiten para que, en mi opinión, la administración y el gobierno actual se ahorren problemas y “demasiadas explicaciones”. Si esto se anuncia claramente, seguro que habrá huelgas y manifestaciones por parte de las ONGs y asociaciones de inmigrantes. Los funcionarios no quieren “dolores de cabeza”.

Miles de seres humanos esperan en vano y desconocen el hecho de que la respuesta saldrá dentro de un año y encima, negativa.

La ONG “Papeles para todos” denunció, a través del programa, otro hecho desagradable: la media de espera para que un extranjero consiga la tarjeta de residencia, si es que la consigue, es de 3 años. Tres años de lágrimas, esperanzas, colas delante del Ministerio en la famosa calle “Bretón de los Herreros”. ¿A quién le beneficia todo esto?

Otro problema son las enormes colas a las que tienen que esperar los extranjeros para realizar cualquier consulta.

Denunciamos, también, en su día, la muerte diaria de 24 mil personas por hambre.

La Cumbre Mundial sobre la Alimentación, celebrada hace unos meses en Roma, reconoció que no se ha adelantado nada respecto al hambre en el mundo. Estamos en la misma situación que en 1996. Cada día mueren 24 mil personas y muchos de ellos son niños.

Cabe la pregunta: ¿Por qué unos son tan ricos y otros, tan pobres?

ANEXO

Tradiciones y fiestas reflejados en el programa:

Religiones

En nuestro programa tienen lugar las fiestas religiosas más importantes del budismo, el islám y el cristianismo (ortodoxal).

La Europa que existía detrás del muro de Berlín, excluyendo algunos casos, como el de Polonia, estuvo apartada de la religión.

Durante la segunda mitad del siglo XX los planes de estudios no incluían la enseñanza religiosa. En vez de religión se practicaban deportes y se enseñaba música y pintura. Los matrimonios no se celebraban por la iglesia, los bautizos se hacían casi a escondidas.

Parte de la “culpa” de este “enfriamiento religioso” la tiene el régimen comunista, pero éste no es el único factor. La religión ortodoxa en sí es mucho menos “comprometedora” que la católica y sin querer ofender a nadie, diremos, deja más libertad a las personas.

Conociendo en profundidad la situación de los Balcanes, me resulta difícil de comprender ¿por qué? los periodistas occidentales suelen calificar a los conflictos en la ex Yugoslavia como “provocados por las diferencias religiosas”. Allí ni los serbios son tan ortodoxos, ni los kosovares tan musulmanes como para pelearse por estos motivos. Pero esto ya es otro tema.

PÁSCUA ORTODOXA

Se celebra en los países del mundo ortodoxo, en su mayoría, eslavos. Aproximadamente, un 90% de la población en estos países, es ortodoxa.

Por otra parte, los cristianos que viven en países islámicos también son ortodoxos. (En Siria hay 30 % cristianos.)

Una de las diferencias entre el mundo católico y ortodoxo, en la primera vista, la falta de catedrales en el segundo caso. En cambio, hay pintorescas iglesias, llenas de flores e iconos. Las misas son cantadas.

En la Comunidad de Madrid tenemos un claro ejemplo de este tipo de iglesias. Todos los domingos allí se reúnen cientos de búlgaros y griegos. Las cámaras de Telenoticias los acompañaron en más de una ocasión.

Es de extrañar el ayuno que algunos búlgaros y rumanos hacen una semana antes del Día de Pascua mientras están en España. En sus respectivos países no suelen ayunar.

Incluso hay gente que hasta ahora jamás ha respetado este rito y sin embargo, desde que está en extranjero, lo cumple.

La distancia conlleva un cierto miedo a perder la identidad y a asimilar otras culturas.

Huevos pintados en rojo, una especie de roscón y cordero asado, son imprescindibles para el Día de la Pascua.

En las iglesias ortodoxas (reales e improvisadas) se llenan de velas. Las velas son casi “obligatorias” en esta religión.

La Navidad para los ortodoxos se celebra el Día 6 de enero (antiguo calendario) y Los Reyes, simplemente, no existen.

RAMADÁN

Año tras año, prestamos una especial atención a esta fiesta, preparando reportajes desde la casa de una familia musulmana, estando en restaurantes marroquíes o, simplemente, contando con el testimonio de una persona que respeta dicha tradición.

Intentamos no “repetirnos” con los demás informativos puesto que, por razones explicables, el Ramadán es un tema muy tratado por los medios de comunicación en España. Apenas habrá españoles que desconozcan esta tradición.

Fiestas culturales

En 24 de mayo se celebra el Día de los Santos Cirilo y Metodio, la fiesta del alfabeto cirílico y de la cultura búlgara.

Telenoticias está en la embajada de Bulgaria en dónde cientos de personas quisieron respetar una de las fiestas más bonitas del mundo eslavo y de la escritura cirílica. Nos referimos a la escritura que usan los búlgaros, rusos, serbios y macedonios.

Estos reportajes informan entreteniéndolo y han logrado éxitos entre los espectadores españoles.

Talleres de experiencias y debate



1. Acceso al empleo y promoción: propuestas de lucha contra la discriminación laboral.

Coordinación: D. Santiago Lesmes Zabalegui. Fundación Gaztelan

2. El capital local y la cohesión social: las alianzas de los actores locales en el trabajo por la integración.

Coordinación: Dña. Maika Sánchez Martínez. Cruz Roja Española

3. El empleo en los servicios de familia. ¿Un espacio potencial de creación de empleo para las personas inmigrantes?

Coordinación: D. Luis Mº López Aranguren. Fundación Tomillo

4. Trabajo por cuenta propia: ¿Opción o necesidad?

Coordinación: D. Juan Antonio Segura Lucas. CEPAIM



POLÍTICAS ACTIVAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Práctica y teoría: el Estado del Bienestar y las empresas de inserción

Primera premisa: es preciso señalar que los límites entre exclusión e inclusión social son dinámicos: el contexto histórico, la situación socioeconómica, y especialmente las políticas de protección social influyen de modo cambiante en el volumen y situación de la población excluida. Sobre este eje vamos a girar, reflexionando acerca de tres cuestiones claves a nuestro entender:

- El empleo como factor de integración social y su relación con las nuevas formas de pobreza y exclusión.
- ¿Qué hace el Estado al respecto? La importancia de las políticas públicas destinadas a la lucha contra la exclusión, desde una visión histórica y contextualizando el momento actual.
- ¿Qué hacemos o podemos hacer las organizaciones sociales? Refiriéndonos al caso concreto de las empresas de inserción de la Fundación Gaztelan

EL EMPLEO COMO FACTOR DE INTEGRACIÓN SOCIAL

El empleo estable y con remuneración digna ha constituido a partir de la segunda mitad del siglo XX uno de los principales mecanismos de integración de las sociedades desarrolladas y por ello es constante que hablemos de inserción laboral o inserción por lo económico, como una poderosa herramienta para facilitar la inclusión social de personas y colectivos desfavorecidos. Esto no siempre ha sido así, por el contrario, y especialmente desde la Revolución Industrial, la condición de asalariado conllevaba inseguridad de existencia, falta de perspectiva, dependencia y subordinación.

Así, una de las transformaciones sociales en el siglo pasado consistió en la integración de las clases trabajadoras gracias al empleo estable, con una remuneración superior a la mera subsistencia, el acceso a la propiedad de la vivienda y a los derechos sociales, obteniendo un grado razonable de seguridad en sus existencias, reconocimiento y participación. Este proceso transformó en buena medida a las antiguas clases proletarias que se hallaban excluidas, en clases trabajadoras, asimiladas a las clases medias, mayoritarias y estabilizadoras de conflictos. Nos referimos al modelo fordista, fundamento socioeconómico del Estado del Bienestar, que entra en crisis desde los años 70, provocado por las transformaciones de la estructura productiva (la mecanización y tecnologización, abandono del sector primario, reconversión industrial), y por las transformaciones sociales (esperanza de vida, explosión demográfica, incorporación de la mujer y los jóvenes al mercado laboral).

Casi vertiginosamente asistimos a nuevos cambios socioeconómicos, ya no sólo se consolidan elevadas tasas de paro, sino que tampoco la masa asalariada se encuentra ajena a procesos de exclusión. Hoy podemos hablar con total propiedad de nuevas formas de exclusión o de la “nueva pobreza”, en ella se encuentran todas aquellas personas y sus familias con empleos inestables, mal considerados, con salarios insuficientes, ausencia de protección social por hallarse en la economía informal (sumergida y delictiva), que entran y salen constantemente del mercado laboral y que coexisten con “los excluidos de siempre”.

Si antes la tenencia de un empleo garantizaba un status, no podemos hoy afirmar lo mismo. Esto nos obliga a replantear el propio concepto de exclusión, al que añadimos el de precariedad o vulnerabilidad, con un contingente considerable de

personas que no sólo se hallan asomadas al precipicio de la pobreza, sino que además compiten con los excluidos, ya que el empleo constituye un bien preciado, y no sólo carecen del mismo personas con escasa formación, capacitación o experiencia, conflictos, carencia de redes o apoyos, ausencia de habilidades y hábitos, problemas de salud o sociales añadidos, sino muchas otras, mejor capacitadas, y a las que un tropiezo o el mantenimiento de una situación puede suponerles fácilmente el descenso de categoría y su incorporación a la exclusión social.

En definitiva a la frontera entre inclusión y exclusión, debemos añadirle un *limbo*, se trata de la precariedad, -aplicable referencia, en cuanto se trata de personas situadas entre el cielo y el infierno, que purgan su pecado original-, este estadio comprende una población cambiante, a las que se agregan nuevas personas por ascenso desde la exclusión o por descenso de la inclusión, y que a su vez abandonan muchas en direcciones contrapuestas. Es decir; no toda persona inmigrante, mujer, familia monomarental, mayor de 40 años, joven desescolarizado o pensionista de rentas bajas se halla en situación de exclusión, pero cada vez resulta más frecuente que desemboque en ella, caso de que a la ausencia de empleo, se añada la carencia de ingresos por ninguno de los miembros de la familia, infravivienda o carencia de hogar, conflictos sociales o familiares, baja o nula cultura, formación o capacitación, toxicomanías, problemas de salud, marginación como minoría étnica, etcétera.

Esta estratificación comporta problemas sociales añadidos, ya que la heterogeneidad del empleo provoca diversidad de intereses (ya no se trata de una masa proletaria que reivindica comunes derechos, sino grupos diferentes que defiende parcelas distintas o pugnan por las mismas), lo que está conduciendo a una fragmentación social, cuya cara más visible es la xenofobia, la violencia, el racismo o el auge de la ultraderecha.

Segunda premisa: las personas en situación de exclusión social padecen un conjunto de carencias relativas a uno o varios factores, generalmente combinados: empleo, educación, formación, vivienda, renta, salud, apoyo familiar, recursos asistenciales, o integración cultural y social. Promovemos el empleo como un medio para combatir la exclusión, pero debe acompañarse de actuaciones y recursos que actúen sobre el resto de factores; no basta el trabajo por sí mismo sin dispositivos complementarios.

EL PAPEL DEL ESTADO Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN

Esta dualización descrita precisa obviamente de un nuevo contrato social, que actúe de modo directo en favor de la cohesión de nuestras sociedades. De hecho las actuales conquistas y derechos sociales, son el fruto recogido desde la Alemania de Bismarck en la configuración del Estado del Bienestar –*Welfare Estate*- y especialmente desde la Segunda Guerra Mundial, cuando la mayoría de los países industrializados adoptan las doctrinas keynesianas, incorporando paulatinamente la protección social ante el desempleo, los accidentes o la jubilación, y que en la práctica supuso un acuerdo entre el Estado, los trabajadores representados a través de los sindicatos y los empresarios, y que se iría extendiendo a la sanidad, la vivienda o la educación. Sin pretender prolongar ni simplificar la cuestión, baste decir que durante décadas hemos asistido a un pacto más o menos tácito respecto a la intervención del Estado y su dimensionamiento, que por un lado facilitaba el crecimiento económico y la iniciativa privada, y por el otro atendía situaciones de necesidad, redistribuía las rentas y protegía a los más desfavorecidos.

Obviaré en esta exposición –aquí tratamos opiniones racionales- aquellas posturas neoconservadoras y ultramontanas que abogan por el libre mercado en sentido totémico y culpan a los excluidos de su situación; ciertamente pretender que la mano invisible del mercado incorporará y mantendrá laboralmente a los más desfavorecidos, supone una ingenuidad o peor aún una temeridad, ni aún en situación de paro técnico –aquel por debajo del 5%- esto resulta posible. Así pues, insisto en que las políticas públicas inciden de modo directo en el volumen y la situación de la población excluida y no hace falta insistir en que nos encontramos en un estado social y democrático de derecho, en el que los poderes públicos deben garantizar el acceso al empleo, el bienestar, la participación, la vivienda, la

educación, la sanidad o una vida digna. Por esta razón es trascendente que analicemos cuál es la actual situación en el estado español del Estado del Bienestar.

España es uno de los últimos países europeos en sumarse a los logros del Estado del Bienestar y tampoco lo ha hecho definitivamente, sino que lleva dando pequeños pasos en estas últimas décadas. La desgracia es que cuando Europa en su conjunto ha comenzado a reducir el gasto público destinado al efecto y dar marcha atrás en protección social, nosotros comenzamos a retroceder sin haber llegado a la cima.

Vamos a sustentar la afirmación con datos y consideraciones:

- Prioridad absoluta del déficit cero: sabemos con certeza qué gastos son los primeros en recortarse.
- Desempleo y tasas de actividad: país europeo con mayor paro, y ello pese al maquillaje estadístico.
- Políticas activas de empleo¹: el 0,09% del PIB, sólo por detrás de Grecia.
- Gasto en formación profesional, ocupacional y continua: el 0,14% del PIB, sólo por detrás de Reino Unido e Italia. En formación para parados el país que menos, con un 0,01% del PIB.
- Sanidad: nuevamente a la cola de Europa, destacando por ejemplo el peor ratio de camas en hospitales por habitante.
- Recortes progresivos en la protección por desempleo. Baste recordar la última reforma laboral.
- Conciliación de vida familiar (imprescindible para facilitar el acceso de la mujer al empleo), apenas nada al respecto.
- Pensiones: pérdida acumulada de poder adquisitivo y llamamientos a suscribir planes privados de pensiones.
- Educación: agravamiento de las desigualdades entre escuela privada y pública, recorte presupuestario a esta última, disminución de las becas a rentas bajas, segregación de minorías e inmigrantes, pérdida generalizada en la calidad del sistema educativo.
- Vivienda: nula y/o nefasta política al respecto, consideración de la misma como bien de lujo e inaccesibilidad para amplísimas capas poblacionales.
- Inmigración: legislación restrictiva únicamente policial, indignidad de trato, criminalización y responsabilidad manifiesta de las autoridades en el conflicto social.
- Política fiscal: reducción general de impuestos directos, lo que beneficia a las rentas altas y repercute en la redistribución de las rentas y dividendos.

Podíamos seguir, pero sirvan de corolario las palabras de la Comisaria Europea de Asuntos Sociales, Anna Diamantopoulou: “La pobreza de un país está directamente relacionada con el gasto que dedica el Estado en materia de protección social. En España el gasto del PIB destinado al efecto es del 21,7% frente al 27,7% europeo”.

A salvo de posiciones alarmistas, sino tratando de clarificar la situación y relacionarla con la exclusión social, es preciso tomar plena conciencia de los peligros del desmantelamiento del estado del bienestar y las políticas sociales, el recorte del gasto público y el retroceso en derechos y protecciones que tanto costaron conseguir. Esta pugna ni es nueva, ni se ha decantado aún en ninguna dirección, por lo que es preciso poner a salvo el contrato social de los riesgos a los que le está sometiendo el más duro sector neoliberal, a quien supuestamente le beneficia un estado débil, un gasto público reducido y por añadidura un aumento del desempleo, ya que dicha coyuntura abarata los salarios, elimina las reivindicaciones sindicales y provoca una mano de obra sumisa y productiva. La cuestión es ciertamente compleja, pero resulta evidente que esta economía globalizada, el auge del liberalismo económico en forma de desregulación y la maquinaria del pensamiento conservador están empujando con fuerza en este sentido.

¹ José Ignacio Pérez Infante. Cinco Días. 5 de noviembre de 2002.

Aunque sea cierto que el estado del bienestar no haya logrado la erradicación de la pobreza y la exclusión, no es menos cierto que su ausencia o su desaparición conllevaría ineludiblemente un grave incremento de ambas. Como indica Gregorio Rodríguez Cabrero²: “La cuestión no es si el Estado del Bienestar, o el ritmo de crecimiento de sus gastos, es o no sostenible, sino si estamos dispuestos a sostenerlo” y añade “el éxito de la lucha contra la pobreza depende de que sea un objetivo central de las políticas públicas y hoy por hoy esto no ha sucedido ni en España ni en casi ningún país de nuestro entorno”. En suma, estamos ante una opción política y dependerá de la sensibilización social, de las prioridades públicas y de la capacidad de presión que seamos capaces de ejercer su orientación hacia la quiebra o su refuerzo y fortalecimiento.

Tercera premisa: las políticas públicas no sólo no consiguen atajar el desempleo, ni combatir la exclusión social, sino que además erosionan los cimientos aludidos (vivienda, educación, sanidad, integración, fiscalidad, etc.) que incrementan la precariedad y aceleran el tránsito hacia la exclusión, con líneas divisorias cada vez más difusas entre una y otra.

¿Y LAS ENTIDADES SOCIALES QUÉ PINTAMOS EN TODO ESTO?

¿Aparece el panorama descrito como pesimista o irresoluble? Seguramente, pero no es mi intención ni tampoco es cierto, ya que las actuaciones que pueden –algunas son ya realidad- diseñarse, implantarse y ejecutarse para facilitar la inclusión social de estas personas y colectivos desfavorecidos son muchas, variadas y exitosas. Además el desempleo no supone un destierro definitivo a la exclusión social, las situaciones son reversibles y tampoco nos referimos a una población estable, redundante y sin retorno, además sabemos que los sectores excluidos integran la actividad económica en su vida cotidiana, en sus estrategias de supervivencia y en sus expectativas de futuro, demostrando que es posible reintegrarse al mercado laboral.

Bien sabemos de esto las iniciativas de acción social, que desplegamos toda una batería de recursos activos y acciones positivas no meramente limitadas a la denuncia: desde la investigación a la sensibilización pasando por la acción mediante dispositivos de formación, información, orientación e intermediación laboral, propuestas legales, fiscales, contractuales y administrativas, gestión de programas de garantía social (talleres de empleo, centros especiales de empleo, empleo social protegido, etc), asesoramiento al autoempleo o la creación de empresas de inserción. Es por supuesto necesario que las entidades no lucrativas elevemos la voz de los sin voz, constituyamos la organización de los desorganizados y ejerzamos la presión para quien carece de ella.

Al último mecanismo de inserción sociolaboral citado voy a referirme, en base a la experiencia y conclusiones extraídas de las empresas de inserción de la Fundación Gaztelan: actualmente tenemos cuatro empresas (Miluce, de atención a domicilio; Artelan, de construcción; 4 Vientos, de limpieza; y Transforma, de servicios de proximidad), de una quinta (Casas Amigas, cuidado de niños/as), se está ultimando el estudio de viabilidad, y otras cuatro han sido independizadas por completo (Oraintxe de bicimensajería; Albergue de Beire, Agentes Comunitarias de Salud y Granja de Liebres). La plantilla actual es de 152 personas, de las que el 45% son personas con dificultades de acceso al empleo. Esta sería una síntesis de sus características y rasgos principales:

² “Política social y pobreza”, en “Las condiciones de vida de la población pobre en España”. 1988, Fundación Foessa/Cáritas.

Descripción y filosofía:

- Lo primero y aunque parezca contradictorio es que no las denominamos empresas de inserción, sino empresas solidarias. El término acostumbrado nos parece en sí mismo excluyente y hay empresas que parecen más empresas de exclusión que de inserción, creemos que hay que integrar y para ello deben ser empresas lo más normalizadas posibles, tanto para el trabajador ordinario como para quien posee perfiles de exclusión.
- Son empresas en el verdadero sentido del término, con organización, gestión, estructura, mercado y riesgos empresariales. Realizamos planes de empresa y estudios de viabilidad previos al comienzo de toda actividad.
- Son iniciativas sin ánimo de lucro y que en caso de obtenerlos reinvierten los beneficios en otros proyectos de carácter social o solidario. Como ejemplo entre el 0,5% y el 1% de la facturación la destinamos a cooperación al desarrollo.
- Asumimos fundamentos de desarrollo sostenible, ecología y preocupación medioambiental como parte de su filosofía.
- Nos desmarcamos del debate sobre empresa finalista o transitoria, ya que en unos casos se fomenta el paso a la empresa ordinaria, en otras se asume esta imposibilidad y permanecen indefinidamente.
- Se integra en ellas un componente democrático, con horizontalidad y transparencia.
- Se implican en el desarrollo local, practican la cooperación, poseen estrechas relaciones con otras entidades y colaboran con los servicios sociales, procurando transferir buenas prácticas y extender un efecto multiplicador.
- Actúan generalmente en sectores de actividad intensivos en mano de obra, que requieren escasa cualificación, tratando de facilitar la formación y compaginarla con el empleo. Tratamos de escoger sectores que sean cualificantes y sobre los que exista demanda de personal, lo que facilitará su acceso a la empresa ordinaria o a empleos mejor considerados y remunerados.

Respecto a las personas de inserción:

- Practicamos la discriminación positiva en la contratación de personas y colectivos en situación o riesgo de exclusión social. El porcentaje de trabajadores/as de inserción no es unánime, y hay que aclarar que dos de las empresas son centros de inserción³ y otras dos compiten en el mercado ordinario. Al respecto proponemos un mínimo del 30% y un máximo del 60%, debido a: practicar una verdadera inclusión no estigmatizando; facilitar referentes válidos con personas normalizadas; y porque será más sencillo crear dos empresas con un 30%, que una que contrate al 60%. Además es preciso analizar detenidamente el grado de empleabilidad y el perfil de exclusión y con esto me remito a las reflexiones sobre personas precarizadas y personas excluidas.
- Es imprescindible y cuentan en su estructura con personal especializado (educadores/as, trabajadores/as sociales) dedicado al acompañamiento social y que se ocupa –reitero su importancia- de apoyar a las personas trabajadoras en sus déficits sociales, familiares, sanitarios, de vivienda, prestaciones, etc.
- Se realiza un esfuerzo para fomentar la participación de los trabajadores, a través de reuniones, asambleas y comisiones. Con ello se mejora la autoestima y el sentimiento de pertenencia al grupo, utilizando procesos capacitadores en lo social.

³ Figura regulada mediante el Decreto Foral 130/1999, que contempla distintas ayudas. Se trata de la normativa más avanzada en el estado en cuanto a empresas de inserción.

Sobre su organización y gestión y gestión:

- Integran sus equipos técnicos personal altamente motivado, proveniente de lo social más que de lo empresarial, que aportan un alto nivel de entrega y militancia.
- La relación con las personas trabajadoras, es exclusivamente de contrato laboral, aplicándose el convenio correspondiente con idénticos derechos y obligaciones. En algunos casos se incorporan los/as trabajadores/as como socios de las empresas.
- El fin de las empresas es social y no es un objetivo su pertenencia a la Fundación, por ello se fomenta su autonomía y autogestión, llegando en algunos casos a su completa segregación, traspasándose la misma a los/as trabajadores/as.
- Poseen un elevado grado de dinamismo e innovación, derivada de su propia estructura, la polivalencia del equipo gestor y su cercanía a la sociedad y a las personas que padecen exclusión social.

Factores de éxito:

- Cuentan con el apoyo de un equipo de proyectos, que actúan de emprendedor, experimentado y polivalente en las diversas áreas de gestión.
- Cuentan con el apoyo del resto de servicios de la Fundación Gaztelan: orientación, formación y agencia de colocación, lo que facilita los procesos de selección debido al conocimiento exhaustivo de las personas a contratar, y su adecuación al puesto y a su propio itinerario de inserción.
- Son proyectos que en su mayor parte han surgido de un proyecto formativo subvencionado de seis meses aproximadamente, tiempo aprovechado para aplicar recursos a la inversión, realizar el estudio de viabilidad, capacitar laboral y socialmente a los/as participantes, cohesionar el grupo y seleccionar las personas que integrarán la empresa.
- En una de las empresas se ha obtenido una importante adjudicación pública, gracias a la inclusión de cláusulas sociales en la licitación. En dos de ellas se ha comenzado la actividad gracias a la financiación de la obra social de cajas y bancos, lo que ha permitido una holgura financiera considerable, especialmente necesaria en sus comienzos.

Y unas cuantas sombras:

Muchas veces cuando oímos hablamos de nuestras entidades o escuchamos hacerlo de las ajenas en este tipo de foros, se asemejan las exposiciones a los partes de guerra, ya que en ellas se aprecia una resistencia a reconocer las derrotas, se minimizan las bajas, se desinforma un tanto y se engrandecen las victorias. El power-point la verdad es que lo aguanta todo, pero no es mi ánimo, así que voy a comentar los desaciertos y matizar lo antedicho:

- Las empresas de inserción no pueden ser viables económicamente por su propio concepto: menor productividad, selección no basada en la capacidad, bajas laborales, sobrecostes de formación y por personal no productivo. Por ello más que carecer de ánimo de lucro, carecen de posibilidad de lucro.
- Para su sostenimiento se precisa una regulación de apoyo, ayudas financieras privadas o el apoyo de una entidad. Esto en la práctica supone un riesgo que excede del ámbito de la propia empresa y en ocasiones los recursos en ellas empleados resultan del todo desproporcionados.
- Proporcionar apoyos específicos a las personas excluidas resulta ciertamente complicado, se puede realizar en colaboración con los servicios sociales, el/la monitor/a que también es educador/a. En todo caso no siempre en nuestras empresas hemos podido hacerlo y está claro que simplemente proporcionando un empleo no estamos proporcionando un itinerario apropiado de inserción.

- Se crean en ocasiones demasiadas dependencias o pasividad por parte de los/as trabajadores/as que contradice su propio proceso.
- Ser empresarios/as resulta ciertamente complicado y además de los riesgos, nos cuesta especialmente afrontar cuestiones disciplinarias que son necesarias.
- Lo sectores de actividad en los que encontramos huecos de mercado, son en muchos casos mal remunerados y poco reconocidos, a veces excesivamente feminizados.
- Captar mercado compitiendo contra las prácticas abusivas, la economía sumergida o la economías de escala de grandes empresas, es una tarea del todo extenuante.
- Nuestros esfuerzos por implicar a los/as trabajadores/as y fomentar cauces de participación e información, resultan en muchas ocasiones baldíos. Hay que entender que muchas personas únicamente desean un trabajo por cuenta ajena. Otro tanto puede decirse en la asunción de la filosofía y objetivos que poseemos.
- Inclusive el destinar los beneficios a otros proyectos sociales puede acarrear una insatisfacción entre la plantilla, enfrentándose el deseo redistributivo con el no menos justo “la tierra para el que la trabaja”.
- La implicación existente por parte del personal técnico, puede tornarse en exceso de trabajo y deterioro de sus propias condiciones laborales.
- Sigue resultando complicado integrar a personas provenientes del área económica, con experiencia en gestión empresarial y que se compagine con una adecuada motivación social.

ALGUNAS CONCLUSIONES

Las empresas de inserción son necesarias e indudablemente positivas, pero no constituyen la panacea, son insuficientes por sí mismas, y difícilmente pueden ser solventes económicamente sin contar con apoyos, ayudas, mercados protegidos, bonificaciones o marco regulador propio.

La propia existencia de las empresas de inserción evidencia el fracaso de un sistema socioeconómico, no obstante defendemos su creación y desarrollo como fórmula de transformar políticas asistenciales y pasivas en otras productivas y dinámicas. Ciertamente creemos que debemos intervenir en el ámbito económico lo más intensamente que podamos.

No podemos generar empresas de inserción que se limiten a ofrecer un empleo –ya que como hemos señalado su propia tenencia no excluye de la exclusión ni la precariedad–, sino que debemos incorporar a las personas en situación de exclusión hacia un concepto de ciudadanía. Para ello resulta determinante apoyar sus procesos en otros ámbitos no laborales, e igualmente fomentarse su participación, estima y capacidades personales, sociales y laborales.

Es necesario avanzar desde la subsidiariedad y falta de implicación del sector económico en la lucha contra la exclusión hacia una corresponsabilidad entre administraciones públicas, agentes sociales, empresas privadas y entidades de acción social, lo que ayudará a facilitar la sostenibilidad de las políticas de inserción laboral. El problema es multifactorial y requiere de una pluralidad de agentes que actúen sobre ella mediante un actualizado y revisado contrato social.

En consecuencia, además de desplegar una diversidad de dispositivos que atiendan y palien los daños provocados por la exclusión, la verdadera clave consistirá en transformar las causas que producen esta misma exclusión, y para ello debemos apuntar indudablemente hacia las políticas sociales y el propio sistema en el que nos desenvolvemos.



D. JOSÉ SÁNCHEZ
Fundación Secretariado General Gitano

ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN GITANA

I. DISCRIMINACIÓN Y COMUNIDAD GITANA: NOCIONES Y ELEMENTOS DE CONTEXTO

¿De qué hablamos cuando hablamos de discriminación?

La discriminación es un concepto que aparentemente es fácil de entender. Se discrimina cuando se trata a individuos o grupos de manera desigual sin que exista una buena razón para ello. Lo que sí resulta más complejo es determinar cuándo y cómo se operan mecanismos y procesos de discriminación en nuestra sociedad. Muchas de las formas en las que la discriminación se manifiesta son difíciles de detectar, al estar enraizadas en comportamientos y actitudes inspiradas por prejuicios negativos fuertemente arraigados en la sociedad. En este sentido es muy importante superar la idea de que la discriminación es sólo fruto de las actitudes de individuos racistas e intolerantes.

Conviene subrayar las diferencias entre discriminación directa y discriminación indirecta: la **discriminación directa** es más fácil de identificar y se produce cuando dos individuos o grupos son tratados/atendidos de manera diferente, negativa o adversa en razón de su pertenencia u origen racial o étnico: (“¡Aquí no entran gitanos!”). En realidad es a lo que la mayoría de la gente reduce la noción de discriminación, olvidándose del complejo entramado de factores que desembocan en “efectos discriminatorios” de tan graves consecuencias como la propia discriminación evidente y directa. Esta segunda forma de discriminación es la que se denomina **discriminación indirecta**, que tiene lugar cuando una medida o práctica que aparentemente no tiene intención de discriminar tiende a perjudicar o a tener “efectos discriminatorios” en su aplicación sobre un grupo de personas.

¿Por qué hablamos de discriminación con relación a la comunidad gitana?

Sabemos que una parte importante de la población gitana se encuentra en situaciones de pobreza y exclusión. No se puede negar que, en un grado u otro, existe una importante relación entre situaciones de exclusión y prácticas de discriminación en lo que concierne a la población gitana. Pero normalmente hablamos mucho más de exclusión social que de discriminación, y la aparición de este último concepto en la discusión pública es bastante escasa y, muchas veces, mal enfocada. En todo caso las referencias al racismo y a la discriminación se suelen relacionar casi exclusivamente con los inmigrantes. El efecto negativo de esta tendencia es que solapa y hace invisible la situación de la comunidad gitana como grupo étnico compuesto por ciudadanas y ciudadanos españoles de pleno derecho que padecen habitualmente situaciones y prácticas de discriminación que, de hecho, constituyen uno de los mayores obstáculos para el ejercicio de una ciudadanía efectiva y plena.

A pesar de que la Constitución de 1978 reconoce a todos los ciudadanos iguales frente a la ley, es aún una asignatura pendiente encontrar mecanismos para garantizar en la práctica esa igualdad. Es más, en la medida que muchos gitanos y gitanas vayan abandonando situaciones de exclusión, los fenómenos de discriminación pueden ir en aumento en los ámbitos en los que ésta opera; es decir, en los ámbitos sociales en los que cabe un trato desigual entre individuos gitanos y no gitanos: (alquiler de vivienda, solicitantes de empleo, uso de servicios públicos...) Y no debe

percibirse como una cuestión que afecte sólo a la comunidad gitana. Es un problema que afecta a la sociedad en su conjunto que no debe asumir que un grupo de ciudadanos padezca una situación en la que el derecho a la igualdad de trato se encuentra cotidianamente vulnerado.

¿Qué sabemos sobre la discriminación con relación a la comunidad gitana?

Los gitanos españoles, de acuerdo a todos los estudios de opinión y actitudes que se han realizado, siempre aparecen como uno de los grupos peor valorado socialmente. Aún faltan investigaciones y estudios que analicen y cuantifiquen los procesos de discriminación que experimentan, pero es innegable que el rechazo social que padecen deriva en prácticas discriminatorias que se manifiestan cotidianamente en multitud de ámbitos de la sociedad. Tanto en procesos de selección para un puesto de trabajo como para alquilar una vivienda en el mercado libre, así como en el trato que dispensan muchos servicios, son frecuentes las conductas que discriminan a estas personas a partir de los estereotipos que pesan sobre el grupo.

Ya hemos señalado que la cuestión de la discriminación racial no está muy presente en la discusión pública y generalmente se suele asociar sólo a conductas violentas o a expresiones de rechazo racista lo cual es un error. La escasez de estudios e investigaciones tampoco permite conocer el alcance real y la evolución de esta discriminación.

En un estudio reciente promovido por la FSGG y financiado por la U.E. sobre las dinámicas de discriminación hacia los gitanos en cinco países de la UE¹ constatábamos una serie de hechos y tendencias:

- **Se producen situaciones de clara discriminación directa e indirecta hacia los miembros de la comunidad gitana.** Directa, que se ejerce tanto a través de actitudes aparentemente poco importantes como a través de actos de mayor envergadura que inciden en las condiciones de acceso a derechos básicos. E indirecta, que se aplica en muchos casos sin voluntad explícita de discriminar e incluso desde instancias institucionales, pero no por ello deja de tener consecuencias negativas considerables.
- **La discriminación se ejerce desde los servicios públicos y privados** a los que acuden los gitanos y a los que tienen derecho de acceso igualitario con respecto al resto de la población. En su mayoría, las actitudes y prácticas discriminatorias están muy relacionadas con el desconocimiento y el contacto superficial que se tiene acerca de la vida y la cultura gitana.
- **Las distintas formas de discriminación hacia estas personas se fundamentan sobre prejuicios y estereotipos negativos compartidos por la mayoría de la población y proyectados sobre la comunidad gitana.** Hay una persistente reproducción de las imágenes más negativamente estereotipadas de los miembros de la comunidad gitana, a la vez que una *invisibilidad* de su evolución, sus transformaciones y su situación actual.
- **Las dinámicas de discriminación resultan en efectos muy negativos sobre los afectados** tales como encerramiento, pérdida de autoestima, pérdida de confianza y esperanza en las instituciones, resignación, angustia y prejuicios hacia la sociedad.

¹ Los resultados se recogen en la publicación: Villarreal, F. (Coordinador); Wagman, D.: *Roma, Travellers and Discrimination: A transnational study*, Madrid: Fundación Secretariado General Gitano, 2001.

- Uno de los principales problemas que se han detectado como elemento estructural en los procesos de discriminación contra los gitanos es **la falta de instrumentos de reacción y de defensa de sus derechos**. Y ello está relacionado con su desconocimiento de los cauces formales de denuncia, con la falta de preparación en este campo de sus entidades representativas y con el escaso apoyo que reciben por parte de otros actores e instituciones para hacer efectivos sus derechos. A fuerza de padecer la discriminación muchos gitanos acaban concibiéndola como algo natural sin ser conscientes de que se pueden estar vulnerando sus derechos y que existen mecanismos de garantía.
- En muchos casos se detecta cierta **insensibilidad y pasividad de las instituciones** y de los propios proveedores de servicios públicos a la hora de reconocer el problema de discriminación que padecen estas personas y establecer las garantías efectivas para que se produzca una igualdad de trato real, ponderada con su peculiaridad cultural.

Los mecanismos de fondo en la discriminación

Se presenta a continuación un esquema de algunos de los elementos que suelen aparecer y operar en los distintos procesos de discriminación. Este esquema es un resumen de conclusiones a partir de un análisis de casos de discriminación que la FSGG llevó a cabo el año pasado.

Estereotipos

En casi todos los casos estudiados aparecen diversos estereotipos comunes y muy negativos sobre los gitanos: violentos, peligrosos o conflictivos; antisociales y criminales; vagos u oportunistas; “los gitanos no quieren integrarse”... Estos estereotipos son lo suficientemente profundos y arraigados que dominan una parte importante de las reacciones de los no gitanos, no sólo resultando en las decisiones de excluir a gitanos, sino haciendo muy difícil un mínimo de comunicación que podría servir para debilitar los prejuicios existentes.

Una cuestión adicional para la reflexión es la de cómo las víctimas de los estereotipos desarrollan actitudes de asumir los mismos: por ejemplo, niños en un colegio tratados como conflictivos aumentan su propio auto-concepto como tales y, en consecuencia, desarrollan actitudes de más conflictividad; igualmente, el estereotipo de delincuente aplicado históricamente a los gitanos puede debilitar, para éstos, la confianza en la legitimidad de las leyes.

Generalización de casos individuales a la colectividad del grupo

En estrecha relación con el concepto de estereotipo se encuentra el fenómeno de adjudicar a un grupo o colectividad los rasgos y culpas de cualquier individuo de dicho grupo. Esta tendencia se ha encontrado en varios de los casos analizados. Conflictos relacionados con algún gitano son el detonante para juzgar, atacar o criminalizar a otros gitanos ajenos a los incidentes.

Chivos expiatorios

En muchos casos se pueden encontrar prácticas discriminatorias nacidas de tendencias a buscar *chivos expiatorios* para explicar problemas y carencias sociales de raíces mucho más difíciles de afrontar. En algunas movilizaciones vecinales en contra de los gitanos se producen posiciones muy agresivas por parte de personas con problemas de paro y escasez económica.

Segregación para evitar conflictos

Esta propuesta es muchas veces expresada como algo beneficioso tanto para los gitanos como para el resto de la sociedad. Esta tendencia se puede encontrar, por ejemplo, en casos extendidos de segregación de gitanos en hospitales, argumentando que las dos partes estarán más cómodas. Otro ejemplo (más grave) ha sido la concentración de

gitanos en poblados segregados en muchos lugares, dando por hecho la idea, poco contrastada con los propios afectados, de que “quieren vivir juntos”.

Culpar a la víctima

Un discurso muy extendido para justificar la discriminación es el de culpar la víctima; es decir, los problemas que padecen los gitanos se deben a sus actitudes y acciones: “no quieren integrarse, no quieren trabajar, no quieren educar a sus niños, también son racistas... “

Juicios de valor negativos

Los juicios de valor sobre una minoría cultural, implícitos o explícitos, parten de una creencia, consciente o no, de la superioridad moral de la sociedad mayoritaria, y son una fuente importante de discriminación. Se manifiestan indirectamente a través de normativas inflexibles y poco o nada adaptadas a los valores y formas de vida de ciertos grupos.

Negación de la existencia de discriminación

Un fenómeno muy importante en los procesos de discriminación es la sistemática negación de su existencia por parte de los que la ejercen. Esta negación de la existencia de discriminación conlleva graves implicaciones. Si no hay discriminación, por extensión, los problemas de los gitanos sólo serán explicables por sus propias deficiencias, como se apuntó en otro apartado.

Falta de capacidad de expresión por parte de las víctimas de la discriminación

En los casos analizados se encontró impotencia e indefensión por parte de los gitanos y ausencia de su visión u opinión en los medios de comunicación. La falta de terreno para la expresión y el diálogo proporciona una base muy escasa para la resolución compartida de los conflictos, además de que facilita el aumento del nivel de rechazo activo, que tiende hacia “soluciones” de exclusión total.

Esta falta de capacidad de hacer oír la voz de las víctimas es un elemento central en las dinámicas de discriminación, que puede incluso empeorar esas dinámicas: quien calla otorga, por un lado; y por otro, se hace imposible debilitar los estereotipos existentes si éstos no se llegan a contrastar. Por último, fortalece el desencuentro entre los gitanos y el resto de la sociedad y refuerza el sentimiento de desconfianza de los gitanos hacia las instituciones.

¿En qué ámbitos se producen las prácticas, conductas, actitudes de discriminación hacia gitanos y gitanas?

Educación

Existen varios riesgos de discriminación en el campo de la educación. Hay muchos casos conocidos de presiones por parte de padres de alumnos y/o resistencia por parte de las direcciones de centros a admitir niños gitanos, más aún en las escuelas concertadas. Existen también dinámicas de concentración en algunas escuelas públicas, con altos porcentajes de estudiantes gitanos e inmigrantes, y se han producido algunas prácticas de segregación que mantienen alumnos gitanos en aulas aparte. Igualmente se observan actitudes de prejuicio por una parte del profesorado que perjudica al aprendizaje. Las muestras de rechazo de los alumnos payos son otra fuente de discriminación.

Vivienda

Existen deficiencias en muchos municipios en la lucha para erradicar el chabolismo y en los procesos de realojo, tanto por falta de voluntad de las autoridades como por resistencia vecinal. Se detectan también importantes problemas a la hora de alquilar o comprar una vivienda tanto por la resistencia de los propietarios, como por la de los vecinos y de los bancos.

Justicia y policía

Recientes estudios apuntan a que debido a diversas causas, miembros de la etnia gitana tienen más posibilidades de ser encarcelados y por más tiempo que el resto de la población ante iguales faltas o delitos. Otra área de discriminación es la del acoso por parte de la policía, un campo, no obstante, en el que se ha producido un notable progreso en comparación con etapas anteriores. No fue hasta 1978 cuando se anularon los artículos de vigilancia especial sobre los gitanos en el Reglamento de la Guardia Civil. Sin embargo, hay suficientes anécdotas como para pensar que una persona gitana tiene más posibilidades de ser parada y registrada por la policía que una no gitana. Esta vigilancia se extiende también a la seguridad privada en establecimientos de comercio y lugares públicos.

Medios de comunicación

Aunque recientes estudios observan progresos positivos, siguen existiendo ejemplos de uso de estereotipos negativos acerca de los gitanos.

Participación ciudadana

Una vez más la falta de datos hace imposible cuantificar la falta de participación de los gitanos en diversas esferas de la vida pública. Se encuentran muy pocos gitanos en cargos electos, en la administración, en los sindicatos y en otras organizaciones sociales con la excepción de las propias asociaciones gitanas.

La discriminación en el empleo

Aunque el acceso a empleos por cuenta ajena es, por razones obvias, uno de los ámbitos en los que resulta más difícil demostrar la existencia de prácticas discriminatorias, existe una importante y constatada discriminación en el acceso al empleo de demandantes gitanos. No se ha llevado a cabo, sin embargo, ningún estudio hasta la fecha para cuantificar el alcance de esta discriminación.

Los casos más habituales en los que se produce discriminación de gitanas o gitanos en el empleo son los siguientes:

a) en los procesos de selección

Anuncio o convocatoria formal

Proceso de selección: entrevista, recogida de solicitud, contacto telefónico...

No se alcanza la relación contractual al descubrirse tras la selección el origen étnico de las víctimas

b) en el puesto de trabajo

Liquidación inmediata de la relación contractual

No superación del periodo de prueba

Formas de acoso, intimidación, hostigamiento (pueden desembocar en la finalización del contrato voluntario)

Explotación

Salario desigual

Segregación espacial o funcional

Finalización de contrato forzoso (por razón del origen gitano de la víctima)

¿Existe protección legal frente a la discriminación?

Existen Tratados internacionales cuyos firmantes se han comprometido a abolir la discriminación racial. Los más importantes que ha firmado España son: La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de dis-

crimación Racial (ICERD) y la Convención Europea de Derechos Humanos o La Convención de la Organización Internacional del Trabajo con respecto al empleo.

En el ordenamiento interno español, a diferencia de otros países, las provisiones legales anti-discriminación están bastante dispersas en normas y códigos constituyentes de nuestro ordenamiento.

- La Constitución Española de 1978 en su artículo 14 consagra que todos los españoles son iguales ante la Ley y prohíbe la discriminación.
- Las provisiones del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito español establecen el principio de no discriminación en el empleo sobre la base de la raza, religión, edad o sexo (art.4.2) y el derecho de los trabajadores en una relación laboral a no ser discriminados, entre otras cosas, debido a su origen étnico. (artículo 17)
- En la legislación penal: Artículo 314, Artículo 510 y artículo 512 hacen referencia a penas por delitos de racismo o de incitación al mismo.

En todo caso hay que subrayar el hecho de que estas provisiones han tenido un efecto escaso para paliar el fenómeno tal como lo hemos descrito. Un indicador es que prácticamente no existen sentencias judiciales que reflejen el agravante de racismo que contiene el código penal.

Los nuevos instrumentos legales promovidos desde la Unión Europea para luchar contra la discriminación: La Directiva Europea 2000/43/CE y la comunidad gitana

A partir del Tratado de Amsterdam (en vigor desde 1999) la cuestión de la discriminación adquiere especial importancia en el marco de las políticas europeas. Este es el motivo por el que se adopta la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000 *relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico* junto con la Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo y junto con un Programa Comunitario para combatir la discriminación. La Directiva anti discriminación racial (2000/43/CE) deberá haberse incorporado al Derecho interno de los Estados miembros antes del 19 de julio de 2003.

La Directiva 2000/43/CE prohíbe la discriminación directa e indirecta en los ámbitos del empleo, la protección social y la seguridad social, las ayudas sociales, la educación y la provisión de bienes y servicios y el acceso a los mismos. Proporciona a las personas que creen ser víctimas de discriminación acceso a procedimientos administrativos o judiciales para que puedan hacer valer sus derechos y establece sanciones apropiadas para los causantes de discriminación. Para reforzar la posición de las víctimas, la Directiva atribuye la carga de la prueba a la parte demandada y autoriza a las víctimas a solicitar la ayuda de asociaciones. La propuesta prohíbe también las represalias contra las personas que hayan hecho valer sus derechos derivados de la Directiva. Además, la Directiva exige que los Estados miembros designen uno o varios organismos independientes que promuevan activamente el principio de igualdad de trato.

La Directiva plantea algunos avances que pueden ser muy importantes para la Comunidad Gitana:

- La definición y la prohibición de la discriminación tanto directa como indirecta.
- La definición y la prohibición del acoso por motivo de origen racial o étnico.
- La defensa de derechos por parte de organizaciones con intereses legítimos.
- La inversión de la carga de la prueba.
- La protección contra las represalias.
- La divulgación de la información y el establecimiento de que cada Estado tendrá que designar uno o más Órganos responsables de la promoción de la igualdad de trato para todas las personas, sin discriminación por motivo de su origen racial o étnico.

La estrategia europea para el empleo y la discriminación

Aunque ya no se trata de un instrumento jurídico, con respecto al ámbito del empleo es importante señalar otro impulso promovido desde Europa frente a la discriminación. La Estrategia Europea para el Empleo incluye, dentro del primer pilar de mejora de la capacidad de inserción profesional (empleabilidad), la directriz número 7 que dicta que cada Estado miembro:

- Detectará y combatirá todas las formas de discriminación que obstaculicen el acceso al mercado de trabajo, a la educación y a la formación;
- Abrirá vías consistentes en medidas eficaces de prevención y de política activa para promover la integración en el mercado de trabajo de grupos e individuos en situación de riesgo o de desventaja, a fin de evitar la marginación, la aparición de «trabajadores pobres» y la deriva hacia la exclusión;
- Tomará las medidas apropiadas para cubrir las necesidades de las personas con discapacidad, de las minorías étnicas y de los trabajadores migrantes en lo que se refiere a su integración en el mercado de trabajo y, si ha lugar, fijará objetivos nacionales al respecto.

II. ESTRATEGIA Y ACCIÓN DE LA FSGG EN EL ÁMBITO DE LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Algunas acciones recientes del Secretariado en este campo

- En el año 97-98 la ASGG llevó a cabo una campaña junto a otras dos entidades, ACCEM y CEPAIM (“Bajo la Piel somos todos iguales”) en el marco del Año Europeo contra el Racismo 1997, y que aparece en la publicación de buenas prácticas realizada por la Comisión Europea. Aparte de acciones de campaña puntuales en colaboración con las otras dos entidades, la acción de la ASGG estuvo concentrada en el ámbito educativo con la difusión de materiales para la tolerancia.
- La FSGG ha coordinado en el periodo 2000-2001 un proyecto europeo transnacional sobre el tema de la discriminación que ha resultado en una publicación “Roma, Travellers and discrimination”, de pronta aparición en castellano bajo el título “Gitanos y discriminación”.
- El número 10 de la revista Gitanos se dedicó al tema de la lucha contra la discriminación, con artículos y dossier enfocando distintas dimensiones del tema.

En general, la FSGG lleva a cabo acciones que inciden directamente en las condiciones de discriminación que padece la comunidad gitana y se enfrenta cotidianamente a casos y situaciones de discriminación. Pero todavía no todos los miembros de la organización estamos situados en una perspectiva políticamente consciente de lucha contra la discriminación y no se conocen bien las formas de la discriminación ni las respuestas que se pueden ir generando.

Objetivos estratégicos de la FSGG en este campo

Nos encontramos en un momento propicio para abordar la cuestión desde una perspectiva estratégica si tenemos en cuenta el contexto europeo favorable a esta apuesta. Los objetivos estratégicos de la FSGG, aprobados por el Patronato de la Fundación, son los siguientes:

- Sensibilizar y llamar la atención sobre la gravedad de la incidencia de la discriminación sobre la población gitana. Esta sensibilización debe, en principio, alcanzar de diferentes formas a administraciones, organizaciones sociales, organizaciones gitanas y a la propia comunidad gitana.
- Sensibilizar a la propia plantilla de profesionales de la FSGG introduciendo un enfoque transversal de trabajo contra la discriminación 'sentido y compartido' por los trabajadores.
- Avanzar en el conocimiento y la visibilidad de la discriminación recogiendo casos de discriminación, por lo menos los que conocen los trabajadores del Secretariado por su trabajo cotidiano.
- Influir en el proceso de transposición de la Directiva Europea para que sus disposiciones (en particular las relativas a la designación de un organismo de garantía para las víctimas) puedan favorecer a la comunidad gitana.

Líneas de acción concretas a corto plazo

- Elaboración y difusión de una guía pedagógica e informativa acerca de la discriminación con relación a la comunidad gitana.
- Organización de una serie de mini-jornadas (una mañana o una tarde) en las diferentes CCAA-territorios SENDA.
- Identificación, recogida, análisis y visibilización de casos reales de discriminación.
- Acción institucional con respecto a la Directiva Europea.



DÑA. ASSUMPTA ANEAS ÁLVAREZ
Profesora de la División de Ciencias de la Educación
de la Facultad de Pedagogía. Universidad de Barcelona

CAPITAL HUMANO EN ORGANIZACIONES MULTICULTURALES: COMPETENCIAS INTERCULTURALES Y POLÍTICAS DE RRHH PARA LA INTEGRACIÓN

Abstract

La presente comunicación propone un marco conceptual con el que describir, analizar y operar acerca del capital humano multicultural; en él se han sintetizando las conclusiones y resultados del proyecto Capital Humano en Organizaciones Multiculturales, promovido por la Universidad de Barcelona y Cruz Roja, en el marco del Program operativo Pluriregional “lucha contra la discriminación” cofinanciado por el FSE y se ha enriquecido con otros trabajos de la autora respecto a la temática en cuestión. A lo largo del Proyecto se ha contactado con más de 1000 empresas del Estado, se han entrevistado a decenas de profesionales, agentes sociales e integrantes de empresas multiculturales y se ha contado con la colaboración de expertos en RRHH, Interculturalidad y formación para llegar a las conclusiones que mostramos a continuación.

Punto de partida

La emergencia de la multiculturalidad en las empresas del Estado español es una fenómeno real que está adoptando una naturaleza estructural.

En la presente comunicación no se van a recordar las cifras sobre inmigración y su vertiginoso aunque desigual crecimiento. Únicamente recordaremos como la globalidad y la internacionalización de mercados, economía e tránsito de personas e información, han propiciado el auge de las relaciones internacionales en las empresas y la incorporación en las plantillas de personas procedentes de terceros países. A tal efecto se ilustrará como esta multiculturalidad está presente en territorios de vital importancia por ser motores económicos del resto del estado y en sectores de importancia estratégica en el balance económico del estado. A tal efecto, seguramente no extrañará que sean las comunidades de Cataluña, Andalucía, Madrid y Valencia, aquellas que tienen mayor número de empresas (DIRCE, INE, 2001) sean, también, las comunidades con mayor número de residentes extranjeros (Anuario Estadístico de Extranjería, 2000) y menores tasas de desempleo a excepción de Andalucía (EPA, Primer trimestre de 2002). Así mismo se considera relevante la constatación de que la mayoría de los permisos de trabajo concedidos a personas extracomunitarias habilitan para trabajar en el sector servicios, sector que caracteriza la economía del estado así como una significativa presencia en la construcción, motor de activación económica en todo estado, tal y como ilustra la siguiente figura:

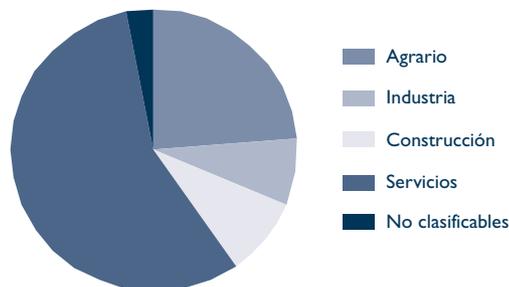


Tabla: Distribución de personas con permisos de trabajo concedidos según sector. EPA 2001

Por todo ello, en la presente comunicación se quiere mostrar una sintética visión del estado de la cuestión sobre el capital humano multicultural, a partir de diversos estudios realizados por la Universidad de Barcelona para Cruz Roja, centrando el discurso en torno a los siguientes ejes: la actitud de la empresa del estado hacia la multiculturalidad, las políticas y prácticas de RRHH aplicadas por las empresas del estado, los procesos y determinantes de la inserción laboral de las personas inmigrantes, la caracterización de un modelo de cualificación y la formulación de las competencias interculturales para la integración.

Actitud de la empresa del Estado español hacia la multiculturalidad

En la empresa se ha apreciado la convivencia de juicios fundamentados en posibles indicios demostrables, con la práctica de prejuicios sociales debidamente enmascarados con unas respuestas claramente sesgadas por prestigio social. Ninguna empresa ha reconocido abiertamente la existencia de racismo o xenofobia, cuando es una evidencia que en el trabajo cotidiano pueden darse este tipo de comentarios. La presencia de estos sesgos se incrementa cada vez más a medida que se desplaza la valoración de la multiculturalidad desde los mandos intermedios a los clientes; quienes, según los empresarios, no rechazan en absoluto este tipo de personal y que ejercen un peso fundamental para decidir por una contratación foránea. Desde nuestra aproximación a la realidad se considera que desde la cúpula de los RRHH de la mayoría de las empresas se ignora la realidad cotidiana derivada de la multiculturalidad: se saben los problemas burocráticos porque son los más próximos, y sólo los más graves conflictos llegan a los despachos de RRHH.

No hay una clara perspectiva de oportunidad o amenaza ante la multiculturalidad: para algunas empresas comporta problemas específicos, para otras no. En todo caso es significativo el hecho de que las empresas equiparan los problemas burocráticos a los derivados de las diferencias culturales. Cosa que, a nuestro juicio, habla poco a favor de la actual legislación laboral.

Parece ser que para los empresarios la contratación de inmigración resulta una clara oportunidad en sus políticas de personal que compensan sobradamente los inconvenientes.

Políticas y prácticas de RRHH aplicadas por las empresas multiculturales del estado

El fenómeno de la multiculturalidad está haciendo emerger nuevos requerimientos en los departamentos de RRHH. Nos referimos a todos aquellos conocimientos vinculados con el derecho laboral en materia de contratación de extranjeros y a las políticas y prácticas de gestión de los RRHH multiculturales, pues no se suelen externalizar estos servicios en consultoras externas. A tal efecto, se ha recogido las valoraciones que los profesionales de los RRHH deberían recibir una formación específica, tanto en la dimensión técnico profesional como en la dimensión más cultural.

Desde la perspectiva de la empresa, las políticas y prácticas de integración que se desarrollen hacia los trabajadores inmigrantes vienen determinadas por los siguientes determinantes:

- Dificultades de la empresa en cubrir los puestos por parte del mercado de trabajo autóctono. Cuanto más cuesta encontrar personal autóctono, más se dirige la atención hacia las personas inmigrantes.
- Temporalidad del puesto. Cuanto más temporal es el puesto más se centra la atención en la captación de mano de obra, en lugar de una verdadera gestión de los RRHH.
- Cualificación del puesto. Es decir, cuanto más cualificado sea el puesto a cubrir y la función a desempeñar más esfuerzo realizan las empresas en realizar una correcta selección y unas prácticas de retención y desarrollo. Y por el contrario, cuanto más sustituible sea la persona que desempeña la función, menos atención se presta al trabajador extranjero, sus necesidades y su integración.

- Culturas de empresa. Cuanto más definida tiene la organización una cultura de empresa, más exigencia en la selección y, una vez incorporado a las plantillas, más atención a las posibilidades de integración y desarrollo.
- Enfoque de RRHH. Cuanto más duro es el enfoque de recursos humanos en cuanto a la existencia de una cultura de empresa, una política de RRHH y no meramente de administración de personal; más se plantean las prácticas de integración y desarrollo.
- No se ha apreciado que el tamaño de la organización afecte a la determinación y aplicación de estas políticas de RRHH multiculturales. Hemos visto grandes empresas que no consideran la integración como objetivo. Y pequeñas empresas que sí.
- Tampoco se han distinguido estos enfoques según el sector de actividad. Se han visto buenos y malos ejemplos en la agricultura, la industria y los servicios.
- La política de gestión de los RRHH multiculturales se aplica independientemente del número de trabajadores extranjeros y su origen cultural.
- Las estrategias de gestión de dicha política sí que varían en función a la cultura de empresa, enfoque, número y composición.
- Al referirse a la composición cultural del colectivo de trabajadores extranjeros, más que prestar atención a la cultura específica de las personas, se suele prestar atención a la homogeneidad y heterogeneidad de los grupos.

Respecto a los conflictos, los responsables de RRHH que hemos consultados comentan una abrumadora mayoría como:

- No han tenido problemas en las relaciones superior- subordinado.
- Cuando ha existido algún conflicto, casi siempre ha sido ha nivel de rechazo entre compañeros de trabajo, ya sea entre autóctonos e inmigrantes o entre los propios trabajadores inmigrantes (incompatibilidad cultural o de etnia).
- No se plantean prácticas especiales de acogida e integración y se considera que si se hiciera algo al respecto se podría propiciar una mejor actitud por parte de los compañeros hacia la integración.

Procesos y determinantes de la inserción laboral de las personas inmigrantes

La integración laboral de la persona inmigrante viene determinada por un amplio conjunto de factores:



Figura: Determinantes de la integración laboral de las personas inmigrantes. Aneas. 2002

Los factores clave que buscan y valoran los responsables de RRHH en la selección de RRHH multiculturales son universales, es decir, válidas para personas autóctonas como para inmigrantes:

- Disponibilidad hacia el trabajo.
- Responsabilidad hacia el trabajo, los equipos, las normas de trabajo y los compañeros.

Pero las diferencias culturales, idiomáticas o en cualificación determinan otra serie de aspectos a los que tiene que afrontar la persona inmigrante que desea insertarse laboralmente y que se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

- Las diferencias en cuanto a las estrategias de integración y sus logros están más determinadas por los niveles de cualificación en el país de origen que por las propias diferencias culturales.
- Dada la situación actual del mercado de trabajo, tanto regular como irregular; ni la formación ni el origen cultural parecen elementos clave para el acceso a una ocupación.
- La cualificación de base y las competencias para la empleabilidad así como las competencias clave interculturales se muestran como requisitos fundamentales para acceder a un empleo con perspectivas de integración y desarrollo profesional.
- En el proceso de integración socio-profesional pueden plantearse diversas estrategias tanto individuales como sociales que se han manifestado igualmente de efectivas, siempre que el sujeto disponga de las competencias identificadas anteriormente.
- La información y el liderazgo de los procesos se ha percibido como un factor clave para lograr los resultados estimados tanto en los procesos y servicios de inserción como en la propia empresa.
- Se han detectado mayores conflictos de aceptación y rechazo entre los compañeros del inmigrante que entre los propios responsables y mandos. Es este aspecto, la dirección emerge de nuevo como factor clave.
- Se han detectado necesidades interculturales no manifestadas conscientemente que pueden favorecer el análisis y la determinación de estrategias con mayores posibilidades de eficacia.

Caracterización de un modelo de cualificación y de competencias interculturales

A partir del análisis de los componentes sistémicos que configuran la organización multicultural y tras haber analizado todo una serie de requerimientos y unidades de competencia en personas que trabajan en entornos multiculturales valoradas como profesionalmente competentes por sus responsables, se ha determinado un modelo de cualificación intercultural representado en el siguiente esquema:

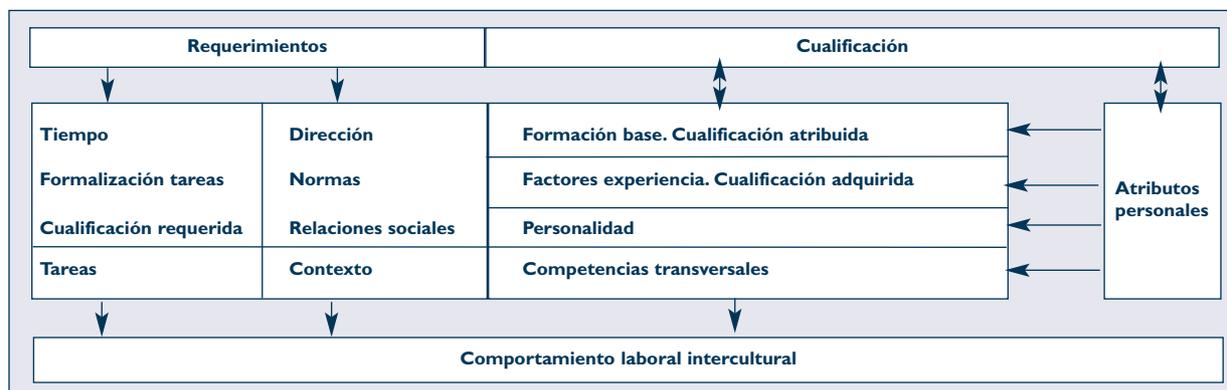


Tabla: Modelo de Cualificación intercultural. Aneas 2002

En dicho modelo se ilustra como el comportamiento laboral intercultural emerge de la conciliación de los requerimientos de la organización afectados por la influencia de la cultura (tanto a nivel de tareas como de contexto organizativo) con los atributos la cualificación aportada por la persona y afectados a su vez por diversos atributos personales. Dicha cualificación se configura a partir de la formación de base aportada por la persona, la cualificación o experiencia adquirida a lo largo de diversas experiencias profesionales interculturales, atributos de personalidad como apertura de mente, extroversión, predisposición al cambio, etc. y las competencias transversales. De dichos componentes destacan de una manera abrumadora el peso de las Competencias Interculturales Transversales. En esquema que se muestra en la siguiente página se sintetizan algunos componentes. Pero cabe destacar de dichas competencias, fundamentadas en el modelo de ISFOL (1998) se descomponen en tres grandes macrocompetencias. La primera de ellas es diagnosticar ; la persona competente interculturalmente es capaz de diagnosticar sus propios atributos como los requerimientos del contexto y la tarea. La segunda es relacionarse, e implica una capacidad de comunicación, trabajo en equipo y relación intercultural. Finalmente la tercera competencia es afrontar e implica tanto respuestas de tipo cognitivo, comportamental y afectivo por parte del sujeto interculturalmente competente a las situaciones interculturales.

Todo ello refuerza la concepción de que la cualificación intercultural es un proceso dinámico, que se aprende y desarrolla; relativizando el peso de otros determinantes de la persona con una presencia también muy importante.

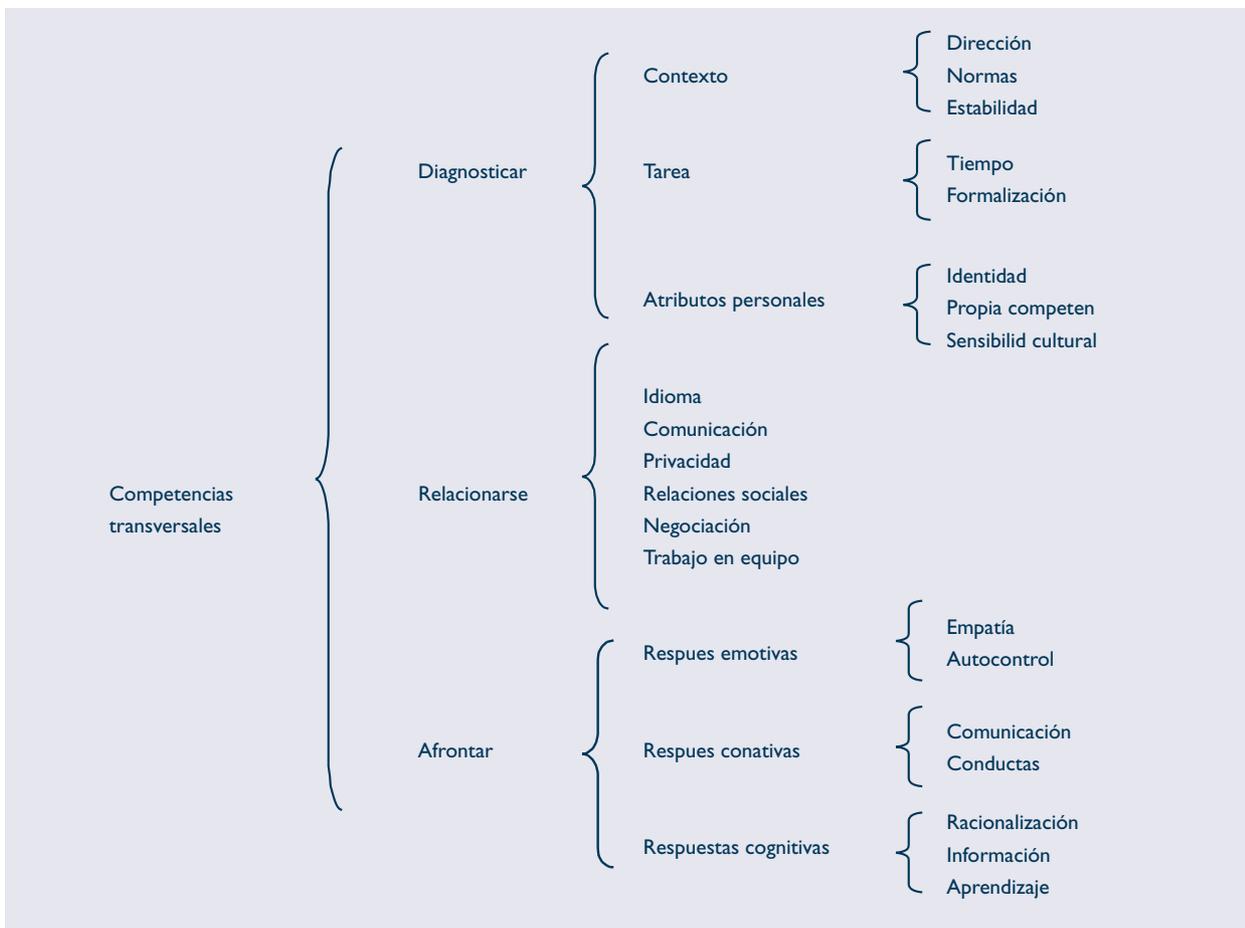


Tabla: Competencias Interculturales transversales. Aneas 2002

Referencias bibliográficas

Aneas, A. (2002). *Relaciones interculturales*. Proyecto COM. Barcelona, Creu Roja Catalunya, Les Heures i FSE.

Aneas, e. a. A. (2002). *Actitudes de la empresa hacia la empresa multicultural*. Proyecto COM. Barcelona, Creu Roja Catalunya, Les Heures i FSE.

Aneas, e. a. A. (2002). *Integración socio-laboral del trabajador inmigrante en la empresa*. Proyecto COM. Barcelona, Creu Roja Catalunya, Les Heures i FSE.

Aneas, e. a. A. (2002). *Políticas y prácticas de RRHH en la empresa multicultural*. Proyecto COM. Barcelona, Creu Roja Catalunya, Les Heures i FSE.

Angeli, F. (1994). *Competenze trasversali e comportamento organizzativo*. Milano, ISFOL.

Cabrera, F. (1999). *Evaluación de políticas y programas sociales: de la eficacia a la participación*. P. y P. Ponencia en las I Jornadas ASSCAN: Ciudadanía. Las Palmas de Gran Canaria.

Echeberría, B. (2002). *Gestión de la Competencia de Acción Profesional*. Barcelona, Universidad de Barcelona

Espín, J.V. M., M.A., Rodríguez, M. y Cabrera, F. (1998). "Elaboración de un cuestionario para mediar la identidad étnica y la aculturación en la adolescencia." *Revista de Educación* 315: 227-249.

Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona, Ediciones Universidad de Barcelona.

Pérez Escoda, N. (2001). *Formación Ocupacional*. Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación. Barcelona. Universidad de Barcelona.



D. DANIEL GONZÁLEZ
Comisión Española de Ayuda al Refugiado [CEAR]

ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DESDE EL TRABAJO EN RED

ANAGOS es el nombre de la *Red Canaria de Promoción e Inserción socio-laboral* que viene desarrollando su trabajo desde 1994. La Red está formada por diversas entidades sociales (hasta un total de once de toda Canarias), entre las que se encuentra la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (C.E.A.R.), decididas a aunar esfuerzos para la búsqueda de un espacio común de reflexión, debate y desarrollo de líneas constructivas de inserción sociolaboral de colectivos en situación de exclusión social y laboral, como es en muchos casos el colectivo de inmigrantes y refugiados/as. Desde el primer momento cada una de las entidades integradas en la Red ANAGOS han entendido los beneficios del desarrollo de acciones coordinadas gracias al efecto multiplicador sobre la gestión social, lo que implica un concepto dinámico del trabajo social, de ser emprendedores/as, innovadores y arriesgados en las metodologías, de ser eficientes y racionales, de búsqueda de la igualdad de oportunidades, siempre orientadas desde el punto de vista de “la inserción por la vía del empleo” y la Economía Alternativa y Solidaria.

LA IDENTIDAD DE LA RED ANAGOS

La naturaleza de la Red se describe y está enmarcada dentro de la identidad de las asociaciones y organizaciones no gubernamentales por la respuesta que ha dado en la última década a las necesidades sociales y económicas a los colectivos en situación de exclusión y dentro de las iniciativas europeas que han sido apoyadas y financiadas por diversos organismos y administraciones públicas.

La identidad viene descrita de forma excelente en las definiciones que se dan a las entidades no lucrativas en nuestro entorno. La Red ANAGOS se identifica con otras entidades sin ánimo de lucro en cuanto ha hecho y hace aflorar una conciencia colectiva de nuevas necesidades sociales que necesitan afrontarse desde la innovación, la integralidad y la participación en el territorio, bien sea por medio de iniciativas concretas de instituciones con larga experiencia en el campo de la pobreza y marginación social, bien sea por organizaciones especializadas en los problemas sociales de sectores de la población que no tenían acceso a los servicios sociales y al bienestar social que ha ido desarrollando las dos décadas democráticas.

La Red ANAGOS se caracteriza por ser portadora de ideas y de demandas de los colectivos desfavorecidos y de proyectos alternativos que promueven pues las innovaciones en sus acciones, delimitando nuevos campos de la exclusión, operando en el terreno y administrando unos servicios sociales colectivos en el sector de la iniciativa social. También ejerce su rol y funciones a la cabeza y en el corazón del desarrollo de las políticas sociales, integrando las acciones de animación comunitaria y de promoción de empleo de modo que aborda la tarea educativa formativa y la inserción sociolaboral.

En estas funciones se encuentra ligada estrechamente a la vida de las entidades no lucrativas en el desarrollo de la solidaridad y calidad de vida de los destinatarios, de sus acciones en lo que de autonomía e identidad de cada persona y grupo puede lograrse en los procesos de formación e inserción en el seno de un conjunto de actividades transversales y de acompañamiento basadas en relaciones contractuales entre el mundo de lo social y lo económico.

Es significativo en el perfil común de las entidades de la Red ANAGOS su función de intermediación entre lo social y económico, la mediación entre las personas, entre los grupos, entre los grupos y los poderes públicos. Esto es entre los mundos de la educación y de la formación de un aparte, y los mundos de la producción, de lo económico y de lo social y lo público.

La presencia y protagonismo de las instituciones y los proyectos de la Red ANAGOS junto con otras Comunidades Autónomas y con los socios del partenariado de la Unión Europea intervienen en las metodologías y estrategias comunes, con más frecuencia y eficacia que la gestión burocrática social, en la diversidad de perfiles de los grupos menos favorecidos: jóvenes, mujeres, parados de larga duración, sin techo, extoxicómanos, exreclusos, inmigrantes, mundo rural..., impulsando iniciativas socioculturales y formativas, herramientas de reflexión y condiciones a corto y medio plazo que superan las actitudes pasivas e inercias de un tejido social confortable.

FUNCIONES PRINCIPALES QUE DAN IDENTIDAD

La Red nace para satisfacer una serie de carencias estructurales que sufrían las entidades que trabajaban por el desarrollo psicosocial de los colectivos desfavorecidos de Canarias, basándose en las siguientes funciones:

- a. La garantía de los valores sociales
- b. La mediación y promoción de estructuras mediadoras
- c. La aportación de innovaciones
- d. La prestación de servicios.

Debe ser garantía de valores sociales

Esta función define los principios que constituyen la ética de la Red, convirtiéndola en esencial. Por su propia naturaleza su estructura particular y la orientación del “Trabajo en red”, traducida en la memoria de sus actividades específicas, promueven y propagan la participación, el pluralismo en sus proyectos, defiende los principios democráticos en la protección de los intereses de los grupos menos desfavorecidos, en la necesidad de satisfacer las carencias de las personas más vulnerables o situación de desigualdad para acceder al mercado laboral.

Así, desde la solidaridad y la justicia social generan sinergias y multiplican los efectos mediante las acciones comunes, los intercambios de experiencias y metodologías coordinadas y orientadas en relación al desarrollo y la consolidación del tejido social y económico en lo local y favoreciendo los apoyos mutuos y la solicitud y gestión de los fondos para estos fines. Preservar la entidad de estos valores en la Red reafirma su personalidad y supervivencia respetando las distintas identidades y el pluralismo de las instituciones y asociaciones que dan soporte a la Red ANAGOS, intentando la anticipación y renovación de sus estructuras en relación a las nuevas necesidades y demandas y los cambios sociales en el Archipiélago Canario dentro de un contexto global.

La mediación y promoción de estructuras mediadoras

La Red ANAGOS como parte del llamado Tercer Sector, nace ante la necesidad manifiesta de servir como estructura mediadora todavía imprescindible en la lucha contra la pobreza y exclusión, ya que junto a otras instituciones y organizaciones no lucrativas, constituye un espacio social de mediación con tres objetivos importantes:

- Aplicar las estrategias, métodos e intercambio en el “Trabajo en Red” de forma directa y eficiente, para que los recursos empleados sean capaces de generar inclusión, integración social y económica, a través de los programas y proyectos sociales de formación y de empleo, potenciando especialmente los itinerarios de inserción y la creación de “Empresas de Inserción” de Economía Social Solidaria.
- La Red ANAGOS se entiende como plataforma de convergencia de sinergias, proyectos, fondos e instituciones interesadas en el desarrollo del Bien Común y la Justicia Social con los grupos más desfavorecidos, como uno de sus principales roles en el desarrollo de la sociedad civil, democrática y de derecho, compartiendo su rol de grupo de presión, sus iniciativas, medidas y programas.
- Finalmente asume su identidad y su papel compartiendo las políticas sociales de la Comunidad Autónoma Canaria expresando su voluntad de cooperación con la planificación que se traduce en los proyectos integrales del menor, de la juventud, de la mujer y la igualdad de oportunidades, grupos familiares, de empleo, de lucha contra la pobreza y de integración económica y social.

La innovación

La relación entre reflexión-autocrítico-creatividad-innovación es una de las principales funciones desarrolladas por la Red ANAGOS, gracias a:

- Su naturaleza libre e independiente.
- Su flexibilidad en los enfoques ante nuevas problemáticas.
- El impulso compartido de todas las entidades integradas, sin afán de lucro e intercambiando experiencias.
- Gracias sobre todo a la ilusión emprendedora que transmite un grupo humano ilusionado con cambiar la realidad social.

Todo esto ha permitido homogenizar respuestas ante problemáticas concretas, dar respuestas nuevas, experimentar e introducir nuevas metodologías de integración sociolaboral, desarrollar el espíritu de empresa social.

Entre otras cosas, a entidades como CEAR este trabajo ha permitido poder desarrollar itinerarios de integración sociolaboral compartidos y de adaptación fácil al colectivo de inmigrantes y refugiados/as, puesto que dada la homogenización del mismo entre todas las entidades de la Red, sólo hay que complementar la misma con aquellas necesidades que sí son específicas del colectivo. Desde luego la eficiencia y rentabilidad de los programas desarrollados de forma compartida es muy satisfactoria.

La prestación de servicios

Esta función no es la que predomina o da la razón de ser de la Red, pero ante los servicios tradicionales sí destaca una forma de responder distinta: satisfaciendo carencias o ausencias de servicios integrales en el territorio, y propiciando al usuario una elección entre varios servicios.

En la ausencia de servicios de forma general o en cosas particulares a personas con necesidades económicas, educativas de empleo o por constituir una carencia sentida por la población, cierto tipo de personas y grupos que los servicios públicos no atiende. Y satisfaciendo estas u otras necesidades, prestando temporalmente y de manera experimental para demostrar su utilidad y necesidad y persuadiendo a la Administración Pública Local que es responsabilidad suya proporcionar esos servicios de manera más permanente.

Queda por consiguiente entre esas necesidades y demandas una diversidad de servicios ofrecidos por los proyectos de la Red, que contribuyen a experimentar e incrementar las posibilidades de comparación, y por consiguiente de elección y adecuación al perfil de los colectivos vulnerables o excluidos desde el punto de vista de la disponibilidad, de la calidad y del precio con el plus de la inserción y del trabajo voluntario.

RETOS PARA EL FUTURO DEL TRABAJO EN RED

La Red ANAGOS junto con las entidades que forman parte de ella, se plantean los siguientes retos para el futuro:

- Lograr la mayor rentabilidad económica de los proyectos sociales.
- Apostar por las Empresas de Inserción como instrumento para la integración de colectivos desfavorecidos.
- Potenciar el que exista un marco normativo regulado en el Gobierno de Canarias que facilite y potencie la formación, capacitación profesional y prácticas en empresas en los colectivos desfavorecidos, orientando sus itinerarios de inserción hacia los nuevos yacimientos de empleo, alcanzando una alta calidad en la prestación de servicios y productos, así como acciones respetuosas con el medio ambiente.
- Desarrollar la financiación alternativa (emisión de bonos solidarios...).
- Desarrollo de marketing social para la gestión eficaz y eficiente de sus recursos.
- Potenciar desde la Red el sentido de territorialidad como base para la máxima optimización tanto en el aprovechamiento de los recursos como en el desarrollo de sinergias y creación de tejido social, superando la insularidad en el intercambio de las experiencias y tratando de dar respuestas de trabajo globales.
- Dar visibilidad a las empresas actualmente existentes que desarrollan una práctica de economía alternativa y solidaria en Canarias.
- Crear/posibilitar instrumentos, ayudas y útiles financieros para estas entidades.
- Facilitar el reciclaje de los profesionales que trabajan en este tipo de experiencias y con los colectivos más desfavorecidos.
- Potenciar acciones “Emprendedoras”.
- Mantener el dinamismo de las estructuras de la Red.

CONCLUSIONES

Acceso al empleo y promoción: propuestas de lucha contra la discriminación laboral

Coordinación: Santiago Lesmes, Fundación Gaztelan.

Comunicaciones: Santiago Lesmes [Fundación Gaztelan], Alejandro Novella [Fundación Secretariado General Gitano], Assumpta Aneas [Profesora de C.C de la Educación Universidad de Barcelona], Daniel González [Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CEAR].

OBJETIVOS:

- Profundizar en las causas que dificultan el acceso y la promoción en el empleo.
- Conocer el papel que desempeñan los diferentes agentes sociales en la perpetuación o en la lucha contra de la discriminación laboral.
- Reflexionar sobre las estrategias de intervención que pueden abordar de manera integral las causas de la discriminación.

CONTENIDOS CLAVE

- Dificultades de acceso y promoción en el empleo: vinculadas al origen, las competencias personales y sociales, la capacitación profesional y la experiencia laboral.
- Ambitos donde se manifiesta la discriminación en el acceso y mantenimiento en el empleo.
- Responsabilidad de los diferentes actores sociales.
- Propuestas de lucha contra la discriminación:
 - Marco jurídico de lucha contra la discriminación.
 - Campañas y acciones de sensibilización directa e indirecta.
 - Formación agentes sociales, trabajadores, mandos intermedios, personas responsables de los procesos de selección como estrategia de lucha contra la discriminación.
 - Necesidad de planificar estrategias compartidas entre los diferentes agentes sociales.
- ♦ Creación de empresas solidarias.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL TALLER:

La diversidad de las experiencias presentadas y la limitación de tiempo hizo que el debate y las reflexiones del taller se centraran principalmente en dos temas: la discriminación por origen y la formación como estrategia de lucha, de los que se han extraído las principales ideas y conclusiones.

La discriminación por motivo de origen, es estructural y generalizada, directa e indirecta, y afecta a distintos ámbitos (participación, vivienda, vecindad, justicia, etc.). Especialmente negativa resulta en el mercado laboral: empleos precarios, mal considerados, economía sumergida en muchos casos. La discriminación se produce en el acceso al puesto de trabajo, en la permanencia y en las relaciones interpersonales dentro del mismo. La discriminación tiene muchas caras y formas de manifestación, una de ellas es a través de los prejuicios mediante los cuales se adscriben conductas y actitudes a una persona que se presuponen corresponde a un colectivo determinado. Por ello, y a partir de las experiencias analizadas en el taller se destacaron como ideas y propuestas de acción:

- Transmitir la idea de que si los procesos de integración social son individuales que implican a cada persona de manera particular, las personas también son únicas en su proceso de inserción laboral.

- Desarrollar herramientas específicas para convencer al empresariado de que al contratar a personas inmigrantes, no se trata de que estén realizando una obra social, sino que están contratando a trabajadores con capacidades, actitudes y conocimientos necesarios para el desarrollo de su actividad empresarial.
- Desarrollar herramientas específicas de formación e información en competencias interculturales para los responsables de selección de recursos humanos, mandos intermedios y trabajadores, adaptados a la tipología de cada empresa.
- Con las personas inmigrantes la formación prelaboral es una buena herramienta para reforzar o aprender una serie de cualidades, valores y factores clave que facilitarán su contratación e inserción laboral. Buscar modelos de referencia que hayan tenido éxito en su proceso de inserción, para identificar en que competencias personales y sociales habría que formar a las personas.
- No podemos ignorar los mecanismos sociales y psicológicos que actúan la discriminación. Siendo conscientes de esa realidad, se trataría de analizarla para actuar sobre ella.
- Tomar conciencia que los profesionales podemos caer en un exceso de carga étnica en el análisis de la realidad y acabar sin pretenderlo, estereotipando a la persona y manteniendo los estereotipos que la empresa nos transmite.
- Impulsar campañas de sensibilización dirigidas al empresariado, y también la investigación sobre la realidad para que se de una mayor visibilización social de la discriminación y contribuya a su denuncia.
- Disponemos entre otros medios para ello de la directiva Europea 2000/43, utilicémosla como herramienta de trabajo en la lucha contra la discriminación.

El trabajo en Red: propuestas de Formación en la lucha contra la discriminación. A partir de la experiencia presentada se analizaron:

- Las ventajas de la intervención en red: innovación, creatividad, implicación en el territorio, desarrollo de sinergias, corresponsabilidad social, presión social, intermediación entre lo social y lo económico, atención de las personas con mayores dificultades, promoción de estructuras económicas, división funcional y adecuada entre las distintas entidades de los proyectos, alejamiento de la competencia entre entidades e implementación de fórmulas de colaboración, filosofía y principios solidarios, actuación proactiva (diseño y gestión de proyectos).
- Los inconvenientes de la intervención en red: diferentes ritmos de trabajo, se necesita mucho trabajo previo de discusión y consenso, se precisa unos mismos objetivos.
- Las barreras que todas las entidades encuentran para que las personas con mayor dificultad accedan a procesos formativos debido a: pocos recursos, condiciones de ayudas en función de la financiación, larga duración de los cursos, abandonos de los procesos formativos, etc...
- Como estrategia de acción la Red Anagos de Canarias hace una propuesta de trabajo para facilitar el acceso y permanencia en la formación basado en la idea subvención por plaza en lugar de por persona, es decir que tanto la plaza como las becas de formación no sean nominativas, de modo que si una persona por cualquier motivo abandona un curso de larga duración, se pueda incorporar otra y utilizar el recurso.
- En este sentido también se propone trabajar el diseño de procesos formativos de larga duración mucho más flexibles y modulares, para que una persona se pueda incorporar en diferentes momentos a ella.
- Otra línea de actuación que había que impulsar más es el desarrollo de las prácticas en empresas, para que la persona adquiera experiencia y formación en el puesto de trabajo.
- Por último, se resaltó el apoyo en las figuras de referencia para el colectivo como elemento de mediación en la intervención.



D. MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ BEDMAR
Cruz Roja Alicante

EL TRABAJO DEL VOLUNTARIADO EN LA ACCIÓN LOCAL POR LA INTEGRACIÓN

La intervención del voluntariado en Cruz Roja Española sigue un modelo de gestión basado en procesos que luego se adapta a cada ámbito territorial y a la realidad de cada proyecto.

Este proceso de gestión está organizado en las siguientes etapas: *Catálogo de Puestos de Acción Voluntaria, Captación, Incorporación, Formación, Participación (Actividad, Vida Asociativa e Institucional) y Salida de la organización.*¹

En el caso concreto del Plan de Empleo de Cruz Roja en Alicante este itinerario se traduciría en:

Determinación de los espacios de acción voluntaria:

■ Diseño de Catálogo de Puestos de Acción Voluntaria:

Como paso previo a cualquier sistema de captación, es necesario determinar los puestos a cubrir y los perfiles precisos para que se adapte realmente la oferta y la demanda. Para ello, **tenemos que definir los catálogos de acción voluntaria.**

Se trata, simplemente, de identificar, en todos los proyectos que llevamos a cabo desde nuestra asamblea, las tareas que los voluntarios y voluntarias tendrán que desarrollar para la adecuada ejecución del proyecto.

En este sentido trabajaremos los siguientes apartados²:

- Puestos (traductor, formadores, orientador, promotor...).
- Funciones (monitor de talleres prelaborales: programar, gestionar, preparar e impartir clases...).
- Conocimientos necesarios en cada uno de los puestos (metodología didáctica, técnicas de dinámicas de grupo, hh.ss., etc....).
- Habilidades para cada uno de los puestos (responsabilidad, hh. de comunicación, constancia...).
- N° de voluntarios necesarios/disponibles por puesto.
- N° de horas cubiertas/a cubrir por puesto.
- Temporalización (1 mañana de 10 a 14h, 20 horas cada trimestre para curso formación, etc...).

¹ Ver anexo póster de proceso del voluntario en Cruz Roja.

² Ver anexo catálogo de puestos de acción voluntaria.

■ **Diseño de campañas de captación de voluntarios para el programa:**

La **captación** de voluntariado debe ser **considerada** en Cruz Roja **como una acción estable y continua** que desarrollamos tanto para aumentar el número de voluntarios activos en general, incorporar voluntarios para la puesta en marcha de determinados proyectos nuevos y sustituir a algún voluntario que por alguna causa finaliza su actividad en la Institución, como para dirigirnos a colectivos sociales específicos hasta ahora con baja presencia en Cruz Roja (amas de casa, jóvenes universitarios, personas mayores prejubiladas y jubiladas), cuya colaboración consideramos necesaria por su disponibilidad y experiencia.

En este sentido nuestros esfuerzos de captación en el Plan de Empleo de Cruz Roja Española han ido dirigidos a aquellos lugares donde existían potenciales participantes voluntarios en nuestro programa. Así tenemos:

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de las Universidades en la provincia de Alicante.
Institutos de FP con ciclos de temas social.

Incorporación del nuevo voluntariado:

El proceso en el que un voluntario se incorpora a la realización de la actividad es clave para el buen desempeño de la actividad con posterioridad. Una buena acogida, una correcta orientación hacia el perfil más adecuado, conocer la organización en la que se va a participar y las funciones, derechos y deberes como voluntario tanto para la actividad como para la organización son cuestiones que deben fijarse en este momento claramente.

■ **Atención a las personas interesadas en hacer voluntariado:**

Primer contacto con Voluntariado de Cruz Roja donde se da una primera información general de Cruz Roja Española en el ámbito local. En este momento se rellena una ficha de solicitante de voluntariado.

■ **Realización del curso de Formación Básica Institucional:**

El objeto de esta formación es que la persona que va a formar parte de Cruz Roja conozca la organización, su filosofía, su modo de trabajo y sus derechos y deberes como miembro de la misma.

■ **Posteriormente se realiza una entrevista en profundidad por voluntario** (normalmente el siguiente jueves):

- Intereses y motivación del voluntario por una u otra actividad.
- Adecuación del perfil del mismo a los requisitos del puesto de actividad voluntaria.
- Si cumple perfil, derivación al programa, para entrevista personal con el referente de voluntariado en esa área de actividad.
- Si no cumple perfil, reconducción a otros departamentos y/o formación.

■ **Entrevista del voluntario en el programa en el que va a trabajar:**

- a. Explicación de la organización del programa: funciones, actividades, equipo, participantes, necesidades del mismo, etc...
- b. Intercambio de experiencias, conocimientos, intereses, motivaciones, etc.
- c. Valoración de la disponibilidad de tiempo, días, horas,.. Determinación de los intereses en cuanto a funciones y actividades en el departamento. Valoración conjunta de la adecuación. Concreción de la misma.
- d. Firma del Compromiso de Actividad.

■ **Alta como voluntario de Cruz Roja Española.**

La capacitación del voluntario para la acción:

La formación para la intervención tiene por objeto **capacitar al voluntariado para la actividad que debe desarrollar**. Está relacionada, por tanto, con las tareas que el voluntariado tendrá que llevar a cabo en el marco de los diferentes proyectos y programas de la Institución.

En este sentido en el Plan de Empleo tiene dos líneas de trabajo:

1. Habilidades sociales para la intervención.
2. Agente de Inserción Socio-Laboral. Preparación para desarrollar las fases del Itinerario de Inclusión Laboral de la persona atendida: acogida-orientación, redacción proyecto personalizado de inserción laboral, formación, intermediación y sensibilización.

La participación del voluntariado en Cruz Roja:

El proceso de promoción e incorporación del voluntariado en Cruz Roja Española en el área de empleo descrito en las fases anteriores tiene como objeto promover su participación en la Institución. Esta participación, **además de garantizar la realización de las actividades, debe contribuir al desarrollo asociativo y al fortalecimiento institucional**.

La participación es un proceso en el que la persona voluntaria toma parte activa no sólo en la resolución de los problemas de su entorno, sino también en y desde la entidad en la que desarrolla su acción voluntaria. La participación del voluntariado es, por tanto, bidireccional: por un lado, se dirige hacia la comunidad en la que concreta su acción y, por otro, hacia la Institución, ya que interviene en el funcionamiento de ésta y en el proyecto en el que colabora.

Elementos clave en la participación del voluntario en Cruz Roja:

En la actividad: participación activa en todas las fases de la acción: identificación, formulación, ejecución y evaluación.

En la vida asociativa: contribuye al desarrollo y fortalecimiento institucional. Favorece el sentimiento de pertenencia del voluntario a la Institución a través de los espacios favorecedores de las relaciones interpersonales.

Participación Institucional: participación formal, estructurada y definida en el marco normativo (Estatutos y Reglamento General Orgánico). Incorpora asimismo la vertiente de la participación social a través de las actividades de representación institucional en plataformas, foros, agrupaciones, consejos...

Si nos ceñimos a los datos del Plan de Empleo tendríamos las siguientes cuestiones:

■ **Sobre Actividad:**

- Número de voluntarios/as: 31.
- Número de puestos en los que se desarrolla acción voluntaria:
 - Orientadores/as Sociolaborales: 12.
 - Formadores/as: 8.
 - Traductor/a: 1.
 - Intermediadores/as Laborales: 4.
 - Promotor/a de Empleo: 2.
 - Apoyo a la administración: 2.³

■ **Sobre seguimiento:**

- Base de datos de gestión del voluntariado.
- Estadillo mensual por voluntario donde se refleja los días, actividades y horas de asistencia.
- Final mes, resumen en hoja de seguimiento voluntario.

■ **Sobre participación en la entidad:**

- Tablón de voluntarios: cursos, informaciones de interés, propuestas, etc...
- Reunión equipo mixto, una vez al mes (foro para proponer y participar en la planificación de las actividades del dpto., intercambio de informaciones, puesta en común de experiencias, dudas, propuestas, etc...).
- Reunión mensual referentes de voluntariado (información actividades de CRE respecto a los voluntarios, análisis del desarrollo de la actividad en los dptos., dudas, cuestiones, inquietudes, etc..)
- Reunión del Consejo de voluntariado (órgano creado para ser punto de encuentro de todos los voluntarios en cuestiones generales).
- Comidas y cenas periódicas de todo el equipo de empleo.
- Venta sorteo del oro en equipo. Inversión de la comisión conseguida en proyecto decidido por los voluntarios.
- Voluntarios miembros de Comités Locales de Asambleas de Cruz Roja.

■ **Sobre motivación del voluntariado:**

- Sienten que forman parte del equipo.
- Ocupan su tiempo libre en una actividad altruista y con la que disfrutan.
- Adquieren nuevas experiencias.
- Se sienten útiles.

³ Más datos observar anexo con el Catálogo de Puestos de Acción Voluntaria de Empleo.

Ideas Fuerza de la participación del voluntariado en el Plan de Empleo de Cruz Roja:

- Cruz Roja es una organización donde la participación del voluntariado es una de las claves de su existencia.
- El voluntariado introduce una variable de inmediatez en el desarrollo de la acción tanto en la atención al colectivo como en la participación de la Sociedad Civil ante un problema social.
- En la atención hacia el colectivo es valorada la cercanía del voluntariado hacia con ellos.
- Es una forma de incorporar un factor de inclusión dado que las personas atendidas pueden ser voluntarias a su vez. Forma parte del contrato social.
- La imagen de Cruz Roja y el voluntariado de la misma hace de factor de confianza en la intermediación entre el colectivo de atención y las empresas.
- Facilita el trabajo en red con otros agentes sociales en los ámbitos locales donde está implantado el programa.

Anexo I



PUESTOS	FUNCIONES	CONOCIMIENTOS
APOYO EN ATENCIÓN PRIMARIA	Primera atención y toma de contacto de los usuarios.	FBI, Módulos de Habilidades Sociales y curso de Agente de Inserción Socio-Laboral.
FORMADORA/A	Preparar las clases, los temas e impartir el temario. Gestionar la acción formativa. Preparar el material.	FBI, Módulos de Habilidades Sociales y curso de Agente de Inserción Socio-Laboral. Metodología Didáctica. Conocimientos sobre la materia a impartir. Técnicas de dinámicas de grupo. Resolución de conflictos.
TRADUCTORA/A	Traducir simultáneamente conversaciones. Traducción de textos.	FBI, Módulos de Habilidades Sociales y curso de Agente de Inserción Socio-Laboral. Idiomas. Conocimientos del lenguaje empresarial en el idioma a traducir.
ORIENTADORA/A LABORAL	Asesoramiento personalizado al usuario. Aprovechamiento y utilización de los recursos disponibles.	FBI, Módulos de Habilidades Sociales y curso de Agente de Inserción Socio-Laboral. Recursos institucionales, laborales y sociales.
MEDIADOR/A LABORAL	Entrevistas. Registros y control de los trabajadores y las ofertas de empleo. Contacto y estudio de las ofertas de trabajo.	FBI, Módulos de Habilidades Sociales y curso de Agente de Inserción Socio-Laboral. Recursos institucionales, laborales y sociales.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Introducción y actualización de datos en la aplicación. Apoyo en la gestión.	FBI I. Informática (nivel usuario). Gestión.

HABILIDADES	N° VTDO. NECESIT.	N° VTDO-DISPON.	H.A CUBRIR	H. CUBIER	TEMPORALIZAR
Prudente Comunicativo Responsable Formal Paciente					Una mañana a la semana de 10:00 14:00
Dinámico Comunicativo Responsable Formal Paciente					Según necesidades del curso
Capaz de traducir literalmente Metódico Objetivo No interpretativo Paciente Claro y específico					Una mañana a la semana de 10:00 14:00
Responsable Comunicativo Sensibilizado con la problemática					Una mañana a la semana de 10:00 14:00
Responsable Comunicativo Sensibilizado con la problemática					Una mañana a la semana de 10:00 14:00
Responsable Formal Constante					Una mañana a la semana de 10:00 a 14:00



D. Francisco Javier Mahía Cordero
ACCEM

PROYECTO ODINA

Antecedentes: Inicio del proyecto

ODINA, el Observatorio Permanente de la Inmigración de Asturias se enmarca dentro de un proyecto piloto promovido por ACCEM y financiado por la Consejería de Asuntos Sociales del Gobierno del Principado de Asturias desde el año 2000, con la finalidad de estructurar y desarrollar un dispositivo permanente de observación cooperativa y de evaluación participativa, sobre la situación socio-económica del colectivo de I@s inmigrantes que residen en Asturias.

Durante el año 1999, en el marco de la iniciativa comunitaria “Integra-Recursos plurales para el empleo” desarrollada por ACCEM a través de la financiación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (IMERSO) y el Fondo Social Europeo, se puso en marcha una breve experimentación del dispositivo observacional. El diseño de las herramientas que constituyen el Observatorio y el acompañamiento técnico del proyecto, está siendo realizado por mti@shs, Universidad de Franche-Comté de Besançon (Francia).

Antecedentes: Entidades promotoras



Objetivos del Proyecto

- Analizar y evaluar de forma dinámica el contexto socio-económico en el que viven l@s inmigrantes.
- Establecer procesos de coordinación y cooperación entre los diferentes actores que operan en el territorio.
- Establecer procesos de análisis y de actuaciones conjuntas.
- Crear herramientas para el diseño consensuado de indicadores sobre la situación socio-económica del colectivo y del territorio.
- Ofrecer informaciones que permitan analizar de manera más concreta y actualizada la problemática del colectivo.

Principios de actuación

- Participación ciudadana.
- Aproximación global al territorio.
- Partenariado de los actores locales.
- Tecnologías de la sociedad de información.
- Accesibilidad de la información.
- Calidad de la información.

Las herramientas del dispositivo observacional

ACOMPañAMIENTO, DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN

Esta herramienta permite conocer las necesidades, construir los perfiles y tipologías del colectivo. A través de ella se realiza el acompañamiento, diagnóstico y evaluación de las acciones que realizan las diferentes entidades e instituciones que trabajan con l@s inmigrantes.

REPERTORIO DE ACTORES Y ACCIONES PARA LA INSERCIÓN

Con esta herramienta se estructura la información sobre los recursos sociales existentes en el territorio y las acciones propuestas por los distintos actores, entidades, instituciones, organismos, según sus campos, áreas de intervención y servicios. Este repertorio puede ser consultado en tiempo real y a la vez puede ser impreso en papel. También servirá para la creación de un sitio internet accesible a las instituciones/entidades y a la población en general.

BASE DE DATOS CONTEXTUALES

Esta base de datos contextuales contiene una veintena de indicadores socio-económicos estratégicos, armonizados con los datos de seguimiento del colectivo, suministrados por las fuentes externas o colectivos cercanos a los actores, para así permitir la realización de fichas estadísticas contextuales y de mapas según las zonas que se tengan que definir (barrios, concejos, etc.). Permite situar los diagnósticos locales, las evaluaciones y las tipologías de necesidades o de los actores en el contexto específico del territorio de acción.

El contexto de actuación



Localización Territorial de la Población

Avilés
Gijón
Langreo
Mieres
Oviedo

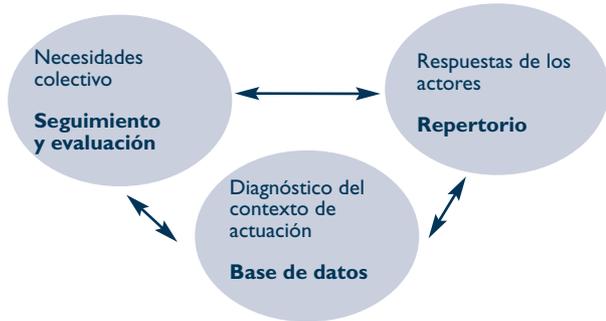
Puntos de Observación 2001

Avilés: 1
Gijón: 16
Langreo: 1
Mieres: 1
Oviedo: 6

Principios de actuación metodológicos

Mejor conocimiento de las necesidades del colectivo ● *expresión de sus proyectos*
Mejor conocimiento de las respuestas de los actores ● *adaptar la oferta a las necesidades*
Situación del contexto de actuación ● *Situar las necesidades de nuestra población fuente en relación con la población general (inmigrante y autóctona).* ● *Situar las acciones del Grupo ODINA en relación a las respuestas del resto de los actores del territorio.*

Metodología



Población de Inmigrantes ODINA

Inmigrantes que demandan algún tipo de intervención, acompañamiento o seguimiento por parte de las entidades e instituciones que intervienen en el territorio, de forma directa y transversal con el colectivo.

Las actividades

De manera general:

- Movilización de actores y construcción del partenariado.
- Diseño y puesta en marcha de las herramientas del dispositivo observacional.
- Recogida de la información.
- Evaluación de resultados.
- Planificación y desarrollo de acciones.

La estructura observacional: El Grupo Odina

Es un grupo constituido por diferentes entidades e instituciones (públicas, privadas, ONG,s, sindicatos, asociaciones) que intervienen de forma directa y transversal con el colectivo de inmigrantes, en aspectos relacionadas con la integración y promoción social de este colectivo en Asturias (salud, educación, empleo, vivienda, formación, etc.).

Este Grupo es el encargado de poner en marcha y desarrollar el **Observatorio Permanente de la Inmigración de Asturias**; metodología, diagnóstico territorial, indicadores territoriales, y repertorio de actores y acciones.

Estructura y configuración del Grupo ODINA

- **Grupo de pilotaje 1ª fase (2001)**
26 estructuras
- **Grupo de pilotaje 2ª fase (2002)**
6 estructuras
- **Total entidades Grupo ODINA**
32 (4 administración; 14 asociaciones y Ong,s.; 2 sindicatos; 12 entidades educativas).

Las acciones del Grupo Odina: los talleres**Objetivos de los talleres**

- Analizar en profundidad las situaciones (grupos, perfiles, tendencias: datos cualitativos y datos cuantitativos identificados para la puesta en marcha de acciones conjuntas).

■ Taller de Acompañamiento socio-económico (formación y empleo)**Objetivos**

- Analizar y evaluar la situación de los inmigrantes en relación con la actividad económica y el empleo existente en el territorio.
- Desarrollar y poner en marcha actuaciones, para fortalecer los procesos de formación e inserción laboral, desde una visión de apertura hacia la población en general.

Ejes de actuación

- 1º **Acercar el mundo de lo económico al mundo de lo social**, mediante la puesta en marcha de actuaciones que posibiliten la relación, la comunicación y la cooperación entre ambos.

Propuestas de actuación;

- realización de una *Campaña Divulgativa* dirigida a empresas, informando y sensibilizando sobre la realidad socio-laboral de l@s inmigrantes.
- realización de memorias e informes sobre la oferta/demanda de empleo dirigida al colectivo, a partir de acciones de prospección laboral.

- 2º **Identificar de manera concreta las competencias socio-profesionales del colectivo**, poniéndolas en relación con los perfiles demandados por la actividad económica y laboral, la actual y la potencial de cara a facilitar los procesos de inserción laboral.

- 3º **Articular Redes de Cooperación**, desde las diferentes entidades e instituciones que operan e intervienen en el territorio, entorno a la promoción y desarrollo social y económico, sobre los principios de coordinación y optimización de los recursos y de las actuaciones.

- 4º **Establecer procedimientos específicos de acompañamiento socio-laboral** con l@s inmigrantes en riesgo de exclusión social (preformación, formación y articulación de medidas complementarias).

■ **Taller de Educación**

Objetivos

- Analizar en profundidad la situación de alumnos/as inmigrantes en la comunidad escolar y, de forma transversal, del resto del alumnado.
- Proponer la puesta en marcha de acciones conjuntas.

Ejes de actuación

1° Compensatoria externa y educación para el ocio;

- Dificultad de atención de niños y niñas debido al horario laboral de los padres.
- Propuesta de actividades formativas y lúdicas fuera del horario escolar.

2° Sensibilización en el ámbito escolar;

- Se detectan una pérdida de valores en la sociedad autóctona y un índice de abandono escolar en el tránsito de la Educación Infantil a la ESO.
- Necesidad de llevar a cabo actividades globales de sensibilización que impliquen a toda la comunidad educativa (padres, profesores y alumnos/as).

3° Transición de la vida escolar a la vida adulta;

- Necesidad de trabajar las posibilidades de acceso al mercado laboral de los/as jóvenes inmigrantes al llegar a los 16 años y terminar la escolaridad obligatoria.

■ **Taller de Precariedad y Exclusión**

Objetivos

- Analizar en profundidad las situaciones de precariedad y exclusión vinculadas a la inmigración.

Ejes de actuación

1° Situación Administrativa del colectivo de Inmigrantes.

2° Salud.

3° Vivienda.

Propuesta de actuaciones con respecto al eje de vivienda;

- Bolsa de vivienda. Formación para el acceso a la vivienda.
- Mediación y acompañamiento en el acceso a la vivienda.
- Sensibilización de entidades o estructuras de acceso a la vivienda.
- Búsqueda de alojamientos alternativos y de emergencia.

Resultados de la experiencia (referidos al trabajo en red)

- La creación de un partenariado territorial para la puesta en marcha de acciones conjuntas.
- La creación de herramientas para el diseño consensuado de indicadores territoriales para el análisis de la situación socio-económica del colectivo.

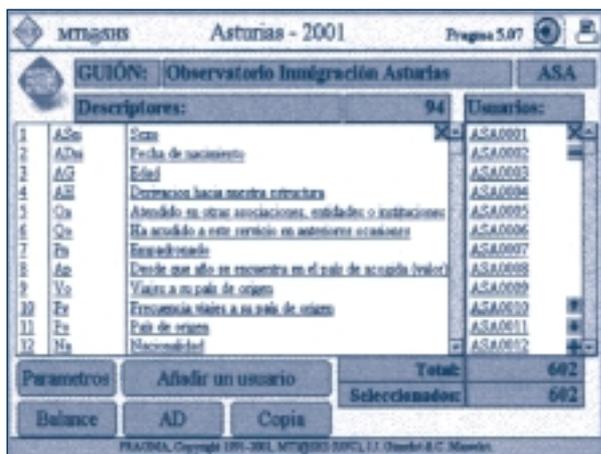
- La complementariedad de recursos y acciones entre las entidades públicas y del tercer sector.
- La aproximación global al territorio.
- La accesibilidad y calidad de la información.
- La utilización de las nuevas tecnologías de la información para la puesta en marcha de estrategias de intervención.

Las limitaciones y condicionantes de la experiencia (referidos al trabajo en red)

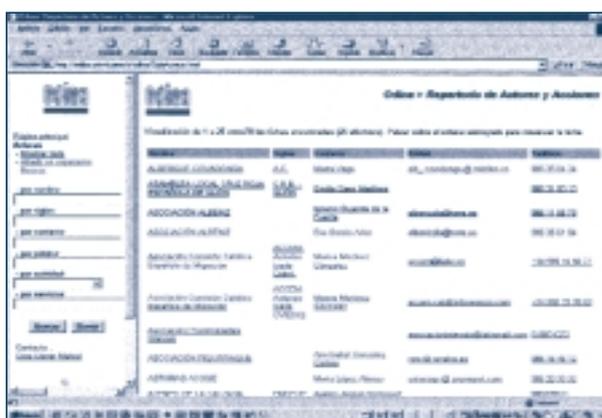
- Escasa cultura de trabajo en red ; celos, protagonismo, desconfianza, intromisión.
- La pluralidad de los intereses particulares de los diferentes actores.
- La pertinencia del contexto para promover la construcción del partenariado; necesidad de tiempo y búsqueda del momento adecuado para iniciar el proceso.
- La adecuación a los distintos ritmos y recursos de los actores implicados en el proceso para la articulación del partenariado.
- Los antecedentes de conflicto entre los diversos actores.

ANEXO: Herramientas del dispositivo observacional

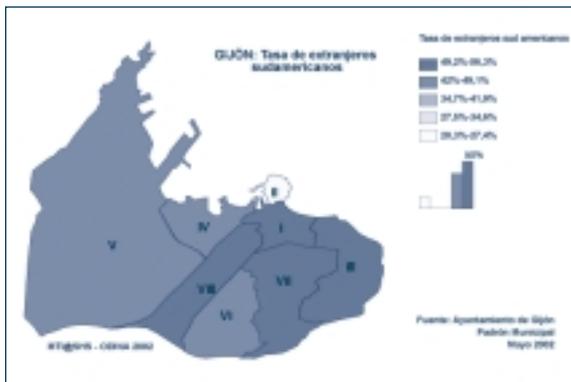
Herramienta de acompañamiento diagnóstico y evaluación



Repertorio de actores y acciones para la inserción



Base de datos contextuales



- REFERENCIAS DISTRITOS**
 Distrito I: Zona Centro
 Distrito II: Cimadevilla
 Distrito III: La Arena/El Bibio/Somío
 Distrito IV: Natahoyo, Sta.Olaya
 Distrito V: La Calzada, Jové, Tremañes
 Distrito VI: Montevil
 Distrito VII: El Llano, Contrueces, Ceares-Coto
 Distrito VIII: Pumarín, Nuevo Gijón



DÑA. MEDITXELL OLIVER
Foment del Ayuntamiento de Terrasa

ACCIONES DE OCUPACIÓN CON COLECTIVOS VULNERABLES DEL AYUNTAMIENTO DE TERRASA Y COOPERACIÓN CON EL TEJIDO ASOCIATIVO DE LA LOCALIDAD

Índice

- ¿Quién somos? y ¿Con quién nos relacionamos?
- ¿A quién damos servicio?
- ¿Qué servicios ofrecemos?

¿QUIÉN somos? y ¿Con quién nos relacionamos?

Foment de Terrassa, SA es una sociedad mercantil constituida por el Ayuntamiento de Terrassa el año 1989, con capital municipal. El objetivo es la gestión directa de los servicios y de las actividades orientadas hacia el desarrollo económico y local, el desarrollo, promoción industrial, comercial y económica de Terrassa. Las actividades desarrolladas son las siguientes:

- I. Atención y apoyo al ciudadano y ciudadana para buscar y consolidar una salida profesional, mediante:
 - I.1. Asesoramiento y orientación para conocer mejor sus potencialidades y las ofertas del mercado de trabajo.
 - I.2. Formación para mejorar sus capacidades profesionales. Desarrollo de los programas, proyectos e iniciativas para la inserción laboral de los usuarios/as, haciendo especial incidencia en colectivos considerados de difícil inserción.
 - I.3. Apoyo y asesoramiento para la creación de empresas.
 - I.4. Información actualizada sobre el panorama socioeconómico de Terrassa.
 - I.5. Información y asesoramiento sobre las posibilidades de promoción económica municipal mediante programas y proyectos europeos.

¿A QUIÉN damos servicio?

Foment de Terrassa, SA por la tipología de los servicios que ofrece, tiene principalmente dos grupos de clientes:

- **Ciudadanos y ciudadanas**, el objetivo principal de los cuales es mejorar y/o encontrar un trabajo, ya sea mediante la búsqueda activa de trabajo o a través de la creación de su propia empresa (autoempleo) o la generación de otros puestos de trabajo.
- **Empresas** que utilizan la bolsa de trabajo o bien aquellas que establecen convenios de prácticas con los alumnos de los cursos de formación ocupacional.

3. ¿QUÉ servicios ofrecemos? ¿Dónde?

Foment de Terrassa, SA pone a disposición de nuestros clientes una serie de servicios que definen las actividades fundamentales que la organización desarrolla y que se detallan a continuación:

Atención, Información y Orientación

Este servicio informa y orienta al usuario/a, sobre las alternativas más adecuadas y ajustadas a la demanda profesional. En este sentido, se hace una descripción y valoración del perfil profesional que presenta el/la usuario/a, para orientarlo al coordinador del servicio (formación, inserción, vivero) más ajustado según las carencias y/o potencialidades detectadas.

Formación

Este servicio se dedica a elaborar la oferta formativa que organiza Foment de Terrassa, SA ajustando esta oferta formativa a las carencias, necesidades y demandas existentes en el mercado laboral y a las necesidades de los usuarios/as. Por otro lado, cuenta con una red de información con el resto de entidades formativas de la ciudad, que le permite ofrecer una información amplia sobre las actividades de formación que se pueden realizar en el municipio.

Inserción

Este servicio proporciona todos los recursos necesarios para facilitar y optimizar la búsqueda de trabajo que realiza el usuario/a. Dispone de una Sala de Búsqueda de trabajo, donde se centralizan y gestionan todas las ofertas laborales que llegan a Foment de Terrassa, SA. Los técnicos/as que forman parte del servicio de Inserción, Formación y Ocupabilidad trabajan transversalmente en programas específicos que combinan la formación práctica laboral (Escuelas Taller, Casas de Oficio, Planes de Ocupación, etc.), potenciando la participación en estos programas de colectivos con más dificultades de inserción laboral.

Ocupabilidad

Este servicio ofrece la posibilidad de mejorar la situación personal y profesional respecto al actual mercado de trabajo, mediante una primera entrevista, sesiones de orientación, seminarios y trabajo con apoyo. En primer lugar, se realiza una entrevista de acogida donde se determina qué proceso o itinerario será el más adecuado para garantizar una mejora de la ocupabilidad y por tanto un incremento de las posibilidades de inserción profesional. Las sesiones más significativas para el proceso de mejora pueden ser las siguientes: sesiones de grupo, tutorías individualizadas, metodologías específicas según las necesidades (trabajo con apoyo), acompañamientos en la búsqueda activa de trabajo, grupos de ayuda mutua y recursos interactivos.

Vivero de Empresas

Este es un servicio de apoyo para la creación y consolidación de nuevos proyectos empresariales que tienen como objetivo favorecer la creación de pequeñas y medianas empresas a las que proporciona asesoramiento y asistencia técnica. Tenemos locales para empresas de servicios industriales, así como servicios de gestión administrativa, tanto laboral, como fiscal como contable para las empresas del vivero.

Observatorio Económico y Social

El observatorio Económico y Social de Terrassa (OEST) es un servicio orientado a dar apoyo en la toma de decisiones en la definición de políticas públicas de promoción económica y social, mediante la aportación de conocimientos sobre la ciudad y su contexto territorial. Elabora estudios y publicaciones sistemáticas sobre el entorno socioeconómico del municipio con ediciones anuales (Anuario Estadístico de Terrassa, Informe de Coyuntura e Informe sobre la estructura empresarial de Terrassa), trimestrales (Informe sobre la evolución del paro en Terrassa) y publicaciones esporádicas y específicas bajo demanda.

Asuntos Europeos

Las actividades que definen este servicio son básicamente la información, asesoramiento y apoyo en asuntos europeos en relación a la normativa, los programas y documentos que tienen especial incidencia en la política local, con el objetivo de adecuarla a la política europea y de potenciar la participación del municipio en programas europeos. También se desarrollan acciones orientadas a impulsar y mantener relaciones entre Terrassa y el resto de países comunitarios.

Proyectos y Desarrollo

En Foment de Terrassa, SA. otra de las funciones es la de catalizar y apoyar propuestas y proyectos nuevos.



DÑA. CONCHI MARTÍ
Asociación Salud y Familia

LOS BANCOS DEL TIEMPO, UNA EXPERIENCIA DE INTEGRACIÓN

ANTECEDENTES

Los Bancos del Tiempo surgieron hace ya varias décadas a partir de diferentes **experiencias europeas de intercambio** –fundamentalmente italianas– promovidas inicialmente por movimientos de mujeres, con el objetivo de hacer intercambios gratuitos para darse servicios de carácter personal y en un entorno cercano. Hoy en día existen más de 180 Bancos del Tiempo en Italia. Merecen especial atención las experiencias desarrolladas en los barrios de grandes ciudades como Milán, Roma o Venecia.

El origen de los **Bancos del Tiempo Comunitarios** en Barcelona parte como una Acción para promover la conciliación de la vida familiar y laboral integrada en el proyecto “**Compartir: promoviendo el reparto de los tiempos entre mujeres y hombres**” como programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Unión Europea. Este proyecto se inscribe en un marco general orientado a **promover la corresponsabilización en la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas**, así como a facilitar la **conciliación de la vida laboral y familiar**. El proyecto pretende contribuir a ampliar el abanico de opciones estratégicas de las mujeres españolas en su vida diaria y a lo largo de su vida.

Para ello el proyecto inició la puesta en marcha de un Banco del Tiempo Comunitario en la ciudad de Barcelona, entre otras acciones como la elaboración de una Propuesta sobre medidas legales facilitadoras de la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la redacción de una Guía de Buenas Prácticas relativa a las experiencias de intercambio y reorganización de los tiempos.

A nivel local existe algún precedente de redes de intercambio de servicios y conocimientos, pero el Banco del Tiempo formaliza una red de intercambio que toma el tiempo como unidad de valor.

La ciudad de Barcelona dispone actualmente de varios Bancos del Tiempo: el de Horta-Guinardó, ubicado en el Centro Cívico del Guinardó; el del Casc Antic, en el Centro Sant Pere Apòstol y el de Sant Andreu, situado en el Centro Cívico del Bon Pastor. Además, desde octubre contamos con el recién inaugurado Banco del Tiempo de Cornellà de Llobregat, ciudad limítrofe con Barcelona. Pero los Bancos del Tiempo no sólo se encuentran en Barcelona. A nivel estatal existe el Banco del Tiempo de Pamplona y el de Alicante desde el año 2000.

Cabe destacar que son múltiples y bastante representativas las solicitudes de información para estudiar la posible apertura de un Banco del Tiempo, tanto a nivel comarcal y provincial: Parets del Vallès, Sant Esteve Sesrovires, Cerdanyola del Vallès, Manresa, Sant Cugat del Vallés, Terrassa, Castelldefels, Sant Vicenç dels Horts, como a nivel estatal, donde han tomado gran interés: Sevilla, Cádiz, Castellón, Menorca, Lugo, Granada, Málaga, Madrid, incluso el Ayuntamiento de Chipiona tiene previsto inaugurar uno en breve.

¿QUÉ ES EL BANCO DEL TIEMPO?

Es un sistema de intercambio de servicios, de carácter voluntario y gratuito, entre los miembros de una misma comunidad vecinal como un instrumento de ayuda mutua adaptada a la ciudadanía de cualquier territorio.

No hay que confundirlo con un voluntariado, ya que la idea básica del Banco del Tiempo es el INTERCAMBIO de servicios y actividades donde la unidad básica de intercambio y de valor es la HORA DE TIEMPO. Es el primer Banco que funciona sin dinero. En este Banco sólo se puede depositar tiempo, que se retira en el momento de ser utilizado. En definitiva, el Banco del Tiempo es la manera de disponer de más tiempo y como modelo de integración social y lugar donde poder cumplir nuestros sueños y deseos.

El Banco del Tiempo tiene además un trasfondo filosófico: optar por un Banco del Tiempo significa el reconocimiento de que se está dispuesto/a a recibir, que uno/a se siente vulnerable y reconoce que necesita apoyo, compañía o incluso servicios de contacto corporal, como los masajes, en unas actividades que siempre son muy personales. Una vez se supera esto se produce una experiencia de TIEMPO RECOBRADO de valoración del propio tiempo, sobre todo en las mujeres, que siempre damos y nunca recibimos. También es la oportunidad de integrar diferentes colectivos porque el Banco del Tiempo está abierto a toda la ciudadanía.

OBJETIVOS

1. Realizar y promover intercambios ligados a la vida diaria con la finalidad de conseguir ese bien tan preciado hoy en día como es el TIEMPO.
2. Fomentar una nueva forma de vida comunitaria que genere una mayor solidaridad e impulso en los valores de cooperación y comunicación entre las personas, favoreciendo un entorno de integración cultural y social.
3. Poder realizar intercambios no sólo vinculados a las actividades de la vida familiar y doméstica (realizar compras, planchar, coser, ...), sino también intercambios que favorezcan la vida personal, mejorando la autoestima y la autorrealización (por ejemplo, aprender a bailar, hacer fotografía, excursiones, aprender arte...).

FUNCIONAMIENTO

Existe un **ESPACIO DE ENCUENTRO**, que suele ser un centro cívico o un centro cultural arraigado en el barrio donde se desarrolle, y necesita una ENTIDAD PROMOTORA DEL PROYECTO, como una Asociación de Vecinos, una Asociación de Mujeres o una Asociación Cultural, que se haga cargo de la gestión de la Secretaría del Banco del Tiempo.

Es en este espacio donde las personas interesadas en participar en esta iniciativa acuden y se hacen socias. La Secretaría del Banco del Tiempo registra sus datos personales, las actividades que ofrecen y las correspondientes demandas. Con estos datos se edita periódicamente un Boletín Informativo que se distribuye a todos los socios y socias.

Hay que destacar que son las propias personas inscritas quienes se ponen en contacto entre ellas y pactan los intercambios a realizar así como el número de horas y la franja horaria que más les interese. Este aspecto es sumamente interesante porque se fomenta el contacto interpersonal y generalmente acaban generándose vínculos de amistad y colaboración.

Un aspecto muy importante a tener en cuenta es que los intercambios no son obligatoriamente recíprocos, es decir, no es necesario que quien realiza una actividad tenga que devolverla a esa misma persona, sino que le debe las

horas que ha recibido al Banco del Tiempo (a cualquiera de las personas inscritas en el Banco de manera indistinta). Aquí es donde cobra más sentido la idea de “Banco” porque invertimos tiempo en él y lo retiramos cuando lo creamos necesario.

Estos intercambios se han hecho muchos años en nuestro país, de manera solidaria, pero mediante el Banco del Tiempo se amplía este círculo y se da la ocasión de conocer gente nueva, de intercambiar de una manera más organizada, con un punto de referencia, un espacio para encontrarse y con una oferta y una demanda de tiempo concretas.

Todas las personas tenemos cosas para dar y pedir. Cualquier persona, mujer, hombre, mayor o joven, que resida en el barrio, puede inscribirse en el Banco del Tiempo cumplimentando el impreso de adhesión en la Secretaría del Banco del tiempo. No hay que esperar a tener una necesidad primaria, de extrema urgencia, para solicitar un servicio del Banco del Tiempo, sino que tienen cabida las pequeñas necesidades personales que el simple hecho de cubrir las nos va a proporcionar una enorme satisfacción personal.

En todos los casos es conveniente tener una entrevista con la Secretaría del Banco del Tiempo para poder aclarar qué podemos dar, qué solicitamos recibir y durante cuantas horas de tiempo.

Las personas adscritas al Banco del Tiempo se comprometen a aceptar y cumplir unas Reglas de Funcionamiento donde se especifican aspectos básicos como: utilizar la hora como medida de intercambio, ofrecer y demandar tiempo, es decir, realizar intercambios, la titularidad para cada socio/a de una cuenta corriente de tiempo y la disposición de un talonario personal útil en el momento de dar y recibir tiempo de otra persona y el compromiso de comunicar mensualmente a la Secretaría del Banco el tiempo dado y/o recibido, entre otras.

TIPOS DE SERVICIOS QUE SE INTERCAMBIAN

Se producen intercambios de todo tipo ya que las personas inscritas van descubriendo las múltiples posibilidades de dar y recibir y de estar juntos de manera diferente.

A nivel general pueden clasificarse en las siguientes categorías:

- **Atención a las personas:** cuidar personas mayores, niños/as, lecturas, pasear, gestiones administrativas, compras, acompañar al médico...
- **Cuidado del cuerpo y de la salud:** shiatsu, reflexoterapia, masaje (corporal y facial), peluquería, maquillaje.
- **Ocio:** pasear, organización de viajes, actividades infantiles, visitas culturales, teatro, cine.
- **Tareas domésticas:** comprar, coser, planchar, cocinar, limpiar.
- **Formación:** informática, traducciones, cerámica, pintura, apoyo en las tareas escolares.

Los más solicitados son aquellos destinados al bienestar, el cuidado y la atención de las personas (hacer compañía, gestiones, compras,...), pero en este último año se ha abierto bastante el abanico de posibilidades y han surgido actividades tan insólitas como: leer las cartas del tarot, aprender y/o aplicar el feng-shui, intercambios grupales (leer cuentos a un grupo de niños/as que son hijos/as o nietos/as de socios/as del banco del tiempo), etc.

NOVEDADES

El Banco del Tiempo es un proyecto vivo, que va generando nuevas demandas y necesidades a medida que va creciendo e integrándose en la ciudad.

Algunas de las novedades más interesantes a destacar pueden ser las siguientes:

1. La apertura del Banco del Tiempo a las nuevas tecnologías, poniendo en marcha un proyecto de acceso a los Bancos del Tiempo mediante Internet, facilitando que los socios/as conozcan los servicios disponibles en tiempo real, así como el “saldo” de su cuenta corriente de tiempo y la posibilidad de actualizarla sin tener que desplazarse a la Secretaría del Banco del Tiempo.
2. Los intercambios de actividades entre diferentes Bancos del Tiempo, ya que nos puede interesar un servicio que ningún socio/a de nuestro Banco del Tiempo lo ofrezca, pero sí un socio/a de cualquier otro Banco del Tiempo.
3. Intercambios de carácter grupal, favoreciendo la participación de un mayor número de personas y creando un espacio mayor para el ocio y la vida personal (por ejemplo, clases de cocina).
4. En este sentido, cobra especial importancia el aliciente de aprovechar el espacio físico donde está situado el Banco del Tiempo (Centro Cívico, Centro Cultural,...) para realizar intercambios, ya que algunos de estos centros disponen de los recursos necesarios (cocina, vestuarios, etc.).
5. Implementación de los Bancos del Tiempo a colectivos específicos, por ejemplo, el proyecto adaptación del Banco del Tiempo a residencias de ancianos cuyos residentes pueden resultar claramente beneficiados.

FINALIDADES DEL BANCO DEL TIEMPO

1. Promueven que las personas, especialmente las mujeres, hagan política de la vida cotidiana partiendo de sí mismas y para sí mismas.
2. Multiplican las oportunidades de dar y recibir, a la vez que son espacios donde se aprende a escoger servicios y actividades partiendo de las propias necesidades y deseos.
3. Son instrumentos innovadores de política social a escala local, arraigados en el territorio y cercanos a las personas. Por este motivo hacen emerger nuevas necesidades y permiten acompañarlas y satisfacerlas.

Desde LA ASOCIACIÓN SALUD Y FAMILIA ofrecemos un servicio totalmente gratuito de Consultoría Asesoría para todas aquellas entidades a nivel estatal que quieran poner en marcha un Banco del Tiempo en su comunidad.

CONCLUSIONES

El capital local y la cohesión social: las alianzas de los actores locales en el trabajo por la integración

Coordinación: Maika Sánchez y Paco Gimeno [Cruz Roja Española]

Comunicaciones: Miguel Ángel Rodríguez Bedmar [Cruz Roja Alicante]; Fco. Javier Mahía Cordero [ACCEM]; Meditxell Oliver [Foment del Ayuntamiento de Terrasa]; Conchí Martí [Asociación Salud Y Familia].

OBJETIVOS:

- Reflexionar y debatir sobre el papel de los agentes del territorio en los procesos de integración sociolaboral en los entornos locales.
- Analizar las ventajas y oportunidades del trabajo en red.
- Detectar las dificultades específicas en los procesos de cohesión local.
- Debatir la utilidad de las acciones que están llevando a cabo las distintas entidades públicas y privadas en procesos de cohesión social y capital local.
- Proponer medidas que permitan la participación de los agentes locales para mejorar el trabajo en red.

CONTENIDOS CLAVE:

- Papel de las administraciones locales, de las asociaciones, entidades en relación a la cohesión social y la integración sociolaboral de las personas inmigrantes.
- Cómo ven las administraciones locales el fenómeno de la inmigración: miedos, respuestas, vecindad...
- Los nuevos vecinos y la responsabilidad de cada actor.
- Qué modelos de cooperación local se están desarrollando.
- Qué ventajas e inconvenientes tienen para la cohesión social.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL TALLER:

La progresiva complejidad de la realidad social y laboral hace necesario un abordaje de manera conjunta entre los diferentes agentes que operan en el ámbito local para dar respuesta a las necesidades de las personas a través de la intervención.

A través de las experiencias que se expusieron se constató la necesidad de enfoques integrados y compartidos para ayudar a combatir y prevenir situaciones de exclusión social y laboral, y previamente para poder desarrollar un plan de trabajo operativo, es preciso identificar las áreas de trabajo, los objetivos que queremos compartir y las actividades concretas que nos van a permitir conseguirlos de una manera consensuada.

Se debatió como cualquier programa que queramos desarrollar conjuntamente o complementariamente tiene que cumplir unos requisitos previos y superar una serie de obstáculos que dificultan el desarrollo y cumplimiento eficaz del trabajo.

Se constataron los obstáculos, limitaciones a superar entre entidades, administraciones y agentes sociales en relación al trabajo en red por la integración y la cohesión social en un territorio, entre ellos cabe destacar:

- La falta de una cultura de la cooperación: recelos, protagonismos, desconfianza, competición.
- Falta de un programa operativo de trabajo, el desajuste de intereses entre organizaciones que en ocasiones es contrapuesto y ocasiona dificultades en los procesos de trabajo.
- Las pautas diferentes en la forma de entender los procesos de integración y la falta de transparencia en la información y/o se considera que la información es patrimonio de una entidad.
- La desigual participación, ritmos y recursos entre las entidades y organismos que forman parte de una red.
- La permanente competición que se genera en el territorio dificultando la tarea de aunar esfuerzos y defender intereses comunes.

Se expusieron los resultados y las ventajas del trabajo en red, entre ellos:

- La creación de partenariados territoriales para la puesta en marcha de proyectos comunes.
- La creación de herramientas innovadoras.
- La complementariedad entre recursos y acciones entre diferentes agentes del territorio con las aportaciones de cada uno de ellos.
- La multiplicación de las oportunidades de buscar soluciones ante las necesidades, desajustes y dificultades.
- La cooperación en red genera instrumentos innovadores de política social a escala local, cercanos a las personas.

Como análisis y retos ante las nuevas realidades locales que se nos presentan se proponen algunas reflexiones a incorporar para aprender a establecer y consolidar las alianzas entre los actores en el trabajo por la integración y la cohesión social:

- Avanzar por etapas. Priorizar. No se puede todo a la vez. Gestionar procesos lleva tiempo.
- Buscar y trabajar para conseguir lenguajes comunes y metodologías mínimas que permitan trabajar conjuntamente. Aprender a gestionar los intereses comunes.
- Acordar los procesos y sistemas de trabajo entre todos.
- Necesidad de garantizar coherencia y corresponsabilidad entre las distintas entidades e intervenciones que se desarrollen.
- Identificar y formarnos en las habilidades y comportamiento del trabajo cooperativo, del trabajo en red.
- Eliminar las barreras y crear los elementos y mecanismos de aproximación.
- Desarrollo de sinergias reales y efectivas para el aprovechamiento de los recursos y actuaciones en los territorios.
- Definir con claridad y transparencia los tipos de relaciones, los niveles que se quieren conseguir en el trabajo.
- Dinamizar por parte de las administraciones las estructuras en red. Reforzar la cooperación y la complementariedad de abajo-arriba.
- Ser capaces de generar estructuras que permitan cohesión social, integración social y económica. Buscar puntos comunes, trabajar complementando las actuaciones y unir esfuerzos por un fin común.
- Poner a las personas como prioridad del trabajo en red.



D. LUIS LÓPEZ-ARANGUREN
Fundación Tomillo

MARCO GENERAL Y LAS CONDICIONES DE LOS SERVICIOS A DOMICILIO DE LAS TRABAJADORAS INMIGRANTES

“Angustia es lo que vivimos como orientadores, trabajadores de los servicios de empleo, o responsables de los procesos de inserción cuando llega la hora de la autonomía laboral es decir, la hora de la inserción en el mercado laboral y nos vemos impotentes”.

I. Antes de hablar sobre el empleo en los servicios a las familias, vamos a reflexionar sobre el empleo para los colectivos en riesgo de exclusión

A) Características (En general):

- Requieren escasa cualificación profesional (poco tiempo de formación profesional).
- Remuneración baja (Esto no quiere decir subempleo, sino salarios próximos al salario mínimos interprofesional o de convenio) y condiciones poco atractivas (turnos, media jornada y estacionalidad).
- Son empleos que la mayor parte de la población activa podría desempeñar pero que pocos los quieren.
- La consideración social de estas ocupaciones es baja. En ocasiones, los colectivos en riesgo de exclusión tienen una valoración menor sobre estos trabajos que el resto de la población (ayuda a domicilio, construcción, pescaderos, carniceros, etc).

B) Contratación. (No hablamos de economía sumergida).

Estos empleos se contratan:

- Contratación por cuenta ajena: empresa mercantil al uso.
- Contratación en economía solidaria: Empresas de Inserción, Centros Especiales de Empleo, contratos al abrigo del programa INEM-CORPORACIONES LOCALES-ONG'S y Proyectos de inserción (IMI, europeos-EQUAL) fundamentales para gente de baja empleabilidad.
- Autoempleo o similares (incluso economía sumergida).Autónomos.

Se dan aparentes paradojas en el “mercado laboral” (puestos de trabajo idóneo) para estos colectivos. Por un lado se confirma la continua destrucción de puestos de trabajo en el sector agrario, industria y construcción (salvo en el paréntesis o burbuja actual). Sectores tradicionales que se “encogen” ante la “terciarización”, sector servicios prevalente de la economía madrileña y puestos de trabajo que desaparecen por la mecanización (Sobre todo en los trabajos manuales pesados, esfuerzo físico y repetitivos).

¹ Este trabajo está basado en el libro “Nuevos Yacimientos de Empleo de Madrid” del Centro de Estudios Económicos de la Fundación Tomillo.

Comparando la evolución del empleo madrileño entre 1976 y 1996 (20 años – tendencia):

- Crecimiento del desempleo de larga duración pues 6 de cada 10 parados buscaba trabajo desde hacía más de 1 año y de esos 6,4 lo buscaban desde hacía más de 2 años. “Cronificación en el desempleo” (riesgo de exclusión).
- El 98’5% del desempleo destruido por las distintas ramas de actividad tenía un nivel de estudios primarios o inferiores.
- Por el contrario, el empleo creado durante esas décadas ha estado sesgado hacia la cualificación media y alta, llamadas de cuello blanco (más del 76% del empleo creado).
- La economía sumergida “parece ser” la más importante si no la única oferta laboral para los colectivos excluidos o en riesgo de exclusión (fundamentalmente para inmigrantes sin papeles).
- Reflexionamos de manera especial sobre la economía sumergida. A nadie se nos oculta que constituye el ambiente laboral normal de muchas personas en riesgo de exclusión. La Comisión Europea publicó en 1998 un informe sobre la situación del trabajo no declarado en los países de la Unión Europea. Las cifras de un fenómeno oculto difícilmente pueden ser precisas, aunque el documento que comentamos le concede una magnitud entre el 7% y el 19% del volumen total de empleo declarado y entre el 7% y el 16% del Producto Interior Bruto como valores medios para la Unión Europea. Con cifras máximas en Italia y Grecia (más del 20% del PIB) y mínimas en los países escandinavos, Irlanda, Austria y Países Bajos (5% del PIB). Los estudiosos del tema sitúan a España en un nivel similar al de Italia.
- Paradójicamente, surgen nuevos empleos, idóneos para estos colectivos, en los llamados, Nuevos Yacimientos de Empleo (N.Y.E.) Surgen o pueden surgir, según las políticas que se adopten.

2. Para hablar de los NYE y sobre todo del ámbito de los servicios a las familias vamos a basarnos en el libro que sobre los NYE en Madrid elaboró el CEE de la Fundación Tomillo

Dos asuntos previos a aclarar:

- Los NYE no están destinados en exclusiva a estos colectivos, pues muchos demandan media y alta cualificación profesional (Nosotros vamos a hablar de los de baja cualificación).
- Se consideran NYE no a todos los ámbitos en los que se crea empleo sino sólo a aquellos que mejoran la vida cotidiana, producen mayor calidad de vida, aprecio a la cultura y uso creativo del ocio y de la mejor relación con la naturaleza. Es decir, aquello que define de manera más profunda el “bienestar”.

La expresión nuevos yacimientos o nuevas fuentes del empleo entró oficialmente en la jerga europea con la publicación del Libro Blanco Crecimiento, Competitividad y Empleo: Los retos y soluciones hacia el siglo XXI. En este informe se establecía que “muchas necesidades aún no están satisfechas; corresponden a cambios en los estilos de vida, a la transformación de las estructuras familiares, al incremento en el número de mujeres trabajadoras y a las nuevas aspiraciones de los viejos y de los muy viejos. También surgen de la necesidad de reparar el daño al medio ambiente y de renovar las áreas urbanas más desventajadas”.

Los resultados de este estudio van a centrarse en actuaciones dirigidas a la inserción de grupos con especiales dificultades de inserción en la ocupación. El colectivo de personas en riesgo de exclusión del mercado de trabajo (y de exclusión social) tiene, en general, un nivel de cualificación bajo o medio. Por tanto, este estudio se centra en aquellas actividades que requieren un empleo con menor contenido educativo:

No obstante, los NYE se presentan como un lista abierta a nuevas actividades que cumplan dos requisitos: que satisfagan necesidades no cubiertas, necesidades nuevas o tradicionales que anteriormente se satisfacían mediante la autoproducción en el interior de las propias familias y que actualmente están mal satisfechas debido a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Por el interés del seminario vamos a estudiar sólo uno de los ámbitos el de los servicios a domicilio (otros en el libro).

3. Los servicios a domicilio y los servicios personales, en especial los que tienen que ver con los ancianos y los niños, presentan un alto potencial de empleo. Por sus características, requieren la proximidad de beneficiario y proveedor, lo que les sitúa al margen de la competencia internacional. Cumplen también dos importantes funciones: satisfacen las necesidades crecientes de la sociedad y mejoran la calidad de vida.

Las razones del crecimiento de este tipo de servicios hay que buscarlas en el envejecimiento de la población, la mayor actividad laboral de la mujer, la evolución de las estructuras familiares (aumento de hogares monoparentales) y el mayor número de familias que trabajan fuera del hogar.

Con todos estos factores se conforma una demanda muy heterogénea que se divide en dos categorías. En la primera se encontrarían aquellas personas que tienen dificultades de diversa índole (económicas, físicas o familiares) para asumir todas sus necesidades y que requieren generalmente de los servicios sociales subvencionados para poder satisfacerlas. Y en la segunda, quienes podrían recibir ayuda exterior para realizar tareas que son producidas en la esfera doméstica pero con un alto grado de insatisfacción.

3.1. Labores Domésticas

Atendiendo a estas definiciones, según la encuesta, un total de 469.148 de 1.626.434 familias madrileñas declararon tener necesidad de este tipo de servicios, es decir, de algún tipo de ayuda externa (asistenta o empresa que ofrezca estos servicios) para la realización de las labores domésticas (limpieza de la casa, lavado y planchado de la ropa, compra de alimentos, preparación de comidas, etc.) aunque sea sólo en ciertas ocasiones. Sin embargo, un 15'44% de estas familias no está dispuesto a pagar por servicios de este tipo, por lo que la demanda potencial se cifra en 396.683 familias, de las cuales 241.529 ya están consumiéndolos y, por tanto, pagándolos.

¿Por qué la Demanda potencial no se convierte en demanda efectiva, en consumidores? Existen una serie de obstáculos.

3.1.1. Los obstáculos a la demanda.

En los tramos de renta inferiores predominan razones de renta (son caros ó no puedo pagarlos). En los tramos de renta superiores la razón más aducida es la de "Falta de calidad en el servicio".

La pregunta más clarificadora es ¿cuales son las causas por las que las familias que han manifestado necesidad de estos servicios y que están dispuestos a pagar por ellos, no los consumen?

En el orden de mayor a menor importancia son: - falta de calidad en el servicio. - la insolvencia en la demanda (precio, poder pagarlo).- la inexistencia del servicio.

Convendría reflexionar sobre qué hacer para remover estos obstáculos relativos a la calidad, fiabilidad y precio y qué medidas deben ser adoptadas por la administración y cuáles por las empresas.

3.2. Ayuda a domicilio

En los servicios a domicilio además de las labores domésticas están los servicios de atención personal, identificados con el Servicio de ayuda a domicilio. El estudio se ha hecho entre familias con niños menores de 12 años, algún miembro mayor de 65 años, o alguna persona con discapacidad (en sentido amplio).

3.2.1 Necesidades

Hay en la encuesta datos muy interesantes referidos a este subámbito: obstáculos, tareas, características del empleo, cualificaciones requeridas, etc...

Nosotros nos vamos a fijar en Requisitos de competencias o ¿qué se le exige a un auxiliar de ayuda a domicilio, o qué se le valora?.

La pregunta que surge al leer despacio las competencias requeridas es ¿dónde y cómo se aprenden? ¿En un curso?. (Repasarlas y explicarlas con el libro hoja 54). En los servicios de empleo y formación y a la hora de diseñar proyectos, itinerarios, y diagnósticos tenemos que tener esto muy en cuenta. Aquí reside una de las claves de la empleabilidad de la mayoría de las personas en riesgo de exclusión y en los requisitos exigidos en la mayoría de los trabajos.

4. Conclusiones

- 4.1. Según la Encuesta, un 30'58% de las familias madrileñas (497.394) reconocieron la necesidad de ayuda extrema para la realización de labores domésticas o de servicios de atención personal. Aproximadamente un 80% de estas familias estaba dispuesta a pagar algo por esta ayuda externa (demanda potencial) y, de éstas familias, otro 59% ya lo hacía, es decir, consumía efectivamente este tipo de servicios (unas 222.990 familias). Así pues, alrededor de 274.404 familias con necesidad de ayuda externa no consumen actualmente estos servicios.
- 4.2. Las parejas con o sin hijos y con otras personas en el hogar son las que, proporcionalmente, más necesidad tienen de este tipo de ayudas. Las necesidades se concentran en mayor medida en las familias con algún miembro menor de 5 años o mayor de 75 años para el subámbito de labores domésticas, y especialmente en las familias con algún miembro mayor de 75 años en el caso de atención personal. Por otra parte, las necesidades se concentran en aquellas familias en las que hay algún jubilado o persona con discapacidad y en las que hay dos o más ocupados.
- 4.3. La relación positiva que existe entre las necesidades, demanda potencial y efectiva de servicios de labores domésticas y de atención personal y la renta es bastante clara.
- 4.4. El obstáculo que se muestra como freno determinante al consumo de estos servicios es la falta de calidad de los servicios: si se pudiese movilizar este freno, la demanda efectiva de servicios de labores domésticos podría aumentar hasta un 18'96% (casi 45.785 familias) y la de servicios de atención personal podría incrementarse hasta en unas 3.000 familias. La falta de renta impide que 26.361 familias consuman servicios de labores domésticas y unas 2.600 en el caso de los servicios de atención personal. Finalmente otras 5.511 familias no consumieron servicios de labores domésticas por no encontrarlos y unas 2.600 en el caso de la atención personal.
- 4.5. Según estimaciones basadas en la Encuesta, el consumo de ambos tipos de servicios por parte de las 234.630 familias usuarias se ha hecho con un gasto privado que asciende a casi 118.000 millones de pesetas, que a su vez ha generado 71.745 empleos que aportarían a las familias una renta disponible de más de 101.000 millones y unos ingresos fiscales cercanos a los 2.300 millones de pesetas. Si la demanda potencial llegara a materializarse completamente, el gasto privado podrían aumentar hasta 193.617 millones de pesetas y el número de empleos (TCE) hasta más de 105.000.
- 4.6. Los servicios de labores domésticas se prestan mayoritariamente por una oferta individual y desde la economía informal. Los servicios relacionados con la ayuda a domicilio para personas mayores o con discapacidad se prestan en gran parte desde una oferta colectiva que se enfrenta a una demanda claramente segmentada: por una parte, a través de los ayuntamientos se atiende a un importante grupo de usuarios de renta media-baja y

alta necesidad. Y junto a este segmento, cada vez en mayor medida, coexiste un segundo grupo de usuarios que demanda el servicio a título particular y que pertenece a un nivel de renta medio-alto.

- 4.7. La presencia de empresas de economía social, sobre todo de asociaciones, es muy significativa en este ámbito (en torno al 40% de las actividades entrevistadas), aunque la Sociedad Limitada es la forma jurídica más habitual. Las iniciativas de servicios de atención personal son muy jóvenes y de pequeño y mediano tamaño, aunque han experimentado procesos de crecimiento continuos.
- 4.8. El tipo de empleo que incorporan los servicios de atención personal se caracteriza por ser un empleo femenino (en torno al 96%). Se mueve en tramos de edad medios: el 74% de los trabajadores tiene más de 35 años y un 34% más de 45. las condiciones de trabajo son muy inestables, con un número de horas por semana muy bajo y con el 78% de los trabajadores con jornada variable menor de 20 horas. Sólo el 22% de los trabajadores tiene jornada completa. El contenido educativo es de grado medio con una importante presencia de la Formación Profesional (41% del total).
- 4.9. Algunos de los perfiles ocupacionales en los servicios de atención personal son: médicos, psicólogos, enfermeros, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, asistentes domiciliarios y empleados del hogar.
- 4.10. Para las ocupaciones más frecuentes –auxiliares de ayuda a domicilio, auxiliares del hogar, auxiliares de enfermería, trabajadores sociales y asistentes sociales– se otorga igual importancia a las otras competencias que a las competencias técnicas. De las competencias humanas se requiere habilidad para relacionarse, responsabilidad y compromiso, flexibilidad y autoaprendizaje; de las conceptuales se pide conducta ética, conciencia de calidad y filosofía de solidaridad, mientras que de competencias técnicas se piden conocimientos específicos de la actividad, técnicas de trabajo y del entorno y comunicación.
- 4.11. En este ámbito la formación tiene un papel clave. En estas actividades, la formación “valoriza” las profesiones, algunas de ellas muy infravaloradas por la sociedad, y es la vía principal para profesionalizar la oferta y solventar los problemas de calidad de los servicios señalados por los hogares, a la vez que se encuentra un importante factor diferenciador frente a la oferta informal o sumergida.
- 4.12. En lo que concierne a la oferta de servicios de atención personal, se cree que el grado de competencia es ya significativo, pero lo que realmente caracteriza este mercado (según opina el 100% de las iniciativas) es la existencia de una amplia oferta en economía sumergida y el alto grado de competencia en precios que ésta introduce.
- 4.13. Los obstáculos señalados como más importantes tanto en el inicio de la actividad como en la consolidación de la iniciativa son la competencia con la economía sumergida y los obstáculos administrativos y legales, siendo además la falta de mano de obra cualificada y los obstáculos culturales, obstáculos que perjudican más la consolidación de la iniciativa.
- 4.14. Las perspectivas de futuro de este ámbito son buenas y se espera que el grado de competencia aumente. Fundamentan esta previsión tanto el crecimiento de la demanda como el aumento de formación que desde las instituciones públicas se está realizando en competencias profesionales de estas actividades que, como además no requieren una fuerte inversión inicial, son muy aptas para el autoempleo, ya sea éste individual o colectivo.
- 4.15. Atendiendo a los principales obstáculos señalados en este ámbito, su desarrollo requiere actuaciones que contribuyan a un cambio “cultural”, aumentando el hábito de consumo y de pago por estos servicios; aminoren el efecto de la economía sumergida; resuelvan parcialmente la insolvencia de la demanda; y mejoren la profesionalidad del servicio a través de la formación.

5. Los N.Y.E. y la economía social

Sería un error identificar NYE con economía social o con empleo de baja calidad. Muchos de estos NYE habrá que explotarlos desde la alta cualificación y la sofisticación de medios y otros con trabajadores normalizados.

Dicho esto, hay que reconocer que, en ocasiones, supone una gran riqueza la colaboración del tercer sector y las administraciones para explotar algunos de estos NYE, pues a la vez que se realiza el servicio, se puede realizar una importante labor de inserción sociolaboral con colectivos en dificultad.

Destaca la idoneidad de las entidades no lucrativas para prestar los servicios personales y de proximidad. Las entidades promotoras de empresas de inserción que cumplan las garantías expresadas anteriormente presentan ventajas por encima de las empresas tradicionales a la hora de prestar servicios a las persona y otros.

Las empresas al uso buscan el lógico beneficio. Esto supone que, en actividades como la ayuda a domicilio para personas enfermas o dependientes, el personal que presta el servicio va muy ajustado en su tiempo para poder ser competitivos. Las entidades no lucrativas promotoras buscan el trabajo de calidad y completan el trabajo de sus empresas de inserción con otros recursos de apoyo a los beneficiarios. Apoyarán con la aportación de voluntarios para el acompañamiento para realizar gestiones, la compañía, lectura etc... También realizarán todo tipo de actividades a favor de los usuarios que no se contemplan en los concursos públicos.

En otros servicios como en el del mantenimiento de parques urbanos ocurre algo parecido. Algunos ayuntamientos orientan sus concursos públicos para el mantenimiento de parques hacia las grandes empresas. En estos mismos ayuntamientos, con frecuencia, existe descontento por el estado de dichos parques. Si ese servicio se prestase por empresas de inserción promovidas por entidades no lucrativas, se favorecería la sensibilidad de los escolares, vecinos y ciudadanía en general a favor del respeto de las zonas verdes urbanas y se conseguirán apoyos y recursos que sólo proyectos solidarios como las empresas de inserción pueden movilizar.

Por ello parece que, en determinado tipo de servicios, las empresas de inserción promovidas y tuteladas por entidades no lucrativas, además de realizar su propio trabajo social de inserción, pueden prestar un mejor servicio que las empresas estrictamente mercantiles.

6. Conclusiones respecto a los cinco ámbitos estudiados

6.1. Expectativas de creación de empleo en estos 5 subámbitos

6.2. Colectivos preferidos (por orden)

Parados de larga duración (más de 1 año).

Jóvenes sin estudios básicos.

Mujeres solas con cargas familiares.

Hombres de minorías étnicas.

Mujeres de minorías étnicas.

Ex-drogodependientes.

Personas sin hogar.

Drogodependientes.

Siendo preferidos unos u otros según el ámbito de que se trate.

- 6.3. Obstáculos principales que ven los empresarios a contratar a estos colectivos: conflictividad, desconfianza y problemas de adaptación al trabajo (Reflexionemos de nuevo sobre en qué insistir en el apoyo a la inserción de estos colectivos).
- 6.4. Otros obstáculos: baja productividad, coste excesivo, necesidad de supervisión etc y obstáculos culturales.
- 6.5. Medidas de desarrollo.
- 6.6. La edad de los trabajadores también difiere de unos ámbitos a otros: en el de Atención a la infancia y Mejora de la vivienda el porcentaje de trabajadores menores de 25 años es considerablemente mayor que en el resto de ámbitos (42% y 26% respectivamente), mientras que Servicios domésticos y el ámbito de la Seguridad, es el porcentaje de trabajadores mayores de 45 años el que se sitúa por encima de la media.
- 6.7. El nivel de estudios de estos trabajadores es, excepto en los ámbitos de Servicios a domicilio y Atención a la infancia, muy bajo. Más de la mitad de los trabajadores de estos ámbitos pertenece a las dos primeras categorías de estudios (sin estudios, con Certificado escolar-EGB), porcentaje que se eleva al 74% en el caso de la Mejora de la vivienda. En el otro extremo tenemos los ámbitos de Servicios a domicilio y Atención a la infancia, a los que se une también el de Gestión de Residuos, con unos porcentajes de trabajadores con estudios universitarios (medios o superiores) del 10%, 53% y 21%.
- 6.8. El nivel de competencias requerido a los trabajadores tampoco es, en términos generales, muy alto. Sí se ha visto, sin embargo, que junto a un nivel de competencias técnicas que varía considerablemente de un ámbito a otro, en todos los ámbitos se ha concedido gran importancia a las competencias humanas y conceptuales, tanto o más que a las competencias técnicas. Las competencias humanas más requeridas son la habilidad para relacionarse, responsabilidad, compromiso y flexibilidad, mientras que de las competencias conceptuales se pide conducta ética y conciencia de calidad.
- 6.9. Aunque los mayores déficit se encuentran, según las iniciativas entrevistadas, en las competencias humanas y conceptuales, la formación para trabajadores que realizan las iniciativas siempre va dirigida a mejorar el nivel de competencias técnicas de estos trabajadores. (Importante reflexionar sobre ello).
- 6.10. Los obstáculos que encuentran las iniciativas al inicio de la actividad son la inversión inicial y dificultad de acceso al capital, Tratamiento fiscal poco favorable y Obstáculos administrativos y legales (Cuadro 8.4). en la fase de consolidación, sin embargo, encontramos otros, tales como la competencia desleal con la economía sumergida, o la dificultad para competir con grandes grupos empresariales, y la falta de mano de obra cualificada.
- 6.11. Del análisis de posibilidades de creación de empleo para colectivos en riesgo de exclusión social, de los obstáculos que enfrentan y de las medidas propuestas por los empleadores, se obtienen varias conclusiones operativas: un aumento efectivo de la empleabilidad de los parados, especialmente de los que han estado durante largos periodos de tiempo en situación de desempleo, requiere una acción continuada y prolongada en el tiempo, y un enfoque integrado que ofrezca a los parados tanto ayuda sociopedagógica, como medidas de formación (que incidan sobre su nivel de competencias conceptuales y humanas) y experiencia laboral. Además es necesario incidir en ciertos obstáculos que el propio colectivo pueda encontrar a la hora de incorporarse a un empleo.
- 6.12. Es imprescindible llevar a cabo una labor de seguimiento y evaluación no sólo de los resultados de los proyectos en términos de tasa de integración de los participantes o de consecución de los objetivos propuestos en el programa, sino también de procedimientos, de mecanismos de gestión y de cooperación entre distintas autoridades o entidades competentes.
- 6.13. Los programas presentados deben comprender itinerarios integrales con actuaciones de principio a fin, es decir deben abarcar tanto el proceso de formación en las competencias técnicas que se requieren de los partici-

pantes, como el de adquisición de experiencias laborales con contrato que complementan esa formación, así como el aprendizaje de técnicas de búsqueda de un empleo. Además, todos los programas deben acompañarse de procesos de adquisición y trabajo de esas otras competencias humanas y conceptuales, cuyos déficit constituyen uno de los grandes obstáculos a los que se enfrenta este colectivo. Por otra parte, deben tratar de tener en cuenta aspectos fundamentales de la vida del colectivo en cuestión, más allá de su condición de parados de larga duración, como puede ser la existencia de niños pequeños en el caso de las familias monoparentales, que se configuran como obstáculos insalvables a la hora de encontrar o aceptar un empleo. Por último, un itinerario integrado exige de un seguimiento continuo del participante por parte de los responsables del programa, incluso más allá del momento en que este haya encontrado un empleo, lo que se considera fundamental para consolidar los puestos de trabajo.

- 6.14. La idoneidad de entidades de la economía solidaria para prestar muchos de estos servicios (Ayuda a domicilio, labores domésticas, cuidado de espacios urbanos...), pues añaden un plus de calidad, dedicación y solidaridad vecinal.
- 6.15. La necesidad de fortalecer proyectos de inserción de calidad en partenariatado (admón., tejido asociativo y empresas).
- 6.16. Políticas favorecedoras del desarrollo de las N.Y.E. a todos los niveles: legales financieros etc... los beneficios sociales y retornos fiscales y de ahorro lo aconsejan.



DÑA. M^a ANTONIA DAOLIO
Federación de Mujeres Progresistas

SERVICIO DOMÉSTICO: FEMENINO Y PLURAL

La llegada de las inmigrantes a España, iniciada a principios de los años 80, coincide con el empleo de gran número de mujeres extranjeras de diversas nacionalidades como empleadas de hogar.

Primeramente fueron las filipinas, típico ejemplo de migración de género, luego las dominicanas con las mismas características de componente femenina (el 90% de la inmigración dominicana inicial estaba constituida por mujeres) más tarde las peruanas y ahora las ecuatorianas, quienes han ocupado y ocupan los puestos de trabajo en el servicio doméstico dejados vacantes en virtud de la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres españolas y su movilidad laboral. *“El acceso masivo de las mujeres al mercado de trabajo es, quizás, el cambio más espectacular experimentado por la sociedad española en los últimos años” La Mujer en Cifras, Instituto de la Mujer 1994.*

Las mujeres inmigrantes se emplean como internas o por horas y realizan las tareas de limpieza, cocina, etc. pero también cuidan de los niños y los mayores. *“Puede afirmarse sin atisbo de ironía que las mujeres entran en la inmigración por la puerta de servicio. No solo por la cualidad del trabajo que realizan sino por tratarse de un colectivo prácticamente invisible, que llega de puntillas, por la puerta trasera y de cuya existencia nos apercebimos al observar la presencia “diferente” acarreado la cesta de la compra o conduciendo a los niños al colegio” (M.Varona , N. Daolio “Inmigración en España: Femenino y Plural, FMP 1994).*

Hemos dicho que en España, la inmigración aparece como hecho significativo a principios de los años 80, pero es con la regularización de 1991 que el número de residentes (no comunitarios), con permiso de trabajo alcanza dimensiones importantes.

En 1991 los permisos de trabajo y residencia son 360.655, esta cifra se eleva a 499.773 a finales del 95 y en 1997 son 609.813 (datos La Inmigración en España, M. Pajares 1998).

Los/as inmigrantes se concentran mayoritariamente en las CCAA de Madrid, Cataluña y Andalucía, y en menor medida en Valencia y Murcia (datos Anuario Dirección General de Ordenación de las Migraciones 1997).

Las estadísticas coinciden en afirmar que las mujeres son el 32/34% del total de los/as inmigrantes, pero en las grandes ciudades como Madrid y Barcelona superan el 50%; en Madrid son el 55% (Gloria Tamayo D'Ocón, Inmigrantes en Madrid, 1999), mientras que en Murcia solo son el 10%. Este dato sirve por sí solo para indicar que las mujeres inmigrantes encuentran trabajo en el servicio doméstico en las grandes ciudades.

“La distribución de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo en España es homogénea, se emplean mayoritariamente en el servicio doméstico. Las estadísticas laborales muestran que este sector es la única oportunidad de inserción laboral para gran parte de las extranjeras no comunitarias.” (UGT, Mujeres Inmigrantes 1999).

Entre 1992 y 1997 el número total de trabajadores extracomunitarios aumentó en un 26% mientras que los permisos de trabajo para el servicio doméstico lo hicieron en un 93%.

El servicio doméstico es un trabajo socialmente desvalorizado, independientemente que lo realicen las autóctonas o las extranjeras. Es una categoría laboral especial, en inferioridad de condiciones respecto del conjunto de los trabajos: bajos ingresos, malas condiciones, escaso grado de organización colectiva, trabajo precario y nulas posibilidades de promoción laboral. Las mujeres recurren a él como un recurso de emergencia, cuando necesitan un ingreso inmediato y no pueden acceder a otro empleo.

Culturalmente es invisible, de jornada interminable, subestimado y poco recompensado.

Teniendo en cuenta todo ello no es difícil entender que las inmigrantes se encuentran en una situación de indefensión mayor que las autóctonas, ante todo porque su situación de legalidad y de subsistencia depende de la conservación de su empleo y de la disposición de la empleadora para firmar el contrato de trabajo que le abrirá las puertas de “los papeles”. Además, por su condición de recién llegadas, carecen de redes sociales y por lo tanto se sienten más desprotegidas.

En el caso de las internas esta desprotección favorece las prácticas abusivas por parte de algunos/as empleadores/as.

Muchas de las mujeres que llegan a nuestro país son profesionales o con alto nivel de estudios, pero independientemente de ello su única salida es el servicio doméstico, donde en general permanece durante muchos años, aún cuando logran la nacionalidad española. “*La trabajadora inmigrante presiona sobre el mercado laboral, pero al insertarse desde el principio en empleos precarios o en la economía informal, las expectativas de una movilidad social a corto plazo son prácticamente nulas*” UGT Mujeres Inmigrantes, 1999).

En España existe una equiparación legal entre ciudadanos/as y extranjeros/as respecto de las condiciones laborales “*se entenderán nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios de las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan decisiones desfavorables o adversas al empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del estado español*” (art. 17 del Estatuto de los Trabajadores).

Sin embargo todas sabemos que en la práctica se producen distintos tipos de discriminación, la primera en el acceso, existe una discriminación basada en el género y en el origen, que se manifiesta a la hora de negar un puesto de trabajo.

La segunda y más generalizada está en las condiciones de trabajo (jornadas de más de 8 horas, salarios por debajo de los/as nacionales, etc.).

Estas discriminaciones están vinculadas a los estereotipos basados en la nacionalidad y en el género y no puede considerarse aislada del análisis del racismo y de la posición de la mujer en el mercado de trabajo.

A pesar de la complejidad del tema nos atrevemos a afirmar que la demanda de servicio doméstico se articula en tres tipos:

La primera tiene relación con el nivel socio económico de la familia, empleadores/as de los estratos sociales más altos que tienen servicio doméstico en virtud de su estatus.

La segunda pertenece a las mujeres profesionales de clase media, cuyo acceso al mercado de trabajo no se ha visto acompañado por un reparto de las tareas domésticas, por ello recurren al servicio doméstico para hacer frente a la presión de la doble jornada.

La tercera se relaciona con el envejecimiento de la población y la decisión de las personas mayores de permanecer en su propio domicilio o en la carencia de plazas en las residencias para la tercera edad, por ambos motivos se recurre al servicio doméstico.

Ante estas demandas, insatisfechas, por parte de las trabajadoras autóctonas, surge como respuesta una corriente de migración femenina, “ *De esta manera la sociedad española se convierte en partícipe del proceso migratorio. Las trabajadoras domésticas extranjeras acuden porque existe una demanda, se les facilita la entrada porque vienen a colmar un vacío en el mercado laboral que no es cubierto totalmente por las mujeres españolas*” UGT Mujeres Inmigrantes, 1999.

Es difícil trazar un perfil de la empleada de hogar extranjera, varían de acuerdo a la nacionalidad, a sus circunstancias personales, pero tienen algunas características comunes: generalmente son mujeres jóvenes, que llegan solas y que comienzan a trabajar (antes de conseguir su situación legal) en calidad de internas. A medida que consiguen la estabilidad legal, traen a su familia, algunas veces sólo a sus hijos, intentan trabajar como externas, por horas en varias familias y sueñan con mejorar su situación trabajando en la hostelería o en la limpieza industrial.

De acuerdo a la nacionalidad algunas gozan de más prestigio, como es el caso de las filipinas, consideradas por las empleadoras como: cultas, sumisas, limpias. De las dominicanas dicen que tienen la ventaja de la lengua, que son cariñosas y alegres pero que tienen tendencia a cambiar de casa con frecuencia. Las polacas tienen fama de cultas (tienen generalmente un alto nivel de cualificación) y tienen ante el servicio doméstico una actitud de provisionalidad. Las ecuatorianas y colombianas son las más nuevas en el sector y si bien se las acepta hemos recogido opiniones de que son lentas y que no conocen demasiado bien el trabajo doméstico.

Dentro de este amplio abanico de posibilidades las que en este momento soportan la peor situación laboral son las mujeres marroquíes. A pesar de que muchas de ellas llevan años trabajando en España cuando pierden un trabajo tienen muchas dificultades en conseguir otro, los motivos que se aducen son sobre todo culturales, (aunque no se confiesa, a muchos empleadores les molesta la utilización del velo o la negativa a manipular los derivados del cerdo).

Consideramos haber explicado suficientemente que por una parte el servicio doméstico es casi la única posibilidad de trabajo para las mujeres inmigrantes que llegan a España y por la otra que contratar a una mujer inmigrantes es casi la única posibilidad que tienen los/as empleadores españoles para cubrir esos puestos de trabajo.

Legalmente la equiparación de derechos de estas trabajadoras es total, en la práctica no es así, las discriminaciones son varias, comenzando por las condiciones laborales, las jornadas exceden de las legalmente permitidas, los salarios se sitúan por debajo de los que cobran las nacionales, muchos empleadores no inscriben a las trabajadoras en la seguridad social, etc.

Las mujeres inmigrantes viven en una situación de indefensión, les resulta imposible hacer valer sus derechos y no tienen otra posibilidad que la de tratar de sobrevivir en esas condiciones.

El empleo como interna, que como ya hemos dicho es la primera ocupación de la recién llegada, favorece más aún esa dependencia hacia los/as empleadores, sus horarios acentúan el aislamiento y le impiden establecer relaciones sociales.

Aunque muchas de ellas han cursado estudios no pueden convalidarlos o por lo menos no pueden hacerlo sin atravesar un verdadero calvario burocrático y el tener que aceptar una cualificación más baja de la que poseen le produce una sensación muy grande frustración y desvalorización.

“Estas trabajadoras por el hecho de ser mujeres se enfrentan a los estereotipos que provienen de normas culturales que desvalorizan el trabajo realizado, la mayoría de las veces en condiciones abusivas, convirtiéndolas en un grupo de extrema vulnerabilidad” UGT Mujeres Inmigrantes 1999.

Coincidimos totalmente con la afirmación de la obra citada en el párrafo anterior que dice: *El trabajo cuando se produce en circunstancias parecidas está impidiendo a la mujer inmigrante integrarse en la sociedad de acogida, al contrario está generando una exclusión de la que difícilmente ve la salida*”.

La Guía de Autocuidados para las Mujeres Inmigrantes, realizada por Instituto de Salud Carlos III y subvencionada por el Instituto de la Mujer, refleja claramente todo lo que hemos afirmado, aunque lo hace desde el punto de vista de la salud (psíquica y mental) en un fiel retrato de la situación de las mujeres inmigrantes empleadas de hogar.

“Nos explotan, es una palabra fuerte pero es la verdad, estamos desde muy temprano que una se levanta con los chicos, haciendo las cosas hasta las 10 o las 11 de la noche y si hay que levantarse por la noche es a nosotras a quien nos toca”...

El trabajo en el servicio doméstico, lejos de la propia casa, deriva muchas veces en angustia, la responsabilidad muchas veces no es comprendida o no es reconocida y eso puede agravar la pérdida de la autoestima. Esta situación desemboca en graves depresiones.

Si todo es difícil para la mujer inmigrante en el servicio doméstico lo es más aun cuando esa mujer tiene cargas familiares no compartidas, el riesgo económico y también el social no solo le atañen a ella sino también a su familia.

¿Qué podemos hacer para paliar por lo menos en parte esta situación que no solo trae consecuencias a sus protagonistas directas, las mujeres en el servicio doméstico, sino a sus empleadoras, a sus familias, a la llamada segunda generación y si empleamos un concepto solidario a todas las mujeres que aún seguimos luchando para conseguir la igualdad?

Según Giovanna Campani, catedrática de la Universidad de Florencia, *“es interesante observar como, en los países del Sur de Europa, el emplear a una inmigrante por una parte constituye un rasgo de estatus para quienes no rechazan esta relación para otros arcaica (rechazada en una parte importante de países del Norte de Europa) y por otra obedece a la falta de servicios sociales suficientes para el cuidado de los niños y los ancianos desde el momento en que las mujeres entran masivamente en el mercado de trabajo.*

En esta relación ambigua entre las mujeres del Sur de Europa en busca de su emancipación a través del trabajo y la vida fuera del hogar y las inmigrantes obligadas al servicio doméstico como única posibilidad de empleo, hay toda una franja de ambigüedad no solo de nociones como la de la hermandad sino también en la utilización transversal del concepto de género. La situación de las mujeres inmigrantes es reveladora de cómo el concepto de género necesita ser contextualizado respecto del origen y de la posición de clase. El fenómeno de la exclusión, aunque generalizado, actúa sobre la vulnerabilidad no solo individual sino que también de grupos en contextos específicos.”

Los 10 años de experiencia de la Federación de Mujeres Progresistas en trabajo con mujeres inmigrantes nos permiten hacer algunas recomendaciones, convencidas de que la integración en igualdad de las mujeres inmigrantes será un enriquecimiento para todas.

En primer lugar es necesaria una correcta información ya sea para las mujeres que buscan empleo en el servicio doméstico como para las empleadoras de las mismas. Ambas partes tienen que conocer sus derechos y sus deberes, solo de esa forma la relación será satisfactoria para ambas partes.

En segundo lugar las mujeres que desean ocupar esos puestos deben tener unos mínimos conocimientos de las diferencias de hábitos y costumbres, incluso del lenguaje que aunque sea el mismo no siempre tiene el mismo significado.

En tercer lugar las mujeres inmigrantes deben ser apoyadas en su camino de integración en igualdad; durante un seminario realizado en 1996 por la FMP en Premiá de Mar, Munira Alamín , presidenta del Foro de la Inmigración de la

Región Emilia Romagna, decía que **no puede alcanzar la igualdad sin ayuda quien comienza no desde cero sino desde menos cero.**

Para finalizar insistimos en que se debe sensibilizar a la sociedad española en general y a las mujeres en particular sobre la situación de las mujeres en el servicio doméstico y el valor que ello representa.

Tal vez no nos damos cuenta de que son estas mujeres las que cuidan de nuestros hijos y de nuestros mayores, son ellas las que les cuentan cuentos y les dan sus papillas, las que cuidan de que los abuelos tomen sus medicamentos, solo por eso merecen nuestra atención.

¿Qué medidas pueden implementarse desde las organizaciones no gubernamentales para “profesionalizar” el servicio doméstico tradicional dándole la dimensión de servicio de apoyo a las familias?

En primer lugar acercar a la futura empleada a los HÁBITOS DE LAS FAMILIAS ESPAÑOLAS, hemos detectado que muchas situaciones desagradables podrían evitarse si tuvieran la oportunidad de adecuar sus conocimientos (muchas veces fruto de su misma condición de género) a las exigencias y costumbres de la sociedad de acogida, mediante cursos, talleres, charlas, etc.

En cuanto a la preparación específica para desempeñar el trabajo se deberían organizar CURSOS DE FORMACIÓN EN HABILIDADES PARA EL HOGAR Y CUIDADOS A LAS PERSONAS, con metodologías rigurosas al igual que otros cursos de formación ocupacional, para posibilitar que la empleada doméstica sea una profesional del cuidado a las personas.

Además de estos aspectos no debemos olvidar la situación específica de las mujeres inmigrantes en cuanto tales, por lo tanto es fundamental el APOYO PSICOLÓGICO para sostener a las mujeres inmigrantes en el momento en que inician su nueva vida, intentando disminuir el choque cultural y elaborando los sentimientos de soledad, la nostalgia por la familia ausente, el temor a la pérdida de la identidad cultural y la auto estima, la sensación dual de entusiasmo y rechazo que se manifiesta hacia la sociedad de acogida, el síndrome de provisionalidad que trae aparejado el “mito del retorno”, etc.

Para esto serán un instrumento muy valioso los GRUPOS DE AUTO-AYUDA. No cabe duda de que las mismas mujeres inmigrantes pueden hacer mucho por ellas mismas. La organización de grupos de autoayuda que pueda algunas veces sustituir a la familia y a las amigas ausentes es muy importante. Los mismos pueden abarcar desde simples reuniones para cambiar impresiones e informaciones a abordar problemas mucho más profundos.

La experiencia de trabajo de la FMP demuestra que la mayoría de las inmigrantes desconocen sus derechos y también sus deberes. La sensación de extranjería y precariedad se alarga en el tiempo y también los comportamientos que de ello se derivan. Esto se ve no solo en las dificultades de renovación de permisos, sino también en el cumplimiento de las obligaciones fiscales, de seguridad social etc.

Creemos necesario insistir sobre una correcta información acerca de los DERECHOS Y DEBERES cuyo objetivo principal será el de conseguir una conciencia ciudadana, todo ello desde la perspectiva de género y dando especial importancia a los derechos de las mujeres.

Hemos repetido muchas veces que la pérdida de la autoestima es uno de los problemas fundamentales de las inmigrantes. Estas viven la sensación de que todo su bagaje cultural no sirve para nada, es más casi les avergüenza y tienden a mimetizarse en el entorno, a repetir lo que ven. Esta es una actitud muy peligrosa, trae como consecuencia la pérdida de la identidad cultural, y nadie puede integrarse en una cultura diferente si no lo hace desde asumir y defender la propia, la VALORIZACIÓN DE LA CULTURA DE ORIGEN, es imprescindible.

Dentro de la problemática general de las mujeres inmigrantes se presentan situaciones que requieren una atención particular, entre ellos podemos destacar:

Los derechos de las mujeres: las mujeres inmigrantes proceden en su mayoría de países donde la igualdad, en el mejor de los casos, es meramente formal, por lo tanto es fundamental para su vida relacional (familiar y social) que conozcan las conquistas que las mujeres europeas han logrado en los últimos años. Todo ello teniendo siempre en cuenta la diferencia cultural.

Los malos tratos: muchas veces son el origen soterrado de la decisión de inmigrar, también hemos detectado una importante presencia de episodios de malos tratos de las que son víctimas las inmigrantes en nuestro país, por parte de sus parejas autóctonas y de las de su mismo origen. Los malos tratos no se dan solo en la familia sino también (aunque no es demasiado significativo) en los lugares de trabajo.

El Racismo: el racismo no solo se manifiesta en hechos violentos y puntuales, sino también en actitudes cotidianas, en los lugares de trabajo, en la escuela, en los servicios sociales y sanitarios. Es importante crear una conciencia social que rechace estas manifestaciones y acepte la inmigrante como una ciudadana más.

El riesgo de las redes de prostitución y trata de mujeres: es público y notorio que no sólo el servicio doméstico se nutre de extranjeras, también lo hace la prostitución y los clubes de alterne. Bajo falsas promesas de ganancias inmediatas muchas mujeres son atraídas a estas actividades, de las que luego es casi imposible salir.

Las REUNIONES MONOGRÁFICAS SOBRE TEMAS DE GÉNERO pueden ser un espacio ideal para elaborar estos temas.

Por último destacar la importancia de fomentar el ASOCIACIONISMO. Aunque la actividad asociativa de los inmigrantes en general ha ido aumentando todavía es escasa y más aún las asociaciones de mujeres inmigrantes. Independientemente de impulsar la creación de nuevas asociaciones es importante difundir el valor del asociacionismo, integrándose en asociaciones ya existentes, e incluso y muy importante a las asociaciones de mujeres autóctonas. Creemos que es uno de los caminos de la integración.



DÑA. JOSEFA CARRIÓN CAMPOY
Dones de Serveis D'Ajuda a Domicili

EL PROBLEMA SOCIOLABORAL DE LA INMIGRACIÓN VISTO DESDE LA EXPERIENCIA DE DONES DEL SERVEI DE AJUDE A DOMICILI

INTRODUCCIÓN

La cooperativa Dones de Ajude a Domicili nace en 1990 con el objetivo de prestar el SAD (Servicio de Ayuda a Domicilio) en el municipio de Ibi. Las fundadoras de la cooperativa fueron cinco mujeres con la característica común de ser inmigrantes del interior de España (dos murcianas y tres granadinas), las cuales también nos encontramos con problemas de discriminación laboral vinculadas a nuestra situación de inmigración y falta de formación. La situación fue resolviéndose conforme la demanda individual de servicios de ayuda a domicilio fue transformándose en necesidad social y el ayuntamiento fue tomando conciencia de la situación y destinando recursos a su resolución.

Cuando en 1990 constituimos la empresa de prestación de SAD lo hacemos vinculadas al Ayuntamiento y por lo tanto, empiezan a resolverse algunas situaciones de discriminación laboral, pero sobre todo empezamos a formarnos y profesionalizarnos, produciéndose una mejora sustancial de la prestación del servicio y también un reconocimiento de nuestro trabajo. Sin duda, por este camino empezamos a sentirnos más valoradas e integradas en nuestro municipio.

En la actualidad existe un peligro evidente de retroceder en esta valoración al mismo tiempo que ponen en peligro la integración de los inmigrantes en nuestros municipios. Posiblemente nos estamos encontrando con la situación vivida por muchas de nosotras a finales de los setenta, lo cual está agravado por una falta de recursos de los Ayuntamientos y por la evidente falta de coordinación con las ONGs y entidades vinculadas a la inmigración, pero con escasa experiencia en la prestación de SAD.

Por un lado, el colectivo de inmigrantes está realizando tareas de acompañamiento y domésticas, en principio simples con el evidente peligro de confundirse con el SAD, y por lo tanto, con el peligro de prestar servicios de muy baja calidad al no disponer de preparación para hacerlo con la profesionalidad necesaria. El resultado es que hacen mal su trabajo.

Por otro lado, la carencia de formación y profesionalidad unido a sus necesidades de subsistencia origina que estén dispuestos a hacer trabajo con muy bajos salarios y en economía sumergida, lo cual afecta muy negativamente en la valoración de un servicio que había empezado a valorarse y que permitió en su día la integración de la inmigración "anterior". Esto seguramente originará problemas en la prestación que afectará a los usuarios y también a las empresas legales que actualmente realizan este servicio especializado con certificaciones de calidad y que por lo tanto no podrán competir.

En definitiva, lo comentado, que a continuación me extenderé, está empezando a gestar un problema muy grave a dos niveles: reducción de la calidad de los servicios y de las condiciones de trabajo de los profesionales y trabajadores del sector; lo cual acabará con problemas importantes de explotación e integración de los inmigrantes. En los años setenta este trabajo ha servido para favorecer la valoración e integración de la inmigración, en la actualidad sino corregimos algunas tendencias se puede producir el efecto contrario con la inmigración actual.

ALGUNAS CUESTIONES Y SOLUCIONES

Sin duda, existe un problema de confusión entre la empleada de servicio doméstico y la Auxiliar de Ayuda a Domicilio. De hecho, actualmente se está hablando del cajón de sastre que es “servicios a las familias”. Este concepto amplio, bajo nuestro punto de vista no contribuye a resolver el problema, por el contrario acrecienta la confusión y por consiguiente la desvalorización de una profesión que había elevado su profesionalización.

Esta desvalorización no favorece que la actividad salga de la economía informal. Por el contrario, la desvalorización del servicio también se ve acrecentado por ser prestado por inmigrantes con escasa preparación, muchas necesidades y por la propia actuación de administraciones y entidades que hacen la vista gorda a la situación, caracterizada por necesidades crecientes.

El conjunto de las características comentadas: necesidades crecientes, falta de preparación y formación, costes bajos vinculados a la economía informal y ausencia o desbordamiento de la capacidad de intervención de los ayuntamientos junto con la ausencia de coordinación entre las diferentes entidades hace que muchas de estas actividades acaben en el mercado informal.

Evidentemente, esta situación tiene peligrosas repercusiones no sólo a nivel de igualdad de oportunidades sino sobre todo a nivel de integración. En el fondo puede producirse un enfrentamiento entre un colectivo muy importante de profesionales integradas en empresas y los inmigrantes “actuales” que carecen de recursos y tienen que aceptar condiciones de explotación, al mismo tiempo que ponen en peligro la supervivencia de los servicios de calidad prestados por otros inmigrantes “anteriores”. Estos actuando conjuntamente con los ayuntamientos y organismos públicos responsables han logrado crear un pequeño estado de bienestar, con mucho esfuerzo, que puede ponerse en peligro sino se actúa coordinadamente.

Durante estos últimos 15 años se han creado empresas de prestación de servicios, promovidas en muchos casos por los ayuntamientos y por los “antiguos inmigrantes”. Han realizado un gran esfuerzo de formación y preparación, una importante valoración de la prestación y todo ello ha dado lugar a la presencia de empresas con una mejora continua de la calidad, lo cual se ha plasmado en certificados de calidad.

Lógicamente el servicio que prestan estas profesionales es muy superior en calidad, pero también tiene un mayor coste, que en algunos casos no están dispuestos a pagar los ayuntamientos, pero sobre todo las familias. Además, lo que puede resultar más preocupante es que las entidades vinculadas a la problemática de la inmigración, pero con escasos conocimientos del SAD, pueden con buena voluntad contribuir a crear un serio problema al querer resolver el problema de la integración de la emigración y no darse cuenta, que realizado por el camino del servicio a las familias, pueden provocar un retroceso en las condiciones de vida de los profesionales del sector y también de la calidad de la prestación.

Por consiguiente, lo primero que debemos hacer es concienciar sobre la problemática comentada y sin duda jornadas como las presentes, deben ser una plataforma de discusión y de encuentro para contribuir a poner en común las experiencias y posibles soluciones.

Un primer camino para tratar de aproximarnos a la solución del problema es retrotraernos al origen del nacimiento del SAD y por consiguiente, dar más protagonismo a las personas y empresas pioneras en esta prestación. Sin duda, en cada Ayuntamiento se deberían impulsar puntos de encuentro entre las actuales empresas prestadoras de SAD y las organizaciones vinculadas a la inmigración. Creemos que esta colaboración produciría importantes beneficios, ya que los inmigrantes podrían acceder a formación y experiencia y al mismo tiempo se evitarían posibles enfrentamientos derivados de la economía informal y por lo tanto de la realización de una competencia desleal. Por no hablar de que sería una importante forma de mejorar la calidad del servicio a los usuarios.

Como se ha comentado, la línea de mejora de profesionalidad era una línea correcta que había sido impulsada por los Ayuntamientos con la colaboración y el esfuerzo de aquellos “inmigrantes antiguos”, que son los actuales trabajadores y profesionales. Esta sería la línea a seguir para mejorar las condiciones de trabajo y calidad del empleo. Para ello sería bueno destinar recursos de la Administración destinados a la emigración a formar a los inmigrantes en estos servicios y también sería importante que existiese una estrecha colaboración de las entidades de inmigración con las empresas cooperativas vinculadas a los ayuntamientos y a la prestación de los SAD.

La estrategia de intervención debe propiciar el encuentro de los cuatro agentes más importantes de la intervención: empresas prestadoras de la prestación, trabajadores y organizaciones sindicales, usuarios y administraciones públicas tanto a nivel de los Servicios Sociales como de las políticas de inmigración.

UN MODELO DE REFERENCIA A DESARROLLAR

Un modelo que ponga en el centro de su desarrollo a las personas en sus dos vertientes como trabajador y productor del servicio y como receptor o usuario del mismo. Ahora bien, el modelo no puede ponerse en funcionamiento sin la colaboración del organizador del servicio y del comprador del mismo. En efecto, debe ser un modelo que persiga una estrategia de colaboración pero también competitiva persiguiendo la obtención continua de mejoras.

Es difícil que la venta del servicio pueda realizarse en función de la satisfacción directa del cliente y por consiguiente, no pueden funcionar criterios ordinarios de mercado. Por otra parte, la Administración debe ser consciente de que el conjunto de los servicios relacionados con el cuidado de las personas y la realización de las mismas, no puede estar sujeta a criterios estrictos de competencia vía costes, sino que la competencia debe exigirse también por otros parámetros que primen la prestación de unos servicios mínimos de calidad.

El modelo que tenemos que poner en marcha debe poner en el centro al trabajador y hacerlo desde el convencimiento de que actualmente tiene más vigencia que nunca el hecho de que la persona y el trabajo son el recurso máspreciado y diferenciador que la organización empresarial posee para tener éxito en el mercado.

Independientemente de la actividad, pero mucho más en la relacionada con los servicios sociales, la empresa con futuro será aquella que sepa darse cuenta de esta realidad. Ahora bien, ya se ha comentado que el mercado en este sector se encuentra ante una falta de regulación, que está originando y puede originar una creciente deficiencia en la prestación de servicios, tanto por la falta de recursos como por lo que es más grave, falta de formación y de visión de los dirigentes políticos y empresariales que están al frente de este sector.

No se pueden aplicar métodos obsoletos para buscar ventajas competitivas. En el sector, la ventaja competitiva no puede venir por la centralización y masificación de los servicios, sino que debe venir por la consecución de la diferenciación haciendo planteamientos cercanos al usuario, al ayuntamiento y con productores de los servicios vinculados al mismo entorno y tratando de respetar la legalidad laboral.

En definitiva, por un lado, se debería apostar por estructurar un modelo diferente de gestión, con una concepción organizativa simple y por consiguiente al alcance de trabajadores menos formados en complejos conocimientos empresariales y más preparados y formados en la esencia del servicio, por otro lado, no deberían funcionar criterios estrictos de mercado y por último, se deben destinar un mínimo de recursos públicos para que se pueda avanzar en la gestión empresarial en el sector. Estos recursos hablando de inmigración deben ponerse al servicio de una formación profesional vinculada a las empresas y profesionales que actualmente dan un servicio de calidad.

CONCLUSIONES

El empleo en los servicios a la familia ¿Un espacio potencial de creación de empleo para las personas inmigrantes?

Coordinación: Luis M^a Aranguren [Fundación Tomillo].

Comunicaciones: Luis M^a Aranguren [Fundación Tomillo]; Nani Daolio [Federación de Mujeres Progresistas]; Josefa Carrión [Presidenta de la Cooperativa Dones del SAD].

OBJETIVOS:

- Analizar el potencial de empleo generado por las nuevas actividades enmarcadas en los “servicios a las familias”: cuidado de niños, cuidado de ancianos, limpieza doméstica, mantenimiento de la casa, servicio de comidas, etc.
- Reflexionar sobre los motivos que hacen que estos espacios de empleo sean ocupados en gran medida por personas (mujeres) inmigrantes y sobre las consecuencias que de ello se desprenden.
- Proponer pautas y acciones para mejorar la calidad del empleo en estos servicios y luchar contra la doble discriminación existente vinculada al género y a la nacionalidad.

CONTENIDOS CLAVE:

- Potencialidades de empleo para el colectivo de inmigrantes que generan los denominados “servicios a las familias”.
- Calidad de este tipo de empleo: condiciones de trabajo
- Discriminaciones vinculadas al género y a la nacionalidad: ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres, jornadas de más de 8 horas, salarios por debajo de los nacionales, etc. Repercusiones para la igualdad de oportunidades y la inclusión social.
- Obstáculos para mejorar las condiciones de trabajo en estas actividades: cómo transformar la demanda individual en necesidad social (la falta de servicios sociales para cubrir las necesidades de cuidado de las personas hace que en la mayoría de los casos la inserción laboral en este sector se realice como “empleada del servicio doméstico”, no estando este trabajo incluido en el Régimen General de la Seguridad Social y corriendo todos los gastos de salario y cotizaciones a cuenta de las familias empleadoras, lo que favorece la persistencia de condiciones precarias).
- Falta de información sobre derechos y deberes tanto por parte de los empleadores como de los empleados.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL TALLER:

Las exposiciones cumplieron la función de centrar el tema objeto de debate. Una panorámica sobre el sector de servicios a las familias muestra que se trata de un nicho laboral ocupado por mujeres (95% de las trabajadoras en el sector son mujeres) que, de forma progresiva, está siendo ocupado cada vez más por mujeres inmigrantes. En el hecho de que se trate de un nicho destinado a las mujeres subyace la división sexual del trabajo, que continúa funcionando en la mayoría de las sociedades, asignando de forma normativa el trabajo doméstico y de cuidado a las mujeres.

Se constata que los servicios a las familias son un espacio potencial de creación de empleo puesto que existe una gran demanda por parte de la sociedad, mucha de la cuál aún no ha emergido. Y que tal espacio potencial está siendo ocupado por mujeres inmigrantes. La demanda subyacente no acaba de aflorar debido fundamentalmente a dos motivos:

- La falta de calidad de los servicios ofrecidos
- El coste de los mismos

Respecto a la calidad de los servicios

- Los empleadores no demandan únicamente competencias “técnicas”, sino también competencias que podríamos denominar “humanas” tales como conducta ética, capacidad para comunicarse, para establecer vínculo en el caso de que el trabajo consista en cuidar a una persona, etc.
- Resulta difícil, sin embargo, motivar a las personas inmigrantes para que se formen en este sector. La motivación para la formación es una de las dificultades presentes de forma constante cuando tratamos de trabajar la empleabilidad de las personas inmigrantes. En el sector de los servicios a las familias la dificultad es mayor en la medida en que comprende trabajos considerados como no cualificados, tanto por parte de los empleadores como por parte de los/as inmigrantes (“los puede hacer cualquiera”).

Respecto al coste de los servicios

- El sector se caracteriza por su baja remuneración, precariedad y malas condiciones de trabajo. La mayoría de las familias que demandan estos servicios pertenecen a las clases medias, de manera que el único modo que tienen para obtener servicios de este tipo es recurrir a mano de obra inmigrante cuyo coste sea bajo. La consecuencia directa es que la mayor parte del sector permanece en la economía sumergida.

Propuestas para mejorar la calidad y luchar contra la precariedad del sector

Para mejorar la calidad

1. Creación de cursos de formación acompañados de algún tipo de incentivo que los hagan atractivos a la población inmigrante, como puede ser ligar la finalización del curso a la posibilidad de contratación e, incluso, negociar con la Administración la posibilidad de que la formación incremente las posibilidades de obtener un permiso de residencia y trabajo al término de la misma. De este modo se contribuiría no sólo a mejorar la calidad de los servicios que se prestan, sino a combatir la situación de irregularidad en que se encuentran la mayor parte de las personas inmigrantes ubicadas en este nicho laboral.
2. Puesto que el sector se caracteriza no sólo por encontrarse principalmente en el ámbito de la economía sumergida sino por emplear a una gran cantidad de personas inmigrantes en situación irregular, la intervención de la Administración debería intentar ligar la formación con la obtención de un permiso de trabajo al término de dicha formación.
3. Realizar, de forma paralela, acciones destinadas a la dignificación y reconocimiento del gran valor social que tienen los trabajos comprendidos en el sector. Los trabajos de cuidado de personas dependientes y las tareas domésticas son actividades básicas en cualquier sociedad y de su realización depende el bienestar de dicha sociedad.

4. Hay una gran confusión y solapamiento de perfiles dentro de lo que denominamos genéricamente “servicios a las familias”. Una tarea importante sería por ello proceder a una ordenación del sector diferenciando perfiles profesionales y tipo de ocupación englobada dentro de cada perfil. Habría que distinguir si se trata de servicio doméstico o de servicio de ayuda a domicilio.

Para luchar contra la precariedad y la economía sumergida

Se hace patente la absoluta necesidad de una intervención directa de los poderes públicos, mediante la implementación de una serie de medidas destinadas a regular este mercado, medidas que deberían ser simultáneas y no excluyentes:

5. Fomento del cheque servicios, experiencia que se ha mostrado exitosa en otros países europeos, consiguiendo aflorar una cantidad importante de la economía sumergida asociada al sector.
6. Reducción de la cotización que los empleadores han de realizar por estos servicios como modo de incentivar la contratación y el abono de la seguridad social.
7. Ampliación de la oferta de servicios públicos relacionados con el sector en lo que se refiere especialmente al cuidado de niños y personas dependientes.
8. Fomento de las cláusulas sociales en la subcontratación de este tipo de servicios por parte de la Administración.
9. Primacía de la calidad en vez del coste de los servicios a la hora de subcontratar con empresas privadas así como vigilancia para asegurar que no se paga por debajo del convenio.
10. Desaparición del Régimen Especial de Empleados de Hogar, incorporando a los trabajadores del sector al régimen general de la seguridad social.

De forma general se propone la cooperación entre todas las entidades y organizaciones sociales para dignificar el sector. En este sentido, la recopilación y adaptación de experiencias previas llevadas a cabo en lugares como Navarra, donde las organizaciones pactaron el establecimiento de unas condiciones mínimas de contratación para todas las acciones de intermediación llevadas a cabo con los empleadores, puede convertirse en una práctica a generalizar.

La dignificación y valorización de estos servicios permitirá también que a largo plazo dejen de ser un nicho exclusivo para mujeres inmigrantes.



D JUAN ANTONIO SEGURA LUCAS
Director de CEPAIM¹

Si hablamos de las posibilidades de inserción social y laboral de los inmigrantes en los territorios de acogida a través del empleo por cuenta propia, estamos reconociendo al inmigrante como sujeto emprendedor; la idea de emigrar así lo manifiesta, con capacidad de generar ideas de negocio e iniciativas económicas, en un contexto de mercado de trabajo y de relaciones laborales diferenciadas del de su país de origen. Por lo tanto, estamos hablando de un sujeto con capacidad emprendedora y con motivación suficiente para emprender el camino de la cualificación que le lleve a hacer realidad su idea previa de negocio.

La idea de negocio, de actividad económica, por parte del inmigrante va a preceder siempre a la constitución material de una empresa en cualesquiera de sus modalidades.

Para hablar de las posibilidades del empleo por cuenta propia con población inmigrante, debemos, pues, hablar inicialmente del sujeto emprendedor en relación a la detección de los huecos que ofrece o pueda ofrecer el mercado. En este sentido varios escenarios son posibles:

- Que el fenómeno social de las migraciones está configurando una realidad social y territorial diversa culturalmente. En la que comparten en un mismo tiempo y espacio sujetos que representan diversos valores y códigos culturales y que por tanto, son demandantes de bienes y servicios de consumo a los que el mercado no está respondiendo. El inmigrante, como sujeto emprendedor los detecta y los oferta. Estaríamos hablando de bienes y servicios que tendrían como cliente potencial a los propios inmigrantes.
- Que como consecuencia del fenómeno social de las migraciones surgen nuevas necesidades de bienes y servicios que requieren de personas que dominen los códigos culturales de las sociedades de origen de los inmigrantes y de la sociedad de acogida.

El inmigrante, como sujeto emprendedor se sitúa en el contexto del mercado de trabajo en el territorio de acogida y promueve ideas de negocio que cuentan como clientes potenciales tanto a inmigrantes, como a la población autóctona.

EL AUTOEMPLEO COMO OPCIÓN O NECESIDAD:

En el empleo por cuenta ajena nos encontramos con una serie de factores de discriminación que pueden venir definidos por:

- La existencia en España de una importante bolsa de población en situación de irregularidad genera el incremento de las situaciones de falta de aplicación de la normativa laboral y la existencia de condiciones de trabajo y vivienda claramente discriminatorias.

¹ CONSORCIO DE ENTIDADES PARA LA ACCIÓN INTEGRAL CON MIGRANTES. INTEGRADO POR LAS ASOCIACIONES: APIP, APROSERS, SEVILLA ACOGE, ALMERÍA ACOGE, CEFA-UNIVERSIDAD OBRERA, COLUMBARES Y HORUELO

- El excesivo periodo de tiempo que transcurre para que se responda a una solicitud de permiso inicial o renovación es un factor que incrementa la discriminación en el acceso al empleo.
- La temporalidad en los permisos de trabajo genera inestabilidad, inseguridad jurídica y el incremento de las dificultades para favorecer una adecuada integración social y cultural en las sociedades de acogida.
- La discontinuidad en los puestos de trabajo.
- El desconocimiento por parte de los y las inmigrantes de la estructura del mercado de trabajo en España, de las habilidades sociales, de los hábitos de la sociedad de acogida y de sus deberes y obligaciones en el nuevo contexto laboral.
- El desarraigo y la falta de grupo social de procedencia genera una desprotección que incrementa, igualmente los factores de discriminación en comparación con los autóctonos en el acceso al puesto de trabajo.
- La discriminación en el acceso al empleo por razón de nacionalidad de procedencia se esta dando en el mercado de trabajo en España por parte de algunos/as empresarios/as, agencias de colocación y ETT. Hecho que esta produciendo una segmentación del mercado de trabajo en razón al origen de las personas e incluso enfrentamientos entre inmigrantes de diferentes nacionalidades.
- Las mujeres inmigrantes cuentan con especiales dificultades de acceso al empleo, concentrándose su presencia en el sector doméstico, donde sufre diversos factores de discriminación.
- La explotación de las mujeres en redes de prostitución, constituye un factor grave de discriminación.
- Las mujeres, en el nuevo perfil que presenta el fenómeno social de las migraciones, sufren una doble y triple discriminación, por genero, por origen y por cultura.
- Se están dando en algunos sectores económicos peores condiciones laborales para los y las inmigrantes que para los trabajadores y trabajadoras autóctonos.
- El no aprovechamiento de los saberes ocupacionales de los y las inmigrantes.
- La urgente necesidad de obtener recursos económicos por parte del inmigrante y la falta de valorización de la formación como vía para encontrar un puesto de trabajo.
- Las dificultades en el acceso a una vivienda digna limita sus posibilidades de incorporación al mercado de trabajo y de integración en las sociedades de acogida.
- El desconocimiento por parte de los inmigrantes de las estructuras sociales de participación (asociaciones, sindicatos, etc).
- La dependencia del precontrato para la obtención del permiso de trabajo o su renovación hace que el inmigrante acepte peores condiciones laborales que la población autóctona que no cuenta con estos requisitos legales.
- La precariedad de las condiciones laborales arrastra consigo la precariedad en las condiciones generales de vida en lo relativo a la vivienda, la educación, la cultura, la participación en la vida asociativa, la reunificación familiar, etc.

El actual contexto del mercado de trabajo en el Estado Español, las condiciones de inserción de los inmigrantes en este contexto, los factores de discriminación que los inmigrantes sufren en mundo del trabajo por cuenta ajena, pueden configurarse como un escenario propicio que favorezca el que el inmigrante se plantee la opción del empleo por cuenta propia como una salida a su proceso de inserción.

Hemos de tener en consideración que el autoempleo se define, como la actividad productiva propia, no ligada a contrato de trabajo en donde el empresario individual es toda persona física que realiza en nombre propio una actividad comercial, industrial o profesional.

OBJETIVOS QUE PUEDE BUSCAR EL INMIGRANTE EN LA OPCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO:

Autonomía: ser tu propio jefe, fijar tus objetivos y los del negocio que tienes entre manos, las normas de funcionamiento, los horarios, la metodología...

Satisfacción personal: aparte de la obtención de un beneficio (si el negocio es productivo), tener la oportunidad de llevar a cabo un proyecto empresarial que perdurará en el tiempo, que crece y que genera empleo y riqueza social.

Alcanzar un reto: crear un empresa ofrece la oportunidad de probar tus capacidades personales. También puedes lograr prestigio, reconocimiento profesional y social.

EL FOMENTO DEL AUTOEMPLEO DESDE LOS CENTROS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL. EL PAPEL DEL ORIENTADOR O ORIENTADORA EN EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS DE AUTOEMPLEO:

En los procesos de orientación laboral desde los centros de inserción sociolaboral de CEPAIM se tienen en cuenta las siguientes fases:

- Fase de autoconocimiento personal y profesional, destinado a definir y clarificar el PERFIL PROFESIONAL de cada usuario y usuaria: intereses profesionales, condiciones de trabajo, formación, experiencias profesionales y extraprofesionales, conocimientos adquiridos, capacidades y habilidades, motivaciones y preferencias profesionales. Situación administrativa, tipo de permiso, etc.
- Fase de descubrimiento de alternativas laborales adaptadas al perfil profesional descubierto, es decir, la definición de las OCUPACIONES, tanto por cuenta ajena, como por cuenta propia que puede llegar a desempeñar.
- Fase de conocimiento del mercado de trabajo: qué sectores están creando empleo, qué requisitos demandan las empresas, que requisitos se deben cumplir para iniciar un proyecto de autoempleo, etc.
- Fase de toma de decisiones acerca de los OBJETIVOS PROFESIONALES. EMPLEO POR CUENTA AJENA O EMPLEO POR CUENTA PROPIA. SECTOR DE ACTIVIDAD.
- Fase de planificación de acciones a emprender en el marco de un itinerario de inserción individual (tanto formativas, como informativas, y pasos concretos: dónde dirigirme, qué herramientas voy a utilizar para la búsqueda, etc.), en forma de PROYECTO PERSONAL DE INSERCIÓN, tanto por cuenta ajena, como por cuenta propia. Hemos de tener en consideración que el inicio de un itinerario de inserción individualizado no entra en contradicción con la búsqueda urgente de un empleo por cuenta ajena desde la Bolsa de Empleo.

La opción del trabajo autónomo o por cuenta propia, considerada como una de las opciones posibles para nuestros usuarios esta suponiendo un porcentaje bajo en relación al empleo por cuenta ajena, pero constituye una de las alternativas a impulsar desde los centros de inserción sociolaboral.

Estos procesos requieren la discusión de las ideas empresariales y el acompañamiento en la definición de un proyecto empresarial, previo análisis de viabilidad económica y estratégica.

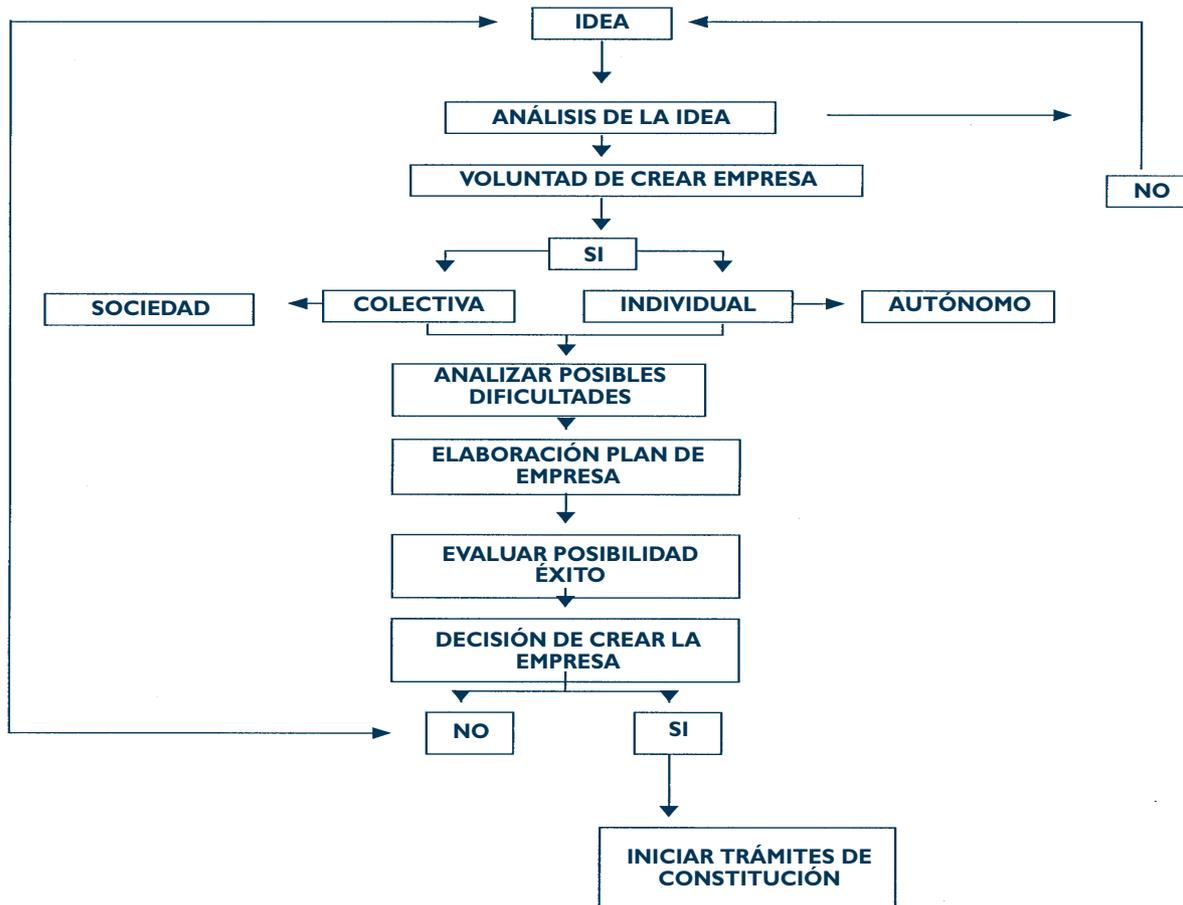
Tras la entrevista ocupacional y la detección por parte del técnico en inserción del interés mostrado por el usuario o usuaria hacia el empleo autónomo, éste o ésta debe iniciar su itinerario seguido por un técnico especializado en

empleo por cuenta propia. Diseñando protocolos y procedimientos específicos que permitan el conocimiento de la idea preconcebida que poseen los potenciales usuarios o usuarias del empleo autónomo o por cuenta propia, con el fin de propiciar la ruptura de referentes idealizados. Detectando carencias iniciales (lagunas formativas, informativas, legales, administrativas, etc) para la puesta en marcha de una actividad emprendedora. Descubriendo la fase de maduración en la que se encuentra el proyecto empresarial por parte del promotor o de los promotores.

Se debe iniciar, a partir de este momento, un proceso de reflexión compartido, entre la persona que orienta y el emprendedor o emprendedora, sobre aquellos aspectos referidos al proceso de puesta en marcha de una actividad por cuenta propia, que vaya favoreciendo la toma de decisiones al respecto, para finalizar en la elaboración de un proyecto de empresa ajustado a la realidad, tanto del mercado como de la propia persona que emprende.

El compromiso de la persona que emprende debe ser considerado un factor clave en el desarrollo y puesta en marcha de la idea de autoempleo o de empresa. Colaborando, en todo momento, con todas aquellas entidades e instituciones que se sitúen en el territorio que puedan apoyar el proceso de formación y asesoramiento al proyecto de empleo por cuenta propia. Siendo fundamental el seguimiento y asesoramiento al emprendedor una vez que el proyecto de autoempleo ha visto la luz.

Organigrama de la intervención



LOS PROMOTORES DE EMPLEOS POR CUENTA PROPIA SE VEN LIMITADOS COMO CONSECUENCIA DE:

- El gran desconocimiento que presentan los usuarios de los centros de inserción sociolaboral sobre la dinámica del mercado de trabajo español, en el cual quieren insertarse.
- Su desorientación a la hora de movilizarse para buscar un trabajo, junto al desconocimiento de los medios y estrategias necesarios para la búsqueda de recursos.
- La falta de claridad acerca de sus metas profesionales: identificación casi total con la ocupación determinada en el permiso de trabajo e interiorización del rol “trabajador de segunda” y “mano de obra agrícola”.
- La pérdida de autoestima personal y profesional, motivada en parte por el escaso reconocimiento de la sociedad de acogida de su bagaje socioprofesional y sus capacidades personales y laborales.
- Las dificultades a la hora de regularizar su situación (no sólo administrativa) sino también, respecto a la homologación de títulos técnicos y universitarios que influyen en su inserción.
- Las dificultades para conseguir reunir la totalidad de requisitos que marca la legislación para la obtención de permisos de trabajo por cuenta propia.
- Las dificultades para la obtención de las líneas de financiación.
- La necesidad urgente de incorporarse a un puesto de trabajo de manera inmediata.
- Las dificultades de las mujeres inmigrantes para acceder al empleo autónomo.
- Las necesidades de formación específica no cubiertas por el Sistema Nacional de Formación Profesional.
- El desconocimiento de los tramites administrativos, necesidad de asesoramiento.
- El desconocimiento por parte de la sociedad de acogida de las culturas empresariales de origen.
- Las dificultades para la realización de los estudios de viabilidad y de mercado, entre otras.
- Las diferencias culturales.
- El desconocimiento de la legislación vigente.
- El desconocimiento o la dificultad para acceder a las ayudas existentes.

Es necesario reflejar el que una vez conseguido el objetivo de la puesta en marcha de la actividad económica, se presentan una serie de dificultades que, de no ser tratadas adecuadamente, pueden ocasionar y de hecho esa es la situación que nos venimos encontrando, la destrucción del empleo por cuenta propia.

ALGUNOS ESCENARIOS DE EMPLEO PROPICIOS PARA LOS PROYECTOS DE AUTOEMPLEO EXPERIMENTADOS DESDE LOS CENTROS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL:

- Los servicios de traducción.
- Las cafeterías-restaurantes especializados en gastronomía de origen.
- Los grupos musicales.
- Las carnicerías árabes.
- Las tiendas de artesanía.
- Los locutorios telefónicos.
- Las tiendas de ropa.
- La venta ambulante.
- Los servicios de proximidad.
- Las confiterías.
- El turismo.
- La formación en culturas de origen.

FORMAS JURÍDICAS DEL TRABAJO POR CUENTA PROPIA:

A continuación presentamos los posibles formas jurídicas del trabajo por cuenta propia:

- EL TRABAJO AUTÓNOMO.
- SOCIEDAD COLECTIVA: es la sociedad mercantil tradicional. Los socios intervienen directamente en la gestión y responden personalmente de forma ilimitada y solidaria frente a las deudas.
- SOCIEDAD ANÓNIMA: el capital está dividido en acciones que pueden comprarse y venderse libremente. La ley permite limitar este derecho para evitar que terceras personas se hagan con el control.
- SOCIEDAD COOPERATIVA: es una asociación de personas físicas o jurídicas de carácter social. Su capital es variable y los socios pueden adherirse o salir libremente. La gestión es democrática y pueden dedicarse a cualquier actividad.
- SOCIEDAD DE PROFESIONALES: es una sociedad de carácter civil y de responsabilidad ilimitada.
- SOCIEDAD LIMITADA LABORAL: la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores que prestan servicios retribuidos de forma personal y mediante contrato laboral indefinido. Obtienen más bonificaciones fiscales que las sociedades capitalistas.
- COMUNIDAD DE BIENES: se caracteriza porque la propiedad de un bien o derecho pertenece indivisiblemente a varias personas. Las aportaciones de los socios pueden ser dinerarias o de cualquier naturaleza, según acuerden los partícipes.
- SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA: el capital está dividido en participaciones que, si bien son acumulables, no se pueden vender a terceras personas sin el consentimiento expreso del resto de socios.
- SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL: al menos un 51% del capital debe pertenecer a los trabajadores, aunque ninguno puede tener más del 25%.

EL PAPEL DE ORIENTADOR EN LOS PROCESOS DE AUTOEMPLEO DEBE CENTRARSE EN SER:

- Acompañante en el proceso individual o grupal, favoreciendo que las usuarias o usuarios busquen por sí mismas/os los propios caminos para lograr sus objetivos, haciendo posible la autonomía de las personas.
- Facilitador/a de situaciones concretas que potencian el autoanálisis y la implicación, generando personas más conscientes de sí mismas.
- Mediador/a en aquellas situaciones originadas por actitudes de resistencia al cambio de planteamiento en la búsqueda de empleo y de nuevas alternativas a su realidad.
- Intérprete de los emergentes individuales que se van produciendo, nunca como director/a o ente representante de un supuesto saber.
- Facilitador/a de informaciones, formaciones y recursos, tanto internos, como externos.
- La función fundamental de la orientadora o el orientador profesional consiste en motivar, apoyar, valorar y reforzar. Ayuda a reformular, sintetizar, coordinar y organizar los contenidos y conclusiones que van resultando en las diferentes fases del proceso, mostrando el hilo conductor que los relaciona y conforma en un “todo” facilitador de la creación y puesta en marcha de proyectos personales y profesionales individuales realistas.

PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE EL MUESTREO EXPERIMENTAL SOBRE LOS EMPLEOS ÉTNICOS EN LA CIUDAD DE MURCIA:

En base al estudio de CEPAIM 2000, en el que se analizaron los empleos étnicos en la ciudad de Murcia, vamos a presentar las características más significativas del autoempleo para personas inmigrantes. Los empleos étnicos se valoraron teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Número de negocios y su reparto espacial
- Tiempo de permanencia en el mercado de trabajo
- Dificultades y estrategias para su solución
- Necesidades y servicios de asesoría
- Disponibilidad para participar en programas de formación

1. Número de negocios y su reparto

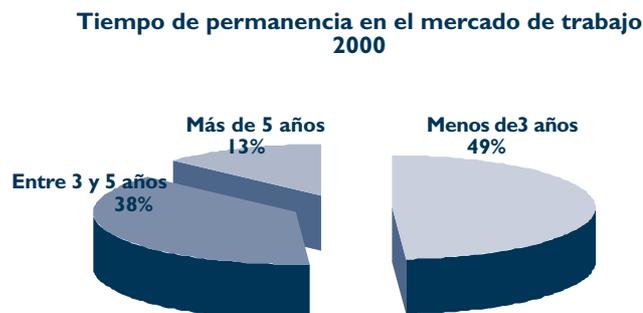
Según el estudio, el número de negocios de este tipo varía entre 90 y 100 en el año 2000. En el año 2002, el número y los tipos de negocios seguramente han aumentado, sobre todo locutorios, restaurantes, bares, salones de té, tiendas de frutos secos, etc.. En la prensa regional se habla de un centenar de locutorios que han solicitado licencia de apertura en los últimos tres años. El lugar de ubicación de este tipo de negocios se reparte mayormente entre los barrios de San Andrés, San Antolín, Barriomar y Barrio del Carmen. Todos estos barrios son los que tienen una mayor presencia de inmigrantes, dentro del casco urbano de la ciudad.

La titularidad del negocio es personal, siendo la mayor parte de ellos empresarias y empresarios autónomos. La mayor parte de estas microempresas no tienen personas asalariadas, tan sólo el 37% tienen entre 1 y 3 personas trabajando.

2. Tiempo de permanencia en el mercado de trabajo

Las fechas de puesta en marcha varían, aunque la mitad de los negocios entrevistados llevan funcionando menos de 3 años. Un 37,5% lleva funcionando entre 3 y 5 años y tan sólo el 12,5% se ha mantenido en el mercado más de 6 años. Observamos la distribución en el gráfico siguiente.

Gráfico 1

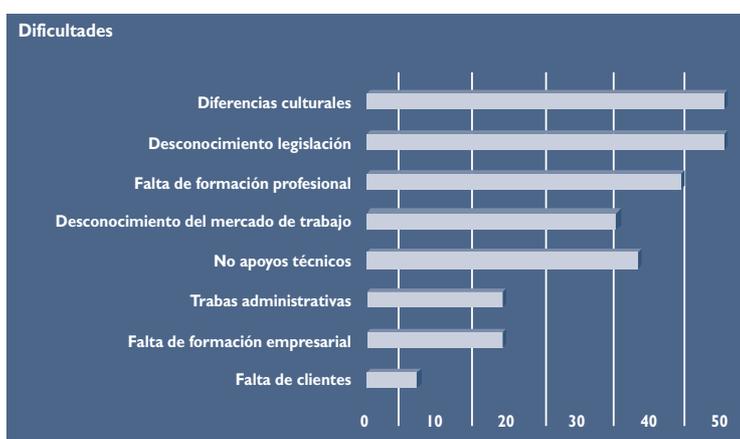


Observamos durante el 2002 el tiempo de permanencia de los negocios establecidos hace 3 a 5 años, tiende a aumentar y que el tanto por ciento de los negocios con menos de 3 años de funcionamiento sigue siendo alto.

3. Dificultades y estrategias de solución

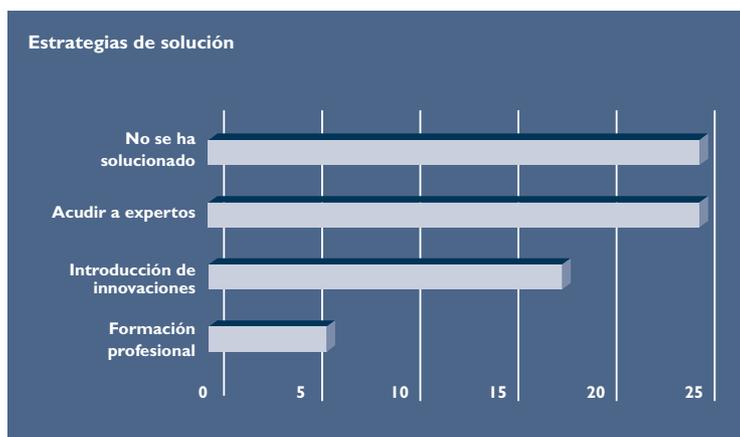
Se puede observar un porcentaje elevado de empresarios que señalan las diferencias culturales como una de las principales dificultades, junto con el desconocimiento de la legislación. A continuación, se indica la falta de formación profesional y la escasez de apoyos técnicos. Otro factor destacado es la carencia de conocimiento del funcionamiento del mercado de trabajo.

Gráfico 2



La forma de abordar estos problemas y las estrategias utilizadas para eliminar las dificultades se refleja en el gráfico siguiente:

Gráfico 3

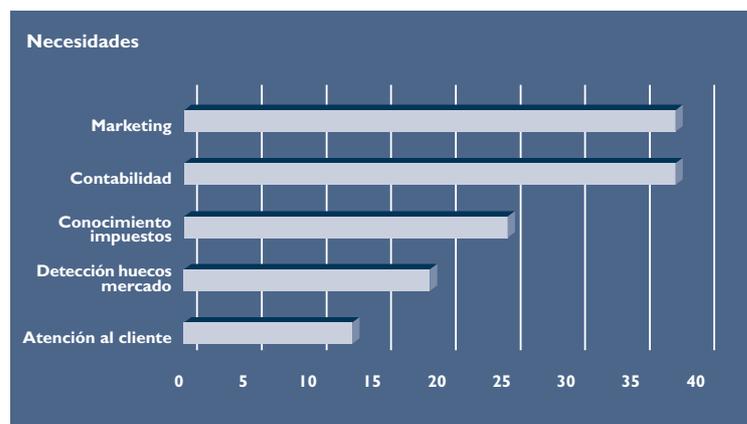


Llama la atención que la cuarta parte de las personas encuestadas admitan no haber solucionado todavía sus problemas, mientras que el mismo porcentaje de éstas expresan haber acudido a personas expertas para resolverlos. Un grupo también significativo señala que eliminó los obstáculos introduciendo innovaciones en el negocio, mientras que un 6% realizó algún tipo de formación profesional para salvar las dificultades.

4. Necesidades – Servicio de asesoría

Respecto a la percepción de estos empresarios de las necesidades de mejora de la gestión de sus negocios, el 81% afirma que necesita mejorar.

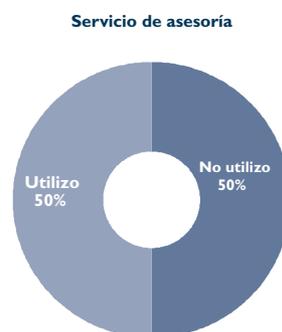
Gráfico 4



Las carencias más importantes se relacionan con conocimientos de marketing y contabilidad (cerca del 40%). La cuarta parte de la muestra sostiene la necesidad de mejorar en cuanto al conocimiento de la legislación española sobre tributación, mientras que un grupo menos numeroso se decanta por la importancia de mejorar en la detección de huecos de mercado.

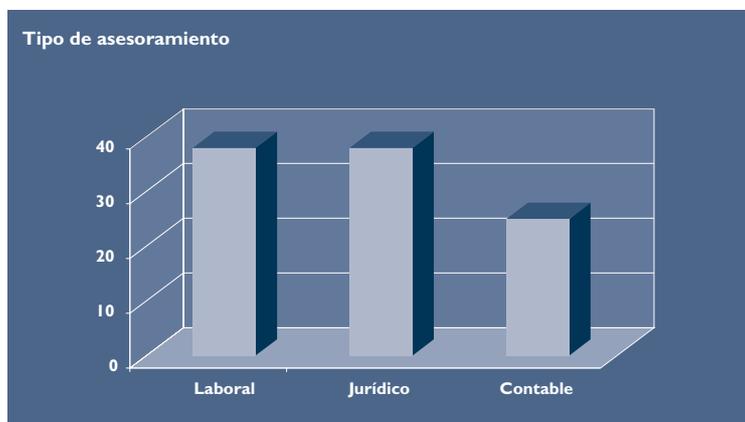
En cuanto a la utilización o no por parte de dichos empresarios de los servicios de asesoría, los grupos se reparten al cincuenta por ciento: la mitad los utiliza y la otra mitad no, como se observa en el gráfico siguiente.

Gráfico 5



Respecto al tipo de asesoramiento recibido (laboral, contable, jurídico, otro), los resultados son los que se muestran a continuación.

Gráfico 6

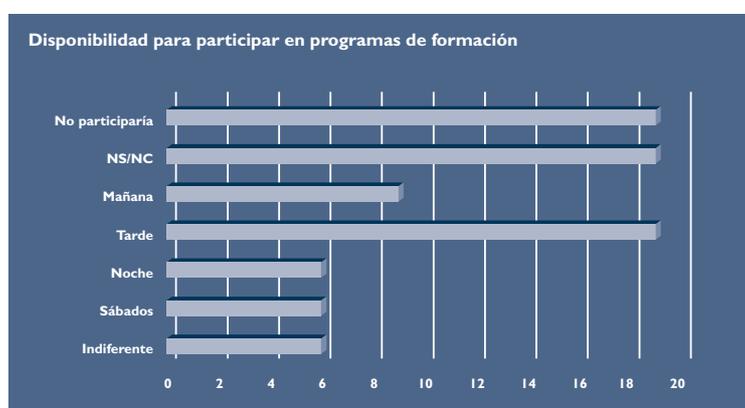


La asesoría laboral y jurídica es la más utilizada por los empresarios entrevistados, siendo la contable usada por la cuarta parte de los mismos.

5. Disponibilidad para participar en programas de formación

La mayor parte de los entrevistados afirman estar dispuestos a participar en formaciones adaptadas a sus carencias, mostrando sin embargo una disponibilidad limitada. El gráfico siguiente refleja la opinión respecto a la participación e implicación en procesos formativos.

Gráfico 7



6. Conclusión

La característica específica más importante del empleo étnico o el autoempleo para inmigrantes es que la mayoría de estos negocios funciona como microempresa (sólo el 37,5% tienen de 1 a 3 personas asalariadas).

Las principales dificultades se relacionan con el choque cultural (diferencias culturales, el desconocimiento de las leyes y del mercado laboral). Un porcentaje menor menciona dificultades empresariales (formación, trabas administrativas, falta de clientes).

En cuanto a las estrategias para la solución de estos problemas, un mayor porcentaje ha solucionado las dificultades mejorando sus aptitudes empresariales (acudiendo a expertos, introduciendo innovaciones, reciclándose). Un cuarto de los negocios no ha solucionado sus problemas.

Las necesidades se centran en el funcionamiento de una empresa. Lo que más preocupa es el marketing, la contabilidad y el conocimiento de los impuestos. Una parte menor señalala la detección de huecos en el mercado y la atención al cliente. La mitad de los empresarios utiliza el servicio de asesoramiento tanto laboral como jurídico o contable.

Casi la mitad de los empresarios no está dispuesta a participar en la formación. La otra mitad señala su disponibilidad a participar aunque de modo limitado en cuanto a las horas del día y los días de la semana. Siempre y cuando dicha actividad no le ocupe más que unas horas a la semana.

Según Informes de Cepaim¹ las empresas pequeñas o muy pequeñas (microempresas) habían mostrado una gran capacidad de persistencia a lo largo de la historia y, a pesar de las ventajas que poseen las empresas grandes y medianas, constituían la mayor fuente de empleo y renta en la Unión Europea.

A la pequeña empresa y a la microempresa viables corresponderían estrategias específicas, con formas organizativas y técnicas de gestión específicas.

Cuanto más pequeña sea la empresa, más concentradas se encontrarían estas funciones en un menor número de personas. Desde las funciones estratégicas de detección o concepción del negocio, hasta las funciones de gestión diaria. Así, desde la detección de espacios de mercado de venta y compra hasta la gestión directa de compraventa; desde la definición del producto y de la ingeniería del proceso hasta la propia ejecución de la producción; desde la planificación financiera hasta la gestión de tesorería; desde el planteamiento logístico hasta la gestión y manejo material de stocks y transportes.

Para comprobar la actualidad del estudio del 2000, en el año 2002 hemos entrevistado a 4 emprendedores con diferencias en cuanto al tipo y ubicación del negocio y en cuanto a la procedencia del propietario del mismo.

Tipo de negocio

Prestación de Servicios
Tienda de artículos y regalos
Restaurante
Comida rápida

Ubicación

Barrio San Andrés
Barrio San Andrés
Barrio del Carmen
Vistalegre

¹ Informe sobre microempresas de José Feito. CEPAIM 2000

- Los 4 negocios entrevistados se pueden clasificar como microempresas con 1 a 3 personas asalariadas. Todos han abierto el negocio a partir de 1998.
- Para montar el negocio los 4 emprendedores utilizaron ahorros para la financiación, tan sólo uno ha pedido un crédito.
- Los 4 han acudido a expertos en busca de asesoramiento y seguimiento contable, fiscal, laboral y jurídico.
- El problema del marketing y el de encontrar clientes siguen persistiendo durante el funcionamiento de la empresa. Otro problema ha sido la ubicación del local por residir sus clientes en otros lugares.
- Uno de los negocios entrevistados sigue afectado por los trámites de licencia desde hace 3 años, creyendo obtener la licencia con el pago de las tasas.
- El no cumplir los horarios por la noche constituye otro eje de problema. Como el negocio funciona sobre todo por la noche tienen que pagar una multa.

Los problemas y necesidades que persisten son:

el acceso a créditos
el desconocimiento de las leyes y trámites
el idioma

La mejora del funcionamiento de la empresa (marketing, encontrar a clientes,...) sigue siendo una necesidad constante al negocio, como suele ocurrir con los negocios de autóctonos.

MEDIDAS QUE FAVORECEN EL APOYO A LA GENERACIÓN DE EMPLEO POR CUENTA PROPIA:

En el caso del colectivo inmigrante que ha creado su propia actividad como emprendedor, no existen datos estadísticos oficiales. Por esta razón, nos acercamos a esta cuestión, primero con datos generales que reflejan el apoyo público a la creación de empleo entre 1993 a 2002. En segundo lugar hacemos referencia a las ayudas concedidas por el ayuntamiento de Murcia en el año 2002 y por último ayudas financieras - microcréditos - concedidas por el Instituto de Crédito Oficial.

Datos generales: apoyo a la creación de empleo

La promoción del empleo autónomo concedida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1993-1999) y por la Dirección General de Trabajo (2001). Incluye las subvenciones financieras y las rentas de subsistencia para apoyar al empresario durante una temporada en la que monta su propia empresa.



Gráfico 1:
Apoyo a la creación de empleo. Evolución de las subvenciones concedidas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El número de beneficiarios que recibe subvenciones y rentas de subsistencia es cada vez más pequeño. Entre 1993 y 1996 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales apoya a una media de 425 empresarios por año en Murcia. En los años 1997 y 1998, el número de los beneficiarios se reduce a una media de 159 beneficiarios y a partir 1999, el número de beneficiarios que recibe esta ayuda no supera una media de 65 personas beneficiarias.

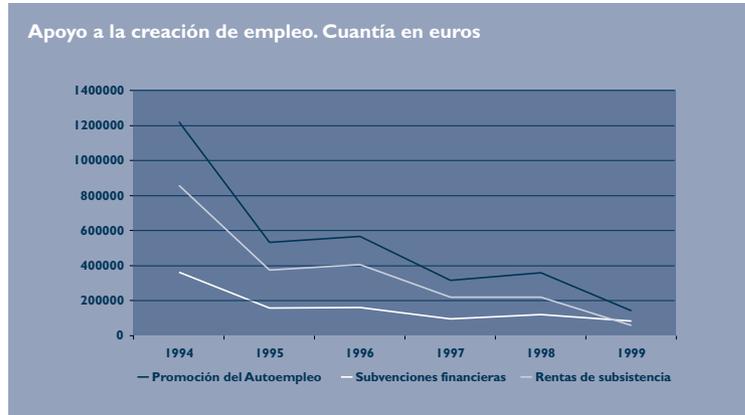


Gráfico 2:
Apoyo a la creación de empleo. Evolución de las subvenciones concedidas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1994-1999). Cuantía en euros.

Esta reducción del apoyo recibido por los beneficiarios significa una reducción en la cuantía de subvenciones y rentas en euros. En 1994, las subvenciones y rentas concedidas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales alcanzan con 1,2 Millones euros el máximo del apoyo entre 1994 y 1999. En 1995 estas ayudas se reducen a medio millón de euros. Hasta el año 2001 las ayudas se reducen continuamente y no superan los 200.000 euros.

Conclusión

La evolución del apoyo a la creación de empresas en general afecta al apoyo a la creación de empresas para inmigrantes.

Aunque el apoyo público entre 1994 y 2001 ha disminuido continuamente, en el año 2002 existen ayudas específicas para fomentar la iniciativa empresarial por pequeñas y medianas empresas, por mujeres y por toda aquella persona que tenga dificultades para acceder al mercado y montar su propia empresa.

En el siguiente párrafo se muestran las ayudas para el autoempleo concedidas por el Instituto de Fomento de la Región de Murcia, el apoyo para fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres concedido por la Comunidad Autónoma y las ayudas financieras – microcréditos – que se dirigen a personas o actividades económicas que encuentren dificultades de acceso a los canales habituales de financiación.

Programa de creación de empresas para 2002

Dentro del apoyo a la creación de empleo, el Instituto de Fomento de la Región de Murcia ofrece ayudas financieras a empresas que se han creado en 2002.

El programa tiene por objeto potenciar y promocionar la creación de nuevas empresas de pequeña y mediana dimensión cuyos promotores no disponen de las suficientes garantías y/o recursos financieros para acometer su instalación inicial. Se espera que se encuentren en condiciones de desarrollar una actividad empresarial viable en cuanto a la economía y a la financiación.

Los beneficiarios de este programa serán:

- Pequeñas y medianas empresas que se establezcan en la Región de Murcia.
- Personas físicas o jurídicas que se constituyan para emprender una actividad empresarial, y en su caso, como resultado de la ejecución de un plan de empresa, elaborado por una consultora previamente homologada por el Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

Las características son:

- Importe financiado: 70% del proyecto de inversión.
- Cuantía: entre 60.000 y 4.500.000 euros, aunque a efectos de cálculo de la subsidiación de intereses, la cuantía máxima de ayuda será de 175.000 euros.
- Plazo: 5 años (sin carencia o con 1 año de carencia), 7 años y 10 años (sin carencia o con 2 años de carencia).

Fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres

Se realiza dentro del periodo 2000 – 2006 y consta de medidas para fomentar la actividad empresarial de las mujeres. Entre ellas se encuentra el establecimiento de ayudas a la constitución de empresas creadas por mujeres, en especial aquellas que se encuentran en situaciones difíciles.

Las ayudas tienen como finalidad colaborar en la financiación de los gastos derivados de la puesta en marcha de la actividad y del funcionamiento de las empresas, tales como gastos de constitución formal, alquileres, teléfono, luz,

agua, diseño y elaboración de la imagen corporativa de la empresa y acciones y campañas de promoción y comunicación. Quedan excluidas de las ayudas los gastos derivados de inversiones en bienes muebles o inmuebles, así como aquellos que se hayan producido con anterioridad al 1 de enero del 2002.

Las mujeres solicitantes tienen que reunir los siguientes requisitos:

- Ejercer su actividad y tener domicilio social en la Región de Murcia.
- Estar legalmente constituidas como empresas en el año 2002, refiriéndose a la fecha de entrada del documento de alta en el Impuesto de Actividades Económicas.
- No haber recibido subvención procedente de la Administración Pública Regional o de sus Organismos Autónomos.

Las subvenciones se concederán con cargo al crédito por un importe de 62.103 euros, cofinanciado en un 75% por el Fondo Social Europeo.

Microcréditos

La Oficina de Información a la inmigración de la Comunidad de Madrid distribuye información sobre las posibilidades de microcréditos para impulsar la creación de empresas que otorga el Instituto de Crédito Oficial.

Estos microcréditos se dirigen a personas físicas o actividades económicas que encuentren dificultades de acceso a los canales habituales de financiación, especialmente, a mayores de 45 años, hogares monoparentales, inmigrantes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración.

Los créditos están destinados a promover el autoempleo y no podrán exceder de 25.000 euros a un tipo de interés fijo del 6%.

El objetivo es promover la creación de empresas, favorecer la aparición de emprendedores e impulsar un desarrollo económico y social equilibrado, buscando crear las condiciones para eliminar la exclusión social.

El proyecto de inversión deberá contar con el visto bueno, en función de su viabilidad, de la Institución de Asistencia Social presentadora del beneficiario final a la entidad de crédito. La institución de Asistencia Social deberá acreditar que el proceso de ejecución de la inversión no sea anterior a 6 meses a contar desde la fecha de formalización de la operación.

La financiación de cada proyecto será de hasta un 95% de la inversión a realizar, sin establecer límites en cuanto a distribución de activos. El préstamo máximo será de 25.000 euros, por proyecto de inversión y año, ya sea en una operación de préstamo o leasing, o en el cómputo global de operaciones formalizadas por el beneficiario final. El plazo se encuentran en 2 o 3 años, sin carencia con un tipo de interés fijo del 6% (TAE).

Por la propia definición de beneficiarios finales no se solicitarán avales o garantías de ningún tipo.



**DÑA. LIGIA MIHAILA
CEPAIM**

ESTUDIO SOBRE “EMPLEO BICULTURAL” CEPAIM

En el intento de mejorar la inserción laboral de los inmigrantes que llegan a Europa, la Comisión Europea ha establecido, en el marco del Fondo Social Europeo, la iniciativa INTEGRA cuya finalidad es promover nuevos nichos laborales donde pudieran emplearse estas personas.

CEPAIM - el Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes (España), el Centro de Acción Intercultural de Bruselas (Bélgica), el Ayuntamiento de Turín y la Cáritas Italiana de Génova (Italia), se han unido para participar en esta iniciativa a través del Proyecto “ITACA” y, entre otras acciones desarrolladas conjuntamente ha sido la de conocer las posibilidades que tiene el “empleo bicultural” como una de las posibles salidas para estos trabajadores.

Por “empleo bicultural” entendemos aquel trabajo que exige, para su desarrollo, el conocimiento de la cultura de la sociedad de acogida y, al menos, de otra cultura de los países de origen de los migrantes o inmigrantes.

Son pues empleos donde el profesional se ve obligado a hacer “de puente” entre dos culturas laborales que gracias a su unión en el desarrollo de un servicio o producto concreto o en la conexión entre demanda y oferta, son capaces de crear trabajo y beneficio.

Se diferencia del “empleo étnico” en que éste se mueve por y para un grupo nacional y no implica, necesariamente, la intervención con la sociedad de acogida.

El objetivo de esta investigación ha sido recoger el mayor número posible de “empleos biculturales”, a través de encuesta/cuestionario, que hemos podido identificar en nuestro entorno.

Se han utilizado como elementos de discriminación las siguientes variables: género, edad, nacionalidades, región y tipo de empresa o institución.

El destinatario de este cuestionario ha sido el inmigrante o refugiado que realiza su trabajo en una empresa bicultural, y no la empresa en esta etapa de investigación.

En el 1º capítulo el cuestionario pedía datos personales, estudios, trabajos en el país de origen, idiomas, etc.

El 2º era una descripción de la experiencia laboral bicultural (tipo, descripción de tareas, conocimientos empleados, tipo de contrato o no, productos, etc.) y se preguntaba por una definición del trabajo bicultural y a partir la experiencia laboral propia se pedían propuestas de tipos de trabajo bicultural que se podrían promover en el país de acogida.

En total, en los 3 países se han realizado 134 encuestas, que han sido el objeto de esta investigación. Hemos detectado unas 125 propuestas de trabajos biculturales. Bélgica ha presentado un total de 30 encuestas, con 27 propuestas, España 78 encuestas con 74 propuestas e Italia 30 encuestas con 27 propuestas.

Se trata de un estudio prospectivo, cualitativo, no cuantitativo, muy novedoso, siendo la primera investigación en este campo. Puede ser considerado “poco subjetivo”, pero contiene elementos interesantes a destacar, según la percepción de las personas que constituyen el equipo de trabajo.

Jugamos con dos categorías de “trabajo bicultural” detectadas entre lo “Universal” y lo “Étnico”. El “empleo bicultural” se mueve entre estos límites, somos conscientes que las fronteras entre ellos no son claras y que existen pasarelas, e incluso que todo esto debería considerarse como diversas facetas de una categoría más amplia que podríamos llamar “intercultural”.

En el empleo bicultural estacan una serie de áreas económicas en que se centran los siguientes:

- Empleos de mediación relacionados con el proceso de asentamiento de las poblaciones recién llegadas o de estructuración del espacio de juego de las minorías instaladas y los aspectos de discriminación que éstas pueden sufrir.
- Empleos relacionados con el comercio y la globalización.
- La progresiva adopción por parte de las poblaciones de patrones de comportamiento universales y de universalización de productos nacionales aparecen como espacios económicos, también, para este tipo de empleos.
- La comunicación entre públicos diferentes, entre clientes diferentes y entre personas diferentes que conviven y se relacionan constituye otra área de actividad.
- Por último, hay una serie de “empleos biculturales” o interculturales que afectan a la sociedad del ocio y del tiempo libre en poblaciones que disponen de recursos suficientes para invertir en estos aspectos (turismo, restauración, deporte, etc.) que se consideran elementos de bienestar y calidad de vida de las personas.

En base a esta clasificación se pueden identificar las siguientes categorías en las que se realizan propuestas de empleos biculturales:

- UNIVERSAL
- MEDIACIÓN
- FORMACIÓN
- GERENCIA, GESTIÓN, ASESORAMIENTO
- INTERPRETACIÓN-TRADUCCIÓN
- TURISMO
- IMPORT-EXPORT
- RESTAURACIÓN/HOSTELERÍA
- MEDICINA ALTERNATIVA
- OCIO PRODUCTIVO
- NUEVAS LINEAS

En el estudio de casos hemos visto como para algunas personas ha supuesto una continuidad respecto a lo que venían haciendo, para otros, la gran mayoría, ha supuesto un cambio importante de actividad, muchas veces radical, respecto a sus profesiones anteriores.

En todo caso, todos ellos han pasado por un proceso de formación previa y lingüística que les ha permitido calificarse, aprender la profesión y, en general, ganar estatus social. Vemos que, además del mercado, son las administraciones públicas y lo privado social/Tercer Sector (asociaciones, cooperativas sociales, etc.) los principales empleadores de estas personas.

Apreciamos que este tipo de empleos abarca ya no sólo el campo económico, sino que penetran profundamente en el campo social y educativo y cada vez tiene más importancia también en el campo cultural y político la aparición de líderes reconocidos por los poderes públicos y la sociedad.

Se han recogido una serie de reflexiones, entre las que destacan, a nivel individual de cara al éxito:

- a. La necesidad de disponer de redes étnicas. Se apunta la relación entre la existencia de comunidades organizadas y el desarrollo económico.
- b. La necesidad de que estos profesionales dispongan de un nivel medio - alto de formación.
- c. La autoestima y el arraigo cultural como factores que también inducen al éxito.

Respecto a los aspectos que a nivel social favorecen el éxito, se apreciaban:

- a. Que la sociedad tenga la voluntad y sea capaz de resolver los conflictos que aparecen en su seno.
- b. El conocimiento que en esa sociedad exista sobre otras culturas (salir del etnocentrismo y los nacionalismos).
- c. Valorar la migración como recurso.

En cuanto a los aspectos que podrían dificultar este tipo de empleo, ha surgido una polémica, no concluida, respecto al papel de la familia y la relación que va a tener en el proceso adaptivo y en el empleo; se vio que puede jugar un papel doble, positivo y retardivo a la vez, pero quedó planteada la necesidad de un debate en mayor profundidad para llegar a conclusiones.

Por último, se abordaron posibles medidas que pueden promover el Empleo Bicultural, entre las que se reseñan:

- a. Quedó manifiesta la diferencia de visión de la migración y de arbitrar medidas entre los diferentes países; así existen medidas que tienden más a la integración en el modelo italiano, más a la diferenciación en el modelo belga y el establecimiento de una serie de medidas “residuales” en el caso español.
- b. El nivel de percepción de la migración también es decisivo.

Como medida común a llevar a cabo, que afecta nuestra capacidad de influencia y decisión resalta:

1. Una llamada a las ONGs, para que abran en su seno tanto el trabajo, como la toma de decisiones internas a los inmigrantes.
2. Que mentalicen a las empresas, para que éstas consideren al migrante como recurso económico.
3. Que conviertan, tanto las ONGs, como las Administraciones Públicas (estatales, regionales, locales) en motores que fomenten el partenariado entre administraciones, empresas, organizaciones voluntarias, sindicatos, etc. y que lo mismo se intente a nivel inter-estatal con los países de procedencia de las migraciones.

En definitiva, el “empleo bicultural” resalta las cualidades laborales positivas de los inmigrantes; el “plus”, el valor añadido a un trabajo que realiza al lado de los nativos. Se trata de nuevos “nichos laborales” y de creación de empleo en unas sociedades cada vez más diversas e interculturales.

CONCLUSIONES

Trabajo por cuenta propia: ¿Opción o necesidad?

Coordinación: Juan Antonio Segura [CEPAIM].

Comunicaciones: Ligia Mihaila Mihaila [CEPAIM]; Inger Berggren [Directora del Banco de la Mujer]; Mamadou Magassa [Asociación de Senegaleses en la región de Murcia].

OBJETIVO GENERAL:

- Reflexionar sobre el papel del autoempleo como una vía alternativa de acceso al mercado de trabajo en condiciones dignas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Detectar dificultades específicas que tienen las personas inmigrantes en la creación de empresas.
- Describir los factores que permiten garantizar el éxito de las iniciativas emprendidas.
- Examinar la utilidad de las acciones que están llevando a cabo las distintas entidades públicas y privadas en materia de autoempleo.
- Proponer nuevas medidas que permitan mejorar las posibilidades de las personas inmigrantes de desarrollar, en condiciones de igualdad, proyectos empresariales.

CONTENIDOS CLAVE:

- El trabajo por cuenta propia como una vía diferente de inserción laboral.
- Empleo bicultural, y diferencias con el empleo étnico.
- Cooperativas de vendedores ambulantes.
- Elementos comunes y diferenciales entre los factores de discriminación en el acceso al mercado de trabajo por cuenta propia y ajena.
- Motivaciones que llevan a las personas inmigrantes a plantearse el trabajo por cuenta propia (opción o necesidad).
- Panorámica general de las ventajas y las dificultades específicas del trabajo por cuenta propia.
- Factores individuales y de contexto que influyen en el éxito de las iniciativas emprendidas.
- En qué sectores se centran las iniciativas empresariales emprendidas por personas inmigrantes.
- Principales acciones de apoyo al autoempleo que desarrollan entidades públicas y privadas.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL TALLER:

En el debate suscitado tras las intervenciones y las preguntas clave que surgieron a partir de las mismas, al igual que la propia experiencia de los centros de inserción sociolaboral representados en el taller, propició una reflexión acerca de las limitaciones que se están encontrando los promotores y las promotoras de empleos por cuenta propia, al igual que las dificultades que se encuentran para articular itinerarios individualizados de inserción por cuenta propia.

Estas limitaciones de están centrando en:

- El gran desconocimiento que presentan los promotores de empleos por cuenta propia sobre la dinámica del mercado de trabajo español, en el cual quieren insertarse.
- La falta, en ocasiones, de solidaridad entre los propios promotores de empleos por cuenta propia.
- Su desorientación a la hora de movilizarse para acceder a los medios y estrategias necesarios para la búsqueda de recursos.
- La falta de claridad acerca de sus metas profesionales: identificación casi total con la ocupación determinada en el permiso de trabajo e interiorización del rol “trabajador de segunda” y “mano de obra agrícola”.
- La pérdida de autoestima personal y profesional, motivada en parte por el escaso reconocimiento de la sociedad de acogida de su bagaje socioprofesional y sus capacidades personales y laborales.
- El excesivo tiempo que se tarda en el proceso de constitución de una empresa, no se corresponde con los tiempos que un inmigrante puede habilitar en espera de un primer ingreso económico.
- Las dificultades a la hora de regularizar su situación (no sólo administrativa) sino también, respecto a la homologación de títulos técnicos y universitarios que influyen en su inserción.
- Las dificultades para conseguir reunir la totalidad de requisitos que marca la legislación para la obtención de permisos de trabajo por cuenta propia.
- Las dificultades para la obtención de las líneas de financiación.
- La falta de constancia de los promotores en los procesos de itinerarios de inserción por cuenta propia.
- La necesidad urgente de incorporarse a un puesto de trabajo.
- Las dificultades de las mujeres inmigrantes para acceder al empleo autónomo.
- Las necesidades de formación específica no cubiertas por el Sistema Nacional de Formación Profesional.
- La excesiva dependencia de los promotores de los servicios de asesoramiento y tutelaje de las organizaciones sociales.
- El desconocimiento de los trámites administrativos.
- El desconocimiento por parte de la sociedad de acogida de las culturas empresariales de origen.
- Las dificultades para la realización de los estudios de viabilidad y de mercado, entre otras.
- Las diferencias culturales.
- El desconocimiento de la legislación vigente.
- El desconocimiento o la dificultad para acceder a las ayudas existentes.

Es necesario reflejar el que una vez conseguido el objetivo de la puesta en marcha de la actividad económica, se presentan una serie de dificultades que de no ser tratadas adecuadamente, pueden ocasionar la destrucción del empleo por cuenta propia.

Alternativas propuestas:

Incrementar los actuales niveles de coordinación entre las diferentes entidades públicas y privadas que intervienen en los territorios, articulando redes locales que favorezcan un mejor conocimiento mutuo y el aprovechamiento óptimo de los escasos recursos existentes.

- Aumentar las acciones de formación profesional destinadas a la capacitación de los promotores de empleos por cuenta propia. Una formación profesional adaptada a sus necesidades de información, asesoramiento y cultura de origen.

- Potenciar la formación continua para los titulares de empleos por cuenta propia que propicie la estabilidad en el empleo y la no destrucción del mismo en un corto espacio de tiempo.
- Realizar propuestas a la Administración competente, tendentes a la agilización de la excesiva burocracia en los procesos de constitución de una empresa.
- Introducir en el marco de la legislación laboral española la obligación de reflejar en las plantillas de las empresas la diversidad cultural presente en la sociedad española.
- Dar el máximo de importancia a la realización del balance de competencias, de tal forma que el mercado de trabajo pueda aprovechar las capacidades que atesora el inmigrante a su llegada a España.
- Analizar en el contexto europeo e internacional las buenas prácticas desarrolladas en el marco del fomento del empleo por cuenta propia con inmigrantes. Con la finalidad de poder adaptar las experiencias exitosas y evitar los errores cometidos.
- Propiciar que las buenas prácticas para el fomento de autoempleo que se han desarrollado en el contexto del Estado Español y en el marco de las iniciativas comunitarias, se transfieran a las políticas estables de formación y fomento del empleo en España y en sus CC.AA.
- Sensibilizar y formar a los promotores y a las promotoras inmigrantes de empleos por cuenta propia, de la necesidad de no repetir en su seno, situaciones de discriminación y explotación por excesivos horarios, bajos salarios, etc.
- Dotar de instrumentos, estrategias, protocolos y metodologías de trabajo, desde los centros de inserción sociolaboral de las entidades sociales, que permitan articular y desarrollar los itinerarios de inserción por cuenta propia.
- Es necesario que se invierta la actual tendencia que lleva al inmigrante al empleo por cuenta propia, más como una necesidad que una opción.
- Es fundamental que se avance en la definición de técnicas y estrategias que favorezcan la motivación de los y las inmigrantes hacia el autoempleo y hacia la formación.
- Constatar que aunque los recursos necesarios para habilitar un empleo por cuenta propia son mayores que los necesarios para generarlo por cuenta ajena, el esfuerzo merece la pena como consecuencia del efecto multiplicador que genera en el territorio el empleo por cuenta propia.
- Es necesario que se refuerce, desde los centros de inserción sociolaboral de las organizaciones sociales, las fases de intermediación, seguimiento y tutorización una vez que el empleo se ha conseguido.
- Consideramos que es más operativo que se configuren equipos mixtos en los centros que gestionen de una manera coordinada la promoción del empleo por cuenta propia y el empleo por cuenta ajena.
- Incrementar la valorización que los inmigrantes tienen de sus propias capacidades y potencialidades en la promoción del empleo por cuenta propia.
- Proponer el incremento de las actuales medidas de apoyo al empleo por cuenta propia existentes, microcréditos, fondos de garantía, las medidas que fomenten las iniciativas empresariales de la mujer inmigrante, los programas para la creación de empresas, etc. eliminando las trabas que dificultan el acceso de los inmigrantes a estas líneas de financiación.
- Dotar a los centros de inserción sociolaboral de mayores y mejores recursos que nos permitan cualificar los proyectos de empresa, realizando adecuados estudios de viabilidad y de mercado.

Como conclusión final, destacar el que la población inmigrante tiene un enorme potencial como sujeto emprendedor, mientras el sistema productivo solo esta aprovechando a esta población como mano de obra para puestos con escasa cualificación, por lo que estamos desaprovechando las capacidades que atesora el inmigrante como dinamizador de la economía.

Anexos



Programa de las Jornadas

Listado de participantes

Programa

Las migraciones extracomunitarias están siendo un reto para los países europeos por ser uno de los factores que contribuyen al desarrollo del bienestar económico y social de los países de acogida, al rejuvenecimiento de su población, y a la transformación de sus sociedades. La inmigración además, plantea a estas sociedades democráticas otro reto importante, el de disponer de sistemas de integración que garanticen el respeto de los derechos humanos de las personas que reciben.

Las jornadas, organizadas por Cruz Roja Española, se enmarcan dentro del Programa “Promoción de empleo para inmigrantes” cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el IMSERSO en el marco del Programa Operativo Plurirregional “Lucha contra la discriminación en el mercado laboral”.

Objetivos



Facilitar un espacio de reflexión y debate acerca de las perspectivas de futuro de los mercados laborales y la inmigración entre diferentes entidades sociales, administraciones y agentes sociales.



Analizar las posibilidades, retos y limitaciones de la intervención sociolaboral como vía para la inclusión social.



Debatir y contrastar los planteamientos y estrategias de diferentes expertos y organizaciones a través de sus experiencias recientes y sus resultados.



Divulgar las opiniones de expertos y profesionales sobre la realidad de la inmigración y el empleo a las administraciones públicas, entidades y organismos privados.

Participantes

Coordinadores y técnicos de programas de empleo.
Voluntarios y voluntarias de programas de inmigración y empleo.
Expertos y expertas en exclusión social y empleo.

Lugar de realización

Hotel Meliá Alicante
Pza. Puerta del Mar, 3
03002 - Alicante. Tfno.: 96 520 50 00

Jornadas estatales
Inmigración y empleo
12,13, y 14 de diciembre de 2002

El empleo como pauta de integración.
Estrategias contra la discriminación laboral

Jueves, 12 de diciembre de 2002

- 09.00 Acreditaciones.
- 10.00 **Inauguración.**
Sr. D. Juan Manuel Suárez de Toro. Presidente de Cruz Roja Española.
Sr. D. Fernando del Rosario. Presidente Cruz Roja Española en la Comunidad Valenciana.
Sr. D. Antonio Lis Darder Director General del IMSERSO. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
Sra. Dña. M^a Lina Insa. Comisionada del Gobierno Valenciano para la Inmigración.
Sr. D. Julio de España Moyá. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Alicante.
Sr. D. Rafael Ramón-Borja Berenguer. Presidente Cruz Roja Española en Alicante.
- 10.30 **Conferencia de apertura:**
“Las políticas de inmigración y empleo en España”.
Sr. D. Ignacio González González. Delegado del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración.
Ministerio del Interior.
- 11.45 Pausa-Café.

- 12.15 Ponencia:
“La Globalización económica, perspectivas de los mercados laborales y su incidencia en la población inmigrante: retos y propuestas”.
Presenta: D. Joaquín Rocamora Ferri. Presidente de COEPA (Confederación de Empresarios de la Provincia de Alicante).
Participa: D. Carlos Berzosa. Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad Complutense de Madrid.
- 13.15 Ponencia:
“Análisis y perspectivas de futuro, desde un enfoque europeo, de las estrategias de inclusión a través del empleo para colectivos con especiales dificultades”.
Presenta: Dña. Luisa Pastor Lillo. Diputada de Servicios Sociales de la Diputación Provincial de Alicante.
Participan: D. Silverio Agea. Secretario General de Cáritas Española.
D. Antoni Bruel i Carreras. Coordinador General de Cruz Roja Española.
- 14.15 Almuerzo.
- 16.00 Ponencia:
Lucha contra la discriminación laboral por motivos de origen.
“El reparto de la “precariedad laboral”.
Presenta: Dña. Estrella Rodríguez Pardo. Directora de Actividades y Servicios de CRE
Participa: Dña Ana Corral Juan. UGT. Responsable del Dpto. de Migraciones Confederal.
- 17.15 Pausa.
- 17.45 Mesa Redonda:
“Migrar, una experiencia personal: modelos de empleo y trabajo desde la perspectiva de las personas inmigrantes”.
Modera: Dña. Manana Gogoladze. Periodista.
Participan: Dña. Consuelo Cruz. Asociación Rumiñau.
D. Mohamed Chair. Secretario Portavoz de IBN BATUTA.
Dña. Olga Dudar. Participante del Servicio de Empleo de Cruz Roja Alicante.
- 19.30 Fin de la Jornada.

Viernes, 13 de diciembre de 2002

- 09.30 Ponencia:
“La inmigración extracomunitaria: nuevos enfoques en España y Europa y análisis comparativo de modelos de integración en las sociedades de acogida”.
 Presenta: *Dña. Maruxa de la Rocha. Responsable de los Programas de inmigración en CRE*
 Participa: *Dña. Graciela Malgesini. Doctora en Historia Económica y experta en inmigración.*
- Ponencia:
Lucha contra la discriminación laboral por motivos de origen.
“Mecanismos discriminatorios en el acceso y mantenimiento en el empleo desde la experiencia práctica”.
 Participa: *D. Rachid Aloui. A.D.R.I. Entidad Francesa.*
- 11.45 Descanso.
- 12.15 Mesa Redonda:
“Mujeres inmigrantes, doble motivo de discriminación laboral”.
 Modera: *Dña. Asunción Sánchez Zaplana, Concejala de Acción Social del Ayto. de Alicante.*
 Participan:
Dña. Ofelia Vila. Secretaria de la Dona. CC.OO. País Valencia.
Dña Elena Álvarez. Fundación Mujeres.
Dña. Nérida Molina Morgado. Proyecto Cultura y Solidaridad. Grupo Malwen.
Dña. M^a Paz Ulloa. Equipo Ágora.
- 14.15 Almuerzo.
- 16.00 Talleres de experiencias y debate:
■ Acceso al empleo y promoción: propuestas de lucha contra la discriminación laboral.
 Coordinación: *D. Santiago Lesmes. Fundación Gaztelan.*
- Participan:
Políticas activas de inserción sociolaboral.
D. Santiago Lesmes. Fundación Gaztelán.

Análisis de la discriminación laboral de la población gitana.

D. Alejandro Novella. Fundación Secretariado General Gitano.

Proyecto Capital Humano en organizaciones multiculturales.

Dña. Assumpta Aneas. Profesora de la División de Ciencias de la Educación de la facultad de pedagogía. Universidad de Barcelona.

Estrategias de integración desde el trabajo en red.

D. Daniel González. CEAR – Canarias.

■ El capital local y la cohesión social: las alianzas de los actores locales en el trabajo por la integración.

Coordinación: Dña. Maika Sánchez. Cruz Roja Española.

Participan:

El Trabajo del Voluntariado en la acción local por la integración.

D. Miguel Angel Rodríguez Bedmar. Cruz Roja Alicante.

Proyecto ODINA.

D. Fco Javier Mahia Cordero. ACCEM.

Acciones de ocupación con colectivos vulnerables del Ayuntamiento de Terrasa y cooperación con el tejido asociativo de la localidad.

Dña. Medixell Oliver. Foment del Ayuntamiento de Terrasa.

Los Bancos del Tiempo, una experiencia de integración.

Dña. Conchi Martí. Asociación Salud y Familia.

■ El empleo en los servicios a la familia. ¿Un espacio potencial de creación de empleo para las personas inmigrantes?

Coordinación: D. Luis M^o Aranguren. Fundación Tomillo.

Participan:

Marco general y condiciones de los servicios a domicilio de las trabajadoras inmigrantes.

D. Luis M^o Aranguren. Fundación Tomillo.

Servicio doméstico: plural y femenino.

Dña. M^a Antonia Daolio. Federación de Mujeres Progresistas.

El problema sociolaboral de la inmigración visto desde la experiencia de Dones de Serveis D'Ajuda a Domicili.

Dña. Josefa Carrión Campoy. Dones de Serveis D'Ajuda a Domicili.

■ Trabajo por cuenta propia: ¿Opción o necesidad?.

Coordinación: D. Juan Antonio Segura Lucas. CEPAIM.

Participan:

Estudio sobre Empleo Bicultural.

Dña. Ligia Mihaila Mihaila. CEPAIM.

Servicios integrales para la creación y promoción de empresas.

Dña. Inger Berggren. Directora del Banco de la Mujer.

Constitución de una cooperativa de vendedores ambulante.

D. Mamadou Magassa. Asociación de Senegaleses en la Región de Murcia.

19.30

Fin de la jornada.

21.00

Recepción ofrecida por el Ilmo. Ayuntamiento de Alicante.

Sábado, 14 de diciembre de 2002

- 09.30 Mesa Redonda:
“Los medios de comunicación y su tratamiento en relación a la no discriminación: el empleo y la inmigración”.
Modera: D. Natxo Lara. *Coordinador Informativos Canal9 Alicante.*
Participan: D. Pedro Fusté Boleda. *Periodista. Director programa Sin Fronteras RNE-R3.*
Dña. Isabel Sopranis. *Dpto Comunicación e Imagen Cruz Roja Española.*
Dña. Bogdana Maradjiska *Periodista-Presentadora de Telenoticias Sin Fronteras, Telemadrid.*
- 11.30 Pausa.
- 11.45 **Presentación de conclusiones y coloquio.**
- 13.00 **Clausura de la Jornada.**
D. Rafael Ramón-Borja Berenguer. *Presidente del Comité Provincial de Cruz Roja Alicante.*
Dña. Estrella Rodríguez Pardo. *Directora de Actividades y Servicios. Cruz Roja Española.*

Información e inscripciones

Cruz Roja Española
Dpto. de Actividades y Servicios
Plan de Empleo
Avda. Reina Victoria, 28-3ª Planta
28003 - Madrid
Telf.: 91 535 99 68 - Fax: 91 535 34 25
Ylia Aguilar y Esther López
empleo@cruzroja.es

Nota importante: Las plazas de las Jornadas están limitadas; se seleccionará a las personas participantes por riguroso orden de inscripción.

Participantes

Abajo Izquierdo, M ^a José	CRE Burgos
Aguilar, Joaquín	CEAR Madrid
Albert Pérez, Verónica	Ayuntamiento de Alicante
Alemán Lemes, Lidia	CRE Las Palmas
Alfaro Gavilán, M ^a Dolores	CRE Málaga
Almansa Sáez, Ana María	CRE Almería
Alonso Fernández de Avilés, Bakea	CEPAIM
Alós Correcher, Aurora	CRE Valencia
Alutziza, María Cristina	ATIME
Álvarez Redondo, Ana	CRE Málaga
Amaro, Carmen	CRE Oficina Central
Aparisi Bria, Antonia	ACCEM Alzira
Armas Bayoll, Oscar	CRE Santa Cruz Tenerife
Arriba Cantalops, Catalina de	Ajuntament Sa Pobla
Balaguer, Anna	CEAR Valencia
Bellocchio, Ana María	Federación Mujeres Progresistas
Beni Cracco, Gabriela B.	Asociación Progestión
Benitez Baena, Rosa M ^a	CRE Ciudad Real
Benitez, Juan Ramón	CEAR Las Palmas de GC
Benito Arenas, Begoña	CRE Almería
Bezghal-Kebir, Abdessamad	ACCEM Toledo
Blasco Guerola, María José	UGT Navarra
Bordoy Cifre, Mariela	CRE Baleares
Borja Ruiz, Eva María	CRE Castellón
Boronat García, Arantxa	CRE Comunidad Valenciana
Bravo, Lourdes	CEAR Madrid
Caldas, M ^a Teresa	Probens
Campillo, Belen	CRE Madrid
Carneros, Javier	CEAR Madrid
Carpintero, M ^a Carmen	CRE Cáceres
Carrancio Sierra, Ana Luz	CRE La Rioja
Carrasco Borja, Yolanda	Alicante Acoge
Carrasco, Neus	CCOO Comunidad Valenciana
Castro Granados, Elena	Diputación Provincial de Alicante
Cepillo Benítez, Natividad	CRE Cádiz
Chaibi, Jamal	CCOO Alicante
Chair, Mohamed	IBN-Batuta
Comba Moreno, Margarita	CRE Granada

Conesa Lucas, M ^a Belén	CRE Murcia
Congost Pina, M ^a José	AFOCEJ - Red Araña
Coto Suárez, Jorge	CRE Asturias
Cristina Jimenez, Yolanda	CRE La Rioja
Daolio, Nani	Federación Mujeres Progresistas
Echenique, Mar	CRE Oficina Central
Fabián Moral, Amaia	CRE Guipuzcoa
Fernández Ayuso, M ^a Luisa	AI Anwar
Fernández Gallardo, Eduardo	MPDL
Fernández Marín, Esther	CRE Soria
Florido Calero, Juan Pedro	CRE Las Palmas
García Ginés, Sofía	Asociación Progestión
García Hernández, Victoria	CRE Valencia
García, Mar	CRE Oficina Central
García-Casillas Pascual, María	IMSERSO
Gende, Susana	CRE Oficina Central
Giménez Bono, Sonia	CRE Cataluña
Gimeno, Paco	CRE Valencia
Giner Rico, Felipe	CRE Alicante
Gómez de la Vega Martínez, Marta	CEPAIM - Murcia
Gómez Soler, Alejandro V.	CRE Galicia
Gómez Tejedor, Manuel	Ayuntamiento de Valencia
Gómez Poveda, Ana Isabel	Elche Acoge
González Axstrin, Daniel	CEAR Canarias - Red Anagos
González Bartolomé, Carmen	CRE Valladolid
González Gómez, Katia	CRE Cantabria
González Pérez, Clementino	CRE Alava
González Vizcaino, Vicenta	Almeria Acoge
Granados Alós, Lucia	CRE Alicante - Alcoy -
Grau Climent, Elena	Cáritas Diocesana de Segorbe Castelló
Grau Vidal, Cristina	CRE Tarragona - Tortosa -
Gutierrez Ortiz, Carmen M ^a	CRE Granada -Motril-
Gutierrez Sebastián, Juan Francisco	CRE Valladolid
Hernández Castaño, Carmen	CRE Salamanca
Hernández Prieto, Araceli	CRE Murcia
Herreros Sánchez, Antonio	CRE Guadalajara
Hidalgo Carmona, Antonia	CRE Cáceres
Izuzquiza, Paloma de	CRE Barcelona
Jerez Pinel, M ^a Jesús	CRE Toledo
Jofre Meliá, María	Servicios Sociales Alzira
Lancha, Manuel	CEAR Algeciras
Lesmes, Santiago	Fundación Gaztelán
Lledó Quirán	Fund Vicente Ferrer
López Gómez, Pilar	Asociación Miajadeña de Ayuda al Toxicómano AMAT

Lorenzo Moreno, Noelia	ACCEM Alzira
M ^a José Plaza García	CRE Valencia
Marcos Oteruelo, Piedad	CRE León
Martínez González, Marisa	ACCEM Asturias
Martínez Martínez, Pilar	Fundación CEIM
Martínez Perán, M ^a Dolores	Murcia Acoge - Lorca -
Mateos Peñalver, Emma	Asociación Nexos - Colectivo IOE
Mené Alfranca, M ^a Teresa	CRE Huesca
Menika, Jugatx	CEAR Bilbao
Molina Morgado, Nélica	Proyecto Cultura y Solidaridad
Montero Montalvillo, José Luis	CRE Segovia
Montesinos Pérez, Amparo	Plataforma Valenciana Entidades Voluntariado Social
Morales Olmedo, Jesús	CRE Ciudad Real - Tomelloso -
Núñez Girona, M ^a Carmen	AFOCEJ - Red Araña
Nuño de la Asunción, Eva	CRE Cuenca
Oliver Amengual, Agnès	Ajuntament Sa Pobla. Dpto Servicios Sociales
Oliver Belmonte, Ana	CRE Alicante
Oliver Carrió, Angels	Llavor D'Alacant
Oliver, Meritxell	Ayuntamiento de Terrassa
Ortiz de la Vega, Pilar	IMSERSO
Otero Elorza, Nekane	CRE Guipuzcoa
Paños Micalca	CRE Valencia
Parpal Granados, Gloria	CRE Girona - Figueres -
Pavón González, Elena	CRE Huelva
Pedroarena Burusco, Isabel	UGT Navarra
Peñas, M ^a Consuelo	CEAR Barcelona
Puerto Breva, Gemma	CRE Castellón
Puigcerver Gómez, Ana	CRE Alicante - Guardamar / Torreveja -
Purificación Forner, M ^a Carmen de la	Llavor D'Alacant
Rández Pérez, Patricia	CRE Navarra
Regacho Duque, José Luis	CRE Cuenca
Remírez Alcalde, Idoia	UGT Navarra
Rísquez Ortega, Rosa M ^a	CRE Córdoba
Rivero Afonso, Ramón	CRE Santa Cruz Tenerife
Roca i Castells ,Ferrán	CRE Cataluña
Rocha, Maruxa de la	CRE Oficina Central
Rodríguez Gil, Carmen	Ibn Batuta
Rodriguez, Estrella	CRE Oficina Central
Romero Sánchez, Antonio Carlos	Patronato Provincial de Desarrollo Integral
Rubio Calzas, Olga	CRE Salamanca
Ruiz Sánchez, M ^a José	Asociación Donbenitense de Ayuda al Toxicómano ADAT
Sainz Quintana, Ruth	CRE Cantabria
San Andrés, Rosa	CRE Oficina Central
Sánchez Garzón, César	MPDL

Sánchez, Maika	CRE Oficina Central
Sanz Molina, Lidia	CRE Soria
Sariego Martínez, Ana	CRE Asturias
Sepúlveda Muñoz, Ascen	Fundación Gaztelán
Sevillano Martínez, Carlos	IMSERSO
Silla, Carles	CRE Oficina Central
Simón Juárez, Inmaculada	IMSERSO
Soto Carrique, Esther	CRE Barcelona - Terrasa -
Sotos del Amo, M ^a José	CRE Alicante - Petrer -
Strohmayr, Heidi	CEPAIM - Murcia
Torres, M ^a Carmen	CRE Castellon
Ubenga, Carlos	CRE Madrid
Urrutia, Goretti	CRE Oficina Central
Vázquez Fortes, Carmen	CRE Huelva
Ventura i Molina, Joaquin	CRE Cataluña
Vicente Ariza, Francisco	CRE Almeria
Villamor López, Beatriz	CRE Toledo
Yarza Gómez - Galarza, M ^a Luisa	Diputación Provincial de Alicante
Zarraluqui Guillén, Jose M ^a	CRE Navarra



