Servicios sociales y Política social

Inmigración (II)

85

Revista de
Servicios Sociales
Y Política Social

Edita:

Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistenes Sociales.

Administración, Redacción, Suscripción y Venta:

Avda. Reina Victoria, 37 - 2º centro. 28003 Madrid.
Tel.: 91 541 57 76/77 Fax: 91 535 33 77.
E-mail: revista@cgtrabajosocial.es
www.cgtrabajosocial.es
Horario: de Lunes a Viernes de 9:00 a 14:00.

Imprime:

C&M Artes Gráficas.
Tirada: 8.900 ejemplares

1er Trimestre 2009

ISSN: 1130-7633
Dep. Legal: M-16020-1984

Sumario

Editorial

Con el actual número de la revista, finalizamos la serie monográfica dedicada a los diferentes aspectos del fenómeno migratorio y su relación e influencia en nuestra actividad profesional.

La coincidencia en el tiempo de elementos tan dispares como una intensificación del fenómeno migratorio, junto a la implementación de nuevas Leyes: ***Ley 39/2006 de 14 diciembre de Promoción de la Autonomía y Atención a las Personas en Situación de Dependencia y la Ley Orgánica de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género****, entre otras, ha repercutido de una manera notable en la tasa de actividad diaria de la profesión.*

El mantenimiento de esta situación, ha generado, en amplios sectores del Trabajo Social, profundos sentimientos de frustración profesional, ante una insuficiencia de medios que permitiera afrontar eficazmente la simultaneidad e intensidad de los retos planteados.

*Ya en las Conclusiones y recomendaciones del órgano adscrito a la Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración "****Foro para la integración social de los inmigrantes****" en su informe publicado en octubre del 2008, referente únicamente a la emigración, se recoge, entre otras muchas, la recomendación:*

> ***"Es urgente e inaplazable reforzar el sistema público de servicios sociales con el incremento de recursos materiales y humanos, adecuándolos a las necesidades de crecimiento de la población, siendo necesaria la especialización (formación específica) en aspectos legales, culturales .....***" [1]

En el reducido tiempo transcurrido entre los números 84 y 85, se ha hecho evidente un intenso deterioro en la situación económica del país. La magnitud, intensidad y duración de la recesión planteada, cuyas consecuencias aun no pueden ser evaluadas, proyecta, respecto a nuestra profesión, tiempos aún más difíciles, tanto para las personas y colectivos atendidos hasta ahora, como para aquellas nuevas situaciones generadas en seno de la presente situación.

Desde esta perspectiva, instamos, como profesionales del trabajo social en ejercicio, a la realización de un esfuerzo de concienciación, que cristalice en una fundamentada reivindicación, respecto a la adecuada dotación de medios y recursos.

*En la misma línea y respecto a la actualización de nuestra formación académica y profesional, en el horizonte normativo que concrete los estudios **de grado**, es imprescindible destacar la **inaplazable necesidad existente** de contar, como complemento a las habituales asignaturas generales, otras incluidas en lo que denominaríamos "áreas especializadas" que tengan en cuenta las específicas y diferentes necesidades que las nuevas realidades que nos obligan a abordar.*

[1] ***Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010***
http://www.tt.mtas.es/periodico/inmigracion/200702/plan.pdf

Dossier

Movimientos Migratorios (I)

Hacia una legislación más severa para regular el fenómeno migratorio

Iñigo Arcaute Cordón

Resumen

Breve análisis de la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de Diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular, así como del proyecto de reforma de la L.O. 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, como elementos indicadores del rumbo que toman las políticas legislativas en el derecho interno español y en el marco comunitario de la Unión Europea.

Abstract

A brief analysis of some aspects of Directive 2008/115/CE by the European Parliament and the European Council of December 16th, 2008, relating to the common rules and procedures of the member states for the return of nationals from third nations currently in an irregular situation, as well as the project for the latest changes to the Costitutional Law 4/2000 of January 11th, about the rights and liberties of foreigners in Spain and their social integration as indicators of the direction taken by legislative policies in terms of national laws and in terms of the framework of European Union law.

Palabras clave

Extranjero, ley, reforma, retorno, directiva.

Key words

Foreigner, law, reform, return, directive.

Autor

Iñigo Arcaute Cordón

Licenciado en Derecho. Asesor Jurídico en el Servicio de Atención a personas inmigrantes en Euskadi.
inigo.arcaute@heldu.com

Hacia una legislación más severa para regular el fenómeno migratorio

I. Introducción

El presente artículo obtiene su perspectiva desde el Servicio de Atención jurídico-social a las personas inmigrantes extranjeras en la Comunidad Autónoma del País Vasco (Heldu). Este Servicio, público y gratuito, de atención a la población inmigrante, se constituyó en el año 2003 en el seno del primer Plan Vasco de Inmigración, en el periodo comprendido entre los años 2003 y 2005[1] y se enmarca dentro de la red pública de acogida municipal. Dependiente de la Dirección de Inmigración del Gobierno Vasco, la cual a su vez se encuentra dentro de la Consejería de Vivienda y Asuntos Sociales de dicho Ejecutivo, encuentra su razón de ser en la propia filosofía del Plan Vasco de Inmigración. Actualmente el segundo Plan Vasco de Inmigración (2006-2009), continúa comprendiendo una serie de medidas concretas que contribuyen al reconocimiento y ejercicio de los derechos y deberes de todas las personas por igual y continúa empleando estructuras y recursos para garantizarlos.

Sin ser ajenos a los tiempos que corren, en los cuales avanzamos inexorablemente hacia unas políticas legislativas más restrictivas en el control de los flujos migratorios, tanto por parte del Estado español como de la Unión Europea, pero valorando también la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los extranjeros que carecen de autorización para residir y trabajar, los planes vascos de inmigración sirven para ofrecer cauces que permitan la incorporación de estas personas a la sociedad. Evidentemente, si no se hace hincapié en el tema de regularización, las demás políticas sociales que se lleven a cabo se verán siempre mermadas a la hora de alcanzar sus propios fines.

En este sentido, el Servicio de atención jurídico-social actúa en colaboración con los Servicios Sociales de Base municipales, forales o autonómicos para atender a los extranjeros que precisan ayuda en su proceso de regularización administrativa. Se trata de dar un servicio de atención con las mayores garantías a los ciudadanos extranjeros que, como consecuencia de la carencia de autorización de residencia, se encuentran en una situación de exclusión social. En esta línea de actuación se asesora y se presta la ayuda jurídica necesaria en todo el procedimiento administrativo de solicitud de la autorización que proceda.

La inmigración, hoy en día, es una pieza fundamental del puzle social, una realidad central en la agenda política diaria de cualquier administración. Por citar únicamente algún dato estadístico esclarecedor de las dimensiones del fenómeno y que debe motivar una serena reflexión: En la última década los flujos migratorios han colocado a nuestro país como uno de los destinos más importantes, con un saldo anual medio de 575.000 personas entre 2001 y 2008. El país ha pasado de tener 41 millones de habitantes a tener 46 millones. El 14.2% de los nacimientos producidos entre 2001y 2007 fueron de madre extranjera y el 2.4% fueron de madre española y padre extranjero. El 40% de los

extranjeros empadronados en el 2008 procede de alguno de los restantes 26 miembros de la Unión Europea y menos del 2% de otras naciones desarrolladas. Por tanto, el 58% procede del mundo "menos desarrollados". En el 2008 el aporte de ciudadanos migrados representó el 13% de la población total del país. Dentro de esta población extranjera nos encontramos con que, en los últimos años, se ha experimentado también un aumento importante del número de personas en situación irregular. La comparación de cifras de empadronados (total de extranjeros) y poseedores de autorización de residencia (extranjeros en situación regular) indica que el 13% de los extranjeros se encuentra en situación de ser expulsados (irregulares). Para el 2008, esta cifra, en términos absolutos, se situaba cerca de los 700.000 extranjeros.[2]

En las diferentes sociedades europeas, la nuestra entre ellas, el fenómeno migratorio debe ser asumido como una variable de suma importancia que requiere de una gestión serena que tenga, indiscutiblemente, como base la propia dignidad humana. Podemos acunar el sentimiento de que las personas inmigrantes suponen un elemento amenazante para nuestra sociedad, nuestro trabajo, nuestro bienestar o, por el contrario, podemos valorarlas como elementos enriquecedores que contribuyen al beneficio económico, social y cultural de nuestra comunidad. No podemos caer en el error de crear una sociedad que separe inequívocamente a los "de dentro" de los "de fuera". (BAUMAN 2007: 162)

Desde los Servicios que trabajan diariamente en la atención a personas inmigrantes sin autorización de residencia, se aprecia claramente que la situación de estos orbita en torno a dos cuestiones fundamentales. Por un lado, está la propia situación de expulsable, en el cual se haya el extranjero "sin papeles" y el temor y la angustia vital que esto conlleva. Por otra parte, el deseo de lograr en algún momento la situación de regular, conseguir los ansiados "papeles", la autorización de residencia o de residencia y trabajo. Teniendo esto presente, vamos a intentar centrar este artículo en el análisis de esos dos pilares fundamentales. Dado que, por una parte, el extranjero irregular convive con el miedo a ser expulsado, analizaremos cómo desde la Unión Europea se apuesta, precisamente, por políticas que faciliten dichas expulsiones y así veremos ciertos aspectos de la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de Diciembre de 2008[3] relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular. No hay que olvidar que esta directiva deberá ser incorporada al

notas

1. Tanto el primer Plan Vasco de Inmigración (2003-2005) como el segundo (2006-2009) se pueden consultar en la página del Gobierno Vasco: www.gizaetxe.ejgv.euskadi.net

2. Datos recogidos de "Colectivo ioé", equipo de intervención e investigación sociológica: www.colectivoioe.org

3. *Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de Diciembre de 2008 relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de los terceros países en situación irregular.* Publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea el 24 de Diciembre de 2008.

derecho interno de cada país miembro antes del 24 de diciembre de 2010.

Por otra parte, en relación al segundo aspecto, las opciones que le quedan al extranjero "sin papeles" para regularizar su situación, vamos a analizar ciertos aspectos de la futura reforma de la ley de extranjería propuesta por el Gobierno,[4] que en estos momentos se encuentra en fase de debate parlamentario. También veremos brevemente ciertas propuestas de reforma de otros grupos parlamentarios, como la del PP y Coalición Canaria[5], que analizaremos en algunos de sus aspectos.

2. Acerca de la directiva comunitaria para el retorno

La Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de Diciembre de 2008 viene a establecer una serie de normas y procedimientos comunes en todos los Estados miembros para facilitar el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular. Tiene por objetivo armonizar, a nivel europeo, la legislación en cuanto a retención y expulsión (retorno) de personas extranjeras en situación de irregularidad administrativa.

Como no podía ser de otro modo, el asunto de las migraciones internacionales un lugar destacado se encuentra en la lista de preocupaciones del legislador europeo. La voluntad de elaborar una normativa común significa la introducción de la inmigración en la agenda política europea. (ZAPATA-BARRERO, GONZALEZ, MONTIJANO 2008: 50). La Directiva tiende a buscar una política común respecto al tratamiento de los procedimientos de expulsión en el marco de la llamada lucha contra la inmigración ilegal, valorando el principio de retorno voluntario y proponiendo la idea de que debe otorgarse al extranjero en situación irregular un plazo para la salida de "motu propio". Se prevén además, normas comunes para las medidas coercitivas de expulsión, así como para el internamiento y las futuras prohibiciones de reingreso al país.

Esta política, de armonizar y unificar normas y procedimientos para facilitar las expulsiones, debe ser valorada a la luz del mantenimiento de las garantías que existen actualmente en nuestro ordenamiento, de forma que no impliquen una merma en los derechos de las personas.

Siguiendo el esquema trazado, vamos a realizar una pequeña comparación entre la Directiva comunitaria y la legislación existente actualmente en nuestro país, tanto a nivel interno como internacional, siempre que ésta, en virtud de los tratados oportunos, resulte de aplicación. Tal y como establece el artículo 10 de la Constitución Española[6], *"la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes,, el libre desarrollo de la personalidad, el respecto a ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social... "las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de*

conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España" Este artículo, ha de ser puesto en relación con el 13 de la Constitución, el cual establece que: *"los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley"*

Partiendo de este marco constitucional básico, uno de los puntos donde la Directiva establece una regulación que podemos calificar de más estricta, e incluso de preocupante, es en relación a los niños. Si bien la Directiva, en su artículo 5, referido a los menores, establece que, al aplicarse, los Estados miembros tendrán en cuenta el interés superior del niño, la vida familiar y el estado de salud del nacional de un tercer país de que se trate y respetarán el principio de no devolución, a reglón seguido, *en el artículo 10 establece la posibilidad de retorno y expulsión de menores no acompañados.* En base a esto, se podrá dictar en cualquier Estado miembro una decisión de retorno respecto de un menor no acompañado que podrá derivar en una expulsión. Se establece una especie de garantía, al regularse que las autoridades del país que expulsa deben asegurarse de que será entregado a un miembro de su familia, a un tutor designado o a unos servicios sociales de acogida adecuados en el Estado de retorno. Sin embargo, incluso en esta garantía se debe tener en cuenta también que la Directiva habla de expulsión al Estado de retorno, es decir, que no necesariamente debe ser el país de origen del menor, si no que *podríamos encontrarnos con supuestos en que fuera expulsado a un país de tránsito.* La Directiva en su artículo 3 define el retorno como *"el proceso de vuelta de un nacional de un tercer país, bien sea en acatamiento voluntario de una obligación de retorno, bien de modo forzoso a: su país de origen, o un país de tránsito con arreglo a acuerdos de readmisión comunitarios o bilaterales o de otro tipo, u otro tercer país al que el nacional de un tercer país decida volver voluntariamente y en el cual será admitido"*

Por otra parte, los menores extranjeros en situación administrativa irregular también podrán ser privados de libertad en centros de internamiento, a la espera de que se proceda a su expulsión. El artículo 17 *prevé el internamiento de menores y familias,* si bien como último recurso y por el menor tiempo posible.

Caso de recurrirse a esta figura del internamiento de familias, en espera de expulsión, establece la norma que se les facilitará alojamiento separado que garantice la intimidad necesaria, dando a los menores la posibilidad de participar en actividades o incluso de tener acceso a la educación.

notas

4. Proyecto de reforma de la Ley de extranjería: Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por L.O. 8/2000, de 22 de Diciembre, por la L.O. 11/2003, de 29 de Septiembre y por la L.O. 14/2003, de 20 de Noviembre.

5. Propuesta de reforma de la Ley de Extranjería de Coalición Canaria y del Partido Popular.

6. La Constitución Española de 1978.

Más preocupante es el párrafo cuarto del mencionado artículo que establece que: "*A los menores no acompañados se les facilitará en la medida de lo posible alojamiento en instituciones con personal e instalaciones que tengan en cuenta las necesidades propias de su edad*". La pregunta que se suscita es, *¿cabrá internar a los menores en establecimientos de tipo penitenciario?*

Se hace ahora preciso contrastar todo esto con nuestra legislación interna e internacional. Para empezar, la propia legislación interna en materia de extranjería, L.O. 14/2003[7] protege actualmente a los menores de una manera más contundente que la Directiva, al establecer, en su artículo 35, que *la Administración deberá basarse siempre en el principio de reagrupación familiar del menor*, previos informes de los servicios de protección de menores, y se resolverá lo que proceda sobre el retorno o su mantenimiento en España. Además, se considerará regular a todos los efectos la residencia de menores que sean tutelados por la Administración y, cuando no sea posible su retorno, se le otorgará una autorización de residencia que se retrotraerá al momento en el que el menor hubiere sido puesto a disposición de los servicios de protección de menores. El Reglamento de extranjería[8], norma de desarrollo de la Ley, establece en su artículo 92 un sistema en el que *el menor nunca será repatriado si hubiera riesgo o peligro para su integridad del menor o si fuera objeto de persecución, bien él o sus familiares.* Resulta de sumo interés también la posibilidad de obtención de autorización de residencia que se establece para aquellos menores tutelados por la Administración que alcancen la mayoría de edad sin haber obtenido la autorización de residencia pero hayan llevado a cabo un claro proceso formativo, participando en acciones y actividades que favorezcan su integración social.

De interés también es analizar, someramente, la propia Ley de Protección Jurídica del Menor[9], que ya con *carácter general, para todos los menores, extranjeros o no, debe aplicarse a todos los menores que se encuentren en territorio español* (artículo 1 de la Ley). Establece un claro sistema garantista que tampoco puede ser vulnerado por disposición alguna. En su artículo segundo establece como principio general que debe primar en la aplicación de la Ley el interés superior de los menores sobre cualquier otro interés legítimo que pudiera concurrir.

El artículo 3 de la citada norma establece la referencia directa a instrumentos internacionales. Los menores gozarán de los derechos que les reconoce la Constitución y los Tratados Internacionales de los que España sea parte, *especialmente la Convención de Derechos del Niño de Naciones Unidas*[10] *y los demás derechos garantizados en el ordenamiento jurídico, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, nacionalidad, raza, sexo, deficiencia o enfermedad, religión, lengua, cultura, opinión o cualquier otra circunstancia personal, familiar o social.* Los poderes públicos deben garantizar el respeto de los derechos de los menores y deben adecuar sus actuaciones a la mencionada Ley y a la normativa internacional. Se consagra a

continuación el derecho de los menores, entre otros, a la intimidad familiar. Esto hay que ponerlo en relación, a su vez, con el artículo 11 que, al definir los principios rectores de la acción administrativa, sienta como pilar fundamental de la actuación de los poderes públicos la supremacía del interés del menor y la integración familiar y social.

Respecto a la mencionada Convención de Derechos del Niño, resulta de interés observar que hace especial mención al respeto que los Estados firmantes deben tener en relación con los niños que se hallan en su territorio, *independientemente de la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, origen nacional, étnico o social, posición económica, impedimentos físicos, nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o familiares.* Es decir, se sitúa un especial énfasis en la protección del menor y en su interés primordial, sin tener en cuenta otras circunstancias, o en todo caso, sometiéndolas a la prevalencia de aquélla. La Convención establece también que los Estados Partes deben tomar todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra todo tipo de discriminación o castigo por causa de su condición. Este deseo de proteger el interés primordial del menor se plasma en toda su claridad en el artículo 3 de la Convención, que hace una llamada a todas las instituciones públicas o privadas, judiciales, administrativas o legislativas a fin de que en todas las medidas y actuaciones que se lleven a cabo con menores, *la consideración primordial sea atender al interés superior del niño.*

Por último, merece una breve mención la Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea[11], la cual no hace sino volver a confirmar que toda decisión familiar, administrativa o judicial, en lo que se refiere al niño, deberá tener por objeto prioritario la defensa y salvaguarda de sus intereses. Además, el niño deberá ser oído, especialmente en todos aquellos procedimientos y decisiones que impliquen la modificación del ejercicio de la patria potestad, la determinación de la guarda y custodia, la designación de su tutor legal, su entrega en adopción o su eventual colocación en una institución familiar, educativa o con fines de reinserción social.

notas

7. *Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por L.O. 8/2000, de 22 de Diciembre, por la L.O. 11/2003, de 29 de Septiembre y por la L.O. 14/2003, de 20 de Noviembre,* conocida como la Ley de Extranjería.

8. *Real Decreto 2393/2004, de 30 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España,* conocido como el Reglamento de extranjería.

9. *Ley Orgánica 1/1996, de 15 de Enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.*

10. Convención Europea de los Derechos del Niño, de Naciones Unidas de 2 de Septiembre de 1990, ratificada por España el 30 de Noviembre del mismo año.

11. *Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea, de 18 de Diciembre de 2000.* Los principios de la Carta son también aplicables a los Estados miembros (a las autoridades centrales así como a las autoridades regionales o locales) cuando aplican la legislación comunitaria. Por otra parte, la obligación de los Estados miembros de respetar los derechos fundamentales en el marco de la legislación comunitaria ha sido confirmada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

Por otra parte, la Directiva europea también puede suponer un retroceso en relación a las garantías procedimentales y derechos que asisten a cualquier persona privada de libertad como consecuencia de una detención y en donde se vaya a incoar proceso sancionador y se pueda proponer una decisión de retorno.

La Directiva articula *el sistema de vgarantías bajo la condición necesaria de que sean solicitadas por el sujeto en cuestión.* El artículo 12 establece que las decisiones de retorno deberán hacerse por escrito y con la precisa fundamentación fáctica y jurídica y que los Estados miembros proporcionarán *"previa petición"* una traducción escrita u oral de los principales elementos de las decisiones relativas al retorno, incluida información sobre las vías de recurso disponibles, en una lengua que el nacional del tercer país comprenda o pueda suponerse razonablemente que comprende.

Esto podría suponer una quiebra del sistema de protección ante la detención y privación de libertad, en función de la forma en que se regule la "previa petición" de los derechos a la defensa y al procedimiento, pero es que además, a los extranjeros que hayan entrado ilegalmente en el territorio de un estado *se les podrá privar de la garantía descrita,* consignándose en este caso la decisión relativa al retorno a través de un formulario tipo. Evidentemente, la indefensión parece evidente en este tipo de procedimiento.

Esto se completa en la Directiva con una enumeración bastante lasa de una serie de principios que deben tenerse en cuenta, –dice la Directiva–, *"en la medida de lo posible".* Estos son: mantenimiento de la unidad familiar con los miembros de su familia presentes en su territorio, prestación de atención sanitaria de urgencia y tratamiento básico de enfermedades, acceso para los menores, en función de la duración de la estancia, al sistema de enseñanza reglada y consideración hacia las necesidades especiales de las personas vulnerables. Si la consideración de estos importantes principios se deja al arbitrio de la Institución, corremos el riesgo de que finalmente acaben sin obtener demasiada atención. Decir; "en la medida de lo posible", sin regular en qué consiste esta eventualidad, implica un riesgo evidente de que dichos principios puedan ser vulnerados.

Otro tema interesante es el relativo al derecho a la asistencia letrada. La Directiva parece imponer a los Estados el deber de velar porque la asistencia jurídica gratuita se conceda, previa solicitud, de forma gratuita con arreglo a la legislación nacional pertinente. Sin embargo, curiosamente, la Directiva permite a los Estados miembros que se demoren en su aplicación hasta el 24 de Diciembre de 2011, mientras que el resto de la norma deberá estar en vigor antes del 24 de Diciembre de 2010.

Nuestro ordenamiento jurídico, partiendo una vez más de la propia Constitución española establece el principio de que toda persona tiene *derecho a obtener la tutela judicial efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos,*

sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión. Siempre se tendrá este derecho a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas la garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para la correcta defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia. (Art. 24). No olvidemos que *todos estos derechos constitucionales también son aplicables a los extranjeros de igual manera.* La asistencia jurídica gratuita a los extranjeros se reconoce en este país desde el año 2003, en que el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional el artículo 2.a) de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita[12] (sentencia 95/2003, de 22 de Mayo[13]). El Tribunal estableció la "conexión instrumental" entre el derecho a la asistencia jurídica gratuita y el derecho a la tutela judicial efectiva. *Los extranjeros son titulares, por tanto, del derecho a la tutela judicial efectiva:* al formar parte el derecho a la asistencia jurídica gratuita del contenido esencial de aquél no cabe la menor duda de que éste también resulta extensible a los extranjeros, a todos aquellos que se encuentran en el territorio español con independencia de su situación administrativa. (CEINOS SUAREZ 2006: 468-478). En la Ley de Extranjería también aparece recogida en su artículo 22 que los extranjeros que se hallen en España y que carezcan de recursos económicos suficientes tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita en los procedimientos administrativos o judiciales que puedan llevar a la denegación de su entrada, a su devolución o expulsión del territorio y en todos los procedimientos en materia de asilo.

Por último vamos a analizar el tema del internamiento, al objeto de comprobar que las posibilidades que ofrece la Directiva son sin duda más severas que las que actualmente prevén el ordenamiento interno. Los artículos 15 y siguientes de la Directiva diseñan un sistema que posibilita que sean las *autoridades administrativas o judiciales las que acuerden la privación de libertad,* si bien cuando lo acuerde la autoridad administrativa se establecerá un control judicial rápido de la legalidad del internamiento, que deberá llevarse a cabo de la manera más rápida posible o, sino, los Estados Miembros concederán al nacional del tercer país de que se trate el *derecho de incoar un procedimiento para que se someta a control judicial rápido la legalidad de su internamiento.* Además, el internamiento se articula como una *medida normalizada* y no como subsidiaria de otras menos duras. El art 15 establece que "*salvo que en el caso concreto de que se trate puedan aplicarse con eficacia otras medidas suficientes de carácter menos coercitivo, los Estados miembros podrán mantener internados a los nacionales de terceros países que sean objeto de procedimientos de retorno, únicamente a fin de preparar el retorno o llevar a cabo el proceso de expulsión*".

Evidentemente, puede ocurrir que cuando la autoridad administrativa

notas

12. *Ley 1/1996, de 10 de Enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.*

13. Sentencia del Tribunal Constitucional 95/2003, de 22 de Mayo.

acuerde el internamiento, después el *control judicial venga tarde o incluso no llegue,* dependiendo de cómo y cuándo se informe al extranjero de la posibilidad de solicitar este control judicial. También prevé la Directiva que el internamiento pueda ser revisado a intervalos razonables, pero *siembre a petición del extranjero internado,* lo cual desde una perspectiva de garantías jurídicas resta mucha eficacia al control de la legalidad.

Se establece la posibilidad de un periodo de internamiento anormalmente largo, *de hasta seis meses, que además podrá ser prorrogado por otros doce meses,* si se prevé que la expulsión pueda prolongarse por falta de cooperación internacional de un tercer país o por demoras en la obtención de terceros países de la documentación necesaria. Esto parece realmente susceptible de una gran arbitrariedad y podría provocar periodos de privación de libertad excesivamente largos, máxime en casos en los que nunca será factible la definitiva expulsión.

Se prevé también en la Directiva la posibilidad de que *el internamiento se haga en centros penitenciarios,* cuando el Estado miembro de que se trate no pueda proporcionar alojamiento en un centro de internamiento especializado, si bien, intenta garantizar la norma, estarán separados de los presos ordinarios. La propia experiencia de los centros penitenciarios, en donde en teoría deberían estar separados los presos condenados de los preventivos y donde la verdadera realidad es que esto no se cumple, nos lleva a sospechar que podríamos llegar a encontrarnos también con extranjeros irregulares que no hayan cometido ningún ilícito penal, en prisiones y además por periodos de tiempo que en muchos casos podrían ser superiores a las sanciones impuestas para ciertos tipos penales.

Demos un repaso a nuestro ordenamiento para comprobar que es mucho más garantista y escrupuloso a la hora de valorar el posible internamiento del extranjero irregular.

Para empezar, la propia Constitución española en *su artículo 25* señala entre otros un principio fundamental, como es el hecho de que la *Administración civil no podrá imponer sanciones que, directa o subsidiariamente, impliquen privación de libertad.* Como vemos, diametralmente opuesto a lo que establece la Directiva, que, como hemos señalado más arriba, posibilita que sean las autoridades administrativas o judiciales las que acuerden la privación de libertad. Por lo tanto, inexcusablemente, toda detención que supere las 72 horas (plazo máximo de detención), precisa de autorización judicial. Por esto, si se prevé que la averiguación de la identidad del extranjero irregular o los trámites preparatorios de la expulsión pueden prolongarse, será el juez correspondiente quien acuerde el ingreso en centro de internamiento y nunca será posible que lo acuerde la autoridad administrativa.

La ley de extranjería (artículo 62) establece que *el juez, previa audiencia del interesado, resolverá mediante auto motivado,* atendidas las circunstancias concurrentes y, en especial, el hecho de que carezca de domicilio o de

documentación, así como la existencia de condenas o sanciones administrativas previas y de otros procesos penales o procedimientos administrativos sancionadores pendientes. *Este internamiento, que nunca podrá hacerse en centros penitenciarios,* debe mantenerse durante el tiempo imprescindible y nunca superar *los cuarenta días.* Recordemos que la Directiva permite hasta seis meses, que además podrían ser prorrogados por otros doce meses.

Por otra parte, como hemos visto, la Directiva establece la figura del internamiento como primera medida, a menos que puedan aplicarse con eficacia otras medidas suficientes de carácter menos coercitivo. En nuestro marco jurídico ocurre precisamente lo opuesto, dado que en *internamiento debe ser siempre una medida excepcional. El control judicial, que vela no solo por el ingreso en el centro de internamiento sino también porque se pueda hacer uso adecuadamente de todas las garantías jurídicas* que existen en el ordenamiento, parece desnaturalizarse en la nueva Directiva.

3. Acerca del proyecto de reforma de la ley de extranjería

Referente al proyecto de reforma de la ley de extranjería, promovido por el Gobierno, que se encuentra ya en el Congreso para su debate parlamentario y que probablemente sea aprobado en los próximos meses, vamos a analizar ciertos aspectos que pueden afectar a las posibles vías de regularización de los extranjeros que se encuentran en el país.

Actualmente, el trabajo en el ámbito del derecho de extranjería, el día a día asesorando a extranjeros en situación de irregularidad administrativa, nos lleva a utilizar ciertos procedimientos que posibilitan tramitar y obtener la autorización de residencia o de residencia y trabajo. Dentro de estos, los procedimientos más habituales son los regulados a través del artículo 31 de la Ley de extranjería y 45 y siguientes del Reglamento bajo el título de *autorizaciones por circunstancias excepcionales.* (Entre los que se encuentra el más conocido; el del arraigo social, que permite una vía de regularización para aquellos que lleven tres años en el país). El proyecto de reforma, en principio, no establece modificación alguna para el artículo 31.3 de la Ley, si bien la propuesta de reforma de Coalición Canaria y del Partido Popular parecía ir más bien en la línea de eliminar directamente el arraigo como circunstancia excepcional del artículo 31.3.

La verdadera incógnita es qué ocurrirá con el artículo 31.3 y, en caso de no ser modificado en la Ley, qué nueva redacción reglamentaria se le dará en el futuro. ¿Se seguirá permitiendo la regularización por arraigo?, ¿cambiarán los requisitos?, ¿se ampliará el requisito temporal de los tres años para poder solicitar la autorización de residencia?

Por otra parte, ha tenido una gran repercusión mediática el proyecto de

reforma del Gobierno en lo referente a la limitación que se establece para la reagrupación de ascendientes. El artículo 17 de la Ley permite actualmente la reagrupación de ascendientes, cuando estén a cargo del reagrupante (pruebas de envío de dinero, etc.) y además, *existan razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España.* En el proyecto, se limita directamente la posibilidad de reagrupación a los ascendientes mayores de 65 años, manteniéndose todos los demás requisitos. Si en estos momentos ya es extremadamente complicado reagrupar a los ascendientes, precisamente por la dificultad para probar las razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia, esto se va a complicar más en el futuro. En palabras de Aurelia Álvarez Rodríguez, son estos conceptos jurídicos indeterminados los que permiten una amplia discrecionalidad a la actuación administrativa. (2005: 37)

En otro orden de cosas, el proyecto también modifica algunas otras cuestiones referentes a la posibilidad de acceder al mercado laboral por parte del cónyuge e hijos reagrupados. Actualmente a los cónyuges e hijos reagrupados mayores de 16 años se les permite acceder a la situación de residencia y trabajo tras un trámite administrativo de solicitud de autorización, sin que tengan que pasar filtro alguno referente a la situación nacional de empleo. (Art 96 del Reglamento de Extranjería) Con la nueva reforma, lo que en principio parece algo más beneficioso, esto es, que ya no sea preciso trámite administrativo alguno, al final podría volverse una tarea más complicada dado que, el propio precepto establece que, *reglamentariamente, podrá establecerse que durante el primer año de vigencia de su autorización, los familiares reagrupados sólo tengan acceso a las ocupaciones consideradas deficitarias en mano de obra según la situación nacional de empleo.* (Art. 19 del Proyecto de reforma)

Por otra parte, en la norma actual no se limita la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, y sin embargo, *la reforma incorpora un precepto en donde dicha autorización se limitará a un ámbito geográfico y a un sector de actividad.*

Además, en el proyecto aparecen nuevas infracciones. Así, por ejemplo, *será infracción grave promover la permanencia irregular en España de un extranjero,* entendiendo que se produce este hecho cuando el extranjero depende económicamente del infractor y se prolongue la estancia más allá del periodo legalmente previsto. Aceptando que el ánimo de este precepto pueda ser más o menos justo, lo que es indudable es que el supuesto infractor, por ejemplo, un nacional o extranjero residente legal que haya invitado como turista a otro extranjero, no dispone de herramienta coercitiva alguna para hacer que el extranjero irregular vuelva a su país una vez finalizado el periodo de estancia legal, por lo que creo que se deben mantener serias dudas sobre la viabilidad de este precepto.

También aparece *como infracción consentir la inscripción de un extranjero en el Padrón Municipal,* por parte del titular de una

vivienda habilitado para tal fin, cuando dicha vivienda no constituya el domicilio real del extranjero. En relación al padrón, la propuesta de modificación de la norma promovida por el Partido Popular y Coalición Canaria era más arriesgada, por cuanto proponía directamente impedir la inscripción en el padrón municipal del extranjero que se encuentre en situación de ilegalidad en territorio español. Habrá que estar al debate parlamentario para ver cómo se resuelve definitivamente el tema del padrón en el ámbito de la legislación de extranjería.

Por último, la reforma, en un intento ya por adoptar el espíritu de la Directiva arriba estudiada, amplía los *plazos de internamiento, que pasan de tener un máximo de cuarenta días a sesenta.*

Vemos así que van apareciendo nuevas limitaciones, nuevas infracciones, configurándose en definitiva un sistema más estricto, pero se continúa sin dar solución al gran número de extranjeros que existen en situación irregular y que devienen inexpulsables por diversas situaciones personales o familiares. Por ejemplo, la reforma continúa sin contemplar la posibilidad de obtener autorización de residencia para los padres de los niños que nacidos en España y que no se encuentran documentados por el país de origen de los padres, son declarados españoles. Nos encontramos así con padres en situación irregular que tienen hijos con nacionalidad española.

A lo mejor, también era tiempo de pensar en reformar el Real Decreto 240/2007[14], que regula la residencia de los ciudadanos comunitarios y dar respuesta al problema de la reagrupación de ascendientes por parte de ciudadanos españoles, que desde Abril del 2007 se rige por la norma de extranjería. No parece justo, y en este sentido ya hay sentencias que así lo fallan, que se aplique un régimen jurídico distinto y más gravoso, sin motivo alguno, a los familiares ascendientes directos de ciudadano español o de su cónyuge para la obtención de tarjeta de familiar comunitario, frente a los familiares de ciudadanos de otros Estados miembros de la Unión Europea[15].

4. Conclusión

Parece que en materia legislativa, en el ámbito de la extranjería, avanzamos, tanto a nivel interno como comunitario, hacia unas políticas más restrictivas, en la idea de limitar los procedimientos que pueden dar lugar a la obtención de autorizaciones de residencia, centrando la atención, más bien, en las políticas de retorno y mecanismos de ejecución de estas decisiones, que pueden llevar a un mayor número de internamientos y de expulsiones, incluso de menores y familias, con un grave riesgo de pérdida de garantías procesales, incluyendo la posibilidad de que lleguemos a un sistema en donde la privación de libertad

notas

14. *Real Decreto 240/2007, de 16 de Febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.*

15. Sentencia nº 378/08, de 27 de Noviembre de 2008, del Juzgado Contencioso-Administrativo nº1 de Lleida.

pueda ser acordada por la Administración.

Debiera todo esto motivar una reflexión acerca del propio fenómeno migratorio. La entrada en nuestro país de inmigrantes que buscan un futuro mejor para ellos y para los suyos es un fenómeno imparable que debemos asumir como sociedad y como individuos. Opino que ante este aumento de extranjeros entre nosotros caben, sencillamente, dos posturas; entenderlo como si de un problema se tratara y llevar a cabo políticas de aislamiento o por el contrario, aceptar que es un elemento enriquecedor de nuestra sociedad, que merece ser tratado desde unas políticas de aceptación y solidaridad, regulándolo de manera ordenada pero con espíritu integrador y dotando al sistema de mecanismos, ágiles y operativos, que permitan la regularización de los extranjeros en los que concurran ciertas circunstancias sociales o familiares. Al fin y al cabo, los percibidos como "los otros" no dejan de ser personas que, en la mayor parte de las veces, lo único que hacen es actuar como lo haríamos cualquiera en su situación. Los pueblos que hoy emigran, tal vez fueron ayer receptores de inmigrantes, tal vez lo volverán a ser mañana. Compartimos la visión de Luis Jimena Quesada, al decir que "una de las vías más contundentes para la protección frente a la pobreza debiera ser la consideración de ésta como un trato inhumano y degradante". (JIMENA QUESADA 1997: 291). Combatir la pobreza y las desigualdades entre los países, debiera ser la verdadera atención de los estados más desarrollados.

Bibliografía

ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, Aurelia; (2005): "Derecho a residir en España de los ascendientes de los no nacionales: de la flexibilidad de la jurisprudencia del TJCE (Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas) y del TS (Tribunal Supremo) a la rigidez normativa vigente y futura"; *Revista de Derecho migratorio y de extranjería*; nº 9; pág.; 37; Lex Nova; Valladolid.

BAUMAN, Zygmunt; (2007): Miedo líquido. *La sociedad contemporánea y sus temores*; Paidós; Barcelona.

CEINOS SUÁREZ, Ángeles; (2006): *El trabajo de los extranjeros en España*; La Ley; Madrid.

JIMENA QUESADA, Luis: (1997): *La Europa social y democrática de derecho*; Dykinson; Madrid.

ZAPATA-BARREDO, Ricard; GONZÁLEZ, Elisabet y SÁNCHEZ MONTIJANO, Elena; (2008): "El discurso político en torno a la inmigración en España y en la Unión Europea"; *Documentos del Observatorio permanente de la inmigración*; nº 16; pág. 50; Observatorio permanente de la inmigración (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Abrir ventanas y tender puentes: Retos y pistas para un Trabajo Social con Inmigrantes y comunidad

Javier Escartín Sesé

Resumen

El presente artículo pretende aproximarte a una "cultura del hacer" en relación a la acogida e inclusión social de las personas migrantes en las comunidades humanas donde trabajamos. Nuestras instituciones, comunidades y prácticas sociales necesitan un Trabajo social que *abra ventanas y tienda puentes*: ni más, ni menos.

Abstract

This article tries to show you a "job´s culture" about the social work and social integration of the immigrants in the human communities where we are working.
The institutions, communities and social practices need a Social Work that *opens windows and stretches bridges:* neither more nor less.

Palabras clave

Trabajo social, inmigración, comunidad, integración social.

Key words

Social work, immigration, community, social integration.

Autor

Javier Escartín Sesé

Trabajador social.Formador especializado en migraciones e interculturalidad. Miembro de la Junta de Gobierno del Colegio Profesional de trabajo social de Aragón.
jjescartins@aragon.es

Abrir ventanas y tender puentes: Retos y pistas para un Trabajo Social con Inmigrantes y comunidad

En las últimas décadas España ha pasado de ser un país emisor de emigrantes a ser un país receptor de personas inmigrantes, y esta realidad no solo ha configurado un país más diverso, sino que también ha tintado nuestro ser y hacer profesional de nuevos descubrimientos, aportes, dificultades, tareas y retos. Es, especialmente, desde finales de los años ochenta y la década de los noventa del pasado siglo, cuando las trabajadoras y trabajadores sociales hemos participado e impulsado servicios especializados y comunitarios, e iniciativas de gran interés que contemplaban –con dinamismo– la creciente realidad migratoria que se asentaba en nuestros barrios y pueblos. Según los datos provisionales del INE a 1 de enero de 2008, las personas extranjeras empadronadas en España son 5.220.577, de los que algo más de dos millones pertenecen a países de la Unión Europea (INE: Notas de prensa, 20 Junio 2008). Esta rápida evolución demográfica española respecto a la recepción de población extranjera, no solo ha supuesto un revulsivo para los profesionales y sistemas de protección social, sino que ha evidenciado las carencias y potenciales existentes, la rápida planificación en la materia y la gran capacidad de reacción ante una población muy heterogénea y culturalmente diversa.

Este artículo pretende identificar algunos retos y pistas para la acción con inmigrantes desde la comunidad, y nace de dos convencimientos profundos: el Trabajo social sigue siendo una disciplina posibilitadora de cambios sociales y los/as profesionales somos imprescindibles en la construcción de comunidades humanas más cohesionadas, democráticas e interculturales desde nuestra acción e incidencia diaria. Hoy, más que nunca, la sociedad española necesita que seamos, con mayor empeño, agentes de cambio e igualdad, mediadores, facilitadores y gestores de convivencia.

Estos convencimientos, más compartidos colectivamente de lo que quizá pensemos, pretenden ubicarnos en una posición más transformadora en nuestros centros y entornos inmediatos: una posición proactiva, imprescindible para desarrollar una labor de "servicio social", que ***sirva*** a la comunidad y a la población con la que trabajamos. Ser proactivos no significa sólo que tomemos la iniciativa, sino asumir la responsabilidad (en nuestro caso profesional) de hacer que las cosas sucedan. Y aunque es cierto que, en buena medida, nuestra labor como trabajadores/as sociales depende de las políticas e instituciones en las que trabajamos (Administraciones, Tercer sector, empresa privada,...), también hay que decir que nuestro rol en los programas y servicios sociales generales o especializados, permite –en un importante nivel– decidir qué y cómo desarrollar nuestro "hacer", nuestra "práctica" profesional.

En otras ocasiones, por cansancio, desgaste, incredulidad o falta de estrategia, corremos el riesgo de supeditar o supeditamos al máximo nuestra práctica frente a determinados agentes y condicionamientos externos, alejándonos de esa actitud proactiva, tan recomendable ante la realidad migratoria. Si bien es cierto que existen condicionamientos injustos e

"insalvables" como la normativa estatal de extranjería o las sangrantes limitaciones que la Unión Europea está imponiendo con la "Directiva de la vergüenza", también es cierto que la historia del Trabajo social es una historia de lucha por la justicia social, quedando demostrados los importantes cambios normativos logrados por la insistencia, denuncia, colaboración y proposición de muchas asistentes sociales, trabajando en red, creyendo en lo que hacían y apostando por las personas con las que trabajaban. Hoy, como ayer, tenemos la fuerza de estar unidos y asociados para incidir en las políticas sociales españolas y europeas, en este caso, en materia migratoria y de antidiscriminación.

1. ¿Todas y todos somos inmigrantes?

¿Quién y cómo somos? ¿De dónde venimos? ¿Quiénes y cómo son las personas con las que trabajamos? ¿De dónde vienen?

Las migraciones son una parte imprescindible para entender la historia reciente del Siglo XX y de este comenzado Siglo XXI. Las migraciones han configurado nuestras sociedades a lo largo del tiempo, y somos lo que somos gracias al devenir e incidencia de los flujos migratorios a escala mundial, continental y regional. Hasta hoy, también nuestra profesión ha estado y está vinculada a los fenómenos migratorios y a los complejos procesos humanos y sociales que conllevan.

Tradicionalmente, para las y los trabajadores sociales, las personas y familias inmigrantes han sido los "sujetos" de nuestra atención, labor asistencial, promocional o preventiva; también en muchas ocasiones, nos han ayudado a avanzar como "objetos" de muchos estudios y análisis, redimensionando nuestros horizontes metodológicos, marcos teóricos y prácticas.

Formamos parte de un país perteneciente a la Europa del Sur, que no puede olvidar su intensa tradición emigrante. Nuestra trayectoria histórica como profesión también forma parte, personal y colectivamente, de las migraciones. Todos estamos vinculados directa o indirectamente a alguien que emigró, quizá hasta nosotros mismos seamos migrantes.

Todos somos inmigrantes, sí. Basta volver suavemente la mirada a la España emigrante de los años 60 y 70; a la España receptora de inmigrantes de los 80, 90, y de este tierno Siglo XXI. Pero, además de volver la mirada, necesitamos ahondar en un análisis y lectura compartida de la realidad, que nos haga tomar conciencia y sensibilizarnos personal y colectivamente sobre la experiencia vivida:

– Formamos parte de la España pobre que emigró a la rica Europa del Norte.

– Formamos parte del éxodo rural que asimilaron las cabeceras de comarca, las capitales de provincia, las grandes urbes.

– Formamos parte de las migraciones interiores que se hacinaron en los barrios periféricos y cinturones industriales de las Comunidades autónomas más ricas, donde cuajaron nuevas identidades, aflorando encuentros y desencuentros.

– Formamos parte de los pueblos y ciudades que hoy acogen a personas provenientes de multitud de países.

Al escribir estas líneas, no dejo de pensar –con cariño– en tres compañeras trabajadoras sociales que ejemplifican este proceso personal y colectivo:

Pilar Ventura, amiga ya jubilada que reside en Huesca. Emigrante aragonesa en Cataluña, donde vivió intensamente la lucha antifranquista, los cambios urbanos y sociales de la década de los setenta y ochenta, la intensa labor de las asistentes sociales en los barrios de la transición. Ya jubilada como jefa de la unidad de Trabajo social del Hospital de Sabadell, y por motivos familiares, regresó a Huesca hace unos años.

Mercedes Del Hoyo, profesora de la desaparecida Escuela de Trabajo Social San Vicente de Paúl de Zaragoza. Trabajadora social incansable con los emigrantes españoles en Alemania en la década de los setenta y ochenta, labor intensa e histórica que nos trasmitía en muchas clases y que, aunque entonces nos sonara lejana, todavía recordamos.

Wahiba Boustta, trabajadora social egresada recientemente de las Universidades públicas de Navarra y Zaragoza. Con ella y otras compañeras, comparto labor en el Área de Inmigración, interculturalidad y desarrollo del Colegio de trabajadores sociales de Aragón. Wahiba trabaja en una consultora, es de origen marroquí y acaba de poner en marcha una Asociación intercultural de jóvenes musulmanes.

Ellas tres, entre otras muchas, son un pequeño reflejo de quiénes somos, de la palpable evolución de las migraciones en la sociedad española, de la acción social desarrollada, y del potencial existente en la intervención con migrantes y comunidades de nuestro entorno:

- Pertenecemos a un pueblo y a un país de emigración.

- Somos una profesión que trabajó intensamente con los emigrantes españoles y que trabaja en primera fila con los inmigrantes llegados a España en las últimas décadas.

- Debemos ir rompiendo fronteras, abriendo la mirada y reajustando las percepciones: formamos parte, ya, de una sociedad cada vez más mestiza y diversa culturalmente. Estamos teniendo parejas, vecinos/as, familiares, amistades, conocidos/as y colegas de origen cultural diverso. Y, en esta sociedad en construcción, todas y todos debemos aportar, debemos poder decir, y –como dice la poeta Gioconda Belli– *tenemos una historia que nacer, una meta que alcanzar.*

2. ¿Cómo entendemos las migraciones?

Una mirada estructural y personal

La migración es un fenómeno habitual y natural en el devenir de la raza humana, tipológicamente diverso y caracterizado por los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales en cada momento histórico.

Detrás de toda migración hay causas estructurales y causas personales y/o familiares. Estas últimas responden a necesidades, deseos, sueños y esperanzas de cambio y mejora vital: un proyecto humano que se mece entre un claro componente objetivo (querer dar respuesta o mejorar una situación que es difícilmente resoluble en el lugar de origen) y un condicionado componente subjetivo (expectativas propias, influencias e informaciones previas obtenidas sobre el destino, trayectoria migratoria familiar y personal dentro y fuera del lugar de origen, estilo y contexto de vida, etc).

Las causas estructurales de las migraciones las conocen bien nuestros colegas de Trabajo social de América Latina, África subsahariana, Magreb, Asia, Europa del este,.... y nuestros colegas dedicados o expatriados como cooperantes contratados o voluntarios en multitud de países empobrecidos del planeta.

Nuestro mundo sigue siendo un mundo injusto, desigual, vulnerable y caótico, en el que la pobreza de los países del Sur tiene relación directa con la riqueza de los países del Norte, en el que los niveles de consumo insostenible de un 20% tienen que ver con la escasez de servicios sociales básicos para el 80% de la población mundial.

La actual crisis, resultado de las fisuras e incongruencias en el sistema económico mundial, así como las medidas que Gobiernos, instituciones y especialistas mundiales están desarrollando, nos hablan del mundo globalizado en el que vivimos.

Las gentes del Trabajo social no podemos ser ajenas a la desigualdad e injusticia planetaria, a la insostenibilidad medioambiental y a la vulneración de los Derechos Humanos. ¿Por qué? Porque detrás de cada una de estas realidades hay personas con nombre y apellido, y porque esas realidades son causa directa de las llamadas migraciones forzosas. Porque, muchas veces, no queda otra alternativa que salir de la propia tierra, porque –como dice algunos jóvenes nicaragüenses– "hiede" la vida (apesta, cansa, es insoportable, no hay futuro).

La gran contribución del Trabajo social, debe continuar gestando "otro mundo posible", desde los planteamientos preventivos y colectivos originales, desde intervenciones que sensibilicen y nos sensibilicen, que generen desarrollo aquí y en los países de origen (codesarrollo), que promuevan la participación, análisis crítico y el empoderamiento de las personas.

Una mirada psicosocial

Es ya imposible hablar y abordar la inmigración sin atender a determinados factores psicosociales. Estos, tan relevantes en los procesos migratorios individuales y familiares, se van teniendo cada vez más presentes en la intervención social de casi todas y todos nosotros, mejorando, redimensionando y haciendo así más competente nuestra práctica. Algunos de ellos son: el proyecto y proceso migratorio, las variables personales y sociales, las redes migratorias, sociales y de apoyo, el duelo migratorio, la dimensión transnacional de las familias, las estrategias en cada etapa, etcétera.

Migrar es, desde esta mirada, un proceso vital que debe atenderse, más allá de los síntomas, desde una concepción integral, dinámica y evolutiva del fenómeno vinculada a la individualidad de cada proceso, entorno y contexto.

En el siguiente esquema, quedan reflejados los elementos que considero característicos de buena parte de los **proyectos migratorios** personales y familiares, que deben tenerse –en lo posible– muy presentes a la hora de intervenir con inmigrantes.

Esquema 1.

Fuente: Elaboración propia

3. ¿Vincular inmigración y Comunidad?

Hoy por hoy, creo imprescindible vincular al máximo el trabajo con personas inmigrantes y el trabajo comunitario, la intervención con esta población desde una mirada comunitaria, y la intervención con nuestras comunidades desde una mirada que contemple la diversidad humana y cultural de la población.

La comunidad es un sistema social (Escartín Caparrós, 1998), y es uno de los más importantes espacios de desarrollo personal y social, un espacio clásico de intervención de los trabajadores sociales desde los inicios de la profesión.

En la actualidad, todas y todos somos conscientes de las serias dificultades que tenemos como profesionales para poder realizar un Trabajo social comunitario y/o que contemple lo comunitario: la burocratización de las intervenciones, la presión de la política institucional, la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos humanos en relación a la presión asistencial, el volumen de trabajo, la inercia, las dificultades añadidas de las propias comunidades humanas, la complejidad de los escenarios colectivos, etc.

Pero, a pesar de todas ellas, hay quienes seguimos apostando por la comunidad como principal referente de toda intervención, con mayor intensidad si se trata de realidades con multiculturalidad significativa.

También en la actualidad, y aunque nos cuesta un gran esfuerzo verbalizarlo y ponerlo colectivamente en valor, somos conscientes de:

– El enorme conjunto de experiencias prácticas, planes, programas y proyectos de acción con inmigrantes en la comunidad, y de acción comunitaria incluyente que estamos desarrollando e impulsando las gentes del Trabajo social.

– La multitud de espacios, seminarios, iniciativas y grupos de trabajo desde los que compartimos, coordinamos, debatimos, construimos, e intentamos trabajar en red, generando alianzas, vinculando intereses y afianzando estrategias conjuntas.

– La importancia que le damos a la formación continua y especializada sobre inmigración, extranjería, interculturalidad. Los espacios formativos sobre estos aspectos siguen siendo muy demandados y participados por nuestro colectivo.

– El valor del equipo multidisciplinar y el reto de aprender a trabajar en equipo.

– El necesario avance que debemos promover para caminar hacia una mayor calidad de nuestros proyectos e intervenciones, que sirva para el desarrollo de buenas prácticas.

En definitiva, creo que debemos creer más en lo que hacemos y que debemos confiar con más fuerza en lo comunitario, rescatando y poniendo en práctica con energía la importante experiencia acumulada en acción grupal y comunitaria, abiertos a aprender de las complejas, diversas y múltiples realidades que atendemos.

En el panorama actual, un hecho es indiscutible: las personas "inmigrantes" son ya **vecinas** de las comunidades humanas donde trabajamos, y donde se han ido asentando de manera caracterizada y mediatizados por factores vinculados a la economía, las tendencias

residenciales y la inclusión/exclusión espacial, aspectos estos profundamente estudiados por los sociólogos.

Más allá de los perfiles que podamos identificar en nuestros territorios y comunidades, la realidad migratoria nos está sirviendo de *espejo profesional* en relación al rol, actitud, posicionamiento y talante que desempeñamos en los Servicios, dispositivos e instituciones donde trabajamos. La inmigración nos está enriqueciendo como profesionales, nos aporta más de lo que quizá creamos: directa e indirectamente está generando oportunidades magníficas de crecimiento, formación y redimensión de nuestro quehacer comunitario, un revulsivo para retomar el valor de la identidad y vecindad, de la participación, de la organización popular, del acompañamiento social, etc.

La **perspectiva comunitaria**, sin dar más importancia a las limitaciones que nos imponen las instituciones o nosotros mismos en el trabajo, nos facilita una toma de contacto más realista con personas, familias y grupos, un mayor entendimiento y una intervención más encarnada en los nuevos escenarios multiculturales que existen en, prácticamente, todos los pueblos y barrios españoles.

El binomio inmigración-comunidad, será más comprensible atendiendo a los elementos clásicos a tomar en cuenta en la labor comunitaria: el territorio, la historia, la población, los recursos, las necesidades individuales y colectivas, la **cultura**.

Esta última, vinculada a la identidad, es especialmente importante a la hora de intervenir desde el Trabajo social. Para poder vivir, las personas necesitamos dar sentido a todo lo que nos rodea, a todo lo que nos afecta. No es entendible una persona en comunidad sin acercarnos y comprender la diversidad cultura existente. La cultura es el universo referencial de las personas, el conjunto de valores que asignamos a todos los aspectos de nuestra vida. El contexto sociocultural y la comunidad donde nos criamos, crecemos y/o nos desenvolvemos, nos facilitará la apropiación de ese conjunto de valores. Por otro lado, nuestra individualidad, nuestro ser, pensar y actuar (que son únicos), reinterpretarán y desarrollarán todo ese universo de referencias.

Así que, en buena medida, desde nuestra labor cotidiana, las iniciativas que impulsamos y los proyectos que dinamizamos, somos generadores de elementos que transforman y construyen comunidad. Para que esa construcción camine hacia la interculturalidad, sería interesante tener presentes algunos elementos e ideas relacionados con lo cultural (Rodrigo Alsina, 1999):

- Entendiendo y trasmitiendo desde nuestras acciones que la identidad cultural es un bien primario, un derecho de todas las personas.

- No pensando que podemos aplicar "recetas", pues cada persona interioriza e interpreta de manera individual y propia la cultura.

– Creyendo y percibiendo la cultura como algo dinámico, en constante evolución.

En definitiva, trabajando para que todas las personas, independientemente de su procedencia, tengan sentido de pertenencia, arraigo y cohesión social en una comunidad, desde una acción comunitaria inclusiva e intercultural.

Las actitudes son más importantes que las aptitudes.

Winston Churchill
(1874-1965) Político británico.

4. Retos con voz propia

La experiencia, beneficios y aprendizajes de las personas migrantes

Quiero identificar algunos de los retos que, a mi parecer, tenemos hoy las y los trabajadores sociales en relación a las personas inmigrantes y a las comunidades donde trabajamos. Voy a partir de la experiencia compartida por doce emigrantes y doce inmigrantes que participaron en una investigación social cualitativa que desarrollé junto a un profesor amigo, Manuel Pinos: *Encuentro en el espejo, inmigrantes y emigrantes en Aragón. Historias de vida.*

Estos relatos, nos mostraban algunas constantes de interés relacionadas con los beneficios y aprendizajes encontrados tras valorar el propio proceso migratorio (Escartín y Pinos, 2005: 277).

– Crecimiento interior, mayor experiencia vital y madurez.

– Desarrollo profesional y personal, aprendizaje laboral y relacional.

– Posibilidad de adaptación al entorno, desarrollo de capacidades desconocidas.

– Ruptura de barreras y fronteras: protagonismo claro ante los propios cambios.

– Sensación y alcance de mayor seguridad personal y familiar.

– Posibilidad de desarrollo del propio proyecto de vida.

– Identificación y valoración de los aspectos prioritarios en la propia vida, perdurando lo afectivo sobre lo material.

– Aprendizajes múltiples, aportación y recepción de valores.

– Aportación de la interacción y el intercambio con los demás.

También aparecían algunas constantes relacionadas con los beneficios desarrollados y alcanzados en relación con la comunidad, la sociedad de acogida y la interacción con los demás:

– Apertura mental, a través del desarrollo de nuevas relaciones y del

intercambio con nuevas personas y culturas, conociendo otros valores, lenguas, formas de vida.

– Alcance de mayor tolerancia con y hacia los demás.

– Vivencia o experimentación de un mundo más amplio, de una perspectiva más global de la vida.

– Creación de red social propia, conocimiento de muchas personas.

– Visión distinta del lugar de origen, aprendiendo a manejar la distancia y centrándose en las cuestiones más importantes lejos de la urgencia de lo mediato.

Retos para un Trabajo social con Inmigrantes y Comunidad

Partiendo de esa experiencia y vivencia compartida, podrían identificarse como retos para el Trabajo social con personas inmigrantes y las comunidades donde/con las que trabajamos: el reto de la acogida, de la inclusión y de la convivencia.

El trabajo social, inmerso en la pluralidad de los sistemas de protección, tiene –según la Comunidad autónoma, e incluso la comarca, zona o localidad de referencia– una serie diferenciada de retos en relación a los inmigrantes y la comunidad.

Teniendo presente la constatación anterior y la prudencia con la que pretendo trasladar las aportaciones en este artículo, me atrevo a decir que –en términos globales y en el conjunto del Estado español– debemos seguir afrontando el reto de consolidar un sólido trípode que contemple las intervenciones individuales, grupales y comunitarias.

El reto de la Acogida

Sigue siendo un reto para nuestra profesión generar, posibilitar y propiciar espacios de acogida, iniciativas y servicios que presten una buena información, orientación y acompañamiento social a las personas migrantes.

La prestación básica de información, valoración y orientación social que ostenta la red pública de Servicios Sociales debe contemplar con mayor cuidado, la diversa realidad que la inmigración ha constituido en España en los últimos años.

Somos profesionales de la acogida, pero debemos cuidar la formación, las actitudes y el rol profesional que ocupamos para facilitar una aproximación inclusiva del inmigrante al entorno donde resida, a la comunidad y a los sistemas de protección donde trabajemos.

Desde los momentos iniciales de llegada de los migrantes a la comunidad se nos presentará el reto de impulsar sus capacidades y potenciales, la preciada posibilidad de intercambiar, conocer y

aprender. En este sentido, es imprescindible, justo y hasta un derecho para los/as usuarios de los servicios o proyectos que esa "acogida" vaya ligada a una generación de "autonomía" y al entendimiento de las intervención como un "proceso".

La cara menos amable de estos retos relacionados con la "Acogida", es la injusta realidad de los inmigrantes en situación administrativa irregular. Además del apoyo, derivación y búsqueda de alternativas jurídico-sociales, deberemos evitar actitudes culpabilizantes, o proyectar en los inmigrantes la insatisfacción y desmotivación que nos generan los limites que los sistemas de protección imponen. Ya viven, presumiblemente, esa insatisfacción en carne propia.

El reto de la Inclusión

Lo que aportan los que vienen aquí es más o menos lo mismo que aportábamos nosotros allí. Sobre todo riqueza para el país; mestizaje (aunque algunos suizos y alemanes no lo quisieran); más cultura, porque aunque tú tuvieras poca, a poco que les enseñaras la poca que tu tenías ellos se enriquecían.

José Luís Peña. (Emigrante zaragozano en Suiza durante 12 años)

Es un reto para nuestras sociedades lograr las mayores cotas de inclusión social de todas las personas que vivimos en ellas.

La inclusión social deseada debe apostar por lo humano y lo ecológico, debe entender las necesidades humanas (y entre ellas especialmente las de los migrantes) como elementos interconectados, interdependientes, y potenciales para el cambio y la mejora individual, grupal y comunitarias. Entender la inclusión solo desde los déficits que presentan los entornos y las personas, puede generar pasividad y dependencia.

Entender la inclusión desde las potencialidades es el horizonte común y necesario desde el que comprenderemos y podremos intervenir mejor con los migrantes de cualquier época y condición. Sigue siendo un reto y una necesidad el impulso de planes, programas, proyectos e intervenciones concretas que contemplen:

- Los aspectos psicosociales y emocionales, el crecimiento interior como motor de cambio.

- Los itinerarios de inserción sociolaboral, que posibiliten el desarrollo profesional y personal, a través de la formación ocupacional y laboral vinculada a las habilidades sociales más necesarias.

- Las estrategias más adecuadas y adaptadas, que potencien la sensación de seguridad personal, estabilidad y arraigo.

- Las herramientas más idóneas para tomar las propias decisiones, posibilitando el desarrollo del propio proyecto de vida.

– El intercambio en igualdad, la apertura a los demás, la valoración del medio social y el encuentro. La inclusión social pasa, agradecidamente, por desarrollar la apertura, el conocimiento y la colaboración con los demás.

Desde un plano más institucional, los trabajadores sociales tenemos tres grandes retos que ir afrontando con mayor tesón y decisión:

– Generar sinergias para no abordar en solitario la inclusión social de las personas y colectivos de migrantes. En unos casos se trata de un trabajo en solitario debido a los propios condicionantes del medio o al contenido funcional de los servicios; en otros casos la complejidad del trabajo en equipo o la política de "capillas" que existe en las instituciones, hace que todo lo que suene a "complicado" vaya para los Servicios Sociales o para la Unidad de Trabajo social. Ante la compleja (que no complicada) realidad migratoria y la diversidad de ejes axiológicos a tener presentes en la inclusión social (vivienda, salud, empleo, formación, participación, etc) no podemos trabajar aislados, ni sentirnos los responsables máximos de la inserción de nadie, ni incapaces de abordar las realidades sociales que encontramos. Generar sinergias, compartir esfuerzos, persuadir, sumar, crear, inventar, convencer, ceder, ganar, experimentar, implicar y responsabilizar/nos...serían algunos de los infinitivos que han funcionado y funcionan cuando queremos generar procesos transversales de inclusión social.

– Estar alerta: tener activado de manera permanentemente nuestro talante y rol defensor de los derechos de los usuarios de las instituciones. En ocasiones, frente a las personas inmigrantes, corremos el riesgo de ejercer un rol de "policía social", incidiendo en las trabas, premisas, documentos, contraprestaciones, acuerdos y procedimientos obligatorios para poder acceder a una prestación, un derecho o un servicio. Estemos alerta con las personas inmigrantes y con cualquier otra persona con la que trabajemos, avancemos en los derechos y deberes de las personas usuarias de los Servicios sociales y de protección social. Solo desde una actitud propositiva y defensora de los derechos de los usuarios, podremos identificar y prevenir el racismo institucional o la discriminación de cualquier tipo.

– Contribuir en nuestras instituciones al desarrollo de prácticas inclusivas y normalizadoras, alejadas de planteamientos y políticas asimilacionistas e irrespetuosas con el derecho a la propia identidad cultural. En este sentido, debemos colaborar en acciones institucionales que incluyan respetando e impulsando la diversidad cultural. Resume este reto el eslogan del programa de atención a inmigrantes de la Diputación de Valladolid: "Camino hacia la interculturalidad, con las manos abiertas".

El reto de la Convivencia

La convivencia se basa en el respeto mutuo y en tratar de informar y formar a ambas partes

Guillermo Badillo
(Mejicano que emigró a Monzón, Huesca)

La experiencia acumulada en los últimos años, y la aportación que los países con mayor trayectoria en el Trabajo social con migraciones nos hacen, es la conveniencia de conjugar el trabajo con individuos, familias o grupos, asumiendo –a la vez– la tarea de gestionar, promover y facilitar la convivencia intercultural. Este reto se concreta en la necesidad de:

– Identificar con claridad y poner en valor los aspectos que favorecen la identidad comunitaria, el sentimiento de pertenencia, la paz como valor supremos, la cohesión social como indicador de bienestar.

– Impulsar la interacción entre personas, vecinos y grupos, gestando y creando iniciativas de intercambio, espacios de encuentro, conocimiento mutuo y vertebración de redes formales e informales.

– Añadir un componente socioeducativo a nuestro actuar, una cultura de respeto, una perspectiva intercultural, que además nos abra al mundo, a las relaciones Norte – Sur, al sentido de las migraciones.
Generar redes de apoyo mutuo, promoviendo lazos, vínculos y el conocimiento de las personas de la comunidad..

– Hacer de espejo con las personas y familias migrantes, acompañando su proceso de ubicación, adaptación y manejo en la comunidad, apoyando la elaboración y reelaboración de su proyecto migratorio.

– Creer en la participación social y popular como medio de transformación y mejora de las propias comunidades.

Los trabajadores/as sociales estamos desarrollando desde las Administraciones públicas (especialmente las locales) y desde la iniciativa social, una función sensibilizadora y dinamizadora de la convivencia social en clave intercultural. Como reto, ante una coyuntura económica tan difícil como la actual, tendremos que continuar trabajando la sensibilización social, pero incidiendo con mayor énfasis en:

la riqueza de la diversidad, el entendimiento de las migraciones como fenómeno planetario desde nuestra propia experiencia como país que emigró, la positiva transformación demográfica y las nuevas generaciones, el respeto y la apertura a los demás como valores universales, etc.

Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo.

Albert Einstein, (1879-1955).

5. Pistas para el Trabajo Social

Desde hace tiempo los trabajadores/as sociales estamos buscando resultados positivos en materia migratoria, y en relación a la acogida, inclusión y convivencia.

La propia experiencia y trabajo de campo nos han ido permitiendo vislumbrar algunas pistas para enriquecer, moldear y encaminarnos hacia un Trabajo social intercultural.

En este sentido, y antes de aterrizar en pistas más concretas que conviertan los retos anteriores en posibilidades de avance, quisiera aportar tres reflexiones:

– La intervención social con la población inmigrante debe incidir en los mismos aspectos básicos que trabajamos con la población autóctona de cara a su integración y participación social.

– La intervención de las y los trabajadores sociales con las personas inmigrantes solo debe contemplar, como aspectos a tener presentes, los elementos propios del proyecto, proceso y duelo migratorio (Escartín y Pinos, 2005:19-21), las especificidades de sus necesidades sociales y realidad cultural. Pero siendo conscientes que, incluso estas necesidades y realidades, no son homogéneas y deben contextualizarse.

– Con frecuencia, a los/as profesionales del Trabajo social, se nos asimila con los "peones" del tablero de ajedrez, con los profesionales que aplican, gestionan y están en primera línea de fuego. Y es cierto, somos una profesión en la "frontera" entre la calle y la institución, los derechos y la accesibilidad, la política social y las necesidades de la población, la burocracia inentendible y la realidad cruda. En el contexto de las migraciones y la comunidad, solemos pasar por ser los profesionales cuya intervención se ciñe a los fines y políticas de turno. Pues bien, en este sentido, quiero reivindicar y creo que debemos reivindicar con más fuerza nuestro rol técnico. Tenemos más voz y poder de incidencia del que creemos y, en el ámbito que nos ocupa, ni todo vale, ni debemos mirar para otro lado, ni es ético aplicar o desarrollar intervenciones que contravengan principios básicos de la profesión o Derechos humanos, nuestro referente fundamental.

Quiero, a partir de los retos identificados en este artículo, proponer una serie de pistas de actuación y mejora para nuestra intervención y el avance hacia un Trabajo social intercultural. He estructurado las mismas en tres niveles: el personal y profesional; el de intervención comunitaria y el institucional. Cada nivel nos permite tomar conciencia de que es posible avanzar en dichos planos, quizá a diferentes ritmos y con distintas intensidades, y con distintos grados de responsabilidad.

El nivel personal/profesional es uno de los esenciales

Nuestra acción profesional se nutre de lo que somos, de nuestra forma de ser, estar, ubicarnos e interactuar. Todo ello habla de lo que somos y ofrecemos, de lo que deseamos ser y ofrecer a las personas, comunidades e instituciones donde tenemos presencia. Así pues, una de las partes importantes de nuestra tarjeta de visita o presentación es nuestra actitud en el día a día, que se nutre del bagaje acumulado a lo largo de los años.

En este sentido mi apuesta en el nivel personal y profesional, es avanzar de la tendencia reactiva que detecto en parte de nuestra profesión en los últimos años...hacia una tendencia o actitud proactiva, especialmente recomendable a la hora de trabajar con personas migradas y realidades comunitarias con multiculturalidad significativa.

La actitud reactiva se identifica claramente en aquellas personas y profesionales que se ven o nos vemos muy afectadas por las circunstancias, las condiciones y el ambiente social. Si el entorno está bien se sienten bien y viceversa.

Estas personas centran sus esfuerzos en el círculo de preocupación y no en el de las posibilidades, en los defectos o lo mal que intervienen otros compañeros, profesionales o agentes, en los problemas que el entorno tiene y en multitud de circunstancias, situaciones o realidades sobre las que no se tienen ningún control. Al depositar sus energías en este tipo de aspectos, la libertad de elegir las propias acciones queda mermada.

Un ejemplo, entre los múltiples que podríamos identificar, sería: Trabajador social que ejerce su labor de atención primaria en un barrio periférico y ante los elevados índices de pobreza, exclusión social, conflictividad entre colectivos sociales, conatos racistas, etcétera. Se siente bloqueado, angustiado e incapaz de generar alternativas, atrincherándose detrás de la mesa del despacho, aferrándose a los límites de la institución y un tipo de intervención muy individual.

La actitud proactiva, en cambio, se identifica claramente en aquellas personas y profesionales que se mueven o nos movemos por una serie de valores seleccionados. En el entorno pueden ocurrir muchas cosas, pero se sienten personas dueñas de cómo reaccionar ante tanto estímulo y tanta circunstancia.

Estas personas centran sus esfuerzos en el círculo de influencia que tienen o pueden tener, y no en el círculo de los déficits. Dedican su energía, tiempo y propuestas a construir en aquellas cuestiones respecto a las que pueden hacer algo. Su tono vital y la energía que depositan en la "práctica social" es positiva, ampliando cada vez más el círculo de influencia y transformación, y aminorando el de la preocupación.

Este enfoque de los círculos de influencia y preocupación, lo hemos venido denominando y desarrollando desde el

Trabajo social como una intervención desde los potenciales, y no desde las carencias.

La proactividad nada tiene que ver con el activismo, la prisa, la desorganización, la sobrecarga o mala distribución de tareas o actividades en la agenda en las que, a veces, hemos caído o caemos las/os trabajadores sociales. El hábito y la actitud proactiva no son agresivos o pragmáticamente insensibles. Se mueven, en cambio, por valores como: la empatía, el reconocimiento y comprensión mutua, el enriquecimiento cultural, etcétera.

Esta actitud nos permite asumir el control de nuestra conducta vital de una manera activa y positiva, tomando la iniciativa para impulsar o desarrollar actuaciones que generen transformación y mejoras, actuaciones creativas para afrontar la realidad.

Siguiendo el ejemplo anterior, este sería el posible panorama desde una actitud proactiva: Trabajador social que ejerce su labor de atención primaria en el barrio antes mencionado. Se siente preocupado por las circunstancias y hechos que se están desarrollando en el mismo: comparte su preocupación con sus compañeros y equipo de la institución, propone una sesión monográfica para analizar qué está pasando, y comienza a cuidar el intercambio y comunicación con agentes/profesionales de otras instituciones y entidades para contrastar cómo están percibiendo la realidad del barrio. Se comienza a gestar, lentamente, una iniciativa de coordinación y trabajo en red desde la que generar alternativas. De algún modo, entiende su labor desde el despacho como una espiral o un

Nivel personal y profesional	
RETOS. Frente a...	**PISTAS**
Una actitud reactiva	Creación de hábitos y actitud proactiva.
Una actitud inadecuada en la atención: proteccionista, escéptica, culpabilizante, etc.)	Impulso de la supervisión y formación continua. Trabajar en positivo, desde los potenciales (los propios y los de las demás personas).
Una acogida generadora de dependencia	Afianzar un rol profesional adecuado = ser "puentes", facilitadores de autonomía e inclusión comunitaria, centrándonos en potenciar habilidades
Intervenciones para salir del paso, actuaciones "parche"	Intervenciones entendidas como "procesos". Impulso a planes de trabajo y procesos de calidad.
Las limitaciones de la acogida a personas "sin papeles".	Búsqueda de alternativas jurídico-sociales. Evidenciar las fisuras y proponer alternativas.

Fuente: Elaboración propia

engranaje que se une a otros muchos para transformar la realidad comunitaria. Desde esta actitud, la institución es entendida como un espacio vital para la intervención del profesional, pero –a su vez– objeto de intervención y transformación (en la medida que sea posible). Igualmente, desde la proactividad, la concepción y tipo de intervención por la que optaremos tiene claro el horizonte grupal y comunitario, las redes migratorias y redes sociales, las alianzas y estrategias colectivas, la autoayuda, la formación e investigación, el empoderamiento de las personas, etc.

El nivel comunitario es uno de los imprescindibles

Nuestra acción profesional se nutre de nuestra forma de ser, estar, ubicarnos e interactuar en comunidad. Nuestra forma de entender el hecho y la dimensión comunitaria, la participación ciudadana, la organización popular y el desarrollo comunitario, dicen mucho de cómo es y que ofrece el Trabajo social al entorno en el que trabajamos.

Cada una y cada uno de nosotros formamos parte de numerosas redes

Nivel de intervención con comunidades	
RETOS. Frente a...	**PISTAS**
La necesidad de creer en la participación social y popular	Mayor identificación, formación y debate sobre participación y trabajo social. Promoción de la participación y de respuestas colectivas a problemas colectivos (lo que une).
La necesidad de impulsar: identidad comunitaria, pertenencia y cohesión social, tejiendo redes.	Identificación de la identidad, pertenencia y cohesión comunitaria, desde el estudio e investigación social participativa. Generación de proyectos/iniciativas de sensibilización y convivencia intercultural; conocimiento e intercambio (espacios de encuentro y formación, acciones comunitarias y grupales), etc.,
La necesidad de incorporar la perspectiva intercultural	Incorporar en las intervenciones comunitarias que desarrollamos criterios de diversidad cultural e igualdad/normalización y contenidos interculturales.
Acompañamiento, ubicación y manejo de migrantes en el medio	Impulso de iniciativas e intervenciones que favorezcan la autonomía, la valoración del entorno y de la participación en el mismo.

Fuente: Elaboración propia

sociales y somos constructores potenciales de redes de información, de apoyo, de solidaridad y de transformación del entorno. También, personal y colectivamente somos capaces de promover participación social, convivencia intercultural y una buena ubicación de los vecinos/as de origen extranjero en las comunidades donde trabajamos. En definitiva, nuestro rol profesional es imprescindible a la hora de construir comunidades humanas más cohesionadas, sólidas y armónicas.

En este sentido, estas son algunas pistas más que pueden ayudar a afrontar los retos que la realidad nos plantea.

El nivel institucional

Quizá el nivel institucional, entendido desde los parámetros y lineamientos que determinan o encaminan nuestra práctica e intervención profesional, sea el que percibamos como el más complejo de manejar.

"Nuestras" instituciones (Administraciones, entidades de iniciativa social, organizaciones y colectivos sociales, fundaciones, sindicatos, empresas, etcétera) han tenido y siguen teniendo un peso importantísimo en nuestro quehacer, pero también es cierto que desde nuestra práctica cotidiana, rigor metodológico, implementación de límites éticos y profesionales, presión sindical en ocasiones, propuestas coherentes con los fines de la institución y apuestas positivas para el desarrollo de la misma, se han ido y se podrán seguir logrando pequeños-grandes avances en la intervención con personas de origen extranjero y con las comunidades de referencia.

Nivel institucional	
RETOS **Frente a...**	**PISTAS**
Privatización encubierta de la atención de muchos servicios especializados, especialmente destinados a inmigrantes indocumentados y otros perfiles.	Apuesta por Servicios públicos y de calidad: Política que impulse la responsabilidad pública y la participación – complementariedad del Tercer sector, no el clientelismo. Mayor control y supervisión de la calidad de los servicios públicos y privados.
La dependencia, el paternalismo y el asistencialismo existente en algunas de nuestras instituciones	Impulso y propuesta de un trabajo desde itinerarios integrales, incorporando lo grupal y comunitario, incidiendo en herramientas y habilidades sociales, "empoderador".

La necesidad de una buena información, orientación, intervención y acompañamiento.	Solicitar espacios de Supervisión, formación continua, promover proyectos de calidad que contemplen la competencia cultural. Generación de sinergias, para abordar transversalmente la inclusión social de los migrantes en la comunidad.
La necesidad de ser profesionales "centinela" en nuestras instituciones.	Estar muy alerta, creando y creyendo en el rol profesional de un Trabajo social que defiende los derechos de los usuarios, que identifica y previene el racismo o discriminación institucional, que posibilita cauces, no fronteras.
Políticas institucionales asimilacionistas	Promover un debate serio, riguroso e interno sobre la perspectiva intercultural Solicitar y crear espacios que construyan diversidad cultural y mayores competencias. Apostar, desde el Trabajo social, por un enfoque intercultural, que navegue entre la individualización y normalización junto al valor e importancia de la diversidad cultural en la vida de las personas, grupos y comunidades.

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte es cierto que nuestra profesión, al estar en primera línea de atención, vivimos en muchas ocasiones y con cierta intensidad las contradicciones que genera la realidad de las personas con las que trabajamos y la dinámica del "sistema", los "callejones sin salida" de una normativa restrictiva en derechos, o las políticas institucionales más centradas en perdurar (votantes, fondos, influencia, poder) que en construir una sociedad más democrática e intercultural.

Estas son algunas pistas para afrontar algunos de los muchos retos que, en el plano institucional, pueden detectarse.

6. Hacia un Trabajo social que abra ventanas y tiende puentes

Durante muchos años me acompañó por los despachos de diversas instituciones

donde trabajé un cartel de un Comité antisida que rezaba: *SOLIDARIDAD, ni más ni menos.* Era un eslogan claro e impactante. Sobre todo me gustaba la apostilla final: Ni más, ni menos.

En materia migratoria e intercultural, somos profesionales que debemos y podemos abrir muchas ventanas ante las nuevas realidades que vivimos, y somos capaces de tender muchos puentes de inclusión, participación y convivencia. Lo hemos ido demostrando a lo largo de nuestra trayectoria histórica profesional, lo estamos haciendo posible en el día a día de nuestros pueblos y ciudades. Sigamos en la brecha, más conscientes y más unidos. *ABRIR VENTANAS Y TENDER PUENTES: Ni más, ni menos.*

Bibliografía

INE (Instituto Nacional de Estadística): *Notas de prensa,* 20 Junio 2008. www.ine.es

ESCARTIN CAPARRÓS, Mª José (1998) *Manual de Trabajo Social.* Alicante: Editorial Aguaclara.

ESCARTIN, J. Y PINOS, M. (2005) *Encuentro en el espejo. Inmigrantes y emigrantes en Aragón, historias de vida.* Zaragoza: Fundación Seminario de Investigación para la Paz.

FRANKL, VICTOR E. (1946) *El hombre en busca de sentido.* Barcelona: Herder editorial, 1991. Duodécima edición.

RODRIGO ALSINA, Miguel. (1999) *La comunicación intercultural.* Barcelona: Anthropos. Primera edición.

Bibliografía recomendada:

CHECA, F. (2002) *Las migraciones a debate. De las teorías a las prácticas sociales.* Barcelona: Icaria.

Acogida municipal desde un servicio social especializado en inmigracion. Casa de las culturas

Amelia Ariño García
Chema Martín Cote
Mercedes Nicolás Lizama
Celia Vilar Pascual

Resumen

La acogida a población inmigrante se plantea como una línea de intervención especifica a desarrollar en el marco de los servicios sociales. Lejos de planteamientos puramente asistenciales, la acogida conlleva un procedimiento de acción profesionalizada, con el fin último de posibilitar el reacomodo de las personas recién llegadas a una nueva situación personal y colectiva.

Abstract

Acceptance of immigrant population is considered as a specific intervention to developing in the social services frame. Far from charitable approaches, the acceptance carries a procedure of professional action, with the purpose of making possible the rearrangement of newcomer people to a new personal and collective situation.

Palabras clave

Acogida, reacomodo, ajuste personal y coletivo, grupo.

Key words

Acceptance, rearrangement, personal and collective adjustment, group.

Autores

Amelia Ariño García
Trabajadora Social. Técnico sociocultural en el Ayuntamiento de Zaragoza.
maarino@zaragoza.es

Chema Martín Cote
Psicólogo. Psicólogo en el Ayuntamiento de Zaragoza.
chema_martin@telefonica.net

Mercedes Nicolás Lizama,
Psicóloga. Trabajadora Social. Jefe de Unidad de Inserción Social del Ayuntamiento de Zaragoza y Profesora Asociada de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales de Zaragoza.
mnicolasl@zaragoza.es

Celia Vilar Pascual
Trabajadora social. Antropóloga Sociocultural. Trabajadora Social del Ayuntamiento de Zaragoza.
cvilar@zaragoza.es

¿Desde donde acogemos? Desde lo local en un contexto global

Trabajar en un Servicio Social especializado en inmigración requiere tener en cuenta el concepto de transnacionalismo desde los términos en los que lo contempla Eugenia Ramirez Goecoechea. Parte de la idea de Hannerz (1996) de que *"estamos ubicados y participamos en un entorno en donde todo se mueve y circula"*; Comenta que este siglo anuncia una continuidad en este sentido: *"estamos en un mundo de transeúntes, conmutantes, desplazados, viajeros: gentes para las que lo provisional deviene en forma de vida permanente"*, (...) donde el *"hambre, el empleo, la mejora de las condiciones de vida"*.. juegan un papel importante. (RAMIREZ, 2007:521)

Esta idea es importante para entender el contexto de las personas a las que acogemos en todo su dinamismo. Siendo conscientes de su forma de actuar en sus *"estrategias y recursos vitales aquí y allá* entretejiendo relaciones sociales simultáneas que le permiten mantener vínculos en ambos lados y *"construir espacios que atraviesan fronteras geográficas, culturales y políticas. (Bash, Glick Sichiller y Santón Blanc 1998)"* (RAMIREZ, 2007:521).

Paradójicamente trabajamos con esta población dinámica producto de las relaciones globalizadoras desde un Ayuntamiento, una institución local que se conecta en lo local como espacio de la acción social. Y aquí precisamente está la clave: *"lo que bajo ciertas condiciones y dinámicas es global, es local para otros órdenes de interacción y relaciones sistema/entorno (Alexander y Giesen 1987)"* (RAMIREZ, 2007:521).

Esto hace que un Servicio social especializado como es el nuestro requiera una reapropiación de partes del entorno globalizado para incorporarlo a su propio desarrollo dinámico. No hemos de olvidar que *los inmigrantes cambian las sociedades a las que van tanto como se transforman ellos mismos.*

El Ayuntamiento de Zaragoza, intentando dar una respuesta local y global, articula una línea estratégica de acción de acogida a las personas migradas que llegan a nuestra ciudad. Esta línea de acción se enmarcada dentro del PLAN MUNICIPAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y CONVIVENCIA INTERCULTURAL, y nace como un programa en el ámbito de los servicios sociales especializados (Casa de las Culturas-Albergue Municipal), con el objeto de ser un primer referente para los recién llegados, de ser un apoyo a la red comunitaria, de tener un carácter global y aglutinador de recursos públicos y privados.

¿Para qué acogemos?: Para reacomodar

"El proceso migratorio requiere un reacomodo a la nueva situación personal y colectiva y una reconstrucción de espacios de vida. Necesitan un espacio y un tiempo para la creación propia. Los inmigrantes son agentes creativos de su

propia identidad en el contexto de los márgenes posibles y accesibles de poder y autonomía". (RAMIREZ, E. 2007: 477).

Utilizando los ámbitos de incorporación de la inmigración de los que habla Eugenia Ramirez destacamos un primer ámbito, el de incorporación al sistema productivo.. Lógicamente todo el que llega tiene como principal objetivo trabajar y ganar dinero para él y para su familia. Pero para trabajar hay que vivir en algún lugar; este es el segundo orden de incorporación al que se refiere la misma autora. Ramirez *apunta que la vida en las ciudades lejos de favorecer la integración, en muchas ocasiones, conduce al anonimato antes que a la convivencia. En este sentido, la existencia de una adecuada red social puede garantizar una mayor integración de los recién llegados. "Es por eso que la endogamia de relaciones suele ser la norma , sobre todo en las primeras generaciones (Wimmer 2000)".* (RAMIREZ, E. 2007: 478-480). Resaltar que muchos de ellos proceden de familias numerosas a menudo extensas con una gran parentela, pertenecientes la mayoría a sociedades tradicionales en vías de desarrollo, constituyendo la familia referente básico, lo que contrasta con la desagregación familiar que sufren en el contexto migratorio y las dificultades de reproducir los esquemas de sus culturas de origen.

Como vemos el objetivo de reacomodación requiere no sólo de aspectos materiales: una vivienda, un sueldo, un trabajo...sino también de aspectos sociales y culturales complejos y que requieren de un tiempo. Ambos están interrelacionados. Lógicamente una difícil incorporación social (dificultades de reacomodación productiva, de status como ciudadano administrativamente, de acceso a una vivienda...) produce mayor desajuste emocional y social en la persona migrante.

En la situación actual, se puede generalizar que partimos de una enorme dificultad administrativa en los recién llegados para reacomodarse productivamente y por tanto obtener unos recursos básicos para cubrir sus necesidades de alojamiento y comida. Esta situación les produce una primera frustración en su objetivo principal de migración. Este primer y no pequeño desajuste social y emocional es con el que tenemos que trabajar a lo largo de toda nuestra intervención, empezando por salvaguardar los Derechos humanos, independientemente de su situación administrativa, obligación básica de cualquier Servicio Social.

Por lo tanto, el proceso migratorio supone un proceso de adaptación y ajuste a una nueva realidad cultural. Este proceso va a depender de variables personales como el sexo, la edad, sus experiencias vitales, su formación..., pero también de variables sociales, apoyo social, concepción cultural, política migratoria del país de recepción y también de la existencia de medidas facilitadoras en su proceso de adaptación y ajuste.

Partimos de la hipótesis de que si este trabajo de acogida se realiza adecuadamente la persona recién llegada se reacomodará de forma continua, menos traumática (más ajustada

emocionalmente) aportando desde el principio sus potencialidades como agente activo previniendo así situaciones de desarraigo.

¿Qué entendemos por acogida?

Partiendo de las premisas anteriores, entendemos por Acogida un conjunto de actuaciones y servicios, desarrolladas durante los primeros meses de llegada, encaminadas a facilitar el proceso de adaptación social y personal de la persona migrada. La acogida será la intervención que facilita al individuo una ubicación en el actual medio, unas herramientas idiomáticas y culturales mínimas para desenvolverse, una información de sus derechos y obligaciones básicas y consciente de su nueva identidad individual, grupal y comunitaria. Es entonces cuando está en disposición de decidir con más seguridad si desea arraigarse definitivamente en la ciudad demandando prestaciones de los Servicios sociales generales si los precisa.

Las características definitorias de la acogida serían las siguientes:

– La acogida supone uno de los principales condicionantes del proceso de integración.

– Adquiere un papel esencial en la adquisición de un sentimiento de pertenencia a la nueva sociedad.

– La acogida debe ser ajustada en el tiempo. Hay que establecer mecanismos que faciliten que la acogida se realice en las primeras etapas del proceso de asentamiento en el municipio.

– Debe ser integral y globalizadora: debe abarcar medidas de apoyo destinadas a dotar a las personas inmigrantes de los conocimientos y las habilidades necesarias para desenvolverse autónomamente en la sociedad y facilitar el acceso, en pie de igualdad con los ciudadanos autóctonos, a los recursos y servicios sociales de carácter general.

Como hemos apuntado la Acogida comprende un conjunto integrado de actuaciones que en el Ayuntamiento de Zaragoza, a través de servicios sociales especializados son las siguientes:

- Prestación de Trabajo Social- Itinerario de acogida
- Alojamiento y manutención
- Apoyo psicológico
- Servicio de interpretes
- Mediación intercultural
- Grupos de acogida
- Asesoría jurídica

¿A quién va dirigida?

Este ha sido y sigue siendo una cuestión objeto de reflexión por parte del equipo

de intervención. Delimitar el concepto de recién llegado no ha sido ni es fácil.

Entendíamos que las situaciones de llegada son distintas y por lo tanto, la delimitación temporal como criterio de inclusión/exclusión dentro del programa era un arma de doble filo. El tiempo era una variable importante, pero no debía ser la única.

Por ello, decidimos que las personas que iban a incluirse dentro de este programa, debían responder a uno de estos perfiles.

Personas inmigrantes recién llegadas. Es decir, inmigrantes con residencia efectiva, o con intención de residencia efectiva en nuestra ciudad, independientemente de su situación administrativa y con residencia inferior a un año en España.

Se excluirían, aquellos inmigrantes, que aunque lleven menos de un año en España se desenvuelvan con suficiente autonomía y dispongan de la información para desenvolverse por la red básica de servicios sociales, sanitarios...se atenderán desde los servicios sociales comunitarios. Se deberá lógicamente hacer una o varias entrevistas para valorar estos aspectos . Una vez hecho el diagnóstico social se hará una intervención puntual de información y orientación de los servicios básicos en la ciudad; pero no se diseñará el itinerario de acogida.

Inmigrantes recién llegados a nuestra ciudad, que proceden de procesos de acogida humanitaria. No todos tienen intención de quedarse en nuestra ciudad.

Aquellas personas inmigrantes que, habiendo encontrado dificultades para desarrollar su proyecto vital, se hallan al margen de los mecanismos de integración de la sociedad española, presentando necesidades que no han podido ser cubiertas por los recursos sociales generales. Muchos inmigrantes, traspasado el período inicial de llegada a nuestro país, y/o nuestra ciudad, se encuentran en una situación psicosocial compleja requiere una atención especializada. Los inmigrantes que se encuentran en esta situación presentan varias de las características o indicadores siguientes:

- Desconocimiento básico del idioma.

- Desconocimiento de los códigos básicos de la sociedad de acogida, sociales e institucionales y culturales que le permitan empezar a integrarse en ella.

- Inexistencia o escasa red social y/o familiar.

- Síntomas de duelo migratorio, (tristeza, "paralización emocional": imposibilidad de "mirar alrededor" y plantearse objetivos de integración, "estar más en el allá que en el acá"...)

- Falta de información para la tramitación de documentos básicos para iniciar el proceso de integración en la sociedad de acogida, (empadronamiento, pasaporte...)

- Imposibilidad de acceso a los servicios sociales básicos por no poderse empadronar.

¿Cómo acogemos? intermediamos facilitando la continuidad entre lo de aquí y lo de allí y prevenimos situaciones de desajuste emocional y social

En nuestra intervención atendemos los principios deontológicos de nuestra profesión, además de tener en cuenta otros *principios* que a raíz de nuestra experiencia y la de otros profesionales hemos incorporado a la práctica diaria y que valoramos como básicos cuando se trabaja con personas que están en los primeros pasos del proceso migratorio:

– *Abordar la inmigración desde la generalidad sin olvidar particularidades-* Según Celia Jaes Falicov (contenidos impartidos en el Seminario de "Terapia familiar con familias inmigrantes transnacionales"; San Sebastián, 2003"), aunque hay grandes diferencias de origen, de formas de salida y de llegada, de tradición y memoria colectiva, de historia migratoria, de clase, de educación, de prácticas y de lenguas entre el grupo de inmigrantes a los que hay que acoger se puede hablar de una *psicología común a la migración* no importando tanto el grupo étnico con el que trabajamos.

– *Explorar respetando heridas-* Es importante cuando se trata de recién llegados averiguar el tipo de conexión entre lo de aquí y lo de allí. Los lazos familiares no son interrumpidos tan violentamente como antaño en las migraciones. También es importante conocer la trayectoria premigratoria y la entrada ya que nos muestran el porqué han venido, cuanto tiempo están aquí, qué esperan conseguir si han venido por propia iniciativa o forzados. Es especialmente delicado trabajar situaciones de estrés postraumático en caso de entradas ilegales, valorando en estos casos el no profundizar en estos temas por riesgo a paralizar más que desbloquear, centrándonos en la intervención en aspectos más materiales.

– *Respetar la cultura de origen-* Puede ser muy importante para el inmigrante en los primeros cinco a diez años de haber ingresado en un país la cultura de origen, (especialmente los elementos físicos: la comida, la música, el idioma, la proximidad física con las personas parecidas físicamente), a pesar de que aparezca como un aislamiento cultural. Hay una *necesidad de continuidad cultural como parte de la estabilidad emocional.*

– *Potenciar una" estabilidad ecológica"* Las migración en muchas ocasiones no es anticipada y no permite una planificación. Hay una pérdida de redes repentina y un síndrome relacionado con el desarraigo que es el de no pensar para no sufrir. El papel del profesional es el de potenciar sus recursos haciendo de intermediador y de alguien que intenta entender mejor sus relaciones familiares y su forma de hacer habitual, (potenciando y

ayudando a rescatar así sus habilidades naturales para pensar, aprender de la nueva cultura y planificar). Es imprescindible una *actitud de comprensión con respeto a sus valores y tipo de organización y de adaptación sin tratar de acultur*ar a las personas que acogemos en el modelo dominante, sino más bien crear formas futuras y soluciones creativas de juntar varios modelos.

Las personas que llegan a la Casa de las Culturas, susceptibles de que se les preste las atenciones comprendidas en nuestro programa de acogida, pasan a la Oficina municipal de información y orientación. Esta oficina se configura como un canal o puente informativo y orientador, mediante el cual los inmigrantes recientemente llegados a la ciudad toman contacto por primera vez con los Servicios Sociales y adquieren los instrumentos para poder relacionarse con los servicios generales puestos a disposición de todos los ciudadanos de una forma más adecuada.

La intervención que prestamos consiste en prestar a la persona que llega un alojamiento y asegurarles alimentación durante un periodo máximo de tres meses que les permita tiempo para poder recomponer su propio recorrido en la nueva sociedad. En este proceso cuentan con el apoyo del trabajador social que les hace el seguimiento y un equipo psicosocial de apoyo (psicólogo, abogado, mediadores interculturales) que interviene según el "itinerario de acogida" diseñado por el trabajador social y la persona acogida. Los objetivos de este itinerario son:

– Informar sobre los trámites administrativos iniciales para favorecer su proceso de incorporación socio-laboral.

– Favorecer el acceso a los servicios sociales comunitarios y otros sistemas de protección social como servicio puente interconectado con la red, tanto de servicios como de asociaciones previniendo situaciones de marginación y exclusión social.

– Dotar a la población inmigrante de instrumentos para relacionarse mejor con el entorno y "vencer" las barreras de comunicación lingüística y socio-cultural.

– Potenciar la conexión con las redes sociales locales y sensibilizar para un trabajo conjunto en las acciones de acogida.

– Incrementar las oportunidades que supone la migración partiendo de la visibilización de los recursos socio-culturales que los recién llegados aportan para elaborar su propio plan de reacomodación.

¿En qué ambito acogemos? niveles de intervencion

Individual

El trabajo de acogida requiere un trabajo social individual. El primer contacto es fundamental requiere una entrevista individual, en profundidad, en un

espacio que le proporcione cierta calidez, le garantice una confidencialidad y le facilite la comunicación de su situación en confianza. En este primer trabajo se tiene que transmitir el significado de lo que la propia palabra "acogida" lleva implícita: "recibimiento u hospitalidad" y "aceptación y aprobación".

Es fundamental tener en cuenta las barreras comunicativas con las que en muchas ocasiones nos vamos a encontrar para lo que precisaremos de la colaboración del servicio de intérpretes y/o del servicio de mediación intercultural si es necesario. El idioma y los códigos culturales no deben ser un obstáculo. En este primer contacto es muy importante recibir y escuchar a la persona recién llegada con los códigos comunicativos en los que se desenvuelve normalmente para que se sienta realmente tenido en cuenta y bien acogido. Este aspecto crea las condiciones para establecer en é/ella una confianza mínima para poder empezar a trabajar conjuntamente. Podremos entonces explicarle quienes somos como profesionales, cual es nuestro trabajo y qué tipo de servicio es en el que está. Estas cuestiones no hay que pasarlas por alto porque en ocasiones es la primera vez que oyen hablar de un servicio social /trabajador social...

Una vez "recibido , orientado y ubicado" mínimamente en la primera entrevista le explicamos que podremos seguir trabajando con su demanda de arraigo en la ciudad progresivamente concretando la próxima cita si está de acuerdo con el planteamiento. Le aseguramos entonces su estancia en el Albergue Municipal en caso de que no tenga otro alojamiento asegurándole su manutención durante el tiempo en que trabajemos la acogida, aproximadamente dos o tres meses.

El trabajo social individual requiere de posteriores entrevistas exploratorias para comprender bien su proyecto migratorio, sus expectativas, su red familiar y social, sus recursos, su trayectoria premigratoria, su cultura de origen, sus potencialidades y recursos así como sus déficits y vulnerabilidad....fundamental para diseñar con él un "itinerario de acogida" y un seguimiento social del mismo, (más intensivo en los primeros momentos).

Según el itinerario de acogida diseñado se incorporará a la red de servicios complementarios de acogida como son las clases de español, el grupo de acogida/curso de nuevos ciudadanos, los cursos de formación ocupacionales, así como procurará tener la documentación actualizada para poderse empadronar y poder acceder a las prestaciones básicas de servicios sociales y sanitarias.

El trabajador social se convierte en una persona, un profesional de referencia para el recién llegado, un intermediador con el nuevo escenario en el que tiene que empezar a representar un nuevo papel como actor participante activo. En escena pueden ir entrando otros profesionales del equipo. Se requiere en muchas ocasiones de la asesoría jurídica del abogado, de la intervención del psicólogo, (si se considera que necesita un apoyo psicológico más específico teniendo en cuenta las características de

su proceso migratorio), de los mediadores interculturales, (cuando se considera que su intervención va a facilitar el proceso de continuidad y/o cuando necesitamos asesoría para comprendernos en ciertos códigos culturales).

Grupal

Se parte de la identidad individual para construir la identidad grupal. Está claro que trabajar con el objetivo de reincorporar requiere un trabajo grupal y comunitario. Tras un primer trabajo de recibimiento individual se considera apropiado para posibilitar las condiciones de "resocialización" en el nuevo medio el trabajo en grupo que posibilite un aprendizaje en un clima de confianza. De esta manera se facilita la comunicación, el conocimiento mutuo, la construcción de un "nuevo lenguaje común básico" y de una mínima "identidad grupal" sobre la base del reconocimiento y la aceptación de la diversidad. Este trabajo grupal requiere al conductor del grupo trabajar sobre premisas de multiculturalidad: reconocer al otro, reconocer su propia identidad, buscar lo que nos une y nos separa, poner sobre la mesa conflictos y trabajarlos.

Los aspectos concretos considerados para ser trabajados en grupo eran, sobre todo, relacionados con las variables de seguridad percibida, interacción social, empoderamiento, pertenencia y reducción de la ansiedad. A su vez, estas variables interaccionan y se retroalimentan entre sí, se potencian y mantienen una correlación positiva entre ellas.

A continuación vamos a extendernos un poco en las variables anteriores para describir cómo el trabajo grupal podía ser una buena herramienta para complementar el trabajo individual de acogida.

1. Seguridad percibida:

El grupo de acogida cuenta con una serie de normas explícitas y un acompañamiento profesional permanente que garantizan en todo momento el respeto entre sus integrantes, y la integridad personal en su seno.

Sobre todo en las situaciones de residencia no legalizada, este aspecto alcanza un valor aún mayor. En muchas ocasiones, la calle, el espacio público compartido, se convierte en una amenaza para personas que no pueden acreditarse con una documentación en regla. De tal forma, las horas que se comparten en el grupo de acogida son espacios en los que la ansiedad generada por dicha situación disminuye. En el grupo de acogida no se va a vivenciar nada amenazante, al contrario. Se pueden ensayar interacciones sociales sin riesgos, sin miedo a equivocarse. Se puede comprobar qué hacen otras personas ante esas situaciones y qué mecanismos utilizan para reducir su malestar.

Estos espacios, intercalados a lo largo de la semana, pueden facilitar la percepción del nuevo entorno de forma menos insegura, generalizándola a todo el contexto social en su conjunto, ya que, en definitiva, el grupo de acogida también es una parte de la sociedad de acogida.

2. Interacción/incorporación social:

El grupo de acogida funciona a través de actividades en las que necesariamente sus integrantes tienen que interactuar con los demás. Independientemente de la facilidad que cada persona tiene para relacionarse, los momentos del grupo necesariamente incorporan este ejercicio básico de socialización, tanto con personas recién llegadas como con los profesionales que lo dinamizan.

Además, los integrantes del mismo ponen en común las estrategias y los distintos grupos, formales e informales, a los que están empezando a incorporarse desde su llegada. Compartir cómo se realizó esa incorporación, qué factores intervinieron, qué resultados está arrojando, motiva a los integrantes para realizar ese esfuerzo inicial, en el que el temor a ser rechazado es muy alto.

3. Empoderamiento:

Este factor se trabaja sobre todo con las actividades de aprendizaje cooperativo del grupo, fundamentalmente con el idioma. Además, también se fortalece a través de la inclusión de los intereses concretos de los participantes en la programación de las actividades, de forma que es el grupo el que decide qué quiere aprender. Esto devuelve a los integrantes del grupo la idea de que su voluntad, sus decisiones, siguen siendo valiosas y pueden llevarse a término, y les facilita sentirse útiles, eficaces, independientemente del grado de autonomía personal que hayan alcanzado ya en la ciudad.

En ocasiones, unos integrantes son capaces de ayudar a otros. Dependiendo de su situación administrativa, del tiempo que llevan en España, del grado de conocimiento del idioma, y sobre todo, del grado de incorporación social, se encuentran en diferentes grados de autonomía, y por esa razón, surgen situaciones en las que la ayuda se presta de forma espontánea entre los integrantes. Esto tiene para nosotros un doble valor: tanto el de quien recibe la ayuda, como el de quien es capaz de prestarla.

4. Pertenencia:

Otro de los factores psicosociales a desarrollar es el sentimiento de pertenencia en la sociedad de acogida. El grupo es un espacio micro-social, en donde las personas recién llegadas dejan de ser anónimas. Tienen un lugar propio del que forman parte, incluso desde el punto de vista formal. Tienen nombre y situación personal concretos, antes que nacionalidad, raza, religión u origen. Tienen historias propias y singulares, y en buena parte compartidas por las otras personas del grupo. Son echados en falta cuando no acuden. Comparten la alegría de los éxitos propios y de otros integrantes cuando consiguen sus objetivos. También comparten tristeza cuando esta encuentra una vía de expresión.

Pero lo más importante es que reconocen y son reconocidos por los demás, sintiéndose parte de algo en un momento de sus vidas en el que la sensación de anonimato, desorientación y desarraigo es muy alta, en un momento en el que se

producen muchas negativas a sus demandas más básicas, soportando una gran frustración e impotencia.

5. Reducción de la ansiedad:

En la situación de recién llegado sin red social, son tantos los factores estresores que aparecen que la ansiedad puede dispararse. En muchos casos, ésta se somatiza fundamentalmente en el ritmo de vigilia-sueño, pero también en disfunciones del proceso digestivo y cefaleas. Además, existe un factor fundamental en relación al aprendizaje, y es que frente a un estado adecuado de activación, que lo favorece, un estado excesivamente alto –que podría llegar a convertirse en un estado de ansiedad generalizada–, es capaz de entorpecerlo.

Una estrategia que se suele dinamizar en el grupo es la programación de objetivos intermedios y alcanzables para los integrantes, desde una valoración realista de su situación. Se realizan análisis conjuntos de las prioridades, y se estructuran en estadios para alcanzarlas. Se trata de que el objetivo general a alcanzar no sea el único posible que reporte satisfacción, autorrefuerzo positivo o seguridad personal, sino el realizar las actividades parciales que nos van a llevar a alcanzarlo, asociándolas como éxito parcial, el lugar de fracaso sobre el objetivo final.

Este aspecto es muy importante porque mantener un adecuado índice de actividad programada y concreta es muy útil. Protege de pensamientos obsesivos y de la pasividad física que suele ir asociada a un exceso de ansiedad, y genera una sensación personal de competencia y utilidad, aumentando la autoestima y la percepción de control. Estructura el tiempo, lo optimiza y lo dota de un sentido del ritmo que lo vertebra. Es tan sencillo como saber qué voy a hacer, cuándo, dónde y cómo. Y, por supuesto, hacerlo; en lugar de pensar recurrentemente en un conjunto de obstáculos sin saber por dónde empezar a franquearlos, lo que impide hacer nada concreto.

Compartir esas programaciones personales es útil porque refuerza llevarlas a cabo. En ocasiones, los integrantes del grupo se suman a las actividades de otros miembros, animándose y acompañándose unos a otros, fuera del propio contexto de trabajo del grupo de acogida.

Estos objetivos de trabajo nos planteaban un tipo de grupo con unas características propias. Dispusimos de la flexibilidad suficiente para plantear su diseño y propusimos las siguientes características:

a) Grupo abierto: Al no conocer con antelación el tiempo de permanencia de los integrantes, ni el momento de incorporación –que pensamos que debe ser lo más próximo a la llegada–, el grupo debía ser gestionado como grupo abierto. Los únicos integrantes permanentes son los profesionales que lo dinamizan.

b) Tamaño del grupo: nuestra experiencia nos ha enseñado que el número ideal para trabajar en grupo

es de 8 a 10 participantes. Sin embargo, y con el fin de mejorar su disponibilidad para el Plan de Acogida, hemos llegado a trabajar con 15 usuarios sin encontrar barreras excesivas, aunque con menos efectividad.

c) Equipo multidisciplinar: Mediadores/as interculturales, docente de español y la participación de un psicólogo -con presencia en el espacio grupal-, responsable del diseño, coordinación y evaluación del proyecto, y de la devolución al equipo psico-social de intervención individualizada, que son quienes derivan a las personas usuarias al grupo. Tanto la evaluación como la línea de las sesiones se realizan de forma integral, en reunión del equipo en su totalidad. Merece una mención especial en este apartado el hecho de que el personal técnico de mediación sea de origen extranjero. Es un valor añadido a las características de la configuración total del grupo de acogida.

d) Espacio físico permanente: que pudiera incorporar elementos de expresión de los usuarios, dotándole de mayor significado de pertenencia.

e) Convocatorias matutinas y vespertinas –intercaladas cuatro días a la semana, de lunes a jueves–, para estructurar de forma más eficaz el tiempo disponible de forma autónoma. En total, suponen 12 horas de espacio grupal a la semana.

f) Programación muy flexible: Es muy importante incorporar los intereses de las personas usuarias a la dinámica de las sesiones. Sin embargo, únicamente con la improvisación de los profesionales no sería suficiente para desarrollarlas. De tal manera, y gracias a la experiencia del equipo técnico, disponemos de una batería de contenidos temáticos, ampliamente trabajados y puestos a prueba, que nos permiten adaptarlas a las características del grupo y demandas concretas de la mayoría de las situaciones.

También dentro del programa de acogida, realizamos lo que nosotros denominamos **"Curso de Nuevos ciudadanos"** (20 horas de duración), para aquellos que tienen un mayor dominio del español. Conjugamos una metodología expositiva y participativa de forma que el objetivo no sólo es que reciban la información sobre los aspectos básicos normativos, sino sobretodo que dicha información sirva de hilo conductor donde haya lugar para el debate y la reflexión sobre el efecto que los cambios que están viviendo a raíz del proceso migratorio les están produciendo a nivel individual y familiar. También para ayudarles a elaborar un continuo socio-cultural y para evaluar e interiorizar las pérdidas y ganancias.

Se informa y se debate sobre normas que afectan a su vida cotidiana y a sus costumbres como puedan las vías de participación ciudadana, asociacionismo y normas de convivencia en las comunidades de vecinos, confesionalidad

religiosa, la concepción de la familia, la protección del menor , la igualdad de género... Nos parece especialmente enriquecedor que haya dado lugar a debatir de aspectos tan claves como las diferencias según los países en cuanto al concepto y la función de la familia y en la potestad que tiene la Administración en áreas "privadas" de las familias y vidas de los/as ciudadanos/as para garantizar la protección de los miembros más débiles. Ello ha dado pie a informar sobre los servicios y recursos sociales que tienen a su disposición como forma de prevenir posibles situaciones de desprotección de la unidad familiar/convivencial.

Tras la evaluación de varias ediciones del curso nos hemos dado cuenta de que los participantes valoran especialmente tener un espacio donde hablar informalmente y en confianza sobre aspectos jurídicos de la ley de extranjería que afectan a su plan migratorio; Esto les permite contrastar y les ayuda a afrontar en grupo las dificultades que para todos tiene la puesta práctica de dicho plan inicial. Ayuda a buscar soluciones creativas para reformularlo de una forma más adaptativa y de integrar esa frustración de una forma más adecuada.

La metodología grupal evidencia que diferentes formas de afrontamiento entre iguales aportan un mayor conocimiento. Facilita a través de la reflexión y la expresión de sentimientos el ser más conscientes de las situaciones que han cambiado tanto en tan poco tiempo (ponen en perspectiva lo que está ocurriendo) y a su vez favorece la intención de cambio. También hacen la carga emocional más manejable.

Comunitario

Partimos del principio de que una acogida natural siempre es mejor que la que hace la Administración "por defecto". Por esto mismo creemos que una gran parte de nuestro trabajo y el de la Administración local debe consistir en apoyar dichas redes naturales de acogida.

Desde el trabajo social contribuimos a ello a través de:

- ***Asesoramiento y orientación general a la Comunidad receptora interesada en acoger***:

  Desde la Oficina Municipal de acogida se atienden demandas generales de asesoría sobre la forma más adecuada para ayudar a incorporar a las personas recién llegadas. La comunidad receptora sufre el proceso migratorio aunque no lo esté viviendo directamente. Las personas son sensibles a la dificultad de la incorporación del recién llegado y demandan ayuda profesional. Su demanda suele ser desde la asesoría social y jurídica individual, (¿cómo puedo hacer para incorporar legal y productivamente, para ayudar para que tengan las necesidades más básicas cubiertas...?, hasta demandas de participación social y comunitaria ¿cómo podemos participar en o poner en marcha un proyecto intercultural, social, de codesarrollo...?

  También atendemos la demanda de asesoramiento técnico especializado para profesionales de la red de Acción social.

• ***Asesoramiento a familias en proceso de reacomodación entre el acá y el allá.***

Es de especial importancia prestar apoyo profesional en el proceso de acogida de nuevos miembros en el proceso de reagrupación familiar. Se trata de "cuidar" el espacio natural más importante de acogida que es el grupo familiar. El momento de reconstitución de familias separadas físicamente durante mucho tiempo en ocasiones requiere de apoyo profesional por la dificultad para volver a encontrar un equilibrio intrafamiliar.

• ***Potenciación de redes de acogida comunitarias***

Una comunidad por sí misma tiene muchas potencialidades de acogida pero no siempre reúne las condiciones organizativas para ejercer esa acogida de forma que facilite una convivencia positiva. Partimos de que la convivencia es difícil y que los prejuicios, miedos, inseguridades, problemas de convivencia, intrafamiliares... también son naturales y existen en las redes sociales comunitarias. Partimos también de una red asociativa que, aunque en proceso dinámico va "madurando y creciendo" en muchas ocasiones no tiene la madurez suficiente como para hacer frente a la acogida de nuevos miembros.

A los "nuevos vecinos" les pasa lo mismo, tienen prejuicios, miedos, inseguridades naturales y problemas con la identidad en los nuevos grupos con los que se va topando.

Este proceso requiere de una intervención social especializada en interculturalidad y en lo comunitario que intervenga en proyectos que incidan y visualicen las oportunidades que ofrece "lo nuevo" del encuentro fomentando con técnicas de participación redes de autoapoyo comunitaria, acciones y grupos de encuentro con carácter intercultural...

Destacar como *recurso comunitario valioso* al que tener en cuenta a los inmigrantes a los que acogimos hace varios años que son ahora receptores, miembros de la Comunidad desempeñando roles de ciudadanos, empresarios, propietarios que alquilan, socios/líderes/profesionales de asociaciones de inmigrantes o de vecinos, participantes de proyectos sociales, deportivos, ...

De especial importancia es la contribución de algunos de ellos en el trabajo de acogida y de mediación en conflictos interculturales como profesionales de la mediación intercultural.

La intervención del trabajo social en este ámbito de actuación es escaso dedicándonos fundamentalmente al individual y algo al grupal. Sin duda una mayor dedicación profesional con el objeto de sensibilizar a la población general, asesorar en la puesta en marcha de proyectos en la red asociativa y fortalecer las redes sociales en la

comunidad sería necesaria y tendría un efecto multiplicador en lo que respecta a la integración a la vez que preventivo.

Comunidad de origen, ¿un cuarto nivel de intervención?

Paradójicamente la capacidad creativa de las personas migrantes traspasa fronteras y leyes organizándose de forma que desde ambos lados en origen y en destino entretejen estrategias de supervivencia y adaptación a la realidad trasnacional. Los profesionales de acogida no tenemos que taparnos los ojos a esta nueva realidad.

Hay un nuevo escenario comunitario , el del país de origen, que tenemos que tener en muy en cuenta por la importancia de las decisiones que toman los recién llegados o que toman por él los miembros de su comunidad de origen. Los de allá pueden ser una carga a la vez que un recurso muy importante para él. Debemos incorporar a las redes familiares y la comunidad de origen en nuestras historias sociales y trabajar cuando nos sea posible con el aquí y el allí ya que las idas y venidas, las comunicaciones, y los encuentros y desencuentros son continuos sean físicos o virtuales. Los de allí están aquí y los de aquí están allí aunque sea a distancia. Sus historias no se pueden desligar del allá, incluso es favorable a su integración que no se desliguen por el tema de la continuidad emocional y el dar sentido a su plan migratorio.

Otro tema a tener muy presente es que, en principio, no se sale para integrarse en otro país, sino que se sale para mejorar la situación de la Comunidad de origen. Otra cuestión es que la situación no se lo permita; tengan que reenfocar el plan inicial y acaben por decidir quedarse y echar raíces en el país acogedor. Pero hay que tener presente que en sus proyectos migratorios está siempre presente la idea del regreso una vez alcanzado el objetivo del grupo o la comunidad de origen. El objetivo de una buena acogida no tiene porqué ser necesariamente la integración final en nuestra sociedad. También puede serlo en su comunidad de origen.

Tenemos un trabajo en este sentido: ayudar a regresar de forma que el proceso migratorio haya sido una contribución al desarrollo personal y familiar del que acogemos así como una contribución al desarrollo de la comunidad de origen en un futuro. Sabemos que las migraciones son una contribución importante al codesarrollo. Un buen enfoque en el trabajo de acogida también puede contribuir a ello.

Alojamiento alternativo

En nuestra ciudad, como en el resto de las ciudades españolas, existe un flujo cada vez más importante de inmigrantes que vienen a quedarse a vivir entre nosotros y uno de los principales problemas con el que se encuentran muchos de ellos, es la falta de alojamiento. Aquellos que carecen de contactos, familia y en definitiva de redes

de apoyo y todavía no han encontrado un trabajo y/o se encuentran en una situación administrativa irregular, sin un permiso de trabajo, se ven obligados a utilizar los recursos de alojamiento de que dispone la administración, en este caso el Ayuntamiento.

Una primera puerta de entrada es el **Albergue Municipal de Transeúntes.** En los últimos años este recurso municipal ha visto como aumentaba su población inmigrante, llegando a superar en la actualidad, el 50 % del número total de alojados. El mayor porcentaje de usuarios procede de Rumania y Marruecos y ha aumentado significativamente el número de Subsaharianos y de ciudadanos de Europa del Este. Ante esta circunstancia, y atendiendo a la especificidad de esta nueva situación, se han ido arbitrando medidas que de alguna manera, han ido modificando el funcionamiento de este servicio, Ya hace algunos años, por ejemplo, que se introducen menús que respetan la alimentación "halal" en consideración del gran número de personas que no comen cerdo, por una tradición de carácter religioso.

Con ese mismo espíritu y desde hace aproximadamente 2 años, ante esta realidad y considerando la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran muchos inmigrantes recién llegados, se empiezan a modificar las normas en cuanto al tiempo de estancia, que están establecidas, de manera general, en 6 días de alojamiento, cada 3 meses, y se plantea la posibilidad de dar estancias más prolongadas, atendiendo a las necesidades de este colectivo. (Ya se había modificado este criterio, para todos los usuarios, en general, pudiéndose incrementar el tiempo de estancia en función de la situación laboral, facilitando el que se pueda cobrar una nómina y se y se puedan buscar otro alojamiento o en otras situaciones valoradas por el equipo técnico)

Se empieza a hablar pues, de inmigrantes de **Primera Acogida** (o simplemente de **Acogida)** es decir, de aquellas personas que acaban de llegar a nuestro país y tienen intención de permanecer y de buscarse la vida en nuestra ciudad.

En un primer momento se establece que el tiempo de estancia en España, debe ser no superior a 3 meses y tienen la posibilidad de permanecer hasta 3 meses alojados en el albergue, si bien se hace un seguimiento de su situación para ir estableciendo el tiempo de estancia, y se empiezan a valorar diferentes indicadores de intervención, en coordinación, en este caso, con otra importante puerta de entrada del colectivo inmigrante, que es la Casa de las Culturas, servicio social especializado dirigido al colectivo inmigrante.

Por otra parte, y desde febrero del 2006, se reservan un total de 12 plazas de albergue, para el **Programa de Acogida por Razones Humanitarias** que desarrolla el gobierno y va dirigido a dar alojamiento a las personas que han entrado en nuestro país de manera irregular y proceden de los CITES (Centros de Internamiento) ubicados en Canarias y Andalucía. Su tiempo de estancia es de tres meses máximo.

El albergue dispone también de **Módulos de Inserción y Familiares,** con un régimen de estancia más flexible y con un mayor grado de intimidad, que dispone de espacios comunes, y en los que también se han alojado de manera temporal, familias inmigrantes recién llegadas a nuestro país, con menores a su cargo.

El tiempo de estancia varia en función del tipo de alojamiento:

- En habitación individual del Albergue. Tiempo máximo de estancia de 3 meses.
- Espacio de Itinerario-Ayuda humanitaria. 12 plazas en un espacio común. 3 meses de estancia máxima.
- Módulos familiares. Tiempo de estancia máxima de 6 meses (posibilidad de prórroga de 6 meses)

Pero existen otro tipo de **alojamientos temporales**, fruto de los diferentes convenios que ha firmado el Ayuntamiento con las iniciativas privadas, en aras de incrementar los alojamientos temporales dirigidos a inmigrantes.

Desde el año 2001 se firma Convenio de Colaboración con la parroquia del Carmen que dispone de pisos y una pequeña residencia para dar alojamiento de emergencia en aquellas ocasiones que se requiera, estableciéndose un protocolo de actuación coordinada entre los profesionales de ambas instituciones, Ayuntamiento por un lado a través de la Casa de las Culturas y los profesionales de la Parroquia.

Este convenio pasa a ser gestionado por el Albergue Municipal en el año 2006, pues se tiene en cuenta el criterio de unificar todos los recursos de alojamiento bajo un mismo prisma, siendo el Albergue el servicio Municipal que dispone de alojamientos temporales para la población en general.

A través de este convenio se dispone de 6 plazas en una Residencia para hombres y dos pisos para familias.

En la actualidad, los usuarios han sido antes usuarios del recurso general del albergue, por lo que se trabaja con casos en los que se ha llevado un seguimiento previo y este recurso supone un paso más allá, que pretende facilitar su integración sociolaboral. En este recurso de facilita de manera general el empadronamiento de las personas, si no lo tuvieran, lo que les permite acceder a la obtención de la tarjeta sanitaria y a poder acceder a la red general de los Servicios Sociales. Para acceder a este programa de alojamiento, las personas que tienen que estar en un proceso de integración laboral, es decir, realizando algún tipo de trabajo remunerado, sea con contrato, o de economía sumergida, atendiendo a la realidad de este colectivo.

Se les proporciona el alojamiento y la manutención, en el caso de los usuarios de la Residencia, si bien son ellos los que se hacen cargo del mantenimiento, limpieza, compra y cocina, pues se considera que es necesario que se adquieran destrezas que les permitan manejarse de manera más autónoma en lo cotidiano. Un alto porcentaje de usuarios de la Residencia proceden de

África subsahariana y desconocen algunos de nuestros usos y costumbres. Carecen de redes de apoyo y su situación administrativa es irregular. En el caso de los Pisos para familias, la manutención depende de ellos mismos.

Existe una red de voluntarios disponible que dependen de la parroquia y hace labores de acompañamiento.

En abril del año 2007 se firma un nuevo Convenio con una entidad religiosa (Convenio de colaboración. "Proyecto Puente") funcionando con un criterio similar en cuanto a la coordinación técnica al anterior. Con este recurso se disponen de 6 plazas más dirigidas a personas, preferentemente inmigrantes, hombres, mujeres y familias. Lo que lo diferencia, fundamentalmente, es que en este recurso se paga un alquiler bajo, y supone un paso más hacia la propia autonomía. Las plazas de alojamiento se encuentran en pisos compartidos por personas de diferentes nacionalidades.

Creada la red de vivienda temporal, se establece a nivel técnico criterios de coordinación entre todos los centros implicados. Se elabora una **Ficha de Derivación**, de manera conjunta, que facilite la información y la coordinación, y que recoge los siguientes indicadores:

- Deseo de permanencia en nuestra ciudad
- Desconocimiento de nuestro idioma
- Desconocimiento de los códigos básicos de la sociedad de acogida
- Inexistencia de red social
- Necesidad de tramitar documentos básicos (pasaporte, permiso de residencia/trabajo...)
- Necesidad de empadronamiento
- Síntomas de duelo migratorio
- No tener acceso a los servicios sociales básicos

(Si se cumplen al menos 3 de los indicadores, y habiéndose establecido un orden de importancia, de mayor a menor y según criterio profesional. Es necesario, todavía, hacer una evaluación del tiempo de funcionamiento del programa para establecer, quizá, criterios más afinados según estos indicadores)

Algunos datos...

- De las 6000 personas atendidas aproximadamente en la oficina en un año se ha procurado una intervención relacionada con la primera acogida con 333 personas.

- Con 121 se ha diseñado un plan individualizado de acogida. 50 pasaron a agrupo de acogida y unos 20 al curso de nuevos ciudadanos..

- Sobre la procedencia el 63% provienen de países no comunitarios y el resto de comunitarios o países en moratoria (Rumania y Bulgaria)

• Del total de atendidos el 80,2 % fueron varones y el 17,8 % mujeres. La edad que se ha atendido mayoritariamente es el intervalo que va de 18 a 35 años siendo el 66% del total.

• Con respecto al alojamiento que ocupan estas personas el 86% , dividido a partes iguales, se encuentran en albergue municipal o tienen alquilada una habitación.

• Con respecto a la situación jurídica de los usuarios, se observa que un 57,7% dispone únicamente de pasaporte frente a un 22,7% que posee permiso de residencia/trabajo.

• Por último señalar que el tiempo de intervención media es entre dos y cuatro meses. El 8,4 % ha permanecido más de 6 meses en la intervención.

Agunas reflexiones

Sobre la complejidad. El trabajo social de acogida por las características del contexto tan dinámico de la inmigración y tan *complejo* por la cantidad de variables sociológicas, administrativas y jurídicas que influyen directamente en el devenir de las personas a las que acogemos requiere un esfuerzo profesional continuo de aprendizaje, en la recepción de sujetos y unidades familiares y grupales con culturas muy diversas, de un reciclaje profesional continuo en legislación de extranjería, así como de aspectos multidisciplinares varios...Esto unido a la especial necesidad de empatía inicial y de descodificación de códigos que se requiere con el recién llegado hacen del desempeño profesional algo muy interesante por un lado pero en ocasiones también complejo.

Sobre la imprevisibilidad de la demanda. Nunca se puede prever el volumen de personas a las que vamos a tener que acoger por la misma razón antes mencionada, ni las características de las mismas. En los últimos años el perfil de acogidos ha cambiado significativamente. No es lo mismo acoger a un solicitante de asilo (salida involuntaria, traumática y no planificada), que a una familia que tiene red social en la ciudad; igual que no es lo mismo la acogida de un ruandés que no tiene comunidad ruandesa con la que relacionarse en la ciudad que a un marroquí que tiene una trayectoria migratoria en España de varias generaciones ya. Con esto queremos decir que es muy difícil planificar el tipo de intervención , los servicios que ofrecemos en función de las necesidades pero también es difícil planificar el personal que se requiere para atender el volumen de demanda también imprevisible. Esto hace que a veces el volumen de trabajo sea demasiado para el tipo de trabajo de profundización que requiere la acogida por lo que va en detrimento de la calidad del trabajo de acogida así como del coste para el profesional en atender una demanda de forma rápida e inadecuadamente.

Sobre la dependencia de nuestro trabajo de favorecer la incorporación a la legislación de extranjería y las condiciones socio-

económicas del sistema productivo. Necesariamente no podemos obviar la importancia del marco normativo y el pequeño margen de acción que los Servicios sociales tenemos para que la acogida sirva de algo en el camino a la integración social real. Por muy bien que hagamos nuestro trabajo de acogida el marco normativo está "por encima", por lo que la ley puede "tirar por tierra" todo el proyecto migratorio de las personas que acogemos por la imposibilidad de "conseguir papeles" y poder incorporarse al sistema productivo.

Sobre la necesidad de espacios profesionales de formación y reciclaje, de coordinación, apoyo, reflexión y supervisión. Por todas estas características de nuestro trabaj –la complejidad, imprevisibilidad de la demanda, frustración de los objetivos debido causas ajenas a nuestra intervención, dureza de las historias y condiciones de vida de los recién llegados...– creemos que los trabajadores implicados en acogida deberían tener a su disposición mecanismos de supervisión y espacios que les permitieran compartir, analizar , reflexionar y evaluar mínimamente el contenido de sus trabajos. Recordemos la frase con la que empezábamos el artículo: "*Los inmigrantes cambian las sociedades a las que van tanto como se transforman ellos mismos*". El trabajo de acogida no deja inocuo; el profesional se impregna del mismo y tiene la necesidad de volcar y devolver la contribución que le aporta en una reflexión-acción que revierta positivamente en la integración del colectivo. Sin duda este artículo ha sido una oportunidad para ello y espero que contribuya también a la reflexión del lector.

Sobre la contribución de lo especializado en lo comunitario. La intervención que realizamos debe trascender de lo especializado y trasladar a la comunidad de acogida. De esta manera el círculo fluye. Las redes de incorporación de personas en lo local cobra sentido. Debemos aunar esfuerzos interconectando el trabajo profesional de todos los ámbitos mencionados y de todas las redes sean naturales e institucionales, especializadas y comunitarias. Sólo así se potencian y ponen en valor los recursos naturales que la propia comunidad tiene. De esta forma el concepto de integración cobra toda su dimensión.

Sobre la necesidad de adecuar los distintos recursos existentes a las necesidades emergentes fruto de la inmigración. Trabajamos con una población con una problemática determinada, utilizando y adecuando un recurso, que en principio va dirigido a otro tipo de problemas, lo que ha creado no pocos choques, dentro del mismo colectivo de usuarios (transeúntes, emigrantes en general, de acogida..) e incluso de profesionales. Tenemos recursos escasos y debemos utilizarlos con la mayor eficacia, pero el camino del cambio y de la adecuación, no deja de tener dificultades. Debemos tener en consideración que las necesidades de los diferentes colectivos con los que trabajamos dentro de la Institución, son diametralmente opuestas, como ocurre en el Albergue municipal, sobre todo si hablamos de

acogida, donde el alojamiento, el trabajo, la documentación son las primeras y urgentes necesidades y demandas. Se viven como agravios comparativos algunas de las medidas que se han tomado en cuanto, por ejemplo, la ampliación del tiempo de estancia. Partimos de realidades muy diferentes, que requieren también diferentes tratamientos y eso supone un esfuerzo añadido al trabajo. Con el tiempo, las cosas han ido cambiando, y podemos asegurar que se han producido inflexiones y una mejor comprensión del fenómeno migratorio, en general, aunque queda todavía mucho camino por andar.

Sobre la propia diversidad dentro del colectivo. Existen grandes diferencias dependiendo del origen de la inmigración: Europeos del Este, del Magreb, Subsaharianos....En ocasiones un "empujón" en el primer momento de su llegada es suficiente, pues tienen posibilidades de trabajar, tienen redes de acogida y se pueden desenvolver más o menos en un corto periodo de tiempo.

Sobre la dificultad del colectivo "sin papeles". Lo más preocupante ocurre con aquellas personas que tienen escasas o nulas posibilidades de regularizar su situación administrativa, y que, además carecen de redes de acogida. Estas personas vienen a representar un 10 % de la inmigración irregular que entra en nuestro país, y en concreto hablamos del colectivo de subsaharianos. Algunos de ellos viene a través del Programa de acogida y otros aparecen por libre, pero todos con la misma situación de vulnerabilidad y desamparo. Son los clandestinos, los invisibles que hablando del colectivo africano resulta un eufemismo. Existen declaraciones de intenciones desde los diferentes programas, planes, pero no existe ningún marco legal para trabajar con ellos, así que muchas veces depende la intervención del la discrecionalidad del profesional de turno, con lo que esto significa. Parece un trabajo, más cercano al voluntariado, que otra cosa. Trabajamos con personas que en sus lugares de origen tienen una situación completamente normalizada, por lo general, tienen una familia, casa y algunas veces un trabajo y para nada están excluidos del sistema, que cuando llegan aquí se convierten en una especie de pseudodelincuentes, y que cualquier tipo de actividad económica que realizan es ilegal. Les damos alojamiento y manutención, atención social, durante un determinado tiempo y luego les dejamos a su aire que se "busquen la vida" de la manera que puedan, teniendo la única posibilidad de utilizar su fuerza, su inteligencia para poder sobrevivir. Se trata de manera coyuntural un problema que para nada lo es. Están expuestos al abuso de manera constante. Por otra parte nos sorprende su misma manera de venir, el viaje realizado en condiciones extremas y denigrantes y que les supone un gran desembolso económico. El negocio creado alrededor de este fenómeno Trabajamos desde la perplejidad y el absurdo más absoluto, pero siempre les decimos que nada es imposible, es difícil, pero no imposible, que tengan paciencia, que algún día a lo mejor, podrán regularizar su situación aunque tengan que pasar 5 o 6 años en la clandestinidad, e intentamos que tengan clara su situación, lo antes posible para

que aprendan a manejarse en nuestra sociedad de acogida.

Bibliografía

RAMIREZ GOICOECHEA, Eugenia, (2007): *"Etnicidad, identidad y migraciones. Teorías, conceptos y experiencias"*.. Editorial Universitaria Ramón Areces. Madrid.

Bibliografía recomendada

BOSS ,Pauline (2001): *"La perdida ambigua. Cómo aprender a vivir con un duelo no terminado"*. Edit. Gedisa.

GALVIN, Isabel y FRANCO, Pepa: (1996):*"Propuesta metodológica para el Trabajo social con inmigrantes"* Siglo Veintiuno de España Editores, SA.

NAIR, Sami (2006): *"Y vendrán... Las migraciones en tiempos hostiles "* Sami Nair. Editorial Bronce.

NIETO, José Antonio. (2003): *"Antropología de la sexualidad y diversidad cultural"*. Editorial Talasa.

Revista de Estudios sociales y de sociología aplicada. documentación social. Núm. 119. 2000 "Ciudades habitables y solidarias".

SANCHEZ MOLINA, Raúl, (2005): *"Mandar a traer"* Antropología, migraciones y transnacionalismo. Salvadoreños en Washington. Editorial Universitas.

Las redes sociales de las mujeres inmigrantes iberoamericanas

Elena Mut Montalvá

Resumen

Las mujeres inmigrantes iberoamericanas representan el porcentaje más importante de extranjeras procedentes de los países estructuralmente empobrecidos que se han instalado en nuestro país. La finalidad del presente artículo es realizar una aproximación en el estudio de las características que presentan las redes sociales que establecen las mujeres inmigrantes iberoamericanas en el estado español.

Abstract

The Latin American immigrant women represent the most important percentage of foreigners women coming from structurally poor countries who have settle down in our country. The aim of this article is to achieve an approximation in the study of the characteristics that social networks which establish the immigrant women in the Spanish state presents.

Palabras clave

Mujeres iberoamericanas, redes sociales, inmigración.

Key words

Latinaamerican women, social networks, immigration.

Autora

Elena Mut Montalvá

Trabajadora social. Socióloga. Profesora del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales en la Facultad de Valencia.
elena.mut@uv.es

Las redes sociales de las mujeres inmigrantes iberoamericanas

Los nuevos paradigmas sobre las migraciones destacan la complejidad que ha adquirido el fenómeno migratorio. Estos enfoques tratan de combinar las variables micro y macro en el estudio de los movimientos de población, otorgando un mayor protagonismo a los factores socioculturales en detrimento de los factores económicos y estructurales. En este sentido el autor Charles Wood, indica: "...han adoptado enfoques conceptuales que prestan tanta atención a los contextos estructurales (mundial, regional y local) como al comportamiento individual, a la organización familiar y a las redes sociales". (Wood, 1992: 38).

No obstante, aunque es fundamental considerar que la globalización socioeconómica y cultural no actúa separada de los sistemas de creación de las desigualdades de género, resulta muy llamativa la persistente marginación del análisis de género en los diversos modelos teóricos adoptados para el estudio de los procesos migratorios.

El presente artículo analiza las redes migratorias de las mujeres iberoamericanas, tanto por la importancia cuantitativa de las migrantes iberoamericanas en España, como por la mayor similitud de las coyunturas sociales, culturales e institucionales de las inmigrantes iberoamericanas en relación con las de las africanas, islámicas o asiáticas.

Tradicionalmente, las mujeres han sido invisibles en las migraciones. Pero, a medida que estas se han ido incrementando, las mujeres se han ido convirtiendo en agentes activos de los procesos migratorios. Este progresivo protagonismo de las mujeres en los procesos migratorios está estrechamente vinculado a los procesos de *feminización de la pobreza*[1] que afectan, más profundamente, a los países estructuralmente empobrecidos. Son precisamente las mujeres las que sufren, en primera persona, las consecuencias de la pobreza que sacude sus países a través de: guerras, hambrunas, catástrofes naturales, crisis sociopolíticas y financieras y, fundamentalmente, por la falta de oportunidades derivadas de la discriminación de género de los diferentes sistemas sexo-género de los países de origen de las migraciones.

En este sentido, como resultado de las relaciones de género existentes en los países de origen de las migraciones, es relevante analizar el significativo número de mujeres que asumen la jefatura de las familias responsabilizándose, casi exclusivamente, del sustento de toda la unidad familiar[2]. En el caso de iberoamérica, es también muy interesante el estudio del papelv central de la madre como figura que mantiene la cohesión familiar, afectiva y material del núcleo familiar.[3] Diversos estudios recientes indican que la generación y el envío de remesas provienen cada vez más del trabajo de las mujeres, que del trabajo de los hombres, siendo estas las que trasladan cada vez más recursos a sus familias residentes en sus comunidades de origen.

Por todo lo descrito, son las mujeres de los países estructuralmente empobrecidos y, especialmente, las mujeres procedentes

de iberoamérica, las que visualizan la emigración como una alternativa viable para su subsistencia y la de sus familias. En ello influye, entre otros factores, la existencia de estructuras sociopolíticas más o menos democráticas o más o menos igualitarias; así como el rol central que desempeñan las mujeres en iberoamérica, que no es el mismo que en otras sociedades y culturas como las asiáticas o las africanas. Las estadísticas, sobre todo las más recientes, corroboran el significativo rol de las mujeres como jefas de hogar y como anclaje y centro de las familias iberoamericanas.

En la actualidad, se están incrementando el número de investigaciones sobre las redes sociales y, específicamente, sobre redes sociales de apoyo, las cuáles están constituidas por relaciones de amistad, de tipo afectivo, de intercambio de información y ayuda instrumental, etc. En estas redes es donde se encuentran generalmente las vías de acceso a diferentes recursos como: económicos en momentos de necesidad, vivienda, empleo, formación, asesoría jurídica, apoyo mutuo, apoyo en las tareas de cuidado de personas dependientes, así como la información para la integración social y educativa, etc... Este interés se debe a que las redes sociales son muy efectivas y dinámicas para los colectivos que presentan mayor vulnerabilidad, como es el caso de la población inmigrante y, específicamente, de las mujeres inmigrantes, para las cuáles los recursos ofertados desde ámbitos institucionales son escasos y poco accesibles.

Las redes migratorias

La perspectiva de género sobre las migraciones ha contribuido a visibilizar la situación de las mujeres, así como también al enriquecimiento de las teorías de las migraciones al analizar la importancia de las redes sociales y de los roles de las mujeres en los diferentes contextos socioculturales.

Cuando nos referimos a las redes en relación al fenómeno migratorio, generalmente lo hacemos en dos sentidos:

a) En primer lugar, en referencia a la idea más lineal de la cadena migratoria, definida como el conjunto de eslabones que, con un orden definido, han ido efectuando el desplazamiento migratorio desde una comunidad y facilitando el camino para las personas migrantes que van llegando posteriormente. Se les otorga, por tanto, parte del protagonismo de los flujos migratorios, tanto en la decisión de emigrar, como en la elección del destino[4]. En este sentido, es también interesante consultar los estudios

notas

1. Concepto referido a la tendencia al incremento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

2. Como en el caso del estudio de Carmen Gregorio sobre las mujeres dominicanas, donde destaca las relaciones centradas sobre la madre como figura que mantiene la cohesión familiar, afectiva y material en sus comunidades de origen.

3. Se pueden consultar los estudios de: Trager, 1984; Gurak & Kritz, 1982; Arizpe, 1980; Heyzer, 1982; Young, 1982; Benería, 1982; Fernández-Kelly, 1983 y Pessar, 1982 y 1984.

4. Consultar los trabajos de Massey (1993) y de Gurak y Caces (1998).

realizados sobre las cadenas migratorias de las mujeres iberoamericanas a través de la su inserción el servicio doméstico.

b) En segundo lugar, las redes sociales aparecen vinculadas al proceso de integración de las personas inmigrantes en la sociedad de destino, por lo que algunas autoras y autores utilizan, en este sentido, el concepto de *"capital social"*[5]. Estas redes son funcionales y muy efectivas para la adaptación al nuevo entorno sociocultural de las personas migrantes recién llegadas[6]. Por ello, es también relevante considerar las relaciones de género que se producen en su interior, pues en la sociedad de acogida es donde se yuxtaponen los dos sistemas de género, el del país de origen y el de acogida.

En este sentido, López, Moriana y Yeves[7] señalan que, con la intencionalidad de que las funciones de las redes sociales de origen continúen siendo efectivas en el lugar de destino, estas redes influirán en la elección del domicilio en la sociedad de destino. Para ello, reconstruirán los vínculos ya existentes con la intención de incrementar sus posibilidades de subsistencia en la sociedad de acogida. Estas autoras citan a Lomnitz[8] en su estudio sobre las migraciones del campo a la ciudad en México, el cual revela que el reforzamiento de las redes sociales supone la única estrategia de supervivencia. Por ello, lo habitual es que se elija como destino de la migración el lugar donde residan familiares, amistades o vecinos de la misma zona de origen, los cuáles podrán proporcionar los primeros apoyos para garantizar su supervivencia.

Debido a la eficacia que presentan las redes personales, las personas migrantes económicas recurrirán en segundo término a los recursos formales e institucionales, los cuáles generalmente son escasos.

La teoría de la articulación desarrollada por Kearny es interesante porque destaca la complejidad de las relaciones del núcleo doméstico en su articulación con el sistema capitalista, y conceptualiza a las migraciones internacionales como una estrategia de mantenimiento y reproducción de los grupos domésticos dentro del contexto internacional. Utiliza dos unidades de análisis principales: *el grupo doméstico y la red migratoria.*

El *grupo doméstico* supone una unidad de análisis central, debido a que en su interior se produce tanto la producción como la reproducción social y que incluye, además, los dos modos de producción que son: el capitalista y el doméstico[9]. De esta forma, la perspectiva articulacionista conceptualiza un doble rol de la mujer: como reproductora de la fuerza de trabajo para el sistema capitalista y como productora para este mismo sistema.

Carmen Gregorio, en su estudio sobre las migraciones de las dominicanas en España desde una perspectiva feminista, señala que el *grupo doméstico* permite la integración de la perspectiva micro y macro, así como el análisis de las relaciones de género, resaltando la importancia de la reproducción e incluyendo las relaciones ideológicas de género que se producen en el seno del

grupo doméstico. Estas dos últimas aportaciones son clave para el análisis de las migraciones desde un enfoque feminista. (Gregorio, 1998:32).

La segunda unidad de análisis de la teoría de la articulación es la *red migratoria*. En este sentido, Carmen Gregorio cita a Grasmuck y Pessar para definir la *red migratoria* como: *"el conjunto de relaciones sociales que organizan y dirigen la circulación de trabajo, capital, bienes, servicios, información e ideologías entre las comunidades que envían migrantes y las que los reciben"* (Gregorio, C. 1998: 38).

En el análisis de la red migratoria desde la perspectiva de género, Gregorio incorpora acertadamente los siguientes elementos:

– *"Las redes sociales de parentesco y de vecindad en las comunidades de origen, así como las redes de relación dentro de organizaciones más o menos formales, en cuanto que significan relaciones de autoayuda e intercambio, reproducen las relaciones entre géneros dominantes en la sociedad de origen.*

– *Las creencias entorno a la emigración y a los roles de la persona inmigrante que circulan entre las diferentes redes sociales, así como la existencia o no de una subcultura de la migración, definida por los comportamientos, normas, lenguaje, ideología, etc. de las personas migrantes y su configuración en el imaginario colectivo.*

– *La transnacionalidad de la red migratoria, en tanto que las relaciones sociales vienen afectadas por la interconexión entre dos sociedades y esto puede reproducir y/o cambiar diferentes aspectos de las relaciones entre género. Estas relaciones sociales se manifiestan en determinados ámbitos: económico (con el envío de dinero,...), mercantil o empresarial (constitución de negocios étnicos), afectivo (llamadas telefónicas, cartas, viajes, etc.), sociocultural (actividades de ocio, ocupación de espacios públicos/privados)y político-participativo (constitución de asociaciones, partidos políticos), a lo que habría que añadir la existencia de contactos previos*

notas

5. Concepto referido al valor colectivo de las redes sociales. Sin embargo, el capital social también puede generar discriminación sobre individuos o grupos y puede tener connotaciones negativas, como en el caso de las mafias. El capital social mide la sociabilidad de un conjunto humano y aquellos aspectos que permiten que prospere la colaboración y el uso, por parte de los actores individuales, de las oportunidades que surgen en estas relaciones sociales. Las tres fuentes principales del capital social son: la confianza mutua, las normas efectivas y las redes sociales. A pesar de las posibles diferencias en la forma de definir y medir estos atributos, el capital social siempre apunta hacia aquellos factores que nos acercan como seres humanos y cómo este acercamiento se traduce en oportunidades para la acción colectiva y el bienestar del grupo.

6. Consultar en bibliografía recomendada el trabajo de Claudia Pedone (2003) para el estudio del colectivo ecuatoriano; así como el estudio de Aparicio y Tornos (2005) sobre los colectivos chino, ecuatoriano, marroquí, rumano y senegalés.

7. Informe inédito de CEAR: López, Moriana y Yeves (2008): "Identificación y apoyo al fortalecimiento de las bases asociativas y productivas para realizar acciones de codesarrollo entre Valencia y Marruecos".

8. Consultar bibliografía de referencia.

9. KEARNEY, M. (1986): "From de invisible hand to the visible feed anthropology studies on migration and development". Revista Anual de Antropología, 15. (pag. 331-361).

entre las dos sociedades –origen y destino de la población migrante ... antes de que se dé la emigración (relaciones económicas, culturales, religiosas y políticas)"–. (Gregorio, 1998: 39).

Desde los nuevos marcos explicativos de las migraciones, el papel que desempeñan las redes pone en entredicho muchas de las hipótesis económicas tradicionales (como el uso de las diferencias económicas entre países expulsores y receptores de mano de obra) para explicar la complejidad del fenómeno migratorio mediante una única variable. Sobre todo, las redes ayudan tanto a entender la continuidad de los flujos migratorios a pesar de la desaparición de los factores que determinaron su inicio, como a dotar de coherencia a comportamientos que no siempre obedecen a estrategias individuales.

Carlota Solé señala que autores como Portes y Borock (1989) y Castles y Miller (1993); indican que las diferencias demográficas, sociales, políticas y económicas no son las únicas razones para la continuidad de los procesos migratorios. Cuando se inicia el proceso migratorio se crean las *redes migratorias*, las cuáles constituyen un entramado de relaciones de interdependencia entre los países y las regiones de origen y de acogida; que, a su vez, explican la persistencia de la inmigración a pesar de las variaciones en las coyunturas socioeconómicas de los países receptores. (Solé, 2002: 194-195).

En esta misma línea argumental, Martínez Veiga señala también el *"carácter autosostenido y autoalimentado que la red migratoria da al propio proceso migratorio"*. Así escribe que, una vez que la red se ha constituido, *"se perpetúa a sí misma con una cierta independencia de las condiciones históricas, sociales y económicas concretas tanto de la sociedad receptora como de la emisora. Este fenómeno de encapsulación trae consigo a veces el hecho de que, aunque las condiciones económicas o de empleo en la sociedad receptora empeoren o se deterioren, el proceso migratorio continúa con la misma fuerza incluso cuantitativa, porque la red migratoria lo alimenta y se alimenta a sí misma con una cierta independencia del entorno exterior"* (Martínez Veiga, U. 1997: 152-153).

Una conceptualización más amplia de *redes migratorias* la encontramos en el artículo de Carlota Solé sobre *"Inmigración"* cuando cita a Massey y otros[10] que las definen como: *"un conjunto de lazos interpersonales, basados en el parentesco, la amistad, la vecindad y la pertenencia a la misma comunidad de origen, que ponen en contacto a los inmigrantes y no inmigrantes en el lugar de origen y de destino. Aunque en el inicio del proceso migratorio influyan factores externos, como las diferencias estructurales entre distintas zonas, la perpetuidad de la inmigración se encuentra en la reducción de los costes y riesgos que implica,..... para el inmigrante, encontrar un trabajo en la sociedad de destino y revertir en forma de remesas a su lugar de origen, el resultado de su acción"*. (Solé, 2002: 195).

Los autores Gurak y Caces realizaron un detallado análisis de los estudios sobre las redes migratorias y desarrollaron un conjunto de funciones asignadas a las

redes que son la siguientes: amortiguar el peso de los costes y la ruptura vital que supone la migración para las y los migrantes; aislar a las personas migrantes de la sociedad de destino y mantener sus vínculos con la de origen; determinar, hasta cierto punto, quiénes son los que emigran de las comunidades y las familias; influir en la selección de los lugares de destino y de origen; condicionar la integración de los migrantes en la sociedad de destino, servir como canales de información y prestar estructuras normativas; y, por último, dar forma al volumen y la importancia de la migración. (Gurak y Caces, 1998: 79). Ambos autores concluyen que éstas desempeñan un papel importante en la asistencia a la adaptación a corto plazo, lo que supone un principio nuclear de organización para las personas inmigrantes. Refiriéndose a los estudios de Massey, afirman que éste formula con toda claridad el mecanismo subyacente: *"las redes sirven para reducir el coste de la migración al poner información y otros ítems a disposición de un círculo cada vez más amplio de migrantes potenciales"* (Gurak y Caces, 1998: 81). De esta forma, además de identificar la reducción de los costos de la migración, se destaca también el papel facilitador para la adaptación que proporcionan las redes.

Las redes juegan asimismo un papel determinante a la hora de tomar la decisión de emigrar o no, actuando de forma selectiva sobre el flujo migratorio. Como señalan los autores citados, *"Ritchey (1976) desarrolló al respecto tres hipótesis que vinculan los lazos de parentesco y de amistad a las decisiones de los migrantes y la selectividad del flujo migratorio: 1) la hipótesis de la afinidad, 2) la hipótesis de la información, y 3) la hipótesis de la facilidad y ayuda. La hipótesis de la afinidad afirma que cuanto mayor es la densidad de la red de amigos y parientes en la sociedad de origen, menor es la probabilidad de migración. La hipótesis de la información se centra en el modo en que la migración circular establece un mecanismo de canalización que estimula la nueva migración. La hipótesis de la facilidad y ayuda afirma que el desarrollo de la migración circular basada en redes migratorias incrementa el potencial de adaptación de los nuevos inmigrantes, y así reduce los costes de la migración para los nuevos reclutados"* (Gurak; Caces, 1998: 83).

Por lo tanto, las redes actúan como vínculo entre la comunidad migratoria en el lugar de destino y la comunidad que permanece en el lugar de origen. A menudo, se considera que la asistencia ofrecida por las redes para la adaptación de las personas migrantes sirve tanto para aislar a estas de la sociedad de destino (pues desincentivan las relaciones de sociabilidad con sus miembros), como para maximizar la fuerza de los vínculos con la sociedad de origen (Gurak y Caces, 1998: 81).

Esto último resulta más comprensible si tenemos en cuenta que, en muchas ocasiones, las migraciones son más un proceso familiar y social, que el producto de una decisión unipersonal. En este sentido, tal como nos recuerda Graciela Malgesini, *"las migraciones pueden –a través*

notas

10. Consultar bibliografía recomendada (Massey y otros, 1993).

del flujo de remesas de los inmigrantes– constituir parte de una estrategia colectiva combinada, destinada a reducir riesgos y restricciones en la sociedad natal. En un hogar determinado, algunos miembros pueden trabajar en el mercado local y otros pueden ser enviados al exterior donde obtendrán un nivel de ingresos o –especialmente en los países con alta inflación y continuas devaluaciones– salarios en una divisa más fuerte o con un poder adquisitivo estable. Sus remesas podrán amortiguar los cuellos de botella de una economía familiar con fuerte sesgo estacional –como la agrícola–, representar una fuente de crédito para proyectos nuevos, o simplemente complementar los desniveles en la renta que impiden la continuidad de actividades sistemáticas, como la educación, el tratamiento médico, etc., para los cuales se carece de seguros o subsidios". (Malgesini, 1998: 23-24).

Las migraciones de las mujeres

Un rasgo distintivo de los nuevos modelos migratorios de todo el mundo, y que en España inició sobre todo en la década de los noventa, es el incremento de la inmigración femenina de carácter económico (Gregorio, 1997, pp. 145-175). Los datos nos muestran que existe una gran diversificación de las experiencias migratorias femeninas y, también, que muchas de estas mujeres llegan a nuestro país como pioneras de un proceso migratorio. La importancia y la progresión de la proporción de mujeres inmigrantes ha dado lugar a la expresión *"feminización de la inmigración"*[11].
En la actualidad más de la mitad de las personas migrantes en el mundo son mujeres, y, como señala Moreno-Fontes, en algunos países los porcentajes de mujeres inmigrantes son muy elevados, pues oscilan entre el 70 y el 80%. (Moreno-Fontes, ILO, 2002:3). Esta mayor presencia y visibilidad de las mujeres en los procesos migratorios contemporáneos adquiere relevancia desde varias perspectivas como son: la dimensión cuantitativa; las significaciones de su doble rol (productivo y reproductivo); así como también por las situaciones de explotación específicas que estas padecen como son: el maltrato y el abuso, el tráfico de personas y el trabajo sexual en condiciones de semi-esclavitud.

En la actualidad nos encontramos en un contexto en el que se ha superado la invisibilidad de las mujeres inmigrantes, según extraemos de los estudios de Laura Oso[12] de hace ya diez años. También se ha producido la transformación en el discurso de las migraciones y una sorprendente cantidad de literatura que supera la visión de la mujer inmigrante como reagrupada y pasiva y, en cambio, visibiliza a la mujer como migrante económica y activa. También señala la autora que se ha producido la feminización del discurso científico migratorio y que este hecho es más destacado de lo que realmente indican las estadísticas, pues los porcentajes de mujeres inmigrantes en España han estado durante muchos años oscilando entre 46,6% y el 48%.

En la actualidad en España residen un total de 4.519.544[13] personas extranjeras (datos que incluyen las personas extranjeras provenientes de los países

ricos), siendo 2.395.685 varones y 2.123.869 mujeres. De esta composición por sexos, los datos muestran que el conjunto de la población extranjera censada en el Estado español existe un leve predominio de los varones, representando estos el 53% y las mujeres el 46,99% del total. Comparativamente, se ha producido un leve incremento con respecto al 2006 en el que las mujeres representaban el 46,64% de la población extranjera. Es importante destacar que España posee uno de los porcentajes más altos de migración femenina en la Unión Europea.[14]

Para el caso español, en el siguiente cuadro se han extraído algunas cifras y porcentajes de determinados colectivos de población inmigrante que resultan significativos en cuanto a los elevados índices de feminización que presentan (como el casvo Paraguay, México y República Dominicana), así como también las diferencias que se presentan entre continentes (África con un porcentaje de feminización del 34,92% e Iberoamérica con el 53,64%). Por tanto, en el análisis del fenómeno migratorio en España, la migración femenina más importante proviene de iberoamérica.

CUADRO: Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor según nacionalidad y sexo[15].

NACIONALIDAD	TOTAL	% MUJERES
AFRICA	**841.211**	**34,92**
Nigeria	23.524	39,43
Marruecos	648.735	36,98
Argelia	45.825	28,43
Senegal	33.217	19,77
IBEROAMÉRICA	**1.215.351**	**53,64**
PARAGUAY	13.651	64,64
MEXICO	13.633	60,60
R. DOMINICANA	70.775	58,94
COLOMBIA	254.301	56,51
BOLIVIA	69.109	54,79
ECUADOR	395.808	50,91
PERU	116.202	50,41
ARGENTINA	96.055	49,03
ASIA	**238.770**	**41,09**
FILIPINAS	25.051	57,56
CHINA	119.859	45,55

notas

11. Las mujeres inmigrantes son, antes que nada, el resultado y el efecto de la *"feminización de la pobreza"* o dicho en otras palabras, de la creciente depauperación de poblaciones antiguamente organizadas sobre la base de relaciones sociales y familiares donde la responsabilidad efectiva y/o simbólica del mantenimiento económico del grupo estaba a cargo de los hombres. Es importante señalar el fenómeno de la "feminización de la inmigración" que recubre dos movimientos distintos: el primero relacionado con los procesos concretos (la progresión de la proporción de mujeres dentro de las poblaciones inmigrantes y la diversificación del componente femenino de la inmigración con la aparición de mujeres que "toman la iniciativa" de establecerse fuera de sus países) y, el segundo está relacionado con las evoluciones en la percepción del fenómeno.

12. Consultar recomendada (Oso, L. 1998).

13. INE: Padrón municipal, 2007.

14. CARRASQUILLA, M.C. (2002): *"Proyectos migratorios por la exploración de un sueño"* en Ulloa, M (ed.) Entre el Magreb y España, Madrid/Murcia: ACSUR Las Segovias. (Pag.43).

15. Fuente: Datos extraídos del Observatorio Permanente de la Inmigración. Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración. 31/12/2007.

El análisis del cuadro anterior nos lleva a la reflexión de que como la categoría género no adquiere el mismo significado en todos los contextos sociales, sino que es redefinida en función de diferentes elementos como la étnia, la cultura, la religión y la clase social; la vivencia de la condición de *"mujer"* se ve condicionada por estos elementos. Siguiendo el discurso de Sonia Parella sobre la triple discriminación en términos de género, clase social y etnia, esta constituye el marco de referencia para el análisis de los procesos que producen y reproducen las formas de marginación y exclusión de las mujeres inmigrantes (Parella, 2003: 16-17). La mujer inmigrante, por su condición de mujer, tiene que enfrentarse a la lógica del patriarcado que rige en la sociedad de acogida; por el hecho de ser inmigrante y perteneciente a otro grupo étnico, tiene que hacer frente a una política migratoria discriminatoria, así como a los prejuicios ideológicos de la población autóctona; y dada su condición de trabajadora, ocupa una posición socioeconómica subordinada en el mercado de trabajo. Por todo ello, se subraya la significación y el carácter transversal del género, no solo para diferenciar las experiencias vividas ente hombres y mujeres, sino también entre mujeres situadas en diferentes posiciones en la estructura social y en el orden económico internacional.

En los últimos años, las mujeres inmigrantes que han llegado a España han sido, fundamentalmente, relegadas a actividades relacionadas con la reproducción social (sobre todo el servicio doméstico[16], y también el trabajo sexual[17]), por lo que han ocupado los estratos más bajos de la estructura ocupacional femenina. El hecho de que las mujeres inmigrantes accedan a los *trabajos de mujeres* más devaluados, rechazados por las autóctonas que cuentan con mejores oportunidades laborales, está vinculado a una serie de cambios demográficos, culturales, sociales y económicos que se han sucedido en los últimos años y que han provocado intensas transformaciones en la familia y en la gestión de la vida cotidiana. Todos estos cambios se sustentan en: el envejecimiento de la población y el consecuente incremento de las necesidades de cuidado derivadas de las situaciones de dependencia; la emancipación de las mujeres, protagonistas de una revolución silenciosa través de la cual se han incorporado masivamente en el mercado de trabajo; y, finalmente, en la generalización de la *familia de doble ingreso.*

En este sentido, para conocer las repercusiones de la sociedad globalizada en las mujeres inmigrantes podemos consultar la descripción realizada por Carlos Gómez Gil sobre algunos de los problemas específicos que enfrentan estas las mujeres[18]. A esta detallada descripción, habría que añadir también las discriminaciones que sufren las mujeres refugiadas y que en las sociedades del norte identificamos como inmigrantes, invisibilizando su verdadera condición de refugiadas.

Por tanto, estas trabajadoras inmigrantes, desde la invisibilidad y la falta de

reconocimiento social, son las que proveen el trabajo de reproducción social barato y flexible en un mercado no regulado, situación que permite: amortiguar los conflictos derivados de la siempre insuficiente implicación de los varones en el trabajo familiar y doméstico; la proyección profesional de las mujeres autóctonas; así como evidenciar las persistentes deficiencias de nuestro Estado de Bienestar. Se podría decir que las mujeres del norte nos emancipamos gracias a las mujeres del sur, pues se produce la sustitución de una mujer (la del norte y de clase media) por otra (la del sur y de clase social subalterna). En este sentido, Carlota Solé ha señalado: "*la situación de las mujeres inmigrantes permite identificar un trasvase de desigualdades de clase y étnia entre las propias mujeres.*" *(Solé, 1995).*

El arquetipo de la condición femenina que empujó a las europeas al feminismo, a la lucha para el cambio de las relaciones de género y al avance en el logro de derechos sociales y políticos, actualmente está representado por las mujeres inmigrantes. Su inserción en España y en las sociedades del norte demuestra, desgraciadamente, las resistencias al cambio por parte de los varones sobre la corresponsabilidad del trabajo doméstico, así como de la perennidad de la subestimación de este ámbito y de las tareas de reproducción en el funcionamiento de las sociedades.

En los actuales enfoques de las migraciones, la dimensión *transnacional*[19] forma parte de la propia naturaleza de los movimientos migratorios. Asimismo, en la interpretación de las migraciones femeninas desde una perspectiva de género es clave el análisis del *hogar transnacional.* Las tareas de cuidado siempre han estado feminizadas pero ahora, por primera vez, han pasado a formar parte del mercado global en el contexto de la *globalización de la reproducción.* (Benería, 2005)[20].

Como para lograr la igualdad de género es imprescindible la conciliación de la vida familiar y la laboral y, como la carga de esta conciliación recae principalmente sobre las mujeres, en ellas se produce la triple carga como consecuencia de la *crisis del cuidado* en las sociedades ricas. Algunas autoras, para explicar los vínculos que se configuran a través de la importación y extracción de las tareas del cuidado y del afecto de los países pobres hacia los países ricos, introducen el concepto de *cadenas globales del cuidado* o también denominadas *cadenas mundiales del afecto.* Las trabajadoras domésticas inmigrantes realizan el trabajo reproductivo en las sociedades del norte,

notas

16. Como en el caso de las dominicanas, ecuatorianas, colombianas, peruanas, etc.

17. Por ejemplo, el caso de las nigerianas.

18. Consultar bibliografía de referencia GOMEZ GIL, C. (2007:10).

19. Las personas migrantes transnacionales son aquéllas que pertenecen, se identifican y aportan a dos Estados. Incluye actividades específicas como: la comunicación frecuente con familiares y amigos; el envío periódico de remesas; así como otras conexiones permanentes con la familia, la comunidad, las tradiciones, etc. En ocasiones, la residencia de las personas migrantes transnacionales supone una residencia no domiciliar, sino binacional o simultánea.

20. Consultar bibliografía recomendada.

mientras que delegan las responsabilidades del cuidado de sus propias familias en otras mujeres como las abuelas, hermanas, tías, primas, incluso hijas o bien en otras mujeres, a las que remuneran por este trabajo reproductivo. Como efecto de este proceso, se están profundizando los problemas relativos a la conciliación de las tareas productivas y reproductivas en los países de origen de las migraciones, así como también se van a experimentar transformaciones en los roles de las personas que permanecen en el país de origen. (Benería, 2005)[21].

Por todo lo descrito, podemos realizar las siguientes aportaciones en relación a las redes sociales que establecen las mujeres migrantes iberoamericanas:

- Las mujeres pioneras en la cadena migratoria proceden, sobre todo, de iberoamérica, región que presenta una fuerte feminización de las migraciones. Esta situación nos lleva a argumentar la sustantiva influencia del sistema de género del país de origen en la decisión de migrar. Pero además, si el sistema de género en la sociedad de origen puede ser determinante para entender la configuración de algunas migraciones (feminización de las migraciones), e interviene igualmente como revelador de los cambios sociales que afectan a los países expulsores de población (feminización de la pobreza, etc.), la feminización de la inmigración es también el resultado del sistema sexo-género que existe en los países de destino de las migraciones. Por lo tanto, la concentración de mujeres inmigrantes en los trabajos vinculados al cuidado y a la reproducción social no solo se debe a sus propias estrategias, sino que son también el resultado de los procesos discriminatorios y que tienen que ver con: el sexo, el grupo étnico y la nacionalidad, así como con los estereotipos de base androcéntrica y etnocéntrica.

A su vez, esta concentración de las mujeres en los trabajos vinculados a los servicios de proximidad, tiene consecuencias en el establecimiento de redes sociales poco densas, puesto que debido a su restricción en este espacio laboral, no tienen las mismas oportunidades de sociabilidad que los varones.

Además, la importancia de las remesas enviadas por las mujeres a sus países de origen y su incremento en comparación con las remesas enviadas por los varones, no está suficientemente reconocida, y es fundamental en la activación de la cadena migratoria para que otras mujeres de la familia o del vecindario también se incorporen a los trabajos de reproducción social en las sociedades del norte.

- El tránsito de un espacio social a otro que suponen las migraciones, implica que las relaciones de las mujeres inmigrantes cambien y que se establezcan nuevas redes, al igual que les sucede al contraer matrimonio, al enviudar o tras las separaciones o divorcios. En ese sentido, Cucó explica que: *"La organización de las*

relaciones sociales de las personas casadas parece hallarse inseparablemente unida al tipo de red social que constituye el entorno inmediato de la familia y a los roles conyugales. Se habla de roles segregados cuando los cónyuges realizan todas las tareas separada e independientemente; salvo en las visitas a los parientes, los esposos pasan juntos muy poco de su tiempo libre. En contraste, en los roles conjuntos los esposos comparten todas las actividades posibles y pasan juntos todo el tiempo que pueden" (Cucó, J. 1995:94)[22].

Por lo tanto, las redes migratorias que establecen las mujeres y los varones son diferentes, pues los roles conyugales, el modelo familiar y las edades de las personas migrantes tendrán especial relevancia en cada uno de los procesos migratorios, ya sean protagonizados mayoritariamente por mujeres jóvenes (como las iberoamericanas, las cuáles promoverán cadenas migratorias de otras mujeres y de sus propias familias) o por varones jóvenes (como los marroquíes o paquistaníes que reagruparán a sus esposas y familias). Estas redes sociales familiares estarán atravesadas por la distancia y la reconstrucción de los procesos de reagrupamiento familiar, por lo que los roles y las redes sociales de varones y mujeres se verán influenciados por estos cambios en el tiempo y en el espacio, así como también por las diferencias existentes entre los sistemas socioculturales, religiosos y de género de la sociedad de origen de las migraciones y la de destino.

• En relación al análisis del grupo doméstico, las redes de las mujeres inmigrantes están atravesadas por el papel central que éstas ocupan en el hogar transnacional, así como también debido a su doble rol: productivo y reproductivo. Por ello, sus redes son trasnacionales en un grado mayor que las de los varones, como consecuencia de este papel central de las mujeres inmigrantes iberoamericanas en el sustento económico, así como en la gestión de lo doméstico y de lo emocional de sus familias que, a veces, están repartidas entre dos países. Pero, es importante tener en cuenta que el transnacionalismo es interpretado por muchas mujeres como una carga más, debido a que su libertad está condicionada por los determinantes culturales de clase social, género y etnia.

•En este sentido y en referencia a su vinculación con la ideología, las mujeres inmigrantes tienen que negociar una *doble identidad de género*, en el seno de su comunidad de pertenencia y en la sociedad de acogida, debido a la confrontación de los dos sistemas de sexo-género. La sociedad de acogida las discrimina a dos niveles: desde los prejuicios culturales (las árabes sometidas, las asiáticas y las latinas dóciles, etc.); y, desde los estereotipos como inmigrantes (las mujeres jóvenes o negras prostitutas, las colombianas

notas

21. Consultar bibliografía recomendada.

22. Consultar bibliografía recomendada.

narcotraficantes, las ecuatorianas explotables laboralmente, etc.).

• Las migraciones iberoamericanas son heterogéneas, como se ejemplifica en el caso de las mujeres refugiadas colombianas debido a la singularidad y complejidad que confiere el conflicto armado en Colombia en los tipos de migración (política o económica) y, consecuentemente, en los tipos de redes que establecen las personas migrantes colombianas.

Las consecuencias y el impacto en las personas del grave y prolongado conflicto armado son diversas, aportando características propias que van más allá de la clara diferenciación entre migración política y migración económica y confiriendo, en algunos casos, un carácter difuso entre la migración política y la económica, puesto que cabe preguntarse qué peso tienen las consecuencias del conflicto armado colombiano (económicas, sociales, políticas, de seguridad en la vida cotidiana y de género) en la decisión de migrar.

• Las personas migrantes económicas y las refugiadas políticas utilizan canales migratorios diferentes, por lo que también existen diferencias entre las redes sociales que establecen unas y otras. Las migrantes políticas, por las especiales circunstancias que atraviesan y el riesgo para sus vidas, utilizan para su protección redes institucionales (entidades de apoyo para las personas solicitantes de asilo y refugio, asociaciones en defensa de los derechos humanos, etc), a través de las cuáles no pueden elegir la ciudad de destino en el país de acogida.[23] En cambio, las migrantes económicas (ecuatorianas y bolivianas) utilizan las relaciones interpersonales y las redes sociales de su localidad de origen para la selección de la localidad de destino, debido a su potencial para ofrecer apoyo que garantice su supervivencia en el nuevo entorno social.

• Como las redes sociales personales se ven gravemente afectadas en los procesos migratorios y, además, están atravesadas por las relaciones de género, estas tienen también su repercusión en el modelo de integración en la sociedad de acogida. Este modelo dependerá, tanto de las dificultades de acceso a las redes en la sociedad de acogida, como del mantenimiento de redes de su sociedad de origen. En este sentido, las redes que establecen las mujeres inmigrantes son singulares, debido a su importancia dentro del espacio familiar, como hemos visto a lo largo del presente artículo.

En relación con las redes sociales que establecen las mujeres refugiadas, estas estarán igualmente atravesadas por las consecuencias del sistema de género de su país de origen y su grado de trasnacionalismo. Para las mujeres refugiadas, la migración no es una elección, ni tan siquiera es un proceso planificado, sino la única posibilidad de proteger sus vidas (y en su caso, la de sus familias), por lo que en muchas ocasiones la emigración se produce de forma traumática y en un corto periodo de tiempo. En las mujeres refugiadas el transnacionalismo es

muy acusado, puesto que, emocional y psicológicamente, se sienten más vinculadas a su sociedad de origen y a sus familias[24], que a la sociedad de acogida. Muchas de estas mujeres que han abandonado de forma repentina el país y que han vivido experiencias traumáticas[25], las cuáles repercuten en su salud psicológica y en la falta de motivación para desarrollar su sociabilidad e integrarse en la sociedad de acogida.

Aunque, por otra parte, para aquellas mujeres refugiadas colombianas que han sido defensoras de los derechos humanos en su país (y, por lo tanto, han desarrollado habilidades sociales, organizativas y comunicativas), estas habilidades pueden resultar muy pertinentes en su proceso de integración y de creación de nuevas redes personales en el país de acogida.

Otra característica definitoria de las migrantes políticas es que estas reconstruyen sus redes sociales en la sociedad de acogida fundamentalmente a través de organizaciones políticas y de activismo social (asociaciones de personas inmigrantes colombianas, redes internacionales de defensa de los derechos humanos en Colombia, etc...) en el marco su ciudadanía transnacional. Por lo tanto, su grado de asociacionismo es mayor que en las migrantes económicas y las redes sociales de las mujeres migrantes políticas son generalmente más amplias, de mayor alcance territorial[26], de mayor densidad y más diversas que las de las migrantes económicas, las cuáles presentan una composición de red más reducida y vinculadas, principalmente, a redes familiares.

Pero también es importante considerar que, en general, las redes institucionales son también más rígidas y de menor durabilidad que las redes personales[27]. Por todo lo descrito, las migrantes económicas y las políticas construyen sociabilidades distintas.

notas

23. Las instituciones y ONG que, en el caso español, ofrecen refugio, protección y apoyo a las personas amenazadas por la violencia sociopolítica en sus países, disponen de centros o casas de acogida en determinadas ciudades. Por ello, las personas solicitantes de asilo y refugio generalmente no tienen la oportunidad de elegir la localidad de residencia en el país de acogida.

24. Es frecuente que las mujeres refugiadas colombianas establezcan contacto telefónico con familiares diariamente, sobre todo si han tenido que dejar hijos en su país.

25. Asesinatos de compañeros/as activistas sociales, amenazas, violaciones, secuestros, etc.., por lo que necesitan programas de apoyo psicológico a largo plazo que generalmente son escasos o muy deficitarios en la sociedad de acogida.

26. Las refugiadas políticas establecen relaciones sociales frecuentes en el contexto nacional e internacional a través de su participación y activismo en ONG internacionales y movimientos sociales globales para la defensa de los derechos humanos en sus países de origen.

27. En una entrevista realizada por la autora en el 2008 a una mujer colombiana refugiada, la entrevistada señalaba una doble pérdida de las redes personales: en su país de origen y en la localidad de primera acogida. Esto se debe a que las instituciones de apoyo a las personas refugiadas en el país de acogida contemplan la atención en un período temporal delimitado, por lo que la red de profesionales y voluntarias/os de estas entidades desaparece cuando finaliza el período de apoyo. La entrevistada narraba: "mis hijos llamaban tíos y tías a las personas profesionales y voluntarias, pero a los meses ya no estaban tampoco en nuestras vidas".

- Pero es necesario también advertir de la necesidad de desarrollar una visión crítica de las redes sociales de apoyo puesto que ya se ha constatado a través de estudios recientes[28] no solo las ventajas, sino también, los posibles efectos negativos derivados de redes demasiado herméticas y que pueden consistir en: la excesiva dependencia del enclave étnico que puede dificultar la movilidad ascendente de las personas migrantes, así como las prácticas de control y normas que dificulten el éxito de los proyectos individuales y, específicamente, los de las mujeres debido a la persistencia de la desigualdad de género y del orden patriarcal.[29]

Por todo lo expuesto, es fundamental que continuemos avanzando en el análisis de las redes sociales desde la perspectiva de género, así como también en la construcción de conceptos más amplios y dinámicos de los procesos migratorios y de las redes sociales. Estas construcciones conceptuales deberían considerar las implicaciones que, en la sociabilidad de las personas, supone el tránsito de un espacio social, económico, político y cultural que está atravesado por un sistema de género, a otro entramado social con características diferentes, con el fin de desarrollar un proyecto de vida y tratar de responder a unas determinadas expectativas individuales o grupales.

Bibliografía

GREGORIO, C. (1997): *"El estudio de las migraciones internacionales desde una perspectiva de género"*. Migraciones, nº1. Madrid: Instituto Universitario de Estudios Sobre Migraciones d la U.P. de Comillas.

GREGORIO, C. (1998): *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género.* Madrid: Narcea.

GURAK, D y CACES, F. (1998): *"Redes migratorias y formación de sistemas de migración"* en GIMÉNEZ Y MALGESINI, G. (comp.)(1998): *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial.* Barcelona: Icaria, Colección Economía Crítica Nº 14.

MARTÍNEZ VEIGA, U. (1997): *La integración social de los inmigrantes extranjeros en España.* Madrid: Trotta.

MORENO-FONTES, G.(2002): *"The important of considering Gender Issues in Migration, Internacional Labor Organization"*. En: http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/projects/gender

PARELLA, S. (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación.* Barcelona: Anthropos.

SOLE, C. (2002):*"Inmigración"* en CONILL, J.: *Glosario para una sociedad intercultural.* Valencia: Bancaja.

SOLE, C. (1995): *Discriminación racial en el mercado de trabajo.* Madrid: CES.

WOOD, Ch. (1982): *"Equilibrium and historical-structural perspectives on Migration"*. Intern. Migration Review, 16.

Bibliografia Recomendada

APARICIO, R. y TORNOS, A. (2005): *Las redes sociales de los inmigrantes extranjeros en España.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

BENERÍA, L. (2005): Género, *Desarrollo y Globalización.* Barcelona: Hacer.

BOTT, E. (1971): *Familia y redes sociales.* Madrid: Taurus (ed. Or. 1957).

CUCÓ, J. (1995): *La Amistad. Perspectiva antropológica.* Barcelona: Icaria.

GOMEZ GIL, C. (2007): *"Nuevas vías para el codesarrollo en la cooperación descentralizada"* en cuadernos Bakeaz, 72. Bilbao.

LOMNITZ, L. (1994): *Redes sociales, cultura y poder: ensayos de antropología latinoamericana.* Méjico: FLACSO.

MASSEY, y otros (1993): *"Teorías de Migración Internacional"*, en COHEN (ed.) (1996): Teorías de Migración. Cheltenham, Edgard Elgar.

OSO, L. (1998): *La migración hacia España de las mujeres jefas de hogar.* Madrid: IMU.

PEDONE, C. (2003): *"Tú siempre jalas a los tuyos". Cadenas y redes migratorias de las familias ecuatorianas hacia España.* Departamento de Geografía, Univ. Autónoma de Barcelona. Barcelona.

notas

28. Consultar los estudios de Isidro Maya Jariego sobre los inmigrantes africanos en Andalucía.

29. Entre otras situaciones, la violencia de género.

Estrategias de inserción sociolaboral de las personas inmigradas en la búsqueda de empleo. Elementos para el análisis de la ocupabilidad

Ramón Julià Traveria

Resumen

Las políticas europeas han apostado por la inserción sociolaboral como el vehículo más adecuado para la inclusión social de las personas en sus respectivas sociedades. En el caso de las personas inmigrantes se producen una serie de condiciones previas que a su vez condicionan y generan procesos de inserción cargados de particularidades y especificidades que se deben conocer.
Desde las diferentes disciplinas profesionales que abordan los procesos de inserción sociolaboral asumiendo un rol de insertor u orientador laboral, es necesario profundizar en algunas cuestiones que nos servirán para elaborar el diagnóstico ocupacional de una forma más precisa y especializada.

Abstract

The European policies have bet for the social and labour insertion as the most adapted vehicle for the social incorporation of people in their respective societies. For immigrant people there are previous conditions that determine and generate processes of insertion with particularities and specificities that we must be known.
From the different professional disciplines that deal with the processes of social and labour insertion assuming a role of labour counselor, it is necessary to penetrate into some questions that will serve us to elaborate the occupational diagnosis in precise and specialized way.

Palabras clave

Inmigración, estrategias de inserción, insertor laboral, diagnóstico ocupacional.

Key words

Immigration, insertion strategies, labour counselor, occupational diagnosis.

Autor

Ramon Julià Traveria

Trabajador social. Sociólogo. Profesor de Trabajo social en la Universitat de Lleida. Técnico en Inserción laboral y Consultor en CRIA perteneciente a PROMOCIONS Red de conocimientos.
rmjulia@geosoc.udl.cat

Estrategias de inserción sociolaboral de las personas inmigradas en la búsqueda de empleo. Elementos para el análisis de la ocupabilidad

El pasado mes de septiembre del año 2007 se publicó el libro "Lògiques, paradoxes i oportunitats. La inserció sociolaboral de les persones immigrades a les terres de Lleida".[1] Este libro fruto de un estudio previo, aborda una de las cuestiones centrales para el análisis de nuestra realidad social actual. Nos referimos al fenómeno migratorio desde la perspectiva de la inserción de las personas inmigrantes a partir de su integración en el mercado laboral.[2]

El tema sobre el que quiero incidir de forma específica en este artículo hace referencia a uno de los capítulos del libro donde se abordan las estrategias de inserción que desarrollan estas personas en su camino hacia la búsqueda de empleo y la posterior inserción sociolaboral. Desde las diferentes disciplinas que se dedican a la intervención social y especialmente aquellas que en la actualidad se han especializado en la inserción sociolaboral, es necesario conocer cuales son las condiciones y los condicionantes que envuelven las problemáticas sociales atendidas. Por este motivo, es necesario profundizar en aquellos aspectos que pueden ser fundamentales para la reflexión y el posterior análisis de aquellos casos de personas inmigrantes que presentan como problemática principal una situación de desempleo.

Considero necesario conocer las particularidades así como los aspectos más significativos de este proceso hacia la inserción laboral, puesto que se trata de un colectivo muy heterogéneo pero que paradójicamente se encuentra en muchas ocasiones, sometido a fuerzas externas y constricciones comunes independientemente de nacionalidades y sexo.

Es cierto también, que la metodología más utilizada y al mismo tiempo más apropiada para abordar la inserción sociolaboral de las personas que quieren incorporarse al mercado laboral es la de los Itinerarios personalizados de inserción[3], pero en el caso de las personas inmigradas, creo imprescindible abordar previamente de forma amplia estos factores externos desde una perspectiva y análisis sociológico global.

En relación al estudio mencionado, se creyó oportuno utilizar la metodología cualitativa a partir de entrevistas en profundidad realizadas a cincuenta personas inmigradas que se encontraban en situación de paro y en proceso de búsqueda activa de trabajo. De estas entrevistas se extrajeron reflexiones que considero importante mencionar con el fin de estructurar un conjunto de indicadores de análisis sobre los que se debe profundizar si queremos abordar la inserción sociolaboral de estas personas.

Mi objetivo no recae en el análisis de la metodología utilizada para realizar el estudio ni profundizar en los resultados concretos de la realidad territorial específica estudiada, sino que pretende extraer aquellas ideas y conceptos generales que puedan ser trasladados a otros contextos de nuestra sociedad. Sobre estos aspectos genéricos, sobre los indicadores y sobre aquellas variables que hay que tener en cuenta, es dónde

debemos incidir para poder captar la realidad social de esta cuestión evidentemente compleja.

Las estratégias de búsqueda de empleo. La multicausalidad y la complejidad del análisis

Una de las primeras aportaciones que hay que destacar se refiere a la complejidad del tema. No se puede analizar la inserción desde una perspectiva aislada y unidimensional. No se puede desvincular la situación presente de un inmigrante que se encuentra en un proceso de búsqueda activa de empleo de su situación jurídica, de su trayectoria personal y vital anterior, que son en definitiva los causantes de la situación en la que se encuentra la persona en la actualidad, especialmente teniendo en cuenta el tipo de permiso del que disponga.

1. La documentación y las etapas del ciclo vital de la persona inmigrada

En el análisis del recorrido vital de la persona inmigrada, diferentes estudios coinciden en definir una serie de etapas por las cuales se debe pasar de forma necesaria y obligatoria en todos los casos.

Estas fases tienen que ver con cuestiones relacionadas con el de tiempo de estancia en nuestro país así como con procesos vitales de desarrollo, acomodación e integración al lugar de acogida. En el caso del libro "Inmigrantes, integración y religiones"[4], se plantea un recorrido en cuatro etapas. Una primera que hace referencia a los inicios de la aventura migratoria y de las relaciones previas con España desde fuera. Una segunda etapa que se refiere a los primeros contactos sobre el terreno de los primeros meses, una tercera en la que los inmigrantes ponen en juego lo que son y una etapa final en la que se produce la integración del inmigrante ya estabilizado.

De forma complementaria podemos añadir que estas etapas están asociadas y se ven restringidas inevitablemente por una cuestión jurídica que se concreta en la posesión o no de un reconocimiento legal y del tipo de requisitos que comporta el permiso que se pueda

notas

1. Libro del cual soy coautor juntamente con Anna Mata Romeu y Jordi Domingo Coll, después de la realización de un estudio sociológico subvencionado por el Centro de Cooperación internacional de la Universidad de Lleida y Cruz Roja de Lleida.

2. No olvidemos que la inserción de los colectivos inmigrantes forma parte de los objetivos estratégicos del "programa operativo del fondo social europeo para los años 2007-2013.

3. Entendemos por Itinerario personalizado de inserción, siguiendo la aportación del *"Equipo promocions"* como, " Un determinado modelo metodológico, capaz de ofrecer una respuesta integradora de los diferentes recursos y servicios y que sus características esenciales son: que singulariza el proceso, identifica y selecciona prioridades, es personalizado y motivador, potencia la responsabilidad y la participación del usuario en la gestión de su itinerario".

4. Libro escrito por Rosa Aparicio, Andrés Tornos y Jesús Labrador que abordan la integración de los inmigrantes atendiendo a la vinculación a una religión determinada y de los lazos que pueden generar estos vínculos en relación a su integración.

obtener. Esto es así, siempre que hablamos de personas inmigrantes que se quieren incorporar al mercado laboral del país de acogida.

"Obviamente esta diferenciación por motivos legales es artificial, pero al mismo tiempo es la principal regla del juego del binomio inmigrante-trabajador." "Esta realidad influirá en las estrategias laborales que se lleven a cabo, pero por encima de todo la documentación será el condicionante más claro y contundente que marcará para siempre al inmigrante como categoría socialmente construida por la sociedad de acogida".(Mata, A , Domingo, J i Julià, R. 2007:121).

2. Las etapas en relación a la inserción sociolaboral

Del estudio de referencia se pueden extraer tres fases esenciales de este proceso de inserción, que marcarán y al mismo tiempo afectarán a las estrategias utilizadas por la persona inmigrante en su trayectoria y recorrido sociolaboral en cada momento del mismo.

La primera fase la definiremos, siguiendo la aportación del estudio, como el paso **"De la invisibilidad al reconocimiento legal"**. Esta fase coincide con la consecución del primer permiso de trabajo y marcará un antes y un después en la vida de la persona inmigrada. Aún así, la carga que arrastra la persona puede ser de diferente tamaño y composición. Eso dependerá básicamente del tiempo que la persona haya pasado en una situación de irregularidad y de las condiciones personales y el entorno en las que lo haya sobrellevado.

Durante este primer período de irregularidad ya se están asentando las bases del futuro recorrido laboral, aunque se trata de una cuestión todavía lejana e inconsciente para el propio inmigrante. Esto es así, por la tipología de trabajos que se pueden realizar en esta situación y de la movilidad territorial asociada a estos trabajos. En la mayoría de los casos de temporada.

No obstante, en el momento de conseguir este reconocimiento legal en forma de permiso de trabajo es el primer paso oficial hacia la construcción de un futuro laboral determinado, que dependerá en gran parte del criterio y opción personal escogida así como de los parámetros administrativos que imperen en el momento de la consecución del mismo.

La segunda fase la llamaremos **"Fase de las expectativas"**. Esta fase coincide con la renovación del permiso de trabajo, una vez se pueda demostrar que se cumplen los requisitos legales existentes en el momento concreto de la renovación. En este periodo de tiempo, que abarca aproximadamente cuatro años, las estrategias de inserción laboral de las personas inmigradas se vuelven más complejas y elaboradas.

La tercera fase corresponde con la **"fase de la toma de decisiones"**. Ésta es la fase de la supuesta consolidación y de elaboración del proyecto de mejora y

acomodación a la sociedad de acogida o por el contrario el momento de replantearse un posible retorno al país de origen por la dificultad e imposibilidad de establecerse de forma satisfactoria.

Como he comentado anteriormente, en cada una de las fases se producirán una serie de movimientos y de acciones que hemos identificado como estrategias de inserción y que al mismo tiempo estarán sometidas a parámetros y condicionantes de diferente naturaleza.

Cuando hablamos de estrategias nos referimos a "los procedimientos que se ponen en práctica –de forma consciente o inconsciente– por un actor –individual o colectivo– para conseguir una o unas finalidades– definidas explícitamente o situándose al nivel inconsciente– y elaborados en función de la situación de interacción, es decir, en función de las diferentes determinaciones– sociohistóricas, culturales y psicológicas de la misma". (Camileri en Lacomba, 2001: 61).

En este sentido, en el estudio se pone de manifiesto y se describen hasta seis estrategias básicas que la persona inmigrada utiliza de forma consciente o inconsciente en esta búsqueda de empleo.

- **La primera estrategia** hace referencia a la manera como se ha conseguido la primera documentación. Debemos conocer el contexto personal y social en el que se ha realizado esta gestión que ha conllevado la consecución de un determinado tipo de permiso.

- **La segunda estrategia** plantea un aspecto clave, como es el conocimiento del idioma como requisito imprescindible para afrontar con garantías un proceso de inserción laboral satisfactorio.

- **La tercera estrategia** se refiere al capital cultural que posea la persona inmigrada, es decir, de la formación, capacitación, habilidades técnicas, destrezas profesionales y conocimientos que se pueden aportar.

- **La cuarta estrategia** hace referencia a la existencia previa y a la creación posterior por parte del inmigrante, de una red social fuerte o débil, más o menos extensa, en el recorrido hacia la consecución de los objetivos laborales.

- **La quinta estrategia** hace referencia al tipo de búsqueda activa que realiza el inmigrante para conseguir su objetivo. así como al conocimiento que se tiene sobre las herramientas existentes para realizar esta búsqueda de una forma adaptada al sistema diseñado en el país de acogida.

- **La sexta estrategia** plantea el uso que se puede hacer de las instituciones sociales existentes para afrontar la deseada inserción sociolaboral.

Cada una de estas estrategias hay que valorarla de forma individual y atendiendo a su evolución a través de cada una de las fases expuestas anteriormente. Del análisis resultante de

esta conexión de variables podemos extraer un amplio abanico de reflexiones que ayudan a clarificar el proceso de inserción sociolaboral de una persona inmigrada y que se muestran en la siguiente tabla.

Recorrido de la primera estrategia-La consecución de los papeles.

Aspectos a destacar para el análisis y diagnóstico ocupacional:

Esta fase se inicia en el momento que se produce el paso de la ilegalidad a una legalidad limitada por el tipo de permiso conseguido. Esto significa que la actividad que se podrá desarrollar estará sometida a un trabajo determinado por una oferta concreta y por una duración determinada.

Una cuestión fundamental en este período hace referencia a la manera como se ha conseguido la documentación. "El hecho de haber pasado un tiempo en la economía sumergida afectará muchas veces a las estrategias utilizadas para trabajar y que sumado a la forma como el inmigrante ha conseguido la

Cuadro resumen

Fases	**1ª Fase** De la invisibilidad al reconocimiento legal	**2ª Fase** Fase de las expectativas	**3ª Fase** Fase de les decisiones
Estrategias	Primer permiso	Primera y segunda renovación	Permiso Permanente
1ª Estrategia Consecución de los papeles.	**De la ilegalidad a la legalidad limitada**	**De la limitación a la obertura del mercado**	**La Situación deseada**
2ª Estrategia Idioma.	**El querer y no poder**	**La toma de conciencia**	**Los Beneficios**
3ª Estrategia El capital cultural	**Base inicial**	**Proyecto formativo**	**Especialización**
4ª Estrategia La red social	**La red inicial**	**Construcción de la red**	**Consolidación de la red**
5ª Estrategia La búsqueda activa	**La precariedad y la desorientación**	**Conocimiento de los circuitos**	**Conocimiento de las herramientas**
6ª Estrategia La ayuda institucional	**Desconocimientoinicial**	**Toma de contacto**	**Uso de las instituciones**

Fuente: Lògiques paradoxes i oportunitats. La inserció sociolaboral de les persones immigrades a les terres de Lleida. 2007.

regularización de la documentación, marcará e influirá de forma importante las posibles estrategias que pueda articular en el mercado legal". (Mata, A., Domingo, J. i Julià, R 2007:120).

Aquí hay que tener en cuenta también, a aquellas personas que han conseguido la documentación de forma fraudulenta ya que esto les puede producir una expectativa laboral que después se puede ver limitada por el propio permiso obtenido.

Esta situación queda muy bien definida por Aparicio, R. Y otros cuando se refieren a las consecuencias que conlleva tomar ciertas decisiones sin conocer los códigos culturales específicos en contextos concretos. "Experiencia de calcular mal las consecuencias que tendrán algunas de sus decisiones y formas de proceder guiadas por insuficiente dominio de las "marcas" que los ayudarían a interpretar bien las situaciones y las conductas de otros".[5]

Los resultados de este estudio nos indican que el recorrido que se irá desvelando a través de las fases estará siempre ligado a este primer permiso, ya que la primera experiencia laboral que estará reconocida en el país de acogida será la que en muchas ocasiones empezará realmente a ser tenida en cuenta para el empresario. Tener un permiso acotado a una actividad determinada como puede ser al servicio doméstico, condicionará el futuro laboral de la persona inmigrada en el momento de querer hacer un cambio de actividad. La restricción de la actividad no hace falta que sea solo de forma explícita, como pasó durante el período de regularización del año 2005[6], sino que esta puede ser también implícita e indirecta.

En gran parte, la etnoestratificación laboral definida alrededor de esta cuestión está condicionada y fundamentada por este aspecto . legal a partir de la concesión de los permisos y autorizaciones de trabajo.

Esta situación bastante conocida, plantea reflexiones en la siguiente dirección. "la etnoestratificación del mercado de trabajo en la que según el origen nacional están limitados los sectores laborales y las categorías profesionales, actúa en contra del proceso de inserción e integración, porque las posibilidades de promoción sociolaboral, son uno de los factores determinantes para la identificación positiva con la tierra de residencia y con su cultura". (Martín, G, 2003:93)

En definitiva podemos decir que la experiencia laboral acumulada que se adquiere en la trayectoria laboral, se ve afectada por el tipo de permisos iniciales ya que orientan en cierta medida las posibilidades laborales futuras de los inmigrantes.

Desde la perspectiva del profesional que trabaja procesos de inserción socio-

notas

5. Esta reflexión hace referencia a las experiencias vividas por los inmigrantes en su camino hacia su integración en el libro Inmigrantes, integración, religiones. Aparicio,R, y otros.

6. Hay que recordar que en este proceso extraordinario de regularización, los permisos estaban restringidos a una actividad específica y a una localidad determinada en la mayoría de los casos.

laboral es muy importante saber cual ha sido este itinerario personal de consecución de la documentación desde sus inicios para poder comprender mejor la realidad actual y poder plantear así un itinerario personalizado acorde con sus capacidades pero al mismo tiempo con unas expectativas que se ajusten a la realidad del mercado laboral.

Recorrido de la segunda estrategia-El idioma

Aspectos a destacar para el análisis y diagnóstico ocupacional:

Sobre este aspecto giran muchos de los debates que van asociados al concepto de arraigo social, al que hay que sumar un cierto trasfondo de cuestionamiento por parte de la opinión pública en general, de la existencia de una verdadera motivación de la persona inmigrante por integrarse a la sociedad de acogida.

El idioma, como vehículo de comunicación, se considera el factor principal para la consecución de una convivencia positiva y real que facilite la integración en la sociedad de acogida.

De esta reflexión inicial se desprende una situación compleja para la persona inmigrada que se encuentra en este recorrido hacia la búsqueda de empleo. Más allá de la necesidad y adecuación de aprender el idioma nos encontramos con una serie de factores que condicionan la consecución de este objetivo.

Previamente debemos recordar que existe una franja de población inmigrada que llega a nuestro país y que se encuentra inmersa en esta búsqueda de empleo que tiene un dominio de su propio idioma bajo o muy bajo. Por un lado encontramos hombres y mujeres de origen subsahariano que solamente dominan de forma hablada la lengua materna; por otro lado mujeres árabes que se encuentran en esta misma situación, entre otros. Podemos decir que el punto de partida en estos casos es ciertamente difícil y que esta circunstancia afecta negativamente las posibilidades reales de inserción sociolaboral.

Existen otras situaciones que se producen a posteriori y que no tienen que ver con esta falta de conocimiento previo del propio idioma, sino que más bien son dificultades que sobrevienen en este recorrido hacia la integración.

En un primer momento podemos hablar del "querer y no poder", por ejemplo, la imposibilidad de asistir a cursos de formación específicos de lengua por cuestiones horarias. También se puede dar el propio desconocimiento por parte del inmigrante de la importancia de esta formación. Se desconoce el valor añadido que conlleva conocer el idioma para una movilidad ascendente en el ámbito laboral. En ocasiones el motivo del desconocimiento es el tipo de faena que se realiza, ya que la convivencia con personas autóctonas es casi inexistente. Trabajar sólo y exclusivamente con otros inmigrantes, es una realidad frecuente al mismo tiempo que minimiza la

importancia del conocimiento del idioma como vehículo de comunicación esencial.

Esta situación puede alargarse con el tiempo y no siempre va asociada a una mejora en el tipo de permiso. Es habitual encontrarse con personas que llevan más de cinco años en nuestro país y que aún tienen dificultades serias para expresarse con normalidad. Cuando nos encontramos con esta situación debemos conocer e indagar sobre los motivos antes expuestos que manifiestan esta dificultad.

Cuando hablamos del idioma es necesario recordar el debate que se produce en aquellos casos como el de Cataluña, en el que existe bilingüismo. Esta realidad tiene una incidencia sobre la población inmigrante y que tiene connotaciones que van más allá de una cuestión puramente de proceso de aprendizaje.

Según el consejo asesor para la inmigración "Recomendamos que todo proceso de acogida y de formación se realice en catalán, ya que la inmigración que llega en estos momentos a Cataluña tiene como proyecto, quedarse allí; los hijos aprenden el catalán en la escuela y a pesar que en un primer momento su voluntad es aprender el castellano, una vez llevan un determinado período aquí se dan cuenta de que no conocer el catalán les dificulta la integración laboral, recorta la igualdad de oportunidades y les provoca, sin querer, una doble discriminación.."[7]

En este sentido podemos decir y afirmar que la lengua se convierte en un aspecto clave para la inserción sociolaboral de las personas en un territorio concreto y que la posibilidad de movilidad laboral ascendente puede verse afectada y reducida por este motivo.

No podemos olvidar que el idioma es la llave maestra que abre la puerta de la persona para acceder a los diferentes cursos de formación y de especialización laboral así como aumenta las posibilidades de poder ofrecer más prestaciones al empresario como por ejemplo, haber obtenido el permiso de conducir.

En el caso de las personas que residen y que quieren trabajar en Cataluña, se les plantea una nueva disyuntiva en el momento de tomar una decisión sobre la lengua que quieren aprender. Desde los servicios de inserción se debe tener en cuenta esta situación de forma prioritaria para poder así ofrecer en cada caso el asesoramiento más adecuado atendiendo a las expectativas laborales de cada persona en cada momento de su trayectoria vital y laboral.

Recorrido a través de las fases de la tercera estrategia-El capital cultural

Aspectos a destacar para el análisis y diagnóstico ocupacional

notas

7. Documento provisional la acogida de los inmigrantes: necesidades y propuestas, del consell Assessor para la inmigración de la Generalitat de Catalunya. (2004). En el libro Immigració i Educació d'adults. Dinàmiques d'integració i exclusió. Garreta, J. y otros. 2007.

En primer lugar debemos resaltar lo que plantean diferentes estudios que coinciden en decir que en muchas ocasiones se produce de entrada, ante la valoración del currículum del inmigrante, lo que denominaríamos como "una devaluación de las cualificaciones profesionales y personales en la interacción". (Aparicio, R, Tornos, A y Labrador, J. 1999:111). Esta respuesta por parte de la sociedad de acogida está muy arraigada, especialmente en relación al mercado laboral respecto a las profesiones y a los oficios en general.

Esta situación en muchas ocasiones es fruto de una realidad observada y constatada ligada a la consecución de una formación nula o muy baja en los propios países de origen. En otros casos existe una formación reglada importante, pero que no está homologada ni convalidada por los organismos competentes del país de acogida.

No podemos olvidar que los trámites para el reconocimiento de títulos obtenidos en algunos países se convierten en una larga peregrinación que no encaja con las expectativas y necesidades que tiene la persona inmigrada en su vida cotidiana. En muchos casos se desiste en el camino o simplemente ni se plantea la posibilidad de iniciarlo.

Esta falta de reconocimiento provoca situaciones realmente duras para la persona inmigrada que ha depositado esperanzas en el desarrollo de ciertas actividades laborales y que finalmente se ve obligada a realizar trabajos de baja cualificación y en muchas ocasiones en condiciones de penosidad, precariedad y peligrosidad.

Otro de los aspectos importantes relacionado con el capital cultural hace referencia al concepto de currículum oculto. Debe ser una misión y reto fundamental el conocimiento por parte de los servicios de atención primaria y/o especializados que trabajan con personas inmigradas, conocer el currículum oculto. Éste lo podemos describir de la siguiente manera.

"Nos referimos a la relación intrínseca que existe entre el hombre como ser dentro de un proceso educativo que le ayuda a preservar su especie. Hablamos aquí de supervivencia, pero no sólo en los términos básicos, sino que hablamos en un aspecto de supervivencia que comporta trascendencia. Esta la conseguimos gracias a la adaptabilidad al mundo al que nos enfrentamos, así como el conservar en cada acto de nuestra existencia, aquellos valores inmersos en nuestra cultura. De esta forma, queremos entender el concepto currículum a partir de qué es el hombre, como es su cultura y en definitiva que mecanismos educativos o instancias utilizará para preservar sus ideales y su existencia.

El currículum ha estado dividido para su estudio en currículum formal, real y oculto, y de esta forma poder abarcar todas aquellas actividades que surgen en el proceso educativo y que no solamente son para transmitir conocimientos, sino actitudes y habilidades que permiten desarrollarse adecuadamente en el mundo".[8]

Es evidente que cada sociedad desarrolla sus propios mecanismos institucionales,

que están legitimados y aceptados por la sociedad en su conjunto y que en el caso de la formación reglada, se produce a partir del "sistema educativo". No obstante, por lo que se refiere a la inmigración, se pone de manifiesto que se deben ampliar los horizontes y avanzar hacia modelos más flexibles que pongan en valor aspectos personales que son auténticas potencialidades del individuo.

En este sentido, los primeros que deberían apostar por este concepto son los propios técnicos que trabajan en el día a día, para poder transmitir este mensaje a las empresas que acostumbran a tener otras prioridades e intereses, así como para motivar y animar a las personas que desean un reconocimiento de su formación para poner en valor estas capacidades y conseguir que no decaigan en el empeño e interés por formarse.

En este sentido es muy importante tener en cuenta el currículum oculto, ya que nos aportará nuevas pistas para encauzar con mayor rigor la reorientación laboral como vía necesaria para la inserción laboral de la persona inmigrada, sin caer en una reorientación laboral sistemática y rutinaria, condicionada exclusivamente por la ley de la oferta y la demanda.

La idea del currículum oculto toma fuerza en el momento en el que la persona inmigrada que llega a un país para trabajar se da cuenta de la dificultad existente para dedicar un tiempo a la formación. Para formarse se requiere una estabilidad a nivel de documentación y que se cumplan los objetivos económicos deseados ya que en definitiva son los motivos básicos que le han llevado a realizar este proceso migratorio.

Existe, por lo tanto, una constante contradicción y disonancia para el inmigrante entre la necesidad de trabajar y, por lo tanto, conseguir ingresos económicos y la necesidad de formarse y especializarse para conseguir una mejora y también cierta estabilidad laboral. Hay que decir que esta situación no aparece en una primera fase sino que es a partir de la primera o de la segunda renovación cuando surge el deseo de mejorar de situación laboral, al mismo tiempo que se toma conciencia de la dificultad para conseguir trabajos más estables y con mejores condiciones laborales.

Generalmente se acaba optando por la vía del trabajo y pocas veces se prioriza la formación, excepto en aquellas situaciones en las que se recibe alguna prestación, ya sea por desempleo u otras prestaciones como las rentas mínimas de inserción. En este sentido podemos afirmar que la cuestión de género es importante en lo que se refiere a esta estrategia, en el sentido que es más habitual que sean las mujeres las que opten por formarse si tienen un apoyo económico por parte de su pareja. También debemos mencionar aquí a todas aquellas mujeres que deciden optar por la formación como única alternativa, ya que se encuentran en posesión de permiso de residencia pero no de trabajo.

notas

8. Descripción extraida de la Revista digital SOM nº 18 Octubre 2006. "Xarxa de coneixement promocions. Som Coneixement i immigració.

Desde la perspectiva del profesional que trabaja en el ámbito de la inserción sociolaboral es muy importante , detectar el momento más adecuado para abordar la cuestión de la formación atendiendo justamente a las circunstancias personales antes mencionadas y la mayor o menor receptividad de la persona según el momento vital en el que se encuentra.

Recorrido a través de la cuarta estrategia-La red social

Aspectos a destacar para el análisis y diagnóstico ocupacional:

La red social se ha convertido para la persona inmigrante en uno de los recursos más importantes en todo este proceso migratorio, y especialmente en lo que se refiere a las oportunidades de incorporación al mundo laboral. Es obvio que aquellas personas que disfrutan y disponen de una red social extensa, al mismo tiempo que intensa, tienen más posibilidades de encontrar trabajo que aquellas personas con una red social reducida y débil.

En este sentido hay que diferenciar entre la red social que da apoyo a la salida del individuo desde su propio país de origen, de la red de apoyo a la llegada al país de acogida.

Teniendo en cuenta que las redes sociales cumplen una serie de funciones que van desde el apoyo material e informacional hasta el apoyo emocional y afectivo, es obvia la necesidad de conocer la red social elemental de la persona que se encuentra en un proceso de búsqueda de empleo.

Los estudios sobre las redes sociales apuntan a que las redes sociales existen y son necesarias para que se produzcan los procesos migratorios actuales. Ubaldo Martínez refleja esta cuestión de la siguiente forma "El primer paso es el único difícil, dado que una vez que se ha establecido a gran escala, la emigración se alimenta a sí misma. Una vez que han asentado, se multiplican y atraen tras de sí a sus parientes". (1997:130).

Es habitual que las personas inmigradas cuenten con familiares en el país de acogida y por lo tanto ofrezcan una información a sus familiares en los países de origen y en muchos casos se cuenta como un pequeño núcleo de relaciones de amistad con una serie de personas conocidas por vecindad o paisanaje.

La red de apoyo a la salida tiene que ver básicamente con el apoyo económico y material para el inicio del proceso migratorio así como es el origen de la motivación para emigrar. Saber cuales son las motivaciones y las necesidades que llevan a una persona a emigrar es necesario para comprender mejor las acciones y actitudes que se van desarrollando y especialmente a las más actuales. En muchas ocasiones la consecución del primer permiso también está asociada a la existencia de una red social previa que cumple con los parámetros de la denominada red transnacional. [9]

La red de apoyo a la llegada, por su parte, se convierte en fundamental cuando nos referimos a la inserción sociolaboral de la persona inmigrada. Existen estudios específicos como los de Félix Requena Santos[10], sobre la relevancia de las redes sociales en la consecución de un puesto de trabajo que demuestran la importancia de las redes informales de apoyo para la consecución de una buena oferta laboral. Por este motivo se convierte en necesario aproximarse al conocimiento de las redes sociales de los inmigrantes para poder orientar e informar de una forma más adecuada en el acompañamiento a la inserción laboral.

Podemos distinguir claramente entre las redes sociales que caracterizan a la inmigración procedente de países subsaharianos, de las de los países del norte de África o latinoamericanos. En este sentido podemos decir que los países con mayor tradición migratoria en nuestro país, se convierten al mismo tiempo en aquellos que pueden facilitar un mayor apoyo a los recién llegados justamente por la existencia de estas redes sociales amplias y consecuentemente una mayor posibilidad de acomodación e integración.

En el caso de países con menor tradición, así como con un menor volumen de personas, las redes sociales son menos extensas y los lazos pueden ser más débiles, con la dificultad que provoca en los recién llegados para su acomodación.

Para el insertor laboral no debe ser una anécdota poder conocer lo más ampliamente posible cual es la red social que envuelve a cada persona para poder orientar y medir los recursos que serán necesarios utilizar en cada caso concreto e individualizado.

No podemos olvidar que las redes sociales se van tejiendo de forma constante y con un dinamismo permanente, por este motivo debemos animar a los recién llegados en la construcción y mantenimiento de sus propias redes sociales como forma de prevención contra el aislamiento y garantizar la convivencia social.

Recorrido a través de la quinta estrategia-La búsqueda activa de trabajo

Aspectos a destacar para el análisis y diagnóstico ocupacional:

notas

9. Natalia Ribas recoge en su libro "Una invitación a la sociología de las migraciones" la siguiente definición del término transnacionalismo " Podemos definir el transnacionalismo como el conjunto de los procesos a través de los cuales los inmigrantes forjan y mantienen múltiples relaciones sociales entrelazadas que unen las sociedades de origen y las sociedades de asentamiento (Basch, et al., 1994). Pag 208.

10. El autor afirma "las redes sociales informales se constituyen en cadenas de movilidad socialmente determinadas que canalizan y encauzan la asignación ocupacional y que desmienten la libre movilidad de la mano de obra. Tal movilidad no es libre, sino que tan sólo presenta algunos grados de libertad: los permitidos por la red de relaciones informales predeterminadas por el origen /familiar, escolar, urbano, de clase) que inicia cada trayectoria ocupacional.

La búsqueda activa de trabajo se ve condicionada de forma inevitable por cada una de las estrategias anteriores. Dependerá del tipo de permiso que se posea, del dominio del idioma, del capital cultural que se pueda ofrecer y finalmente de la existencia de una red social que facilite un apoyo mayor o menor en la búsqueda de empleo.

En una primera fase se puede destacar que existe precariedad generalizada en todos los aspectos antes señalados, con una consecuente precariedad laboral, inestabilidad y desconocimiento de las reglas del juego laboral en el país de acogida.

La necesidad imperiosa por trabajar provoca al mismo tiempo una búsqueda activa de trabajo de forma intensa y en muchas ocasiones desesperada. La obligatoriedad de trabajar un mínimo de seis meses durante el periodo de posesión del primer permiso de trabajo conlleva una ansiedad e inquietud permanente en la persona inmigrante.

El conocimiento de las herramientas de búsqueda de empleo por parte de la persona recién llegada en muchas ocasiones es nulo o muy bajo. El boca a boca y la peregrinación por todas las oficinas de trabajo temporal es la técnica más utilizada. El currículum vitae se desconoce en la mayoría de los casos así como existe un desconocimiento del entorno social y cultural que dificulta más la acomodación y la búsqueda efectiva de empleo.

Relacionado con esta búsqueda activa de empleo aparecen una gran cantidad de empresas que podemos llamar intermediarias, que ofrecen sus servicios para interrelacionar las ofertas con las demandas del mercado laboral. Algunos de estos servicios lo hacen desde una perspectiva mercantil, como por ejemplo las empresas de trabajo temporal, pero existen cada vez más una gran cantidad de servicios, programas y proyectos que tienen como objetivo común la orientación e inserción laboral de las personas en riesgo de exclusión y entre ellas las personas inmigradas, desde empresas de iniciativa social sin ánimo de lucro.

Para la persona inmigrada se han convertido en los dos casos en las compañeras de viaje habituales. Los motivos son diversos, ya que por un lado los factores macroeconómicos y la actual situación ha conllevado un aumento de la tasa de paro de forma rápida y esto ha provocado una necesidad de reorientación laboral de muchos de los trabajadores con trayectorias más continuadas, pero no podemos olvidar que paralelamente ha existido siempre un amplio mercado laboral que se ha alimentado de la contratación temporal de baja cualificación de forma habitual de personas inmigrantes que nunca han llegado a mejorar esta situación de temporalidad y precariedad.

Es por este motivo que tanto las ETTs como las empresas dedicadas a la inserción laboral, realizan una labor esencial ante esta realidad. Obviamente los objetivos y finalidades son diferentes pero la función social que realizan es muy importante en ambos casos.

Las personas inmigradas que se encuentran en proceso de búsqueda activa de empleo, encuentran en las dos modalidades la respuesta y solución a sus necesidades. En el caso de las ETT,s entra en juego la esperanza de ser escogido para realizar un trabajo que resuelva la situación económica de la persona inmigrada, aunque sea de forma temporal y precaria, en el caso de los servicios de inserción, la necesidad de recibir aquella información, orientación y formación que les ayude a encontrar el trabajo de forma efectiva.

Independientemente de los resultados de estas intervenciones podemos afirmar que las personas inmigradas utilizan estos servicios desde el momento de su llegada al país de acogida. En muchos casos por la ausencia o debilidad de la red social que les ayude a acomodarse y conocer las reglas básicas de la búsqueda de empleo en un entorno desconocido. En el otro extremo encontramos aquellas personas, que teniendo un amplio conocimiento de estos recursos y aún teniendo una amplia red social, utilizan de forma concreta y muy específica este tipo de servicios.

Las instituciones que se dedican de forma activa a la inserción laboral de personas Inmigradas se han convertido en auténticos centros de formación en habilidades sociales para la búsqueda de empleo. Desde las que se han especializado en la enseñanza del idioma hasta las que ofrecen formación especializada y específica para personas inmigrantes. Las personas que usan estos servicios se encuentran en cualquiera de los estadios o fases definidas con anterioridad. La diferencia radica en el tipo de demanda que se realiza y el nivel de conocimiento que se tiene de la ayuda que se puede recibir en cada caso.

Los programas de orientación, información, asesoramiento e inserción deben tener en cuenta el momento concreto del recorrido vital y laboral en el que se encuentra cada persona, para poder comprender mejor la realidad y las necesidades específicas y poder así ofrecer los servicios que se adapten mejor a los diferentes perfiles que se van definiendo entorno a la orientación y posterior inserción sociolaboral.

Recorrido a través de la sexta estrategia-El uso de las instituciones sociales

Aspectos a destacar para el análisis y diagnóstico ocupacional:

A modo de introducción y para favorecer la reflexión es necesario plantear una cuestión previa entorno al uso de las instituciones sociales.

Cuando hablamos del uso de las instituciones sociales se pone de manifiesto un agrio debate ya existente en nuestra sociedad y que el fenómeno de la inmigración no ha hecho más que revitalizar. Para comprender la importancia que supone para una sociedad el uso de las instituciones sociales por parte de los inmigrantes, podemos recordar algunas de las reflexiones que se desprenden de diferentes estudios sobre opinión realizados a la población española.

A modo de ejemplo podemos recordar la reflexión de Morell (2005) cuando señala que la población autóctona considera a los inmigrantes "competidores" ya que el uso abusivo que realizarían de los diferentes servicios de bienestar, repercutiría negativamente en su nivel de vida. Pajares, por su parte señala como una de las causas de esta consideración la configuración del moderno estado-nación, basado en la creación de distinciones y categorías jurídicas desiguales que favorecen el estatus de protección diferencial.

Ante esta opinión pública debemos aportar diversas consideraciones que se desprenden del estudio de referencia que nos ayudarán a realizar una reflexión más objetiva y más acorde con la realidad.

El proceso de conocimiento y de posterior uso de las instituciones sociales se produce de una forma paulatina y a lo largo de un periodo de tiempo considerable. Cuando hablamos de instituciones sociales debemos diferenciar aquellas que ofrecen sus servicios de forma específica hacia la inserción laboral de aquellas que ofrecen otro tipo de servicios que podríamos denominar como servicios sociales.

En el primero de los casos, hemos comentado anteriormente que forman parte del recorrido habitual de los inmigrantes desde los inicios de su trayectoria laboral y que su uso y conocimiento depende de la red social que acompaña a cada persona. En el caso de las instituciones sociales que prestan servicios de diferente naturaleza, su uso se produce de forma más tardía y en muchos casos después de una larga trayectoria migratoria en el país de acogida y en muchas ocasiones por circunstancias sobrevenidas como por ejemplo accidentes de trabajo u otros aspectos relacionados con la salud, que no han sido resueltas precisamente por su condición de inmigrante[11].

También encontramos en muchas ocasiones personas que aún estando en su derecho de recibir una prestación por desempleo, prefieren renunciar a éste y seguir en su empeño de trabajar de forma continuada. En otros casos es el propio desconocimiento de las instituciones y de las prestaciones sociales en general el que provoca este tipo de situaciones que en ocasiones llevan a la persona a sobrevivir en precario sin necesidad de ello.

Cuando ya se ha producido un contacto con las instituciones sociales podemos decir que las trayectorias vitales y laborales de las personas inmigradas se han visto afectadas por diferentes motivos. Si tenemos que trabajar aspectos relacionados con la inserción sociolaboral con personas que se encuentran en esta situación, es fundamental realizar una retrospectiva sobre el itinerario migratorio de la persona para poder comprender ciertas actitudes, que sin esta información son de difícil comprensión.

Para concluir

Cuando hablamos de inmigración nos afrontamos a la complejidad y a la

multicausalidad, por este motivo es imprescindible analizar la realidad desde diferentes perspectivas y posicionamientos teóricos. Lo mismo ocurre cuando hablamos de estrategias específicas de inserción por parte de las personas inmigradas, ya que éstas son también diversas y complejas en todos los casos.

Finalmente y del mismo modo, el posicionamiento previo del insertor laboral, también está inmerso en complejos procesos de reflexión y requiere a su vez sus propias estrategias que le guíen en su quehacer profesional.

Por este motivo quiero hacer referencia al concepto de estrategia tomando como referencia el que nos ofrece Edgar Morin " La palabra estrategia no designa a un programa predeterminado que baste aplicar *ne variatur* en el tiempo. La estrategia permite, a partir de una decisión inicial, imaginar un cierto número de escenarios para la acción, escenarios que podrán ser modificados según las informaciones que nos lleguen en el curso de la acción y según los elementos aleatorios que sobrevendrán y perturbarán la acción".

"La estrategia no se limita a luchar contra el azar, trata también de utilizarlo".

"La palabra estrategia se opone a la palabra programa. Para las secuencias que se sitúan en un ambiente estable, conviene utilizar programas. El programa no obliga a estar vigilante. No obliga a innovar". "Es necesario abandonar los programas, hay que inventar estrategias para salir de la crisis".

"La complejidad necesita una estrategia. Es cierto que los segmentos programados en secuencias en las que no interviene lo aleatorio, son útiles o necesarios. En situaciones normales la conducción automática es posible, pero la estrategia se impone siempre que sobreviene lo inesperado, lo incierto, es decir, desde que aparece un problema importante" (Morin 2003:113-118).

En un momento socio-histórico como el actual, lleno de imprevistos e imprevisibles, envueltos en un periodo de recesión económica, con el consecuente aumento de personas desempleadas, las personas inmigradas deberán afrontar este reto de forma estratégica, así como será necesario más que nunca, utilizar estrategias complejas en el quehacer de los profesionales de la inserción.

notas

11. Aquí podemos mencionar aquellos casos de personas que han sido valoradas por los organismos competentes con un grado de invalidez que le daría derecho a recibir una pensión por este motivo pero que por no haber cotizado el tiempo necesario que estipula la ley, quedan desprotegidos con una invalidez real pero sin ningún ingreso y al mismo tiempo con una incapacidad para realizar el trabajo habitual y en algunos casos ningún tipo de trabajo.

Bibliografía

APARICIO, R, TORNOS, A y LABRADOR, J; (1999): *Inmigrantes, integración, religiones.* Universidad pontificia de comillas de Madrid.

EQUIPO PROMOCIONS, FRAGO, E, JOVER, D, LÓPEZ, V.M, MORA, G; (2004): *El empleo de los inempleables. Metodología y recursos para la inserción laboral.* Editorial Popular. Madrid.

LACOMBA VÁZQUEZ, Joan; (2001): *El islam inmigrado. Transformaciones y adaptaciones de las prácticas culturales y religiosas.* Ministerio de ecuación, cultura y deporte.

LLEVOT, N, GARRETA, J, i LAPRESTA, C: (2007): *Inmigració i educació d'adults. Dinàmiques d'integració i exclusió.* Edicions de la Universitat de Lleida.

MARTÍN MUÑOZ, Gema: (2003): *Marroquíes en España. Estudio sobre su integración.* Fundación Repsol Madrid.

MARTÍNEZ VEIGA, Ubaldo: (1997): *La integración de los inmigrantes extranjeros en España.* Editorial Trotta. Madrid

MATA, A, DOMINGO, J, i JULIÀ, R: (2007): *Lògiques, paradoxes i oportunitats. La inserció sociolaboral de la població inmigrada a les terres de Lleida.* Edicions de la Universitat de Lleida.

MORIN, Edgar; (1990): *Introducción al pensamiento complejo* Editorial Gedisa. Barcelona.

REQUENA SANTOS, Félix: (1991): *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional.* Centro de investigaciones sociológicas. Madrid.

RIBAS MATEOS, Natalia: (2004): *Una invitación a la sociología de las migraciones.* Edicions bellaterra. Barcelona.

De interés Profesional

El desafío de garantizar derechos en una sociedad globalizada y desigual

Rosa María Ferrer Valls

Bajo este lema nos reunimos en Salvador de Bahia (Brasil) cerca de tres mil trabajadores y trabajadoras sociales de todo el mundo, y durante cuatro días del mes de agosto debatimos sobre la práctica del trabajo social y sobre las políticas que marcan a los servicios sociales.

Las distintas ponencias y debates de la 19ª Conferencia Mundial de Trabajo Social reforzaron, sin lugar a dudas, la fortaleza de los principios democráticos, el respeto por los derechos humanos y la necesidad de la ética en las relaciones humanas y profesionales.

Las ponencias marco, a cargo de, Ellen Word del Canadá y José Paulo Netto de Brasil, se esforzaron en cuestionar de forma muy contundente al sistema capitalista, por ser éste un sistema de reproducción de las desigualdades sociales y que prima los intereses económicos sobre los derechos humanos. Esta visión que abrió las primeras exposiciones, fue la que planeó en todos los debates de la Conferencia.

Las cuestiones sobre las desigualdades de género fueron abordadas, principalmente, por Visanthie Sewpaul de Sud-África que presentó datos sobre las mujeres en situación de vulnerabilidad de su país. Según la ponente es necesario que las mujeres se fortalezcan y superen la "opresión internalizada" que las responsabiliza de las desigualdades y la discriminación que padecen.

Este tema también fue tratado por Ivanete Boschetti del Brasil, que cuestionó el mito de la cultura global y denunció los efectos perversos de la mundialización del capital sobre la destrucción de los derechos laborales y de los sistemas de protección social. Ella resaltó también, el reto que tiene el trabajo social de colaborar en proyectos comprometidos, como la participación colectiva y la socialización de la riqueza. En otra sesión plenaria se afirmó: "la pobreza no se alivia, se combate".

Otros temas tratados en los plenarios simultáneos fueron:

- El trabajo del trabajador social en el contexto internacional de la pobreza y la desigualdad social.
- Los conflictos globales y la violación de los derechos humanos: la actuación del trabajo social.
- La economía global destructiva y las amenazas al medio ambiente: los efectos para los pueblos indígenas y los retos para el trabajo social.

Llamó la atención la exposición de Michael S. Cronin de USA sobre la pobreza y los desastres naturales, en la que de forma detallada demostró como los más pobres están más expuestos a los desastres naturales y enumeró las graves consecuencias que ello supone,

Autora

Rosa María Ferrer Valls

Vicepresidenta 1ª del Consejo General de Colegios Oficiales de Trabajo Social

incluyendo muchas veces el debilitamiento de la democracia. Se manifestó así mismo, que en esas situaciones también las mujeres son más vulnerables.

En cuanto al rol del trabajador social en la lucha contra la pobreza se vinculó totalmente con la ética de la profesión. La Conferencia de Brasil fue la más numerosa de las celebradas hasta ahora. Había participantes de todo el mundo, pero cabe reseñar que más del 90 % eran trabajadores y trabajadoras sociales de los diferentes estados brasileños. Este hecho marcó de una forma muy contundente todos los debates, que de forma generalizada derivaron hacia cuestiones de tipo ideológico, dejando a un lado las de carácter metodológico.

Después de los anfitriones, los grupos más numerosos fueron los TS de Japón y Estados Unidos. En cuanto a la representación europea estuvo encabezada por los TS de Dinamarca y Portugal.

Desde el Consejo General valoramos muy positivamente participar activamente en los encuentros organizados por la FITS, ya sea a nivel europeo o mundial, en los que podemos aportar la experiencia del colectivo y debatir conjuntamente los nuevos retos del trabajo social.

La futura cita será en 2010 en Hong Kong, con la propuesta de consensuar una nueva definición de trabajo social. Una tarea realmente compleja si tenemos en cuenta las diversas perspectivas ideológicas de trabajo social que tienen los países en desarrollo y los llamados del primer mundo, y que se evidenciaron en los debates de esta 19ª Conferencia.

Situación laboral de las trabajadoras sociales en La Rioja

Antonia Aretio Romero Inmaculada Carro García
Ana Belén Cuesta Ruiz Clavijo Mª Ángeles Robredo García
Natalia Rodríguez Valladolid Luis Alberto Sanvicens Díez

Resumen

El Colegio Oficial de Trabajadores Sociales y Asistentes Sociales de La Rioja realizó un estudio durante los años 2006 y 2007 para conocer la situación del colectivo profesional que ejercía como trabajador/a social en aquel momento. Sus objetivos: acceder a datos fiables para promover propuestas que sirvieran para la mejora en el desempeño del trabajo social en La Rioja, la difusión del mismo como profesión de ayuda, una defensa de los intereses profesionales, así como la de colaborar en la construcción científica del conocimiento vinculado con esta disciplina. En este artículo se recogen algunos de los datos, propuestas y reflexiones más relevantes.

Abstract

The Professional Association of Social Workers of La Rioja carried out a study during years 2006 and 2007 to know about the situation of a professional group that was practicing as social workers at that moment. Aims of the study: accede to trustworthy information to promote proposed goals that they should serve for the improvement in the performance of the social work in La Rioja, the diffusion of the same one as profession of help and a defense of the professional interests. Also to collaborate in the development of scientific knowledge linked with this discipline. In this article they gathered some of the information, offers and more relevant reflections.

Palabras clave

Situación laboral trabajadoras sociales, La Rioja.

Key words

Labour situation, social workers, La Rioja.

Autores

Antonia Aretio Romero
Trabajadora Social (Centros de Salud de Atención Primaria. SERIS La Rioja) Licenciada en sociología.
Inmaculada Carro García
Trabajadora Social. Educadora Social del proyecto de Alojamiento Alternativo Temporal (Cocina Económica de Logroño)
Ana Belén Cuesta Ruiz Clavijo
Trabajadora Social (Hogar de Personas Mayores de Calahorra del Gobierno de La Rioja) Licenciada en Ciencias Sociales del Trabajo.
Mª Ángeles Robredo García
Trabajadora Social. Guardería "Entrepuentes" (Cocina Económica de Logroño) Coordinadora del proyecto de Alojamiento Alternativo Temporal (Cocina Económica de Logroño)
Natalia Rodríguez Valladolid
Trabajadora Social. Centro de Servicios Sociales Casa Farias (Ayuntamiento de Logroño) Licenciada en Ciencias Sociales del Trabajo.
Luis Alberto Sanvicens Díez
Sociólogo.

alitana@reterioja.com

Situación laboral de las trabajadoras sociales en La Rioja

Introducción

El Trabajo Social desde sus inicios ha tenido la mirada atenta a la realidad social, innovando sus metodologías y estrategias de intervención para cumplir de manera más eficiente su fin: ayudar a personas, colectivos y comunidades a mejorar sus condiciones de vida.

Los vertiginosos cambios sociales que ocurren en la actualidad exigen a esta disciplina una actitud de análisis continuado para estar al día y aplicar mejor los conocimientos que le son propios. Conocer la situación del colectivo profesional se torna, dentro de este contexto, en un primer paso necesario para continuar avanzando en la construcción científica de esta profesión.

Desde el Colegio Oficial de Trabajadores Sociales y Asistentes Sociales de La Rioja se realizó un estudio durante los años 2006 y 2007 con el fin de defender, promover y difundir la profesión mediante el acceso a datos fiables sobre la situación de las profesionales en activo en esta comunidad autónoma (tareas desempeñadas, grado de satisfacción profesional, percepciones existentes del colectivo en otros espacios profesionales). Al mismo tiempo con estos datos se perseguía definir retos y propuestas de actuación para la profesión.

El equipo investigador estuvo compuesto por 6 colegiadas que asumieron las tareas de dirección, coordinación y propuestas y por un sociólogo y una trabajadora social contratados como apoyo técnico a través de un convenio realizado con el Servicio Riojano de Empleo.

El texto íntegro del estudio está disponible a través de la página web del Colegio Colegio Oficial de Trabajadores Sociales y Asistentes Sociales de La Rioja www.cgtrabajosocial.es/larioja/. En este artículo se ofrecen resumidos algunos de los datos y propuestas que pueden revestir mayor interés y propiciar un debate al interior de nuestra profesión.

Metodología

Para la realización de este estudio se optó por una metodología mixta, usando tanto técnicas cuantitativas como cualitativas. La vertiente cuantitativa del estudio consistió en la realización de un cuestionario mientras que la parte cualitativa estuvo basada en entrevistas en profundidad y grupos de debate. Las entrevistas fueron hechas tanto a profesionales cuya actividad laboral estaba relacionada directamente con el trabajo social como a personal que tenía a su cargo a trabajadoras sociales. Los grupos de debate se hicieron con la participación de trabajadoras sociales en activo.

Cuestionario

La población objeto de estudio comprendía la totalidad de las trabajadoras sociales[1] que, a 1 de octubre de 2006, se encontraban en activo ejerciendo como tales u ocupando un

puesto para el que se exigiese la titulación de trabajo social. Al no existir un censo que incluyera la totalidad de la población que reuniese estas características, éste tuvo que ser realizado por el equipo de investigación. Según los resultados del mismo, en La Rioja había un total de 268 trabajadoras sociales que reunían las características reseñadas anteriormente. Dado que el tamaño de la población no era muy grande y que se disponía de recursos para poderla encuestar en su totalidad, se optó por hacer esto último para obtener la máxima representatividad y el menor error posible. Para la recogida de datos se diseñó un cuestionario compuesto por 47 ítems, fundamentalmente de carácter cerrado y semicerrado, que medían un total de 95 variables. Éste estaba compuesto por seis bloques: variables sociodemográficas, otra formación académica, situación laboral, características del trabajo, satisfacción laboral y síndrome de quemado y necesidades y nuevos ámbitos del trabajo social.

Los cuestionarios se entregaron personalmente a las propias profesionales para que los rellenaran ellas mismas estableciéndose un protocolo de recogida para asegurar su cumplimentación. Para reforzar aún más la participación, desde el Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de La Rioja se envió a todas las colegiadas y a las entidades e instituciones que tienen contratadas a trabajadoras sociales una carta informativa acerca del estudio, en la que se solicitaba su colaboración en el mismo.

Finalmente se recogieron un total de 236 cuestionarios[2], es decir, el 88,06% del total de profesionales censadas. Los datos obtenidos del trabajo de campo se introdujeron en una tabla de SPSS precodificada. Fue con este mismo programa con el que se hizo la explotación de datos. El análisis de los datos se trató que fuera explicativo además de descriptivo.

Entrevistas en profundidad

Otro de los objetivos de la investigación fue conocer la imagen de las trabajadoras sociales existente entre personas que tenían a su cargo a estas profesionales y entre profesionales que desarrollaban su labor en coordinación o en equipo con ellas. Para ello se planteó la conveniencia de realizar entrevistas en profundidad, al favorecer esta técnica la obtención de una gran riqueza informativa personalizada y contextualizada y, por su flexibilidad, para incorporar a la investigación sobre la marcha nuevos elementos de interés.

El estilo de las entrevistas fue semidirectivo. Los ejes fundamentales que articularon los guiones de ambos tipos de entrevista fueron: imagen

notas

1. A partir de ahora se nombrará en femenino a la totalidad del colectivo integrado por trabajadoras y trabajadores sociales, al estar constituido éste en su gran mayoría por mujeres (el 95,3% de quienes ejercen). Se entienden incluidos, por tanto, en esta palabra a los varones que desempeñan esta profesión en La Rioja.

2. Con este número de cuestionarios recogidos y asumiendo un nivel de confianza del 95,5%, resulta que el error estadístico máximo de los datos obtenidos era de 0,72013.

percibida de las trabajadoras sociales, ámbitos de actuación y límites del trabajo social, cualidades más importantes de estas profesionales, valoración de la formación de las trabajadoras sociales y papel de la formación continua, nuevas perspectivas del trabajo social y motivos de la feminización de esta profesión.

El trabajo de campo con empleadore/as y profesionales se desarrolló de forma independiente. Se realizaron 12 entrevistas a "empleadores", habiéndose establecido previamente un perfil idóneo en base a una combinación de las siguientes variables de segmentación: tipo de entidad para la que trabajan, área de intervención y número de trabajadoras sociales que tenían a su cargo. En cuanto a las entrevistas a los profesionales, se siguió un procedimiento similar. Se diseñó el perfil de las personas a entrevistar a partir de los resultados obtenidos en el cuestionario, en el cual se preguntaba acerca del tipo de profesionales con quienes las trabajadoras sociales desarrollaban su labor en coordinación o en equipo. Según estos resultados, los perfiles de profesionales a entrevistar fueron, entre otros, de los campos de la psicología, educación social, medicina, enfermería y derecho. Se realizaron 13 entrevistas a profesionales.

Grupos de debate

Los resultados más relevantes obtenidos con los cuestionarios suscitaron nuevas líneas de investigación. Se realizaron tres grupos de debate con trabajadoras sociales en activo para profundizar en estos aspectos relevantes y complementar los resultados cuantitativos. En los mismos se procuró conseguir una implicación de las participantes, logrando que, en vez de repetir una serie de estereotipos que encontraban adecuados a la situación y poco arriesgados para su imagen, se dejaran llevar por la situación grupal, profundizando así en las percepciones, sentimientos y maneras de pensar respecto de aquellos temas planteados.

Con el propósito de reproducir el máximo de discursos relevantes, se orientó el diseño de los grupos bajo el criterio de heterogeneidad intragrupal. La variable que sirvió como eje fundamental para diferenciar los grupos fue la edad (Grupo 1, mayores de 42 años; Grupo 2, menores de 32 años; Grupo 3, entre 32 y 42 años), al estimarse ésta como decisiva para el acceso a realidades sociales y profesionales muy distintas (las mayores de 42 años se titularon como asistentes sociales, las menores de 32 años se titularon con la universalización de los servicios sociales e inicio de la externalización de los servicios).

Para cada grupo se convocó a un total de seis profesionales. Como variable de segmentación se utilizó el tipo de entidad para la que trabajaban. De esta manera se buscó que hubiera representatividad tanto de trabajadoras sociales que desarrollaban su actividad profesional en el sector público como de profesionales que trabajaban en el resto de entidades (privadas, tercer sector y organismos autónomos).

El instrumento de recogida de información fue un guión temático

elaborado de acuerdo con los objetivos planteados y aplicado sin orden fijo hasta cubrir las cuestiones de interés. Los temas que articularon el guión de los grupos de debate fueron los siguientes: la evolución del trabajo social, la valoración de la formación recibida, burocratización del trabajo social, imagen de la profesión, los diferentes niveles de satisfacción laboral según el tipo de entidad para la que trabajan, intrusismo laboral y el futuro del trabajo social.

Algunos datos relevantes

El trabajo social en La Rioja es una profesión feminizada: el 95,3% de quienes lo ejercen son mujeres.

El perfil profesional medio corresponde con una mujer de 35 años de edad, con un tiempo de inserción laboral muy corto, ya que la mayoría de ellas consiguió su primer empleo como trabajadora social el mismo año o al año siguiente de la finalización de sus estudios.

Tiempo transcurrido entre la obtención del título y el primer empleo de T.S.	
El mismo año	21,2%
1 año	31,1%
2 años	14,6%
3 años	9,4%
4 años	9%
5 años	4,7%
6 o más años	10%

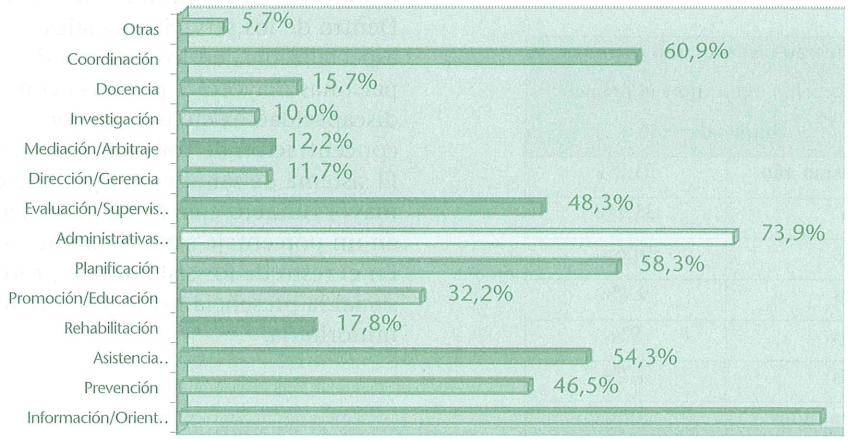
Respecto al carácter de la entidad para la que se trabaja, más de la mitad de las profesionales ejercen en el sector público, algo más de la tercera parte en el tercer sector y un poco más del 10 por ciento lo hacen en la empresa privada. Las condiciones laborales son muy diferentes según el lugar de trabajo: en la empresa privada y en el tercer sector las jornadas son partidas en mayor medida, los horarios de trabajo más amplios, la temporalidad en los contratos es superior, los salarios son más bajos y tienen más dificultades para conciliar la vida personal y laboral. Hay un 12 por ciento de profesionales que trabajan a tiempo completo en el sector no público cuya remuneración es inferior a 900 euros mensuales. La mayoría de las profesionales debe desplazarse para trabajar a otra localidad diferente a la de su domicilio habitual.

Las trabajadoras sociales en La Rioja desarrollan su actividad laboral sobre todo en el sistema de servicios sociales; la mayoría en el ámbito comunitario. Dentro de los servicios sociales especializados, en los sectores de personas mayores y personas con discapacidad existe una mayor concentración de trabajadoras sociales. El sistema de salud es el siguiente donde mayor número ejercen su actividad, pero en un porcentaje sensiblemente menor. En el resto de los sistemas de protección social la presencia profesional es muy minoritaria.

Áreas de trabajo	
Servicios sociales	78,2%
Salud	11,1%
Justicia	3%
Educación	2,6%
Trabajo	1,7%
Vivienda	0.9%
Otras	2,5%

Dentro del desempeño de las funciones profesionales, prevalecen las de información, orientación, funciones administrativas propias y coordinación. Resulta significativo el bajo porcentaje de profesionales que desempeñan funciones de rehabilitación, promoción y educación, mediación y evaluación. Este aspecto reviste su interés al ser éstas funciones propias a realizar en todos los ámbitos y dimensiones de la profesión que se van perdiendo en favor de aspectos más protocolizados y burocratizados como son la información y funciones administrativas. Sin embargo, se realizan muchas funciones que no se corresponden con el ejercicio de la profesión. Además se percibe intrusismo por parte de otras profesiones (principalmente educación social y psicología), atribuyendo a éste un carácter involuntario por motivos de desconocimiento y operatividad. La actividad laboral se desarrolla en equipo/coordinación con otros profesionales, sobre todo con otras trabajadoras sociales y en menor grado con profesionales de otras disciplinas. Los trabajadores sociales varones tienden a realizar tareas de planificación, gestión y dirección en mayor medida que las trabajadoras sociales mujeres.

Funciones

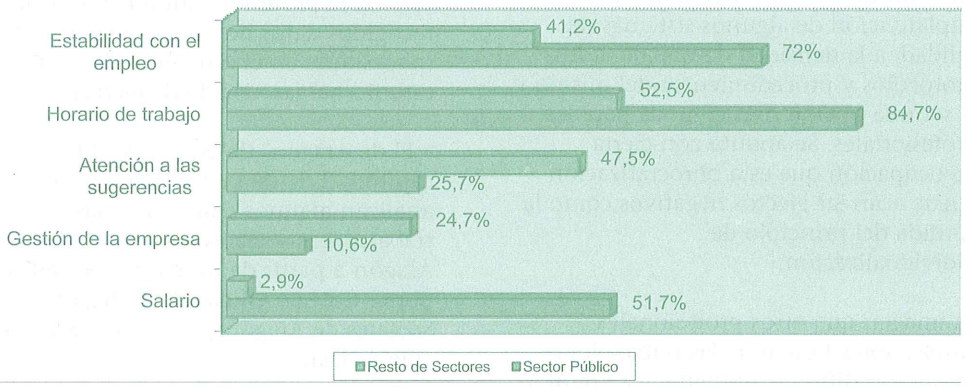


Las trabajadoras sociales en La Rioja están satisfechas con su trabajo. Los aspectos de mayor satisfacción son "la libertad para elegir tu propio método de trabajo", "tus compañeros de trabajo" y "tu horario de trabajo". Por el contrario, los factores que son puntuados de manera más baja son "tus posibilidades de promocionar" y "el modo en que mi empresa/ entidad está gestionada". Estos dos aspectos son los únicos con los que se mostraron insatisfechas. El grado de satisfacción global es mayor entre las que trabajan en entidades no públicas. Existen diferencias significativas atendiendo al tipo de entidad.

embargo dicen tener un excesivo volumen del mismo. La percepción de riesgos para su integridad física o psicológica es muy elevada debido a las actitudes de usuarios y sus familiares, aumentando este porcentaje en las trabajadoras sociales del ámbito municipal.

Se constata la necesidad de aumentar el número de contrataciones en los servicios sociales así como en educación y salud cuyo número de profesionales en la actualidad es aún muy bajo (en los sistemas de protección de La Rioja de justicia, educación, trabajo y vivienda están contratadas sólo 21 profesionales)

% de TT.SS. satisfechas con los siguientes aspectos según de la entidad para la que trabajan



Hay otras cuestiones relacionadas con la satisfacción que merece la pena destacar. Más de la mitad expresan que pueden compatibilizar bien la vida personal y la profesional. Manifiestan no encontrarse quemadas con su trabajo, aunque sin

Dentro de los servicios sociales especializados se reclama mayor presencia de trabajadoras sociales en los colectivos de inmigración, menores y personas mayores. Se apuntan nuevas áreas de intervención como la política, cuerpos y

fuerzas de seguridad y programas de mediación.

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y el título universitario de grado aparecen como los aspectos que van a condicionar el futuro de la profesión de forma inmediata.

En cuanto a la evolución del Trabajo Social, mientras las profesionales de mayor edad destacan el incremento del conocimiento y valoración social de la profesión vinculada a una universalización de los servicios sociales, otras profesionales –de menor edad– afirman que esta profesión sigue siendo desconocida y poco valorada por los ciudadanos y otros profesionales.

Todas coinciden en señalar que se ha producido un aumento de la burocratización, atribuyéndolo a la implantación de algunos sistemas de calidad, a la densidad de trabajo, a los protocolos y procedimientos del mismo y al ser una opción más cómoda para las profesionales. Se apunta con cierta preocupación que esta burocratización puede acarrear efectos negativos como la pérdida del principio de individualización.

La imagen que otros profesionales y empleadores tienen de las trabajadoras sociales es difusa y ambigua. Así apuntan cambios en la profesión como la pérdida del carácter reivindicativo, el aumento del número de profesionales y por último una mayor sistematización de la manera en que se desempeña el trabajo.

Algunas comparaciones con otros estudios

En nuestro país se han realizado con anterioridad otros estudios sobre la situación de quienes ejercen el trabajo social. De entre ellos, hemos accedido a tres que permiten establecer algunas relaciones y comparaciones con el realizado en La Rioja:

– El relativo a la situación del País Vasco (BERASALUCE BERRIO-OTXOA, 2008), que toma como punto de partida a las personas tituladas colegiadas, con independencia de si ejercían o no en el momento del estudio.

– El centrado en la situación de Navarra (FERNÁNDEZ, coord, 2002). Analiza la realidad de aquellas profesionales que ejercen la profesión, aunque también hay recogidos datos de trabajadoras sociales (pocas) que en el momento de realizar el estudio habían dejado de ejercer.

– El de Aragón, (BÁÑEZ, 2004) En el capítulo 2 de esta tesis doctoral se analizan algunos datos sobre las trabajadoras sociales (en activo y no) de Aragón a partir de los datos aportados por el Colegio Oficial de Trabajadoras Sociales de Aragón (no incluye a las no colegiadas).

Las diferentes metodologías y orientaciones en los estudios analizados hacen que los resultados no puedan ser comparables de manera directa con el realizado en La Rioja, pero sí pueden establecerse algunas constataciones.

Los cuatro coinciden en señalar que las trabajadoras sociales son un colectivo joven y feminizado. Joven por cuanto la media de edad media obtenida en estos estudios se sitúa en los 35-40 años, con un porcentaje muy importante de profesionales menores de 35 años, y feminizada, porque los cuatro estudios hablan de una proporción de mujeres superior al 90%. Las autoras del estudio del País Vasco llaman la atención sobre esto último ya que a pesar de los cambios sociales que se han producido en los últimos 30 años la profesión del trabajo social no ha perdido su carácter fuertemente feminizado, siendo la incorporación de varones muy limitada.

Respecto al tipo de entidad en la que trabajan, los resultados de los estudios de Navarra, País Vasco y La Rioja coinciden en que la gran mayoría de las trabajadoras sociales desarrollan su labor en el sector público. Ahora bien un aspecto que diferencia a La Rioja respecto de Navarra y el País Vasco es el fuerte peso que tiene el Tercer Sector que ocupa a 35,3% de las profesionales (Navarra 20,19%, País Vasco 22,6%). El análisis del tipo de administración pública para la que trabajan pone de relieve diferencias en los resultados obtenidos en los tres estudios. Mientras en La Rioja y en Navarra es muy similar el porcentaje de profesionales que desarrollan su labor para la administración autonómica y algún tipo de entidad local, en el País Vasco es mayoritario el porcentaje de profesionales que trabajan para la administración local (61%, 8% local, 17,6% diputaciones, 16,1% autonómica). En las tres es muy residual el porcentaje de las que trabajan para la administración estatal.

Las condiciones laborales son otro aspecto en cuyo análisis coinciden los estudios de La Rioja, País Vasco y Navarra, si bien el grado de profundidad del análisis en esta última autonomía es menor que en las dos primeras. Los estudios riojano y vasco reflejan claramente que las condiciones laborales de las profesionales que desarrollan su labor fuera del ámbito público (tercer sector, empresa privada) son valoradas de manera más negativa que las que trabajan para el sector público. Esto no queda claramente reflejado en el navarro pero los pocos datos aportados (salario/horas trabajadas) apuntan en el mismo sentido.

En cuanto a las áreas de trabajo, tanto en el País Vasco como en La Rioja la gran mayoría de las profesionales (en torno al 80%) desarrollan su actividad en el área de servicios sociales. En Aragón lo datos reflejan que también el área mayoritaria es ésta pero en un porcentaje inferior (63,79%). Navarra es la que parece diferenciarse más claramente de las demás porque aunque tiene un muy alto porcentaje de trabajadoras que desarrollan su labor en la misma (50%), es la única que tiene otra área en la que trabajan un importante colectivo de profesionales (salud 31%). Tanto en el País Vasco como en La Rioja salud es la segunda área que ocupa a más profesionales pero el porcentaje de las que desarrollan su actividad profesional en esa área es en torno al 10% (La Rioja 11,1% y País Vasco 10,1%). En estas dos últimas la presencia de profesionales en

otras áreas es marginal (ninguna supera el 3,5%). Ésta es otra diferencia con Navarra que tiene un porcentaje de profesionales pequeño pero significativo en otras áreas (empleo 7,5%, educación 7%)

Asimismo los tres estudios analizan las funciones ejercidas por las profesionales del trabajo social. Si bien las listas de funciones de Navarra y País Vasco son iguales, la utilizada en La Rioja difiere un tanto al incluir alguna función más y presentar juntas algunas variables que en las otras listas se recogen separadas. En los tres estudios coinciden las funciones de dirección, docencia e investigación como las realizadas por un menor porcentaje de trabajadoras sociales, si bien cualquiera de ellas es realizada por un porcentaje superior de profesionales en el País Vasco y Navarra que en La Rioja. Entre las diferencias cabe destacar el porcentaje tan distinto de profesionales que realizan la labor de mediación. Mientras en el País Vasco (67,6%) y Navarra (59,7%) la ejercen más de la mitad de las profesionales en La Rioja sólo la realizan un porcentaje reducido (12,2%).

Aunque con distintos métodos de medición tanto el estudio de las profesionales del País Vasco como de las de Navarra coinciden con el realizado en La Rioja a la hora de señalar que las trabajadoras sociales están satisfechas con su trabajo. También coinciden en que los porcentajes de las que están poco o nada satisfechas son muy bajos.

Mirando hacia el fututo: propuestas para avanzar

La investigación se realizó con una pretensión práctica: mejorar la situación del colectivo de profesionales que ejercen el trabajo social en La Rioja y la extensión de esta profesión de ayuda en el marco autonómico. Tras el análisis de la gran cantidad de información obtenida con la investigación, el equipo de trabajo elaboró algunas propuestas. A continuación se ofrece, agrupado por áreas, un resumen de algunas de las más relevantes.

Formación

Pregrado:

- Proponer que el programa universitario recoja asignaturas específicas que impriman carácter especializado, para avanzar más allá de una formación generalista.

- Potenciar, en el primer curso de carrera, las visitas a los distintos recursos sociales del ámbito público y no público; así como conferencias de distintos profesionales que expliquen sus funciones concretas.

- Encomendar un proyecto a nivel individual-familiar, grupal o comunitario, al final de la carrera, que plasme los conocimientos teóricos y prácticos aprendidos.

• Impulsar un modelo de prácticas universitario que recoja los siguientes puntos:

– Realización de las prácticas en dos cursos (2º y 3º) con carácter anual, para que no se produzca una concentración de horas, que ocasiona un menor aprovechamiento de las mismas.

– Las personas que supervisen deberán tener la formación de la Diplomatura/Grado de Trabajo Social así como experiencia laboral.

– Realizar evaluaciones con las profesionales que asumen alumno/as en prácticas para detectar deficiencias en ésta/os y posibilitar una modificación o un refuerzo de los contenidos que no han quedado consolidados.

– Organizar jornadas formativas anuales para las profesionales que tengan alumnas/os en prácticas.

Postgrado:

• Fomentar la organización de cursos de postgrado en La Rioja.

• Ofertar cursos sobre metodología de trabajo social e intervención profesional.

• Realizar cursos de crecimiento personal y autoayuda para aliviar el fuerte impacto emocional y la sobrecarga inherente a esta profesión.

Funciones

• Reforzar las funciones educativas, de promoción y rehabilitadoras en las intervenciones profesionales.

• Recuperar las dimensiones grupal y comunitaria del trabajo social.

• Incrementar la construcción científica del trabajo social:

– Desde los y las propia/os trabajadores/as sociales (con el apoyo de otros y otras profesionales).

– Apoyar la realización de investigaciones aplicadas y teóricas, así como la publicación de estudios y experiencias.

– Fomentar la difusión de experiencias innovadoras.

– Mejorar la sistematización del trabajo: estimular los procesos reflexivos a partir de la experiencia cotidiana, dentro de una dinámica continuada de acción-reflexión-acción.

• Impulsar sistemas estables de coordinación, tanto dentro de los equipos como interinstitucionales, con sistemas de comunicación abiertos y un enfoque interdisciplinario.

• Definir y negociar los espacios profesionales en los diferentes sistemas de protección: servicios

sociales, salud, educación, empleo, justicia, vivienda.

Espacios profesionales

Existe una demanda generalizada de incremento del número de trabajadores/as sociales en todos los sistemas de protección (destacando educación, salud, justicia, y empleo). Se ha constatado que la sobrecarga de trabajo es un obstáculo real para el desempeño de un trabajo de calidad. Se hace necesario tener una visión global de la profesión que recoja las nuevas intervenciones y demandas que se están realizando para potenciar los nuevos yacimientos de empleo.

- En servicios sociales comunitarios: tratar de que la ratio sea como máximo 1:3000 (propuesta del Consejo General de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales) con la consideración de otras variables cualitativas (características sociodemográficas de la población, dispersión geográfica...)

- En servicios sociales especializados: procurar que se cubran los mínimos establecidos así como reforzar el trabajo con colectivos como mujer, exclusión social, familia, personas inmigrantes...

- En el sistema de salud: incluir la figura del trabajo social dentro de los equipos de salud mental (donde en la actualidad está integrada la atención a los problemas de toxicomanías), dispositivos de urgencias y, en general, aumentar su presencia tanto en la atención primaria como en la especializada. Las ratios establecidas hace más de diez años son de un profesional por cada 25.000 habitantes en la primaria y un profesional por cada 100 camas en la especializada. En La Rioja no se cumple ninguna de ellas. En los últimos años, con el incremento de trabajo que generan las situaciones de dependencia, violencia de género, salud mental y atención a personas inmigrantes, está aumentando de manera notable la petición de intervención del trabajo social sanitario, sin que lo haya hecho la plantilla en la misma proporción.

- En el sistema educativo: se hace necesario que los y las profesionales del trabajo social desarrollen programas de acogida e integración de la población inmigrante, prevención de la violencia, acoso escolar y toxicomanías, fomento de la educación sexual, control del absentismo, formación en valores... Estas intervenciones han de desarrollarse tanto con el/la menor como con sus familias dentro del ámbito educativo y fomentar la relación de la escuela con el entorno comunitario.

- En el sistema de justicia: las funciones de la profesión se dirigen a aportar el análisis y diagnóstico psicosocial de las diferentes situaciones familiares y sociales, mediante el peritaje judicial. En el

ámbito civil interviene en asuntos de familia, incapacidad de personas y nombramiento de tutor/a y asuntos de menores (protección y adopción). En el ámbito penal la actuación abarca situaciones de violencia contra la mujer u otras violencias (menores, incapaces, institucional, de padres/madres a hijos/hijas o a la inversa y de mujer contra hombre), imputabilidad de una persona procesada y propuesta de medidas orientadas hacia la reinserción, agresiones sexuales a menores, valoración del ingreso en prisión provisional o libertad con fianza según contexto personal y social, y estudio de la conducta de las personas procesadas. La dotación de plantilla existente es del todo insuficiente por lo que no se pueden realizar la totalidad de estas funciones, por lo que se urge al aumento de la misma.

• En el sistema de empleo sería necesario prestar una atención integral a las personas, especialmente a aquellas que se encuentren en situación de exclusión social.

• Respecto a los sectores, se considera conveniente prestar atención a las políticas sociales dirigidas a los sectores no afectados por el "boom" de las políticas dirigidas a la atención de personas con discapacidad y/o dependencia. Se constata el riesgo de que colectivos afectados por otros procesos de exclusión queden relegados a segundo plano.

Condiciones laborales

• Fomentar una mayor estabilidad laboral, aumentando los contratos indefinidos y la mejora salarial, sobre todo el de las trabajadoras sociales que no trabajan en el ámbito público (organismos autónomos, sector privado y tercer sector).

• Realizar un estudio de riesgos laborales físicos y psicosociales, atendiendo a la alta percepción de los mismos reflejada por las diferentes profesionales (69,3% en el sector público).

• Mejorar la conciliación entre la vida profesional y la personal del conjunto de las profesionales para que la gran mayoría de las/los profesionales puedan compatibilizar ambas dimensiones.

Aspectos generales de la profesión

• Divulgar la finalidad y objetivos del trabajo social (profesión de ayuda) a la sociedad en general, evitando el riesgo de que sea percibido como mecanismo de control social:

– Realizar una divulgación genérica de la profesión (entre profesionales y empleadores/as).

– Informar de las potencialidades de este perfil profesional en los diferentes espacios profesionales.

– Difundir las funciones de las/os trabajadoras/es sociales para evitar tanto las situaciones de intrusismo involuntario como la realización, por parte de éstos, de tareas que no les corresponden.

• Potenciar la figura de el/la trabajador/a social como un recurso en sí mismo, más allá de las ayudas, prestaciones... que pueda gestionar.

• Abogar por los servicios sociales como derechos sociales.

• Primar modelos de calidad basados en la satisfacción de los/as usuarios/as, frente a aquellos que refuerzan la burocracia.

• Trabajar de forma coordinada con otras instituciones como administraciones públicas, Universidad de la Rioja, UNED, asociaciones... para difundir el contenido y posibilidades que brinda el trabajo social en el siglo XXI, realizando actividades como concursos, jornadas... Surge una propuesta concreta para organizar una Feria de la Profesión: en colaboración con otras entidades, se trataría de ofrecer tanto a la sociedad en general como a colectivos específicos, las posibilidades que brinda el trabajo social como profesión de ayuda para la sociedad contemporánea, atendiendo tanto a la diversidad de situaciones sociales existentes como a los nuevos yacimientos de empleo, mostrando proyectos y estrategias innovadoras de intervención social.

• Articular procedimientos que "optimicen" las funciones profesionales, tales como contar con apoyo administrativo propio, homogeneizar la documentación existente...

• Recoger de forma sistemática las situaciones constitutivas de posible intrusismo profesional, estudiar las mismas y aportar una respuesta adecuada (tanto a nivel particular como general).

Para continuar haciendo camino: reflexiones pendientes

Este estudio ha permitido ofrecer una panorámica de la situación laboral del colectivo de trabajadoras y trabajadores sociales en La Rioja. Asimismo, ha posibilitado la expresión de inquietudes y preocupaciones sobre las que es preciso seguir reflexionando. En los párrafos que siguen se apuntan las que, a juicio del equipo investigador, se han mostrado más relevantes. No obstante, el objetivo que lo suscita es el de abrir espacios para la reflexión y aumentar la implicación del mayor número posible de profesionales para poder lograr entre todas y todos un proceso abierto y creativo.

La extensión de los servicios sociales al conjunto de la población en los últimos años, unido a su estructuración, ha repercutido en una mayor burocratización de algunas funciones y procesos de ayuda. Si bien el proceso de burocratización/reglamentación aporta

elementos positivos, aquí vamos a detenernos en los que han sido expresados como negativos por una parte significativa de las personas que han expresado sus opiniones en el estudio. Se afirma que condiciona el ritmo y proceso de cambio de las personas usuarias supeditándolas a la presión en la atención, con lo que no se garantizan en todas las situaciones los principios de individualización y autodeterminación. Con frecuencia, se ha achacado a este proceso la pérdida en su totalidad o en parte de aspectos esenciales de la profesión (donde adquieren más peso tareas de gestión de la "maraña administrativa" que caracteriza muchos de los procedimientos de ayudas en detrimento de la escucha, la empatía, el respeto a los ritmos de cada persona, tareas educativas, de promoción) Prima un énfasis en lo asistencial, que linda en demasiadas ocasiones con actuaciones meramente paliativas.

Esta burocratización creciente que tiende a reforzar una imagen interna y externa de la profesión como "gestora de recursos" constituye una de las principales fuentes de insatisfacción profesional expuestas por las profesionales. Las trabajadoras sociales asisten con preocupación al dilema ético que implica la obligatoriedad de excesivas tareas administrativas impuestas por la organización en la que trabajan (proceso experimentado casi en su totalidad en el trabajo desarrollado dentro del sector público) y la necesidad que palpan de atender a su población de referencia de otra manera no tan rígida. Si a ello se añade la gran presión asistencial de muchas trabajadoras sociales –de manera destacada en los servicios sociales municipales– y la falta de autonomía para desarrollar otros estilos de trabajo social más creativos, es fácil comprender la preocupación, impotencia y resignación vivida por una parte nada desdeñable de las profesionales. Muchas de ellas expresan asistir a una erosión de los principales cimientos de la profesión.

Es ya un tópico decir que los y las trabajadora/es sociales constituyen el principal recurso de la intervención profesional. Pero unas y unos profesionales, que se van sintiendo cada vez más impotentes para enfrentar su desempeño profesional, son unos recursos con menor valor real. Por ello se torna muy relevante acometer una reflexión respecto de esta cuestión, analizando también las experiencias de esa parte minoritaria del colectivo profesional que, escudándose en esta deriva burocrática, tiran la toalla antes de tiempo e incluso realizan en ocasiones dejación de funciones. Se hace preciso subrayar un dato de interés: no todas ni todos los profesionales del trabajo social desarrollan una intervención similar aun compartiendo los mismos condicionantes estructurales respecto del marco de su institución. La diferencia viene explicada por la opción libre y autónoma que cada profesional realiza, por la apuesta mayor o menor por otra forma de actuación, por un mayor o menor "sometimiento" a los dictados de la institución y por una diferente capacidad para argumentar y demostrar otra forma de hacer trabajo social. Sin duda, esa mirada diferente a la realidad (opciones metodológicas e ideológicas) y las opciones personales explican la variabilidad de intervenciones

en contextos similares. Por tanto, enfatizar la parte de responsabilidad profesional en la deriva burocrática y asistencialista se torna inevitable.

Además se apuntan otras soluciones: establecer relaciones de escucha real entre las/os profesionales y los/as responsables de los servicios para potenciar métodos eficaces de trabajo, simplificar los procesos administrativos (incluso con la contratación de profesionales auxiliares para aquellos procesos considerados inevitables), favorecer la autonomía de trabajo y participación en la toma de decisiones, fomentar la experimentación con nuevas metodologías de intervención, recuperar el espíritu creativo y crítico de la profesión, ese "arte" propio de la acción social, dar mayor protagonismo a la población atendida. Ello contribuirá a mejorar la implicación de la población, de los y las profesionales, minimizar el síndrome del quemado y ganar eficacia en las intervenciones.

Otra de las reflexiones que, en conexión directa con el apartado anterior, apunta el estudio gira en torno al cambio de funciones experimentado. Se constata una pérdida del peso de las intervenciones realizadas en los niveles grupal y comunitario así como una disminución considerable en las funciones preventivas, de promoción, de rehabilitación, mediación y evaluación. Asimismo se ha expresado con preocupación el descenso de profesionales que ejercen el trabajo social con una actitud/vocación decidida de transformación social, de cuestionamiento de las estructuras que generan la injusticia social y se critica un cierto acomodamiento profesional a funciones "blandas" (burocráticas, informativas, gestión de prestaciones). En definitiva, la pérdida de los referentes contextuales de la acción social para cuya transformación nació la profesión. Esto guarda relación con la percepción existente de la profesión en importantes sectores de la población y, de manera parcial, en otros colectivos profesionales: ser instrumento de control social. La disminución del objetivo del cambio social tiene graves consecuencias. Parece haber llegado el momento oportuno para imprimir un giro en la tendencia, recuperar el talante reivindicativo así como los referentes de compromiso profesional con la lucha por la justicia social.

Por ello no puede sorprendernos en exceso que otras/os profesionales de disciplinas afines (psicología, educación social, sociología, medicina, enfermería, derecho...) ocupen los espacios que vamos dejando vacíos en las tareas de apoyo psicosocial, funciones grupales, comunitarias, tareas preventivas, educativas y de promoción. Sin duda una buena parte de las situaciones que se definen de intrusismo profesional guardan vinculación directa con este proceso. Se hace preciso, en consecuencia, entrar a analizar bien cada una de las situaciones que puedan ser constitutivas de intrusismo para evaluar en qué medida son responsabilidad de los/as propias/os trabajadoras/es sociales, de otros y otras profesionales y/o de los cargos directivos de las diferentes entidades. Para evitar malentendidos es necesario explicitar la defensa de un

trabajo social realizado en estrecha coordinación con otras profesiones de ayuda, con un enfoque interdisciplinar e integral, donde existe espacio para el desempeño en equipo de funciones exclusivas y compartidas. Se considera oportuno realizar en cada institución un análisis en profundidad de las competencias para las que cada profesional está cualificado/a, de las necesidades a atender y planificar un reparto equilibrado y bien definido de las tareas.

Otro aspecto relevante es la diferencia salarial entre las/os profesionales que trabajan directamente en la administración pública y quienes ejercen en el tercer sector y empresa privada. La creciente tendencia de la administración pública hacia la externalización de servicios a este tipo de instituciones se refuerza muchas veces con el cuestionado argumento del menor coste de los servicios así prestados. Este supuesto ahorro económico no debería repercutir en los sueldos de los y las profesionales de estas entidades, quienes además tienen peores condiciones laborales que pueden dificultar, entre otras cuestiones no menos importantes, la conciliación con la vida personal.

La feminización del trabajo social en La Rioja ha sido otro de los aspectos destacados. Analizar en qué medida la práctica profesional sigue estando asociada a los mandatos tradicionales de género en virtud de los cuales las mujeres debían asumir las tareas de cuidados y cómo esa percepción se corresponde con la práctica real así como con los motivos que impulsan a hombres y mujeres hacia la elección de esta profesión. Profundizar en las consecuencias que esta imagen proyecta en las instituciones (donde todavía las mujeres no están representadas en condiciones de igualdad en los puestos de responsabilidad) y en la asignación del trabajo social a unas u otras tareas en función de los estereotipos de género, así como la repercusión que tiene finalmente en los proyectos y servicios dirigidos a la población. Las profesiones históricamente consideradas "femeninas" han tenido menor prestigio que las percibidas como "masculinas". Las retribuciones, capacidad ejecutiva y decisoria han estado vinculadas a este prestigio. Estudiar todos estos factores además de la relación posible que puedan guardar con el ejercicio de un trabajo social más paliativo/asistencial/ afectivo/pasivo y menos racional/ sistemático/reivindicativo/activo parece relevante.

En el horizonte del espacio educativo universitario se anuncian cambios importantes con el tránsito de la diplomatura a título de grado. La carrera pasará a cursarse en cuatro años, como la mayoría de los estudios universitarios. El futuro próximo está abierto a planteamientos de asignaturas destinadas a procurar una formación básica suficiente y profunda así como posibilitar la apertura a nuevas asignaturas, opcionales o no, que vayan recogiendo las nuevas demandas sociales y yacimientos de empleo. Esta homogeneización de los títulos de grado favorecerá también el acceso a puestos de jefatura y responsabilidad, la mejora de la

capacidad investigadora y docente, la ampliación del campo de intervención profesional. Parece importante prestar atención a la negociación de los nuevos espacios profesionales que vayan surgiendo.

En ese sentido, la labor del Colegio Profesional deviene necesaria. Como órgano defensor de la profesión, es necesario que esté estructurado para acoger las nuevas situaciones del colectivo, de la mano de la evolución social. Mejorar la colegiación de las y los trabajadora/es sociales para ganar en visión global y representatividad. Una colegiación que debe avanzar para ser vista como deseable por el conjunto de profesionales, para lo cual éstos y éstas deberán percibir que realmente el Colegio Oficial es un instrumento válido para la promoción del trabajo social. Un Colegio que fomente el debate, el análisis, la investigación, que acoja las inquietudes de las diferentes sensibilidades presentes en el colectivo, que sea un espacio para actualizar/recrear el trabajo social.

Resultaría de interés disponer de datos de la situación del colectivo en otras Comunidades Autónomas respecto a estas propuestas señaladas, con la finalidad de poder comparar y establecer líneas estratégicas comunes que permitan avanzar en la mejora de la profesión a nivel estatal.

El avance de la profesión es fruto del trabajo de muchos/as profesionales que han apostado por la defensa de una profesión nueva, potenciando su carácter científico, investigando, dirigiendo y desarrollando tareas docentes. También ha avanzado gracias a aquellos que se encuentran en la atención directa, desde la base, tratando de responder con medios escasos a demandas muy variadas y descubriendo la dificultad de la aplicación de los nuevos paradigmas teóricos de la profesión. Todos y cada uno de los aspectos contemplados son importantes para continuar mejorando una profesión cambiante, en auge y en continua evolución.

Bibliografía

BERASALUCE, Ainoa y BERRIOTXOA, Kotxesi (2008): *El ejercicio profesional del trabajo social hoy*. Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, Vitoria.

FERNÁNDEZ, Blanca (coord) (2002): *Estudio sobre los/as trabajadores/as sociales que ejercen la profesión en Navarra*, UPNA, Pamplona.

BÁÑEZ TELLO, Tomasa (2004). *El Trabajo Social en Aragón. El proceso de profesionalización de una actividad feminizada*. Tesis doctoral http://www.tdx.cat/TDX-0622105-143130.

Sección libre

Base conceptual para un modelo colombiano en discapacidad desde el área de énfasis en la capacidad humana

Julio Cesar Gómez Beltrán
María Helena Médicis
Diana Milena Navarro
Flor Esperanza Rodríguez

Resumen

Desde el año 2003, se generó en Colombia el primer programa de Maestría a nivel Latinoamericano en discapacidad e inclusión social Así, esta propuesta de trabajo refleja desde el grupo acadêmico de capacidad humana, la concpetualización de um modelo. La misma, parte de uma pregunta central: ¿Cuáles son las concepciones, estrategias y corresponsabilidades para lograr un trabajo suprasectorial de los actores en la Política Nacional de Atención a la Discapacidad?. Para su respuesta se hace la conceptualización desde un modelo a la luz de los referentes conceptuales económico, político, social y cultural, aportados desde la Maestría en Discapacidad e Inclusión Social.

Abstract

The first Master Program in disability and social inclusion in Latin America was created in 2003 in Colombia. This proposal is reflected from an academic group with human capacity, conceptualization of a model. It parts of one central question: What are the concepts, strategies and shared responsibility to achieve a suprasectorial work of the actors in the Care Disability National Policy? For its response from the conceptualization becomes a model in light of the conceptual concerning economic, political, social and cultural contributions from the Masters on Disability and Social Inclusion.

Palabras clave

Modelo, discapacidad, capacidad humana, inclusión, política pública.

Key words

Model, disability, human capacity, inclusion, public policy.

Autores

Julio Cesar Gómez Beltrán
Magister en Discapacidad Universidad Nacional de Colombia. Profesional especialiado DANE.
jgomezbeltran@gmail.com

María Helena Médicis
Magister en Discapacidad Universidad Nacional de Colombia. Decana Programa de Fonoaudiologia, Escuela Colombiana de Rehabilitación.
fonoaudiologia@ecr.edu.co

Diana Milena Navarro
Candidada a Magister en Discapacidad Universidad Nacional de Colombia. Profesional independiente.
diamilenava@yahoo.com

Flor Esperanza Rodríguez
Magister em Discapacidad Universidad Nacional de Colombia, Profesora de carrera, Programa de Terapia Ocupacional. Universidad del Rosario.
flor.rodriguez87@urosario.edu.co

Base conceptual para un modelo colombiano en discapacidad desde el área de énfasis en la capacidad humana

Introducción

Los autores de esta propuesta parten de una aproximación conceptual de la capacidad humana, derivada de los referentes conceptuales económico, político, social y cultural, aportados desde la Maestría en Discapacidad e Inclusión Social. Esta reformulación del concepto lleva al planteamiento de la siguiente pregunta como alternativa a la sugerida por el grupo editorial: *¿Cuáles son las concepciones, estrategias y corresponsabilidades para lograr un trabajo suprasectorial de los actores en la Política Nacional de Atención a la Discapacidad?*

Para sustentar esta pregunta se ponen a disposición elementos conceptuales que permiten precisar los términos contenidos en ella; de esta precisión se deriva la hipótesis que intenta dar respuesta a la pregunta y orienta algunas estrategias para el trabajo de los actores en la Política Nacional de Atención a la Discapacidad.

Obviamente este documento es el inicio de una construcción que se perfecciona y ajusta con la permanente contrastación empírica, para que finalmente se pueda proponer un Modelo Colombiano de Inclusión Social para las Personas en Situación de Discapacidad pertinente y útil para la sociedad.

Marco conceptual

Esta aproximación requiere la reformulación de los conceptos: inclusión, corresponsabilidad, capacidad institucional y suprasectorialidad como aporte desde el área de énfasis de la Capacidad Humana a la construcción de un *Modelo de Inclusión Social para las Personas en situación de Discapacidad en Colombia.*

La revisión de diferentes fuentes bibliográficas muestra que el concepto de capacidad humana ha sido definido desde diferentes posturas teóricas. Según las dimensiones del ser humano, las necesidades humanas se interrelacionan e interactúan con los derechos fundamentales presentes en las perspectivas de estudio de la discapacidad descritos por TURNBULL Y STOWE; (2001) y se clasifican según MAX-NEEF; (1982) en necesidades fundamentales: *del ser, tener, hacer y estar* y las necesidades de permanencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad, las cuales pueden satisfacer con distintitas intensidades las dimensiones del ser humano: *ser, estar y hacer* descritas por MORIN; (1995) imbricación propuesta por los autores en este texto quienes además consideran importante incluir la dimensión del *tener,* asociado al criterio de bienestar expuesto por BUCHARD; (2004) concepto que se relaciona directamente con: la libertad, el valor del objeto y la pobreza.

El bienestar según SEN; (1998) está constituido por los elementos necesarios para la vida humana, incluida la preocupación por los otros, de esta forma se estima la calidad de vida en toda su complejidad. La calidad de vida de un ser

humano, se da en términos de la valoración de sus capacidades, entendidas como la habilidad o potencial para hacer o ser algo, es decir, para lograr un cierto funcionamiento considerado valioso como parte de la vida. Este planteamiento se opone al de la utilidad personal, concentrado en los placeres, felicidad y deseo de realización y al de opulencia absoluta o relativa, concentrado en los bienes, el ingreso o riqueza real. Los funcionamientos y las capacidades representan partes del estado del ser humano, especialmente lo que logra hacer o ser al vivir. Afirma SEN; (1998) que las capacidades humanas constituyen una parte importante de la libertad individual. Si los seres humanos son capaces de realizar efectivamente los funcionamientos que elijan, procurando su propio bienestar, entonces ellos son libres en un sentido positivo.

BUCHART; (2004) expone que las capacidades de una persona son potencialidad para los funcionamientos básicos y complejos, y de no cumplirse esta condición, hay que procurar al menos la igualdad en sus capacidades básicas o centrales, de suerte que en relación con ellas se aprecie su calidad de vida. En este sentido, SEN; (1998) considera importante seleccionar ciertos funcionamientos relacionados con el conjunto de capacidades consideradas centrales. El hablar de funcionamientos y no sólo de capacidades, radica en que las capacidades se definen al derivarlas de los funcionamientos. De ahí que cuando se habla de capacidades básicas o centrales, se piensa en la habilidad para satisfacer ciertos funcionamientos vitalmente importantes hasta niveles adecuadamente mínimos.

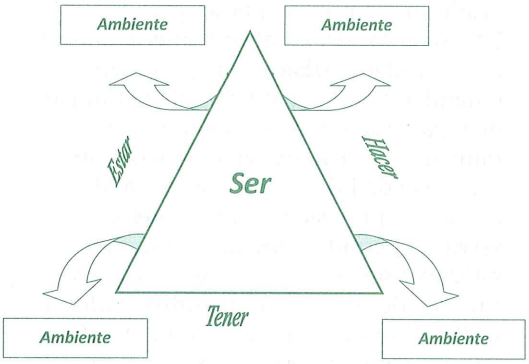
Por tanto, capacidades y funcionamientos desde una perspectiva holística, son interdependientes; es decir las capacidades se derivan de los funcionamientos, pero estos a la vez son potencial para las capacidades.

Lo anterior, se correlaciona con una visión más amplia expuesta por NUSSBAUM; (1998) al proponer una lista de capacidades básicas que permiten entender cómo la medición de la calidad de vida escapa necesariamente a los limitados indicadores económicos. Una mejor calidad de vida se torna realidad cuando la provisión de los bienes y servicios permite a los seres humanos satisfacer sus necesidades, desarrollar sus capacidades y alcanzar distintos grados de realización; sin embargo, para que esto se de, es condición fundamental del ser humano y para el ejercicio pleno de sus derechos, su capacidad social y polìtica GALVIZ; (2005) es decir, su habilidad de y para gestionar ante las diferentes instituciones: familia, sociedad y Estado.

Producto de lo expuesto, los autores definen capacidad humana como:

"Concepto transversal y relacional del ser humano con el ambiente, fundamentado en los dominios del ser, hacer, tener y estar, expresados individual, social y políticamente, en un espacio concreto de su actuar. Que se adaptan, potencializan, compensan o suplementan gradualmente en niveles de desempeño desde básicos hasta complejos, y que según las respuestas de la sociedad y el Estado determinan su calidad de vida,

derivada de la capacidad de las instituciones, al generar facilitadores o barreras para la inclusión o exclusión económica, política, social, y cultural; porque todo ser humano requiere determinados apoyos para desarrollarse en los ámbitos individual, familiar y social. Gómez, J., Médicis, M., Navarro, D. Rodríguez, E. (2005)".(figura 1).



Fuente: Figura.1: Esquema de Capacidad Humana según los autores (2005)

Al tomar este concepto, surge una pregunta: ¿quién decide cuáles son y si estan satisfechas las necesidades fundamentales?. La respuesta es que las necesidades son universales, estan dadas, las decisiones sobre cantidad y calidad se dan sobre los satisfactores. La producción y distribución de los satisfactores depende de la capacidad de la sociedad y el Estado, de los niveles de participación, de la inclusión y del empoderamiento del ser humano, al igual que de un entorno constructivo. MORIN; (2002).

El Estado, no puede ser entendido como el aparato administrativo, ni el conjunto de las organizaciones burocráticas, es mucho más que eso, es la vida cívica organizada. Ahora si el Estado es la organización política de la sociedad, la política social es el cómo esa sociedad organizada –Estado– le garantiza a todos sus asociados, la satisfacción de sus necesidades; es decir, la forma mediante la cual garantiza a todos los ciudadanos el pleno respeto a sus derechos humanos de manera integral, e indivisible; comenzando por el derecho a la vida, hasta sus derechos económicos, políticos, sociales, culturales y civiles. La principal función del Estado es la de proteger y garantizar a la sociedad el desarrollo de oportunidades y capacidades, y lo logra mediante la formulación e implementación de politicas públicas.

Una política pública, según SARMIENTO (2005) es *"el conjunto coherente de los principios, los objetivos, las estrategias y los planes de acción que identifican, comprenden y abordan las problemáticas de una sociedad –económicas, políticas, sociales, culturales, ambientales, tecnológicas– o condiciones de un grupo poblacional o comunidad, con el fin de darles solución o mejorar las condiciones de vida a partir de la acción colectiva, en el marco de un proyecto democrático de sociedad"* (p.23).

Para la implementación de esta política, se requiere la puesta en marcha de la misma mediante planes de acción en todos los niveles, conocimiento y cambio de paradigmas por parte de los actores, transformaciones institucionales en cuanto la configuración de equipos de

trabajo, financiación, atención a la demanda y montaje de sistemas de información; difusión, seguimiento y evaluación de la política. En síntesis, adecuar la capacidad institucional, entendida por Gómez, MÉDICIS, NAVARRO Y RODRÍGUEZ (2005) como:

"Una habilidad corresponsable y holística que involucra a todos los actores (gubernamental, privado y social-comunitario), desde sus dimensiones del ser, hacer, tener y estar, en pro de movilizar un interés y propósito común: la capacidad humana. El ser institucional se concibe desde la claridad y apropiación de su visión y misión; el hacer desde la provisión de bienes y servicios a la sociedad; el tener desde los recursos: normativos, humanos, financieros, científicos y tecnológicos; y el estar desde el conocimiento de que se existe, se es, se es corresponsable; por ende, se identifica y reconoce socialmente".

Desde ésta óptica, la capacidad institucional implica un conjunto de acciones e instrumentos que se consideran y desarrollan al interior de sistemas, y no como acciones independientes o atomizadas. Por lo general se encuentran elementos comunes entre los programas, proyectos o acciones, es a partir de éstos que se hace posible pensar en la necesidad de desarrollar mecanismos de coordinación y concertación que permitan trascender lo sectorial[1], crear y fortalecer espacios de coordinación que den respuesta a la complejidad y a la integralidad de las necesidades de la población, espacios de gestión suprasectoriales. Hoy día los procesos de coordinación se dan dentro de la conocida intersectorialidad, se planifica entendiendo que las funciones dentro de los sectores se encuentran ya predefinidas para cada una de las instituciones, se han establecido competencias y responsabilidades específicas, se formulan planes de acción dirigidos a usuarios específicos, y se determinan productos individuales en función de metas.

Esta forma de gestión que obedece a la relación institución –competencia– producto, lleva a que la acción social, se aleje necesariamente de verdaderos resultados de impacto. La gestión de las instituciones debe estar dirigida a generar cambios en la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad, incluso a que se incida sobre el imaginario colectivo, es decir, se trata de ir más allá del cumplimiento de las simples metas. Estamos hablando de actores, más que de instituciones; de actores con acciones conexas o intersectadas, no se trata de realizar una oferta de servicios, no se trata de la gestión en pro de la institucionalidad y cumplimiento de metas; en una clara aplicación del concepto de sinergia entre los actores, el resultado final debe ser mayor que la suma de las partes, las acciones de todos para uno, en donde ese uno es la inclusión de los sectores de población vulnerables, la calidad de vida de las personas; se cambia el énfasis en el mero cumplimiento de metas por el de obtener cambios, lograr impacto en la calidad vida. Se ha de coordinar y movilizar los intereses de todos los actores involucrados, facilitar mediante este tipo de gestión la construcción de la política pública de discapacidad.

De acuerdo con lo anterior, los autores redefinen el concepto de inclusión, expuesto por RAMÍREZ en el 2005, que definía inclusión como: "Una nueva y mejor opción de vida, que favorece el desarrollo y el aprendizaje de las personas con alguna discapacidad; les ofrece la posibilidad de ser y crecer en un contexto que los acoge, los respeta y permite su desarrollo integral y su participación en igualdad de condiciones que los demás seres humanos". Hacia una Educación más inclusiva, en Política Publica en Discapacidad, Fortalecimiento y Movilización Social, por la siguiente expresión:

"Una nueva y mejor opción de vida, que favorece el desarrollo del ser humano y potencia su capacidad, es decir, la posibilidad de ser, hacer, estar, y tener; para crecer en un contexto que los acoge, los respeta y permite su realización integral y su participación en igualdad de condiciones". (Ver tabla I).

De acuerdo con la forma como se adelantan los procesos de gestión en nuestro país, expuestos en las conclusiones de la Política Pública en Discapacidad, Fortalecimiento y Movilización Social (2005) y el CONPES 80 (2004) se logran identificar los siguientes elementos que caracterizan desde la perspectiva de los autores la capacidad institucional y trabajo intersectorial:

1. Existe entre los actores confusión en el uso de enfoques y conceptos especialmente sobre discapacidad.

2. No están claramente definidos los roles que deben asumir los diferentes actores involucrados en la atención a la discapacidad:

2.1. En el Comité Consultivo Nacional

2.2. En el Comité Técnico Nacional

2.3. En los Comités Territoriales

Tabla I. Capacidad institucional

Dimensiones & Actores	Ser	Hacer	Tener	Estar
Gubernamental: Ministerios, Institutos, Secretarias territoriales	Misión, visión, responsabilidad social, conciencia, conocimiento, equilibrio, solidaridad, tolerancia, respeto, autonomía, coherencia, calidad, entrega, imaginación.	Producir y distribuir bienes y servicios, coordinar, organizar, planificar, financiar, movilizar, sensibilizar, concienciar, capacitar, garantizar, controlar, evaluar, defender, investigar, estudiar.	Normas, leyes, decretaos, políticas, recursos humanos, tecnológicos, científicos, financieros, infraestructura, sistemas de seguridad social, planes desarrollo, planes de acción, planes de vida.	Organizados, participando, integrados, incluidos, socializando, complementando correspondiendo, involucrados
Privado: Productivos, Servicios, ONGs.				
Sociedad-comunidad - personas				

Fuente: Gómez, Médicis, Navarro y Rodríguez (2005-2006)

2.4. En el sector productivo y de servicios

2.5. En la sociedad civil.

3. Existe confusión en los diferentes actores sobre lo que es una política pública y una política de gobierno.

4. Existen limitaciones en los sistemas de información, registro, vigilancia, evaluación y seguimiento sobre los riesgos de la condición de discapacidad.

5. Existe desconocimiento de las características, suficiencia y eficiencia de los mecanismos existentes para la prevención, mitigación y superación del riesgo individual y familiar.

6. Falta articulación, existe desconocimiento en las competencias, estrategias y programas entre los diferentes sectores y niveles territoriales del Estado y de estos con las organizaciones de la sociedad civil.

7. Limitada capacidad de la comunidad y la sociedad civil para hacer objetiva la percepción de que los riesgos no solamente afectan a los individuos en particular si no que tienen serias implicaciones económicas y sociales como colectivo, lo cual exige corresponsabilidad en el manejo de los problemas.

8. En materia de empleo, más que el diseño de una política para la integración laboral, se trata de conjugar los elementos que permitan armonizar la política nacional de empleo con el fin de garantizar el acceso a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones.

9. Grandes vacíos y deficiencias en la participación tripartita de la política pública.

10. Escasa representatividad de las organizaciones de personas con discapacidad.

11. Existen aún relaciones de tipo vertical desde las entidades de gobierno hacia la sociedad civil y la comunidad.

12. Existe debilidad en la construcción de los comités territoriales de atención a la discapacidad, o redes.

13. Los consejos territoriales de la política social aún no han asumido con suficiente claridad el tema de discapacidad.

14. La oferta institucional es deficitaria, el tema de la discapacidad es invisible en la gran mayoría de los planes de desarrollo y de acción de los diferentes actores.

15. Los recursos destinados al tema de la discapacidad por parte de los actores es reducido frente a la magnitud de las necesidades.

Lo expuesto anteriormente, se refleja en la matriz de análisis situacional de capacidad institucional, que identifica las dimensiones de la capacidad institucional desde su: ser, hacer, tener y estar, respecto a los actores identificados por los autores como responsables de la atención a la

discapacidad en el país. Se retoman los numerales expuestos, los cuales se ubican en correspondencia con la dimensión/actor directamente afectado. (Ver tabla II).

El análisis observado en la matriz anterior evidencia que aun no se dan las condiciones necesarias para un proceso de coordinación, concertación y construcción de una verdadera política pública en discapacidad. La capacidad institucional es aún incipiente, por cuanto los actores presentan problemas en las dimensiones consideradas.

Lo anterior, ratifica la pregunta formulada por los autores quienes después de esta presentación conceptual y analítica retoman como alternativas de solución los siguientes aspectos, contemplados por la Política Publica en Discapacidad, Fortalecimiento y Movilización Social (2005).

1. "Convocar a otros actores, distintos al gobierno, a participar en el ejercicio de la construcción de la política pública. El sector privado y las organizaciones de las personas con discapacidad son fundamentales.

2. Empoderar a los actores débiles en los niveles municipal, departamental y nacional-promoviendo organizaciones, formando líderes, conformando redes, asesorando, impulsando planes de acción locales y

3. Fortalecer a los actores institucionales en temas como: la estructura del Estado, descentralización, competencias, metodologías, desarrollo organizacional, direccionamiento estratégico" p. 34.

Finalmente, se propone desde el área de énfasis de la Capacidad Humana, se consideren los planteamientos teóricos construidos por el grupo, así como la matriz "Necesidades Humanas y Corresponsabilidad", donde se presenta la correlación entre las dimensiones del ser humano, los actores y la

Tabla II. Capacidad institucional – estado actual

Dimensiones & Actores	Ser	Hacer	Tener	Estar
Gubernamental: Ministerios, Institutos, Secretarias territoriales	**1-2-3-5-7-11-**	**2-4-5-6-8-11-14-**	**4-8-14-15-**	**1-6-7-8-9-**
Privado: Productivos, servicios, EPS, ARS, ARP, Fundaciones, ONGs.	**1-2-3-5-7-**	**2-4-5-6-8-14-**	**4-8-14-15-**	**1-6-7-8-9-**
Sociedad- comunidad	**1-2-3-5-7-**	**2-4-5-6-8-14**	**4-8-14-15-**	**1-6-7-8-9-10-**

Fuente: Gómez, Médicis, Navarro y Rodríguez (2005-2006)

corresponsabilidad institucional para cada una de las necesidades humanas identificadas desde lo expuesto por MAX-NEEF. (Ver tabla III).

Tabla III. Matriz Necesidades Humanas y Corresponsabilidad.

Dimensiones / Necesidades	Ser	Tener	Hacer	Estar	Actores	Instituciones
	La columna del SER registra atributos personales o colectivos, que se expresan como sustantivos.	La columna del TENER registra instituciones, normas, mecanismos, herramientas (no en sentido material), leyes, etc. que pueden ser expresados en una o más palabras.	La columna del HACER registra acciones personales o colectivas que pueden ser expresadas como verbos.	La columna del ESTAR registra espacios y ambientes.		
1. Subsistencia	***Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad.***	Alimentación, abrigo, trabajo	Alimentar, procrear, descansar, trabajar	Entorno vital, entorno social	Público, privado, comunitario	Ministerio de la Protección social, ICBF, Oficinas de Desarrollo social, Trabajo, Vivienda, EPS, ARS, Procuraduría, Defensoría del Pueblo, Organizaciones Comunitarias.
2. Protección	***Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad***	Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo.	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	Contorno vital, contorno social, morada	Público, privado, comunitario	Congreso, Asambleas Departamentales, Consejos Municipales, Sistema de Seguridad social, ICBF, Desarrollo social, Trabajo, Organizaciones Comunitarias
3. Afecto	***Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor***	Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines.	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar.	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.	Público, privado, comunitario	Familia, comunidad, ICBF, Desarrollo social, iglesia, Ministerio de educación, Ministerio de cultura, Organizaciones Comunitarias
4. Entendimiento	***Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad.***	Literatura, maestros, método, políticas educacionales, políticas comunicacionales	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar	Ámbitos de interacción formativa, escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia	Público, privado, comunitario	Ministerio de Educación, Secretarias territoriales, Ministerio de cultura, Casas de la Cultura, Ministerio de Comunicaciones, Sena, Colegios, Universidades, Organizaciones Comunitarias

5. Participación	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor	Derechos, responsabilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo.	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acortar, opinar	Ámbitos de interacción participativa, cooperativas, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familia	Público, privado, comunitario	Partidos políticos, organizaciones gremiales, asociaciones, federaciones, juntas de acción comunal, Organizaciones Comunitarias, Congreso de la República, Asambleas departamentales, Consejos territoriales.
6. Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, sensualidad	Juegos, espectáculos, fiestas, calma	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes	Público, privado, comunitario	Ministerio de educación, Ministerio de Cultura, Ministerio de comunicaciones, Coldeportes, Institutos territoriales de recreación y deporte, Oficinas de turismo, Organizaciones Comunitarias.
7. Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad	Habilidades, destrezas, método, trabajo	Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar	Ámbitos de producción y retroalimentación, talleres, ateneos, agrupaciones, audiencia, espacios de expresión, libertad temporal	Público, privado, comunitario	Ministerio de educación, Ministerio de cultura, Ministerio de comunicaciones, Ministerio de la Protección social, Colciencias, Organizaciones comunitarias
8. Identidad	Pertenencia, coherencia, diferencia, autoestima, asertividad	Símbolos, lenguaje, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo	Comprometerse, integrarse, confundirse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer	Socio-ritmos, entornos de la cotidianeidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas	Público, privado, comunitario	Ministerio de educación, Ministerio de cultura, Secretarias territoriales, ICBF, Oficinas de Desarrollo social, Organizaciones Comunitarias.
9. Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación audacia, rebeldía, tolerancia	Igualdad de derechos	Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar	Plasticidad espacio-temporal	Público, privado, comunitario	Ministerio de educación, Partidos políticos, asociaciones, Rama legislativa, Procuraduría, Defensoría del Pueblo, Organizaciones Comunitarias

Fuente: Colectivo capacidad humana (2005-2008).
Adaptación a "Desarrollo escala humana". MAX-NEEF; (1994)

Bibliografía

Burchadt, Tania; (2004): *Capabilities and Disability: The capabilities frameworks and the social model of disability. Disability and Society.* 19, 7, pp. 735-751.

Galvis, Olga; (2005): *Comprensión de los Derechos Humanos*; Ediciones Aurora.

Gómez, Julio; Médicis, Maria; Navarro, Diana; Rodríguez, Esperanza; (2005): *Síntesis y reflexiones área de énfasis estudios de la Capacidad Humana. Maestría en Discapacidad e Inclusión Social;* Universidad Nacional de Colombia.

Max_Neef, Manfred; (1984): La Economía Descalza. En Dussán, Maria; Ramírez, Sandra; Rodríguez, Esperanza y Vega, Edmundo. (2005): *Modelo Inclusión Social de las personas en situación de Discapacidad.* Maestría en Discapacidad e Inclusión Social. Bogotá, primer semestre.

Morin, Edgar; (1995): En Burchadt, Tania. (2004): *Capabilities and Disability: The capabilities frameworks and the social model of disability. Disability and Society.* 19, 7.

Morin, Edgar; (2002): *La Noción de Sujeto.* En Schnitman, *Dora.* (2002): *Nuevos paradigmas, cultura y subjetividad*; Buenos Aires. Paidos. pp.67 – 85.

Nussbaum Martha; Sen, Amartia; (1998): *La calidad de vida*; México; Fondo de Cultura Económica.

Ramirez, Diana; (2005): *Hacia una Educación más inclusiva, en Política Pública en Discapacidad, Fortalecimiento y Movilización Social* (2005): Medellín; Colombia; Impresos Begón Ltda. p. 154.

Red de Solidaridad Social, Ministerio de la Protección Social y Comité Regional de Rehabilitación de Antioquia; (2005): *Política Pública en Discapacidad.* Medellín; Colombia; Impresos Begón Ltda.

Sarmiento, Andrés; (2005): Conferencia: *Las Políticas Públicas y el Desarrollo Local. En Red de Solidaridad Social, Ministerio de la Protección Social y Comité Regional de Rehabilitación de Antioquia* (2005): Política Pública en Discapacidad. Medellín; Colombia; Impresos Begón Ltda.

Sen, Amartia; (1998): *Teorías del Desarrollo a principios del Siglo XXI.* En Emmeru, Louis; Núñez, Jaime. (Eds). *El desarrollo económico y social en los umbrales del siglo XXI.* Citado por Sarmiento, Andrés. La equidad en los servicios sociales básicos en Colombia; Políticas y servicios sociales para el siglo XXI.

Sen, Amartia; (1998): *Capital Humano y Capacidad Humana*; Cuadernos de Economía; Universidad Nacional de Colombia. 29, 196–199.

Turmbull, H.R. Wilcox; Stowe, Mattew; (2001): *"Five Models for thinking about disability: Implications for policy response"*; Journal of Disability Policy Studies; 12,3, pp.198-205. USA.

Portal Europa

Los sistemas de regulación y acreditación de la profesión de trabajo social a nivel internacional

Tomasa Báñez Tello

Resumen

Los análisis comparativos sobre la situación internacional de la profesión de trabajo muestran significativas diferencias nacionales en cuanto a la autoridad y al status profesional de la misma. Unas diferencias que se deben entre otras razones a la regulación que los gobiernos hacen de la profesión y a los apoyos que dan a la misma. De esta forma, que en aquellos países en los que existe un sistema de regulación y acreditación que garantiza que los trabajadores sociales están en posesión de las competencias profesionales necesarias para ejercer la profesión, es dónde el trabajo social tiene mayor autoridad y prestigio. Este artículo analiza estos sistemas de regulación y registro profesional del trabajo social, en un intento de incorporación de estas experiencias internacionales al debate sobre la necesidad de un mayor reconocimiento y autoridad de la profesión en nuestro país.

Abstract

The comparative analysis of the social work profession show significant national differences regarded to the professional authority and status due, among other reasons, to the different regulation of the profession and the support given by the governments. In that way social work has the greatest authority and prestige in those countries where there is a regulation and accreditation system, which guaranties that social workers have the professional competences needed to carry out the profession. This article analysis these regulation and registration systems for social workers, trying to incorporate these international experiences to the discussion about more public acknowledge and authority for social workers in Spain.

Palabras clave

Regulación, acreditación, competencias, profesión, trabajo social.

Key words

Regulation, accreditation, competences, profession, social work.

Autora

Tomasa Báñez Tello

Trabajadora social y Doctora en antropología social. Profesora de Trabajo Social, Universidad de Zaragoza.

Los sistemas de regulación y acreditación de la profesión de trabajo social a nivel internacional

1. Presentación

Con este artículo pretendo analizar los sistemas de regulación y registro profesional del trabajo social que existen en diferentes países, así como reflexionar sobre como estas experiencias internacionales podrían incorporarse al debate sobre la necesidad de un mayor reconocimiento y autoridad de la profesión en nuestro país. Para ello haré referencia a la bibliografía más reciente sobre este tema, así como a mi experiencia internacional a través del programa Sócrates-Erasmus de la Unión Europea[1] y mi participación en el programa de intercambio de trabajadores sociales que gestiona la organización internacional *Council of International Fellowship*[2].

Los análisis comparativos sobre el estatus y la autoridad profesional del trabajo social a nivel internacional muestran que existen importantes diferencias nacionales que se explican en gran medida por la regulación que los gobiernos hacen de la profesión y por los apoyos que dan a la misma. Es decir, en aquellos países en los que existe un sistema de regulación y acreditación que garantiza que los trabajadores sociales están en posesión de las competencias profesionales necesarias para ejercer la profesión, es dónde el trabajo social tiene mayor autoridad y prestigio, pero incluso en estos casos, la organizaciones profesionales señalan una situación desigual en relación con otras profesiones para cuyo ejercicio se requiere un nivel de formación académica similar.

Las críticas por el insuficiente reconocimiento público y social de la profesión de trabajo social, así como los intentos para incrementar nuestra autoridad profesional han sido una constante desde el inicio del proceso de profesionalización del trabajo social en España a principios de los años ochenta del siglo XX (BAÑEZ, T., 2004:135-175). En el momento actual se dan una serie de condiciones en el contexto profesional que podrían suponer una oportunidad para dotar al trabajo social de una mayor autoridad y autonomía profesional. Los diseños de los títulos de Grado en Trabajo Social que están realizando las universidades españolas, de acuerdo con el proceso de regulación de la enseñanza superior en España en el marco del Acuerdo de Bolonia, parten de la definición de competencias profesionales, un concepto que también aparece en la base de los sistemas de registro y acreditación profesional[3]. No obstante, y tal como se desprende del análisis de las experiencias existentes en relación con este tema a nivel internacional, la existencia un sistema de registro y acreditación profesional es un elemento favorecedor, pero no suficiente para la mejora del ejercicio profesional y del reconocimiento y estatus del trabajo social. Por tanto para poder utilizar de forma adecuada esta oportunidad que el diseño de los títulos de Grado en Trabajo social nos ofrece, la profesión a nivel colectivo y los profesionales de forma individual deben afrontar la superación de una serie de debilidades que en mi opinión tiene la profesión de trabajo social en nuestro país, tales como la burocratización, los déficits teóricos y

metodológicos, la falta de investigación y evaluación de la práctica, la escasa supervisión profesional y la insuficiente formación permanente.

Voy a presentar en primer lugar un análisis de los sistemas de registro y acreditación profesional de trabajo social en los países en los que existen, para exponer a continuación una serie de consideraciones y reflexiones en relación a como estas experiencias internacionales pueden contribuir al actual debate sobre la necesidad de un mayor reconocimiento y autoridad de la profesión en nuestro país y al proceso de diseño de los títulos de Grado en Trabajo Social en las universidades españolas. En el apartado de referencias bibliográficas además de las publicaciones más recientes en relación con este tema hago referencia a la amplia producción de documentos de trabajo en relación con estándares de conducta y práctica profesional y códigos de ética del trabajo social realizada en Reino Unido, así como de estudios y valoraciones críticas sobre la implementación de los mismos. Para finalizar el artículo incluyo como anexo un cuadro en el que se compararan estos sistemas de registro y acreditación profesional de trabajo social en cuatro países: Reino Unido[4], Estados Unidos, Nueva Zelanda y Suecia, a partir de la información que he podido obtener a través del análisis de la amplia documentación disponible en Internet sobre estos sistemas de regulación y acreditación de la profesión de trabajo social, pero también de la realización de visitas docentes y de estancias de investigación en Reino Unido y Suecia[5].

2. Los sistemas de regulación y registro profesional del trabajo social

Tal como he señalado en la presentación de este artículo los análisis comparativos sobre el estatus y la autoridad profesional del trabajo social (WEISS, I. y WELBOURNE, P., 2007; CAMPANINI, A. M. y FROST, E., 2004) muestran que existen importantes diferencias nacionales que se explican en gran

notas

1. El programa Sócrates-Erasmus de la Unión Europea promueve la realización de visitas docentes a diversas universidades europeas y la creación de redes temáticas como la EUSW – *A European Platform for Worldwide Social Work*, (http://www.eusw.unipr.it) en la que participo activamente.

2. La información sobre Council of International Fellowship su programa de intercambio puede encontrarse en su página web: http://www.cifinternational.com/

3. En este diseño todas las universidades españolas siguen los criterios que se incluyen en el documento "La formación universitaria en Trabajo Social. Criterios para el diseño de planes de estudios de títulos de Grado en Trabajo Social", aprobado por la Conferencia de Directores/as de Centros y Departamentos de Trabajo Social y por la Junta de Gobierno del Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales en septiembre y octubre de 2007 respectivamente.

4. La ley que regula estos estándares y la creación del organismo que se encarga de la regulación de los profesionales de los servicios sociales (Care Standards Act de 2000) se aplica en Inglaterra y Gales, si bien en Escocia y en Irlanda del Norte existen regulaciones similares. Por ello en el artículo me referiré a Reino Unido y no solo a Inglaterra.

5. Durante una estancia de investigación realizada en el Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Goteborg tuve ocasión de entrevistar a numerosos trabajadores sociales y también a Ebba Casslen Karlson la secretaria de la comisión de expertos que gestiona el sistema de registro y acreditación profesional en Suecia.

medida por la regulación que los gobiernos hacen de la profesión y por los apoyos que dan a la misma. Es decir, en aquellos países en los que existe un sistema de regulación y acreditación que garantiza que los trabajadores sociales están en posesión de las competencias profesionales necesarias para ejercer la profesión, es dónde el trabajo social tiene mayor autoridad y prestigio. Aunque, todas las valoraciones que se realiza desde la profesión coinciden en que la existencia de estos registros es necesaria pero no suficiente para la mejora del estatus y el incremento de la autoridad y autonomía profesional.

A partir de la información que aparece en el anexo, he realizado un análisis comparativo de estos sistemas de registro, teniendo en cuenta las siguientes variables: fecha de inicio, tipo y carácter de la regulación, organismo encargado del sistema de registro, requisitos para el registro y la renovación del mismo y uso que se hace del mismo. Para finalizar este apartado he incluido las valoraciones que de estos sistemas se hacen en dos de los países en los que se aplican: Reino Unido y Suecia, con el objetivo de mostrar las oportunidades que estos sistemas pueden representar para la profesión de trabajo social, pero también las críticas que han recibido.

En el caso de Reino Unido y Nueva Zelanda estos sistemas se han regulado por una ley estatal, mientras que en otros países, como en Estados Unidos y en Suecia es la propia organización profesional de trabajadores sociales la que ha establecido un sistema de auto-regulación de la profesión. Existen también diferencias al carácter obligatorio o voluntario que para los trabajadores sociales tienen estos sistemas. En Reino Unido es obligatorio, mientras que en Nueva Zelanda, Estados Unidos y Suecia es voluntario. En todos los casos existe un organismo colegiado que se encarga de gestionar el proceso de registro y acreditación de los trabajadores sociales. En Estados Unidos, Nueva Zelanda y Suecia este organismo está formado por expertos en trabajo social y su nombramiento es realizado por la junta directiva de la asociación nacional de trabajadores sociales. En cambio en Reino Unido la composición de este organismo (*General Social Council of Social Care*[6]) es más heterogénea, con la presencia de expertos en servicios sociales, pero también usuarios de los mismos, de cuidadores informales y de instituciones de servicios sociales, tanto públicas, privadas como de la iniciativa social y sus miembros son nombrados por los Servicios Nacionales de Salud y de Menores, Educación y Familias.

Los requisitos exigidos para el registro son similares en todos los países e incluyen estar en posesión de un titulación académica en trabajo social, con nivel de formación básica –de master en el caso de los trabajadores sociales norteamericanos–, el compromiso de cumplir los códigos de ética profesional y los estándares de conducta y práctica profesional, demostrar que se poseen las competencias profesionales básicas y comprometerse a realizar una formación permanente suficiente y adecuada a su trabajo. Además de estos requisitos en

algunos países se exige tener una experiencia profesional supervisada y un mínimo de formación continua. La experiencia profesional supervisada debe ser de dos años en el caso de Estados Unidos, de tres años y con cien horas de supervisión profesional[7] en Suecia y de de dos mil horas de trabajo profesional supervisado en Nueva Zelanda. En cuanto a la formación continúa, en Estados Unidos se exigen veinte horas de formación.

También son similares los requisitos que se exigen para la renovación del registro o acreditación, entre los que se incluye realizarla periódicamente –tres años en el caso de Reino Unido–, pagar la cuota de registro, haber informado de los cambios al organismo que gestiona el proceso de acreditación y haber realizado una formación permanente adecuada al trabajo profesional que se realiza. En el caso de Reino Unido los requisitos obligatorios de formación permanente son los más estrictos, ya que se exige un mínimo de noventa horas de formación en cursos, seminarios, lectura, etc. que contribuya al desarrollo profesional del trabajador social, es decir a la mejora de su trabajo, pero también a su promoción profesional; y que tenga en cuenta sus preferencias en cuanto al tipo de actividad formativa (curso, lectura, seminario, etc.). Además los trabajadores sociales deben mantener actualizado un registro personal de esta formación en el que se expongan los aprendizajes conseguidos durante la misma, así como su aplicación a la práctica profesional. Finalmente, las actividades de formación que se realicen deben tener relación con el trabajo profesional que se desarrolle y con los objetivos de la institución empleadora, por lo que el acceso a esta formación debe ser facilitado por las entidades empleadoras y debe ofertarse por universidades y otro tipo de entidades que tengan la correspondiente acreditación para ello por parte del *General Social Council of Social Care.*

Para finalizar este apartado sobre los sistemas de registro y acreditación profesional del trabajo social, quiero presentar al análisis y valoraciones que se han hecho de los mismos, especialmente de la implementación de los mismos en Reino Unido y en Suecia, situación que como he señalado anteriormente conozco más en profundidad, por la existencia de bibliografía, investigaciones y documentación, pero también por la realización de visitas docentes y de investigación a universidades de esos países.

En ambos casos, la existencia de autoridad y autonomía profesional de los trabajadores sociales va siempre acompañada de una gran responsabilidad en el ejercicio profesional, razón por la que los gobiernos o las asociaciones profesionales han decidido regular el acceso a la misma, así como su ejercicio

notas

6. http://www.gscc.org.uk

7. De acuerdo con el modelo sueco de supervisión profesional en trabajo social (FRANSÉHN, M., 2007:2), los supervisores no son solo trabajadores sociales con experiencia profesional, sino personas que tienen una formación específica para ello: formación teórica y experiencia en intervención de Trabajo Social, formación en teoría y técnicas de supervisión y un conocimiento de la cultura profesional.

profesional competente. Las valoraciones que de estos sistemas de registro y acreditación profesional se realizan coinciden a la hora de valorar la importancia de estos sistemas para promover mejora de la calidad de las intervenciones profesionales, pero también los derechos de los usuarios de los servicios sociales.

En Reino Unido, los sistemas de registro profesional no son algo nuevo, En 1903 se creó un sistema de registro para los trabajadores sociales del sistema sanitario que establecía una serie de requisitos en cuanto a la formación y cualificación profesional necesarias para el ejercicio del trabajo social. Posteriormente, en 1961 la *Association of Psychiatric Social Workers* (Asociación de Trabajadores Sociales Psiquiátricos) creó un sistema de registro similar para los profesionales que trabajaban en este ámbito. Desde esas fechas se han realizado diferentes intentos de unificar los sistemas de registro de trabajadores sociales, aunque sin éxito, debido a la disparidad de organizaciones profesionales y a la existencia de un gran número de trabajadores sin formación académica en el ámbito de los servicios sociales (MALHERBE, M., 1980, cit. en K. MCLAUGHLIN, 2007:1267). Además los intentos realizados tras su creación en 1970 por la *British Association of Social Workers* (Asociación Británica de Trabajadores Sociales) de restringir el acceso a la asociación y al ejercicio del trabajo social a aquellos profesionales que tuvieran una formación académica adecuada, fueron criticados por los trabajadores sociales más radicales quienes consideraron este intento como elitista (PAYNE, M., 2002 cit. en K. MCLAUGHLIN, 2007:1267).

El *Central Council of Education and Training in Social Work,* predecesor del *General Social Council of Social Care* también mantenía un registro de todas las personas que finalizaban los estudios de trabajo social y obtenían el correspondiente diploma. Pero la diferencia con el registro que existe actualmente es que la inscripción en el mismo no se realiza de forma automática, sino que los trabajadores sociales deben solicitarla formalmente y pagar unas tasas. El actual sistema de registro y acreditación de la profesión de trabajo social está regulado por la *Care Standards Act* aprobada en el año 2000. Esta legislación supuso la creación en octubre de 2001 del *General Social Council of Social Care,* organismo público colegiado encargado de registrar, acreditar y vigilar el cumplimiento de estos requisitos por parte de los profesionales y las universidades[8]. Desde esa fecha este organismo ha producido una amplia documentación en relación con estándares de conducta y práctica profesional y códigos de ética del trabajo social, pero también para otros trabajadores de los servicios sociales[9] *(Common Introduction Standards).* Los estándares han sido elaborados a partir del análisis detallado de las intervenciones profesionales de los trabajadores sociales, mediante consultas a empleadores y profesionales del trabajo social y también incluyen las opiniones y perspectivas de los usuarios de los servicios sociales, así como sus expectativas respecto al trabajo que realizan los trabajadores sociales. Según las valoraciones realizadas por

General Social Council of Social Care, la *Care Standards Act*, la creación e implementación del sistema de registro ha supuesto la protección por ley del título de trabajador social y una significativa inversión de recursos por parte de la administración en la mejora del reconocimiento y estatus público de las profesiones de los servicios sociales, ya que a pesar de existir más de un millón de profesionales en Reino Unido, el papel de los trabajadores de los servicios sociales es en ocasiones poco comprendido por la población, debido en parte a la imagen que en los medios de comunicación se da de estos profesionales[10]. Según el *General Social Council of Social Care* la existencia de un sistema de regulación da a las profesiones de los servicios sociales el estatus que merecen poniéndolas en un nivel similar al de otras profesiones que desarrollan su labor en la administración, como son los profesores de primaria y secundaria, enfermería, derecho y medicina que también han sido reguladas a través de un sistema de registro. Por otra parte el registro es una garantía de los derechos de los usuarios de los servicios sociales a recibir una atención social de calidad, ya que acredita que los profesionales de los servicios sociales ajustan su conducta profesional a los códigos de ética y a los estándares de práctica profesional.

Esta valoración positiva del sistema de registro realizada por el *General Social Council of Social Care* contrasta con las valoraciones y críticas de diferentes autores (K. MCLAUGHLIN, 2007; M. PAYNE, 2005; R. W. PERRY, 2004; Ch.CLARK, 2006) a partir de las conclusiones de diferentes investigaciones realizadas sobre su implementación y sobre las opiniones de los trabajadores sociales en relación con la misma. Estos autores señalan la existencia de una doble motivación, de carácter ambivalente, por parte del gobierno británico para la creación de este sistema de registro. La aprobación de *Care Standards Act* en el año 2000 se sitúa en el marco de una estrategia de actuación más amplia implementada por el gobierno laborista en 1998, cuyo objetivo era la modernización de los servicios sociales y la protección de las personas vulnerables. De esta forma, la creación del registro pretendía incrementar la calidad de las intervenciones profesionales de los trabajadores sociales e incrementar la

notas

8. Aunque los estándares de formación en trabajo social son establecidos por la Quality Assurance Agency, Agencia de Garantía de la Calidad en la educación superior, equivalente británico de la ANECA en España, que establece, en términos de resultados, los requisitos para la obtención de un título académico en el nivel de grado, es el General Social Council of Social Care el organismo encargado de acreditar a las universidades para que impartan formación en trabajo social.

9. He traducido el termino social care que aparece en los documentos analizados por el de servicios sociales.

10. La existencia de casos como el de Victoria Climbié, una menor que murió en febrero de 2000 a consecuencia de los malos tratos recibidos en su familia, deterioró gravemente la confianza de los ciudadanos en los trabajadores sociales de los servicios sociales de menores. Este deterioro y la imagen negativa sobre estos profesionales que aparecía en los medios de comunicación, llevaron a los servicios sociales de Bristol a pedir a un equipo de la BBC ONE la realización de un documental titulado Someone To Watch Over y grabado tras un año de trabajo con un equipo de seis trabajadores sociales, con el objetivo de mostrar a los ciudadanos las dificultades y dilemas éticos a los que estos profesionales se enfrenta diariamente.

confianza de los ciudadanos en la profesión. Por lo que estas medidas fueron valoradas de forma mayoritaria por parte de los trabajadores sociales como positiva, para el refuerzo del estatus profesional del trabajo social.

Pero estas medidas respondían también a la política continuista iniciada por el gobierno conservador de introducción en los servicios sociales de estrategias y mecanismos de dirección y gestión, basados en la eficiencia y en la responsabilidad. Por esta razón, algunas autores como M. PAYNE (2005:196) mantienen una opinión crítica en relación con las mismas, ya que consideran estas medidas han supuesto una importante pérdida de autonomía profesional para los trabajadores sociales, por la introducción de criterios de gestión y control administrativos y de unos códigos de ética y estándares que no están basados en los valores de la profesión, sino en principios de control y eficiencia y que se aplican sobre la conducta y práctica profesional, pero que, como señalaré más adelante trascienden la vida profesional de los trabajadores sociales, para incluir también su vida personal, acentuando el componente moral de la profesión de trabajo social.

En esta misma línea, K. MCLAUGHLIN (2007:1270) considera que es sorprendente la casi ausencia de críticas con que los trabajadores sociales han realizado la creación e implementación de este registro. Las opiniones de los trabajadores sociales sobre el mismo se recogen en un estudio realizado el *General Social Council of Social Care* en el 2001 en el que se concluye que el 87% de los trabajadores sociales está a favor del registro y manifestando solo pequeñas críticas en relación con el mismo, referidas no se a la conveniencia o no de su creación, sino a la cuantía de la tasa de registro que tienen que pagar -cuyo importe es de 30 libras esterlinas- y a que no queda claro si el pago de esta tasa debe correr a cargo de los profesionales o de los empleadores. Esta falta de críticas se explica según este mismo autor por el hecho de que los trabajadores sociales compartirían el actual clima social de riesgo, de sospecha y de miedo, de acuerdo con el cual estos profesionales estarían bajo sospecha, por lo que habría que regular su ejercicio profesional, para evitar abusos. Es decir, el trabajo social, que como profesión cumple un importante papel en el proceso de minimizar los riesgos sociales a los que están expuestos los ciudadanos, acaba de esta forma convirtiéndose en una fuente de riesgo y de sospecha para éstos.

Según K. MCLAUGHLIN (2007:1271) de los datos de otro estudio sobre las opiniones de los trabajadores sociales en relación con el registro se desprende que aunque la opinión mayoritaria entre los trabajadores sociales (el 70%) es que el registro va a contribuir a la mejora de los estándares de conducta y práctica profesional y del estatus profesional de los trabajadores sociales, un 54% consideran que la consecución de este objetivo llevará mucho tiempo y que el sistema de registro y acreditación por sí mismo es insuficiente para esta mejora. Este autor se muestra muy crítico con los resultados que este estudio presenta sobre

las opiniones de los trabajadores sociales, ya que considera que de acuerdo con los mismos los trabajadores sociales están más interesados en la protección corporativa del título de trabajo social que en la protección y garantía de los derechos de los usuarios de los servicios sociales y de los ciudadanos. Esta afirmación se basa en los datos sobre los grupos de trabajadores que deberían quedar excluidos del registro. El 47% de los trabajadores sociales consideran que los trabajadores de los servicios sociales que no tienen formación académica deberían quedar excluidos de este registro. Mientras que solo el 2% considera que los trabajadores que no tienen contacto con los clientes deberían estar exentos del registro. Según K. MCLAUGHLIN (2007:1271), dado que el objeto del registro es proteger a las personas más vulnerables es sorprendente que aquellos profesionales que tienen un contacto más directo con los clientes (los trabajadores con menor cualificación y formación académica) sean vistos como profesionales que no necesitan estar registrados, mientras que aquellos que no tienen contacto directo (directores, coordinadores, gestores, etc.) son vistos como los profesionales deberían registrarse.

Continuando con el análisis crítico de la creación e implementación del sistema de registro y acreditación profesional para trabajadores sociales, M. PAYNE (2005:196), señala el riesgo de que este registro suponga un abuso de control por parte del gobierno, de un control que en la sociedad actual es considera como necesario para protegernos a los unos de los otros, en el marco de una cultura del riesgo social, de la sospecha y del miedo. Los peligros de este abuso de control que el registro puede suponer quedan de manifiesto en el hecho de que la normativa que regula el sistema de registro establece que los trabajadores de los servicios sociales, no solo los trabajadores sociales, deben seguir un código de conducta, que responde a principios de control y eficiencia, en comparación con los códigos de ética profesional basados en los valores profesionales. Lo que permite a las autoridades una mayor intrusión en la vida profesional y personal de los trabajadores sociales. En esta misma línea R. W. PERRY (2004:999) considera que los estándares y los códigos de conducta y práctica profesional son más una medida de reforzamiento de un nuevo código moral, justificado por los sentimientos de riesgo social, miedo y sospecha que existen en la cultura dominante, que algo que realmente vaya a mejorar la práctica profesional o la imagen pública de los trabajadores sociales. Una opinión compartida por Ch.CLARK (2006:88) quién considera que desde que se puso en marcha el sistema de registro, ha quedado más en evidencia el componente moral en el ejercicio del trabajo social, ya que los estándares de conducta y práctica profesional que se aplican en el proceso de regulación y acreditación, inciden tanto en las habilidades técnicas y metodológicas, como en los componentes morales del ejercicio profesional.

El caso de Suecia, el proceso que ha llevado al establecimiento del sistema de registro y acreditación profesional del trabajo social ha sido diferente del de Reino Unido y entre sus particulares cabe destacar el hecho de que se trata de un proceso de autorregulación establecido por la asociación profesional de trabajadores sociales (*Swedish Association of Graduates in Social Science, Personnel and Public Administration, Economics and Social Work)* [11]. Esta asociación, que también asume también funciones de sindicato profesional, inició a principios de los años noventa una estrategia de trabajo para promover la mejora del estatus y reconocimiento social de la profesión y de los trabajadores sociales. En el marco de esta estrategia la asociación ha priorizado la reivindicación al gobierno sueco de la creación de un sistema de registro nacional para la profesión de trabajo social. Una reivindicación que no ha tenido éxito hasta el momento, ya que el gobierno la ha rechazado con dos argumentos diferentes. El primero se refiere a la falta de un marco teórico utilizado por los trabajadores sociales como referente común para su ejercicio profesional. El segundo plantea que las diversas funciones y roles profesionales realizados por los trabajadores sociales, indica que se trata de una profesión más generalista que especializada (WINFORS, 2004, cit. en WEISS, I. y WELBOURNE, P., 2007). Ante esta negativa por parte del gobierno sueco, la *Swedish Association of Graduates in Social Science, Personnel and Public Administration, Economics and Social Work* estableció en 1998 un sistema interno de autorregulación de la profesión, cuyo funcionamiento ha sido expuesto en el inicio de este mismo apartado y en el anexo de este artículo.

A pesar de este rechazo, algunos autores no obstante, son optimistas, ya que en un reciente informe elaborado por el gobierno sueco sobre la situación de los servicios de protección de menores se presentan una serie de argumentos de peso que justificarían la creación de un sistema de registro nacional para la profesión de trabajo social. Uno de estos argumentos hace referencia a que muchas de las tareas profesionales de los trabajadores sociales son confidenciales, como las de otros profesionales, cuyas actividades profesionales si que están reguladas en Suecia, como los médicos, los enfermeros o los psicólogos y con los que los trabajadores sociales trabajan en equipo con mucha frecuencia. Según este informe sobre protección de menores, la existencia de un sistema de registro nacional daría a los trabajadores sociales que trabajan en equipo con otros profesionales cuya actividad está regulada, la autonomía y autoridad profesional necesarias para desarrollar su trabajo de forma adecuada. Por otra parte, el sistema de registro ayudaría también a los trabajadores sociales que trabajan para los servicios sociales municipales a salvaguardar los procesos de toma de decisiones profesionales en situaciones de emergencia cuando realizan trabajo de casos y permitiría la clara diferenciación del trabajo profesional realizado por los trabajadores sociales con el del resto de técnicos de los servicios sociales que no cuentan con

una cualifiación profesional o formación académica específica (SOU, 2005, cit. en WEISS, I. y WELBOURNE, P., 2007).

Durante la estancia de investigación que realicé recientemente en Suecia, tuve ocasión de constatar a través de los numerosos encuentros de trabajo con trabajadores sociales, la opinión crítica que muchos de ellos mantienen en relación con este sistema de registro. Críticas que coinciden con las expuestas en relación con el caso de Reino Unido cuando señalan el peligro que puede suponer el que la reivindicación de este sistema de registro nacional lleve a los trabajadores sociales a estar más interesados en la mejora del estatus y reconocimiento social de forma corporativa que en la mejora de la calidad de las intervenciones profesionales. Estos mismos profesionales señalan que este sistema de registro podría ayudar a este objetivo, pero al igual que en Reino Unido, no sería suficiente. De esta forma consideran que la mejora de la práctica profesional y el mayor reconocimiento social de la profesión, así como el aumento de la autoridad profesional de los trabajadores sociales dependen más de la supervisión y la investigación de la práctica profesional [12] que de la existencia de un registro nacional.

3. Consideraciones sobre como estas experiencias internacionales pueden contribuir al actual debate sobre la necesidad de un mayor reconocimiento y autoridad de la profesión en nuestro país

En el caso de nuestro país se han realizado recientemente dos solicitudes formales para el reconocimiento del trabajo social como profesión regulada. La primera por parte del Consejo de Colegios de Trabajadores Sociales al Gobierno de España, coincidiendo con el comienzo de los trabajos para el diseño del título de grado en trabajo social. Una solicitud que fue denegada, por no existir una norma regule la competencia profesional del trabajo social, es decir, "que por ley aprobada en la Cortes Generales exista un

notas

11. Estas asociaciones son la *Swedish Association of Graduates in Social Science, Personnel and Public Administration, Economics and Social Work* http://www.bosbec.se/akademikerforbundet/main.swf) y SKTF (Swedish Union of Local Government Officers) y entre las dos representan al noventa por ciento de los trabajadores sociales suecos. La mayoría de los trabajadores sociales suecos son miembros del SSR, una asociación creada en 1958 y que forma parte de una organización profesional más amplia SACO (*Swedish Academic Central Organization https://www.sktf.se/*).

12. En Suecia, la investigación en trabajo social a partir de la práctica profesional es un objetivo prioritario de las unidades de investigación y desarrollo en trabajo social, como la que depende de la *Göteborg Region Association of Local Authorities* (www.gr.to); así como de la *Swedish Association for Social Work Research-Forsa* (http://www.forsa.nu/), una asociación formada por profesionales, investigadores y profesores de trabajo social.

conjunto de atribuciones que sólo pueda desarrollar en exclusiva un profesional y que esas atribuciones que vengan avaladas bien por un título académico, bien por la superación de unos requisitos y una prueba de aptitud que impliquen la concesión o autorización administrativa del acceso a una profesión"[13].

Además del Consejo General, también los trabajadores sociales de salud han solicitado a los servicios regionales de salud y al Ministerio de Sanidad y Consumo que los trabajadores sociales que trabajan en el sistema sanitario sean considerados como profesión sanitaria y no como personal estatutario. Algo que supondría el reconocimiento de una formación especializada para el ejercicio de la profesión, por ejemplo de trabajo social en psiquiatría, así como oportunidades retributivas y de carrera profesional en el sistema sanitario[14].

Tal como se expuso en la presentación de este artículo, en aquellos países en los que existe un sistema de regulación y acreditación que garantiza que los trabajadores sociales están en posesión de las competencias profesionales necesarias para ejercer la profesión, es dónde el trabajo social tiene mayor autoridad y prestigio. Pero como ha quedado claro con el análisis que he realizado en el apartado anterior, este reconocimiento y autoridad profesional van acompañados de una serie de exigencias y controles en cuanto a las competencias, la formación permanente y la ética profesional. Por tanto, aun reconociendo el papel de estos sistemas de regulación y acreditación en el proceso de profesionalización del trabajo social, es preciso señalar que estos sistemas son necesarios pero no suficientes para la mejora del estatus y reconocimiento social de la autonomía y autoridad de los trabajadores sociales. Un objetivo para cuya consecución es fundamental la realización de un ejercicio profesional competente y de calidad. Algo que no se produce de forma automática por el hecho de que el trabajo social sea una profesión regulada, sino que precisa de la incorporación a la práctica de la investigación y la supervisión profesional.

Bibliografía

BAÑEZ, T.; (2004): *El trabajo social en Aragón. El proceso de profesionalización de una actividad feminizada.* Tesis doctoral, Universidad Rovira y Virgili de Tarragona, enero de 2004. Texto disponible en Internet: http://www.tdx.cbuc.es/

CAMPANINI, A. M. y FROST, E. (eds); (2004): *European Social Work. Commonalities and differences,* Carocci, Roma.

CLARK, Ch.; (2006): *"Moral Character in Social Work"* en la Revista British Journal of Social Work, número 36,British Association of Social Workers, Oxford, pp. 75–89.

FRANSÉHN, M.; (2007): *The importance of supervision in social work– the example of Sweden,* Göteborg University, Sweden, disponible en Internet. http://docweb.khk.be/Jan%20Agten/eassw/html/ regionalSeminars/BRNO/Supervision%20in%20social%20work.pdf consultado en mayo de 2008.

MALHERBE, M.; (1980): *Accreditation in social work: Principles and issues in context. A contribution to the debate, CETSW Study 4, Central Council of Education and Training in Social Work, London.*

MCLAUGHLIN, K.; (2007): Regulation and Risk in Social Work: The General Social Care Council and the Social Care Register in Context, *British Journal of Social Work, Número 37, British Association of Social Workers,* Oxford, pp. 669–695.

PAYNE, M.; (2002): *"The role and achievement of professional association in the late twentieth century, British Journal of Social Work,* Número 32, *British Association of Social Workers,* Oxford, pp. 1263–1277.

PAYNE, M.; (2005): *The origins of social work: continuity and change,* Palgrave, Hampshire.

PERRY, R. W.; (2004): *"The impact of criminal conviction disclosure on the self reported offending profile of social work" British Journal of Social Work,* Número 33, *British Association of Social Workers,* Oxford, pp. 85–104.

WEISS, I. y WELBOURNE, P. (eds.); (2007): *Social Work as a Profession - a comparative cross-national perspective,* IASSW/Venture Press, Birmingham.

notas

13. Argumentación expuesta en el documento Informe: El concepto de "profesión regulada" a que se refiere el documento "La organización de las enseñanzas universitarias en España" http://www.uco.es/organizacion/eees/documentos/nuevastitulaciones/reforma/informe-mec-prof-reguladas.pdf

14. Según lo dispuesto por la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. www.boe.es/boe/dias/2003/11/22/pdfs/A41442-41458.pdf

Anexo 1: Cuadro comparativo de los sistemas de registro y acreditación profesional de trabajo social

País	Fecha de inicio	Normas que lo regula y carácter de las misma	Organismo que lo gestiona	Composición del organismo que lo gestiona	Requisitos para el registro	Requisitos para renovación de la acreditación	Uso que se hace del registro
Reino Unido	1 de abril de 2005	1.*Care Standards Act* de 2000[15] 2.*The National Occupational Standards for Social Work*, de 2002[16] 3.*Codes of practice for social care workers and employer*, de 2002[17] El registro es obligatorio.	*General Social Council of Social Care*[18]: organismo público autónomo creado en octubre de 2001, con la financiación del Departamento de Salud y que trabaja coordinadamente con el departamento de menores, educación y familias	Doce miembros, entre los que incluyen: 1.Expertos en servicios sociales 2.Usuarios de servicios sociales 3.Cuidadores informales 4.Instituciones de servicios sociales, tanto públicas, privadas como de la iniciativa social.	1.Tener una titulación académica en trabajo social con nivel de formación básica. 2.Compromiso de cumplir los códigos de ética profesional y los estándares de práctica profesional. 3.Demostrar que se poseen las competencias profesionales básicas. 4.Compromiso de realizar una formación permanente adecuada a su trabajo. 5. La solicitud de registro debe ir acompañada de un certificado de penales y de un cuestionario sobre el estado de salud física y psíquica del solicitante.	1.Renovar el registro cada tres años. 2.Haber realizado una formación permanente de al menos noventa horas o quince días de estudio, cursos, seminarios, lectura u otras actividades que puedan contribuir al desarrollo profesional. 3.Comunicar al *General Social Council of Social Care* los cambios producidos en su situación profesional 4.Pagar la cuota de registro.	El registro tiene una base de datos cuyo acceso es público, para su uso por ejemplo por entidades empleadoras de trabajadores sociales en sus procesos de contratación de nuevos profesionales.

notas

15. *Care Standards Act, 2000*, disponible en Internet http://www.csci.gov.uk/professional/pdf/care_standards_act.pdf, consultado en mayo de 2008.

16. *General Social Council of Social Care, 2002, The National Occupational Standards for Social Work*, (Inglaterra), disponible en Internet http://www.topssengland.net/files/cd/Docs/NOSSW%20Final%20Version%20May%202002.doc consultado en mayo de 2008.

17. General Social Council of Social Care, 2002, *Codes of practice for social care workers and employer*, disponible en Internet http://www.gscc.org.uk/NR/rdonlyres/8E693C62-9B17-48E1-A806-3F6F280354FD/0/CodesofPractice.doc consultado en mayo de 2008.

18. *General Social Council of Social Care, 2005, Information on the Social Care Register*, (Inglaterra), disponible en Internet http://www.gscc.org.uk/The+Social+Care+Register/, consultado en mayo de 2008.

País	Fecha de inicio	Normas que lo regula y carácter de las misma	Organismo que lo gestiona	Composición del organismo que lo gestiona	Requisitos para el registro	Requisitos para renovación de la acreditación	Uso que se hace del registro
Suecia	1 de enero de 1998	*Code of Ethic* de la *Swedish Association of Graduates in Social Science, Personnel and Public Administration, Economics and Social Work*[19] El registro es voluntario y unos 3000 trabajadores sociales se han registrado, de los que la mayoría trabajan en hospitales y centros de salud	*Swedish Association of Graduates in Social Science, Personnel and Public Administration, Economics and Social Work*[20]	Seis expertos en trabajo social y servicios sociales, nombrados por la junta directiva de la *Swedish Association of Graduates in Social Science, Personnel and Public Administration, Economics and Social Work*	1.Tener una titulación académica en trabajo social con nivel de formación básica. 2.Compromiso de cumplir el código de ética profesional 3.Demostrar que se poseen las competencias profesionales básicas mediante la presentación de dos informes favorables escritos por dos jefes con los que hay trabajado al menos dos años 4. Tener una experiencia profesional acreditada de cómo mínimo tres años y con 100 horas de supervisión profesional	1.Haber realizado una formación permanente que pueda contribuir al desarrollo profesional. 2.Comunicar a la *Swedish Association of Graduates in Social Science, Personnel and Public Administration, Economics and Social Work* los cambios producidos en su situación profesional 3.Pagar la cuota de registro.	El registro tiene una base de datos cuyo acceso es público, para su uso por ejemplo por entidades empleadoras de trabajadores sociales en sus procesos de contratación de nuevos profesionales.

19. *Swedish Association of Graduates in Social Science, Personnel and Public Administration, Economics and Social Work*, 2005, *Code of Ethic*, disponible en Internet http://www.ifsw.org/en/p38000298.html consultado en mayo de 2008.

20. *Swedish Association of Graduates in Social Science, Personnel and Public Administration, Economics and Social Work*, http://www.bosbec.se/akademikerforbundet/main.swf

País	Fecha de inicio	Normas que lo regula y carácter de las misma	Organismo que lo gestiona	Composición del organismo que lo gestiona	Requisitos para el registro	Requisitos para renovación de la acreditación	Uso que se hace del registro
Nueva Zelanda	1 de enero de 2003	1.*Social Workers Registration Act 2003*[21] El registro es voluntario El registro es tanto para trabajadores sociales formados en Reino Unido como en el extranjero	*The Social Workers Registration Board (SWRB)*[22] organismo público autónomo	Expertos en trabajo social y servicios sociales, nombrados por la junta directiva de la asociación nacional de trabajadores sociales	1.Tener una titulación académica en trabajo social con nivel de formación básica. 2.Compromiso de cumplir los códigos de ética profesional y los estándares de práctica profesional. 3.Demostrar que se poseen las actitudes personales y la capacidad para trabajar con los diferentes grupos culturales y étnicos entre los que destacan los mahories. 4.Compromiso de realizar una formación permanente adecuada a su trabajo 5. Tener una experiencia mínima de dos mil horas de trabajo profesional supervisado	1.Haber realizado una formación permanente que pueda contribuir al desarrollo profesional. 2.Comunicar al *Social Workers Registration Board (SWRB)* los cambios producidos en su situación profesional 3.Pagar la cuota de registro.	El registro tiene una base de datos cuyo acceso es público, para su uso por ejemplo por entidades empleadoras de trabajadores sociales en sus procesos de contratación de nuevos profesionales.

notas

21. Social Workers Registration Board (SWRB), 2003,The Social Workers Registration Act, disponible en Internet http://www.swrb.org.nz/ consultado en mayo de 2008.

22. *Social Workers Registration Board, Registered Social Workers Information*, (Nueva Zelanda) disponible en Internet http://www.swrb.org.nz/RegisteredSocialWorkersInformation.html consultado en mayo de 2008.

País	Fecha de inicio	Normas que lo regula y carácter de las misma	Organismo que lo gestiona	Composición del organismo que lo gestiona	Requisitos para el registro	Requisitos para renovación de la acreditación	Uso que se hace del registro
Estados Unidos	1 de enero de 1960	1.*Standards for Social Work Practice* de la *Nacional Association of Social Workers*[23] 2. *Code of Ethics* de la *Nacional Association of Social Workers*[24] 3. *Standards for Continuing Professional Education* de la *Nacional Association of Social Workers*[25] El registro es voluntario	*Academy of Certified Social Workers (ACSW)*[26] que forma parte de la *Nacional Association of Social Workers*[27]	Expertos en trabajo social y servicios sociales, nombrados por la junta directiva de la asociación nacional de trabajadores sociales	1.Tener una titulación académica en trabajo social con nivel de master. 2.Compromiso de cumplir los códigos de ética profesional y los estándares de práctica profesional. 3.Demostrar que se poseen las competencias profesionales básicas. 4. Tener veinte horas de formación continúa relevante 5.Tener dos años o tres mil horas de experiencia clínica supervisada por un trabajador social clínico experto, realizada en una institución	1.Haber realizado una formación permanente que pueda contribuir al desarrollo profesional. 2.Comunicar a la *Academy of Certified Social Workers* los cambios producidos en su situación profesional 3.Pagar la cuota de registro.	El registro tiene una base de datos cuyo acceso es público, para su uso por ejemplo por entidades empleadoras de trabajadores sociales en sus procesos de contratación de nuevos profesionales.

notas

23. *National Association of Social Workers (NASW)*,2005, Professional *Practice Standards*, (Estados Unidos), disponible en Internet http://www.socialworkers.org/practice/default.asp, consultado en mayo de 2008.

24. National Association of Social Workers (NASW),1999, disponible en Internet http://www.socialworkers.org/pubs/code/code.asp consultado en mayo de 2008

25. *National Association of Social Workers (NASW),2003, Standards for Continuing Professional Education*, http://www.socialworkers.org /, disponible en Internet http://www.socialworkers.org/practice/standards/NASWContinuingEdStandards.pdf consultado en mayo de 2008.

26. *Academy of Certified Social Workers (ACSW)* http://www.socialworkers.org/credentials/credentials/acsw.asp

27. *Nacional Association of Social Workers* http://www.socialworkers.org/

Comentarios de libros

Dolors Colom Masfret
El trabajo social sanitario. Atención primaria y atención especializadas. Teoría y práctica.
Siglo XXI y Consejo General Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales
Serie Libros
Madrid
382 pp

Quienes seguimos la trayectoria del trabajo social sanitario hemos sido ahora gratamente sorprendidos con la publicación que nos ofrece Dolors Colom. No se trata de un libro más. Estamos ante un manual completo y ameno. Es además una publicación por doble motivo oportuna, dada la temática en la que se centra: así, mientras impulsa la necesidad de avance profesional en el ámbito sanitario, reconocida en la Ley 16/2003 la cual no obstante carece del posterior desarrollo normativa para su efectiva aplicación, puede contribuir este libro a un avance operativo. Pero además, nos ofrece la riqueza de numerosas experiencias que permiten vertebrar en saludable armonía, la teoría y la práctica.

Por ambos motivos resulta doblemente útil. Para los profesionales del trabajo social en el ámbito sanitario es una obra imprescindible y también lo es para los profesionales de cualquier otro ámbito que encontrarán aquí referencias de alto interés en la sistematización de la práctica. A su vez, es una obra imprescindible en la formación básica y permanente de profesionales de trabajo social por el conocimiento histórico que nos muestra sobre su origen y evolución, y sobre métodos y modelos del trabajo social sanitario, sin descuidar su relación con el entorno de los servicios de apoyo del sistema social.

En todo el libro de Dolors Colom late la coherencia a lo largo de sus 377 páginas. Para ello, parte como nos dice la misma autora, de los orígenes del trabajo social sanitario en los términos en que se gestó y, como ella misma afirma, no se queda ahí por supuesto, los sitúa con máximo

cuidado en el presente a través de un riguroso proceso de elaboración a lo largo de catorce capítulos, cuya estructura y contenido nos muestran que han sido elaborados por una experta en el tema y con capacidad de sistematizar sus conocimientos y experiencia en un estilo claro, ágil y atractivo.

En el primer capítulo parte de los desafíos actuales de los trabajadores sociales sanitarios, y las directrices convenientes a seguir desde la nueva cultura de los servicios sanitarios. Sin olvidar esta perspectiva, nos ofrece en un segundo capítulo, de alto interés histórico, cómo se fue construyendo el trabajo social sanitario, partiendo para ello de unos orígenes anteriores a la misma publicación de *Social Diagnosis*, 1917 de Mary Richmond.

La dilatada y profunda experiencia como profesional y supervisora del trabajo social sanitario, se nos pone de manifiesto en los capítulos tercero y cuarto sobre el trabajo social en el Sistema Nacional de Salud y en los Establecimientos Sanitarios. En el primero de ellos, además de precisa atención a la normativa y organización del Sistema de Salud, nos muestra en una segunda parte de este capítulo las aportaciones del trabajo social sanitario a la salud pública, a la atención primaria, la especializada, urgencias, ... Ya en el capítulo cuatro se plantea los beneficios de la atención integral en la Cartera de servicios de las prestaciones del sistema sanitario. En este mismo capítulo, aborda las dudas que se presentan ante la eficacia del trabajo social sanitario y ofrece, desde la autocrítica, sugerentes puntos de reflexión y orientación.

Expuesto y analizado el contexto histórico–situacional, en los capítulos cinco, seis y siete nos sitúa en los conceptos que van a significar el fundamento actual del trabajo social sanitario como disciplina y como profesión. Parte para ello de una serie orientaciones que van desde la necesaria preparación, los planos desde los que actúa el trabajo social y los procesos en los que interviene, los tipos de programas de intervención y la detección de necesidades sociales, hasta los productos que ofrece el servicio de trabajo social sanitario y gerencial. La superación de algunos de los problemas del trabajo social sanitario los relaciona la autora con la burocratización.

Conocidos son la atención e interés que otorga la autora al diagnóstico social en el trabajo social sanitario. Sobre el tema ha investigado y publicado interesantes aportaciones. Considera el diagnóstico social como una antología particular de la vida de una que persona que recopila momentos y vivencias. También aquí la autora retoma las fuentes primigenias del trabajo social sanitario para no perder la identidad en el proceso de su desarrollo. Nos sitúa así ya en la realidad práctica e instrumental, desde una cuidada fundamentación que prepara además para el pronóstico social en el trabajo social sanitario, referido en el capítulo nueve.

El método, la intervención y los recursos socio sanitarios son abordados en los sucesivos capítulos diez, once y doce. Sin perder la especificidad de atención del trabajo social en lo sanitario en todo su proceso y proyectándose hacia la modernización de los servicios y de los profesionales; modernización ya iniciada y para lo que Dolors Colom ve necesario, una cuidada atención a las técnicas e instrumentos de *management* y la gestión del trabajo social sanitario de caso. Este proceso implica adecuada gestión de conocimientos, gestión de procedimientos y gestión de actitudes; todo ello en clave de evaluación continua que garantice la eficiencia del trabajo profesional y permita la detección de perspectivas de futuro.

La autora nos presenta en el último capítulo de esta obra, un modelo sobre la gestión del caso social sanitario y del servicio de trabajo social sanitario. Ella

misma nos dice que es el resultado de más de veinte años de trabajo e investigación en este campo. Un modelo innovador que, centrando la atención en el ámbito individual, no descuida el conjunto de la organización y gestión.

Dolors Colom nos ha demostrado en esta obra que el trabajo social sanitario es básicamente observación, inteligencia, ciencia aplicada y aprendizaje. Pero es, además, intervención, estrategia, intención gestión, investigación, planificación, formación y docencia.

Natividad de la Red Vega

Teresa Zamanillo Peral
Trabajo Social con grupos y pedagogía ciudadana
Ed. Síntesis
Madrid
382 pp

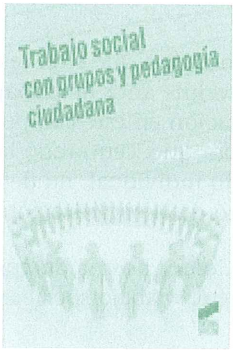
T. Zamanillo Peral es una autora española con un gran haber de publicaciones en materia de trabajo social. Ha producido otro texto sobre el trabajo social con grupos en 1998 y desde entonces varios artículos además de cursos y conferencias sobre el tema y en todos ellos nos demuestra que es una experta en la materia.

El presente volumen se divide en tres grandes partes, comenzando con una introducción en la que la autora dirige el libro a aquellos profesionales interesados en conocer el trabajo social con grupo como una parte importante de la profesión.

Entrando en materia, el libro comienza con un apartado denominado "epistemología: el grupo como objeto de intervención", en el que la profesora Zamanillo procede, mediante la exposición de modelos teóricos, a realizar una introducción teórica sobre el grupo, definiéndolo y enumerando sus características, así como las del método de intervención en grupos.

En el segundo apartado, "elementos del análisis del proceso de grupos", la autora pasa a analizar uno por uno los elementos de cualquier grupo, como son el poder, la comunicación, las normas y los objetivos del grupo, o el proceso grupal, todo ello desde una perspectiva teórica, apoyándose en disciplinas como la sociología, la psicología o la ética.

En tercer y último lugar, aborda los escenarios de trabajo grupal para un profesional del trabajo social. Para ello la autora realiza un análisis de los distintos ámbitos en los que puede trabajar el profesional. Comienza pues con un



apartado de teoría organizacional en el que analiza las concepciones más tradicionales sobre la institución, apoyándose en autores típicos como Marx o Taylor.

En este apartado se profundiza en los diversos grupos en los que puede trabajar el Diplomado en Trabajo Social, como puede ser el equipo profesional en las organizaciones de Servicios Sociales. Concluye el documento con un tema denominado "la intervención con grupos y comunidades", en el que trata, desde aspectos éticos como "la concepción ética del bienestar en la comunidad", hasta aspectos prácticos de la intervención comunitaria.

En definitiva, el presente libro constituye un documento realmente interesante para el profesional que desee ahondar en el trabajo social grupal/comunitario. Es un libro relativamente extenso, en el que la autora realiza un análisis exhaustivo sobre el grupo y la intervención con éste, y que no decepcionará al lector, profesional o no, interesado en el tema.

Pablo A. Gallego López

Joaquín García Roca y Joan Lacomba
La inmigración en la sociedad española. Una radiografía multidisciplinar.
Ediciones Bellaterra
Barcelona
Año 2008
925 pp

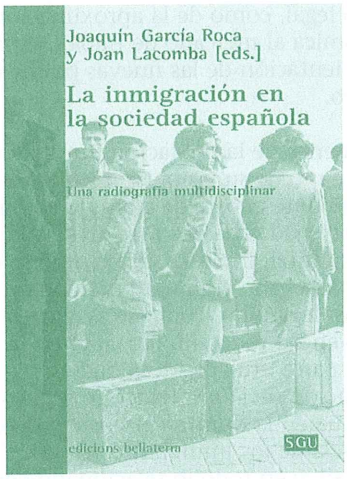
El presente libro es el resultado de los trabajos presentados en las comunicaciones y ponencias presentadas en el V Congreso sobre la Inmigración en España que se realizó en marzo de 2007, organizado por la Universitat de València-Estudi General y la Fundación CeiMigra. Reunión en la que se intercambiaron, durante cuatro días, los último conocimientos en torno a las migraciones en España desde diferentes y variadas perspectivas.

Es el resultado, pues de la tarea investigadora y reflexiva que sobre un asunto que constituye, hoy por hoy, un factor decisivo para el nacimiento de una nueva civilización.

El lema del Congreso era "Migraciones y desarrollo humano", y se procuró hacer vislumbrar una imagen positiva del fenómeno migratorio, respecto a lo que son sus aportaciones económicas, sociales y culturales en el enriquecimiento de la sociedad de acogida, pero también sobre la contribución que supone en este momento la migración al desarrollo de las sociedades de origen.

De esta manera, se considera las migraciones procesos estructurales que resultan consustanciales a las sociedades abiertas y dinámicas, siendo la movilidad indicador de una sociedad madura.

La presencia e incidencia de la inmigración en la transformación de la fisonomía de la sociedad española es patente en los ámbitos más diversos de la sociedad. Desde la demografía, pasando por la economía y el mercado de trabajo, la vivienda, la escuela, los servicios sociales, las ciudades,... La inmigración ha cambiado sensiblemente el paisaje de la



sociedad española, haciéndola más compleja.

Las aportaciones que se recogen en este libro responden a la reflexión de esta complejidad, por lo que ha requerido de las opiniones de diversos estudiosos de la inmigración pertenecientes a diferentes disciplinas.

El libro consta de doce partes donde se van contemplando las diferentes visiones, desde la presencia del fenómeno de las migraciones cada vez afectando a más países, ya sea como emisores como receptores de migrantes, o abordando, en la segunda parte, la incidencia de este fenómeno en la demografía, haciendo referencia al incremento de la población inmigrante de manera rápida y su impacto. Aspectos relacionados con la natalidad, la distribución...

Esta presencia es visible en el mercado laboral, aspecto que es tratado en la tercera parte del libro, donde se habla del trabajo de la persona migrante, ya desde el

marco legal, como de la aproximación económica al mercado de trabajo español y la orientación de las nuevas políticas de empleo.

El aumento de la población inmigrante va de la mano de su visibilidad y el consiguiente debate de su integración, en una sociedad cada vez más diversa y multicultural, interesa saber como se está llevando a cabo esa incorporación de los nuevos llegando y como se asegura la convivencia, todo ello recogido en la cuarta parte titulada Identidad e integración de la inmigración, y que continua en la quinta parte tratando de la presencia de los inmigrantes en la sociedad, y en todo lo relacionado con la sociabilidad y los modos de convivencia. La sexta parte está destinada a reflexionar sobre otro ámbito de sociabilidad muy importante hoy en día como es la escuela, la presencia de la inmigración en la escuela, desde los aspectos psicológicos, pasando por la presencia de la población migrante en la escuela, pero también de la relación entre profesorado y migración y la integración de las familias inmigrantes en la escuela.

La séptima parte trata de la movilizaciones y de la participación social de los inmigrantes. Desde la ciudadanía política, pasando por el asociacionismo de los inmigrantes, tanto de mayores como de jóvenes.

Una parte de la población migrante muy importante y muy presente es el de las mujeres inmigrantes, de las que se ocupa la octava parte. Se habla de género y hogares transnacionales, así como de las estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres de origen inmigrante.

Los aspectos jurídicos y políticos de la inmigración son también tratados en la novena parte, destinada a reflexionar sobre las políticas de inmigración y derechos humanos, profundizando en aspectos relacionados con la integración política, la participación y la ciudadanía, o el acceso a la nacionalidad española, así como de las políticas del discurso (re-activo y pro-activo) en España.

No se podría estar sin tratar aspectos relacionados con el codesarrollo y la extensión de las estrategias transnacionales que se dan en los nuevos flujos migratorios, que es tratado en la décima parte.

La undécima parte es la destinada a recoger las reflexiones que sobre el racismo y la xenofobia frente a la inmigración se realizaron en estos días. Desde las bases sociales de los nuevos racismos, fenómenos estrechamente asociados a la inmigración en las sociedades receptoras.

Por último en la duodécima parte podemos ver la posible respuesta que se puede dar desde los servicios sociales y desde la salud, a partir de las políticas de salud pública e inmigración, así como la responsabilidad pública de hacer frente a la exclusión y la vulnerabilidad a la que se ven abocados muchos inmigrantes.

Compartimos con los editores que este libro es una "extensa radiografía multidisciplinar que quiere contribuir al avance de los conocimientos sobre la inmigración en España, proporcionando una imagen más aquilatada de la misma en una sociedad que aún se resiste muchas veces a aceptar esta nueva realidad que ya lo es, queramos o no queramos".

Trinitat Gregori Monzó

José Daniel Rueda Estrada
I Foro Ciudad y Ciudadanía
Editorial Institución de la Procuradora General del Principado de Asturias
Imprenta Narcea
Oviedo 2008

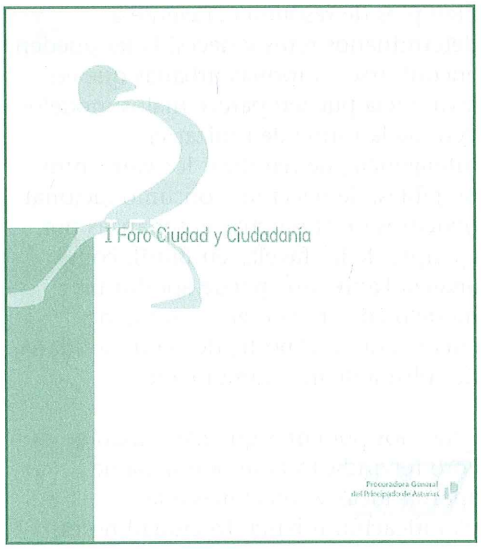
Quienes diseñan el modelo de ciudad están diseñando de alguna manera cómo va a ser la vida de los que la habitan". (G. García Herrero)

En septiembre de 2007 se celebra en Gijón el I Foro Ciudad y Ciudadanía a iniciativa de la Procuradora General de Principado: Las intervenciones grabadas y transcritas se recogen en una interesante y sugerente publicación, coordinada por Gustavo García Herrero.

Las diferentes ponencias e intervenciones plantean interesantes cuestiones sobre la ciudad como espacio de vida, de convivencia y de tejido social, como un microcrosmos dentro de una espacio global, que tiene que planearse y desarrollarse no como un espacio al que tiene que adaptarse el ciudadano sino como un espacio que tiene que transformarse y hacerse teniendo en cuenta las dinámicas, las necesidades, las vidas personales y las historias sociales de sus habitantes.

La ciudad no es el resultado de un planeamiento urbano realizado por técnicos y con criterios técnicos al que deben adaptarse las personas; no es un lugar simplemente, sino un espacio que debe ser diseñado por los ciudadanos con el apoyo de los técnicos.

Concebir la ciudad como un espacio integrador de la vida, como un espacio de interacción, de intercambio, de integración, de encuentro y desencuentros, plantea cambios sustanciales sobre los técnicos que diseñan el planeamiento urbano y los



intereses ciudadanos, que tienen que ser parte activa en este diseño, porque como indica Gustavo García, "quienes diseñan el modelo de ciudad están diseñando de alguna manera cómo va a ser la vida de los que la habitan".

En palabras de Juan Freire, las ciudades se están convirtiendo en actores emergentes a nivel global, por encima incluso de los estados. Mediante análisis muy gráficos y perfectamente identificables, tanto Juan Freire Botana como Isabela Velázquez Valoria, ponen de manifiesto la importancia de población, de incorporar nuevas ideas para ir transformando nuestras ciudades frente al reto ambiental y los cambios que se avecinan, si queremos hacer ciudades sostenibles y habitables. No siempre hay que hacer cosas distintas, sino hacerlas de un modo diferente.

Ejemplos de respuesta eficiente a determinados retos y necesidades pueden encontrarse en formas urbanas que en apariencia pueden parece malos modelos. Pero de la forma de utilizar la inteligencia, de reutilizar los elementos tangibles, de hacer un consumo racional, podemos sacar muchas enseñanzas por ejemplo de las favelas en Brasil, como analiza Freire, que puede aportar un modelo eficiente en el consumo de energía, de transporte, de ayuda solidaria, de cultura de intercambio, etc.

Todos los ponentes que participan en este Foro reivindican la importancia de aportar ideas y soluciones a la planificación urbana. La ciudad no es solo estética proyectada desde un diseñador, sino que tiene que ser un espacio que facilite la convivencia y que prevenga los problemas de relación o de integración de la gente. Construir ciudades que excluyan a los grupos, que generen barreras de incomunicación y aislamiento, puede tener un impacto muy negativo en la calidad de vida, en la salud social y en la propia convivencia.

Los trabajadores de lo social, tal como pone de manifiesto Gustavo tienen mucho que decir a los urbanistas para que tengan en cuenta las necesidades de los inmigrantes, de las personas mayores, de las mujeres, de los escolares, de los jóvenes, etc. Muchos de los problemas sociales que detectan los trabajadores sociales pueden tener un reflejo en el urbanismo, creando espacios de encuentro, zonas y servicios pensados en las necesidades de las personas, sea cual sea la edad, el tipo de trabajo, el sistema cultural o las creencias.

Nos se trata de hacer parques bien dotados, auténticos pulmones verdes, bien equipados, si a ellos no tienen acceso las madres con los niños, las personas mayores o los jóvenes; la accesibilidad no se refiere solo a las barreras arquitectónicas, sino a la distancia, al medio de transporte adecuado para su acceso, etc.

Una ciudad habitable es aquella que hace que las personas vivan con calidad, con servicios y equipamientos pensados en responder a sus necesidades de ocio, de encuentro, de comunicación, de cercanía. Los macro establecimientos donde se puede encontrar todo tipo de artículos son sin duda un buen medio para facilitar a las personas adquirir muchos artículos de consumo, pero junto a esto macros es necesario no descuidar los servicios de proximidad, aquellos que permiten un encuentro directo y una relación cara a cara entre el cliente y el proveedor. Para muchas personas mayores, que tienen dificultad de movilidad, de desplazamiento, de acceso a medios de transporte, disponer de comercios de proximidad, de tiendas donde poder conseguir los artículos de primer necesidad, pueden suponen una forma de mantenerse vivos, de establecer redes de afecto, de control de apoyos directos. Por eso una ciudad bien diseñada tiene que sumar ideas, que oír a los profesionales que trabajan en las ciudades y ofrecer respuestas a las problemáticas que detectan.

Como recoge Gustavo Garcia en su aportación el diseño de la ciudad afecta a la vida cotidiana de sus habitantes, estableciéndose una estrecha relación entre el territorio y la convivencia; algunos fenómenos actuales de deslocalización de la convivencia, pueden explicar el riesgo de fragmentación de la vida personal, el aislamiento y la pérdida de autorregulación de la vida colectiva. Lo social no puede reducirse a los problemas sociales que aparecen en muchos barrios pobres y marginados; lo social hace referencia a la convivencia, a las relaciones personales y sociales que afectan a todas las personas y están presentes en todos los barrios.

Ahonda Gustavo García en el concepto "ciudad socialmente sostenible", poniendo de manifiesto las ocho condiciones para la sostenibilidad social de un territorio: **diversidad** entendida como mezcla de usos, habitantes, culturas, edades, **proximidad** construyendo lugares de encuentro, micro plazas y parques cercanos que permitan a la población el descanso y la convivencia y los comercios de proximidad, **movilidad** y **accesibilidad** pensando también en las personas con movilidad reducida, bien por edad o por otras limitaciones funcionales, con transportes adaptados y buenos equipamientos, **integración territorial** o lo que es lo mismo, evitar el aislamiento, la mala comunicación, porque puede ser un elemento de riesgo para la conflictividad social, **identidad** entendida como vida social compartida, con implicación activa de los ciudadanos ante un proyecto de barrio o de ciudad, **estética** en el sentido estricto del término, que añada atractivo y elegancia a los edificios, las calles, las plazas y parques, los jardines, y **participación** donde la población sea quien tome la rienda del progreso, avance, cambio y transformación de la ciudad, como expresión máxima del concepto de ciudadanía.

Isabela Velázquez Valoria, propone unas sugerentes ideas en el nuevo urbanismo profundizando y argumentando la importancia de incluir la perspectiva de género. Plantea la necesidad de incorporar demandas y necesidades derivadas del cambio social y ambiental que se está produciendo como consecuencia de un nuevo pacto social entre mujeres y hombres, de la crisis ambiental, de la globalización y de la revolución tecnológica. En un discurso fresco y profundo Isabela va poniendo de manifiesto cómo la vida de la mujer y muchas de las tareas de atención y cuidado de las personas pequeñas y mayores, pueden ayudar a configurar espacios pensados desde las valoraciones, visiones y necesidades que conocen mejor que nadie las mujeres. La concentración de servicios (educativos, sanitarios, comerciales, laborales...) puede tener una lógica en una racionalidad urbana, pero en nada parece que ayuda a integrar y facilitar la vida de la gente. Cada espacio hoy no debe responder a una única función, sino que tiene que tener en cuenta todas las parcelas de la vida de la población que trabaja, se divierte, compra, atiende a los niños, lleva a los niños al colegio, acerca a las personas mayores a los centros de salud o

centros sociales,... No tiene sentido ubicar en el espacio cada servicio, sino construir redes que faciliten la integración y respuesta de las necesidades de la población.

En fin, esta publicación tiene el mérito de abrir un debate y aportar ideas que pueden servir como herramientas muy útiles para todos aquellos profesionales que trabajan en un medio abierto y que tienen que ayudar a buscar soluciones a la población y a avanzar en el empoderamiento de la ciudadanía para que no se instale en el espacio, sino para que lo transforme y recree según sus proyectos, anhelos y necesidades.

José Daniel Rueda Estrada

Presentación de artículos indicaciones generales

1. Los artículos han de ser inéditos. El Comité Editorial podrá entender oportuna la publicación de textos que hayan sido publicados en el extranjero.

2. Los artículos para el *Dossier* no excederán de 25 folios, los artículos para las Sección Libre de 20 y los artículos para la sección de Interés *Profesional* tendrán una extensión máxima de 12 folios, incluidos cuadros y referencias bibliográficas. (letra Arial 12, el folio tendrá en torno a las 30 líneas por folio, 70 caracteres por línea y márgenes de 3 cm.).

3. Las citas de autores se incluirán en el texto señalando apellido del autor con mayúsculas, año, dos puntos y página del libro al que se haga referencia. Asimismo se han de incluir las fuentes de procedencia de los cuadros, gráficos, tablas y mapas que se incluyan adecuadamente numerados.

4. Las referencias bibliográficas se pondrán al final del texto, siguiendo el orden alfabético. Solo se recogerán los autores expresamente citados en el texto. SI el autor del artículo lo considera oportuno podrá recoger bibliografía recomendada. No exceder de diez referencias bibliográficas. Se presentara en el formato siguiente:

a) Libros: Apellido/s del autor en mayúscula, nombre del autor/es en minúscula; año de publicación entre paréntesis seguido de dos puntos; título del libro subrayado o en cursiva; Editorial; lugar de publicación.

b) Revistas: Apellido/s del autor en mayúscula, nombre del autor/es en minúscula; año de publicación entre paréntesis seguido de dos puntos; título del artículo entre comillas; título de la Revista subrayado o en cursiva; número de la Revista; intervalo de páginas que comprende dicho artículo; Editorial; lugar de publicación.

c) Páginas Web: Apellido/s del autor en mayúscula, nombre del autor/es en minúscula; fecha de consulta entre paréntesis; título del articulo o documento en cursiva o subrayado.

d) Referencia legislativa: Documento; ley orgánica, decreto ley, orden, número y fecha de publicación.

5. Los artículos irán precedidos de un breve resumen en español e inglés que no exceda de las 10 líneas. Se indicarán las "palabras claves", también en español e inglés (no más de 5) para facilitar la identificación informática. Se incluirá un breve currículo vitae del autor o autores que no supere las 8 líneas. En él se incluirán: teléfono de contacto, dirección de correo electrónico y postal.

6. Los comentarios de libros tendrán una extensión máxima de 60 líneas (70 caracteres/línea), especificándose el autor, título, editorial, lugar, fecha de publicación de la obra y ISBN, así como apellidos, nombre y correo electrónico de quien realiza la reseña.

7. Los artículos se enviarán a la dirección electrónica de la revista:

E-mail: revista@cgtrabajosocial.es

Últimas Revistas publicadas

2000

Nº 49: CALIDAD (I)
Nº 50: CALIDAD (II)
Nº 51: CULTURA DE LA SOLIDARIDAD (I)
Nº 52: CULTURA DE LA SOLIDARIDAD (II)

2001

Nº 53: TRABAJO SOCIAL Y MEDIACION
Nº 54: ENFOQUES Y ORIENTACIONES DE LA POLITICA SOCIAL
Nº 55: LA INTERVENCION SOCIAL ANTE LOS PROCESOS DE EXCLUSION
Nº 56: HABITAT Y CONVIVENCIA

2002

Nº 57: EL METODO: ITINERARIOS PARA LA ACCION (I)
Nº 58: EL METODO: ITINERARIOS PARA LA ACCION (II)
Nº 59: NUEVAS TECNOLOGIAS
Nº 60: FAMILIA: POLITICAS Y SERVICIOS (I)

2003

Nº 61: FAMILIA: POLITICAS Y SERVICIOS (II)
Nº 62: DISCAPACIDAD
Nº 63: DESARROLLO Y TRABAJO SOCIAL
Nº 64: TRABAJO SOCIAL Y SALUD (I)

2004

Nº 65: TRABAJO SOCIAL Y SALUD (II)
Nº 66: DIMENSIÓN COMUNITARIA EN TRABAJO SOCIAL (I)
Nº 67: DIMENSIÓN COMUNITARIAEN TRABAJO SOCIAL (II)
Nº 68: APRENDIZAJE Y FORMACIÓN (I)

2005

Nº 69: (DE) CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA SEXUALIDAD (I)
Nº 70: (DE) CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA SEXUALIDAD (II)
Nº 71: APRENDIZAJE Y FORMACIÓN (II)
Nº 72: LA PROTECCIÓN SOCIAL A LA DEPENDENCIA (I)

2006

Nº 73: LA PROTECCIÓN SOCIAL A LA DEPENDENCIA (II)
Nº 74: INTERVENCIÓN SOCIAL EN SITUACIONES DE EMERGENCIA
Nº 75: VIOLENCIA: CONTEXTOS E INTERVENCIÓN SOCIAL (I)
Nº 76: VIOLENCIA: CONTEXTOS E INTERVENCIÓN SOCIAL (II)

2007

Nº 77: INSERCIÓN LABORAL
Nº 78: INSERCIÓN LABORAL (II)
Nº 79: COMPORTAMIENTOS Y CONSUMOS ADICTIVOS
Nº 80: AYUDA MUTUA

2008

Nº 81: VIEJAS Y NUEVAS POBREZAS
Nº 82: LA RELACIÓN PROFESIONAL
Nº 83: INSTRUMENTOS DE VVALORACIÓN Y PROGRAMACIÓN
Nº 84: MOVIMIENTOS MIGRATORIOS (I)

2009

Nº 85: MOVIMIENTOS MIGRATORIOS (II)

Próximos temas:

Nº 86: LA PROFESIÓN DEL TRABAJO SOCIAL
Nº 87: INFANCIA Y ADOLESCENCIA
Nº 88: NUEVAS OPORTUNIDADES DEL TRABAJO SOCIAL

Publicaciones del Consejo

SERIE LIBROS

El Trabajo Social Sanitario
Dolors Colom i Masfret
Siglo XXI / Consejo General
Año publicación: 2008
ISBN: 978-84-323-1359-2
Nº Páginas: 377
Precio: 26 €

Diagnóstico Social
Mary E. Richmon
Siglo XXI / Consejo General
2008 (2ª reimpresión)
ISBN 978-84-323-1225-0
Nº Páginas: 640
Precio: 25 €

Manual Práctico para elaborar proyectos sociales
Gustavo Garcia Herrero y José Manuel Ramírez
Siglo XXI / Consejo General
Primera edición 2006
(Reedición en imprenta)
ISBN: 84-323-1257-6
Nº páginas: 233

SERIE TEXTOS UNIVERSITARIOS

Ley de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia
Gustavo García Herrero y Jose Manuel Ramírez Navarro
Certeza/Consejo General
Año de publicación 2008
ISBN: 978-84-96219-64-9
Nº páginas: 253
Precio: 22€

Homosexualidad y Trabajo Social: herramientas para la reflexión e intervención profesional
Ángel Luis Maroto Sáez
Siglo XXI / Consejo General
Año de publicación 2006
ISBN: 84-323-1265-7
Nº páginas: 400
Precio: 18€

Intervención metodológica en el trabajo social
Jose Maria Morán Carrillo
Ana María Gómez Pérez
Certeza/Consejo General
Año de publicación 2004
ISBN: 84-96219-05-4
Nº páginas: 148
Precio: 10€

El Protagonismo de la organización colegial en el desarrollo del Trabajo Social en España.
Manuel Gil Parejo
Siglo XXI / Consejo General
Año de publicación 2004
ISBN: 84-96219-05-4
Nº páginas: 148
Precio: 10€

La historia de las ideas en el trabajo social
Haluk Soydan
Traducción: Cándida Acero
Tirant lo blanch/ Consejo General
Año de publicación 2004
ISBN: 84-8442-966-0
Nº páginas: 228
Precio: 19,50€

Imagen y comunicación en temas sociales
Gustavo Gª Herrero y José M. Ramírez
Certeza/Consejo General
Año de publicación 2001
ISBN: 84-88269-66-8
Nº páginas: 232
Precio: 27€

Trabajando con familias. Teoría y práctica
Elisa Pérez de Ayala Moreno Santa María
Certeza/Consejo General
Año de publicación 2001
ISBN: 84-88269-40-4
Nº páginas: 369
Precio: 17,43€

SERIE DOCUMENTOS

Informe social y programa individual de atención (PIA)
Redactora: Mª Jesús Brezmes Nieto
Consejo General de Colegios Oficiales de Trabajo Social
Nº páginas: 113
ISBN: 978-8442-966-0
Año de publicación: 2007
Precio: 6€

Código Deontológico de la Profesión de Diplomado en Trabajo Social
Consejo General de Colegios Oficiales de Trabajo Social
Nº páginas: 24
Año de publicación 1999
Precio: 2€

Forma de pago. Enviar:

- ☐ **Cheque bancario (a nombre del Consejo General de Diplomados en Trabajo Social).**
- ☐ **Giro Postal al Consejo General.**
- ☐ **Transferencia a Banco Popular: C/ Gran Vía, 67. 28013 Madrid C.C.C.: 0075-0126-93-0601284373**

Servicios Sociales y Política Social
Boletín de Suscripción año 2009
(Nos 85, 86, 87, 88)

Tarifa anual:

- ☐ Colegiados o estudiantes * . . . . . 35,50 €
- ☐ Resto . . . . . 43,00 €
- ☐ Extranjero . . . . . 50,50 €

Gastos de Envio ** . . . . . 2,35 €

* Aportar fotocopia acreditativa

** Por cada suscripción realizada después del 30 de Abril de 2009

SUSCRIPCIÓN:

NOMBRE Y APELLIDOS			
DOMICILIO			
CP		CIUDAD	
PROVINCIA		N.I.F.	
TELÉFONO		E-MAIL	

FORMA DE PAGO

- ☐ Giro postal o cheque bancario al Consejo General.
- ☐ Transferencia a Banco Popular C.C.C.:0075 - 0126 - 93 - 0601284373 (Adjuntar comprobante)
- ☐ Recibo domiciliado en Banco o Caja de Ahorros:

Banco: Titular de la cuenta:

ENTIDAD				OFICINA				DC		Nº DE CUENTA									

Sírvase tomar nota y atender hasta nuevo aviso, con cargo a mi cuenta, los recibos que a mi nombre le sean presentados para su cobro por la Revista "Servicios Sociales y Política Social" del Consejo General de DTS.

En a de de 2009

Firma:

En cumplimiento del artículo 5 de la Ley 15/1999 por el que se regula el derecho de información en la recogida de los datos, se le informa de los siguientes extremos:

- Los datos de carácter personal que sean recabados de Ud. son incorporados a un fichero automatizado, denominado REVISTA, cuyo responsable es el Consejo General de CODTS y AASS.

- La recogida de datos tiene como finalidad la gestión, publicación y envío de la Revista, Servicios Sociales y Política Social a sus suscriptores profesionales y entidades que desarrollan su actividad en el campo de la intervención social.

- La infomación facilitada y/o el resultado de su tratamiento tiene como destinatarios, además del propio responsable del fichero, los gestores del envío postal.

En todo caso tiene Ud., derecho a ejercitar los derechos de acceso, retificación, cancelación y oposición, determinados por la Ley organica 15/1999, de 13 de diciembre.
A efectos de ejercitar los derechos mencionados, puede Ud. dirigirse por escrito al responsable del fichero,en la siguiente dirección:

Consejo General CODTS y AASS
Av. Reina Victoria 37 - 2°C
28003 Madrid
Teléfonos: 91 541 57 76/77 - Fax: 91 535 33 77
e-mail: consejo@cgtrabajosocial.es