

FORJÓNTEA 2

Formación en Interculturalidad y Migraciones



MATERIALES FORMATIVOS

Interculturalidad y gestión de la diversidad. El reto de la nueva sociedad

AUTORES

Fernando Relinque Medina y
Nidia Gloria Mora Quiñones

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MÓDULO 1. LA DIVERSIDAD ES DIVERSA.	5
1.1. DIVERSIDAD DE GÉNERO, FUNCIONAL, GENERACIONAL, CULTURAL, ETC.....	5
1.2. UN MILLÓN DE PERSONAS NO SON IGUALES: LA DIVERSIDAD CULTURAL	10
1.3. ¿QUÉ ES GESTIONAR LA DIVERSIDAD Y CÓMO SE HACE?	16
1.4. MODELOS DE GESTIÓN: DEL ASIMILACIONISMO AL PLURALISMO	20
1.4.1. LA ACCIÓN INTERCULTURAL.....	27
1.5. LA COMPETENCIA INTERCULTURAL.....	35
1.5.1. LA COMUNICACIÓN INTERCULTURAL	38
MÓDULO 2. ANÁLISIS DE DE LA REALIDAD MIGRATORIA EN ESPAÑA: LA DIFERENCIACIÓN NORMATIVA	41
2.1. MARCO LEGAL	41
2.1.1. NORMATIVAS RELATIVAS A INMIGRACIÓN.	41
2.1.2. ESTADO ESPAÑOL: SITUACIONES JURÍDICAS ADMINISTRATIVAS	41
2.1.3. CLASIFICACIÓN NORMATIVA DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA SEGÚN PROCEDENCIA... ..	42
2.1.4. DOS PROCEDIMIENTOS: EL ARRAIGO SOCIAL Y LA REAGRUPACIÓN FAMILIAR	46
2.2. CARACTERIZACIÓN DEMOGRÁFICA DE LA INMIGRACIÓN EN EL TERRITORIO ESPAÑOL	48
2.2.1. REALIDAD MIGRATORIA EN ESPAÑA: LA MIGRACIÓN POR ETAPAS	49
2.2.2. EFECTOS DE LA CRISIS EN LA POBLACIÓN INMIGRANTE.....	50
2.3. CARACTERIZACIÓN DEMOGRÁFICA DE LA INMIGRACIÓN EN ANDALUCÍA	52
2.4. EL CONDICIONAMIENTO NORMATIVO EN EL LAS LIBERTADES Y OBLIGACIONES DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA	53
MÓDULO 3. ANÁLISIS DE LA REALIDAD FAMILIAR VINCULADA A LA INMIGRACIÓN	57
3.1. FAMILIAS VINCULADAS A LA INMIGRACIÓN	57
3.2. SISTEMAS DE INTERACCIÓN DE LAS FAMILIAS VINCULADAS A LA INMIGRACIÓN.	63

MÓDULO 4. EXPERIENCIAS DE INTERÉS EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD. BUENAS PRÁCTICAS INTERCULTURALES.....	72
4.1. BUENAS PRÁCTICAS INTERCULTURALES EN EL ÁMBITO ANDALUZ	72
4.1.1 BIBLIOTECAS INTERCULTURALES EN ANDALUCÍA	72
4.2. BUENAS PRÁCTICAS INTERCULTURALES EN EL ÁMBITO DE LA UE	76
4.2.1. LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN UNIÓN FENOSA GAS: LA EXPERIENCIA DE DAMIETTA	76
4.2.3. SCANDIC HOTELES	78
4.2.4. BATISOL.....	79
4.2.5. DUBLIN BUS	80
MÓDULO 5: CASOS PRÁCTICOS.....	81
5.1. CASO 1. DIVERSIDAD IDENTITARIA: AUTOBIOGRAFÍA, VÍNCULOS Y PERTENENCIAS.	81
5.2. CASO 2: CONDICIONAMIENTOS JURÍDICOS Y SOCIO-LABORALES EN LA POBLACIÓN EXTRANJERA.....	86
5.3. CASO 3. CICLOS VITALES FAMILIARES Y PROCESOS MIGRATORIOS.....	93
5.4. CASO 4. LA ACCIÓN INTERCULTURAL EN LOS SERVICIOS SOCIALES –PROYECTO GEDDHU	96
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CASO 4.....	101
MÓDULO 6: GLOSARIO.....	102
MÓDULO 7: EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN.....	106
CORRECCIONES EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN.....	109
MÓDULO 8: RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS Y DE INFORMACIÓN ONLINE.	110
ANEXO	116

INTRODUCCIÓN

Dentro de las competencias que corresponden a la Comunidad Autónoma, establecidas en el artículo 62.1.a) del Estatuto de Autonomía se definen las políticas de integración y participación social, económica y cultural de la población inmigrante. Dichas políticas de carácter transversal se han concretado en una serie de actuaciones en diferentes ámbitos y niveles estructurados en los Planes Integrales para la Inmigración en Andalucía que dieron su inicio con el Decreto 1/2002 de 9 de enero.

El Decreto 124/2014, de 2 de septiembre, aprueba el III Plan Integral para la Inmigración Horizonte 2016 con objeto de dar continuidad a las actuaciones de los anteriores planes, manteniendo los logros alcanzados y enfatizando en un modelo de intervención centrado en la gestión de la diversidad y la inclusión de la perspectiva de género.

En el Área de Formación de dicho Plan señala expresamente que: “para mejorar la atención hacia el colectivo de población extranjera es imprescindible que las personas profesionales de los distintos ámbitos conozcan la cultura y las costumbres de las personas inmigrantes; tanto el personal técnico, como todas las personas profesionales en general que trabajan en el ámbito de la inmigración, deben adquirir cada vez mayores herramientas, estrategias y habilidades que les permitan concretar de manera eficaz la efectiva inserción social de las personas extranjeras, cumpliendo así con un itinerario que se ajuste en buena medida a sus expectativas y que se adapte plenamente a las situaciones cotidianas”.

En este sentido la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía, a través de la Dirección General de Políticas Migratorias, lleva a cabo un conjunto de acciones formativas integradas en el Plan de Formación en materia de Interculturalidad y Migraciones FORINTER 2 que han sido organizadas en esta edición junto con la empresa Management & Research y el Comité Español de Ayuda al Refugiado (CEAR), con un 80% de cofinanciación del Programa Operativo del Fondo Social Europeo para Andalucía 2007-2013.

Como parte de los instrumentos para facilitar el proceso formativo se ha elaborado el presente manual correspondiente al curso *Interculturalidad y gestión de la diversidad. El reto de la nueva sociedad*, que recoge algunas de las aportaciones teórico-conceptuales existentes acerca de las temáticas en cuestión, acompañadas de ejemplos prácticos, recursos bibliográficos y una autoevaluación que sirve para afianzar los conocimientos adquiridos.

Este manual se concibe con un propósito de formación inicial básico, no pretende ser exhaustivo y descriptivo de todos los análisis de la literatura científica desarrollada y actual sobre la migración, la interculturalidad y la integración, entre otras temáticas implicadas en la gestión la diversidad. La finalidad es ofrecer un mínimo de conocimientos que faciliten la comprensión de la compleja realidad en la que se desarrolla la existencia humana. A su vez, propiciar el desarrollo de habilidades y destrezas que conllevan el encuentro intercultural. De la reflexión, la práctica, el interés y la motivación permanente del alumnado dependerá que la apropiación de esta formación inicial derive en su práctica cotidiana.

MÓDULO 1. LA DIVERSIDAD ES DIVERSA.

1.1. DIVERSIDAD DE GÉNERO, FUNCIONAL, GENERACIONAL, CULTURAL, ETC.

Según la definición de la Real Lengua de la Academia Española la diversidad es *variedad, desemejanza, diferencia, abundancia, gran cantidad de varias cosas distintas*. En el campo social actualmente hay un consenso en su consideración de característica inherente a la realidad humana que alude a atributos que definen el ser y el hacer de la existencia.

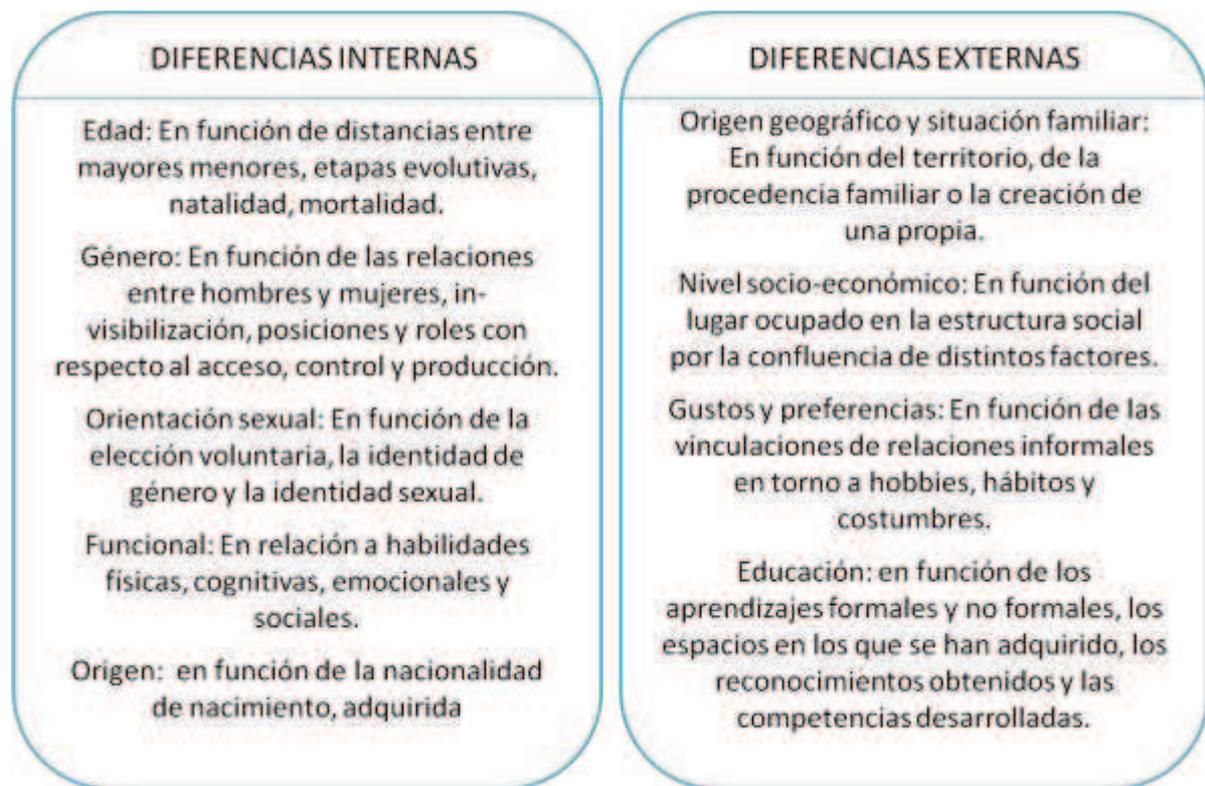
El estudio de la diversidad ha sido realizado desde una variedad de disciplinas poniendo el acento en determinadas características. Mientras para Kossek y Lobel (1996) el concepto únicamente se refiere a la raza, género y etnia, otros autores incluyen además, variables como la edad, el origen, la religión, la orientación sexual, la diversidad funcional, los valores, la cultura étnica, la lengua, el estilo de vida, las creencias, la apariencia física y el estatus económico (Carr- Ruffino, 1996; Triandis y Bhawuk, 1997; Carnevale y Stone, 1995).

Las categorías que definen las diferencias humanas son casi infinitas y remiten a las diferencias que podemos o no poseer, en estrecha vinculación a la pertenencia y la identidad las cuales oscilan en función de los contextos relacionales en que nos movemos. En algunos estudios se señalan características de primer y segundo nivel, otros los describen en términos de dimensiones internas y externas (OBERAXE, 2011) y otras hablan de elementos visibles y no visibles.

Entre los atributos de primer nivel o internas se encuentra las características individuales como de personalidad, estables en el tiempo de la biografía personal; entre ellas está la edad, el género, la orientación sexual, la capacidad y el origen.

Las diferencias de segundo nivel o externas pueden ser más variables y menos permanentes en la trayectoria vital, en ellas confluyen aspectos de cambios y permanencias personales dentro de los entornos en que participamos, sujetos a las posiciones y moviidades en la estructura social a la que se pertenece.

En la utilización de estas y otras categorías se alude implícitamente a la diferencia, a la forma en que percibimos, consideramos e interactuamos con ésta. Así cada persona se identifica e identifica la realidad, desde los referentes adquiridos, como también, a partir de la propia experiencia.



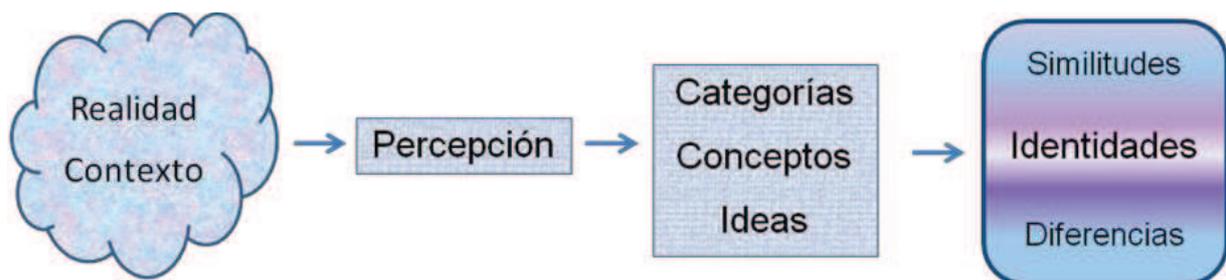
A simple vista la diversidad se refiere a la existencia social en la que estamos inmersos; su definición deriva en gran medida de nuestra forma de conocerla, de percibir las similitudes y diferencias que están presentes en ella. Para poder funcionar más ágilmente en nuestra vida cotidiana, las categorías nos ayudan a simplificar la realidad, éstas han sido adquiridas en los procesos de socialización que llevamos a cabo a lo largo de nuestra trayectoria vital en los grupos e instituciones de las que participamos impregnadas de los significados con las que han sido construidas.

Sin embargo, esta tarea que llevamos a cabo en la cotidianidad como un acto natural son también los puntos de partida de los mecanismos de la discriminación y la exclusión que han acompañado la evolución humana, por una parte del devenir histórico y por otra, muy ligada a ésta, desde el conocimiento científico, en ambos casos impregnados de claroscuros.

García, Granados y Pulido (1999), describen que históricamente el paradigma dominante en cada época ha empleado diversos criterios para la clasificación y el otorgamiento de la diferencia. Así en el siglo XIX el pensamiento dominante se construyó en torno a la ideas de progreso, evolución y civilización, empleando la raza como criterio clasificador vinculado a las culturas y las diferencias entre los individuos, bajo la teoría de la selección natural, la sociedad occidental se jerarquizaba en los niveles más altos de la diversidad humana. En la actualidad no es difícil encontrar algunos de estos criterios en la base de la diferenciación.

Las categorías de definición utilizadas nos vienen heredadas de los sistemas de conocimiento y creencias estructurados en el devenir de la historia; no han sido estáticos y a la par que ha evolucionado la humanidad éstas también lo han hecho, con un mayor o menor grado de resistencia. Un claro ejemplo es el concepto de infancia no existente hasta el siglo XIX o, la invisibilización de la que ha sido objeto la mujer y, reevaluado tan sólo desde hace menos de un siglo en todos los campos, en especial el científico.

Las categorías sustentadas en las creencias, pasan a ser ideas que consideramos válidas por ser aceptadas por la mayoría originando las generalizaciones y los estereotipos, hasta el momento es un proceso normal, pero su continua utilización corre el peligro de abusar asociando atributos, valoraciones y características que terminan encasillando y cosificando, llegando a construir en los discursos sociales prejuicios y estigmas, y aún peor legitimarlos como naturales.



Otro consenso alcanzado es el paso de una visión negativa e inferior de la diferencia a otra de aceptación y reconocimiento, derivada del encuentro, de las reivindicaciones de la diferencia principalmente desde mediados del siglo pasado y por las múltiples identificaciones que podemos adoptar en el espacio social.

Así según Santamaría (2002: 7) la diferencia es *"el efecto de la relación social entre dos heterogeneidades... no es una realidad sustantiva, sino que es siempre relativa- los otros siempre son los otros de un heterogéneo nosotros- y relacional- los otros de un nosotros son un nosotros que nos ve como otros; esto es, resulta o deriva siempre de una determinada y concreta relación sociohistórica y situacional... la alteridad es consustancial"*.

La necesidad de poner en valor la diversidad, sin desconocer las complejas situaciones que existen o se derivan de esta viene marcada por la prioridad de desarrollar nuevas formas de relación sustentados

en los principios de justicia, libertad e igualdad que promueve la Declaración de los Derechos Humanos y sustenta un robusto cuerpo normativo nacional e internacional para actuar contra las diversas formas de discriminación basada en género, etnia, origen, religión, edad, capacidad u orientación sexual. Hoy más que nunca se exige reevaluar y poner en cuestión los paradigmas dominantes que han utilizado las diferencias para la perpetuación de sus relaciones.

Para reflexionar:

En los años 1987 y 1988, con motivo de las inundaciones, escuchaba decir al ministro de Obras Públicas, que todo estaba bajo control, aunque el río Mapocho seguía desbordándose. ¿Por qué no decía, simplemente: estamos actuando en todos los puntos donde podemos actuar? Hablamos de control, mientras la vida cotidiana nos muestra que no controlamos nada. Bajo la idea de control somos ciegos a nuestra circunstancia, porque en ella buscamos la dominación que niega al otro o lo otro. Además en nuestra cultura occidental estamos lanzados en la idea de que tenemos que controlar la naturaleza, porque creemos que el conocimiento permite el control, pero de hecho no es así, el conocimiento no lleva al control. Si el conocimiento lleva a alguna parte, es al entendimiento, a la comprensión, y esto a una acción armónica y concertada con lo otro o el otro.

(Maturana, 1997).

A grandes rasgos podríamos decir que cada persona ha nacido en una comunidad de vida en la que se ha socializado. La persona interioriza unas maneras de pensar, de sentir y de actuar. A partir de esta interiorización no sólo comprende el mundo de su comunidad, sino que éste se va a convertir en su mundo. Pero al mismo tiempo esta persona va a ser un elemento constitutivo de esta cultura e, inevitablemente, va a ayudar a su transmisión, su conservación y su transformación. Puede parecer contradictorio, pero téngase en cuenta que una cultura es dinámica y cambiante. Por ello algunas de sus manifestaciones se conservan, otras cambian y otras desaparecen. Todo esto sucede por la interacción comunicativa que se produce en el seno de cualquier comunidad de vida.

(Rodrigo, 2011).

1.2. UN MILLÓN DE PERSONAS NO SON IGUALES: LA DIVERSIDAD CULTURAL

La cultura es un aspecto diferenciador que usualmente se ha utilizado para describir la diversidad, pero como anteriormente vimos no es el único; es un hecho, ya que existen multitud de culturas posibles de distinguir en sus elementos tangibles e intangibles debido a la creciente generalización de los intercambios y a la mayor receptividad mutua de las sociedades.

García, Barragán, Granados y García-Cano (2002), señalan que en el territorio español la diversidad ya estaba presente antes de la llegada de población inmigrante, sin ser la única portadora de identidad y cultura. Malgesini y Giménez (2000: 90) destacan cuatro aspectos importantes surgidos de los estudios entorno a la cultura: “*Existen distintos niveles de cultura...*”, distinguiendo la nacional, internacional y subcultural, siendo necesaria su consideración a la hora de diseñar planes y programas de intervención social.

Un segundo aspecto, es que existen unos “*universales que compartimos todos los humanos, sea cual sea nuestra cultura*” y a su vez, unas particularidades de cada grupo cultural dentro de la diversidad humana; un tercer aspecto es que no hay cultura que internamente sea homogénea sino que también contiene diferencias “*según etnias, religiones, lenguas, géneros, clases, etc.*”, sus desconocimientos conllevan a generalizaciones, estereotipos y mantenimiento de relaciones de dominación de grupos que tienden a perpetuar un concepto superfluo de la cultura. Por último “*las culturas son cambiantes, dinámicas, abiertas*”, pese a lo cerradas que pretenden mostrarlas algunas ideologías.

En concordancia, la cultura según Pichardo (2003: 55-56) se caracteriza por ser una *conducta aprendida y compartida* por un grupo social. Es un *sistema de interpretación y significación de la realidad*. Se *basa en símbolos y expresiones*. Es una *estructura estructurante y estructurada*. Son *diversas al interior de sí mismas* pues se pertenece a ella de modos diferenciados en función de los grupos en los que se participa ya sea por *edad, sexo, religión, clase social, etc.* Es un mecanismo de *adaptación* y cambia ante los *desafíos, tensiones y conflictos* de los grupos propios y de los contactos con otras culturas. No existe una *jerarquía objetiva entre culturas* pues hay unos universales culturales. Se *sustenta y es reflejo de unas relaciones de poder, de dominación y de jerarquización*.

Por tanto hay un consenso sobre el papel de la cultura la cual moldea y regula la relación social, tanto a nivel individual como en relación a los demás, a través de las prácticas llevadas a cabo en los espacios privados y públicos, vinculada estrechamente a las identidades.

La identidad tampoco es fija, va cambiando en la experiencia vital y las pertenencias que construimos, mediante los vínculos significativos en un marco histórico, social y cultural, bajo unas condiciones políticas y económicas, en las que interactuamos haciendo nuestra identidad. En este sentido Morin (2001: 68) señala:

“No hay sociedad humana, arcaica o moderna sin cultura, pero cada cultura es singular. Así, siempre hay cultura en las culturas, *pero la cultura no existe sino a través de las culturas...* En cada cultura hay un capital específico de creencias, ideas, valores mitos y especialmente, los que ligan una comunidad singular a sus antepasados, sus tradiciones y sus muertos... El doble fenómeno de la unidad y la diversidad de culturas, es crucial. La cultura mantiene lo específico de la identidad humana; las culturas hacen lo propio con las identidades sociales.”

El Informe Mundial de la Unesco *Invertir en la diversidad cultural y el diálogo intercultural* (2009) señala que, debido al aumento de los intercambios mundiales que operan entre sociedades, se ha producido una receptividad en éstas, con una mayor apreciación hacia las culturas, lo que no significa su preservación. Su presencia en un mismo contexto, comporta una variedad de códigos y perspectivas sociales a las cuales los Estados no actúan de manera eficiente e incluso se alejan de asumirla como un *bien común*.

Según datos del informe se estima que en el mundo se hablan actualmente entre 6.000 y 8.000 lenguas, lo cual nos otorga una idea de la magnitud de la diversidad cultural, aunque también hay que tener claro que una lengua no se corresponde únicamente con una cultura, ya que varias culturas pueden hablar una misma lengua y, en una misma cultura se pueden hablar lenguas diferentes. Algo similar sucede con las creencias religiosas.

Pero entre esta gran diversidad de culturas existentes a nivel mundial, también entre ellas existen grandes diferencias y desequilibrios. Por ejemplo, la participación de África en el comercio mundial de la creación sigue siendo muy marginal (menos del 1% de las exportaciones). Casi todos los niños y niñas de los 75 millones que no estaban escolarizados en 2006 –de los cuales 55% eran niñas– pertenecen a minorías étnicas, pueblos indígenas o poblaciones nómadas. La mitad de las lenguas censadas en el mundo las hablan comunidades lingüísticas que cuentan con menos de 10.000 personas. En el año 2000, 53% de los usuarios de Internet eran de habla inglesa, disminuyendo sólo hasta un 29% en 2009.

Al respecto García y Granados (2000:1) enfatizan sobre las condiciones de las relaciones sociales las cuales pueden mostrar la contradicción de una convivencia plural e igualitaria en el plano formal pero dentro de una estructura social discriminatoria: “Los grupos sociales, en cualquier forma de organización social son grupos cultural, social e ideológicamente identificados con unos intereses en común (esto es, una misma posición objetiva en la estructura social), constituidos a su vez por subgrupos con intereses distintos a los del primer nivel (piénsese en la situación de las mujeres en las sociedades androcéntricas, por ejemplo). La interacción entre grupos discurre por tanto sobre un marco de relaciones de dependencia, de sumisión, de exclusión o de discriminación. Dicho marco se alimenta, se ajusta, se actualiza, se define y redefine permanentemente desde el sustrato cultural que delimita el juego de relaciones entre grupos”.

De acuerdo con Martiniello (2007: 9) los procesos de formación y afirmación de una identidad y los procesos de exclusión y explotación socioeconómica están profundamente conectados. Quienes quedan excluidas/os del mercado laboral o explotadas/os en su nivel más bajo, suelen ser aquellos/as cuya identidad y cultura se considera ilegítima o genera temor a la población autóctona. La discriminación étnica, racial, religiosa y socioeconómica suelen coincidir, por lo que se deben reconocer las etnias y las culturas con el fin de poder luchar contra la exclusión y la explotación socioeconómicas. En otras palabras, más igualdad social y económica y por tanto, más justicia social trae consigo el desarrollo de identidades étnico-culturales más abiertas.

Para la UNESCO (2009), el principal desafío actual es la concepción coherente sobre la diversidad de todas las culturas que caracteriza a cualquier sociedad en su composición y manifestaciones, siendo necesaria su integración en las políticas públicas de los estados. En este sentido plantean cuatro ámbitos prioritarios a tener en cuenta: las lenguas, la educación, la comunicación y los contenidos culturales, la creatividad y los mercados.

De cada una de ellas se examinan el estado en que actualmente se encuentran y sus perspectivas futuras en relación con los riesgos, avances y dificultades, productos de las acciones políticas, económicas y sociales en el contexto de mundialización y de globalización económica. Así, la desaparición de lenguas se identifica con la desaparición de una cultura y por ende del conocimiento de la relación con un espacio físico, lo cual supone además una pérdida de biodiversidad.

La educación no solo entendida como transmisión de conocimientos implica también la adquisición de valores, entre ellos el aprendizaje de la convivencia desde y en pro de la diversidad; la calidad de la educación comporta la adquisición de competencias interculturales por medio de ajustes de los

métodos y los contenidos a las necesidades de sus estudiantes, permitiendo integrar los diversos saberes, no solo los conocimientos predominantes los cuales se enriquecen con los conocimientos tradicionales.

En el ámbito de la comunicación y los contenidos culturales, la preocupación estriba en la concentración de los medios de comunicación en pocas empresas transnacionales, conllevando a una *asimetría en el intercambio cultural* y el uso frecuentemente estereotipado de la diversidad. A pesar de ello las propuestas emergentes procedentes de países con escasa participación en este sector, irrumpen a través de internet y otros medios comunicacionales, con proyectos de contenidos culturales basados en la presencia de la diversidad en su amplio sentido. Esto es posible bajo la creación innovadora de contenidos culturalmente diversos, una representación equilibrada en estos y la posibilidad a su acceso.

En lo que respecta a la creatividad y los mercados la diversidad cultural está presente en una multiplicidad de situaciones como objeto de consumo, a través de la producción artística, artesanal y el turismo; en todos los casos los riesgos están asociados a su inserción bajo condiciones socioeconómicas desiguales en el mercado global, desligados de los significados profundos que tienen en el contexto en que se producen. En el campo empresarial, espacio que ha aprovechado rápidamente la diversidad cultural, atendiéndola no solo como sector de comercialización, sino también, como recurso humano que puede contribuir al rendimiento y éxito.

La diversidad cultural según la UNESCO supone además una oportunidad para promover estrategias de desarrollo y paz a nivel mundial a través del diálogo intercultural. En este sentido, el desarrollo sostenible muy lejano del concepto tradicional unilineal en términos netamente económicos, basada en la acumulación y explotación, pone de relieve la importancia de atenderla como dimensión transversal, incluyendo los factores sociales y culturales existentes en los contextos, las vinculaciones significativas con el territorio y la participación activa de las personas y grupos dentro de la implementación de cualquier proyecto.

Prácticas culturales de comunidades ancestrales ligadas a sus territorios, están basadas en otras formas de relación con la naturaleza y permiten adquirir nuevos conocimientos con respecto a los cambios medio-ambientales; pero hay un grave riesgo de su desaparición relacionada con situaciones multi-problemáticas, entre ellas el desplazamiento masivo y la pobreza.

La diversidad y diálogo cultural son promotoras de paz en la medida que el ejercicio la gobernanza y los derechos humanos propician el fortalecimiento de la autonomía y desarrollo de capacidades derivadas de la participación activa. Para ello son necesarias unas condiciones culturales que garanticen los derechos civiles y políticos como parte de los derechos culturales.

El informe continúa enfatizando en comprender la diversidad y diálogo intercultural más allá de las ideas preconcebidas sobre una inevitable homogenización cultural, su reducción a las culturas nacionales, la incompatibilidad de éstas con áreas como la economía o el avance científico, entre otros.

El contexto de mundialización puede contribuir a su reconfiguración en todos los planos sociales; las identidades nacionales como construcción histórica son solo una de las formas identitarias complejas y múltiples. De igual forma, todas las ciencias se alimentan de la diversidad de saberes; la economía no puede desligarse de las formas en que se lleva a cabo cualquier actividad humana siendo tan sólo uno de los campos, que junto con el social y el ambiental, se deben incluir el desarrollo sostenible. Muchos de ellos ya evidentes en las prácticas tradicionales de pueblos y culturas indígenas.

El informe finaliza con una serie de recomendaciones a todos los niveles de los grupos e instituciones sociales, en materia de conocimiento del estado de la diversidad cultural y las repercusiones de la mundialización en ésta; el apoyo y promoción al diálogo intercultural e interconfesional con una participación plena de las personas y grupos, en especial mujeres y jóvenes. La promoción del plurilingüismo y la salvaguarda de la diversidad lingüística, el mejoramiento de enfoques pedagógicos que, incluyan el fomento de las competencias interculturales y las prácticas cotidianas de las comunidades. Producción y consumo de contenidos de comunicación e información, que promuevan la sensibilidad cultural, facilitando su acceso y autonomía.

Invertir en el desarrollo del sector cultural y del ámbito empresarial que atienden a la *inteligencia cultural* como fuente creativa de la innovación social y la tecnología, que redunde en la mejora de los resultados y beneficios. Igualmente todas las políticas de desarrollo deben contener un eje transversal de diversidad cultural en sus planes y proyectos, seguimientos y evaluaciones. También, el desarrollo de políticas que favorezcan la preservación y promoción de la diversidad cultural que garanticen el ejercicio de los derechos a partir del reconocimiento de la diversidad cultural, de la cohesión social y de una gobernanza democrática. Y de especial interés, por una parte, la concienciación de la diversidad y dialogo cultural e interconfesional y sus ventajas al equipo responsable de políticas, como también del riesgo de instrumentalización. Por otra, el necesario seguimiento de las políticas relacionadas con la diversidad cultural, con objeto de mejorar la gobernanza y el pleno ejercicio de los derechos humanos.

Para reflexionar:

“Todos somos iguales, pero unos más iguales que otros” dice George Orwell en *Animal Farm*, haciendo alusión en este caso evidentemente al estatus social y las oportunidades de las personas en la sociedad. El Artículo 14 de la Constitución Española afirma que *los españoles son iguales ante la ley*; esta igualdad ante la ley, requiere también la igualdad en la aplicación de la ley para que sea realmente efectiva. Sin embargo es necesario precisar que tal y como ha establecido el Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones *la igualdad a que el artículo 14 se refiere, que es la igualdad jurídica ante la ley, no comporta necesariamente una igualdad material o una igualdad económica real y efectiva*. Significa más bien que a los supuestos de hechos iguales, deben serles aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también.

Bien es cierto que el precepto constitucional no se agota en la igualdad jurídica de las personas, sino que va más allá otorgando a los poderes públicos la responsabilidad de crear las condiciones para que la participación social sea efectiva y *facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*; es decir, en definitiva, facilitar la igualdad de oportunidades. Sabemos que nuestras sociedades viven en un contexto de crecientes desigualdades económicas, pero esto no es motivo para no tratar a las personas con igualdad de derechos. Dicho sea de paso, la garantía de una igualdad efectiva y el derecho a la diferencia y a la diversidad, son pilares para el bienestar social.

(Fresno, 2011).

1.3. ¿QUÉ ES GESTIONAR LA DIVERSIDAD Y CÓMO SE HACE?

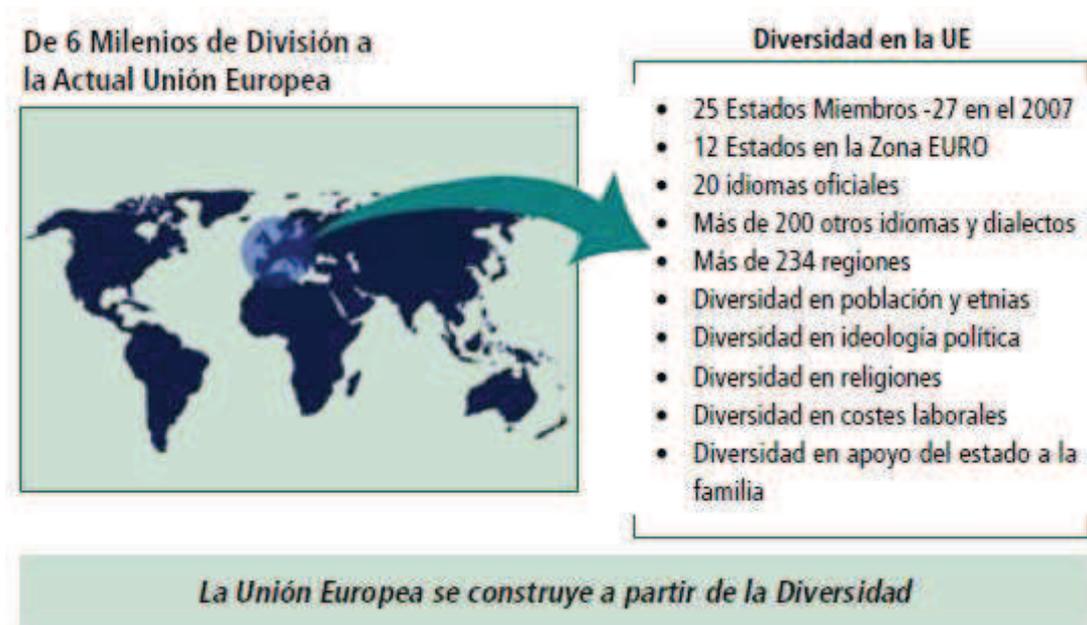
Desde una concepción amplia de la diversidad como hecho social que confirma la presencia de personas culturalmente diferentes conviviendo y compartiendo un mismo territorio, se plantea la necesidad de respetar y hacer posible una coexistencia pacífica, para lo que necesitamos saber cómo gestionar dicha diversidad cultural.

La literatura científica alude al reciente uso del concepto de gestión de la diversidad, originado en el ámbito institucional frente a las reivindicaciones sociales por los derechos civiles surgidas a mediados del siglo pasado; según el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (2011: 13) en adelante OBERAXE:

“Su foco inicial fueron las relaciones raciales (fundamentalmente población afroamericana) y, en menor medida, las de género, que el movimiento feminista había puesto sobre la mesa. El Departamento de Defensa estadounidense, a través de su Oficina para las Relaciones Raciales, fue uno de los pioneros en organizar las primeras formaciones en diversidad para su personal. Estas sesiones de sensibilización estaban habitualmente dirigidas por una pareja racialmente mixta (blanco/caucasiano y afroamericano, generalmente hombres), y trataban de confrontar los prejuicios y estereotipos a través de una conversación franca y honesta entre los miembros de ambos grupos. Con el tiempo, el término diversidad fue ampliando su campo de acción para incluir también a otros grupos identitarios: otras etnias como los indios nativos americanos, grupos religiosos, personas con capacidades diferentes (“differently abled”, que en España conocemos por discapacidad), minorías sexuales (gays, lesbianas, bisexuales y transexuales), etc. A finales de los 80 y principios de los 90, la publicación de varios informes sobre el mercado de trabajo atrajo la atención sobre los profundos cambios sociales y demográficos que se habían producido en la sociedad estadounidense, poniendo de manifiesto su carácter intrínsecamente heterogéneo y multicultural, y despertando por primera vez el interés de las organizaciones, particularmente las empresas, por la gestión de la diversidad. Hasta entonces, la percepción generalizada entendía la diversidad como una obligación, más que como un recurso con potencial estratégico.”

En este sentido Susaeta y Navas (2005:154) afirman que, a la par que la diversidad se instauraba de forma rápida y progresiva en el sector privado, la discriminación también ascendía, poniéndose de manifiesto la necesidad de incorporar programas formativos para “valorar la diversidad”. En ellos, se buscaba principalmente que los trabajadores nacionales se concienciaran de la igualdad racial y de género, pues dicha discriminación y exclusión afectaba de manera perjudicial a la empresa.

Para Ventosa (2012: 55) La gestión de la diversidad responde a la realidad social, donde las organizaciones “son una parte esencial de la sociedad y el trabajo es una de las principales formas de socialización, que define y completa a cada persona. Por lo tanto, la Gestión de la Diversidad en este sentido puede ser considerada como un *esfuerzo de adaptación de las empresas a su medio social*, pues las empresas reflejan la sociedad, y no como una simple herramienta de gestión. Su evolución, por tanto, responde también a la evolución de la sociedad, con las diferencias culturales que ello implica, según el carácter político, social y económico de cada país”.



Fuente: www.iedg.org

Desde el ámbito social y en especial, del relacionado con la exclusión, también se ha llegado a utilizar el término inclusión que focaliza en la eliminación de barreras a la plena participación integrando y reconociendo las diferencias y su valor. Según Pin et al. (2007), la diversidad es imparable e inevitable, al gestionar la diversidad cultural se desea su eficacia, a través del aumento de la creatividad, captación de talento y riqueza de capital humano y el valor ético de su impulso, siendo ineludible su planteamiento dentro y fuera de las empresas.

Así, podemos afirmar que la gestión de la diversidad equivale a lograr su incorporación dentro de cualquier ámbito, tanto social como empresarial, entendiéndola como un elemento más que influye en la programación y en la evaluación de todas las acciones públicas, para lograr que no sea un obstáculo para la convivencia y, sí un elemento que da vigor y riqueza a una sociedad.

Por tanto, para poder gestionar tal diversidad, debemos respetarla y considerarla como algo beneficioso, con el fin de que podamos coexistir pacíficamente con personas con diferentes referentes

culturales. La diversidad implica incluir a todas las personas y su aprovechamiento requiere llevar a cabo cambios en las prácticas y en los sistemas básicos utilizados, para dar soporte a la ciudadanía, a las personas y a los grupos responsables.

Una conciencia clara y una mentalidad favorable a la diversidad facilitarán su gestión. No se puede adoptar plenamente el paradigma de diversidad sin hacer una seria inversión tanto en tiempo como en recursos humanos. Por esto, hay que dar apoyo para promover y adoptar los cambios.

La gestión de la diversidad como concepto y como realidad, supone transformación cultural mutua y cambio hacia una mentalidad más abierta y activa. Es un tema pedagógico y fundamentalmente de voluntad por todas las partes implicadas en la interacción social y en la prestación de servicios, es decir, estas partes implicadas tienen la responsabilidad de concienciarse y concienciar también a otras personas, con el fin de respetar e integrar eficazmente las diferencias culturales. Para ello, y siguiendo a autores como Maya (2002) y Martínez, Martínez y Calzado (2006), es necesario realizar un entrenamiento en habilidades culturales, con el fin de llegar a ser competentes culturalmente.

En el territorio español el interés hacia la gestión de la diversidad se da principalmente con la inmigración, fenómeno complejo, que conlleva el contacto entre las personas con diferentes perspectivas y maneras de ver y entender el mundo. Aunque la crisis económica ha disminuido el número de población extranjera que entra al país, sigue siendo un país diversamente cultural, y que por tanto, necesita ser gestionado.

Según Arriba et al. (2005), las actuaciones llevadas a cabo se han realizado de forma descoordinada desde los todos los niveles: central, autonómico y local, por lo que nos encontramos ante un modelo incoherente. Esto no significa que no se haya intentado gestionar la diversidad, sino que las Comunidades Autónomas y los municipios han actuado de forma desigual según sus modelos más homogéneos o más multiculturales, en lo referente a la financiación y a la prestación de servicios básicos. Ante ello, el tercer sector social, integrado por entidades sin ánimo de lucro (ONGs, fundaciones, organizaciones, etc.) han tenido y tienen un papel activo en la atención de muchas de las demandas de los colectivos culturalmente diversos.

En este sentido, las debilidades de los modelos de gestión implementados han sido reevaluados y criticados, emergiendo la interculturalidad como una de las maneras de entender el encuentro con la alteridad. Su coherencia estriba en una concepción de la diversidad cultural como bien común, la aceptación y el respeto a las diferencias y el abordaje de las tensiones que se producen en las interacciones, resolviéndolas en sentido positivo.

Para reflexionar:

Cultura es el conjunto de rasgos distintivos –espirituales, materiales, intelectuales y afectivos– que caracterizan a un grupo social y que abarca no solo las artes y las letras, sino los *modos de vida, las formas de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias*. Requiere, por tanto, del cultivo de la tolerancia, el diálogo, la colaboración, lo cual conlleva el reconocimiento de la diferencia al tiempo que la conciencia de la unidad del género humano, para fomentar el desarrollo del intercambio cultural.

(Ventosa, 2012)

La tolerancia es una negación del otro suspendida temporalmente, es decir que el otro está equivocado, dejándole estar por un tiempo. Si me encuentro con el otro desde una posición en la que pretendo tener un acceso privilegiado a la realidad, el otro debe hacer lo que yo digo o está en contra mía. En cambio, si me encuentro con el otro, consciente de que no tengo ni puedo tener acceso a una realidad trascendental independiente de mi observar, el otro es tan legítimo como yo, y su realidad es tan legítima como la mía, aunque no me guste y me parezca amenazante. En la democracia no hay lucha. Si queremos democracia y de hecho estamos en la pasión de la construcción de una democracia, estamos en las conversaciones que constituyen un *proyecto común* de convivencia en la aceptación y respeto recíprocos que permiten la colaboración en la configuración de un mundo en el que la pobreza y el abuso no surgen como modos legítimos de vivir. Si estamos en la pasión por la democracia estamos en las conversaciones que hacen a las distintas ideologías distintos modos de descubrir distintos errores en la realización del proyecto común. Si estamos en la pasión por la democracia podemos escuchar al otro y cooperar.

(Maturana, 1997)

1.4. MODELOS DE GESTIÓN: DEL ASIMILACIONISMO AL PLURALISMO

La gestión de la diversidad se puede entender como una respuesta a las situaciones sociales heterogéneas, comprende por un lado un concepto y por otro actuación dentro de una realidad. Como concepto, con un contenido valorativo alude al plano ideal de cómo deben producirse las relaciones, heredado de las formas en que los grupos y sociedades han entrado en contacto y se han configurado dentro de un estado nación. Como actuación incluye las acciones puestas en marcha a nivel social e individual desde el marco de los derechos humanos y constitucionales.

Vázquez (2010) describe que, parte de dos percepciones distintas de la diversidad, por un lado las posturas de quienes la consideran positiva, debido a que trae consigo riqueza e intercambio cultural para las sociedades, y por otro de quienes sostienen que causa una pérdida de lo común y múltiples conflictos.

La primera niega la existencia de la diferencia, bien por considerar una igualdad para toda/os, o que se alcanzará en la medida que desarrollen procesos de adaptación o asimilación. La segunda, reconoce la igualdad entre todas las culturas ya que sirven para ordenar el comportamiento de las personas y sus relaciones con el entorno, proporcionando criterios de orden que impiden la proliferación del caos. En este sentido, la igualdad de las culturas viene establecida por su finalidad: todas persiguen idéntico fin, lo que no impide la posibilidad de su ordenamiento.

Estas concepciones de la igualdad descansan en presupuestos teóricos ya desfasados: por un lado, el evolucionismo unilineal del siglo XIX que defendía el que todas las sociedades atraviesan las mismas etapas de desarrollo hasta alcanzar la civilización, encarnada por el mundo occidental. Por otro, el relativismo cultural de origen funcionalista que defiende la diversidad de culturas separadas con la finalidad de su conservación. Estas dos posiciones se arraigan en la evolución histórica que ha tenido el concepto de diversidad y de las diferencias, coincidiendo en legitimar socialmente a la mayoría en detrimento de la minoría.

Cuando no existe contacto cultural, cuando se supone que los espacios y los territorios son homogéneos, la concepción relativista valdría para explicar la diversidad. Sin embargo, como tal homogeneidad no existe, la concepción de la igualdad sólo puede descansar en la adaptación de la(s) minoría(s) al modelo dominante en el territorio donde se hallen y corresponden a ellas como diferentes,

hacer el esfuerzo de adaptación y cambio al modelo hegemónico en el espacio donde están. No es posible la crítica porque el modelo dominante se considera que funciona de manera adecuada.

Cualquiera que desee su participación social debe seguir los cánones dominantes, con la consiguiente reproducción social de las diferencias que tienen a convertirse en desigualdades en la medida que, no sólo existen elementos étnicos en la definición de mayorías/minorías, sino también elementos de clase y género.

Para el autor (Vázquez, 2010) es falso sostener que es posible la igualdad entre personas étnicamente diferentes porque esta es sólo una dimensión que explica la desigualdad. Es necesario releer la realidad incorporando otros referentes, como son el género y la clase social, para entender porque es imposible lograr la pretendida equiparación que sostiene la afirmación de igualdad.

Frente a dicha concepción imposible de la igualdad pero compatible con el reconocimiento de derechos y deberes idénticos para todas las personas que residen en un territorio determinado, se localiza otra alternativa que concibe la diversidad desde el enfoque de la diferencia. Esta concepción tiene el mismo efecto de preservar y asegurar la reproducción social de la desigualdad, el dominio del grupo mayoritario sobre los minoritarios.

Bajo el derecho inalienable de ser y existir de todas las identidades, se oculta una idealización de los modelos dominantes, en defensa de la pluralidad que se mira desde el paternalismo puesto que la diversidad, estimada como un valor, no puede sino preservarse, negando así el carácter dinámico que preside todo proceso de construcción de la identidad.

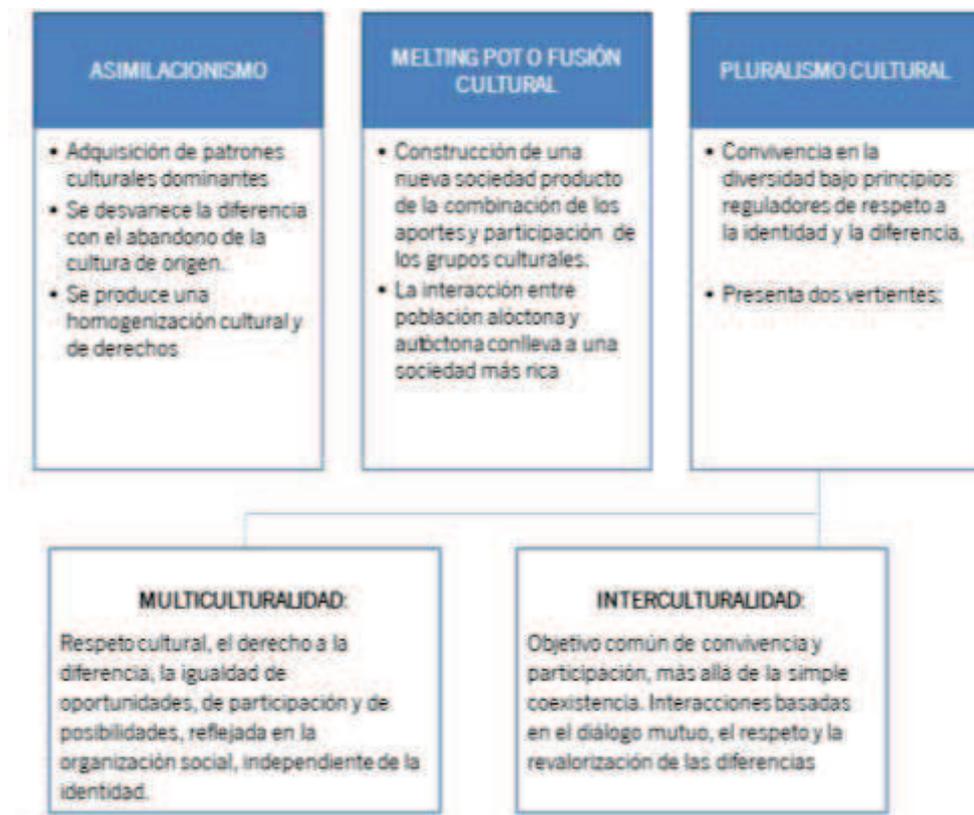
Un reconocimiento de la diversidad que se hace desde las claves de la mayoría, interpretándose las diferencias de las minorías siempre en función del discurso hegemónico; obvia también que la desigualdad existente en las sociedades no sólo descansa en la existencia de rasgos diacríticos, sino que se conjuga con elementos de clase y género como se ha dicho.

Estas dos posiciones se arraigan en la evolución histórica que ha tenido el concepto de diversidad y de las diferencias, coincidiendo en legitimar socialmente a la mayoría en detrimento de la minoría (Vázquez, 2010). Por tanto, las diferencias no se establecen entre grupos étnicos sino entre personas con una identidad determinada, con una lectura de género y con una posición de clase en la estructura social. Todos aquellos discursos de la diferencia que no contemplen estos tres elementos están esencializando la identidad, cosificándola.

Poner únicamente el acento en la diversidad étnica y cultural es perjudicar a las personas de las minorías puesto que *las diferencias culturales sólo podrán ser elaboradas libremente y democráticamente medidas sobre la base de la igualdad social* (Fraser, 1995: 46), y ello es imprescindible para que la diversidad cultural se plantee como un universo alternativo (Lerena, 1989).

De acuerdo a la literatura académica, estas dos posturas y como garantía de los principios de libertad, fraternidad e igualdad, los estados nación han instaurado la homogeneidad bajo el modelo impuesto del asimilacionismo a una cultura económica, política y social dominante. En este sentido aparecen los modelos de integración como objetivo e intervención social, frente a una sociedad que comienza a configurarse cada vez más diversa en un momento histórico-geográfico derivado de las reivindicaciones sociales y las migraciones, entre otras.

En líneas generales los modelos son el asimilacionismo, el melting pot o fusión cultural y el pluralismo cultural con dos vertientes: el multiculturalismo y el interculturalismo. Cada una enfatiza en el plano deseable de cómo debe producirse la interacción social y las intervenciones puestas en marcha para su consecución en función del modelo implementado, sintetizados en la siguiente figura:



Si para el asimilacionismo la integración comprende la adopción de la cultura dominante, para alcanzar la igualdad social donde la diferencia y la diversidad es un problema; para el modelo de fusión

cultural la integración se alcanza a través de una construcción nacional producto del encuentro de las aportaciones culturales. Ambos modelos han recibido importantes críticas, entre ellas:

- Ninguna sociedad es homogénea, por tanto no son reales y no existe una asimilación global en todos los aspectos y ámbitos.
- No se puede hablar de igualdad cuando se evidencia la asimetría de las relaciones, desigual participación en el acceso y el ejercicio del poder, en términos económicos, de despliegue de capacidades, en las que subyacen prácticas discriminatorias.
- Se sigue planeando una homogenización social a partir de la pérdida o reducción cultural la cual es imposible, obviando el carácter dinámico de las culturas, la desigualdad en la estructura social y las relaciones de dominación entre personas y grupos que limitan el acceso, control y distribución de los recursos.

En consecuencia, el pluralismo cultural como propuesta de ideología y modo de organización social alude al reconocer las dificultades, los derechos y deberes dentro de la convivencia; la diversidad aparece como posibilidad enriquecedora de las interacciones sociales, es un valor añadido que se aporta, se comparte y se aprende, siendo el derecho a la diferencia, a la igualdad de derechos y deberes características inherentes de las sociedades modernas en el marco de relaciones mediatizadas económica y políticamente por los grupos dominantes.

Su primera vertiente es el multiculturalismo que se fundamenta en principios básicos del respeto cultural, no obstante su ejercicio está influido por la historia particular de cada contexto con respecto a las minorías presentes internamente, la conformación de otras a raíz de la inmigración y las gestiones políticas implementadas por los propios estados, con respecto a estas pues los intereses de cada una resultan ser distintos.

Sus principales críticas gravitan en la posible ruptura del estado de bienestar conseguidos por las luchas precedentes de los grupos minoritarios existentes, quienes además se verían discriminados frente a las nuevas minorías conformadas de la inmigración reciente; estas situaciones conllevarían a una amenaza a la coexistencia pacífica existente entre las minorías que poseen un estatus. A lo que cabe agregar el esencialismo cultural que se hace de las comunidades y colectivos inmigrados, de alcance a sus descendientes.

La segunda vertiente que busca subsanar las debilidades del multiculturalismo, implícito en las tendencias actuales de la gestión de la diversidad es el interculturalismo, sin estar tampoco ausente de críticas en el plano ideal y práctico, la clave es el énfasis en la interacción social contextualizada. Pichardo (2003:70-77) comparte el énfasis del carácter dinámico que define la interculturalidad en sociedades multiculturales, involucrando su interdependencia e interrelación, potenciando espacios de contacto y encuentro, mediante el interculturalismo como:

“propuesta de organización sociopolítica... apuesta por la interconexión, el cambio y las relaciones entre las culturas... estas relaciones permitirán dar y recibir, compartir puntos de vista, opiniones, superar conflictos, aprender unos de otros, en definitiva, crecer y mejorar, convivir manteniendo las diferencias que como grupos o personas queremos mantener y compartiendo lo que existe en común”; el diálogo-comunicación como base de la interacción y comprensión de las personas de orígenes diversos y con identidades complejas, considerando implícitamente la lucha contra cualquier forma de discriminación”.

El interculturalismo como proyecto y la interculturalidad como práctica recalca el carácter diverso presente en las identidades individuales y colectivas y como éstas están atravesadas por las condiciones, recursos, posibilidades y dificultades en las que se encuentran inmersas, desarrollan su existencia en una interacción social estructurada, desde una posición concreta.

Según Abdallah-Pretceille (2001), lo intercultural descansa en tres ejes fundamentales: un eje conceptual o epistemológico que estaría configurado *por una concepción fenomenológica de la persona*, es decir, desde el punto de vista de la relación intercultural, la persona es producto y productora de su cultura, con un papel activo más allá de los elementos de diversidad que le caracterizan, es responsable en el uso que hace de estos en su interacción social.

Lo intercultural consiste en tratar de comprender, de entender el sentido y significado que para las personas tiene el hecho cultural, en la medida que, es su representación construida a partir de las vivencias y particularidades, siempre en una interacción, creando *una red de intersubjetividades* que constituyen el núcleo central de la propuesta intercultural en un entorno determinado.

Este reconocimiento del yo y de otra/o genera una *dinámica de tensiones entre la universalidad y la singularidad*, siempre inestable porque su definición depende de los elementos que los sujetos emplean en su interacción, si lo hacen con la finalidad de encontrarse en los elementos que tienen en común o con la intención de mostrarse en su particularidad.

El segundo eje es de tipo metodológico, que prioriza la comprensión frente a la descripción. El carácter intercultural está definido por su dinamismo, que requiere un enfoque bajo la cual se reconozca la interacción entre objeto y sujeto, aspirando no sólo a representar actos o comportamientos ajenos, sino a captar la intención, el objetivo, el propósito con el que se actúa, para lo cual se requiere contacto, proximidad y diálogo.

Finalmente, hay una dimensión ética que implica el reconocimiento de la alteridad, con el aprecio de su libertad y la complejidad. Más allá de un simple conocimiento de los hechos, se impone un reconocimiento del otro, de su capacidad discursiva y volitiva para dirigir su vida.

Gestionar la diversidad no puede quedar reducido a una cierta tecnificación de las relaciones sociales, a ofrecer un conjunto más o menos acertado de propuestas, orientaciones, metodologías e instrumentos que puedan mejorar la comprensión y gestión de esta diversidad. Este reconocimiento no niega la existencia de conflictos y considera que es fundamental establecer normas y valores comunes. Ahora bien, en una sociedad plural, ¿desde dónde se construyen estos elementos en común? ¿Cuáles son los límites de aceptación de la diversidad? No hay una respuesta taxativa a estas cuestiones.

Para reflexionar:

Los postulados fundamentalistas de la cultura pretenden mostrarnos unas culturas homogéneas, puras y "no contaminadas". De esta forma se niega la asunción como propias a todas aquellas manifestaciones que se consideran que no forman parte de una supuesta cultura originaria, aun produciéndose en un territorio compartido. Así se pretende establecer la diferenciación entre lo que es propio de una cultura y lo que es impropio. Además para que esta pureza tenga un buen fundamento se establecen unos orígenes inmaculados excluyendo los vestigios de lo que se considera otra cultura... Es decir, se ha ido formando, y se sigue formando, a partir de los contactos entre distintas comunidades de vidas que aportan sus modos de pensar, sentir y actuar. Evidentemente los intercambios culturales no tendrán todos las mismas características y efectos.

En ocasiones es difícil tomar conciencia de este mestizaje cultural porque la percepción humana es selectiva. Esta percepción selectiva nos lleva a fijarnos en aquellos fenómenos de la vida cotidiana que reafirman una concepción preconcebida de la realidad. De esta forma vamos reafirmando nuestra visión de la realidad porque vemos, prioritariamente, lo que la reafirma. Se trata simplemente de hacer una mirada pluricultural a nuestro alrededor para darnos cuenta de la cantidad de manifestaciones culturales que se consideran como propias y que tuvieron su origen en comunidades de vida que en la actualidad se las considera como culturalmente distintas.

(Rodrigo, 2011).

1.4.1. La acción intercultural

No toda actuación que involucre la diversidad cultural es intercultural; dentro de las características que deben reunir las actuaciones que se desarrollan en un contexto dado para ser consideradas interculturales (Vázquez, Fernández, Fernández y Vaz: 2009, 13-17) se describen:

1. Representación de las diversas identidades en todos los aspectos de la intervención, tanto en las acciones previas de preparación de la intervención (investigación de la realidad social a intervenir, detección de necesidades concretas de la comunidad, relevancia de las actuaciones a implementar, desarrollo específico de la metodología a seguir y los objetivos a conseguir), como en la composición de quienes participan del proyecto/actividad, que deberá ser representativa de la diversidad cultural del entorno donde pretende llevarse a cabo.

2. Viabilidad. Del análisis de los datos obtenidos, junto con la consideración de los recursos destinados al proceso de la intervención, deberá desarrollarse una planificación que garantice su viabilidad en el contexto espacio-temporal y social de actuación. El impacto positivo tangible se asegura bajo objetivos específicos realistas y metodologías adecuadas a éstos y a la dotación presupuestaria de materiales y espacios, dentro de una temporalización concreta.

3. Implicación del todo social, y no solo de las minorías, en la planificación y ejecución de la actividad. Si entendemos la interculturalidad en clave de diálogo social, las intervenciones no solo deberán implicar a las minorías, sino también a las mayorías. La intervención intercultural comporta un movimiento en dos direcciones que deberán encontrarse en el conocimiento, respeto y valoración mutuos.

4. Accesibilidad de los servicios/actividades desarrolladas para toda la población beneficiaria. Esta accesibilidad se cifra en numerosos aspectos.

- *Accesibilidad social:* consideración del lugar que las minorías ocupan en la escala social, tanto en el diseño como en la ejecución del proyecto/actividad de manera que garantice su participación activa en este con el mayor aprovechamiento.

- *Accesibilidad Económica:* considerar los aspectos económicos que pueden limitar la participación de ciertos grupos culturales minoritarios y desarrollo de estrategias que palien sus limitaciones.

- *Accesibilidad espacio-temporal*: capacitar un espacio accesible para las minorías a quienes se destina la actividad cercano a su lugar de residencia o trabajo, y en un horario realista para potenciar su participación y mayor aprovechamiento.

- *Accesibilidad de género*: fomentar la participación de las mujeres que conforman una minoría representativa dentro de las minorías en contacto, a través de actuaciones que eliminen barreras de género que pueden darse en ciertas culturas.

- *Accesibilidad familiar*: considerar el desarrollo de programas que incluyan una perspectiva familiar, tanto para potenciar la participación de colectivos limitados por sus obligaciones familiares (a menudo ligadas a las económicas o de género), como para ampliar la efectividad de las actuaciones mediante la implicación de más personas y la integración de su estructura familiar en las intervenciones interculturales.

- *Accesibilidad cultural*: adecuar las intervenciones a las particularidades de las culturas cuyo contacto se desea potenciar durante el desarrollo de la actividad, buscando no solo los puntos comunes que pueden favorecer un dialogo activo y positivo, sino previendo posibles dificultades de participación o sentimiento de rechazo ante planteamientos que pueden contravenir las perspectivas culturales de ciertos colectivos. De igual modo, la difusión de información relativa a la participación y desarrollo de la actividad, cuando incluya imágenes, deberá optar por representaciones positivas de la diversidad que huya de los estereotipos culturales y con las que puedan identificarse los participantes.

- *Accesibilidad lingüística*: tanto la planificación como el desarrollo de la intervención deberá hacerse en todos los idiomas prioritarios de los agentes implicados en su desarrollo.

5. Sostenibilidad. La intervención intercultural no puede limitarse a actuaciones puntuales, que por su duración están condenadas a tener poco impacto tangible en la sociedad. La relación y el dialogo entre sujetos culturalmente diversos deberá conllevar más que un mero encuentro puntual, con lo que las intervenciones interculturales deberán planificarse y gestionarse para ser repetidas periódicamente o desarrolladas a lo largo del tiempo.

6. Evaluabilidad. La intervención deberá desarrollar instrumentos para llevar a cabo la monitorización y evaluación de todos sus aspectos de manera que sean comprensibles para todos los agentes implicados, adecuándolos al idioma prioritario y nivel educativo de estos y desarrollando ítems

culturalmente sensibles. La continúa monitorización del desarrollo de la actividad permite adecuar sus elementos a los cambios que pudieren producirse en el contexto de intervención.

7. *Transferencia.* Tanto la experiencia de la intervención intercultural como las enseñanzas que de ella derivasen deberá poder exportarse a contextos diferentes, lo cual implica que la intervención deberá ser lo suficientemente flexible como para poder implementarse en otros contextos, llevando a cabo las adecuaciones pertinentes a diferentes contextos.

8. *Cohesión Social.* El impacto de la intervención en la sociedad deberá hacerse tangible con un incremento de la cohesión social, una disminución o desaparición de desigualdades sociales sin detrimento de las diferencias culturales.

En definitiva, entendemos que la acción intercultural es una forma de gestionar la diversidad existente en un territorio que potencia el contacto de personas diferentes, a partir de unos criterios básicos de justicia social, igualdad de oportunidades, libertad individual y valores democráticos. Los elementos definitorios de la acción intercultural serían:

- ✓ Establece un marco de referencia no jerárquico en los procesos de interacción de las personas con referentes culturales diversos.
- ✓ Produce adaptación social a la pluralidad intercultural.
- ✓ Reconoce y acepta la diversidad cultural existente en un contexto.
- ✓ Tiene una dimensión eminentemente crítica al revisar los planteamientos dominantes de partida en las sociedades.
- ✓ Implica a toda la población o en todo caso, no sólo a los grupos diferentes.

De este modo, se combina la educación, que promueve el desarrollo de los valores ligados al respeto a la diversidad, y la denuncia de aquellos elementos estructurales que favorecen la desigualdad entre personas de grupos diferentes. En este sentido tiene como objetivos:

1º. La acción intercultural, tomando como objeto de actuación el análisis de los discursos dominantes en las sociedades plurales, debe poner de manifiesto cómo se genera y se estructura la producción de las diferencias. Implica, a su vez, varios niveles de análisis: conocer las posiciones estructurales que ocupan los actores de la acción intercultural.

Si tomamos como criterio que la misma no se desarrolla sino a partir de hechos concretos, hay que ver de qué naturaleza son las relaciones que se mantienen. Descubrir, así mismo, la estructura profunda

que sostiene las imágenes y representaciones de las diferencias, es decir, analizar qué pensamos y porqué. Por último, una visión histórica que permita descubrir cuáles han sido las relaciones que los grupos de pertenencia han tenido con anterioridad, de quienes están implicados en la acción intercultural.

2°. Favorecer la convivencia entre personas diferentes. La acción intercultural tiene que permitir la existencia, sobre un mismo territorio, de grupos y personas diversas. Ello requiere que la formación necesaria para su desarrollo, no sólo se dirijan a la comunidad en general.

En la metodología de la acción intercultural siempre serán dos los actores implicados y, por tanto, la acción debe dirigirse a ambos. Ello nos permitirá no sólo una familiarización con las culturas de los actores implicados, sino la posibilidad de profundizar en el conocimiento acerca de nosotros mismos.

3°. Que la diversidad no impida la interacción social sería el tercer gran objetivo que debe perseguir la acción intercultural. Las culturas no son productos acabados sino procesos. Esto respeta el derecho que cada cultura tiene a cambiar dada su naturaleza conflictiva tanto al interior de las mismas como al exterior en la medida que entra en contacto con otras que están presentes en el mismo territorio.

Desde esta consideración, la acción intercultural no debe únicamente poner de manifiesto las diferencias culturales puesto que ello contribuiría a la identificación problemática de los grupos, sino que debe centrarse en lograr que los conflictos que se derivan de estas diferencias no se conviertan en obstáculos que impidan la convivencia. Constatar la diferencia como un valor positivo y mitigar su impacto negativo en la relación social sería el gran reto a afrontar por la acción intercultural.

Ahora bien, los contextos multiculturales en los que se desenvuelve la acción intercultural se caracterizan por su potencial conflictivo que depende de tres factores (Vázquez, 2005): en primer lugar, los diferentes marcos socioculturales en los cuales se han socializado las personas que entran en contacto que pueden tener dos visiones diferentes sobre un mismo hecho, a veces fáciles de aceptar o, divergentes y excluyentes en la medida que o se rechazan rotundamente o necesitan de una explicación y comprensión para su aceptación.

En segundo lugar, la conflictividad puede originarse por el lugar ocupado dentro de la estructura social de las personas en contacto. Si la posición es semejante, el conflicto surge por la competencia ante recursos escasos. Si la posición es diferente, los conflictos no tendrían una base cultural sino de clase. Este aspecto resulta vital dado en muchas ocasiones se atribuye a conflictos de ésta índole una explicación basada en la pertenencia cultural.

En tercer lugar, el conflicto también puede originarse por la desigualdad en la relación entre personas de origen diverso. Explica a menudo los conflictos que afectan a inmigrantes con personal de las entidades e instituciones que prestan los servicios a los que acuden donde la relación está desequilibrada, tanto por el poder de referencia que poseen las y los profesionales para resolver problemas como por la situación de debilidad que plantean los inmigrantes al ser portadores de necesidades y problemas.

La existencia de los conflictos es una realidad consustancial a los contactos producidos en torno a la diversidad. Cualquier proceso de cambio al interior de los grupos es conflictivo en la medida que supone desafiar las reglas establecidas. Por esta razón, los cambios no deben ni acelerarse ni imponerse; deben ajustarse al ritmo que impongan sus protagonistas para ser aceptados.

Ahora bien, el conflicto además de estar implícito en la posibilidad de cambiar, lo está también en la resistencia al cambio. Para que el conflicto sea positivo, genere la posibilidad de cambio y no provoque una reacción defensiva, se necesita de un adiestramiento y unas habilidades que la acción intercultural puede proporcionar. Cohen-Emerique (1984: 189-190) pone de manifiesto que los conflictos pueden girar en torno a cuatro grandes capítulos: La percepción diferencial del espacio y del tiempo. Diferencias en la estructura del grupo familiar (en especial al rol de la mujer y la concepción de las relaciones parentales-descendencia), diferencias de los significados empleados y, finalmente, los tipos de sociabilidad.

Las investigaciones de Hofstede (1999) y de Hall (1990 y 1999) ilustran la diferenciación cultural existente en estos ámbitos. Hofstede en su estudio describe cuatro dimensiones que denomina: distancia jerárquica, colectivismo vs. Individualismo, feminidad vs. masculinidad y el control de la incertidumbre. La distancia jerárquica se refiere a las relaciones de dependencia e interdependencia que se establecen entre jefes y subordinados. Cuando hay una mayor distancia jerárquica hay una gran dependencia de los subordinados al jefe y una contra-dependencia entre los mismos; Hofstede definió la distancia jerárquica como *el grado en que los miembros con menos poder de las instituciones y organizaciones de un país esperan y aceptan que el poder esté distribuido de manera desigual*. Esto significa que el ejercicio del poder se da por el grupo de subordinados que permiten, aceptan y perpetúan dicho ejercicio.

La segunda dimensión es el individualismo y colectivismo, donde una sociedad es individualista cuando los intereses de la persona priman sobre los intereses del grupo. Cada uno se ocupa de sí mismo y de su familia próxima, adquiere relevancia el tiempo personal, la libertad y el reto. Por el contrario, en una

sociedad colectivista los intereses del grupo priman sobre los del individuo, en ella se establecen familias extensas y hay una relación de dependencia psicológica y práctica entre el individuo y el grupo. El individuo está integrado en un grupo fuerte y cohesionado al que guardará lealtad a cambio de protección.

La tercera dimensión hace referencia a las diferencias entre hombres y mujeres en las culturas sociales: masculinidad-feminidad. La masculinidad se refiere a claras distinciones de roles entre los sexos, mientras que en la feminidad los roles sociales se solapan en ambos sexos; ello tiene implicaciones no solo en la propia vida nacional pues entra a ser factor clave en las decisiones que se toman acerca de las prioridades, sino también en la práctica personal de cómo se desempeñan actividades y se conforman relaciones en todos los ámbitos cotidianos de la vida.

La cuarta dimensión alude al control de la incertidumbre, que se relaciona con el nivel de ansiedad hacia los contextos y las interacciones que se establecen así como los diversos recursos con los cuales afrontarla. Hofstede la define como *la medida en que los miembros de una cultura se sienten amenazados frente a situaciones desconocidas o inciertas*. El propósito de controlar la incertidumbre tiene que ver con la intención de disminuir la ambigüedad mediante mecanismos que marquen pautas, normas o procedimientos que eviten el riesgo y el peligro en determinadas decisiones o actuaciones.

Lo importante de estas dimensiones consiste en analizar cómo determinan la acción de las personas cuando interactúan en un contexto determinado y, debido a su influencia, cómo pueden favorecer o no la relación intercultural. Aunque Hofstede realiza una clasificación de países según estas diferentes dimensiones, cabe agregar él autor expresa firmemente el peligro de usar las conclusiones indiscriminadamente, considerándola como una norma o ley, según la cual dependiendo del país de procedencia se puede tachar a un persona o a un grupo bajo determinadas características. Aunque se nazca en una cultura la biografía persona puede variar en la trayectoria vital en un continuo cambio y permanencia.

En cuanto a las dimensiones definidas por Hall, un contexto es alto o bajo desde el punto de vista comunicativo con respecto a la cantidad de información que es necesario transmitir en los mensajes verbales que se utilizan. A mayor información verbal transmitida, más bajo será el contexto desde el punto de vista de la comunicación. Cuanto menor es la cantidad de información que se transmite, más importante es el proceso de socialización que debe hacerse para conocer al grupo en el que se inserta.

A un contexto alto, le corresponde un estilo indirecto de comunicación donde es más importante la armonía del grupo que la sinceridad; a un contexto bajo, le corresponde un estilo directo de comunicación que, entre otras cosas, permite que se critique una actuación determinada de una persona sin que conlleve un menoscabo de toda ella.

En cuanto al tiempo monocrónico y policrónico las diferencias principales que se pueden establecer entre ambos conceptos giran en torno a la importancia que se da a la puntualidad, los plazos y la fecha de los compromisos así como la capacidad de hacer más de una cosa a la vez.

Para reflexionar:

Adquirir una mirada pluricultural que nos permita distanciarnos de la cultura en que hemos sido socializados para, por un lado, ser autoreflexivos en relación a la propia cultura y, por otro lado, llegar a comprender el punto de vista de otras culturas. Ya se sabe que, a veces, para hacer un juicio sobre lo propio es mejor tomar una cierta distancia. Así, tanto Cadalso, en 1789, en sus *Cartas Marruecas* como Montesquieu, en 1721, en sus *Lettres Persanes*, crearon personajes de otros continentes para criticar la sociedad de su época. Este esfuerzo de comprensión es imprescindible antes de pasar a la autocrítica y a la crítica...

Mientras que el concepto "pluricultural" sirve para caracterizar una situación, la interculturalidad describe una relación entre culturas. Aunque, de hecho, hablar de relación intercultural es una redundancia, quizás necesaria, porque la interculturalidad implica, por definición, interacción...

No es fácil eliminar los estereotipos negativos que cada cultura tiene de la ajena. A lo largo de la historia los pueblos han deshumanizado a los otros pueblos con el fin de crear un consenso social en contra de ellos. Muchos de estos estereotipos están muy profundamente enraizados en el imaginario colectivo de una cultura, como todavía se puede apreciar en el lenguaje. Una "judiada" es al mismo tiempo "acción propia de los judíos" y "acción cruel e inhumana". Una "gitanada" es "acción propia de los gitanos" y "adulación, halagos o engaños para conseguir lo que uno desea". A finales del siglo XV "...aparece la sífilis, un nuevo azote de cuya propagación se acusa siempre a los otros, a los enemigos. Para los italianos es 'el mal francés', pero los franceses la llaman 'el mal napolitano'; los españoles bautizan la enfermedad como 'el mal alemán' y los flamencos la denominan 'el mal español'; para los rusos es 'el mal de los polacos', y para los turcos, 'el mal de los cristianos'." (El País Semanal, 11 de octubre de 1992, p. 62). En la actualidad, en castellano, la sífilis se conoce también como "el mal francés".

(Rodrigo, 2011).

1.5. LA COMPETENCIA INTERCULTURAL

Se entiende por competencia intercultural las capacidades, habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para que la interacción en una relación intercultural sea satisfactoria; otorga conocimientos, habilidades, instrumentos y valores a las personas que viven en contextos plurales para gestionar la diversidad. Según Chen y Starosta (1996), la competencia se puede referir tanto a la capacidad de hacer algo, a una propiedad inherente o a la capacidad de aprender.

En el ámbito de la acción intercultural, pueden comportar tres ideas diferentes del término competencia y sólo una de ellas es apropiada en el ámbito de actuación. Por un lado, la competencia puede connotar la idea de oposición o contienda, una disputa por algo que persiguen varias personas al mismo tiempo. Por otro lado, también supone la capacidad y autoridad, reconocida o transferida, que tiene alguien para resolver un asunto y, por último, por competencia se entenderá la suma de habilidades y aptitudes que pueden poseer las personas que les permite tener éxito en el manejo de alguna materia en particular.

Aunque parezca obvia, esta diferenciación es necesaria en la medida que la competencia intercultural, dada la ambigüedad con la que en ocasiones se utiliza, remite tanto al conflicto que puede existir como al rol y posición de las personas dentro de la estructura social. De acuerdo con Chen y Starosta (1996), la competencia intercultural abarca tres dimensiones fundamentales: la cognitiva, la afectiva y la comportamental o conductual.

Dimensión Cognitiva.

Exige un aumento del conocimiento de la alteridad como también sobre sí misma permitiendo el desarrollo de una conciencia intercultural a partir de la reflexión. Este conocimiento no se limita a la dimensión cultural sino que debe incorporar otras, como la posición estructural, las condiciones y recursos personales y sociales.

Está integrada de dos procesos: el *autoconocimiento cultural*, que facilita tomar conciencia de los propios rasgos culturales, lo que según los autores permite la adaptación a otros entornos que no sean el propio. Para ello, es necesario que los sujetos estén atentos a la pertinencia y adecuación de su comportamiento en función del contexto en el que están; que sepan controlar su actuación y que sean susceptibles de modificar la misma.

Además del autoconocimiento, esta dimensión conlleva el proceso relativo a la *conciencia intercultural*, que informa sobre cómo las personas piensan y actúan de acuerdo a sus propias convenciones. Ser consciente de la variabilidad cultural facilita la comprensión de la existencia de diferentes patrones de comunicación. No se pueden cambiar los propios patrones, de adecuarlos al contexto en el que el sujeto se ubica, si previamente no se es consciente de las diferencias culturales.

Dimensión Afectiva.

Se desarrolla fundamentalmente a través de la empatía, que facilita comprender mejor otros puntos de vista y requiere a la vez, desarrollar una capacidad para manifestar emociones positivas frente a la diferencia, propiciando una sensibilidad intercultural, integrada por cuatro aspectos fundamentales: el auto-concepto; poseer una mente abierta; actitud de no prejuizar y capacidad de disfrutar en la interacción social.

El auto-concepto se refiere a cómo la persona se ve a sí misma, lo que influye no sólo en cómo es su comunicación sino en cuál es su lugar en el mundo. Este aspecto está ligado a la autoestima, al optimismo, a tener confianza en que las relaciones con los demás pueden proporcionar elementos positivos. La mente abierta es una capacidad vinculada tanto a la posibilidad que tienen las personas de expresar su punto de vista como de aceptar los ajenos. Es decir, que un hecho determinado puede ser representando y explicado de diferentes maneras.

La persona sensible interculturalmente reconoce, aprecia y acepta estos diferentes puntos de vistas y está comprometida en transformar esta aceptación y conocimientos en acciones. La actitud de no prejuizar nos permite escuchar atentamente a los demás. Al mismo tiempo, permite que nuestra/o interlocutor/a se sienta contento por haber sido escuchado adecuadamente. Finalmente, la capacidad de disfrutar de la interacción social nos remite al control de la ansiedad que se produce en situaciones de contacto intercultural derivada de la inseguridad psicológica que sienten en la comunicación ante la falta de conocimiento.

Por su parte Maya (2002: 97) describe cuatro habilidades básicas para el desarrollo de esta dimensión que son la *empatía*, la *tolerancia a la ambigüedad*, la *flexibilidad cognitiva* y la *habilidad para no enjuiciar* el comportamiento ajeno.

Dimensión comportamental o conductual.

Se refiere a la adquisición y desarrollo de habilidades para adecuar el comportamiento individual al contexto en el que se lleva a cabo. En esta dimensión es muy importante la comunicación verbal y la no verbal. La suma de estas habilidades debe permitir que la eficacia de la comunicación intercultural y el manejo de sus claves verbales y no verbales de la comunicación. Maya (2002: 97-99) localiza dos habilidades fundamentales para ser eficaces una relacionada con las *aptitudes de resolución de problemas*, entre las que cita la dependencia/independencia de campo, las habilidades directivas y, la más importante de todas ellas, la gestión de los conflictos interculturales que se producen entre las expectativas y los comportamientos manifestados por los interlocutores. Cuando aparecen estos conflictos, hay que saber identificar las diferencias culturales que existen entre los actores, definir las expectativas y los valores que sostienen el comportamiento de cada uno de ellos e insistir en los posibles puntos en común que puedan tener.

En segundo lugar, las personas que han salido de su lugar de origen necesitan reconstruir sus redes de relaciones. Ello será más fácil si las personas afectadas dominan *habilidades para la formación de relaciones* como la capacidad de controlar la impresión que se produce en los otros, la aminoración de la distancia social, el ajuste de su comportamiento a lo que el entorno espera de él, ser capaces de establecer contactos y mantenerlo.

1.5.1. La comunicación intercultural

En sentido amplio, de acuerdo con Vázquez (2010), ser competentes interculturalmente implica ser competente en los procesos comunicativos que tienen lugar en los contextos caracterizados por la diversidad. En otros términos: la competencia intercultural exige contacto y el contacto se basa en la comunicación. Dominar las exigencias de una comunicación eficaz facilita el logro de la relación intercultural puesto que comunicarse competentemente va más allá del dominio gramatical o morfosintáctico de la lengua, convirtiendo a la comunicación en un fenómeno cultural que debe ser estudiado como tal. Como dice Tusón (1996: 116) la comunicación “implica toda una serie de factores que, si bien incluyen lo gramatical no se reducen sólo a ello. Y adquirir una lengua implica no sólo apropiarse de su léxico y de su gramática, sino también y muy principalmente de la forma de utilizar ese código o sistema en situaciones reales de comunicación”.

Pensar la competencia intercultural como un conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos que permiten la eficacia en contextos plurales, inevitablemente debe entender la comunicación como un proceso que se rige por patrones diferentes en función de distintos marcos de referencia.

Las diferencias culturales no sólo afectan a un producto definido (la concepción del rol de la mujer, del vestido, o del uso de los espacios públicos o privados por citar algunos de ellos), sino que afecta también al modo en cómo se dicen y se comunican los hechos. Si la comunicación es el vehículo sobre el que viaja la relación e interacción intercultural, no es posible omitir que el acto comunicativo no es un mero soporte o instrumento sino es también un elemento definido culturalmente de acuerdo a marcos de referencia distintos.

Pero, más allá de la comprensión del acto comunicativo como un hecho sociocultural, el concepto de competencia comunicativa proporciona a la competencia intercultural un modelo de análisis del objeto de trabajo. Si la competencia comunicativa traslada el centro de interés del uso de las normas y las reglas al estudio de todos los elementos que afectan a la comunicación, la competencia intercultural debe centrar su objeto de análisis no en la mera constatación de las diferencias culturales, sino en los elementos contextuales, formales e informales, evidentes e implícitos, que afectan a la interacción social entre personas de cultura diferente.

Prestar atención tanto a las condiciones estructurales en las que tiene lugar el intercambio (posiciones de superioridad-inferioridad, de reconocimiento-minusvaloración...), como a lo que significan los hechos compartidos para quienes intervienen en la relación. Significados que pueden variar de acuerdo a

marcos de referencia que no sólo proporcionan pautas de comportamiento sino elementos para evaluar la corrección o no de los mismos.

Chen y Starosta (1996) proponen como habilidades las relativas a la competencia lingüística o capacidad para elaborar, emitir y comprender mensajes teniendo en cuenta las exigencias del lenguaje verbal y del no verbal. Además de esta habilidad, nos recomiendan el desarrollo de la flexibilidad comportamental, la gestión de la interacción, el desarrollo de las habilidades sociales y ser conscientes de lo que está permitido o no revelar de uno mismo en los procesos comunicativos.

Igualmente Rodrigo (2011: 5-11) afirma que toda comunicación puede definirse intercultural en la medida que involucra elementos diferenciadores asociados a las comunidades de referencia y que comportan una proximidad o lejanía que influirá en su interacción comunicativa. Ante la infinidad de situaciones que configuran el contexto comunicativo resulta infructuoso tener formulas cerradas, aunque si unos mínimos criterios para lograr la eficacia de la comunicación y superar las barreras que se presentan, que se presentan en el siguiente gráfico:



Para reflexionar:

La comunicación implica, también, ser capaz de compartir emociones. Es decir, hay que ser capaz de crear una relación de empatía... No se trata simplemente de sentir lo que él o ella siente, sino que a través de las emociones se aumente nuestra comprensión.

Hay que tener en cuenta que si entre personas de una misma comunidad de vida, en ocasiones, se producen incomprendiones, entre personas socializadas en culturas distintas éstas pueden aumentar... En la comunicación intercultural hay que asumir que el malentendido puede ser la norma y no la excepción. Por ello es necesario desarrollar la capacidad de metacomunicarse. Es decir, tener la capacidad de decir lo que se pretende decir cuando se dice algo. Metacomunicar significa hablar del sentido de nuestros mensajes, pero no sólo de lo que significan sino incluso de que efectos se supone que deberían causar. Un ejemplo sencillo, si entro en una habitación que tiene la ventana abierta y digo "Aquí hace mucho frío ¿no?" y mi interlocutor responde "Ah ¿Sí?... ¿Tú crees?" y deja la ventana abierta significa que mi interlocutor no ha entendido mi mensaje...

Las relaciones sociales son relaciones de poder, por ello en la comunicación también se manifiestan estas relaciones de poder. Los interlocutores no siempre están en un plano de igualdad. No siempre se trata de un desequilibrio amenazante, sino que actúa de una manera más implícita, por ejemplo estableciéndose quien es el forastero en la interacción... El diálogo intercultural debe realizarse dentro de la mayor igualdad que sea posible. Esto no significa ignorar la existencia de posiciones de poder distintas entre los interlocutores. Se trata de reconocerlas e intentar reequilibrarlas en lo posible. Téngase en cuenta que ni el paternalismo ni el victimismo son actitudes adecuadas para el inicio de una comunicación intercultural.

MÓDULO 2. ANÁLISIS DE DE LA REALIDAD MIGRATORIA EN ESPAÑA: LA DIFERENCIACIÓN NORMATIVA

2.1. MARCO LEGAL

2.1.1. Normativas relativas a Inmigración.

El Derecho Internacional y Estatal aprueba normas con el fin de dar respuesta a las Necesidades relacionadas con el hecho migratorio y con los derechos humanos. Asimismo, las políticas de inmigración y asilo en el marco de la Unión Europea establecen los principios fundamentales para abordar los flujos migratorios y sus consecuencias.

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, de 10 de diciembre de 1948, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, reconoce que todas las Personas, cualquiera que sea su condición, poseen una serie de derechos innatos e inalienables que las protegen de prácticas discriminatorias.

Son pertinentes también los convenios de la Organización Internacional del Trabajo de 1949 y 1975 que pretenden garantizar la igualdad de trato para el conjunto de trabajadoras y trabajadores migrantes en relación con el empleo y la ocupación, la Seguridad Social, los derechos sindicales y culturales y las libertades individuales y colectivas.

Por último, es importante tener en cuenta la Declaración de Durban de la Conferencia Mundial de 8 de septiembre de 2001 contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas anexas de intolerancia y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de trabajadoras y trabajadores migratorios y de sus familiares (Resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990).

2.1.2. Estado español: Situaciones jurídicas administrativas

La Constitución Española de 1978 en su artículo 13.1 dice literalmente: *“Los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la Ley”*.

Asimismo, el artículo 149.1.2ª dice: *“El Estado tiene la competencia exclusiva sobre las siguientes materias: nacionalidad, inmigración, extranjería y derecho de asilo”*.

Por último, el derecho a asilo queda reconocido en el artículo 13.4 de la siguiente manera: *“Es la protección dispensada a los extranjeros a los que se reconozca la condición de refugiado y que consiste*

en su no devolución ni expulsión en los términos del artículo 33 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, hecha en Ginebra el 28 de julio de 1951”.

Además de las mencionadas referencias recogidas en la Constitución Española, existe una normativa específica que aborda los derechos y libertades en España y su integración social así como cuestiones referidas a la nacionalidad al régimen de asilo o al empadronamiento.

El marco normativo clasifica a la población extranjera según su origen y diferencia, en derechos y deberes, a aquellas personas que provienen de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo y a sus familiares, de quienes son originarias de países extracomunitarios. Sus principales normativas son:

* Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, (Reformada por LO 8/2000, LO 14/2003, LO 2/2009, LO 10/2011, y RDL 16/2012).

* Versión consolidada Real Decreto 557/2011 de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009 (en su redacción dada por el Real Decreto 844/2013, de 31 de octubre).

* 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.

2.1.3. Clasificación normativa de la población extranjera según procedencia

2.1.3.1. Población comunitaria

El Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de personas ciudadanas de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados que forman parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, se aplica a las personas nacionales de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea (UE) y a sus familiares cualquiera que sea su nacionalidad.

Respecto a familiares, esta normativa se refiere a las siguientes personas:

- Cónyuge.

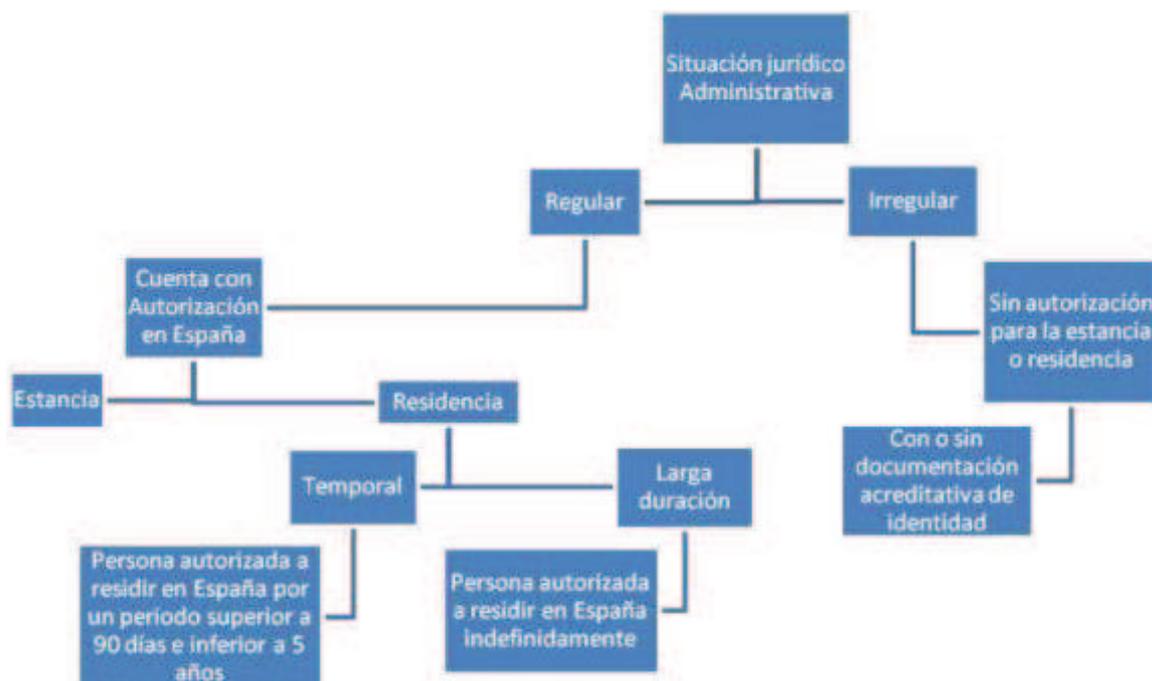
- Pareja cuya unión análoga a la conyugal figure inscrita en un registro público establecido a estos efectos.

- Descendientes directos y los de su cónyuge o pareja, menores de 21 años o mayores que vivan a su cargo o incapaces.

- Ascendientes directos y los de su cónyuge o pareja que vivan a su cargo

2.1.3.2. Población extracomunitaria

La situación jurídico-administrativa de la población extranjera queda regulada en la Ley Orgánica 4/2000 y sus modificaciones, sobre derechos y libertades de las personas extranjeras en España y su integración social. En ella, se establecen las situaciones de estancia y residencia que pueden acreditarse mediante pasaporte o documento de viaje que acredite su identidad, visado o tarjeta de identidad de extranjero o extranjera (art. 29.1 y 2).

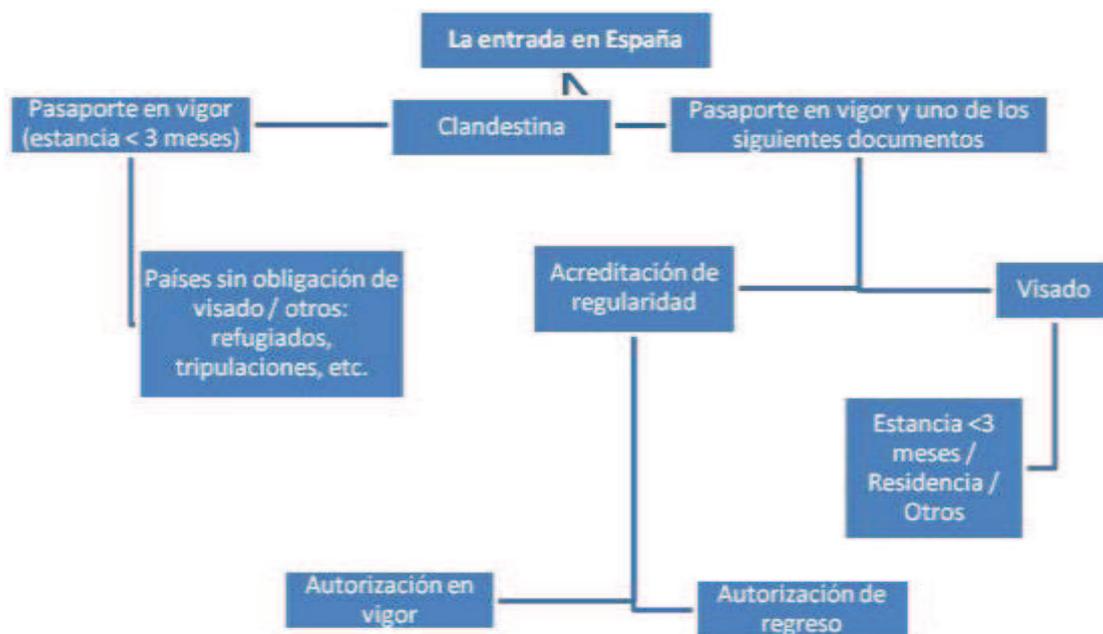


La situación de estancia se reconoce como la permanencia en territorio español por un periodo de tiempo no superior a 90 días (art. 30.1) y son residentes las personas extranjeras que se encuentren en España y sean titulares de una autorización para residir (art. 30 bis 1).



La entrada en España para estancias inferiores a 90 días puede efectuarse con pasaporte en vigor cuando no exista la obligatoriedad de aportar un visado de turismo.

En el caso de que la persona extranjera se encuentre en situación regular, puede efectuar la entrada en España con el pasaporte en vigor y la acreditación de regularidad o con un visado.

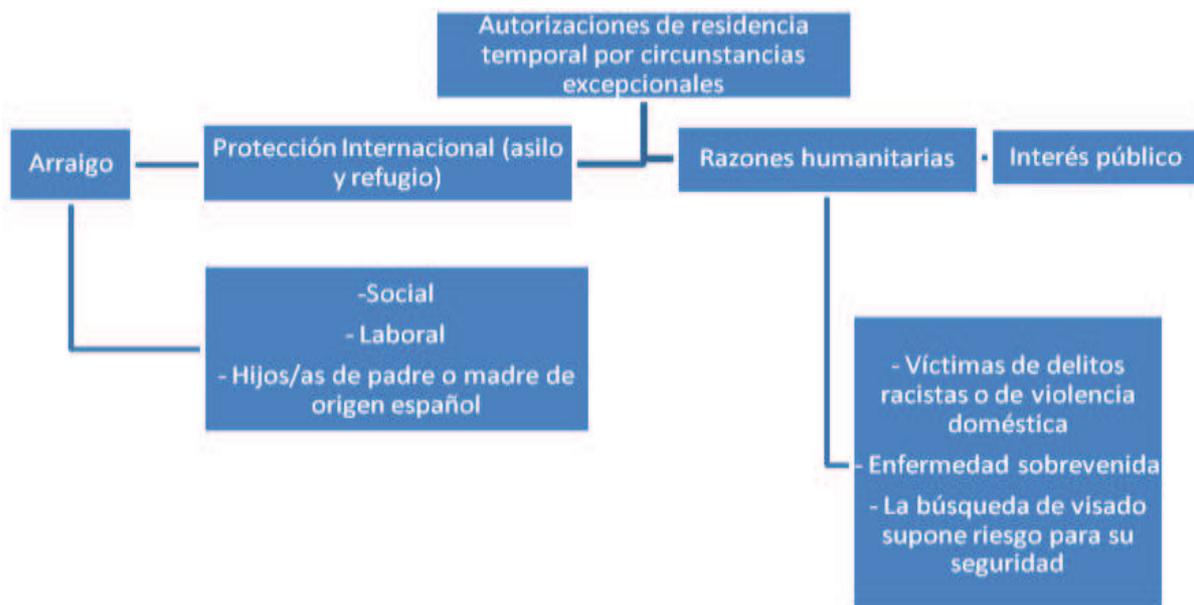


El Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, establece la clasificación de los visados de estancia y la documentación requerida (Título I)

Los visados de residencia más habituales son los de reagrupación familiar y los de trabajo.



Los supuestos para la concesión de autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales vienen contemplados en el Título V del Real Decreto y son los siguientes: arraigo (laboral, social e hijos/as de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles), protección internacional en casos de asilo y refugio, razones humanitarias y colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público.



Atención especial merece el Título XI del Real Decreto 557/2011 referente a los menores extranjeros que detalla las especificidades de la residencia del hijo de residente, el desplazamiento temporal de menores extranjeros y detalla los supuestos específicos para los menores extranjeros no acompañados.

2.1.4. Dos procedimientos: el arraigo social y la reagrupación familiar

Existen dos procedimientos relacionados con la tramitación de documentación de personas extranjeras que afectan directamente a la práctica profesional en entidades locales y, sobre todo, a quienes se ocupan de la atención social. Estos procedimientos son el arraigo social y la reagrupación familiar, que exigen la elaboración de unos informes municipales imprescindibles para que la persona pueda iniciar los trámites.

2.1.4.1. El arraigo social

El arraigo social es el procedimiento por el cual una persona extranjera en situación irregular puede obtener una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales siempre que reúna los requisitos contemplados en la normativa de extranjería.

Básicamente se trata de dar una salida documental a las personas que acrediten residencia continuada en España de un mínimo de tres años, que cuenten con ingresos económicos, que no tengan antecedentes penales y que puedan acreditar arraigo social. El arraigo se puede acreditar bien a través de un informe municipal que así lo demuestre, o bien mediante un vínculo familiar de primer grado, que resida regularmente en España.

La acreditación de ingresos puede realizarse a través de un **contrato de trabajo** cuya duración no sea inferior a un año o de la posibilidad de acreditar ingresos económicos a través de un **familiar de primer grado**.

Requisitos para el arraigo social

- > Acreditar permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años.
- > Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen.
- > No tener prohibida la entrada en España
- > Contar con:
 - Contrato de trabajo cuya duración no sea inferior a un año, o
 - Acreditar que cuenta con ingresos económicos a través de un familiar de primer grado o de prestaciones económicas de seis meses como mínimo.
- > Acreditar arraigo a través de:
 - Vínculos familiares de primer grado con otros/as extranjeros/as residentes legales, o

- Informe municipal que acredite su inserción social, expedido por el Ayuntamiento donde resida

2.1.4.2. La reagrupación familiar

La reagrupación familiar es un procedimiento mediante el cual una persona extranjera puede reagrupar a sus familiares de primer grado y a los de su cónyuge siempre que haya residido legalmente en España durante un año y tenga autorización para residir al menos otro. Además, es necesario contar con una serie de requisitos para poder iniciar el trámite.

La reagrupación familiar puede darse entre personas extranjeras o entre persona española o miembro de un país de la Unión Europea y sus familiares extranjeros.

La normativa de extranjería entiende por familiares reagrupables a las siguientes personas:

- > Cónyuge de la persona residente, siempre que no se encuentre separado de hecho o de derecho o que el matrimonio se haya celebrado en fraude de ley.
- > Descendientes de la persona residente y los de su cónyuge, siempre que sean menores de dieciocho años o estén incapacitados o incapacitadas.
- > Menores de dieciocho años o incapaces, cuando la persona residente extranjera sea su representante legal.
- > Ascendientes de la persona reagrupante o de su cónyuge, cuando estén a su cargo y existan razones que justifiquen la necesidad de autorizar la residencia en España.

Requisitos para la reagrupación social

- > Acreditar un año de residencia regular en España y contar con autorización para residir al menos otro año.
- > Acreditar ingresos económicos para mantener a los familiares que pretende reagrupar.
- > Contar con vivienda suficiente para la persona que reagrupa y para los familiares reagrupados.
- > Acreditar el vínculo familiar.
- > En caso de ascendientes, acreditar la transferencia de fondos que garanticen la dependencia económica al menos durante el último año.

2.2. CARACTERIZACIÓN DEMOGRÁFICA DE LA INMIGRACIÓN EN EL TERRITORIO ESPAÑOL

La salida población extranjera y nacional en busca de nuevos empleos se halla vinculada estrechamente a la aguda crisis económica que surgió en 2008 y a las políticas de austeridad iniciadas en la UE y en España a partir de mayo de 2010. Estas políticas de austeridad que han hecho profundizar en la crisis y alargarla en el tiempo.

La EPA del segundo trimestre de 2015 indica que la tasa de paro en España supera el 22,37%, con más de 5,1 millones de personas desempleadas. Mientras la tasa de paro de la población activa española se sitúa en el 21,22%, la relativa a la extranjera alcanza el 30,84%; es decir, más de 9 puntos de diferencia.

A su vez, la reforma laboral de 2012 ha tenido un efecto negativo sobre el empleo, potenciando su destrucción. De tal suerte que por cada décima de caída del PIB la destrucción de empleo en el conjunto de los ocupados se incrementó el 186% en 2012 en comparación con 2009, año este último que se sitúa en la recesión, pero sin reforma laboral.

Entre 2008 y 2012 se han perdido tres millones de puestos de trabajo. La tasa de paro española es la más elevada de la UE y la tasa de paro de jóvenes menores de 25 años es la segunda, después de la griega.

No obstante, el paro creció en todos los grupos de edad a lo largo del periodo 2008- 2012, afectó más a la población extranjera que a la nativa y más a las personas sin cualificación que a las cualificadas.

Es obvio, que en la comprensión de las migraciones en nuestro país se ha de considerar el papel central del trabajo. Nuestra tradición como país de refugio y asilo es escasa, si no prácticamente nula. Además las migraciones reestructuran la fuerza de trabajo y el mercado laboral. Lo laboral o lo económico, como se califica a los desplazamientos que persiguen la búsqueda de un empleo para escapar de la pobreza, ha sido decisivo en España.

La situación de la economía explica la llegada o la salida de emigrantes, como factor de atracción o expulsión. Así, en una situación de crecimiento, la oferta de empleos que se generan ejerce como factor de atracción y, a la inversa, la recesión reduce los empleos, destruyen los existentes y hace aumentar el paro, estimulando la salida de trabajadoras/es. En este caso, las personas extranjeras tienen dificultades para mantener sus puestos de trabajo, llegan menos inmigrantes y algunos abandonan el país. A su vez, como ahora ocurre, emigran las y los trabajadores nativos.

Así, si el factor económico es decisivo, otros incentivos influyen también en la llamada *nueva movilidad*. Por ejemplo, en el caso de un grupo determinado de profesionales con alta cualificación, en especial científica, operan factores como la búsqueda de entornos diferentes: más saludables, menos congestionados de población, con tasas de criminalidad bajas, que aporten más calidad de vida, que favorezcan la realización personal y el ascenso social o que dispongan de mejores infraestructuras para la actividad investigadora.

Teniendo en cuenta la centralidad del trabajo en las migraciones desde un punto de vista explicativo, debemos añadir que influyen también factores como la existencia de una cultura de emigración o la capacidad de los gobiernos para condicionar mediante sus políticas las decisiones de quienes se desplazan.

2.2.1. Realidad Migratoria en España: la migración por etapas

La etapa de España como país de acogida de inmigrantes es breve, se extiende desde la segunda mitad de la década de los años ochenta del siglo XX, coincidiendo con el ingreso de España en la Comunidad Económica Europea, hasta 2007. Ese año marca un punto de inflexión en esa corta historia, en la que distinguimos tres fases.

1. La fase inicial comenzó en la segunda mitad de los años ochenta y terminó poco antes de finalizar el siglo XX. Entonces la inmigración representaba apenas el 2,5% de la población y no superaba el millón de personas.
2. La segunda fase se ha denominado la *década prodigiosa de la inmigración* y va desde 1999 hasta 2008. En 2009 el número de personas nacidas en el extranjero rondaba los seis millones y medio, que convivían con 40,3 millones de nativas. La proporción de inmigrantes alcanzaba casi el 14% de la población, una tasa que se había alcanzado a lo largo de una década. El ritmo de llegadas tuvo su punto culminante entre 2001 y 2004, aunque en términos absolutos las entradas de 2007 fueron las más numerosas. Fue un período de crecimiento sostenido e imprevisto de la población inmigrante, que finalizó con la crisis. Se explica por las características de la economía española, muy intensiva en fuerza de trabajo además de por la importancia de sectores proclives a la acogida de inmigrantes como la construcción, el servicio doméstico, el cuidado de personas dependientes, la hostelería, la agricultura intensiva y la recogida de frutas y verduras.

3. La tercera fase se iniciaba a partir de 2008, cuando se ralentizaba la llegada de personas extranjeras y la población de origen inmigrante ya asentada se enfrentaba a la crisis a través de distintas estrategias.

Los efectos de la crisis sobre la inmigración se manifestaron a partir del último trimestre del año 2008, con el aumento del desempleo, el descenso de la población inmigrante, la pérdida de permisos de trabajo y residencia –por desempleo prolongado- y su entrada en la economía sumergida.

Según la EPA del segundo trimestre de 2008 la tasa de paro de población extranjera comunitaria se situaba en el 15,3% y extracomunitaria en el 17%. En ese momento la tasa de desempleo de las personas de nacionalidad española era del 9,3%. Cuatro años después las tasas de desempleo se habían incrementado como sigue: el 29,7% en el caso de extranjeras/os de la Unión Europea; 38,7% por lo que respecta a los extracomunitarias/os y 22,7% por lo que concierne a la población desempleada española. Dicho de otro modo, mientras la tasa de desempleo entre la población de nacionalidad española creció en ese periodo 13,3 puntos, la de la extranjera comunitaria se incrementó en 14,4 y la extracomunitaria en 21,732. Esto indica que las y los trabajadores extranjeras/os son uno de los grupos, sino el grupo, más castigados por la recesión.

2.2.2. Efectos de la crisis en la población inmigrante

Para una visión de conjunto sobre los efectos de la crisis en la población inmigrante, vamos a tomar los datos del INE, del Padrón, a 1 de enero de cada año. En 2008 la población total en España se cifraba en 46.157.822. Cuatro años después se situaba en 47.265.321; es decir, un crecimiento de algo más de 1.107.000 personas. En cambio, en 2015 había descendido hasta 46.439.864, lo que significa un retroceso de 825.457 personas con respecto del año anterior.

Como se ve, según ha avanzado la crisis, han disminuido las llegadas y han aumentado las salidas. La mayoría de los que salieron del país eran personas extranjeras que vinieron en el periodo de fuerte inmigración, que va desde 1998 a 2007. Muchas habían conseguido la nacionalidad española, y dentro de ese colectivo, tenían importancia aquella oriunda de países latinoamericanos, que, como hemos dicho, la obtienen con cierta facilidad tras dos años de estancia. La nacionalidad es un recurso de primera magnitud que se activa en determinados momentos y permanece latente en otros.

Los datos indican dos fenómenos.

- En primer lugar, que la emigración en su gran mayoría es un fenómeno de la población extranjera que, o bien retornan a sus países de destino o bien vuelven a emigrar a terceros países en busca de empleo, debido a la crisis.
- En segundo lugar, hemos visto que entre las y los extranjeros, el saldo migratorio negativo no se va a producir hasta 2011, lo que indica una gran capacidad de resistencia del colectivo frente a la crisis, a pesar de ser especialmente golpeado por el paro.

El hecho de que un porcentaje superior de personas extranjeras que de españoles/as emigre en esta situación de crisis tiene que ver, al menos con tres factores:

- El primero es que sólo una pequeña parte de las personas de origen inmigrantes en situación de paro ha cotizado el tiempo suficiente para tener derecho a cobrar el subsidio de desempleo.
- El segundo factor es que la importancia de las redes de relaciones no es un fenómeno constante sino variable, que depende de las sociedades y de circunstancias históricas movibles. Dentro de esto, parece claro que el capital constituido por las relaciones sociales es muy importante, en especial si se trata de personas que están en una situación de inmigración. Tiene incluso más importancia que cuando las personas se enfrentan a otras circunstancias. Sin embargo, en la actualidad, es claro que la red de relaciones de las y los inmigrantes en nuestro país no es ni demasiado extensa ni cuentan con una red familiar con recursos suficientes para sostener o ayudar a personas adultas en paro.
- El tercer factor, y el fundamental, es el impacto brutal del desempleo sobre las poblaciones inmigrantes. Hay que tener en cuenta que la situación laboral de los inmigrantes siempre se ha caracterizado por la temporalidad e inestabilidad de los empleos. Ahora bien, esta temporalidad repercute de manera distinta en una situación de crecimiento económico o de crisis.

2.3. CARACTERIZACIÓN DEMOGRÁFICA DE LA INMIGRACIÓN EN ANDALUCÍA

En Andalucía, la evolución de la población inmigrante, al igual que en el territorio nacional, se mantiene una tendencia negativa en los últimos años. Así, según los datos del INE a 1 de enero de 2014 el número de personas extranjeras empadronadas en Andalucía se redujo un 9,8% con respecto al año anterior. Este fenómeno de reducción de población extranjera se viene dando desde el año 2011, aunque es en el año 2012 donde se produjo una caída más pronunciada.

Los mayores descensos de población corresponden a la ciudadanía extranjera comunitaria, procedente de los 28 países de la Unión Europea (13,3%) frente a la nacida en otros países (7,3%).

Es preciso destacar, que si bien la tendencia en Andalucía es similar que en el ámbito nacional, el descenso es menos acuciado en el caso andaluz. Los datos evidencian que la reducción de personas extranjeras empadronadas se ralentiza en el tiempo respecto a los datos nacionales.

A la luz de la información arrojada por la Estadística de Variaciones Residenciales (EVR) elaborada por el INE, se puede concluir que los efectos de la crisis económica se han dejado ver en los movimientos migrantes en nuestro territorio, ya que además de las entradas de población extranjera de otros países, ocurre un movimiento inverso de salida de población extranjera a su población de origen, que contribuyen a saldo migratorio negativo desde el año 2008

Atendiendo a la representatividad de los países de origen de la población extranjera empadronada en Andalucía se observa, a partir de los datos del Padrón a 1 de enero de 2014, que entre los 28 países comunitarios de la Unión Europea, aquellos con mayor número oriundos empadronados en Andalucía son Rumanía con un 30,79% de personas extranjeras comunitarias, Reino Unido con un 28,59% e Italia con un 6,27%.

Por su parte para aquellos países no pertenecientes a la Europa comunitaria, los datos arrojan que el país con mayor representatividad es Marruecos con un percentil del 19,05 del total de personas extranjeras no comunitarias empadronadas en Andalucía, China con un 2,95% y Colombia con un 2,24%.

Para el caso andaluz, la tasa de paro de acuerdo con el segundo trimestre de 2015 de la EPA es del 30,98%, lo que supone más de 1.260.500 personas desempleadas. Si atendemos a los datos en función de la nacionalidad se obtiene que en Andalucía la tasa de paro alcanza el 30,67%, mientras que la población extranjera presenta una tasa del 33,99%, lo que supone un total de 3,32 puntos porcentuales por encima de la tasa de desempleo de población española. Cabe destacar que si bien esta tasa es superior, muestra una diferencia más contenida que en el conjunto del territorio español.

2.4. EL CONDICIONAMIENTO NORMATIVO EN EL LAS LIBERTADES Y OBLIGACIONES DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA

Como hemos visto en el apartado anterior, la legislación en materia de extranjería ha ido evolucionando permitiendo garantizar en mayor medida los derechos de las personas inmigrantes. Así El derecho de la población extranjera a vivir en familia en España posee características más favorables que en otros países del ámbito europeo: a) el pleno derecho a establecer vínculos matrimoniales con independencia de la situación jurídico-administrativa y el sexo de los contrayentes, b) la protección especial de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género que pueden obtener, si existe orden judicial, un permiso independiente de residencia y trabajo en España, c) el acceso a los bienes públicos educativos y sanitarios por parte de las y los menores extranjeros con independencia de su situación administrativa y d) el acceso de las mujeres extranjeras embarazadas a la atención sanitaria pública durante el embarazo, el parto y el post-parto con independencia de su situación administrativa.

Sin embargo, el ejercicio del derecho a la reagrupación familiar, aunque ha sufrido modificaciones en la legislación española, supone para esta población enorme limitaciones y obstáculos, entre los que es necesario remarcar los que producen efectos más severos y duraderos en la realidad familiar. Para ello incorporamos los efectos y consecuencias identificadas por la Asociación Salud y Familia en su documento "El derecho de los extranjeros a vivir en familia en España" elaborado en el marco del proyecto Lifelong Learning Programme de la Unión Europea:

La dificultad de llegar a cumplir con todos los requisitos de vivienda e ingresos suficientes para solicitar la reagrupación familiar provocan:

- Efectos de endeudamiento personal y familiar.
- Efectos de sobrecarga de trabajo de progenitores, especialmente en los casos de familias monoparentales, para conseguir reunir ingresos suficientes.
- Efectos discriminatorios hacia progenitores y descendientes menores que deben realizar un trámite parecido al proceso de acreditación preadoptivo.
- Efectos severos sobre la salud psicosocial de las madres y descendientes menores cuando se deniega la solicitud de reagrupación familiar.
- Efectos de dudosa efectividad sobre el gasto público español dedicado 37 a estos menesteres.

El requisito de tiempo de duración de la residencia y la convivencia en España para las y los menores en situación irregular antes de poder solicitar la residencia legal provoca:

- Efectos negativos en la inversión de esfuerzo en integración social para la madre y/o padre, junto al bajo rendimiento escolar de sus descendientes.
- Efectos negativos en la salud psicosocial para la familia.
- Efectos negativos en la estabilidad y la cohesión familiar.

El requisito de tiempo de duración de la residencia y la convivencia en España para cónyuges en situación irregular antes de poder solicitar la residencia legal, provoca:

- Desempoderamiento y efecto de aislamiento social de la pareja.
- Desempoderamiento y mayor vulnerabilidad al riesgo de violencia hacia las mujeres, especialmente cuando estas se encuentran en situación irregular.
- Efecto en la fecundidad familiar.
- Efecto negativo en la prosperidad económica de la pareja.

El requisito de tener que acreditar la filiación mediante pruebas de ADN provoca:

- Sentimiento de humillación entre las y los progenitores reagrupantes a los que se solicita esta prueba.
- Efectos de desempoderamiento de la madre y/o padre.
- Efecto negativo en el proceso de integración social ya que se siente prejuzgada/o como mentirosa/o.

Los requisitos que limitan la edad y las condiciones de salud de las y los ascendientes en primer grado para la reagrupación familiar, así como las dificultades de visita a España por parte de familiares no reagrupada, provocan:

- Efectos severos en la prolongación y complicaciones del duelo migratorio.
- Efecto de menor disponibilidad de cuidadoras/es efectivos y afectivos para la descendencia extranjera residente en España.

- Efectos negativos en la integración social de la población extranjera, especialmente de las mujeres que encabezan familias monomarentales y fragilización del sentimiento de pertenencia a la familia extensa.
- Cronificación del fenómeno internacional de privación de cuidados a la infancia denominado “Niños/as dejados atrás”.

Las dificultades relacionadas con el coste económico, el acceso a información válida y la duración del procedimiento de reagrupación familiar, provocan:

- Desgaste personal de las y los solicitantes, situaciones de estrés, temor, confusión, incertidumbre, indefensión y desempoderamiento.
- Efectos económicos negativos dados los costes directos del procedimiento.
- Efectos negativos en la cohesión familiar transnacional por dificultades para articular la cooperación familiar transnacional en remover los obstáculos que conlleva el procedimiento.

El requisito de duración obligatoria de la convivencia matrimonial después de una reagrupación familiar y antes de que el cónyuge reagrupado pueda solicitar una tarjeta independiente de residencia y trabajo, provoca:

- Sesgo de género en contra de las mujeres que son la gran mayoría de cónyuges reagrupadas.
- Aislamiento de la mujer en el espacio doméstico con aumento del riesgo de violencia de pareja contra las mujeres reagrupadas.
- Efecto negativo en el proceso de integración social, por desdibujamiento del proyecto migratorio, especialmente de las esposas reagrupadas.
- Efecto negativo en la cohesión familiar.

Los obstáculos legales relacionados con el reconocimiento de los efectos en las mujeres extranjeras de las diversas formas culturales de repudio o divorcio unilateral a iniciativa del varón, provocan:

- Severa desprotección de estas mujeres abandonadas por sus esposos y, en muchos casos también, de descendientes menores.
- Dificultad severa de que estas mujeres puedan ejercer su derecho a una nueva vida matrimonial.

- Efectos negativos sobre el desarrollo de la autonomía de estas mujeres fuera del ámbito doméstico.

Los requisitos de comprobación de que la pareja extranjera contrayente reúne las condiciones personales para establecer un matrimonio mixto válido, provocan:

- Efectos severos de estrés y desempoderamiento dado que las motivaciones para establecer el vínculo matrimonial están bajo sospecha.
- Efectos negativos en la integración social.

Todos los efectos específicos en las familias extranjeras, que se derivan de la aplicación práctica de la normativa jurídica española en esta materia son acumulativos y se retroalimentan entre sí. Finalmente, cabe destacar los impactos transversales o comunes que se producen en las realidades familiares de estas personas, como fruto de su entrelazada situación jurídica, económica y social y que son:

- Graves dificultades de prosperidad familiar con un marcado sesgo de género en contra de las mujeres, que en muchos colectivos mantienen con sus ingresos a todos los miembros de la familia, tanto en España como en el país de origen.
- Graves efectos de aislamiento social producidos por el estancamiento en nichos laborales, la falta o el déficit de vida familiar y la falta de contacto suficiente con compatriotas y población autóctona.
- Graves carencias en el tiempo y la dedicación a la descendencia, con motivo de las dificultades extremas de conciliación de la vida familiar y laboral, la ausencia de otras/os cuidadores familiares y la falta de redes sociales de apoyo.
- Graves efectos de depauperación y violencia contra mujeres y niñas/os que comprometen decisivamente el desarrollo de las nuevas generaciones.

MÓDULO 3. ANÁLISIS DE LA REALIDAD FAMILIAR VINCULADA A LA INMIGRACIÓN

3.1. FAMILIAS VINCULADAS A LA INMIGRACIÓN

Según la R.A.E., la familia es un grupo de personas con parentesco ascendente, descendente, colateral y afin, que conviven y tienen una predisposición, opinión o condición común; no obstante, según los presupuestos epistemológicos desde los que se aborde, se constata la variabilidad del concepto derivada de las transformaciones históricas, culturales y socio-demográficas (Navarro, Musitu, & Herrero Olaizola, 2007)

El consenso científico señala la existencia de una variedad de formas que adoptan los sistemas familiares, más allá de los vínculos legales o de parentesco, resulta insuficiente la clásica identificación de familias nuclear y extensa. Las redes reconstruidas en diversas situaciones, adaptando y redefiniendo los lazos en los contextos sociales e incorporando elementos de tipo organizacional, comunicativo, relacional, demográfico, intergeneracional, entre otros refieren la actual realidad de la familia (Samper Rasero, 2000).

Navarro, Musitu y Herrero se inclinan al uso del término familia en plural, que supone un *estímulo* para aceptar su diversidad, involucrado el cambio de un modelo dominante de una forma de familia frente a otras.

La tipología convencional de familias se ha realizado según la diferenciación entre los modos y formas de desarrollar las tareas de sus diferentes miembros, los roles y funciones adoptados, la estructuración del poder y los vínculos, sin ser ajenas a las condiciones y posibilidades en el contexto donde se desenvuelven y se configuran social, política, cultural e históricamente.

En concordancia y haciendo referencia al hecho migratorio, Giménez Romero (2003) expone la necesidad de pensar la familia mucho más allá de las fronteras, y propone denominarlas *'familias vinculadas a la inmigración'* para evitar reduccionismos y etiquetas, encasillando y simplificando la gran diversidad de formas que adoptan estas familias configurando sus circunstancias concretas.

De esta manera hablar de familia inmigrante solo describiría a las familias que han inmigrado en parte o en su totalidad o las que se han ido reagrupando poco a poco, sin abarcar la posibilidad de otros miembros en el destino. Igualmente familias extranjeras o familias de origen extranjero son términos

entremezclados poseen una carga simbólica sobre los estereotipos y prejuicios construidos socialmente.

Las representaciones en los discursos sobre los conceptos inmigrante-extranjera/o destacan la diferencia desde una posición de status económico y obvia otras circunstancias como las nacionalizaciones, la cualificación, etc., reduciendo la experiencia migratoria en una etiqueta permanente.

Las posibles formas familiares devienen de las formas y modos en que se constituyen familia, interactúan hacia dentro y con el entorno receptor, bajo las influencias que dicho contexto presenta social, política, económica y jurídicamente.

Influencias que están presentes a lo largo del ciclo vital del conjunto de la familia, como del ciclo vital individual de cada uno de sus componentes, posibilitando o limitando sus recursos y oportunidades.

De las tipologías familiares clasificadas en el ámbito científico como las familias que cohabitan, hogares unipersonales, familias monoparentales, familias reconstituidas, familias adoptivas, familias homosexuales, Giménez Romero aporta además tres tipologías de aquellas vinculadas a la inmigración, según el lugar y la forma de constitución:

Tipologías de familias vinculadas a la inmigración según Giménez Romero

Tipo A. Por emigración de la familia	
Familias ya constituidas en origen que se incorporan a la sociedad de acogida:	
<ul style="list-style-type: none"> - Parejas sin descendencia - Parejas que inmigran con su descendencia - Familias con descendencia y otros miembros - Familias con varios núcleos y comparten cierto tiempo juntas en el destino 	
Tipo B. Por reagrupación familiar	
Familias constituidas en origen que realizan poco a poco su incorporación en destino, con relevante de la primera persona que migra, se clasifica de acuerdo a:	
De acuerdo al orden de llegada:	<p>Llegada de ambos progenitores</p> <p>Llegada inicial de madre o padre, posteriormente la pareja y luego su descendencia</p> <p>Llegada inicial de una/o y después de la pareja con la descendencia.</p> <p>Llegada inicial de una/o seguido de un/a descendiente y posteriormente la pareja.</p>
A la experiencia de reagrupación:	<p>Según la normativa de reagrupación vigente</p> <p>Sin ninguno de los permisos correspondientes de cualquiera de los miembros de la familia</p>
Al número de familiares:	<p>Familia nuclear</p> <p>Reagrupación incompleta</p>
Tipo C. Por creación de vínculos familiares en destino	
Familias constituidas en el lugar de destino de las cuales se distinguen tres subtipos	
Según el tipo de unión, de hecho o matrimonio:	<p>Parejas de la misma nacionalidad</p> <p>Parejas mixtas: de diferentes países, diferentes lenguas, diferentes religiones o diferentes culturas</p>
Familias monoparentales:	<p>Descendencia que convive en destino con la madre o el padre y están separados en origen</p> <p>Descendencia que conviven en destino la madre o el padre y están separados en destino</p>
Familias reconstituidas	Re- constitución de la unidad familiar previa ruptura en el país de origen.

En las tres tipologías el aspecto normativo de la ley juega un papel esencial dentro de las posibilidades que poseen, influyendo por ejemplo, en las elecciones de las personas al constituir una pareja o familia, o al decidir separarse e incluso como sucede con algunas nacionalidades a la hora de concebir descendencia.

Pero además junto a este aspecto, las condiciones de vida relacionadas fuertemente con la actividad ocupacional ligada a los tipos de régimen, comunitaria-extracomunitaria, por cuenta propia o cuenta ajena, así como el tiempo de validez de los permisos, facilitan o dificultan el proceso de reagrupación familiar previa comprobación y certificación de requisitos que avalen unas mínimas exigencias, mucho más restrictivas cuando hay menores de por medio.

No obstante, como señala el Giménez esta es una posible aproximación de las distintas modalidades presentes en la realidad familiar vinculada a la inmigración, no siendo la única pues está en relación estrecha con la multidimensionalidad de circunstancias y multiplicidad de factores intervinientes por los cuales se pueden conocer y analizar sus dinámicas.

Un ejemplo lo proporciona la Encuesta Nacional de Inmigrantes (2007) (en adelante ENI) al describir que debido a su reciente llegada, la reagrupación familiar y/o la situación soltería muy relacionada con la edad laboral en la que la mayoría se ubica, se evidencia la posibilidad de la formación de la convivencia en el contexto de destino. Un 45,8% de población extranjera viven con su cónyuge, siendo el 31,2% con hijas/os y el 14,6% solo la unión, mientras que el 24,0% está en soltería y no tienen descendencia.

En valores absolutos destaca que 285.232 personas extranjeras están casadas pero viven sin cónyuge y sin su descendencia, sumando a ello 46.927 personas casadas que no conviven con su cónyuge pero sí con algún descendiente. Y la cifra aumenta si se tiene en cuenta que 758.702 menores de 16 años que no conviven con la madre y/o padre, de los cuales el 86,6% están en el país de origen y pueden ser reagrupadas/os.

Con respecto a la convivencia de descendencia con alguno de sus progenitores, que en valores absolutos son 2.671.257 menores de 4 años en adelante, el 33,2% tiene más de 16 años, destacando que las familias inmigrantes con pocos recursos y corto tiempo de estancia tienen bajo su cuidado el 89,9% de menores de 4 a 16 años y el 82,6% hijos mayores de 16.

Sobre la tipología de vivienda y el régimen de residencia, el 23,3% correspondía a viviendas de tipo unifamiliar y estaba pagada por el 51,5%; el 72,2% vivían en apartamentos o pisos de los cuales el 33,3% ya lo tenía pagado. Y solo el 0,5% vivía en otro tipo de viviendas descritas como habitaciones en edificios, oficinas, talleres o colegios o infraviviendas. La superficie media de la vivienda era de 75,3 m² y número medio de habitantes 3,4 miembros; a excepción de los asiáticos (20,4m² y 3,9 personas) y europeos no comunitarios (25,5m² y 3,2 personas).

Para el contexto andaluz, 55% vive en pisos o apartamentos ubicados en edificios con más viviendas y el 39% en régimen de alquiler, seguida de un 38% en propiedad, de lo que el 46% estaban pagándola. La población inmigrante que tiene una vivienda en propiedad en Andalucía son mayores comparado con el resto de España, encabezados por personas de países desarrollados (64%) todo lo contrario en las personas de los países andinos (16%) y del resto de Europa y el mundo (17%), según la clasificación utilizada en la ENI.

Un 21% residen en viviendas cedidas junto con un 3% que viven en el lugar donde trabajan; “la estructura de uso que presenta la población de inmigrantes residentes en Andalucía está muy sub-representada en el alquiler y sobre-representada en la propiedad y la cesión. Esta situación difiere bastante tanto de lo que se da en el resto de España como con respecto a la población española en sí que tiene una de las tasas más altas del mundo de propietarios de viviendas” (ENI, 2007: 61).

La vivienda en la que reside la población extranjera en Andalucía viene a caracterizarse por el tipo de migración presente en el territorio; por un lado, el predominio de la vivienda rural relacionado por ser lugar de trabajo o de estancia de la jubilación, en este caso proveniente de países del norte. Por otro lado, la concentración en centros y periferias urbanas de la población migrante por motivos económicos, que con diferentes procedencias comparten lugares comunes y les sitúa en una convivencia vecinal urbana.

La ENI afirma que el tamaño medio de la vivienda andaluza es sensiblemente mayor a la del resto de España, teniendo que el 56% vive en viviendas de menos de 91 m², un 15% en viviendas con menos de 61 m² y un 31% en viviendas de más de 106 m²; así mismo, el 64% reside en viviendas de 4 o menos habitaciones, frente al 73% del resto de España, siendo en éstas últimas las más frecuentes de 3 habitaciones, que solo son superadas levemente por Andalucía en las viviendas de 6 habitaciones con un 10%.

Dentro de la literatura científica también sobresalen, los estudios realizados desde el ámbito educativo, los cuales ha atendido entre otras cuestiones, las repercusiones en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la adaptación al sistema escolar, la participación de las familias en la escuela o al papel de la institución educativa en el proceso de adaptación e integración de estas familias, procurando propuestas y acciones en una doble vía familias-sociedad.

Además de este ámbito, se amplían campos de análisis relacionados con la competencia lingüística, la enseñanza y desarrollo de competencias interculturales, la comunicación intercultural, presentes todas ellas en la diversidad que compete a las familias y que son necesarias para la atención e intervención.

Es inabarcable para este texto citar todos los aportes que desde diferentes disciplinas han tratado las implicaciones de la inmigración en las dinámicas familiares. Algunas de ellas que se describen en el siguiente apartado siguiendo la propuesta de análisis de Giménez, ofrecen una perspectiva local o de inserción en diferentes ámbitos, otras con respecto al impacto derivado de la migración en el contexto receptor; las prácticas, estrategias, actitudes y transformaciones que acompañan los procesos migratorios, ya sea de manera general o considerando las especificidades de los colectivos.

Los estudios con una perspectiva transnacional extienden su lectura, atendiendo también a los contextos de origen y las repercusiones que del hecho migratorio se desprenden. Dentro de estas involucran no solo las remesas, sino también, la movilidad e intercambio de bienes y servicios, que transitan entre uno y otro contexto en el marco de la globalización. Las formas y prácticas que van más allá de la solidaridad familiar, reconfiguran las relaciones de parentesco en los espacios, físico y virtual, mediante la vinculación afectiva y el sentido de pertenencia a una comunidad real o imaginada.

Sin agotar los análisis, si es necesario recalcar una conclusión común de la literatura científica y es el énfasis de intervención sobre las diversas modalidades de discriminación de la que son objeto familias o algunos de sus miembros, existentes en los discursos y las prácticas sociales e institucionales avivados en contextos de crisis por parte de algunos sectores de la población receptora.

3.2. SISTEMAS DE INTERACCIÓN DE LAS FAMILIAS VINCULADAS A LA INMIGRACIÓN.

Una de las propuestas de análisis realizada por Giménez (2003: 140-143) para comprender e intervenir en la dinámica familiar vinculada a la inmigración es su atención multidimensional, implicando el abordaje desde diferentes ámbitos y niveles, las particularidades que evidencian no solo en origen, sino también la existencia de elementos que las configuran distintas frente a las familias autóctonas. Estas tienen que ver con aspectos relativos a las fases de su ciclo vital y a la vez, a los procesos de incorporación y asentamiento en los contextos de destino. El autor define siete rasgos diferenciadores y determinantes de singularidad de estas familias:

1. Tamaño y composición pues pueden ser más numerosas e incompletas.
2. Desarrollo y evolución producidos en un contexto ajeno al de origen.
3. Factor económico influyente en las fases de la familia, en especial el envío de remesas al contexto de origen.
4. Relaciones familiares originadas en el contexto receptor y mantenidas en el contexto de origen, ligadas a espacios y tiempos de las fases de la migración (incorporación, asentamiento, consolidación)
5. Marco jurídico que posibilita o dificulta el acceso a los derechos y recursos de los miembros de la unidad familiar.
6. La sociabilidad en relación con la dinámica interna de comunicación, conflictividad, cohesión y cambio enmarcados en los factores socioculturales, religiosos y lingüísticos de los miembros a nivel intrageneracional e intergeneracional.
7. Socialización diferenciada de sus miembros debido a características demográficas –edad, sexo, estatus económico, funcional- y su participación en las demás instituciones sociales.

Giménez Romero, retomando la perspectiva sistémica de Bronfenbrenner en el estudio de la familia, describe las implicaciones de estos rasgos en las dinámicas relacionales de éstas, comprendidas en tres interdependencias, simultáneamente presentes en sus interacciones con el entorno como microsistema, mesosistema y macrosistema, este último relacionado con los condicionamientos político-económicos y legales de la estructura social como se evidenció en el aparatado de la normativa jurídica, que enmarcan sus interacciones.

En la intervención para el autor, es necesario atender a la influencia de las condiciones, posibilidades, recursos y limitaciones que configuran las circunstancias y características particulares de las familias vinculadas a la inmigración. Influencias que se producen en las interacciones al interior de sí mismas, como en las interacciones con otras familias e instituciones sociales en los diversos contextos de los que participa.

A su vez, las interacciones se dan de forma también diversa, según el ciclo o etapa vital en la que se encuentra el sistema familiar (constitución de la unión, llegada de la descendencia, crisis, etc.) como de la forma en que se está llevando a cabo la incorporación en la sociedad receptora (inserción, acceso a recursos, condiciones laborales, reconstrucción de redes, etc.).

- *MICROSISTEMA FAMILIAR.*

Alude a las relaciones intrafamiliares, cambios y permanencias con respecto a la pareja, de estas con sus descendientes, junto con otros miembros de la familia, su sociabilidad y socialización; es de interés los roles de género, las funciones familiares, las elecciones y toma de decisiones en la economía familiar, incluyendo remesas, gastos, ahorro, alimentación, educación y crianza, que pueden afectar las dinámica familiar y potenciales conflictos que afecten su comunicación y cohesión. El gráfico ilustra este sistema familiar:



Ejemplificando los análisis al respecto, diversos estudios afirman que la migración femenina aunque ha supuesto algunos cambios en la sociedad de origen como de destino, acerca de las prácticas de los tradicionales roles de género permitiendo cierto grado de independencia y autonomía de las mujeres frente a la economía y la educación, no han ocurrido transformaciones de fondo (Gregorio, 1998).

Los estudios de Gil (2010) señalan un desplazamiento de los roles generados por la migración de las mujeres, que ocasionalmente si no han sido negociados o consensuados, conllevan a conflictos familiares y personales, que incluso trascienden el ámbito familias y pueden ser vistos por el contexto de origen como un atentado a la integridad familiar (Sorensen, 2004) como causantes de la desintegración familiar y abandono de sus hija/os.

Otros estudios confirman que las relaciones de descendientes con sus progenitores puede verse afectada por el tiempo de separación cuestionando la jerarquía familiar como describe Gil (2010: 86) “los niños echan de menos a las personas que los cuidaron y les recriminan a los padres, y en particular a las madres, sus ausencias como si fueran abandonos. Otro de los problemas es el no reconocimiento de la autoridad de los padres, a causa del largo tiempo que pasaron sin vivir juntos.”

En cuanto a las relaciones intergeneracionales, supone la convivencia de varias generaciones socializadas en diferentes marcos socioculturales; una, quienes se han socializado en el país de origen y otra, quienes se están socializando en el contexto de destino. En ella se encuentran los bagajes culturales y personales que se transmiten a la descendencia, en la interacción en el seno familiar y las experiencias propias de los contextos en los que participa en la sociedad receptora. En este aspecto se pone de relieve el potencial conflictivo dentro de la comunicación, la jerarquía y las funciones de los miembros en el sistema familiar por la disparidad de valores, creencias y concepciones fruto de la *distancia intergeneracional y cultural*.

Levitt (2010) cuestionando algunos estudios que señalan la asimilación de la descendencia de familias inmigrantes a las sociedades receptoras, en especial las segundas generaciones, describe que aunque comportan conflictos, los hallazgos de su investigación muestran una re-negociación de las relaciones intergeneracionales, siendo las y los descendientes actores clave, con referentes cruzados por espacios y tiempos diferentes que se encuadran en la vivencia transnacional, creando sus propias prácticas, variables según el grupo de pertenencia, su sistema de valores y el estatus socioeconómico.

Para distinguir los procesos de socialización diferenciados en la convivencia familiar, algunos estudios lo definen en términos de primeras y segundas generaciones; las primeras generaciones son las

personas extranjeras que llegan al territorio mientras que las segundas generaciones hace referencia a la descendencia que nace o ha llegado en una edad infantil y ha desarrollado su socialización en el contexto receptor.

No obstante también existen críticas al uso de estos conceptos debido a que su uso sobre-extendido puede conllevar una discriminación encubierta hacia personas que, siendo sujetos de derecho por nacimiento se les encasille y defina como inmigrantes. De igual forma, la representación social que se hace de la inmigración y de los colectivos extranjeros, marcadamente prejuiciosa conlleva a la exclusión y marginación.

Giménez (2003) señala también la función de la descendencia en el proceso de adaptación de sus padres, al servir de facilitadoras/es en la comunicación frente a instituciones como en la educativa, sanitaria o de servicios sociales, a causa de su inmersión en el aula o por la anterioridad de su llegada.

Otros elementos presentes es este microsistema son: la relación entre los pares, los vínculos con la familia extensa, la situación jurídica que afecta las condiciones socioeconómicas de los padres e inevitablemente se extiende al resto de miembros familiares. En este sentido, algunos estudios apuntan que a pesar de la percepción positiva del alumnado inmigrante hacia su integración, han sido objeto de discriminación y racismo por parte de algunos de sus pares, propiciando el distanciamiento hacia pares nativos/os y la preferencia hacia pares procedentes de similar origen (Bueno y Belda, 2005; Gualda, 2010).

Con respecto a la situación jurídico-administrativa (García, 2010), la división sexual del trabajo y las condiciones jurídicas y laborales son determinantes en las elecciones y posibilidades de madres y/o padres inmigrantes, así como de las estrategias que ponen en marcha para solventar los retos que conlleva, por un lado, el cumplimiento de los roles familiares y por otro el proceso migratorio. Situación especialmente difícil en los casos de mujeres extranjeras cabeza de familia con trabajos precarios e inestables, que se esfuerzan por cumplir con la crianza y atención, que aumenta cuando no cuenta con una red social.

- MESOSISTEMA FAMILIAR.

De las relaciones que la familia establece con su entorno de destino, Giménez destaca el análisis del lugar de asentamiento caracterizado por la vivienda, el régimen de residencia, la barriada, la vecindad, la existencia de servicios que pueden indicar la sociabilidad y convivencia familiar; entre ellos es

relevante el tiempo de estancia en España, el tamaño y composición del hogar, las condiciones de vivienda que afectan su proceso de integración social. Este sistema se sintetiza en el siguiente gráfico:



Para el autor (Giménez: 2003), en la barriada se organiza la economía familiar, las relaciones vecinales con otras familias y entre sus descendientes, el uso y participación en entidades locales existentes en su entorno -asociaciones de vecinos de padres y madres, centros escolares, fiestas y celebraciones, etc.-. espacios comunes y compartidos en el que desarrollan sus propias prácticas, el mantenimiento de ritos y creencias religiosas, pudiendo despertar recelos de la sociedad de destino.

En la gestión de la diversidad familiar representa uno de los grandes retos en los contextos locales: valorizar las prácticas y romper con percepciones sociales sustentadas en estereotipos y prejuicios, generalizaciones y desconocimientos que conllevan a la discriminación, manifestada por el rechazo y el racismo, de las cuales las familias no logran escapar.

Las redes sociales que, también han representado un campo de estudio prolífico en el proceso planificación del proyecto migratorio y en la incorporación y adaptación en la sociedad de destino, participan en la reproducción y mantenimiento de las prácticas culturales de origen.

Estas interacciones pueden oscilar entre las familias que solo interactúan con personas del contexto de origen, hasta las familias que no mantienen ningún contacto o vinculación con miembros de su mismo origen; de igual forma, sucede en la interacción con la población autóctona. Sus matices corresponden a los motivos, intereses y estrategias que se articulan de manera diferenciada en las familias, junto con

las expectativas y actitudes, siendo descritas en algunos estudios como posibles dificultades en los procesos de integración (Navas y Rojas, 2010).

Giménez distingue la *colonia* como los espacios usualmente designados por la diplomacia en la identificación del grupo de residencia de un país; *comunidad migrante* que es un concepto analítico para interpretar la presencia de personas de un país que han construido focos de interacción a partir de la identidad y pertenencia, involucrando dinamismo y heterogeneidad al interior de las mismas, produciendo y reproduciendo bienes y servicios.

Y la *red* configurada a partir de interacciones que establecen las familias y sus miembros con la sociedad de acogida, con las comunidades de inmigrantes y con su propia sociedad de origen, superando fronteras físicas y manteniendo especialmente los vínculos familiares, son fuente de apoyo en ambos contextos a lo largo del proceso migratorio y de integración e incluso, de su motivación.

Investigaciones de Escrivá (2004) junto con Parella y Cavalcanti (2007), entre otras, describen como la presencia temporal de abuelas en la sociedad de destino se ha convertido en una estrategia para el cuidado de la descendencia, a la vez que han cumplido un rol relevante en la planificación del proyecto migratorio, incluyendo a otros familiares como hermanas o cuñadas que cubren dicho cuidado en la sociedad de origen permitiendo la migración.

Giménez al hablar de las entidades, enfatiza en la relación con las instituciones en especial las de carácter público en su función de garantizar los derechos y obligaciones de la ciudadanía independientemente de sus circunstancias personales, económicas y sociales.

El autor lo ejemplifica con la institución educativa al garantizar el derecho a la educación, no exenta de posibles peligros a los que debe hacer frente: evitarse la concentración y consecuente guetización de algunos centros, escasa atención a las necesidades psico-afectivas, en especial del alumnado extranjero ante la prioridad de transmisión de conocimientos fragmentados y disociados de las realidades históricas y culturales, entre otros.

De igual forma, faltan estrategias y procedimientos acordes a las realidades familiares que faciliten y promuevan la participación parental como lo atestiguan algunas investigaciones en cuanto a la dificultad derivada de las condiciones laborales. También se hace imprescindible la atención a la salud que puede presentar el sistema familiar, debido al estrés producido por el choque cultural, el duelo migratorio, la percepción de rechazo y discriminación y/o la falta de redes en el origen y en destino.

Otra de las cuestiones de análisis en la relación familia-instituciones es la identificación y superación de barreras que condicionan la relación, las que pueden ser de tipo lingüístico, jurídico o informativo, además de otras como la propia relacional en la que las actitudes cumplen un papel esencial.

A esto se añade el fundamental rol que ocupan los profesionales, y en general cualquier persona trabajadora de la organización en tanto que deben facilitar el acceso en igualdad de condiciones y de trato como a cualquier usuario local. Vázquez (2010) describe que el rol profesional implica una posición de autoridad reconocida socialmente y que representa el discurso mayoritario, donde el profesional debe interrogarse de cómo se estructura la relación, cuál es su función dentro de la misma y que elementos de desigualdad, de diferencia y culturales enmarcan dicha relación.

Se hace necesaria superar la visión unilateral y especializada del proceso de integración mediante la normalización de los servicios a las familias vinculadas a la inmigración, la eliminación de estereotipos y prejuicios, que sustentan su diferenciación y exclusión. Este aspecto implica cambios en la propia planificación y gestión de las instituciones mediante readaptación de los puestos de trabajo acordes con las necesidades contextuales, la formación y reciclaje de del personal, el refuerzo de habilidades y destrezas así como la posible creación de nuevos servicios, técnicas e instrumentos.

En este aspecto Aneas (2009), propone tres competencias interculturales básicas, que de manera transversal deben acompañar la prestación de servicios: diagnosticar interculturalmente, la relación intercultural y el afrontamiento de situaciones interculturales.

1. El diagnóstico intercultural permite determinar los elementos culturales influyentes en la actuación de las personas y en las organizaciones, como también, adquirir conciencia de los incidentes, necesidades y situaciones, ocasionados por las diferencias culturales que afectan y repercuten a los procesos de la relación.

Desde el campo empresarial, Aneas señala que se pueden diagnosticar tres ámbitos diferentes: las personas dentro de una organización intercultural, las normas de la organización y la dirección y la jerarquía. Estos ámbitos requieren su conocimiento pues son concebidos culturalmente de forma diferenciada y posibilitan saber la predisposición de las personas y las organizaciones a la interculturalidad, teniendo en cuenta que hay determinantes sociales (receptividad de la sociedad de receptora, similitud entre los grupos, su grado de contacto, permeabilidad) y determinantes psicológicos (ansiedad, sentirse amenazado) que facilitan las relaciones interculturales.

2. La relación intercultural es el contacto directo con las personas que están adscritas a referentes culturales diferentes, una vez realizado el diagnóstico y comprendido cómo la tradición a la que se adscribe la persona puede influir en su comportamiento. La relación implica el dominio de tres ámbitos diferenciados:

-La comunicación intercultural en una perspectiva interpersonal, identificando cuáles son los propios estilos comunicativos, cuáles son los utilizados por la otra parte y lograr una sintonía entre ambos, atendiendo a los aspectos verbales del mensaje (elaborado-sucinto, directo-indirecto, accesible-inaccesible y la regulación de la privacidad), los aspectos no verbales (regulación del espacio y del tacto entre los interlocutores) y la estructura de las conversaciones (las reglas de la conversación, valor del silencio y las palabras).

- La habilidad de la negociación intercultural, que puede verse afectada por elementos de diversidad cultural tanto en el enfoque comunicativo de la negociación (“ir al grano” aportando datos o desarrollar una lógica difusa que requiere tiempo y el manejo del lenguaje indirecto), como en el valor otorgado a la persuasión y a la negociación y la importancia de la imagen pública.

- El trabajo en equipos interculturales, según Aneas requiere del dominio de los diversos aspectos relativos, principalmente, al conocimiento de los contextos alto o bajo desde el punto de vista comunicativo, la sensibilidad, las normas de trabajo, los roles, la jerarquía, los objetivos individuales o colectivos.

3. El afrontamiento de situaciones interculturales que equivale a la capacidad que tienen las personas de adoptar soluciones y estrategias que le permitan variar su perspectiva cultural. Para ello, se pueden desarrollar tres estrategias: el auto-aprendizaje, la resolución de problemas y la incorporación de otros puntos de vista superando el etnocentrismo.

Sírvase lo anterior para recalcar la necesidad de reajuste que las organizaciones e instituciones, sus dinámicas, estructura, procedimientos, procesos y servicios deben comenzar a realizar en todos sus niveles. Por un lado, una consciencia de la gestión de la diversidad desde el punto de vista intercultural que parte del ejercicio de los derechos humanos, por otra la adaptación y adecuación que involucra articular estrategias y modificaciones de lo existente integrando la diversidad cultural; por último, una actitud favorable y abierta a esta a través de el despliegue de las competencia y comunicación intercultural.

Para reflexionar:

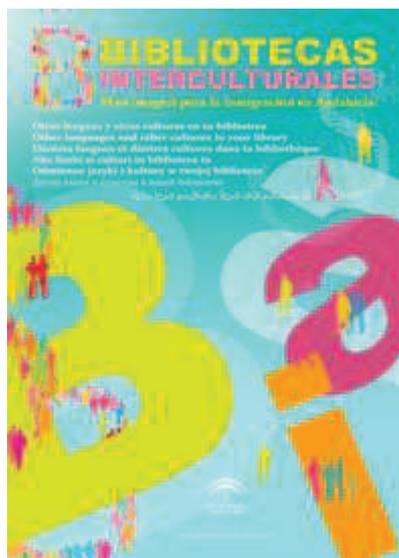
La formación intercultural promueve competencias en múltiples culturas. La cultura que un individuo desplegará en cada momento es algo que vendrá determinado por una situación concreta. En este sentido es necesario decir que un individuo puede ser capaz de desarrollar competencias en múltiples culturas si se le permite que acceda a los referentes básicos de cada una de ellas. Una aproximación crítica a la “propia” cultura, a partir de la observación de los individuos que la componen y la construyen, y que presentan diferentes versiones dentro de una misma cultura (diversidad intracultural), y una apertura a otras formas y estrategias culturales que faciliten la competencia en múltiples culturas, permiten comprender que los individuos son, como miembros de cualquier cultura, “individuos multiculturales”.

(García y Granados, 2000).

MÓDULO 4. EXPERIENCIAS DE INTERÉS EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD. BUENAS PRÁCTICAS INTERCULTURALES

4.1. BUENAS PRÁCTICAS INTERCULTURALES EN EL ÁMBITO ANDALUZ

4.1.1 BIBLIOTECAS INTERCULTURALES EN ANDALUCÍA¹



El proyecto "bibliotecas interculturales de Andalucía" es una iniciativa surgida desde la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía en el año 2001 dentro del I Plan Integral para la Inmigración en Andalucía para el periodo 2001-2004, dirigida a aquellas bibliotecas públicas ubicadas en municipios con población inmigrante. El objetivo de la iniciativa es que las bibliotecas de estos municipios cuenten con fondos en sus propias lenguas de origen, ofreciendo y asegurando el acceso a ellas de todos los ciudadanos en igualdad de condiciones. Además, cuenta entre sus objetivos la promoción y realización de actividades que permitan

hacer de la biblioteca un lugar de encuentro e intercambio cultural.

La presencia de población inmigrante en Andalucía plantea dos problemas estrechamente relacionados entre sí. Por una parte, la sociedad se enfrenta al reto de su integración, y al mismo tiempo la propia sociedad debe desarrollar actitudes de respeto y acogida al fenómeno de la presencia de extranjeros.

Este proyecto entiende las bibliotecas públicas como el lugar idóneo para facilitar el acceso a la información y a los registros culturales a todos los ciudadanos en igualdad de condiciones y con un espíritu democrático y solidario. Las bibliotecas interculturales se crean en Andalucía para ofrecer y asegurar el acceso de la población inmigrante y minorías étnicas, lingüísticas y culturales a un servicio bibliotecario al mismo nivel que el resto de los ciudadanos, facilitándoles materiales y servicios adecuados a sus necesidades, favoreciendo el conocimiento de su cultura por parte del resto de los usuarios de las bibliotecas públicas.

En el año 2003 se puso en marcha la primera biblioteca intercultural en el Albayzín, un barrio granadino con una tradición y una población de origen árabe muy importante. También se incrementó

¹ Información extraída de la web de bibliotecas interculturales en Andalucía (<http://www.juntadeandalucia.es/cultura/ba/c/biblioMulticult/espanol/bibliotecasinterculturalesenandaluc/bibliotecasinterculturalesandalucia.asp>)

el fondo multicultural de las bibliotecas públicas provinciales de Huelva y Almería y se comienza a formar la colección circulante ubicada en la Biblioteca de Andalucía y que se dará en préstamo a aquellas bibliotecas que lo soliciten. En el año 2004 se han puesto en marcha las bibliotecas de Lepe y Palos de la Frontera en la provincia de Huelva y en el 2005 la de Martos en la provincia de Jaén y Palma del Río en la de Córdoba. En el año 2006 se inauguraron las bibliotecas de Mijas y Torrox en la provincia de Málaga. Y Cartaya en la provincia de Huelva. En cuanto a las Bibliotecas provinciales se han aportado fondos multiculturales a las de Cádiz y Jaén.

Unido a este proyecto surge la web Andalucía Entreculturas (<http://www.juntadeandalucia.es/cultura/ba/c>) cuyo principal objetivo es el de proporcionar acceso sobre derechos, obligaciones y oportunidades a las minorías lingüísticas establecidas en Andalucía y en España en general, entendiendo el acceso a la información como la base para la integración y la participación activa en todas las esferas de la vida social.

Esta página web se ha convertido en un instrumento útil para que las bibliotecas desarrollen un papel activo en pro de la integración de todas las comunidades étnicas, lingüísticas y culturales que conviven en la actualidad en Andalucía, así como para que la población inmigrante pueda encontrar esta información, sea cual sea la localización geográfica en la que se encuentre. Esta página de recursos de información para minorías étnicas, lingüísticas y culturales se inauguró en 2003, en cinco idiomas: español, francés, inglés, árabe y ruso. En 2004 se le ha añadido el polaco y el rumano, y en el 2006 el alemán y su objetivo es reunir en un solo punto de acceso todas aquellas informaciones útiles para la población inmigrante en Andalucía.

4.1.2. STOP RUMORES²

El proyecto Stop rumores parte de la necesidad de movilizar a la ciudadanía andaluza frente a los estereotipos negativos sobre población inmigrante

La Federación Andalucía Acoge y las entidades que la conforman han asumido el reto de poner en marcha este proyecto que promueve la creación de una Agencia Antirumor, con la colaboración de entidades y personas a título individual, y cuyo objetivo es combatir los

rumores negativos e inciertos que dificultan la convivencia en la diversidad en nuestros entornos más cercanos.



Stop Rumores busca promover una ciudadanía activa formada e informada para combatir rumores.

Ciudades como Barcelona, Getxo, Fuenlabrada, Castellón, Sabadell o el Cabildo de Tenerife cuentan ya con proyectos similares con buenos resultados. Así, la colaboración conjunta de sus ciudadanos y ciudadanas y las administraciones locales, está permitiendo una transformación activa de los falsos rumores y estereotipos que dificultan la convivencia.

Esta iniciativa cimienta su base en una estrategia de impacto comunicativo y social, que tiene como objetivo luchar, de forma sostenida en el tiempo, contra los rumores y estereotipos negativos que dificultan la convivencia en la diversidad en Andalucía y Melilla. La participación y adhesión progresiva de diferentes asociaciones, entidades y particulares (profesionales, ciudadanía, periodistas...) conocidos como "Agentes Antirumores" se está generando un verdadero trabajo en red que, a través de la formación y su implicación, han generado sinergias para combatir de manera activa contra los rumores y estereotipos en sus entornos locales y cercanos.

El principal nexo de unión y reclamo de la iniciativa es la plataforma web (<http://stoprumores.com>) desde donde se pueden acceder a numerosos recursos tanto audiovisuales como materiales educativos y publicaciones y que están disponibles de manera gratuita y libre para su utilización en los foros que se desee a fin de lograr la desactivación y minimización de los estereotipos que dificultan la integración de la población inmigrante residente en Andalucía. Asimismo, se posibilita el acceso a la formación como "Agente Antirumor", se puede acceder a las últimas noticias relacionadas con la temática e,

² Información extraída de la web de la plataforma Stop Rumores (<http://stoprumores.com>)

incluso, existe un espacio dirigido a "denunciar" sobre rumores que han sido escuchados por la población andaluza con el objetivo de llevar a cabo estrategias para combatirlos.

Se estima una participación de cerca de 2.500 personas en el primer semestre de 2015 en el proyecto Stop Rumores. De estas personas, aproximadamente un 20% se han formado como 'agentes antirumor', habiendo participado la población restante mediante charlas, talleres, encuentros o presentaciones. De acuerdo a lo publicado en la web, se ha conseguido desmontar al menos diez rumores relacionados con las diferentes esferas de las relaciones sociales como son la convivencia, la educación, el mercado laboral, etc. haciendo frente mediante recursos como infografías, entrevistas a afectados y expertos, y poniendo a disposición repositorios de documentos científicos que desmitifican los rumores.

4.2. BUENAS PRÁCTICAS INTERCULTURALES EN EL ÁMBITO DE LA UE

4.2.1. La gestión de la diversidad en UNIÓN FENOSA Gas: la experiencia de Damietta³

Una de las buenas prácticas que vamos a ver en este curso es la experiencia Damietta de la empresa UNION FENOSA Gas, que si bien es una empresa española y, por tanto, perteneciente a Europa, también es cierto que la experiencia que referimos se ha desarrollado en Egipto. No obstante por el interés para los objetivos del curso y su aplicabilidad también en Europa hemos considerado interesante incluirlo en esta relación de buenas prácticas en el ámbito de la UE.

Esta experiencia de gestión de la diversidad se emprendió anticipando la necesidad y conveniencia de entrar en el mercado gasista interviniendo en todas las áreas de la cadena. La empresa desarrollo un plan estratégico para obtener gas a un precio reducido y de manera flexible a través busques gaseros propios de la empresa a fin de mantener el control de los procesos extractivos. Este proyecto se ubicó en la ciudad egipcia de Damietta por la viabilidad geográfica para el suministro de gas y por poseer un puerto suficientemente amplio para el desarrollo del mismo. La construcción de una planta de gas suponía un reto para la empresa española, sobretodo en el aspecto social y humano puesto que se necesitaba gestionar un nutrido equipo humano para la realización de los trabajos. La plantilla de la propia de la empresa no tenía experiencia, ya que el proyecto incluía muchas innovaciones y no había personal experimentado en la zona del proyecto ni en la cultura árabe. Sin embargo, la empresa consiguió una puesta en marcha eficiente y un funcionamiento adecuado del proyecto de acuerdo con varias estrategias. En primer lugar, la empresa contrató a equipos de recursos humanos en Madrid y El Cairo con experiencia en modelos globales de gestión de personas y en el contexto laboral local, con el fin de diseñar unas políticas de recursos humanos adecuadas al sector y al país, base necesaria para proceder a la selección de personal en cantidad y calidad suficientes para operar las nuevas infraestructuras con las garantías requeridas. Este objetivo crítico de dotarse del personal óptimo para la explotación se logró orientando la búsqueda simultáneamente en varias direcciones (el mercado local egipcio, los países del área del Golfo Pérsico y el mercado internacional de GNL) y empleando un amplio abanico de canales de búsqueda (prensa, Internet, agencias internacionales y locales, búsquedas directas, etc.).

En segundo lugar se elaboró una estrategia específica de reclutamiento de acuerdo a tres tipos de potenciales empleados, según sus circunstancias: Locales procedentes de empresas próximas. La

³ Información extraída de Pin, J.R.; Garica-Lombardía, P.; Gallifa, A. (2006) Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas española: retos, oportunidades y buenas prácticas. IESE Business School Cela. Universidad de Navarra.

mayor dificultad provenía en que Damietta era la primera planta de licuefacción de Egipto, por lo que el personal cualificado era escaso. Expatriados, procedentes del mercado internacional (España, Argelia, Malasia, Francia, etc.). Repatriados egipcios, procedentes del sector gasista que operaba en el Golfo y a los que se ofrecía “volver a casa”. Naturalmente, el grupo más numeroso de personas incorporadas a la plantilla estaba constituido por locales, seguido de expatriados y, por último, repatriados egipcios. En la selección del personal, Unión Fenosa Gas buscó, entre otras cosas, constituir un equipo integrado y unido en un objetivo común, que era el de operar con éxito la planta. La gestión de la organización, aun teniendo presente las diferencias culturales de los distintos grupos, se centró desde el primer momento en considerar que la profesionalidad, sobre la base del idioma común de trabajo implantado (inglés), era el elemento básico para gestionar con equidad la diversidad existente en la plantilla.

Además de los criterios de selección, tuvo una importancia vital el intenso programa de formación realizado en la planta donde se desarrolla la actividad que favoreció la cohesión grupal evitando así conflictos derivados de las individualidades de los empleados. Desde la empresa, se reconoce el papel fundamental de la correcta gestión del equipo humano para la satisfacción de los objetivos del proyecto. Damietta fue un proyecto de gestión de la diversidad integral, desde la planificación hasta la puesta en marcha del proyecto y el funcionamiento del mismo.

4.2.3. Scandic Hoteles⁴

La estrategia Europa 2020 muestra cómo la UE puede salir fortalecida de la crisis económica para convertirse en una economía inteligente, sostenible e inclusiva. La gestión de la diversidad es un elemento vital para conseguir resultados rápidos y duraderos en esta ambiciosa estrategia. Las empresas tienen que adaptar, cambiar, aceptar e integrar estratégicamente la gestión de la diversidad en sus negocios si quieren sobrevivir. La Comisión Europea ha llevado a cabo estudios paneuropeos y encuestas sobre los argumentos empresariales para la diversidad, los cuales demuestran que las compañías están haciendo progresos constantes hacia la implementación de las estrategias para la diversidad y la igualdad en el puesto de trabajo

El grupo hotelero Scandic trabajó con el Charter de la Diversidad en Suecia sometiéndose a sí mismo a un desafío sobre la diversidad, identificar la solución y medir los resultados. Scandic quería atraer más clientes con discapacidades y contratar a un coordinador para la discapacidad que centrara su atención en atender a las necesidades de este tipo de clientes. El coordinador consultó con organizaciones de discapacitados, huéspedes del hotel y miembros del personal, y creó una lista de control con 93 puntos que pasó a ser el “Estándar de Accesibilidad Scandic”. Las organizaciones de discapacitados fueron invitadas a hospedarse en hoteles Scandic y a realizar una valoración de sus experiencias y desafíos durante su estancia. Scandic trabajó para eliminar barreras en todos sus hoteles e invirtió en formación de capacitación para la diversidad para todos los miembros del equipo. En tan solo un año, aumentaron las estancias en el hotel en 15.000 noches y se consiguieron contratos con 100 empresas.

⁴ Experiencia extraída de Comisión Europea de Justicia (2012). Gestionar la Diversidad en el Trabajo: descubrir los beneficios empresariales con los charter de la diversidad europeos. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

4.2.4. Batisol⁵

Las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) están definidas a nivel europeo como empresas que emplean a menos de 250 personas. Existen unos 23 millones de PYME en Europa, lo que las convierte en un 99 % de todas las empresas europeas, representando alrededor de 75 millones de puestos de trabajo. La Gestión de la Diversidad es esencial para las PYME a la hora de atraer clientes y asegurar contratos, especialmente a la hora de tratar con grandes compañías que cuentan con políticas para la diversidad para distribuidores. Apoyar a todos los miembros del equipo de una PYME para que operen con sensibilidad en cuanto a la diversidad y para que incluyan tantos aspectos de las aptitudes de los empleados como sea posible, mejorará el ambiente de trabajo de una PYME y optimizará los recursos limitados.

Batisol es una compañía francesa dedicada al alicatado y al revestimiento de suelos que emplea a 42 personas. La empresa tuvo dificultades a la hora de reclutar trabajadores locales y deseaba activamente contar con una mano de obra más diversa. Batisol se puso en contacto con la agencia de empleo en un intento por reclutar más mujeres y gente joven de las zonas deprimidas. A tenor de las quejas de que los nuevos trabajadores no se tomaban en serio su trabajo y de que llegaban tarde a trabajar, el director de la compañía, Michel Droin, comenzó a sospechar que los problemas (si es que realmente existían) derivaban de la discriminación. Para solucionarlo, cada miembro del personal, incluidos todos los trabajadores temporales, recibieron un día entero de capacitación para la diversidad y aprendieron acerca de la fuerza de los estereotipos y de los beneficios de la diversidad. Esta acción lanzó una señal clara a los trabajadores haciéndoles comprender que este asunto era una prioridad para la empresa. Sorprendentemente, los problemas se resolvieron rápidamente, los empleados fueron capaces de trabajar de forma eficiente e independiente y estuvieron más motivados. Un resultado inesperado, a la vez que feliz, fueron las nuevas amistades que surgieron entre trabajadores con orígenes muy distintos.

⁵ Experiencia extraída de Comisión Europea de Justicia (2012). Gestionar la Diversidad en el Trabajo: descubrir los beneficios empresariales con los charter de la diversidad europeos. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

4.2.5. Dublin Bus

La actual experiencia ha sido extraída de Keil, M. et al. (2007) Manual de Formación en Gestión de la Diversidad. Formación sobre Diversidad y No Discriminación. International Society for Diversity Management.

“Dublín Bus emplea personal de unos 50 países diferentes y tiene un alto perfil público como compañía financiada por el estado que promueve proactivamente la diversidad y la igualdad y un lugar de trabajo intercultural. Su compromiso con la diversidad e igualdad se inició en 2.001 cuando la empresa realizó una Evaluación de Igualdad para conocer y analizar su situación. Esto impulsó una acción estratégica con el lanzamiento de un Plan de Acción para la Diversidad e Igualdad en 2.003.

Las prioridades del plan, sus objetivos y acciones se establecieron en relación con la dignidad y el respeto en el trabajo, contratación y acciones positivas, diversidad étnica, discapacidad, formación y participación, balance de la vida profesional así como marketing y publicidad. En concreto, el plan ha llevado a la introducción de políticas internas específicas (por ejemplo política de Igualdad y Diversidad, Dignidad y Respeto, Política de lugar de trabajo Intercultural)

Grupos de trabajo involucrados en gestión, personal y sindicatos son activos en muchos asuntos de diversidad. Uno de estos grupos es el Grupo de Trabajo Intercultural que implica a personal y conductores de autobús de distintos orígenes étnicos. Ha iniciado varios proyectos para aumentar la sensibilización y promover un lugar de trabajo intercultural tanto interna (por ej. Política para un lugar de trabajo intercultural, formación para formadores de empleados seleccionados para aplicar una formación intercultural en cursos de inducción) como externamente (por ej. un partido de fútbol anual de todas las naciones gaélicas). Se ha creado un grupo de expertos en Igualdad y Diversidad formado por 40 empleados/as instruidos/as de varios niveles y lugares para que actúen como recurso para los grupos de trabajo y como expertos/as en diversidad en el lugar de trabajo, comunicando los objetivos de diversidad a otros empleados y conductores de autobús en distintos lugares de trabajo.

Resultados: La iniciativa para la diversidad ha enriquecido significativamente la reputación corporativa externa de Dublín Bus, así como sus capacidades para la gestión interna de personal y buena práctica en los procesos de recursos humanos. Desde 2.001, el éxito de su Programa para la Igualdad y Diversidad ha sido destacado por los medios de comunicación irlandeses. La Autoridad para la Igualdad en Irlanda ha listado a Dublín Bus como una Empresa de Mejores Prácticas por tener un lugar de trabajo intercultural. Dublín Bus tiene un alto nivel de satisfacción de sus empleados/as, que reportan que la empresa es un empleador predilecto que ha conseguido aumentar el número de candidaturas de minorías étnicas, gente mayor y discapacitados”

MÓDULO 5: CASOS PRÁCTICOS

5.1. CASO 1. DIVERSIDAD IDENTITARIA: AUTOBIOGRAFÍA, VÍNCULOS Y PERTENENCIAS.

Extraído de: Familias, niños, niñas y jóvenes migrantes: rompiendo estereotipos. (Grupo Interdisciplinario de Investigador@s Migrantes, 2010)

“Yo vine a España en el setenta y cuatro, tenía quince años, no quise quedar aquí, no me gustó para nada. Yo quería vivir en mi país. Diez años después he vuelto, con mi marido, ya tenía dos hijos entonces, porque él se trasladó aquí para emprender un negocio. Yo me quedé allí y luego empecé a ir y venir con los niños. De vez en cuando aquí, otras veces allí, pero no nos convenció esta forma de vida, separados y sobre todo los chicos empezaron a tener tres, cuatro años y dijimos “tienen que escolarizarse”, “tienen que estabilizarse”, no vamos a quedar entre Tánger y Madrid. Y luego ya quedamos definitivamente aquí (...)

Circunstancias de la vida, en el noventa y dos me separé. Por muchas cosas, era más bien de tradiciones. La decisión de quedarme aquí, de quedar sobre todo para que los chicos no sufran esa inestabilidad de aquí, allá, era mía. Él pensaba de otra manera, que crezcan allí, entre familiares, que consuman la cultura nuestra, y no sé qué. Y yo veía por el otro lado, que tampoco ahí yo estaba estable, porque quería emprender mi carrera y no podía, porque allí una sociedad un poco cerrada. Bueno, estás cerca de tus familiares, tienes tres hijos pero tu marido está fuera, tú no puedes hacer tu vida normal y corriente. Yo por ejemplo, siempre estaba muy aficionada a redes, asociaciones, a realizarme como persona. Y cuando él estaba allí, por lo menos, claro, mujer de fulano, y bueno, era como un paraguas para ti. Y cuando él vino aquí, y decido yo quedar para siempre. Porque la idea era también quedar unos años, emprender un proyecto aquí y luego trasladarlo allí, temas laborales que a veces no coinciden y no te dejan o te limitan a hacerte una vida normal y corriente. [...]

Pero fíjate, en la carga y la presión de la separación, yo dije, pues me voy allí, y que sepa todo el mundo que estoy separada y que yo hago mi vida ahí. Que soy una mujer sola, independiente, con tres hijos, pero al mismo tiempo hago mi vida y tengo a mi familia al lado. Y he vuelto. En los años noventa y dos he vuelto a Marruecos para cumplir lo que tenía en mente, y era difícil, que no podía para nada. Una presión dentro de mi familia, una presión horrible que no podía soportar. Pero ya decidida a luchar sola y a realizarme como persona, sin las ataduras ni de la sociedad, ni de la tradición de allí, ni de la familia, ni del marido [risas]. Quería ser yo misma, porque además, el

casarme joven también me limitó. Yo iba a la universidad, estaba mi ex esperándome para llevarme a casa. Yo no tenía esa vida de adolescente que puede salir de la universidad e irse a tomar algo o irse a casa de alguna amiga a hacer un trabajo. Entonces yo echaba de menos eso. Quería hacer yo misma y que nadie estaba detrás, ahí esperándome, atándome con horarios.

Cuando surgió eso, yo también estaba atada y con tres chicos. Es una carga grande. Pero aún así decidí emprenderla como sea. Yo dije aquí, o ser yo misma, o no ser. Y empecé una vida diferente y hasta ahora, luchando, luchando, haciendo todo lo que creía que debía hacer. Ser mujer, sobre todo, muy libre. [...] Yo no podía trabajar en lo que quería, pero ahora mismo me estoy dando cuenta que las posibilidades que he tenido, las estoy aprovechando ahora. Claro, yo siempre quería trabajar en medios de comunicación, porque venía con una experiencia de periodismo en Marruecos, de comunicación por radio, porque yo hice algo de radio.

Pero claro, aquí ni siquiera puedes imaginarlo, porque eres una extranjera, no te escogen desde el conjunto de tus habilidades, sino, es que tampoco te dan, percibes esa, quiero decir que no, luego cuando te conocen, cuando ya perciben de ti esa capacidad de dar (...) pero en principio, la gente, “¿cómo puede ser una extranjera con estudios?” La gente tiene otro concepto, ahora menos. Entonces no te escogen desde tu punto o te tratan con un paternalismo cultural o desde el asistencialismo, “pobrecita, con tres hijos”, no ven en ti que eres capaz, que tienes conocimientos, por ejemplo desde comunicarme con mis vecinas, comunicando así en el barrio, porque tenía niños pequeños, salía al parque.

El primer paso que hice, para empezar a conocer un poco la sociedad española. Entonces, yo no podía decir que yo soy periodista, por ejemplo, me daba vergüenza decirlo. Porque no percibo esa apertura en la gente. Porque mucha gente pensaba entonces que muchos inmigrantes que venimos para trabajar en el servicio doméstico, salíamos de nuestra tierra porque teníamos hambre. Luego cuando vas a trabajar (...) pedir trabajo, ahora sí hay mucha asistencia social, incluso hay mediadoras laborales que te ayudan a elaborar un currículum, y te hacen orientación laboral. Antes no, tú te vas a pedir trabajo cualquiera en una empresa y te dicen vale pues vente mañana y te entrevistamos. Estoy hablando en la época de los noventa y cinco, por ahí. Ha sido muy duro. Yo trabajé en lo que sea entonces. Yo cuidé niños, trabajé como dependienta en una tienda, cuidé mayores, de todo. Pero estoy tan orgullosa de hacerlo, porque además me ayudó muchísimo a comprender la sociedad y la gente.

Luego a partir de los años noventa y cinco, bueno realmente fue en el noventa y uno cuando se estableció el visado entre Marruecos y España, empezó el tema de los inmigrantes, interculturalidad,

multiculturalismo, que todavía no estamos, de multiculturalismo todavía nos queda mucho. Pero empezó esos flujos, esa intención de empezar a hacer algo ya para la inmigración, y me integré en una asociación. Porque por ese potencial comunicativo que tenía, yo quería que llegara mi voz, entonces sola no puedo. Venía con esa afición del asociacionismo de Marruecos desde jovencita, en el colegio, en el instituto y luego eso. De pequeña yo estaba muy familiarizada con los movimientos, entonces, dije, alguna asociación. Entonces pensé crear una asociación, pero encontré unas dificultades pues lo que decíamos antes, era tremenda [...]

-Sobre las autorizaciones de residencia y trabajo- él lo consiguió primero, pero los chicos y yo no, quedamos unos años, y la verdad es que como, pillamos un proceso de regularización, querían legalizar desde las entidades competentes de extranjería querían legalizar todo el mundo que está aquí y él se legalizó rápido porque claro tenía un negocio y tal. Y nosotros, los niños y yo, como era la idea esa de que volvemos, de su parte, estábamos dependientes de él económicamente, él tenía que sacar los papeles, la burocracia de los papeles y él como no tenía esa idea, pues fue muy duro. El tema de los chicos no lo gestionó por la idea esa, bueno yo lo respetaba mucho. (...) Pero luego con un poco de convención y un poco de diálogo lo hemos conseguido. Pero a mí lo que me ha afectado muchísimo en ese tema de papeles es que teníamos que ir solamente en todo Madrid, era solamente una comisaría, y te atendían sin cita ninguna, tienes que presentar y cogerte una fila. Y los niños tenías que llevarlos también, claro eso lo hice yo sola porque estábamos en un proceso de separación y tenía que llegar a las cinco y media de la mañana para estar la primera, no la primera!! No, no, a lo mejor delante de mí hay cincuenta personas. Y llegar a las cinco y media. Y me acuerdo que, claro, eran tres niños (...) ellos tenían que estar, era un horror.

Y luego, no solamente eso, porque te daban sólo permiso de un año. Cuando te lo dan ya habías consumido seis meses, y sólo te quedan seis meses, y vuelves otra vez. Sí, la verdad es que ha sido muy duro el tema de los papeles. Y luego cuando crecieron los chicos tenías que sacarles del colegio para que se presenten allí en la oficina de extranjería, no valía que llevases un justificante del colegio o algo así. Yo como estuve dependiente de él, económicamente, tenía un permiso sin trabajo. Y tenía que conseguir un contrato de trabajo para que me den el permiso de residencia y trabajo.

En principio tenía sólo un permiso sin trabajo. [...] De otro lado, claro, esa burocracia y esa mala información en tema administrativo desde las entidades competentes te empujaban a utilizar chantajes para que lo acepten. Quiero decir, por ejemplo, yo no tenía contrato de trabajo en ese momento, no podía trabajar, pero yo hablé con una vecina mía y me hizo un contrato como si estuviese trabajando

con ella, y yo no trabajaba. Quiero decir, la mala información que tenía la administración en este tema de inmigración, que cualquier cosa, cualquier mentira, valía. Y eso lo hizo mucha gente, muchos inmigrantes han traído cónyuges, hijos, hermanos, del Magreb, de América Latina, etcétera, pero de manera no legal, no real.

Hombre, yo me veía limitada porque claro, al venir aquí, él como hombre salió a realizarse, a llevar su negocio, y yo como mujer, no podía realizarme, no podía salir porque tenía carga de hijos, problema de papeles, aunque, por ejemplo, hubiera tenido los papeles en regla, tampoco podía por el tiempo, por los horarios, por la atención que necesitaban los chicos, eso ha influido mucho en mi condición de mujer, muchísimo. Eso por ser lo que somos las mujeres, con cargas, de dimensión múltiple: mujer, con chicos, inmigrante, son tres cargas que tenía yo entonces.

Él estudió aquí, economía, en los años setenta hasta primeros ochenta, estaba aquí. Fijate treinta y dos años, decidió volver a Tánger para empezar ahí un negocio. A lo largo de diez años, ese negocio de Tánger le ha ido mal y tenía que volver aquí. Tenía que volver y salvar su tema de negocio, pero encontrarse con una familia, una mujer y dos hijos, quería manejar también, seguir él aquí, yo allí, imponía este tema, de seguir con ese ideal del hombre machista que yo, por ejemplo, “donde quiera yo, tú tienes que escucharme, tienes que hacerme caso, porque es una decisión que la tomo yo”. Entonces me anula, me anula a mí. La decisión de venir aquí por segunda vez tampoco me agradó mucho. Entonces yo ahí tomé la decisión, porque yo vivía una realidad que él no la vivía. Yo estando ahí con mi familia, bueno, en mi casa, pero con mi familia y dos chicos, y él aquí... Yo no veía sentido la pareja que vivía separada. Entonces yo dije, “pues ahora voy a decidir por mí misma, voy contigo.

Entonces cuando ya vine aquí, vine decidida, pero él quería que estemos allí, que estemos aquí. Y yo decidí quedarme aquí. Y a él eso no le agradó y empezamos los conflictos. (...) Pero yo creo que también yo tuve mi parte, porque yo estaba decidida, estaba tan harta de vivir siempre haciendo lo que otros digan, lo que otros deciden y yo quería hacer un poco... A lo mejor muchas veces yo creaba conflictos, suaves, porque no soy violenta, pero sí creaba. Y bueno, luego decidimos, hablamos mucho, dialogamos mucho y decidimos. A él le resultó más doloroso que a mí, porque yo lo estaba madurando en mi cabeza, por el hecho de que quería ser yo misma, es la verdad. Que nadie me dirige. También resultó muy doloroso para mí. Por los chicos, y por muchas cosas, el duelo, el dolor estaba ahí, está ahí. Pero el deseo de ser yo misma, ha sido más grande, me deja más que la separación. Entonces, la separación la llevé con mucha serenidad, mucho esfuerzo, pero me sentía bien sola, qué quieres que te cuente.”

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CASO 1.

Con este caso se busca identificar tres componentes, participantes en las construcciones de las formas identitarias: de género, étnico-nacional y de clase. La entrevistada ilustra su experiencia como hija al considerarse parte de una familia con cierta influencia en sus decisiones; como estudiante donde podía apreciar las diferencias con respecto a sus pares en la posibilidad de disfrute y autonomía por haberse casado joven.

Como esposa y madre emergen varias representaciones asociadas a un cierto grado de dependencia económica, jurídica y en menor medida afectiva; en todos los casos se puede observar la influencia de las pautas culturales de origen, acerca de los comportamientos asociados a los roles y funciones de hombres y mujeres en las esferas pública, doméstica y privada. En la esfera pública su identificación se asocia a su vinculación en calidad de esposa aunque mantiene una autonomía a través de las redes sociales de las que hace parte. En la esfera doméstica su rol y función está claramente definido sin suponer dificultad en la esfera privada, es decir el mundo afectivo que mantiene la unión y que ocasionalmente es conflictivo, producto de la confrontación de las expectativas personales de ambas parejas.

No obstante, el caso presenta una trayectoria vital en la cual se producen cambios y transformaciones dentro de la unión y en especial para la mujer; de su trayectoria destaca un significativo nivel de participación desde su país de origen, que asociado con el nivel educativo constituyen factores determinantes en las expectativas futuras, previos a la inmigración.

De otro lado, la agencialidad, entendida como la capacidad de autonomía e independencia utilizando y/o creando recursos para el afrontamiento de las situaciones devenidas de su autodeterminación han sido particularmente importantes en la construcción de redes en el contexto de destino, en la búsqueda del empleo o de normalizar la situación administrativa familiar. De igual interés y sin agotar el análisis, la creciente autonomía que va desplegando para hacer real su proyecto individual familiar con las dificultades añadidas como madre cabeza de hogar y con respecto a las tradiciones socioculturales. Es frecuente asociar a las mujeres procedentes de culturas árabe-musulmanas una multiplicidad de estereotipos, prejuicios y estigmas, este caso ilustra claramente lo inapropiado que resultan sus usos y la complejidad de reducir, encasillar y simplificar las trayectorias individuales a solo determinados componentes que enfatizan en la discriminación y la desigualdad desde el etnocentrismo cultural.

5.2. CASO 2: CONDICIONAMIENTOS JURÍDICOS Y SOCIO-LABORALES EN LA POBLACIÓN EXTRANJERA

El actual caso práctico, relacionado con la legislación española en materia de extranjería, está compuesto por cuatro casos de personas inmigrantes de distinta procedencia cuya situación responde a determinados supuestos previstos en la ley. Para su resolución, se han dispuesto en el anexo I del actual manual, diferentes fichas informativas elaboradas por el anterior Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España que resume de manera esquemática las medidas y especificidades de la normativa española.

Los ejemplos que se detallan son casos reales gestionados por una asesoría legal especializada en migraciones, no obstante los nombres de las personas extranjeras han sido modificados para salvaguardar su identidad.

Ejemplo 1

Chuang Li Es un joven de 26 años de edad. Posee nacionalidad china. Nació en Taiwan (China) donde reside actualmente. Desde el año 2013, está realizando un doctorado en Ciencias Sociales por la Universidad de Taiwán. Tras haber sido seleccionado en un concurso nacional de talentos, ha conseguido una beca financiada para continuar sus estudios durante 2 años en una universidad de prestigio en la Unión Europea.

Tras hacer enviar una solicitud, la Universidad Complutense de Madrid le ha admitido en su programa de doctorado que comenzará el próximo curso. ¿Qué pasos tiene que dar Chuang Li para poder residir durante los 2 años en España?

Es preciso referenciar que los ciudadanos de nacionalidad China necesitan visado para poder entrar en España.

Ejemplo 2

Juan Gálvez tiene 46 años de edad, tiene nacionalidad mexicana. Reside en la ciudad de México DF junto con su esposa y dos hijos, Pedro y Nelson de 14 y 20 años de edad respectivamente. Juan trabaja como panadero en un negocio propio, pero sus ingresos son limitados y quiere viajar a Europa para mejorar su nivel de vida y el de su familia.

Ha pensado en viajar a España para encontrar un trabajo y enviarle dinero a su familia para poder asegurar un futuro a su hijo menor, Pedro, que quiere realizar estudios universitarios

¿puede ir con su familia a España? ¿cuánto tiempo? ¿puede trabajar?

Los ciudadanos mexicanos no requieren de visado para entrar en España.

Ejemplo 3

Samama es una joven senegalesa de 21 años de edad, tiene una hija de 5 años. La familia de Samama vive en un vecindario a las afueras de Dakar donde la situación económica era muy precaria. Sin embargo, ella consiguió hace 2 años, a través de un programa de contratación en origen, un contrato de trabajo en empresa de alimentación en España por un año de duración.

Samama decidió aceptar el contrato ya que consideró que sería una buena oportunidad para mejorar la situación económica de su familia, por lo que dejó a su madre al cargo de su hija.

Samama llegó a España y cumplió su año de contrato. Ella es una buena trabajadora y en la empresa le han ofertado una renovación de su contrato por 2 años más y ella ha aceptado ya que le gusta su trabajo y está pudiendo enviar remesas importantes a su familia. Sin embargo, ella quiere traerse a su hija a España donde está convencida que le puede ofrecer un futuro más prometedor que en su país de origen. ¿puede traerse a su hija a España? ¿qué requisitos prevé la legislación para ello?

Ejemplo 4

Mohamed es un joven de marroquí de 17 años de edad. Cuando tenía 12 años de edad, alentado por las noticias de prosperidad que vienen desde Europa, decidió junto a sus primos mayores cruzar el estrecho de Gibraltar en patera, para llegar a España de manera ilegal.

Su familia apoyó económicamente su viaje pagándole, con todos los ahorros de los que disponían, la cantidad de dinero necesaria para reservar un lugar en la embarcación. Durante el trayecto, los demás ocupantes de la embarcación le dijeron que tenía más posibilidades de quedarse en España si se deshacía de su documentación identificativa para que la autoridad española no pudiera devolverle a Marruecos. Así Mohamed tiró por la borda toda la documentación que le acompañaba.

Sin embargo, la embarcación zozobró y fue rescatada por una patrulla de la Guardia Civil. Al conocer que era menor de edad, Mohammed fue derivado a un Centro de Protección de Menores. Desde entonces ha residido en este Centro. Siempre ha soñado en cumplir los 18 años para poder traerse a sus padres y agradecerles el esfuerzo que hicieron para darle una vida mejor.

El próximo mes de enero cumple la mayoría de edad. ¿Puede traerse a sus padres a España?

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CASO 2.

Ejemplo 1

De acuerdo con la normativa:

- Directiva del Consejo 2004/114/CE, de 13 de diciembre de 2004, relativa a los requisitos de admisión de los nacionales de terceros países a efectos de estudios, intercambio de alumnos, prácticas no remuneradas o servicios de voluntariado.
- Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (artículos 25 bis. f, 30 y 33)
- Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (artículos del 37 al 42).

La autorización de estancia por estudios habilita a permanecer en España por un período superior a noventa días para la realización o ampliación de estudios en un centro de enseñanza autorizado en España, en este caso la Universidad Complutense de Madrid.

Deberá solicitar el visado de estudiante en la misión diplomática u oficina consular española en cuya demarcación resida el extranjero. El visado concedido deberá ser recogido en el plazo de dos meses desde la notificación. De no efectuarse la recogida en el plazo mencionado, se entenderá que el interesado ha renunciado al visado concedido y se producirá el archivo del procedimiento. La duración de la estancia que se conceda será igual a la de los estudios que se vayan a realizar, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de que la estancia por estudios tenga una duración superior a seis meses, el extranjero deberá solicitar personalmente la tarjeta de identidad de extranjero en el plazo de un mes desde la entrada en España, en la Oficina de Extranjería o Comisaría de Policía de la provincia donde se haya tramitado la autorización.

El solicitante exhibirá en el momento del trámite de huella su pasaporte o título de viaje y aportará: Solicitud de tarjeta de extranjero, Justificante del abono de la tasa de la tarjeta y tres fotografías.

El estudiante puede venir acompañado de sus familiares, y también puede ser autorizado a realizar actividades lucrativas por cuenta ajena o por cuenta propia, siempre que la actividad sea compatible

con la realización de los estudios, y los ingresos obtenidos no tengan el carácter de recurso necesario para su sustento o estancia.

Ejemplo 2

Atendiendo a la normativa:

Para poder trabajar por cuenta ajena en España sin un contrato en origen, Juan Gálvez necesitará autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena. Para ello nos remitimos a la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (artículos 36, 38 y 40).
- Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (artículos del 62 a 70).

De donde se deduce que los requisitos para obtener la autorización requiere de carecer de antecedentes penales en España y en su país de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español. No tener prohibida la entrada en España y no figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido. No encontrarse, en su caso, dentro del plazo de compromiso de no retorno a España que el extranjero haya asumido al retornar voluntariamente a su país de origen.

Asimismo, necesitará que la situación nacional de empleo permita la contratación. Para ello la ocupación que va a desempeñar Juan Galvez deberá estar incluida en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura que el Servicio Público de Empleo Estatal publica trimestralmente o bien una ocupación para la que la Oficina de Extranjería competente considera que no se ha podido cubrir el puesto de trabajo a tenor del certificado que el Servicio Público de Empleo emite sobre la gestión de la oferta de empleo.

Se precisará, además, presentar un contrato firmado por el empleador y trabajador que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar. La fecha deberá estar condicionada al momento de eficacia de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena. Las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se deberán ajustar a las establecidas por la normativa vigente. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la retribución deberá ser igual o superior al salario mínimo interprofesional para jornada completa y en cómputo anual.

Por su parte, el empleador solicitante deberá estar inscrito en el régimen del sistema de Seguridad Social y encontrarse al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. El empleador deberá contar con medios económicos, materiales o personales suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato frente al trabajador.

Si el empleador es una persona física deberá acreditar, una vez descontado el pago del salario convenido, el 100% del IPREM si no hay familiares a su cargo (532,51 euros mensuales). Si la unidad familiar incluye dos miembros el 200% (1065,02 euros). Si la unidad familiar incluye más de dos personas se deberá sumar a la cantidad anterior el 50 % del IPREM por cada miembro adicional (1065,02+266,26 euros).

Por último, para este caso, Juan Gálvez debería poseer la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión.

Por tanto, de acuerdo a los datos expresado en el caso práctico, se deduce que la actividad profesional del sujeto no es considerada de difícil cobertura, por lo que no podría obtener esta autorización y, consecuentemente, tampoco sería viable la reagrupación.

Ejemplo 3

A tenor de los datos aportados por el caso práctico, Samama, cumple los requisitos para ejercer su derecho a la reagrupación familiar que viene desarrollado por la siguiente normativa:

- Directiva 2003/86/CE, de 22 de septiembre, sobre el derecho a la reagrupación familiar.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (artículos del 16 al 19).
- Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (artículos del 52 al 58).

El procedimiento que Samama debe llevar a cabo como reagrupante es presentar la solicitud de reagrupación en la Oficina de Extranjería de la provincia en la que resida, adjuntando toda la documentación requerida para demostrar su situación de residencia temporal y abonar la tasa de residencia temporal por reagrupación familiar.

La administración tiene un plazo de 45 días para tramitar la solicitud. En el caso de concesión, el familiar reagrupado, en nuestro caso, su hija, representada por los padres de Samama, dispone de dos meses desde la notificación de la concesión, para solicitar personalmente el visado en la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación reside acompañando la solicitud de Pasaporte ordinario o título de viaje reconocido como válido en España con una vigencia mínima de cuatro meses, certificado médico, documentación original acreditativa de los vínculos familiares y, en su caso, la dependencia legal.

Posteriormente, la misión diplomática u oficina consular notificará la concesión, en su caso, del visado en el plazo máximo de dos meses. Una vez notificada la concesión del visado, en su caso, el representante de la menor deberá recogerlo personalmente en el plazo de dos meses desde la fecha de notificación. Una vez recogido el visado, el reagrupado deberá entrar en territorio español en el plazo de vigencia del visado, que no será superior a tres meses.

Samama, como representante de su hija, en el plazo de un mes desde su entrada en España, deberá solicitar, personalmente, la Tarjeta de Identidad de Extranjeros en la Oficina de Extranjería o Comisaría de Policía de la provincia donde se haya tramitado la autorización.

Ejemplo 4

Para la resolución de este caso práctico es preciso remitirse a la normativa vigente relativa a menores extranjeros no acompañados:

- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (artículo 35).
- Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (artículo 197).

De la que se deduce que los menores tutelados que dispongan de autorización de residencia y alcancen la mayoría de edad podrán solicitar la renovación de la misma. Para su renovación, en la que se tendrá en especial consideración el grado de inserción del solicitante en la sociedad española, se seguirá el mismo procedimiento establecido para la renovación de una autorización de residencia temporal de carácter no lucrativo, aunque la cuantía a acreditar como medios económicos para su sostenimiento se establece en una cantidad que represente mensualmente el 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

La vigencia de la autorización renovada será de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración.

En el momento de su acceso a la mayoría de edad o durante cualquier momento posterior, podrán solicitar la modificación de la autorización de residencia vigente de cara a la obtención de una autorización de residencia y trabajo.

En el caso de menores sobre los que un servicio de protección de menores ostente la tutela legal, custodia, protección provisional o guarda, que alcancen la mayoría de edad sin haber obtenido la autorización de residencia y hayan participado adecuadamente en las acciones formativas y actividades programadas por dicha entidad para favorecer su integración social, ésta podrá recomendar la concesión de una autorización temporal de residencia por circunstancias excepcionales. En el supuesto de su concesión, se otorgará una autorización de residencia temporal o residencia y trabajo por cuenta ajena o propia.

Una vez obtenida la mayoría de edad y el permiso de residencia, bien sea temporal o de larga duración, podrá ejercer su derecho para la reagrupación familiar. No obstante, de acuerdo con la normativa expuesta para el caso anterior, para llevar a cabo la reagrupación familiar de ascendientes es necesario que los progenitores sean mayores de 65 años de edad y demostrar que son dependientes de la persona reagrupante.

5.3. CASO 3. CICLOS VITALES FAMILIARES Y PROCESOS MIGRATORIOS

Extraído de: Familias en la inmigración: Su integración con la sociedad receptora. (Giménez, 2003)

Unión de mujer ecuatoriana -Yolanda- de 34 años y hombre argelino -Mustapha- de 38 años, que manifiestan inicialmente al mediador, la necesidad de orientación jurídica, para ella por encontrarse sin las respectivas autorizaciones y para él, por despido improcedente por enfermedad. En posteriores entrevistas emergen nuevos elementos decisivos para el caso. Él padece un cáncer en fase avanzada, lo que le supone un cambio fundamental en la forma de plantearse la vida, dada la imposibilidad para trabajar y, por lo tanto de tener ingresos económicos propios. Desvela sus deseos de viajar a Argelia para ver a su familia, principalmente a su madre e hijo que refiere no conoce.

Además de ello, Yolanda quien también cuenta con cuatro hijas de 17, 14, 12 y 11 años llegaron recientemente, debido a que las relaciones con el padre quien está en Ecuador estaban deterioradas. Esto ha supuesto un cambio importante en la forma de vida de la pareja y en especial para Mustapha quien marca unas pautas de comportamiento muy rígidas, tanto en casa como fuera de ella, las cuales no son comprendidas ni aceptadas por Yolanda y sus hijas.

La actuación del mediador se centró en el apoyo y acompañamiento para lograr, cuanto antes, la tarjeta de residencia o la autorización de regreso para Mustapha, documento imprescindible para que pueda regresar a España. Por otra parte, la obtención del N.I.E. (número de identificación de extranjero), necesario para tramitar la renta mínima de inserción, una prestación económica de los Servicios Sociales, dada la precariedad económica en la que él se encuentra y los escasos ingresos de que dispone Yolanda, que trabaja por horas en el servicio doméstico.

Lo que pudiera parecer una gestión fácil y rápida se complicó, debido a un juicio que Mustapha tenía pendiente por delito de falsedad de uso, lo que conllevó que le retuvieran en la comisaría de extranjería, para llevarlo posteriormente a los juzgados, acompañándole el mediador a ambas instituciones. De esta forma, contactó posteriormente con la abogada de oficio para explicarle la enfermedad de Mustapha, suspendiéndose posteriormente el juicio al ser un delito menor. Después de varios acompañamientos del mediador a la comisaría de extranjería se obtuvo finalmente la tarjeta de residencia por razones humanitaria sin tener que esperar los plazos ordinarios.

El mediador acompañó a Mustapha a diferentes administraciones públicas con el objeto de agilizar al máximo la obtención de los certificados necesarios para que la trabajadora social pudiera tramitar la renta mínima de inserción, prestación que empezó a cobrar enseguida. Como ya preveían la

trabajadora social y el mediador, Mustapha no ha dado aún el siguiente paso: viajar a Argelia. Según refiere parece que en ello influyen tres motivos: primero, las sucesivas pruebas médicas que le están realizando en el hospital indican que su salud está empeorando; segunda, quiere que Yolanda le acompañe (no asumiendo la responsabilidad de ella hacia sus hijas, al ser la sustentadora principal de la familia); y tercero, no quiere que su familia de Argelia se dé cuenta de su enfermedad. Aunque Mustapha no lo verbalice, en el fondo lo que teme es fallecer en su país de origen lejos de su pareja.

En todo esto, Yolanda está viviendo la situación familiar y el estado de salud de su pareja con mucha angustia y sentimientos de culpa que él le hace sentir constantemente, debatiéndose entre la necesidad de atención y cuidados que precisan sus hijas y el sentirse obligada a atenderle e, incluso, acompañarle a Argelia por todo lo que él le ayudo cuando ella llegó a España hace 3 años, acogiéndola en su casa. Al día de hoy, se sigue interviniendo en el caso apoyando a Yolanda en la búsqueda de un empleo más estable y mejor remunerado, dado que ha obtenido el permiso de residencia por arraigo, con autorización para trabajar, el cual le permite desempeñar un trabajo en cualquier sector.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CASO 3.

Giménez (2003) señala que este caso representa un conjunto de circunstancias adversas por las que pueden atravesar las uniones, donde la situación jurídico-administrativa se reviste de una gran importancia, sumado a eso una situación de crisis como la enfermedad y los bajos ingresos con los que cuentan proporcionados en este caso por la mujer en condiciones laborales inestables. El autor (2003: 173, 174) refiere que:

“El caso muestra la relevancia, dificultad y casuística existentes en la relación de las personas de origen extranjero con múltiples instituciones, sobresaliendo la complejidad de los trámites. Tampoco este tema -las relaciones usuario/institución pública- es privativo, por decirlo así, del mundo de la inmigración, pero hemos querido mostrar con el caso su frecuente y especial complejidad, así como el hecho de su importancia para el proceso de incorporación de una determinada unidad familiar de nuevo asentamiento.

Otro aspecto que queda reflejado, una vez más, es como las situaciones de origen están pesando en todo momento, en este caso los hijos allá, las expectativas de las familias, los sentimientos hacia el retorno, etc.”

Para el autor se puede distinguir claramente “factores culturales y religiosos, unidos a factores personales (la aceptación de la enfermedad, estar desempleado y, por tanto ser dependiente económicamente de su pareja”.

A ello se puede agregar la acción profesional que se refleja a través de las actividades de orientación y acompañamiento, por un lado de manera individualizada, según las necesidades de ambas parejas y, a la vez, de forma conjunta al atender indirectamente las necesidades de apoyo a la unidad familiar.

De igual forma se pueden hacer algunos comentarios sobre las competencias interculturales en la intervención del caso; el grado de conocimiento que ambos profesionales de la situación, diagnosticándola y planteando las acciones inmediatas, de otro lado la comprensión del comportamiento de Mustapha y del estado emocional de Yolanda, con base en las relaciones comunicativas mantenidas a través de diferentes sesiones. La actuación eficaz ante los imprevistos, como también la búsqueda de la resolución de las necesidades de la pareja.

5.4. CASO 4. LA ACCIÓN INTERCULTURAL EN LOS SERVICIOS SOCIALES –PROYECTO GEDDHU

Extraído de: *Gestión de la diversidad cultural en los Servicios Sociales*. (Garreta, 2013)

Demanda: El contacto con los Servicios Sociales Municipales se produce en septiembre de 2008 solicitando una ayuda económica para el cuidado del hijo discapacitado, afectado por una minusvalía del 84%. Se inicia la intervención desde el Servicio de Información y Orientación Municipal aunque en el transcurso del trabajo con la familia se accede a otros recursos y al Servicio de Atención a Familias de los Servicios Sociales Comunitarios, dados los factores de riesgo de exclusión social que presenta la familia.

Tipo de intervención/profesionales y duración: Servicio de Información y Orientación (SIO), Servicio de Atención a Familias (SAF)/trabajadora social, psicóloga y otros. Algo más de dos años.

Composición familiar, edad y ocupación: Padre de 51 años, madre de 44 años. Tres hijos, un joven de 22 años, el menor dependiente de 17 años y una menor de 8 años. Los adultos en edad laboral, desempleados y los dos menores escolarizados.

* Diagnóstico intercultural

Familia marroquí reagrupada, con joven que presenta rasgos típicos del colectivo de “generación y media”, destacando los conflictos intrafamiliares a causa de las normas familiares y doble socialización, en la sociedad de origen y en la de acogida. Su proceso migratorio ha dificultado su integración social, a consecuencia de las escasas redes de apoyo formales (instituciones y servicios) que han participado en el mismo. Actualmente se relaciona con un grupo intercultural de jóvenes en riesgo de exclusión social.

El otro joven significativo del caso está afectado por una minusvalía que requiere de atención educativa específica y apoyo constante en las actividades de la vida diaria. La familia es consciente de las necesidades médicas y educativas del menor. La hija menor tiene un buen proceso de integración social y escolar.

La familia inicia un proceso de pérdida de status social con la llegada a Huelva. Es el año 2008 y la crisis económica afecta a los sectores de la construcción y agricultura principalmente, áreas en las que se insertan mayoritariamente la población inmigrante, y que se ve desplazada de los mismos por la mano de obra autóctona. La pérdida del empleo y las dificultades del sustento de la familia provocan la desestructuración personal del padre y su pérdida de status en la familia. La aportación novedosa de

este caso es el rol que asume la mujer ante la apatía del cabeza de familia. Contrariamente a lo esperado en las familias de esta nacionalidad, la interlocutora ante las instituciones es la madre.

* Elementos de diversidad cultural identificados

- Familia reagrupada con hijo en situación de conflicto intrafamiliar: por choque entre los valores dominantes en la cultura de origen y la de acogida, que se manifiestan sobre todo en el hijo mayor.
- Roles familiares atravesados por patrones culturales: el padre como cabeza de familia y la madre como cuidadora, el desequilibrio familiar se produce cuando el padre pierde el empleo a causa de la crisis económica y la madre tiene que asumir el papel de mediadora entre la familia y las instituciones, como proveedora de recursos, además ella no maneja el idioma.
- Diferenciación de roles de género: la madre transgrede esta pauta al ser la interlocutora de la familia en la intervención, pero mantiene su rol tradicional durante toda la intervención, no se plantea trabajar, al menos momentáneamente ni asumir otro tipo de función o rol.
- Dificultades para alquilar una vivienda: no para alquilarla estrictamente, pero hay un intento fraudulento de recuperar la vivienda alquilada a la familia. A través de la mediación profesional se paraliza este proceso.
- Diversidad cultural respecto de su comunidad de referencia: la familia proviene del norte de país y la comunidad marroquí del municipio es mayoritariamente del sur, con las diferencias culturales que esto conlleva. En este caso, entre otras cuestiones, se manifiesta en las pautas de consumo de cannabis, más frecuente en el norte del país.
- Escasa competencia lingüística de la madre y del padre: la madre no hablaba español al inicio de la intervención, aprende porque tiene que relacionarse con los recursos.
- Ausencia de redes de apoyo sociales: tanto familiares como de su comunidad de referencia. Existe un cierto rechazo a esta familia, hay una mala imagen social asociada al consumo de cannabis del hijo mayor y del padre.
- Percepción cultural de la enfermedad: padre desestabilizado emocionalmente, depresivo, a pesar de que la madre, de alguna manera, lo protege con su actitud de interlocutora ante los recursos. Esta desestructuración es consecuencia de la pérdida del empleo y pérdida de status familiar. Es

significativa la percepción del estado depresivo para el afectado, el padre, la unidad familiar, así como para los/as profesionales que intervienen en el caso.

- Prácticas culturales rechazadas socialmente: asociado al consumo de cannabis, el hijo acusa al padre de consumo.

- Matrimonio concertado por la familia: el hijo mayor se casó con una marroquí que no conocía. Está separado de ella y durante el período de intervención debía pasarle una pensión de manutención, acuerdo que no mantenía pues no tiene ingresos.

- Pareja intercultural: el hijo mayor tiene una nueva pareja, es rumana.

- Familias transnacionales: existen responsabilidades y obligaciones con la familia en origen, la abuela, el hijo enfermo de cáncer que vive en Marruecos y la familia de éste.

- Crisis en su proceso migratorio a consecuencia de la crisis económica: esta situación coincide con la llegada a Huelva desde Teruel y la familia idealiza su vida en Teruel, no es consciente de la realidad económica generalizada que afecta fundamentalmente al sector de la construcción, donde ha trabajado el padre. Es oficial de primera.

- Situación de exclusión social: posible desahucio, deficientes ingresos económicos, desestabilización familiar ante la actitud pasiva del padre, hijo mayor que se relaciona con un grupo de iguales en exclusión social.

- Denuncia vecinal: por supuestos malos tratos hacia el hijo discapacitado, esta situación es infundada, se desmonta con la intervención profesional.

* Estrategias de diversidad

- Estrategias de sensibilización y competencia intercultural de los profesionales: tomar conciencia de la diversidad de la familia, poner en suspenso juicios de valor hasta tener más información del caso, desarrollar empatía cultural, flexibilidad cognitiva y tolerar la ambigüedad y la incertidumbre como estrategias más significativas de la relación intercultural.

- Estrategias de comprensión de proceso migratorio: explorar el proyecto y proceso migratorio de la familia para comprender las expectativas de la familia y las pautas de funcionamiento personal, familiar y social dominantes en origen.

- Estrategias para explorar y fortalecer redes de apoyo familiares: sólo se entiende la falta de redes naturales de apoyo desde la situación de diversidad cultural dentro de la comunidad de referencia. Cuando se cambia de domicilio, hay implícitamente un salto para revertir esta situación y la familia mejora su situación (no existen prejuicios hacia la familia en el nuevo municipio, además la comunidad marroquí es mayor en éste).

- Estrategias de confrontación con su problemática: confrontar a la familia con su realidad, hacerla participe de lo que sucede y las posibles consecuencias de sus actuaciones, responsabilizarlas de su proyecto vital (desahucio, carencia de empleo, “trapicheo” del hijo mayor, etc).

Concienciar a la familia sobre los objetivos y temporalidad de las diferentes prestaciones económicas gestionadas para cubrir sus necesidades básicas.

- Balance del proyecto migratorio: valorar si quieren quedarse en España o volver a Marruecos, la familia tiene claro que su hijo dependiente tiene mayores oportunidades en España, al igual que la hija menor.

- Estrategias para restituir el rol del cabeza de familia: se ha trabajado el fortalecimiento y autoestima del padre, de cara a restituir el protagonismo del cabeza de familia, asumido parcialmente por la madre al actuar como interlocutora ante los recursos e instituciones sociales.

- Estrategias de adaptación de los servicios a la diversidad cultural: en este caso en la prestación de servicios asistenciales, como el economato para la compra de alimentos, adaptación a las pautas culturales musulmanas, etc.

- Estrategias de empoderamiento: reforzar el empoderamiento de la madre y motivarla para que asuma nuevas cuotas de independencia familiar, económica y social (empleo y aprendizaje de español). No se consigue, no lo intenta, se tiene la hipótesis de que es una forma inconsciente de apoyar la restitución del rol del padre.

- Estrategias de capacitación y ajuste familiar: fortalecimiento de la familia y fomento de su autonomía, la familia no había sido protagonista de su proyecto migratorio hasta su llegada a Huelva. Siempre han delegado en otros, anteriormente en los hermanos de la madre (han sido hasta entonces su red de apoyo, durante el período de intervención también en crisis por la situación económica) y durante la intervención en los diversos servicios que los atienden. Fomentar la independencia del hijo mayor, es una figura que genera conflictividad en el grupo familiar.

- Estrategias de mediación: mediación social intercultural frente al posible desahucio de la vivienda. Ésta ha sido la estrategia más efectiva para el conjunto del caso pues ha desmontado la mala imagen de la familia frente a la comunidad en general.

* Valoración del impacto de la diversidad en la problemática

La diversidad cultural tiene un peso importante en la problemática familiar pero no es el origen del problema. El eje central de la problemática tiene su origen en la crisis económica, no siendo una situación privativa de las familias vinculadas a la inmigración, aunque es evidente que para éstas tienen matices que están atravesados por elementos de diversidad cultural que no sufren las familias autóctonas.

El aprendizaje de este caso indica la necesidad de trabajar con las potencialidades de las familias vinculadas a la inmigración. Muchas veces es necesario tener una mirada retrospectiva de la familia para poder valorar su potencial de cambio. Es decir, redescubrir a través de la historia familiar y el proceso migratorio qué estrategias, habilidades y ajustes intrafamiliares ha desarrollado la familia para responder a las nuevas necesidades que surgen en el contexto migratorio (escolarización de los hijos, relaciones con las instituciones, búsqueda de empleo, etc....) hasta llegar a la situación actual y porqué en estos momentos ya no son efectivas. Ya se ha comentado que en este caso coincide con la crisis económica y la ausencia de redes naturales en el municipio, además sus redes familiares también están en crisis y la atención del joven dependiente produce mucha angustia y atenciones familiares.

Como reflexión general del caso se podría apuntar que la familia ha sido capaz de asumir sus responsabilidades familiares cuando ha encontrado una red de apoyo sustitutiva a su red familiar que le ha enseñado a funcionar en el nuevo contexto comunitario. Los profesionales han ejercido ese rol, facilitando estrategias y recursos a la familia, pero fundamentalmente cuando han hecho a la misma responsable de sus decisiones y consecuencias. La familia ha necesitado el cambio de domicilio para recomponerse y estructurar una nueva situación familiar y también social pues su imagen era muy negativa, se trataba de “empezar de cero”.

En ese nuevo contexto la familia ha resuelto con eficacia diversas gestiones que no sabía realizar con anterioridad, encontrándonos ante una familia que prosigue su proceso migratorio sin factores de riesgo de exclusión social en el momento del cierre del proyecto GEDDHU y que ha aprendido a relacionarse con los recursos sociales de manera eficaz.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CASO 4.

El caso presentado corresponde a una actuación realizada en el año 2010 con objeto de promover la acción intercultural en los Servicios Sociales Municipales y Comunitarios de la provincia de Huelva, con el objetivo de garantizar los principios de universalidad y normalización de la prestación de los servicios a la población inmigrante, a todos los niveles y estructuras.

El caso ilustra el objeto de la demanda, el sistema familiar, las intervenciones realizadas y el equipo profesional participante, quienes participaron en varias jornadas formativas sobre la diversidad cultural y la prestación de servicios, las competencias interculturales, la construcción, modificación y mejora de las herramientas utilizadas en la práctica profesional.

Partiendo de la contextualización de la realidad migratoria de la provincia y el impacto de ésta en la prestación de servicios, se identificaron las demandas susceptibles de intervención. Bajo la técnica de supervisión de casos, de manera progresiva se fueron introduciendo en los equipos de profesionales la acción intercultural dentro de la dinámica cotidiana de sus funciones; a la vez las reuniones periódicas permiten poner en común dificultades, dudas o cuestiones relativas a la experiencia.

Igualmente la supervisión de casos facilitó la adquisición y desarrollo de competencias interculturales, permitiendo identificar elementos relacionados con diversidad cultural y otros que correspondían a la posición de las personas y familias, como a los roles y funciones, no relacionadas con elementos culturales pero si influyentes o determinantes en la realidad familiar. Realización de un diagnóstico cultural y a su vez, establecer las mejores estrategias a implementar en la intervención desde la acción intercultural.

Cabe señalar que se creó una “caja de herramientas” compuesto por una agrupación de instrumentos y técnicas a disposición de los equipos para la atención de la diversidad desde un punto de vista intercultural, a ser utilizado con una variedad de casos relacionados con familias vinculadas a la migración.

A grandes rasgos, la acción intercultural requiere un ejercicio constante de introspección para ser conscientes de las prácticas que realizamos cotidianamente, este espacio sirvió además de ejercicio personal para fortalecer y potenciar los recursos personales, como plantear y cuestionar las propias miradas que caen en la rutina profesional.

MÓDULO 6: GLOSARIO.

ACULTURACION: Proceso de influencia mutua derivado del continuo contacto entre personas y grupos de grupos con diferente culturas; inicialmente se consideraba un proceso unilateral pero actualmente se considera que se da en diferentes planos de forma gradual, heterogénea, a partir de los cambios que pueden darse a nivel individual y grupal en función de las diferencias internas.

APOROFOBIA: Odio o rechazo a las personas en situación de pobreza, que en ocasiones se asocia a una forma de racismo en la medida que se identifica la pobreza con una pertenencia étnico-racial.

ASIMILACIÓN: Modelo de gestión de la diversidad cultural. El modelo de asimilación pone el énfasis en la relación directa del individuo con el estado, las comunidades de inmigrantes no son entidades relevantes. Las diferencias culturales y religiosas no se toman en cuenta en el ámbito público. Las personas inmigrantes pueden adquirir el estatus de ciudadanía pero tienen que esforzarse en adaptarse al entorno. El proceso de asimilación puede afectar a varias generaciones, pero al finalizarlo se supone que no quedan diferencias visibles entre la población nativa y la de los no autóctonos.

CHOQUE CULTURAL: En las relaciones interculturales es frecuente que se produzcan conflictos y choques interculturales que se originan en el desconocimiento mutuo de los valores, patrones y pautas de comportamientos de las diferentes culturas. El contacto y el conocimiento intercultural es una buena estrategia para superar el choque cultural. También se describe como choque al impacto que sufren las personas extranjeras ante situaciones desconocidas, inadvertidas o sorpresivas que comporta un proceso de respuesta adaptativo a estas nuevas circunstancias.

CÓDIGO ÉTICO: Se trata de un documento en el que se formulan los valores que guían y orientan los procesos de toma de decisión. Su objetivo fundamental es mejorar el compromiso ético de las personas y potenciar la asunción voluntaria de responsabilidades.

COMPETENCIA INTERCULTURAL: Integración compleja de conocimiento, actitudes y habilidades que aumenta la comunicación entre culturas diferentes (cross-cultural communication) y las interacciones apropiadas/efectivas con los otros. De tal definición, se podría decir que para propiciar una prestación de servicios de calidad, la o el profesional debe tener conocimiento, sensibilidad y disposición para colaborar en ello.

CONOCIMIENTO CULTURAL: uno de los principales componentes de la competencia cultural que se refieren al grado de conocimiento de otras culturas y la posición adoptada, en la que se articula las

habilidades, destrezas y emociones, implicando la aceptación y respeto por las diferencias culturales; la sensibilidad para entender cómo esas diferencias influyen en las relaciones mutuas de las personas implicadas y habilidad para buscar estrategias que mejoren los encuentros culturales de acuerdo a las necesidades sentidas.

CULTURALIZACIÓN/ETNIZACIÓN: Descripción y explicación de la posición en la estructura social, los comportamientos, las situaciones, etc., de ciertas personas, utilizando únicamente y de manera generalizada categorías culturales o étnicas. Se percibe el origen étnico-cultural como diferencia clave entre las personas mientras que características individuales y pertenencias a otros grupos por el género, edad, generación, clase social, grupos de ocio, opiniones políticas, se suprimen.

DIAGNÓSTICO INTERCULTURAL: Valoración explicativa de cómo la diversidad cultural está incidiendo en la problemática familiar, cómo afecta a los miembros de la misma y al funcionamiento familiar y social teniendo en cuenta el lugar que ocupan los individuos y/o grupos en la estructura social para comprender el impacto resultante en el grupo familiar y social. Hace referencia a características personales de los sujetos y al marco de referencia en origen que difiere del contexto cultural de acogida, así como a los diversos elementos de diversidad cultural y el peso de los mismos en la problemática que se atiende.

DISCRIMINACIÓN: Cualquier distinción, diferenciación o preferencia que tenga un efecto en la igualdad de oportunidades y de trato en cualquier ámbito o dimensión de la vida humana. Según la posición de las relaciones de quien discrimina como quien es objeto de discriminación, conlleva sus efectos. Si la posición en la que hace significativo el acto discriminatorio es entre iguales o similares posiciones las consecuentes relaciones son de igualdad, por el contrario si las posiciones desiguales entre personas con diferente estatus social, económico de género y/o jurídico las relaciones consecuentes son asimétricas, donde una de ellas tiene mayor aceptación, prestigio o consideración que otra conllevando a situaciones de exclusión.

DISCRIMINACION NEGATIVA: Realiza un juicio con base en las diferencias sustentadas en creencias no contrastadas y conocimientos estereotipados, generalistas o estigmatizantes. Realiza una acción perjudicial hacia un grupo en específico, basándose en dichos prejuicios. Entre estas discriminaciones se encuentran aquellas que se realizan de forma directa, ya sea manifiesta o encubiertamente tratando a una persona o grupo por sus características de pertenencia, de manera menos favorable que a otra/s en circunstancias similares. A su vez, discriminaciones indirectas cuando una disposición, criterio o práctica que se plantea y aplica de manera neutral para todas las personas, pero repercuten de

manera desigual a un grupo, étnico por ejemplo, situándolo en desventaja por su especial situación o características.

DISCRIMINACION POSITIVA: Medidas y acciones transitorias encaminadas a corregir situaciones de exclusión dentro de la estructura social. Favorece que desaparezcan las situaciones desventajosas, las necesidades y problemas de personas y grupos que se originan en el trato desigual de las leyes, normas o prácticas, debido a una desigualdad preexistente y que se quiere erradicar por injusta. Propone la consecución de un resultado concreto y además lo garantiza.

ELEMENTOS DE DIVERSIDAD CULTURAL: Repertorio de prácticas y códigos culturales, que se evidencian en un encuentro intercultural y manifiestan las diferencias entre las partes; tiene que ver con las formas aprendidas de conocer y hacer la vida cotidiana. En contextos multiculturales se evidencian en las posibilidades de las familias o grupos de cubrir sus necesidades básicas y explican total o parcialmente su funcionamiento personal, familiar y social con respecto al contexto o sociedad receptora.

ESTEREOTIPO: Proceso basado en la simplificación de las percepciones a través de categorías y definiciones atribuidas a la realidad, construidas socialmente y que se asumen inconscientemente como verdaderas. Son resistentes al cambio, comportan simplificaciones y generalizaciones, orientan las expectativas, permiten recordar fácilmente la información asociada a las características estereotipadas, producen una falsa comprensión de la realidad, una homogenización que ignora las particularidades, bajo atributos equivocados, exagerados o inapropiados y fomenta la discriminación.

ESTIGMA: Atributo, marca o signo negativo de carácter físico, psíquico y/o social que produce la devaluación, el trato discriminatorio, el rechazo y la consideración de la desviación de la norma conllevando a su exclusión.

ETNOCENTRISMO: Perspectiva o punto de vista que refiere la visión de la realidad desde una óptica propia considerada como la verdadera, la mejor o la correcta, conllevando implícitamente una discriminación.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD: Tratamiento, cometidos y acciones en pro de la inclusión de las diferencias desde la implementación de diferentes medidas para garantizar la igualdad de oportunidades, además se entiende como el valor añadido y riqueza que aporta la diversidad.

IDENTIDAD: Conjunto de valores, tradiciones, hábitos, modos de comportamiento, símbolos, creencias y expectativas que configuran las múltiples pertenencias de un individuo con respecto a los contextos donde participan a lo largo de su trayectoria vital.

MESOFOBIA: El rechazo a la mezcla y a la convivencia intercultural bajo una defensa de sociedades limpias.

PERCEPCIÓN: Proceso cognitivo que refiere por el cual las personas seleccionan, organizan y evalúan los estímulos que proviene de su entorno, tiene que ver con la manera en que se recibe y transmite la información con base en el aprendizaje y la socialización sociocultural, pudiendo ser imparcial, imprecisa e inexacta e interferir en las relaciones comunicativas.

PREJUICIO: Juicio previo hacia otra persona o grupo, que comprende tres componentes, uno cognitivo, de las ideas y pensamientos; otro afectivo, de las emociones y sentimientos y uno tercero, conductual de los actos, comportamientos y conductas.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS DESDE GESTION DE LA DIVERSIDAD CULTURAL: La intervención profesional en un contexto de diversidad cultural tiene como finalidad apoyar a las familias y grupos a realizar ajustes de roles en la dinámica personal, familiar y social sin perder o entrar en conflicto con su identidad cultural, familiar y social.

RACISMO: Se define como ideología y/o práctica que puede llevarse a cabo en los ámbitos individual y social. Como ideología sustenta determinadas prácticas, pero no en todas las prácticas se apoya en sustentos ideológicos racistas. Aunque quedan rezagos no superados de los argumentos ideológicos de diferenciación y superioridad con base biológica, los actuales sustentos de las ideas o acciones racistas han derivado en las creencias frecuentes sobre la superioridad/inferioridad de los pueblos y culturas, reproduciendo un sistema jerárquico de categorización con base a características generalmente de tipo negativo hacia lo racial, lo étnico y cultural.

SENSIBILIZACIÓN: Conjunto de acciones que pretende influir sobre las ideas, percepciones, estereotipos, conceptos de las personas y de los grupos para provocar un cambio de actitudes en nuestras prácticas sociales, individuales y colectivas.

XENOFOBIA: Forma de racismo que se concreta en el odio o rechazo a las personas y grupos consideradas extranjeras; se basan en prejuicios históricos, lingüísticos, religiosos, culturales, e incluso nacionales, para justificar la separación entre diferentes grupos étnicos bajo el argumento de la pérdida de identidad. Combinando estos prejuicios con el poder económico, social y político la xenofobia de la mayoría, rechaza y excluye a las minorías.

MÓDULO 7: EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN.

1. La diversidad comprende:
 - a) Rasgos físicos determinados biológicamente
 - b) Características personales que no cambian
 - c) Categorías construidas socialmente de primer y segundo nivel

2. Dos características de primer nivel son:
 - a) El género y la educación
 - b) La orientación sexual y el origen
 - c) Los gustos y preferencias

3. El prejuicio es:
 - a) Una idea con que valoramos la realidad
 - b) Juicio previo hacia otra persona o grupo
 - c) Un sentimiento de rechazo

4. Dos características de segundo nivel son:
 - a) El sexo y edad
 - b) Funcional y educativa
 - c) Origen geográfico y situación familiar

5. Señala la definición que corresponde:
 - a) La identidad es fija e inmutable
 - b) La identidad cambia y se configura en las interacciones
 - c) La identidad corresponde al lugar donde se nace

6. Un consenso alcanzado sobre el concepto de la diferencia:
 - a) El paso de una visión negativa e inferior a otra de aceptación y reconocimiento.
 - b) Conlleva siempre a conflictos negativos y la violencia.
 - c) No existe, todos somos iguales

7. La percepción es:
 - a) Un proceso para seleccionar, organizar y evaluar la información
 - b) Elemento de diversidad
 - c) Un componente de la diferencia

8. La cultura es:
 - a) La religión y la lengua
 - b) La característica única de todas las sociedades
 - c) Uno de los elementos de diversidad

9. La UNESCO afirma que
 - a) La diversidad es un riesgo que debemos evitar
 - b) La diversidad cultural enfrenta las sociedades
 - c) La diversidad cultural es un bien común.

10. Dos de los aspectos que deben atender los estados son:
- La producción literaria y artística, musical de todas las sociedades
 - La educación desde un único modelo y en una lengua común
 - Los derechos humanos y la gobernanza
11. La culturización es
- Enseñar las costumbres a las personas que no las conocen
 - Proceso mediante el cual la cultura adquiere relevancia en la propia auto-identificación
 - Atribuciones a los comportamientos de las personas desde elementos culturales estereotipados
12. La gestión de la diversidad
- Busca evitar los conflictos
 - Se realiza en el ámbito exclusivo de la empresa
 - Se originaron ante los movimientos reivindicativos
13. Los modelos de gestión de la diversidad conocidos comúnmente son:
- El culturalismo, el melting pot y la interculturalidad
 - El asimilacionismo, el melting pot y la fusión cultural
 - El asimilacionismo, el melting pot y el pluralismo cultural
14. La competencia intercultural comprende tres dimensiones
- La lengua, la nacionalidad y la religión
 - Cognitiva, afectiva y conductual
 - el etnocentrismo, los valores y creencias
15. Una barrera para una comunicación intercultural eficaz es
- La comunicación no tiene barreras.
 - Creencias diferentes.
 - Sobredimensionar las diferencias
16. ¿Qué familiares son susceptibles de reagrupación familiar según la legislación vigente en materia de extranjería?
- El cónyuge, hijos menores de 18 años o mayores de edad incapacitados y ascendientes mayores de 65 años y dependientes del reagrupante
 - Aquellos familiares que posean como máximo un segundo grado de consanguinidad
 - El cónyuge y los hijos menores de edad
17. ¿Por cuánto tiempo se puede residir en España con un permiso de residencia temporal?
- Tres años tras los que se consigue un permiso de residencia de larga duración
 - Cinco años, no pudiendo en ningún caso obtener el permiso de residencia de larga duración una vez finalizado estos cinco años de permiso de residencia temporal
 - Cinco años, pudiendo solicitar tras este periodo el permiso de residencia de larga duración

18. ¿Puede un ciudadano extranjero de un país comunitario europeo residir indefinidamente en España sin necesidad de permiso de residencia?

- a) Para ello necesitaría de un permiso de residencia de larga duración
- b) Sí, los ciudadanos extranjeros comunitarios tienen libertad de circulación y residencia en España
- c) Sí, en caso de que el extranjero acredite vinculación familiar con una persona española o extranjera con permiso de residencia de larga duración

19. ¿Cuáles son las circunstancias excepcionales por las que se puede autorizar un permiso de residencia temporal?

- a) Arraigo, protección internacional, razones humanitarias e interés público
- b) Reagrupación familiar, arraigo, asilo, refugio y estudiantes
- c) Mayores de 65 años, asilo, refugio y razones humanitarias

20. Para la obtención de la autorización de residencia temporal por la circunstancia excepcional de arraigo laboral, además de otros requisitos como los de ser ciudadano extracomunitario, carecer de antecedentes penales, no tener prohibida la entrada en España y no encontrarse en el plazo de no retorno a España ¿Cuáles de los siguientes requisitos son imprescindibles para obtener dicha autorización?

- a) Haber permanecido con carácter continuado en España durante un periodo mínimo de cinco años (si las ausencias no han superado los 90 días) y poder demostrar la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a un año.
- b) Haber permanecido con carácter continuado en España durante un periodo mínimo de un año (si las ausencias no han superado los 90 días) y poder demostrar la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a tres años.
- c) Haber permanecido con carácter continuado en España durante un periodo mínimo de dos años (si las ausencias no han superado los 90 días) y poder demostrar la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses.

CORRECCIONES EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1:c ; 2:b ; 3:b; 4:c; 5:b; 6:a; 7:a; 8:c; 9:c; 10:c;

11:c; 12:c; 13:c; 14:b; 15:c; 16:a; 17:c; 18:b; 19:a; 20:c.

MÓDULO 8: RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS Y DE INFORMACIÓN ONLINE.

ABDALLAH-PRETCEILLE, M. (2001): La educación intercultural. Barcelona: Idea books.

ANEAS, A. (2009). Competencias interculturales transversales: su diagnóstico en equipos de trabajo de baja cualificación. *Revista de investigación educativa*, 27,1; 105-123.
<http://revistas.um.es/rie/article/view/94311/102951>

ARRIBA, A., MORENO, F., MORENO, L., CAÑS F, J., & GONZÁLEZ, A. (2005): “Inmigración, gestión de la diversidad y tercer sector social”. *Cuadernos De Debate. I Foro Tercer Sector*, pp.11-117.
http://www.luisvivesces.org/upload/77/86/Cuaderno_interior.pdf

BUENO, J. R., & BELDA, J. F. (2005): Familias inmigrantes en la escuela: Discursos de los agentes educativos. Valencia: Universidad de Valencia.

CARNEVALE, A. P., & STONE, S. C. (1995): The American mosaic: An in-depth report on the future of diversity at work. New York: McGraw Hill.

CARR-RUFFINO, N. (1996): Managing diversity: People skills for a multicultural workplace. Cincinnati, OH: Thompson Executive Press.

CHEN, G. M., & STAROSTA, W. J. (1996): Intercultural communication competence: A síntesis. *Communication Yearbook*, 19, pp. 353-383.

COHEN-EMERIQUE, M. (1984). Choc culturel et relations interculturelles dans la pratique des travailleurs sociaux. *Cahiers de Sociologie Economique et Culturelle*, pp. 183-218.

COMISIÓN EUROPEA DE JUSTICIA (2012). Gestionar la Diversidad en el Trabajo: descubrir los beneficios empresariales con los charter de la diversidad europeos. *Oficina de Publicaciones de la Unión Europea*

CORNEJERO, E. (2012). La política de inmigración en España. *Revista de investigación 3 ciencias*.

COSTA, L., HILB, V., MÉNDEZ, E., PAR, C. & SAGARRA, E. (2012): El derecho de los extranjeros a vivir en familia. Barcelona: *Asociación Salud y Familia*
http://www.saludyfamilia.es/sites/default/files/EI%20derecho%20de%20los%20extranjeros%20a%20vivi%20en%20familia%20en%20Espaa_cast.pdf

ESCRIVÁ, M. (2004): formas y motivos de la acción transnacional. Vinculaciones de los peruanos con el país de origen. En: Escrivá, M., y Ribas, N. (Coords.). *Migración y desarrollo: Estudios sobre remesas y otras prácticas transnacionales en España*. Córdoba: Instituto de Estudios Sociales de Andalucía.

FRASER, N. (1995): La polémica intercultural en los Estados Unidos de Hoy. *Revista de occidente*, 173, pp. 35-55.

FRESNO, J. (2011): La igualdad de trato y no discriminación de las personas inmigrantes y de las minorías étnicas en el ámbito laboral. En: *Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales*. Oberaxe. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.

GARCÍA, F. & GRANADOS, A. (2000): ¿Qué hay de intercultural en las acciones interculturales? El caso de la atención a los inmigrantes extranjeros. *Revista Qurrriculum*, 14, pp. 9-27.

GARCÍA, F., BARRAGÁN, C., GRANADOS, A., & GARCÍA-CANO, M. (2002): “Lo intercultural en las teorías y acciones interculturales. Una década de interculturalidad en los discursos pedagógicos y prácticas educativas en el estado español”. En F. Checa (Ed.), *Las migraciones a debate, de las teorías a las prácticas sociales*, pp. 209- 256. Barcelona: Icaria.

GARCÍA, F., GRANADOS, A & PULIDO, R. (1999): Reflexiones en diversos ámbitos de construcción de la diferencia. *Lecturas para educación Intercultural*, pp. 15-46. Madrid: Trotta.
<http://ldei.ugr.es/javiergarcia/wp-content/uploads/2012/10/Garcia1999.pdf>

GARCÍA, I. (2010): Familias migrantes: elementos teóricos para la investigación social. En: Grupo Interdisciplinario de Investigador@s Migrantes. (Coord.). *Familias, niños, niñas y jóvenes migrantes: rompiendo estereotipos*. Iepala Editorial. <http://www.antropologia.cat/files/giim-rompiendo-estereotipos.pdf>

GARRETA, R. (2013): Anexo casos. *Revista Redes. Servicios Sociales*, 18, pp. 139-143.

GIL, S. (2010): Políticas migratorias, género y vida familiar. Un estudio exploratorio del caso español. En: Grupo Interdisciplinario de Investigador@s Migrantes. (Coord.). *Familias, niños, niñas y jóvenes migrantes: rompiendo estereotipos*. Iepala Editorial.

GIMÉNEZ, C. (2003): Familias en la inmigración. Su integración en la sociedad receptora. En: Boribio, D (Coord). *Familias e interculturalidad*. Universidad Pontificia de Salamanca, pp. 129-196.

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

GUALDA, E. (2010). La segunda generación de inmigrantes en Huelva: Estudio HIJAI. El Masnou, Barcelona: Diálogos red.
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6111/Segunda_generacion_inmigrantes_Huelva.pdf?sequence=2

HALL, E. T. (1999). La dimensión oculta. Méjico: Siglo XXI.

HALL, E. T., Y HALL, M. R. (1990). Understanding Cultural Differences: Germans, French and Americans. Yarmouth ME: Intercultural Press. Inc.

HOFSTEDE, G. (1999). Culturas y Organizaciones. El software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia. Madrid: Alianza Editorial.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2007): Encuesta nacional de inmigrantes 2007: una monografía. Madrid: INE.

IZQUIERDO, A. y CORNELIUS, W. (2012), Políticas de control migratorio. Barcelona: Bellaterra.

KEIL, M. ET AL. (2007). Manual de Formación en Gestión de la Diversidad. Formación sobre Diversidad y No Discriminación. International Society for Diversity Management

KOSSEK, E. E., & LOBEL, S. A. (1996): Managing diversity, HR strategies for transforming the workforce. Cambridge, MA: Blackwell.

LERENA, C. (1989): Escuela, ideología y clases sociales en España. Barcelona: Círculo de Lectores.

LEVITT, P. (2010): Los desafíos de la vida familiar transnacional. En: Grupo Interdisciplinario de Investigador@s Migrantes. (Coord.). *Familias, niños, niñas y jóvenes migrantes: rompiendo estereotipos*. Iepala Editorial.

MALGESINI, G & GIMÉNEZ, C. (2000): Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad. Madrid: Los libros de la Catarata.

MARTÍNEZ, M. F., MARTÍNEZ, J., & CALZADO, V. (2006): La competencia cultural como referente de la diversidad humana en la prestación de servicios y la intervención social. *Intervención Psicosocial*, 15 (2), pp.1-20. <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/102979.pdf>

MARTINIELLO, M. (2007): Cómo combinar la Integración y la Diversidad: El desafío de una ciudadanía multicultural en la UE. *Ikuspegi. Informes*, 3, pp.1-16.

MATURANA, H. (1997): Emociones y lenguaje en Educación y Política. Santiago de Chile: Dolmen ediciones.

MAYA, I. (2002): Estrategias de entrenamiento de las habilidades de comunicación intercultural. *Portularia*, 2, pp.91-108.

MORENO, F. J y BRUQUETAS, M. (2011), *Inmigración y Estado de bienestar en España. Barcelona: Obra Social La Caixa.*

MORIN, E. (2001): Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Barcelona: Paidós.

NAVARRO, I., MUSITU OCHOA, G., & HERRERO OLAIZOLA, J. (2007). *Familias y problemas: Un programa especializado de intervención psicosocial.* Madrid: Síntesis.

NAVAS, M., & ROJAS, A. (2010). *Aplicación del modelo ampliado de aculturación relativa (MAAR) a nuevos colectivos de inmigrantes en Andalucía: Rumanos y ecuatorianos.* Sevilla: Junta de Andalucía.

OBERAXE (2011): *Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales.* Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA. (2009): Informe Mundial de la UNESCO: *Invertir en la Diversidad Cultural y el Diálogo Intercultural.* París [Abstract]. <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001847/184755S.pdf>

PAJARES, M. (2005), *La integración ciudadana: una perspectiva para la inmigración,* Icaria, Barcelona.

PARELLA, S. Y CAVALCANTI, L. (2010): *Dinámicas familiares transnacionales y migración femenina: una exploración del contexto migratorio boliviano en España.* En: Grupo Interdisciplinario de Investigador@s Migrantes. (Coord.). *Familias, niños, Niñas y jóvenes migrantes: rompiendo estereotipos.* Iepala Editorial.

PICHARDO, J. (2003). *Reflexiones en torno a la cultura: una apuesta por el interculturalismo.* Madrid: Dykinson, S.L.

PIN, J. R., GARCÍA LOMBARDÍA, P., & GALLIFA, A. (2007): En CELA: Centro para la Empresa en Latinoamérica, Adecco (Ed.), *Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas: Retos, oportunidades y buenas prácticas* IESE.

PORTES, A. y BÖRÖCKZ, J. (1998), "Migración contemporánea. Perspectivas teóricas sobre sus determinantes y sus modalidades de incorporación" en G. Malgesini (comp.), *Cruzando fronteras*. Madrid: Icaria, pp. 43-73.

PURNELL, L., & PAULANKA, B. (1998): *Transcultural health care: A culturally competent approach*. Philadelphia: F. A. Davis.

RODRIGO, M. (2011): *La comunicación intercultural*. Portal de la comunicación. <http://www.portalcomunicacion.com/download/1.pdf>

SAMPER, L. (2000): *Familia, cultura y educación*. Lleida: Universitat de Lleida.

SANTAMARÍA, E. (2002): *La incógnita del extraño. Una aproximación a la significación sociológica de la <<inmigración no comunitaria>>*. Barcelona: Anthopos.

SORENSEN, N. (2004). *Globalización, género y migración transnacional. El caso de la diáspora dominicana*. En: Escrivá, M., y Ribas, N. (Coords.). *Migración y desarrollo: Estudios sobre remesas y otras prácticas transnacionales en España*. Córdoba: Instituto de Estudios Sociales de Andalucía.

SUSAETA, L. & NAVAS, J. E. (2005): *La diversidad cultural como fuente de ventaja competitiva. Una aplicación a la empresa multinacional*. *Cuadernos De Estudios Empresariales*, (15), pp. 153-177.

TRIANDIS, H. C., & BHAWUK, D.P.S (1997): *Culture theory and the meaning of relatedness*. En: P. C. Early & M. Erez (Eds.). *News perspectives on international industrial/ organizational psychology*: 13-52. New York: Jossey- Bass.

TUSÓN, A. (1996). *La competencia comunicativa como parte integrante de la competencia gramatical*. En Mantecón, J. y Zaragoza, F. (Eds.): *La Gramática y su Didáctica*. Málaga: Universidad de Málaga/ Diputación Provincial/SDELL, pp. 115-132.

VÁZQUEZ, O. (2005): "La competencia intercultural y las habilidades de intervención en mediación social intercultural". En *Manual de atención al inmigrante*, pp. 107-125. Córdoba: Almuzara.

VÁZQUEZ, O. (2010): *Reflexiones en torno a la construcción de la interculturalidad*. Huelva: Servicio de Publicaciones, Universidad de Huelva ed.

VÁZQUEZ, O., FERNÁNDEZ, M. FERNÁNDEZ, M. A. & VAZ, P. (2009): *Buenas prácticas interculturales en Andalucía*. Granada: Comares.

VÁZQUEZ, O., ÁLVAREZ, A. & MORA, N. (2013): Gestión de la diversidad en los Servicios Sociales. *Revista Redes. Servicios Sociales*, 18, pp. 7-20.
http://www.diphuelva.es/portalweb/zonas/28/Ficheros/Revista_Redес_18_Web.pdf

VENTOSA, M. (2012): Gestión de la diversidad cultural en las empresas. Barcelona: Fundación Bertelsmann. http://www.clubsostenibilidad.org/f_publicaciones/diversidad%20cultural.pdf

VILA, R. (2005): “La Competencia Comunicativa Intercultural. Un estudio en el primer ciclo de la ESO”. Tesis Doctoral (material inédito) <http://www.tdx.cat/handle/10803/2345;jsessionid=E6B7D85E4040C34F6B3EC6C7728BB61B.tdx2> [consulta: 05/03/2012].

Recursos audiovisuales

Spot Secretariado Gitano <https://www.youtube.com/watch?v=JOZEU8oT6vs>

Tres historias de gitanos https://www.youtube.com/watch?v=i_YJus3yz74

Proverbio Chino https://www.youtube.com/watch?v=nJg_Ru4DXVU

Itinerarios: institucional <https://www.youtube.com/watch?v=lpOHwSren54>

Itinerarios: Familia <https://www.youtube.com/watch?v=E04iT9RCWx0>

China en la maleta <https://vimeo.com/60537976>

El tren de la memoria <http://www.rtve.es/alacarta/videos/el-documental/documental-tren-memoria/1797667/>

La inmigración invisible <http://www.rtve.es/alacarta/videos/informe-semanal/info-inmigrantes-invisibles-101015-2155/3318887/>

ANEXO

del órgano competente. El visado en el país correspondiente se resolverá en **1 mes**.

¿Qué tipos de autorizaciones pueden solicitarse?

Con base en el Título IX del Reglamento de Extranjería, que desarrolla la Ley orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real decreto 557/2011, de 20 de abril, pueden solicitarse, si se cumplen los requisitos de cada una de ellas, las siguientes solicitudes:

Para los trabajadores:

- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.
- Autorización de residencia temporal y trabajo en el marco de una prestación transnacional de servicios.
- Autorización de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE.
- Autorización de residencia temporal y trabajo para investigador.
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada en el caso de artistas.

Para los familiares de los trabajadores indicados, a excepción de los artistas:

- Autorización de residencia temporal sin realizar una actividad laboral o profesional.
- Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.
- Autorización de residencia temporal por reagrupación familiar.

Con base en la Disposición adicional primera, del mismo Reglamento, siempre que se cumplan los requisitos, autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos

Plaza de la Remonta, 12 – 3ª planta

(Otros accesos son: Pasaje de la Remonta, 6 y C/ Bravo Murillo, 327 – Centro Comercial)



Teléfonos: 913633275 y 913633267

Correo electrónico:

unidadgrandesempresas@meys.es

Horario de atención al público:

de 9 a 14 horas
de lunes a viernes

Cita previa

Existe la posibilidad de pedir cita previa, para abreviar el tiempo de espera en la Unidad:

- de forma presencial,
- en los teléfonos: 913633258 y 913633259,
- en el correo: unidadgrandesempresas@meys.es



Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos





1. ¿Quiénes pueden acogerse a éstos procedimientos?

Potestativamente, de acuerdo con el Título IX del Reglamento, las empresas establecidas en España que precisen incorporar a personas extranjeras no comunitarias, que se encuadren en alguno de los siguientes supuestos:

- a) **Personal directivo o altamente cualificado** para empresas que puedan aportar, junto con la memoria descriptiva de su actividad, uno de los siguientes documentos que acrediten la característica empresarial alegada:
 - **Certificado de la TGSS**, que indique que su plantilla es superior a 500 personas.
 - **Certificado de un auditor de cuentas o sociedad auditora**, que indique disponer de una cifra neta anual de negocio en España superior a 200 millones de euros o que sus fondos propios, o patrimonio neto, en España sean superiores a 100 millones de euros.
 - **Certificado del Registro de Inversiones**, que acredite una inversión bruta media anual, procedente del exterior, no inferior a 1 millón de euros en los tres últimos años.
 - **Informe favorable del Ministerio u Órgano autonómico competente**, en el caso de pequeñas y medianas empresas, que indique que la actividad empresarial se encuadra en uno de los sectores estratégicos siguientes: tecnología de la información y las comunicaciones, energías renovables, medioambiente, agua y tratamiento de aguas, ciencias de la salud, biofarmacia y biotecnología y aeronáutica y aeroespacial.
- b) **Personal técnico o científicos altamente cualificados, contratado por una Administración Pública o por un organismo participado mayoritariamente por ella**, para tareas de investigación. Siempre que puedan presentar junto con la memoria descriptiva del proyecto al que se incorporará el personal investigador, los siguientes documentos:
 - **Acreditación de que el organismo participado** tiene por objeto la promoción y el desarrollo de la investigación.
 - **Acreditación de que el organismo está participado mayoritariamente por una Administración Pública territorial.**

c) **Personal docente** contratado por una universidad española que presente:

- **Certificado del rector de la universidad**, o persona en quien delegue, sobre las tareas docentes que va a realizar el profesor contratado.

d) **Personal técnico o científico altamente cualificado, contratado por una universidad o centros de I+D y entidades empresariales**, para tareas de investigación o la incorporación a actividades de desarrollo. Siempre que puedan presentar junto con la memoria descriptiva del proyecto al que se incorporará el personal, los siguientes documentos:

- **Informe favorable del órgano estatal o autonómico**, sobre tener la consideración de centro de I+D de reconocido prestigio o ser una unidad de investigación y desarrollo.

e) **Artistas o grupo de artistas de reconocido prestigio internacional o que participen en un proyecto artístico internacional, junto con el personal necesario para su actuación**, que vengan a España a realizar actuaciones de interés cultural contratados por empresas que puedan presentar:

- **Memoria explicativa y documentación sobre la actuación a realizar**, personas que integran el equipo y países en los que ha desarrollado la actividad artística.
- **Documentación acreditativa sobre la proyección internacional o la participación en un proyecto de ámbito internacional del artista**, según el supuesto alegado, y de la relevancia cultural que suponga dicho proyecto.

f) **Personal directivo o altamente cualificado, contratado para formar parte de un proyecto empresarial considerado de interés público**, cuya empresa contratante pueda presentar:

- **Informe favorable del órgano estatal, autonómico o local competente**, sobre la calificación de interés público de la causa alegada para la contratación (creación de puestos de trabajo directos e indirectos en el sector de actividad y ámbito geográfico, impacto socioeconómico de la inversión y aportación relevante a la innovación científica y/o tecnológica).

- **Memoria descriptiva del proyecto empresarial**, donde se concreten las alegaciones realizadas y los plazos.

Preceptivamente, de acuerdo con la Disposición adicional primera del Reglamento, los empleadores que teniendo diversos centros de trabajo en distintas provincias, cuenten con una plantilla superior a 500 personas.



2. ¿Quiénes pueden traer a sus familiares?

El personal titular de autorizaciones de residencia y trabajo concedidas de acuerdo con el Título IX del Reglamento, a excepción de los artistas.



3. ¿Dónde se puede conseguir las solicitudes y/o más información complementaria?

Presencialmente en nuestra oficina, telefónicamente y también en nuestra página Web: <http://extranjereros.meyss.es/les/UnidadGrandesEmpresas/>



4. ¿Quién tiene la competencia para resolver las solicitudes presentadas?

La resolución de todas las solicitudes tramitadas en la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos es competencia de la **Dirección General de Migraciones**.



5. ¿En qué plazos se resuelven las solicitudes?

Las autorizaciones del Título IX: tienen un plazo de resolución de **1mes** contado desde la fecha de entrada en el registro del órgano competente. El visado en el país correspondiente se resolverá en **10 días hábiles**.

Las autorizaciones de la **Disposición adicional primera**: tienen un plazo de resolución de **3 meses** contados desde la fecha de entrada en el registro

Juntos para crecer de nuevo
1992-2012
20 AÑOS
de mercado único

MOVILIDAD EN EL MERCADO ÚNICO
Residir en España



MOVILIDAD EN EL MERCADO ÚNICO

Residir en España

Puede encontrar más información

sobre trámites y documentación en

<http://extranjeros.empleo.gob.es>

<http://extranjeros.empleo.gob.es>

<http://europa.eu>

La información contenida en este documento tiene carácter exclusivamente divulgativo



En este folleto se recoge información sobre los derechos de entrada y salida, libre circulación, estancia, residencia y trabajo en España de los ciudadanos de Estados miembros de la Unión Europea (UE), parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE) y de Suiza, así como a sus familiares.

¿A quién se le aplica?

A ciudadanos de los siguientes Estados y a sus familiares:

Alemania	Austria	Bélgica	Bulgaria
Chipre	Croacia	Dinamarca	Eslovaquia
Eslovenia	España	Estonia	Finlandia
Francia	Grecia	Hungría	Irlanda
Islandia	Italia	Letonia	Liechtenstein
Litania	Luxemburgo	Malta	Noruega
Países Bajos	Polonia	Portugal	Reino Unido
Rep. Checa	Rumanía	Suecia	Suiza

Derechos

Los ciudadanos de esos Estados y sus familiares tienen los siguientes derechos:

- A entrar, salir, circular y residir libremente en territorio español.
- A acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, prestación de servicios o estudios, en las mismas condiciones que los españoles.

Obligaciones

Los ciudadanos de la UE, del EEE o Suiza, y sus familiares de esos Estados, que vayan a residir en España más de tres meses, están obligados a solicitar su inscripción en el Registro Central de Extranjeros y se les expedirá un certificado de registro.

Sus familiares nacionales de otros Estados deberán solicitar una tarjeta de familiar de ciudadano de la UE.

Al solicitar su inscripción el ciudadano de la UE, del EEE o Suiza debe cumplir alguna de las siguientes condiciones:

- Ser trabajador por cuenta ajena o propia en España.
- Disponer de recursos económicos suficientes para sí mismo y para los miembros de su familia, así como un seguro de enfermedad que proporcione cobertura completa en España.
- Ser estudiante matriculado en un centro reconocido, contar con un seguro de enfermedad que proporcione cobertura completa en España y disponer de recursos económicos suficientes para sí mismo y para los miembros de su familia.

¿Qué familiares están incluidos?

Si el ciudadano es trabajador en España o cuenta con recursos económicos:

- Su cónyuge o pareja con quien mantenga una unión análoga a la conyugal e inscrita en un registro público de un Estado miembro de la UE, del EEE o Suiza.
- Sus descendientes directos y de su cónyuge o pareja, menores de veintiún años o incapaces, o mayores de dicha edad que vivan a su cargo.

- Sus ascendientes directos y los de su cónyuge o pareja, que vivan a su cargo.

Si el ciudadano es estudiante:

- Su cónyuge o pareja con quien mantenga una unión análoga a la conyugal inscrita en un registro público de un Estado miembro de la UE, del EEE o Suiza.
- Sus hijos y los de su cónyuge o pareja, que vivan a su cargo.

Trámites

Para solicitar la inscripción en el Registro Central de Extranjeros de ciudadanos de la UE o la tarjeta de familiar:

- El ciudadano o el familiar deben presentar su solicitud en la Oficina de Extranjería de la provincia donde vaya a residir o en la Comisaría de Policía.
- El plazo para presentar la solicitud es de 3 meses desde la entrada en España.
- Puede encontrar los modelos de solicitud y las direcciones y horarios de las oficinas en <http://extranjeros.empleo.gob.es>
- Para la expedición del certificado de registro o la tarjeta de familiar hay que abonar una tasa de 10,30 euros.
- El certificado de registro se expedirá inmediatamente. La tarjeta de familiar en el plazo de tres meses desde su solicitud.

Normativa básica

- Directiva 2004/38/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004.
- Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero.
- Orden PRE/1490/2012, de 9 de julio.

Una vez concedido el visado, ¿qué tengo que hacer?

La misión diplomática u oficina consular le notificará si se le ha concedido el visado. Si es así, deberá recogerlo en el plazo de 2 meses. **De no hacerlo se entenderá que ha renunciado y se archivará el expediente.**

Si la duración de su estancia es superior a 6 meses, deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero en el plazo de 1 mes desde su entrada en España.

¿Puedo traer a mis familiares si tengo un visado de estudios?

Sí. Los familiares del titular o solicitante de un visado de estudios (cónyuge, pareja de hecho e hijos menores de 18 años o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer sus propias necesidades) pueden solicitar un visado para entrar y permanecer en España durante la vigencia de su autorización.

El extranjero tendrá que cumplir, además de estar en situación de estancia, los siguientes requisitos:

- Contar con **medios económicos** para el sostenimiento de su familia
- Acreditar el **vínculo familiar** o de parentesco
- Si la **estancia es superior a 6 meses:**

Certificado de no padecer una enfermedad susceptible de tener repercusiones de salud pública graves según el Reglamento Sanitario Internacional

Si es mayor de edad penal, carecer de antecedentes en sus países anteriores de residencia, durante los últimos 5 años, por delitos previstos en España

Si su estancia fuera superior a 6 meses, sus familiares tendrán que solicitar también la correspondiente Tarjeta de Identidad de Extranjero, en el plazo de un mes desde su

entrada en España.

Los familiares no pueden obtener una autorización para trabajar en España.

¿Puedo trabajar en España teniendo un visado de estudios?

Sí, siempre que el trabajo sea compatible con la actividad para la que se concedió la estancia y que los ingresos obtenidos no tengan el carácter de recurso necesario para el sustento del extranjero.

Tendrá que solicitar para ello la correspondiente autorización de trabajo y cumplir los requisitos exigidos para obtenerla.

ESTANCIA POR ESTUDIOS, INVESTIGACIÓN O FORMACIÓN, MOVILIDAD DE ALUMNOS, PRÁCTICAS NO LABORALES Y VOLUNTARIADO DE EXTRANJEROS

NIPO 790-11-107-5

La información contenida en este documento tiene carácter exclusivamente divulgativo

ESTANCIA POR ESTUDIOS, INVESTIGACIÓN O FORMACIÓN, MOVILIDAD DE ALUMNOS, PRÁCTICAS NO LABORALES Y VOLUNTARIADO DE EXTRANJEROS



NIPO 790-11-108-0



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Puede obtener más información sobre trámites en:
<http://extranjeros.mtin.es>



Puede permanecer en España, en situación de estancia por un periodo superior a 90 días, si va a desarrollar alguna de las siguientes actividades:

- **Realizar o ampliar estudios en un centro autorizado**, en un programa de tiempo completo con el que se obtenga un título o certificado de estudios
- **Actividades de investigación o formación** (siempre que no se trate de una actividad laboral, en cuyo caso tendrá que solicitar una autorización de residencia temporal y trabajo para investigación)
- **Participar en un programa de movilidad** de alumnos para seguir un programa de enseñanza secundaria y/o bachillerato en un centro oficialmente reconocido
- **Prácticas no laborales** en un organismo o entidad pública o privada
- **Un programa de voluntariado** que persiga objetivos de interés general

¿Qué tengo que solicitar?

Tendrá que solicitar personalmente en la misión diplomática u oficina consular de España en su país de residencia, un visado de estudios.

Documentación para obtener el visado

- **Modelo oficial de solicitud** (que puede encontrar en <http://extranjerios.mtin.es>)
- **Pasaporte o título de viaje** reconocido en España por un vigencia mínima del periodo para el que se solicita la estancia
- Si es **menor de edad, autorización de sus padres o tutores**, a no ser que venga acompañado, con constancia de la entidad y del periodo de estancia previsto
- Tener garantizados los **medios económicos** necesarios

para sufragar los gastos de estancia y regreso a su país y de sus familiares

- Contar con un **seguro público o un seguro privado de enfermedad** concertado con una Entidad aseguradora autorizada para operar en España
- Cuando la duración de **la estancia supere los 6 meses**, además:

Certificado de no padecer una enfermedad susceptible de tener repercusiones de salud pública graves según el Reglamento Sanitario Internacional

Si es mayor de edad penal, carecer de antecedentes en sus países anteriores de residencia, durante los últimos 5 años, por delitos previstos en España

Además, según la actividad para la que solicite estancia:

- **Realización o ampliación de estudios**: haber sido admitido en un centro de enseñanza autorizado en España para la realización de un programa de tiempo completo, que conduzca a la obtención de un título o certificado de estudios
- **Actividades de investigación o formación**: haber sido admitido en un centro reconocido oficialmente en España para la realización de dichas actividades. En el caso de investigación, dicho centro será una Universidad, un centro del Consejo Superior de Investigaciones Científicas u otra institución pública o privada de I+D.
- Participación en un **programa de movilidad** de alumnos:

Haber sido admitido en un centro de enseñanza secundaria y/o bachillerato o científico oficialmente reconocido

Haber sido admitido en un programa de movilidad de alumnos, llevado a cabo por una organización oficialmente reconocida para ello

Que la organización se haga responsable del alumno durante su estancia, en particular en cuanto al coste de sus estudios, gastos de estancia y regreso a su país. Ser acogido durante su estancia por una familia o institución seleccionada por la organización responsable del programa

- **Prácticas no laborales**: haber sido admitido, en base a la firma de un convenio, en una empresa pública o privada o en un centro de formación profesional reconocido oficialmente
- En el caso de prestación de un **servicio de voluntariado**:

Presentar un **convenio** firmado con la organización encargada del programa, que incluya una descripción de las actividades y condiciones para realizarlas, horario, recursos disponibles para cubrir su viaje, manutención y alojamiento durante su estancia

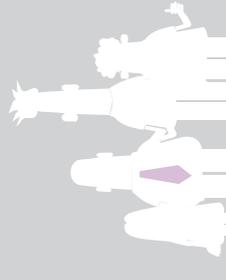
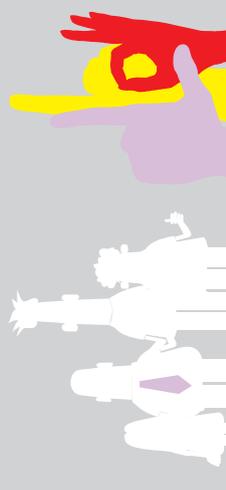
Que la organización haya suscrito un **seguro de responsabilidad civil** por sus actividades

¿Cuánto tiempo me autoriza a permanecer en España el visado de estudios?

La duración de su estancia será igual a la de la actividad que vaya a desarrollar, con el límite máximo de un año.

Puede prorrogarla si sigue cumpliendo las condiciones que se le exigieron y acreditada que ha superado las pruebas o requisitos para continuar los estudios o que la investigación progresa.

Para prorrogar su autorización debe solicitarlo durante los 60 días naturales previos a que expire su autorización (admitiéndose también en los 90 días posteriores a la misma, sin perjuicio de la imposición de la correspondiente sanción de multa), en el modelo oficial (que puede encontrar en <http://extranjerios.mtin.es> dirigida a la Delegación o Subdelegación del Gobierno de la provincia donde desarrolle su actividad).



consisten?

Existen dos tipos de visados de búsqueda de empleo:

- **Visados dirigidos a hijos o nietos de español** de origen que están exentos de la valoración de la situación nacional de empleo y sus titulares podrán buscar empleo en cualquier ámbito geográfico y para cualquier ocupación.
- **Visados** para la búsqueda de empleo **limitados a determinadas ocupaciones y ámbitos geográficos**, estos visados se destinan a la búsqueda de empleo en aquellos puestos de trabajo considerados de difícil cobertura y se aprobarán cuando las circunstancias del mercado laboral aconsejen su uso.

El trabajador titular de este visado deberá buscar empleo en la ocupación y ámbito geográfico para el que se haya previsto la concesión de la autorización.

Cuando un empleador quiera contratar a un trabajador extranjero con un visado de búsqueda de empleo deberá presentar, un contrato de trabajo-solicitud de autorización firmado por ambas partes en la oficina de extranjería de la provincia en la que vaya a realizarse la actividad laboral.

El sistema de selección de destinatarios y las fórmulas de presentación de las solicitudes se regulan en la Orden por la que se aprueba la gestión colectiva de contrataciones en origen.

LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS A TRAVÉS DE LA GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN



Puede obtener más información sobre trámites en:
<http://extranjeros.mtin.es>

LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS A TRAVÉS DE LA GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN



NIPO 790-11-118-2

La información contenida en este documento tiene carácter exclusivamente divulgativo

NIPO 790-11-117-7



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Puede obtener más información sobre trámites en:
<http://extranjeros.mtin.es>



La vigente normativa española de extranjería permite la contratación de un trabajador extranjero no comunitario siempre que, previamente, cuente con una autorización administrativa de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.

Esta autorización se puede obtener, en caso de que **no sea residente en España** y entre otras vías, a través del procedimiento denominado **Gestión colectiva de contrataciones en origen**, que se podrá aprobar anualmente por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (artículo 39 de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y artículos 167 y siguientes de su Reglamento, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril).

1 - ¿Para que sirve la gestión colectiva de contrataciones en origen de trabajadores extranjeros no comunitarios?

Para permitir, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, la contratación programada de **trabajadores que no se hallen ni residan en España** seleccionados en sus países de origen a partir de las **ofertas genéricas** presentadas por los empresarios.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración establecerá los supuestos en los que también será posible tramitar ofertas nominativas.

2 - ¿Qué contenido tiene?

- Ofertas de empleo de carácter estable.
- Ofertas de empleo de carácter temporal.
- Visados de búsqueda de empleo.

La Orden Ministerial regula la contratación de trabajadores extranjeros a través de **ofertas de carácter estable** (con una duración mínima de un año), para las que se establece el número de puestos y las ocupaciones que podrán ser cubiertos por los trabajadores extranjeros.

Asimismo, podrán realizarse **ofertas de empleo de carácter temporal**, para la realización de actividades de temporada u obra o servicio. Este tipo de ofertas no estarán limitadas por una cifra de puestos a cubrir, pero se requiere la previa tramitación de las ofertas ante los servicios públicos de empleo. Los trabajadores seleccionados para actividades de carácter temporal deberán retornar a su país cuando finalice la relación laboral.

La Orden Ministerial puede establecer también un número determinado de **visados para la búsqueda de empleo**, que permiten el desplazamiento de extranjeros a España para buscar trabajo durante **un periodo de estancia de tres meses**.

3 - Contratación a través de la gestión colectiva ¿en qué consiste?

Las ofertas genéricas presentadas a través de este procedimiento se orientarán **preferentemente hacia los países con los que España haya suscrito acuerdos sobre regulación y ordenación de flujos migratorios**.

Los empresarios que pretendan contratar por esta vía deberán presentar las **ofertas de empleo**, personalmente o a través de su representante legal (que a tal efecto podrán ser las organizaciones empresariales), **en la oficina de extranjería** de la provincia en la que vaya a realizarse la actividad laboral.

Posteriormente, tras realizarse la selección de los trabajadores en el país de origen elegido por el empleador, se procederá a la firma de los contratos y a la emisión de los documentos necesarios para la entrada en España de los trabajadores.

Teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a desempeñar, se podrán desarrollar **cursos de formación**, en España o en los países de origen, dirigidos a los trabajadores seleccionados o preseleccionados.

4 - Visados de residencia y trabajo

A los efectos de la obtención del visado, en el **plazo máximo de dos meses** desde la notificación de las autorizaciones concesión de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, la empresa, la organización empresarial o sus representantes acreditados, presentarán ante la misión diplomática u oficina consular, de forma agrupada, la documentación necesaria, referida a los trabajadores seleccionados.

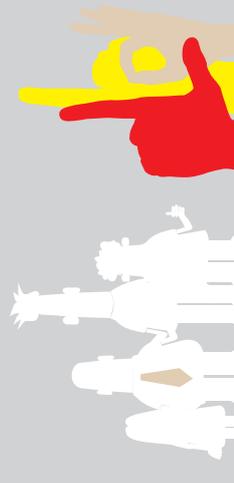
Los visados serán emitidos en un plazo máximo de cinco días.

5 - Efectos del visado

En el plazo de **tres meses** desde la entrada del trabajador en territorio español, debe producirse su **afiliación y alta en la Seguridad Social**. Dicho alta dará eficacia a la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena.

En el plazo de **un mes** desde el alta en la Seguridad Social, los trabajadores deberán solicitar personalmente la **Tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE)**. No obstante, quedan exentos de dicha obligación los trabajadores titulares de autorizaciones de residencia temporal y trabajo concedidas para las actividades de temporada y campaña, cualquiera que sea su duración, así como para las actividades de obra y servicio de duración no superior a seis meses.

6 - Visados de búsqueda de empleo ¿en qué



investigador deberá solicitar, en el plazo de un mes desde su entrada en España, la Tarjeta de Identidad de Extranjero, personalmente, ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes.

Si en el momento de la solicitud de la Tarjeta de Identidad de Extranjero, o transcurrido un mes desde su entrada en España, no existiera constancia de que el investigador ha sido afiliado y/o dado de alta en Seguridad Social, podrá extinguirse la autorización.

¿Se puede renovar la autorización?

Sí, por periodos anuales si se acreditan los requisitos exigibles para la concesión inicial, salvo el relativo al visado. El plazo de solicitud será de 60 días naturales previos a la caducidad (admitiéndose también en los 90 días posteriores a la misma, sin perjuicio de la imposición de la correspondiente sanción de multa).

Familiares de los investigadores extranjeros

Se podrá solicitar, simultáneamente a la solicitud de autorización, una autorización de residencia temporal a favor de los miembros de su familia que desee reagrupar.

Será concedida si se acreditan los requisitos previstos para la reagrupación familiar. La solicitud podrá ser presentada tanto por el organismo de investigación como por el propio investigador extranjero.

Movilidad de investigadores en la Unión Europea

Todo investigador extranjero admitido en un Estado de la Unión Europea puede continuar en España el desarrollo del proyecto iniciado en aquél, por un periodo de hasta 3 meses.

En caso de que desee permanecer más de tres meses debe cumplir los requisitos y procedimiento indicados para la concesión de una autorización inicial, salvo la solicitud visado (los requisitos exigidos para la concesión del visado deben acreditarse junto con la solicitud de la autorización inicial).



Puede obtener más información sobre trámites en:
<http://extranjeros.mtin.es>

RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO PARA INVESTIGADORES EN ESPAÑA



NIP0 790-11-141-X

La información contenida en este documento
tiene carácter exclusivamente divulgativo

RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO PARA INVESTIGADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA

NIP0 790-11-140-4



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN
GENERAL
DE INMIGRACIÓN



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

Puede obtener más información sobre trámites en:
<http://extranjeros.mtin.es>



¿Quién puede obtener una autorización de residencia temporal y trabajo para investigación?

Los investigadores extranjeros cuya permanencia en España tenga como fin único o principal realizar proyectos de investigación, en el marco de un convenio de acogida firmado con un organismo de investigación.

La **duración** de la autorización **inicial** será la de la duración del proyecto de investigación, siempre superior a 3 meses y, como máximo, de 5 años.

IMPORTANTE: Los extranjeros que vayan a realizar actividades de investigación o formación de carácter **no laboral** no tendrán que solicitar esta autorización, sino un visado de estudios.

¿Qué se entiende por organismo de investigación?

Cualquier persona física o jurídica, pública o privada, con establecimiento en España que realice actividades de investigación y desarrollo tecnológico y haya sido autorizada para suscribir convenios de acogida.

El Ministerio de Ciencia e Innovación mantendrá actualizado un listado de los organismos autorizados para acoger a investigadores extranjeros.

¿Qué condiciones hay que cumplir para firmar un convenio de acogida?

- Que el proyecto de investigación haya sido aceptado por el organismo y esté adecuadamente determinado su objeto y duración
- Que exista disponibilidad de medios materiales y financieros necesarios para la realización del proyecto
- Que el investigador acredite estar en posesión de una

titulación superior que le permita el acceso a programas de doctorado, relacionada con el proyecto de investigación para cuyo desarrollo se solicita la autorización de residencia temporal y trabajo

El convenio contendrá una memoria descriptiva del proyecto y el contrato de trabajo, con fecha de inicio condicionada a la concesión de la autorización.

Procedimiento

El organismo de investigación debe presentar, a través de su representante legal, la solicitud de autorización en el modelo oficial (que puede encontrar en <http://extranjerros.mtin.es>) ante el órgano competente de la provincia donde se vaya a iniciar el proyecto de investigación.

Documentación a presentar con la solicitud:

- **NIF y documento público** que otorgue la representación legal del organismo de investigación en favor de la persona física que formule la solicitud
- **Copia del pasaporte completo**, o documento de viaje del investigador reconocido como válido en España
- **Convenio de acogida** firmado
- **Documentación acreditativa** de la cualificación profesional exigida para el ejercicio de la profesión

Deberán abonarse, asimismo, las tasas por la tramitación del procedimiento.

Visado de investigación

Si se concede la autorización, en el plazo de un mes desde la notificación al organismo de investigación el extranjero deberá solicitar personalmente (salvo excepciones) el visado (que incorporará la autorización) en la Misión diplomática u Oficina consular en cuya demarcación resida.

Documentación a presentar con la solicitud de visado:

- **Pasaporte ordinario o título de viaje** reconocido como válido en España, con una vigencia mínima de 4 meses
- **Certificado** de carecer **antecedentes penales** por delitos previstos en el ordenamiento español, expedido por las autoridades del país de origen o países de residencia en los últimos 5 años
- **Certificado médico** de no padecer ninguna de las enfermedades previstas en el Reglamento Sanitario Internacional
- **Copia del convenio** sellada por la Oficina de Extranjería

Deberá abonar además la tasa por tramitación del procedimiento.

Una vez notificada la concesión del visado, el trabajador deberá recogerlo personalmente en el plazo de un mes. De no hacerlo se entenderá que ha renunciado y se archivará el expediente.

No será necesario visado en casos de ejercicio del derecho a la movilidad por un investigador extranjero tras haber iniciado su investigación en otro Estado miembro de la Unión Europea.

Entrada en España y trámites posteriores

El investigador deberá entrar en el territorio español en el plazo de vigencia del visado, que no será superior a 6 meses. La vigencia de la autorización comenzará desde la fecha en que se efectúe la entrada en España.

A partir de la entrada, el investigador podrá comenzar su actividad y se realizará su alta en Seguridad Social.

Si la duración de la autorización es superior a 6 meses, el



En los casos del cónyuge, pareja e hijos cuando alcancen la edad laboral, la autorización de residencia temporal concedida en virtud de reagrupación familiar les habilitará para trabajar sin necesidad de ningún otro trámite administrativo.

¿Se pueden renovar las autorizaciones de residencia temporal concedidas en virtud de reagrupación familiar?

Sí, si se solicita, en modelo oficial, conjuntamente salvo causa que lo justifique, las solicitudes de reagrupado y reagrupante, y acompañan documentos que acrediten la disposición de empleo y/o recursos económicos suficientes y de cobertura sanitaria. El plazo de presentación será de 60 días naturales previos a la caducidad (admitiéndose también en los 90 días posteriores a la misma, sin perjuicio de la imposición de la correspondiente sanción de multa).

Si la Administración no resuelve expresamente en un plazo de 3 meses desde la presentación de la solicitud de renovación, se entenderá que la resolución es favorable.

En cualquier caso, la presentación de la solicitud proroga la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento.

¿Puede ejercer el derecho de reagrupación el familiar que haya sido reagrupado?

Sí, siempre que cuente con una autorización de residencia y de trabajo independiente del reagrupante, y reúna los requisitos para el ejercicio del derecho a la reagrupación familiar.

Salvo excepciones, los ascendientes reagrupados sólo podrán ejercitar el derecho de reagrupación familiar tras haber obtenido la condición de residente de larga duración y acrediten solvencia económica para atender las necesidades de quienes pretendan reagrupar.

¿Cómo pueden obtener una autorización de residencia temporal independiente los familiares reagrupados?

- El cónyuge o pareja, entre otros supuestos, cuando obtenga una autorización para trabajar o tenga medios económicos suficientes para obtener una autorización de residencia temporal no lucrativa y, en todo caso y si no hay separación, tras residir en España 5 años.
- Los hijos y menores sobre los que se ostente la representación legal, cuando alcancen la mayoría de edad y cumplan los siguientes requisitos para obtener una autorización de residencia o residencia y trabajo: contar con medios económicos para una residencia no lucrativa, contar con uno o varios contratos de trabajo o cumplir los requisitos para una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia.
- Los ascendientes, cuando hayan obtenido una autorización para trabajar.

LA REAGRUPACIÓN FAMILIAR DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA

NIPO 790-11-125-8

La información contenida en este documento tiene carácter exclusivamente divulgativo



NIPO 790-11-126-3



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Puede obtener más información sobre trámites en:
<http://extranjeros.mtin.es>



La normativa española de extranjería recoge el derecho de las personas extranjeras residentes legalmente en España a reagrupar a sus familiares. En este folleto, se resumen las condiciones generales exigidas para ejercer ese derecho.

¿Quiénes pueden reagrupar a sus familiares?

Las personas extranjeras que hayan residido legalmente en España durante un año y hayan obtenido autorización para residir, al menos, otro año más. Para reagrupar a ascendientes es necesario ser residente de larga duración.

También podrán reagrupar, sin necesidad de cumplir el requisito de haber residido un año: los titulares de una autorización de residencia de larga duración-UE en otro Estado miembro de la Unión Europea, los titulares de una tarjeta azul-UE o los beneficiarios del régimen especial de investigadores.

¿Qué familiares son reagrupables?

- El cónyuge (uno sólo) no separado de hecho o de derecho, siempre que el matrimonio no haya sido celebrado en fraude de ley.
- La persona que mantenga con el reagrupante una relación de afectividad análoga a la conyugal (inscrita en un registro público o acreditada por el reagrupante).
- Sus hijos o los del cónyuge o pareja, incluidos los adoptados, menores de 18 años o discapacitados, y que no estén casados.
- Los menores de 18 años o incapacitados, cuando el residente extranjero sea su representante legal.
- Sus ascendientes en primer grado mayores de 65 años o los de su cónyuge o pareja, cuando estén a su cargo (por depender económicamente del reagrupante) y haya razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España. Excepcionalmente, por causas de carácter humanitario, los ascendientes menores de 65 años.

¿Cómo puedo solicitar la reagrupación de mis familiares?

Presentando, en persona y ante la Oficina de extranjería competente para su tramitación, una solicitud, en el modelo oficial, que puede obtener en las oficinas de extranjería y en Internet (<http://extranjeros.mtin.es>), acompañada de la siguiente documentación:

- Documentación acreditativa de los vínculos familiares, de parentesco o de existencia de la unión de hecho y, en su caso, de la edad y la dependencia legal.
- **Copia del pasaporte**, documento de viaje o cédula de inscripción en vigor del solicitante y de la persona a reagrupar.
- **Acreditación de empleo y/o de recursos económicos** suficientes para atender las necesidades de la familia, incluyendo la asistencia sanitaria (si no está cubierta por la Seguridad Social).
- **Justificación documental**, en las formas previstas reglamentariamente, de disponer de una **vivienda adecuada** a las necesidades familiares.
- Si se va a reagrupar al cónyuge o pareja, **declaración jurada** de que no se reside en España con otro cónyuge o pareja.

Si el reagrupante tiene una autorización de residencia de larga duración-UE podrá solicitar la reagrupación el propio familiar.

¿Qué trámites deben realizar mis familiares?

En el plazo de 2 meses desde que, en su caso, le sea notificada a quien reagrupa la concesión de la autorización, el familiar que vaya a ser reagrupado deberá solicitar en persona, salvo excepciones, el visado en la correspondiente oficina consular o misión diplomática española, acompañando la siguiente documentación:

- **Pasaporte ordinario o título de viaje**, válido en España y con 4 meses de vigencia mínima.
- **Certificado de antecedentes penales** o documento equivalente referido a los últimos 5 años, en el caso de que el familiar a reagrupar sea mayor de edad penal.
- **Documentación original** que acredite los **vínculos familiares**, de parentesco o de existencia de la unión de hecho y, en su caso, la edad y la dependencia legal o económica.
- **Certificado de no padecer una enfermedad** susceptible de tener repercusiones de salud pública graves según el Reglamento Sanitario Internacional.

En la tramitación del visado, se podrá requerir la comparecencia del solicitante y, si se estima necesario, mantener una entrevista personal con él.

El hecho de que el familiar a reagrupar se hallase en situación irregular en España será causa de inadmisión a trámite de la solicitud de visado.

En su caso, una vez recogido el visado, en persona, salvo que se trate de menores, el solicitante deberá entrar en España en el plazo de vigencia de aquél (no superior a 3 meses), debiendo solicitar (personalmente, salvo en el caso de menores de edad), en el plazo de un mes desde la entrada, la tarjeta de identidad de extranjero.

¿Qué duración y efectos tienen las autorizaciones de residencia temporal concedidas en virtud de reagrupación familiar?

- Cuando quien reagrupa tenga una autorización de residencia temporal, hasta la misma fecha de vigencia que ésta.
- Cuando quien reagrupa tenga una autorización de residencia de larga duración o larga duración-UE, hasta la fecha de validez de la tarjeta de identidad de extranjero de quien reagrupa.



Puede obtener más información sobre trámites en:
<http://extranjeros.mtin.es>

La autorización será concedida si se cumplen los requisitos reglamentariamente previstos en relación con la reagrupación familiar.

Movilidad en la Unión Europea

Los extranjeros titulares de una Tarjeta azul-UE expedida por otro Estado miembro de la Unión Europea, una vez transcurridos 18 meses desde su expedición, tendrán derecho a trasladarse a España con el fin de ejercer un empleo altamente cualificado.

El empleador que desee contratar al extranjero o el propio extranjero, deberán solicitar la correspondiente autorización con anterioridad a la entrada en España del extranjero o, como máximo, en el plazo de un mes desde su entrada.

Deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos y presentar la documentación indicada para la concesión de una autorización inicial. No será necesaria la obtención de visado, por lo que deberá presentarse junto con la solicitud la documentación indicada anteriormente en relación con el visado.

Si la resolución es favorable, deberá realizarse el alta en Seguridad Social, en el plazo de un mes desde la notificación y, en el plazo de un mes desde el alta, el extranjero deberá solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero.

Si transcurrido el plazo establecido no se procede al alta en Seguridad Social, el extranjero quedará obligado a salir del territorio nacional, incurriendo en caso contrario en infracción grave por encontrarse irregularmente en España.

Se podrá solicitar, simultáneamente, una autorización de residencia a favor de los miembros de su familia que ya se encontrase constituida en el anterior Estado miembro de residencia.

Deberá ser presentada con anterioridad a la entrada en

España del extranjero o, como máximo, en el plazo de un mes desde su entrada, acompañada de la siguiente documentación:

- Copia del pasaporte completo, o documento de viaje, en vigor, de cada miembro de la familia.
- Copia del permiso de residencia en el anterior Estado miembro y prueba de haber residido como miembros de la familia del titular.
- Prueba de que el titular dispone de un alojamiento adecuado para los miembros de la familia y los recursos para su sostenimiento exigidos para la reagrupación familiar.

En el caso de que el titular de la Tarjeta azul-UE quisiera reagrupar a miembros de su familia que no formasen parte de la familia ya constituida en el anterior Estado miembro de residencia deberá solicitarlo de acuerdo con lo que se ha indicado anteriormente en el apartado "Familiares".

TRABAJO DE PROFESIONALES EXTRANJEROS ALTAMENTE CUALIFICADOS (TARJETA AZUL UE)

Puede obtener más información sobre trámites en:
<http://extranjeros.mtin.es>

NIPO 790-11-132-3

La información contenida en este documento
tiene carácter exclusivamente divulgativo



NIPO 790-11-134-4



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN
GENERAL
DE INMIGRACIÓN



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

Puede obtener más información sobre trámites en:
<http://extranjeros.mtin.es>



Pueden obtener una autorización de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados los extranjeros no comunitarios que vayan a realizar una actividad laboral para la que se requiera una cualificación de enseñanza superior

También, excepcionalmente, los que acrediten un mínimo de cinco años de experiencia profesional que pueda considerarse equiparable a dicha cualificación, relacionada con la actividad para la que se conceda la autorización.

¿Qué se entiende por cualificación de enseñanza superior?

La derivada de una formación de enseñanza superior, de duración mínima de 3 años y que proporcione el nivel de cualificación necesario para ejercer una profesión que exija un alto nivel de capacitación o para ingresar en un programa de investigación avanzada.

Procedimiento

El empleador que pretenda contratar a un trabajador extranjero no residente en España deberá presentar personalmente, o a través de su representante legal empresarial, la solicitud de autorización inicial (que puede encontrarse en <http://extranjerios.mtin.es>) ante el órgano competente de la provincia donde vaya a ejercer la actividad.

Documentación a presentar junto con la solicitud

- **NIF** y, en el caso de que la empresa esté constituida como persona jurídica, documento público de representación legal en favor de la persona física que formule la solicitud.
- Si el empleador fuera persona física, no se le exigirá la

presentación del NIF si accede a la verificación de sus datos a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad.

- **Contrato de trabajo**, en el modelo oficial establecido
- Documentos acreditativos de los **medios económicos**, materiales o personales para su proyecto empresarial y para hacer frente a dichas obligaciones.
- **Copia del pasaporte** completo, o documento de viaje en vigor del extranjero.
- **Acreditación de la capacitación** y, en su caso, cualificación profesional para el ejercicio de la profesión.
- En su caso, **certificado del Servicio Público de Empleo** sobre la insuficiencia de demandantes de empleo para cubrir el puesto de trabajo.

Visado

Si se concede la autorización, en el plazo de un mes desde que se le notifique **al empleador**, el extranjero deberá solicitar personalmente (salvo excepciones) el visado en la Misión diplomática u Oficina consular en cuya demarcación resida.

Documentación a presentar con la solicitud de visado:

- **Pasaporte ordinario o título de viaje** reconocido como válido en España, con una vigencia mínima de 4 meses.
- **Certificado de carecer antecedentes penales** por delitos previstos en el ordenamiento español, expedido por las autoridades del país de origen o países de residencia en los últimos 5 años.
- **Certificado médico de no padecer ninguna de las enfermedades** previstas en el Reglamento Sanitario Internacional.
- **Copia del contrato de trabajo** sellada por la Oficina de Extranjería.

Deberá abonar además la tasa por tramitación del procedimiento.

Una vez notificada la concesión del visado, el trabajador deberá recogerlo personalmente en el plazo de un mes. De no hacerlo se entenderá que ha renunciado y se archivará el expediente.

Entrada en España

Una vez obtenido el visado el extranjero deberá entrar en España y, en el plazo de 3 meses desde su entrada, debe realizarse su alta en Seguridad Social.

En el plazo de un mes desde el alta en Seguridad Social, el extranjero deberá solicitar personalmente la Tarjeta de Identidad de Extranjero, en la Oficina de Extranjería o comisaría de policía correspondiente.

Si transcurrido el plazo establecido no se procede al alta en Seguridad Social, el extranjero quedará obligado a salir del territorio nacional, incurriendo en caso contrario en infracción grave por encontrarse irregularmente en España.

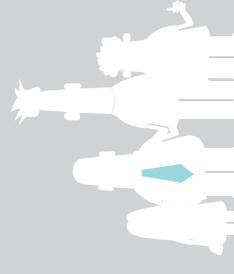
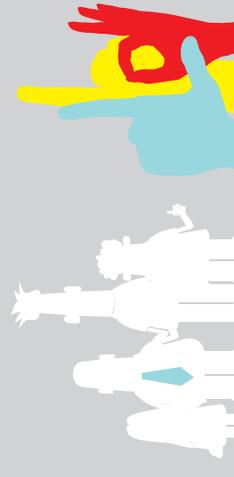
¿Se puede renovar la autorización?

Sí. La autorización inicial tiene una duración de un año, si cumple los requisitos exigibles para la concesión inicial. El plazo de presentación será de 60 días naturales previos a la caducidad (admitiéndose también en los 90 días posteriores a la misma, sin perjuicio de la imposición de la correspondiente sanción de multa).

Concedida la renovación el extranjero deberá solicitar, en el plazo de un mes, una nueva Tarjeta de Identidad de Extranjero.

Familiares

Se podrá solicitar una autorización de residencia temporal a favor de los miembros de su familia que desee reagrupar, simultáneamente a la presentación de la solicitud de autorización. La solicitud puede ser presentada tanto por el empleador como por el extranjero.



Los requisitos varían según la situación del extranjero:

1. Extranjeros en situación de estancia por estudios, investigación o prácticas

a) Puede ser autorizado a trabajar, si cumple los requisitos indicados al comienzo de este folleto, salvo los relativos a la situación nacional de empleo y la carencia de antecedentes penales.

La actividad laboral deberá ser compatible con la realización de los estudios, investigación o prácticas, a tiempo parcial o, en caso de ser a tiempo completo, de una duración no superior a 3 meses. Los ingresos deberán tener la condición de no necesarios para la estancia.

b) Puede acceder a una autorización de residencia y de trabajo, cuando

- Cumpla los requisitos indicados al comienzo de este folleto, salvo el relativo a la situación nacional de empleo, y
- Haya permanecido en España al menos 3 años en situación de estancia; haya superado los estudios o realizado la formación o prácticas con aprovechamiento y no haya sido becado o subvencionado por organismos públicos o privados por programas de cooperación o desarrollo del país de origen.

La autorización inicial de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena deberá solicitarse durante la gencia de la autorización de estancia.

2. Extranjeros en situación de residencia

Puede acceder a una autorización de residencia y trabajo si cumple los requisitos indicados al comienzo de este folleto, salvo los relativos a la situación nacional de empleo.

Además, salvo en el caso de residencia por reagrupación familiar, se exige un año de residencia regular en España.

3. Situación de residencia por circunstancias excepcionales

El extranjero en esta situación (sin autorización de trabajo) y con un año de residencia regular, podrá obtener una autorización de residencia y trabajo, exigiéndose los mismos requisitos indicados al comienzo de este folleto, salvo los relativos a la situación nacional de empleo.

(Se recuerda que si la autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales no llevase aparejada una autorización de trabajo, se puede solicitar ésta, durante la vigencia de la autorización de residencia, debiendo cumplir los requisitos indicados al comienzo de este folleto, salvo el relativo a la situación nacional de empleo).



CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA

NIPO 790-11-119-8

La información contenida en este documento tiene carácter exclusivamente divulgativo



NIPO 790-11-120-0



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Puede obtener más información sobre trámites en:
<http://extranjeros.mtin.es>



Contratación de extranjeros no comunitarios no residentes en España (residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena)

¿Qué requisitos se exigen para que se autorice su residencia temporal y trabajo?

- Salvo excepciones, que la **situación nacional de empleo** permita la contratación, lo que resultará acreditado si la ocupación está incluida en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura (que puede consultar en Internet: <https://www.redtrabaja.es>) o si el empleador acredita la dificultad de contratación para esa ocupación, mediante certificado del Servicio Público de Empleo.
- Que el **empresario** esté inscrito en la Seguridad Social y al corriente con ésta y con la Agencia Tributaria; garantice una actividad continuada al trabajador; tenga medios económicos, materiales y personales para su proyecto, y su contrato de trabajo sea acorde con la normativa laboral vigente.
- Que el **trabajador** no esté en situación irregular en España, carezca de antecedentes penales y, en su caso, posea la titulación o cualificación profesional exigida para ejercer la profesión en España.

¿Qué debe hacer el empleador?

Presentar personalmente o por representante legal, la solicitud de autorización ante el órgano competente de la provincia de ejercicio de la actividad, acompañada de:

- **DNI o NIF del empleador.** Si es persona jurídica, documento público de representación de quien formule la solicitud.
- Acreditación, en su caso, de la **exención** de considerarla **situación nacional de empleo.**
- Original y copia del **contrato de trabajo.**
- **Acreditación de medios económicos,** materiales y personales para el proyecto empresarial.

- **Copia del pasaporte o documento de viaje** en vigor del trabajador y capacitación o cualificación profesional, en su caso, para el ejercicio de la profesión.

La autorización inicial tiene una duración de un año y puede tener un ámbito geográfico y de actividad limitados. Estará condicionada a que el extranjero obtenga el visado, entre en España y sea dado de alta en la Seguridad Social.

¿Qué debe hacer el trabajador extranjero?

En caso de que se conceda la autorización, deberá presentar en persona (salvo excepciones), en el mes siguiente a la notificación al empresario, la solicitud de visado en la misión diplomática u oficina consular correspondiente, junto con:

- **Copia del contrato** de trabajo sellada por la Oficina de extranjería.
- **Pasaporte ordinario o título de viaje,** válido en España y con 4 meses de vigencia mínima.
- **Certificado de antecedentes penales** expedido por las autoridades del país de origen o países en que haya residido en los últimos 5 años, en el que no deben constar condenas por delitos previstos en el ordenamiento español.
- **Certificado de no padecer una enfermedad** susceptible de tener repercusiones de salud pública graves según el Reglamento Sanitario Internacional.

En la tramitación del visado, podrá requerirse la comparencia del solicitante y mantener una entrevista personal con él.

Si el extranjero se hallase en situación irregular en España se inadmirtirá a trámite la solicitud de visado.

Una vez recogido el visado, el trabajador deberá entrar en España en el plazo de vigencia de aquél (no superior a 3 meses). En el plazo de 3 meses desde la entrada deberá darse de alta al trabajador en Seguridad Social por el

empleador que solicitó la autorización.

En el plazo de un mes desde el alta en Seguridad Social el extranjero deberá solicitar personalmente la tarjeta de identidad de extranjero. Si transcurrido el plazo establecido no se proceda al alta en Seguridad Social, el extranjero quedará obligado a salir del territorio nacional, incurriendo en caso contrario en infracción grave por encontrarse irregularmente en España.

¿Se pueden renovar las autorizaciones de residencia y de trabajo por cuenta ajena?

Sí, a solicitud del trabajador, cuando continúe la relación laboral o se cumplan determinados requisitos. El plazo de presentación será de 60 días naturales previos a la caducidad (admitiéndose también en los 90 días posteriores a la misma, sin perjuicio de la imposición de la correspondiente sanción de multa).

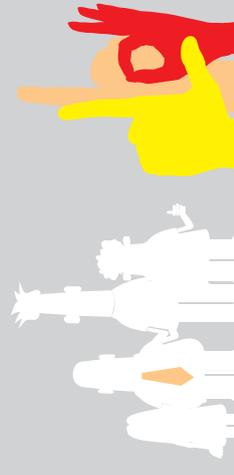
¿Existen peculiaridades y excepciones a este procedimiento?

Sí. En algunos casos no se considera la situación nacional de empleo; en otros, existen excepciones de la obligación de obtener una autorización de trabajo.

También hay especialidades procedimentales: para trabajos de duración determinada, prestaciones transnacionales de servicios o trabajadores transfronterizos, entre otros.

Contratación de extranjeros no comunitarios que residen en España pero no cuentan con autorización de trabajo

En estos supuestos como norma general es el empresario quien debe solicitar la autorización para trabajar o de residencia y trabajo por cuenta ajena, no se precisa visado y la eficacia de la autorización está condicionada a la afiliación y alta del extranjero en el plazo de un mes desde la notificación.



Puede obtener más información sobre trámites en:
<http://extranjeros.mtin.es>

INFORMACIÓN Y CONTACTO:

CONSEJERÍA DE JUSTICIA E INTERIOR. JUNTA DE ANDALUCÍA

Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias

c/ Zaragoza nº 8 41071 Sevilla

Email: cursosforinter2.cji@juntadeandalucia.es

Teléfono: 625420135

