

Diálogos

Elementos y estrategias para la orientación laboral desde la perspectiva de la mediación intercultural.

Autora:

Diana Mabel Vilar Rubiano

Colaboradoras:

Alejandra Aguilera Vázquez

Jessica Alonso Cano

Josefa Blázquez Conde

María del Mar Campos Maldonado

Coordinadora del proyecto Orix:

Mariló Benito Pérez

Proyecto Orix: Mediación intercultural e inserción laboral en Andalucía y Melilla.

Proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo, en el marco de la Convocatoria de Ayudas Fundación Luis Vives – Fondo Social Europeo, de la subvención global del programa operativo de “Lucha contra la discriminación” del F.S.E (2000-2006). Cofinanciado por la Federación Andalucía Acoge.

Edita:

Federación de Asociaciones Pro-Inmigrantes Extranjeros en Andalucía.
Andalucía Acoge

Diseño y maquetación: Taller del Sur Comunicación - www.tallerdelsur.net

Imprime: Aeroprint Producciones S.L.

ISBN: 978-84-690-8522-6

Depósito Legal: GR-2801-2007

Diálogos

***Elementos y estrategias para la orientación laboral
desde la perspectiva de la mediación intercultural.***



**A todos aquellos que, como yo, han migrado
por cualquiera que sea el motivo,
a quienes nos han acompañado
y apoyado en este camino.**

Agradecimientos

El llegar al final de este camino ha sido posible gracias a la participación y colaboración desinteresada de muchas personas.

Agradecimiento especial a:

Equipo Orixia: Inma Borrego, Marta Tabares; compañeros y compañeras de la Secretaría Técnica de Andalucía Acoge, Helena Pallarés Vaquero.

Equipo sociolaboral de la Federación Andalucía Acoge.

Técnicas y técnicos profesionales y voluntarios de orientación e inserción laboral de Algeciras Acoge, APIC, CEAIN, Granada Acoge, Huelva Acoge, Jaén Acoge, Málaga Acoge, Melilla Acoge.

Antonio Vázquez, técnicas y técnicos del Servicio Andaluz de Empleo de las provincias de Almería, Granada, Huelva, Málaga, Sevilla, Cádiz, así como técnicos del INEM Melilla.

Presentación

Desde su nacimiento, Andalucía Acoge ha tenido como objetivo principal trabajar en la construcción de una sociedad intercultural donde todos los ciudadanos y ciudadanas que en ella convivan puedan sentirse iguales en derechos y deberes.

Entender que la diversidad cultural es una realidad estructural y permanente en nuestra sociedad actual, es fundamental para motivarnos a establecer cauces de comunicación, puentes de enlace entre las diferentes culturas que nos faciliten el entendimiento mutuo.

Las personas nos desarrollamos en ámbitos culturales que en parte nos vienen dados, pero que en modo alguno son fijos e inmutables, sino que los enriquecemos constantemente a partir de nuestras propias experiencias de vida; y es aquí, en esta apasionante y compleja diversidad vital, en la que los profesionales que trabajamos en el campo de lo social debemos desarrollar nuestra labor. Por tanto, es esencial que tomemos conciencia de lo importante, indispensable y útil que es conocer los marcos culturales de referencia de las personas con las que trabajamos, adaptando nuestra intervención a la verdadera realidad de las mismas, evitando así caer en estereotipos simplistas y siempre excluyentes que sólo añaden dificultades al proceso de integración bidireccional entre la persona inmigrante y la sociedad de acogida.

En el mundo de hoy, ese proceso requiere una adecuada inserción laboral del inmigrante. En primer lugar, porque en la mayoría de los casos este factor va a ser determinante para conseguir y mantener una situación documental regularizada; en segundo lugar, porque el ámbito laboral constituye un marco socializador de primer orden; y en tercer lugar, porque la obtención de un empleo supone uno de los principales objetivos que el inmigrante se fija en su proyecto migratorio, por lo que supone un elemento motivador para avanzar en otros aspectos de dicho proyecto.

El camino hacia esta meta deseada, la “normalización”, es decir, el acceso de las personas migrantes a los mismos servicios que ofrece la comunidad para el resto de ciudadanos, supone un avance decisivo, al romper con la barrera de diferenciar a los usuarios según su origen nacional o cultural.

Pero para que esto sea una realidad efectiva y eficaz, es ineludible que los profesionales de estos servicios tengan la capacidad y los instrumentos necesarios para responder a las necesidades que esta diversidad de usuarios puedan plantearles.

Al objetivo de avanzar en esta dirección responde este proyecto al que denominamos ORIXA, en recuerdo a esas figuras que en diversas religiones de origen africano sirven de mediadores entre los dioses y los hombres.

Con dicho programa pretendíamos facilitar la inclusión sociolaboral de personas migradas a través del estudio y análisis de códigos culturales y potencialidades para el acceso al empleo, así como la formación en mediación intercultural dirigida a agentes de empleo. En él han participado profesionales de los servicios de inserción sociolaboral de todas las asociaciones y miembros de Andalucía Acoge, técnicos y personal del SAE así como del INEM en Melilla; a todas y todos ellos, gracias por su colaboración y esfuerzo.

Ana María Jiménez Rodríguez
Presidenta de Andalucía Acoge

Introducción

Diálogos está pensada y organizada en el marco del Proyecto Orixia: Mediación intercultural e inserción laboral en Andalucía y Melilla. La retroalimentación permanente entre las dos líneas fundamentales del proyecto, la formación y la investigación, permitió que nuestro trabajo con agentes de empleo, orientadores e insertores laborales que se forman en elementos y estrategias de mediación intercultural, trascendiera y se concretara en los documentos que componen esta publicación.

Diálogos tiene tres partes:

- La primera recoge el trabajo de investigación: Elementos y estrategias para la orientación laboral desde la perspectiva de la mediación intercultural.
- La segunda es una propuesta de trabajo que aúna elementos de la mediación intercultural en la orientación laboral.
- La tercera es un material de apoyo, que contiene una guía de asociaciones para la inserción laboral y una guía de homologación y convalidación de estudios extranjeros.

En la primera presentamos datos descriptivos de las personas extranjeras en España, haciendo énfasis en Andalucía y Melilla, en lo concerniente a su perfil y situación en relación al empleo, una reseña de las principales políticas públicas, normativas y programas relacionadas con la inserción laboral de la población inmigrante, así como las líneas conceptuales en inmigración y mediación intercultural que se tomaron de referencia para este trabajo.

De igual forma presentamos de manera sintética los resultados del trabajo con técnicos de orientación e inserción laboral de las asociaciones federadas en Andalucía y Melilla y de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, de municipios con un porcentaje significativo de población extranjera respecto del total de la población que permitieron llegar a conclusiones, propuestas y productos que a su vez componen este **Diálogos**.

Esperamos que sirva como contribución al valioso trabajo que a diario desarrollan técnicos y técnicas en ámbitos públicos, asociativos o privados, facilitando la inserción laboral de la población inmigrante

Índice

1.	Panorámica general de la inmigración en España.....	1
1.1	Consideraciones	1
1.2	Características descriptivas de la población inmigrante en España	3
1.3	Características descriptivas de la población inmigrante residente en Andalucía.....	12
1.4	Características descriptivas de la población inmigrante residente en Melilla.....	21
2.	La inserción laboral de la población inmigrante en Andalucía y Melilla	24
2.1	La inserción laboral de la población inmigrante.....	24
2.2	Algunas de las principales políticas públicas, normativas y programas relacionadas con la inserción laboral de la población inmigrante	26
2.3	Descripción de la población inmigrante trabajadora en España.....	36
3.	Mediación intercultural.....	55
3.1	Interculturalidad: una apuesta por la integración	55
3.2	Elementos de mediación y competencia intercultural.....	57
3.3	Mediación Intercultural: líneas conceptuales.....	63
3.4	Tipos de Mediación.....	66
3.5	Modelos de Mediación Intercultural.....	68
3.6	El Rol del mediador/mediadora intercultural	73
3.7	Método multifactorial	75
3.8	Herramientas que utiliza la Mediación Intercultural	77
3.9	Elementos, estrategias y herramientas de la Mediación Intercultural en la inserción laboral de la población inmigrante	79
4.	Estrategias y herramientas de Mediación Intercultural en la inserción laboral de población inmigrante.....	81
4.1	Ficha técnica de la investigación	81
4.2	Resultados.....	85
4.3	Conclusiones	110
4.4	Propuestas.....	112
4.5	Anexos	115
5.	Referencias bibliográficas.....	117

1. Panorámica general de la inmigración en España

1.1 Consideraciones

Comenzar a hablar sobre las características de la población inmigrante en España y posteriormente especificar las de los residentes en Andalucía y en Melilla, implica precisar que las fuentes estadísticas de información disponibles nos reflejan una parte de la realidad de este grupo poblacional, la que es oficial y está sujeta a los cauces legales definidos por la normativa de extranjería española y otras normativas europeas que inciden en el control de fronteras.

La otra realidad más compleja de abordar se escapa y es difícilmente cuantificable, aunque su importancia es definitiva en la configuración de esta nueva sociedad española.

Las estadísticas oficiales se refieren casi siempre a población extranjera, basándose en el concepto nacionalidad para establecer una línea de base que permita diferenciar y cuantificar. Extranjero, por tanto, define a una persona cuya nacionalidad es distinta a la española, legalmente es un asunto relativamente fácil, no obstante social y psicológicamente tiene repercusiones complejas para las personas que constituyen este grupo.

En este punto es preciso distinguir entre extranjeros pertenecientes a la Unión Europea, al Espacio Económico Europeo y aquellos extranjeros que proceden de otros países. Los primeros disponen de libertad para circular, residir y trabajar¹ en cualquier país comunitario gracias al Acuerdo de Schengen.

La palabra “inmigrante” en su acepción más general se refiere a aquella persona extranjera que reside de forma más o menos permanente en el país de acogida. En su definición, este es un concepto que no está asociado a razas, orígenes culturales, nivel socioeconómico o nacionalidades; en ese orden de ideas habría inmigrantes comunitarios y no comunitarios.

Es interesante reflexionar sobre cómo socialmente la palabra inmigrante ha ido adquiriendo connotaciones peyorativas asociadas a factores netamente económicos, separando claramente las personas extranjeras que son ejecutivas

¹ Salvo en periodos transitorios como es el caso de Rumania y Bulgaria actualmente.

de grandes multinacionales, estudiantes, deportistas de élite, de quienes son trabajadores que realizan ocupaciones de poca cualificación o extranjeros excluidos socialmente, quienes sí entrarían en esta categoría. En ocasiones también se refiere a aquellas personas extranjeras que por sus rasgos físicos o características culturales difieren del modelo tradicionalmente considerado europeo.

Probablemente esta relación viene dada en parte por la historia migratoria de España: el español de comienzos y mediados del siglo XX, historia no tan lejana, de emigrante trabajador como salida a la pobreza y falta de oportunidades laborales y por la concepción netamente economicista que se tiene de la inmigración.

La información estadística disponible es una referencia importante para poder hacer un esbozo de las características generales de la población inmigrante en España, en aspectos tales como número, distribución geográfica, sexo, nivel educativo, etc. No obstante, es importante advertir que es una tarea compleja porque existen dificultades relacionadas con las mismas fuentes estadísticas, así como con la situación documental y vital de muchas personas inmigrantes.

Respecto a la utilidad de las fuentes estadísticas, hay que tener en cuenta que son limitadas en cuanto a su actualización e inclusividad; si bien hay múltiples fuentes, la información es difícilmente comparable porque corresponde a fechas de corte distintas, obtenidas de forma diversa; está también el hecho de que algunas manejan el concepto de extranjero o inmigrante de forma diferente, incluyendo o excluyendo colectivos determinados.

La población inmigrante, particularmente aquella para la que el aspecto laboral es el motivo principal de su proyecto migratorio, presenta una gran movilidad geográfica, laboral y en algunos casos situaciones administrativas complejas e inestables, lo cual hace muy difícil que la información estadística refleje oportunamente el dinamismo que está implícito en estas realidades.

A lo largo de esta publicación, se describirán los aspectos generales de las personas inmigrantes y específicamente los relacionados con su perfil ocupacional, puesto que la inserción laboral es el motivo de la presente investigación.

Se han utilizado las siguientes fuentes estadísticas de información, a saber:

- Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en su Avance del Padrón Municipal al 1 de enero de 2007; no obstante, como no están desagregados los datos municipales que hacen referencia a la población extranjera, para algunos desgloses se recurrirá al último dato oficial que corresponde al 1 de enero de 2006. Lo que sucede igualmente, con los datos de la Estadística de Variación Residencial (EVR).
- Informes trimestrales de la Dirección General de la Policía-Ministerio del Interior, sobre extranjeros con permiso o autorización de residencia².
- Anuario estadístico de la inmigración 2006, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.
- Informes de afiliados extranjeros a la Seguridad Social, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Datos del Servicio Andaluz de Empleo, Junta de Andalucía, sobre personas extranjeras demandantes de empleo.

1.2 Características descriptivas de la población inmigrante en España

Según los últimos datos que presenta el Instituto Nacional de Estadística (INE) a 1 de enero de 2007³, en España hay 45.116.894 personas empadronadas, de las cuales 4.482.568 son extranjeros, que equivale al 9,9% de total de la población; respecto al 1 de enero de 2006 anterior se ha incrementado en 0,6%.

Las mujeres representan el 47% de la población extranjera empadronada a 1 de enero de 2007 y los varones el 53%..

Del grupo de extranjeros empadronados 1.702.613 son nacionales de países comunitarios y 2.779.995 de países extracomunitarios.

2. La Estadística no incluye a los extranjeros que están renovando su documentación de residencia, los que se encuentran en España con una autorización de estancia, los que tienen una autorización de estancia de estudios, los trabajadores temporales del contingente, los trabajadores fronterizos, los solicitantes de asilo y a los que han obtenido el estatuto de refugiado o el estatuto de apartida, los nacionales de la Europa Comunitaria que no hayan solicitado todavía su inscripción en el Registro Central de Extranjeros (obligatoria a partir del 2 de abril de 2007), que con la normativa anterior no tenían obligación de tener una tarjeta de residencia.
3. Avance del padrón municipal a 1 de enero de 2007, no serán datos oficiales hasta finales de 2007. Incluye Rumania y Bulgaria, que entraron en esa fecha a formar parte de la Unión Europea, quedando 27 países miembros.

De acuerdo con los datos aportados por la Dirección General de la Policía del Ministerio del Interior, los extranjeros con tarjeta o autorización de residencia *en vigor* a 31 de diciembre de 2006, son 3.021.808, de los cuales 2.092.095 son extranjeros pertenecientes a países extra-comunitarios y 929.713 son extranjeros comunitarios.

Las diferencias numérica entre los datos del padrón y las personas con permiso o autorización de residencia en fechas cercanas (01/01/2007 y 31/12/2006 respectivamente) es debida a varios motivos:

1. Personas que se inscribieron y ya no residen.
2. La duplicidad, cuando en un municipio no dan de baja oportunamente a un extranjero que se ha trasladado de municipio.
3. Las nacionalizaciones.
4. La población extranjera sin permiso de residencia -bien porque no dispone de él o bien porque está en renovación-.

Recientemente este aspecto se está controlando a partir de la obligación de la renovación periódica⁴ de la inscripción padronal, que obliga a los extranjeros, que no dispongan de residencia permanente, a actualizarla cada 2 años, de lo contrario se declara su caducidad, es decir, le dan de baja del padrón.

Según el INE (2007), las comunidades con mayor proporción de extranjeros son las Islas Baleares (18,4%), la comunidad Valenciana (14,9%), Murcia (14,4%), Madrid (14,1%), Cataluña (13,4%) y Canarias (12,3%).

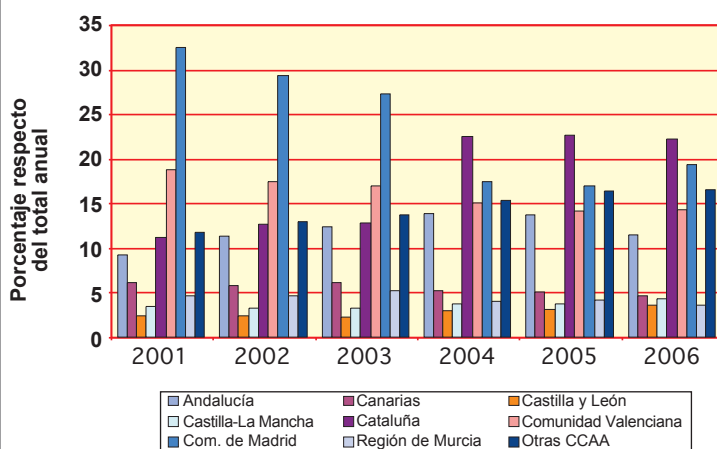
La evolución de la inmigración y su distribución por comunidades autónomas, de acuerdo con los datos de la variación residencial, EVR, del INE, muestra la movilidad de la población inmigrante dentro de España.

En el período 2001-2006 es de destacar el caso de Madrid, que en 2001 es con diferencia el lugar de mayor concentración y pierde de forma progresiva su importancia alcanzando el punto más bajo en 2004, manteniéndose estable hasta el 2006; en Cataluña se produce la situación inversa. En la Comunidad Valenciana la población inmigrante disminuye aunque de forma más suave y en Andalucía aumenta paulatinamente.

En el año 2006, en general, lo que se observa en la distribución es que no tiene contrastes tan significativos como al comienzo del período, 2001, aunque mantiene diferencias entre las comunidades; es importante tener en cuenta además que en este año en la EVR del 2006, se incluyen por vez primera las bajas por caducidad que se mencionaron anteriormente.

4. La Ley Orgánica 14/2003 de 20 de noviembre, estableció que transcurridos dos años desde su entrada en vigor, los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente deberán a renovar sus inscripciones padronales. El Instituto Nacional de Estadística elaboró una Resolución sobre el procedimiento para acordar la caducidad de las inscripciones padronales de los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente. (BOE nº 128, de 30 de mayo de 2005).

Distribución de los inmigrantes entre CCAA

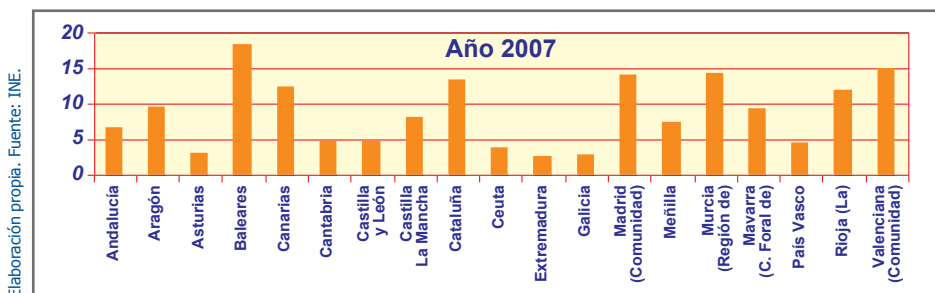


Elaboración propia. Fuente: INE.

De acuerdo con los datos del padrón municipal, la población extranjera empadronada por comunidades autónomas, a 1 de enero de 2007, en número y porcentaje sobre el total de población, es la siguiente:

Comunidades	%	Nº
Andalucía.....	7	526.942
Aragón	10	123.591
Asturias.....	3	32.586
Baleares.....	18	189.437
Canarias	12	248.871
Cantabria	5	26.744
Castilla y León	5	118.951
Castilla-La Mancha	8	158.905
Cataluña	13	966.004
Ceuta	4	2.861
Extremadura	3	29.068
Galicia.....	3	81.023
Madrid (Comunidad de).....	14	854.232
Melilla.....	8	5.191
Murcia (Región de)	14	200.964
Navarra (Comunidad Foral de)....	9	55.427
País Vasco.....	5	98.108
Rioja (La)	12	36.583
Valenciana (Comunidad)	15	727.080

Fuente: INE.



A 1 de enero de 2007, distribución por continentes de la población extranjera empadronada es la siguiente:

Continente	Total
Países europeos - unión europea (27)	1.702.613
Europa no comunitaria	185.307
África	797.592
América	1.577.478
Asia	216.769
Oceanía	2.256
Apátridas	553

Elaboración propia. Fuente: INE.

Las nacionalidades más numerosas de la Unión Europea de los 27, son los ciudadanos y ciudadanas recientemente incorporados, rumanos (525.000), seguidos por los del Reino Unido (314.000), alemanes (164.000 aprox.) e italianos (135.000).

Entre el grupo de los extracomunitarios, los nacionales de Marruecos son el grupo más grande (576.000), seguidos de los ecuatorianos (421.000) y colombianos (259.000 aprox.) y bolivianos (200.000 aprox.).

El INE plantea que respecto al año anterior, los ciudadanos rumanos son los que han experimentado un mayor crecimiento durante el 2006, con un saldo cercano a 118.000, seguidos de los bolivianos, casi 60.000 más, y Reino Unido, más de 39.000.

El caso de los bolivianos está relacionado con las salidas masivas previas al 1 de abril de 2007, fecha en que se hacía exigible el visado a sus ciudadanos para entrar en España-Unión Europea.

De acuerdo los datos aportados por la Dirección General de la Policía, en la distribución de la población extranjera por continentes / región, en el periodo del 31/12/2005 al 31/12/2006, se observa que Asia y la Europa comunitaria aumentan un punto porcentual pasando del 6 al 7% en el caso del primero y 21 a 22% para la segunda, Iberoamérica tiene el 35% en el 2006 y África 23%.

De acuerdo con estos datos, la nacionalidad más numerosa tanto en hombres como en mujeres en España a 31 de diciembre de 2006 son los marroquíes.

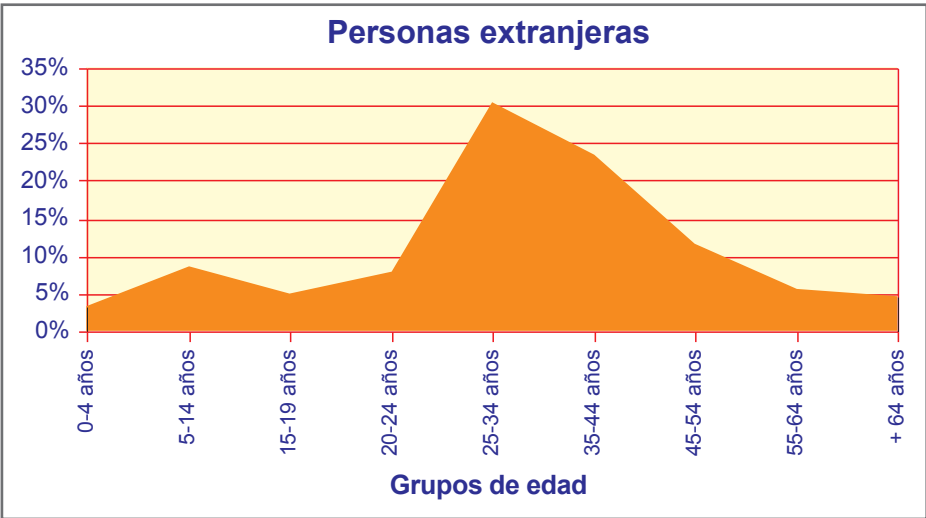
En la tabla se aprecia la media de edad de las personas que disponen de permiso de residencia o autorización a 31 de diciembre de 2006. Por grupos, la media de edad de los ciudadanos comunitarios es 10 diez años mayor que la de los ciudadanos no comunitarios.

Media de edad

Total Extranjeros	Comunitarios	No Comunitarios
34 años	41 años	31 años

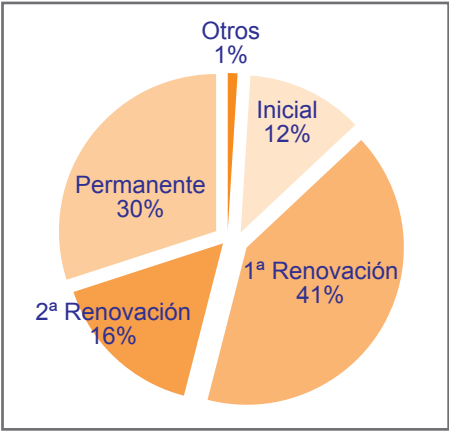
Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

Haciendo un análisis más detallado por grupos de edad, a 31 de diciembre de 2006, el pico está en el grupo de 25 a 34 años, que abarca dos quinquenios, siendo ligeramente superior el de 30-34 años, lo que se aprecia a continuación en su distribución porcentual.



Elaboración propia. Fuente: Dirección General de la Policía. Ministerio del Interior.

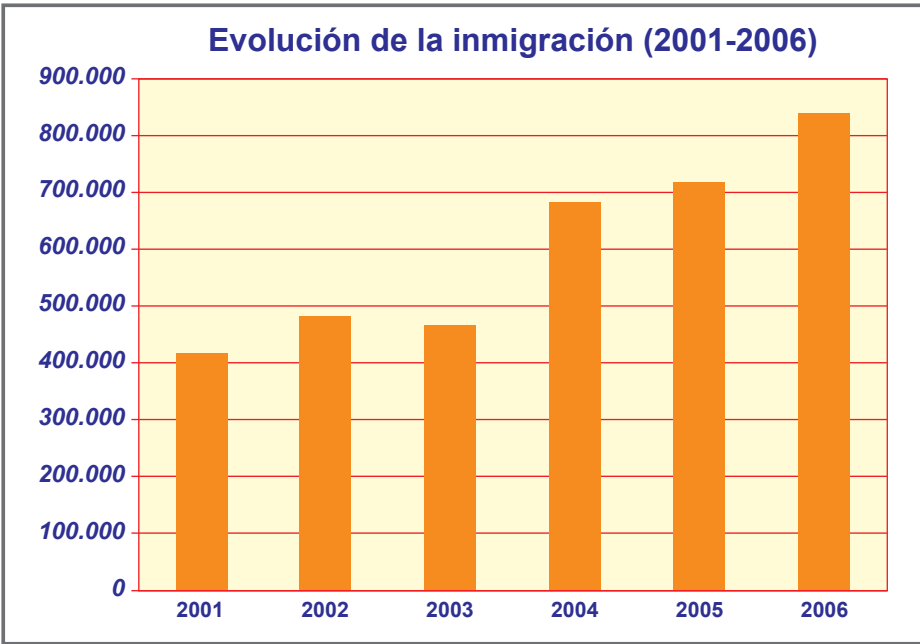
A 31 de diciembre de 2006, se observa que dentro del grupo de personas extranjeras con su documentación en vigor según el tipo de permiso, la mayoría está en su primera renovación. Estos datos reflejan claramente el efecto del proceso denominado por el gobierno de "normalización" de extranjeros del año 2005.



Elaboración propia. Fuente: Dirección General de la Policía. Ministerio del Interior.

Algunas cuestiones interesantes de la evolución de los flujos de personas inmigrantes son:

En el período 2001-2006, de acuerdo con los datos de variación residencial, del INE hay una tendencia creciente; existe un salto importante a partir de 2004, tanto a nivel nacional como en Andalucía como se aprecia más adelante.

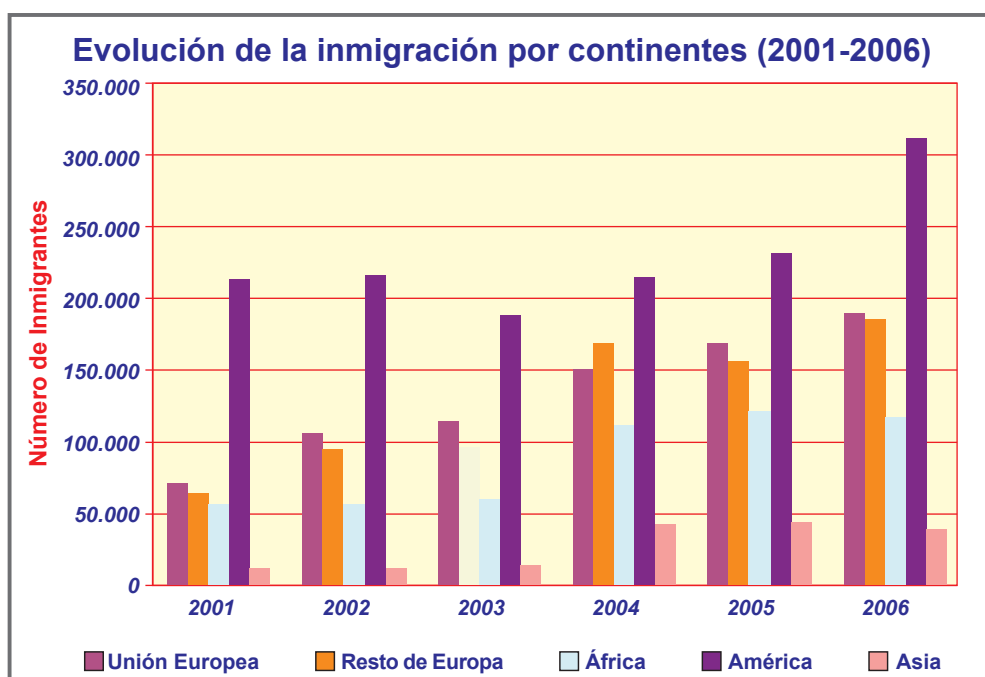


Elaboración propia. Fuente: INE.

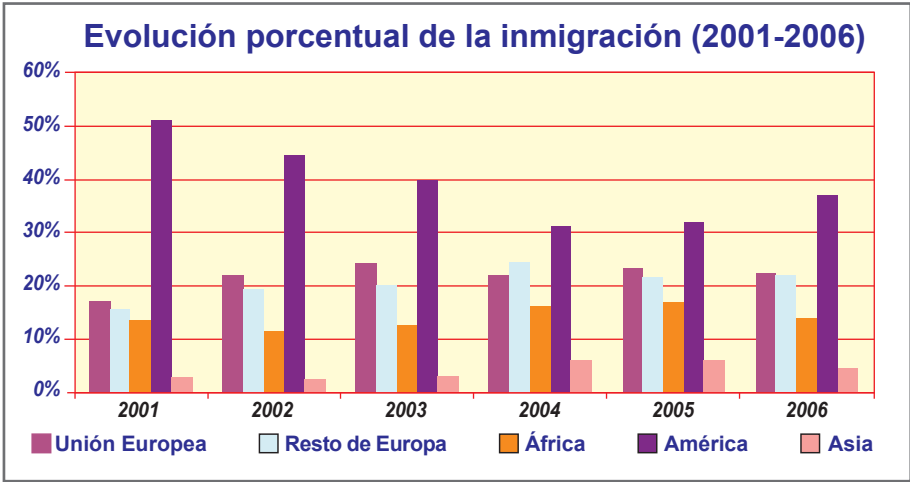
De acuerdo con la evolución de la inmigración, analizándolo por continentes, el incremento de personas inmigrantes en el año 2004 es menos pronunciado en el caso de los procedentes de la Unión Europea, que crecen con la misma suavidad durante todo el periodo 2001-2006; para los casos de África y el resto de Europa el crecimiento es evidente. En este período es importante tener en cuenta las incorporaciones en 2004 de República Checa, Hungría, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Letonia, Lituania, Malta, Hungría y Polonia a la Unión Europea.

En el caso de América puede verse que dicho crecimiento se traduce como una reversión del proceso de desaceleración de flujos del subperiodo 2002-2003.

Lo reflejado por estos datos respecto al año 2004, nos indica sin duda cambios en las políticas hacia el inmigrante no perteneciente a la Unión Europea, probablemente el cambio en el reglamento de extranjería y el anuncio anticipado del proceso de "regularización" de 2005; en parte explicado porque la inscripción padronal había venido siendo el elemento probatorio del tiempo que se ha residido en España. No obstante lo anterior, llama la atención porque coincide, en lo referente al padrón, con la autorización del acceso a los datos por parte de la policía.

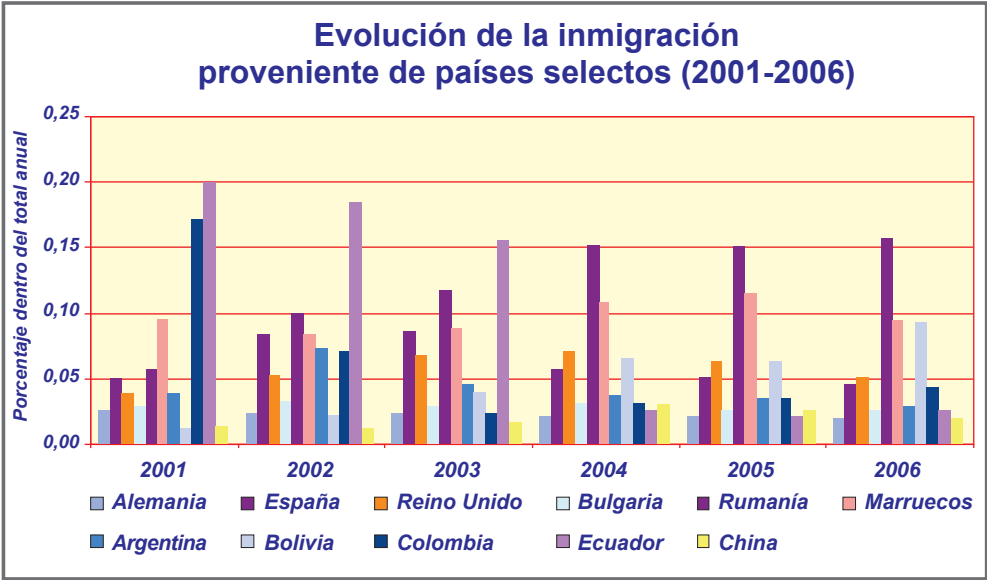


En términos porcentuales, predomina el continente americano como origen de los flujos de inmigrantes hacia España en el periodo 2001-2006, aunque esta situación se revierte en el subperiodo 2004-2006, en favor de la inmigración proveniente de otras partes del mundo.



Elaboración propia. Fuente: INE.

Desagregando por países, los datos hablan por sí mismos. Llama la atención el aumento de la inmigración procedente de Rumania y la caída en los casos de Ecuador y Colombia. En estos cuadros también se incluye el retorno de españoles, es decir, nacionales que vuelven a su país tras residir en el exterior.



Elaboración propia. Fuente: INE.

En líneas generales podemos apreciar que el análisis de estos datos nos indica que:

- La población inmigrante en España aumenta en términos absolutos, pero su variación porcentual es mínima, en algunas comunidades incluso disminuye. Coincidiendo con lo planteado por Pajares, M. (2007) que indica que el crecimiento de la población extranjera a lo largo de 2006 en términos absolutos fue el menor que se ha producido en los últimos cinco años.
- El 62% de la población inmigrante es no comunitaria, lo que implica que su situación administrativa y documental no está garantizada, depende en gran parte de las fluctuaciones del mercado laboral.
- La población inmigrante en España es predominantemente joven, con concentraciones en las etapas laboralmente más productivas en la vida de una persona.
- El paulatino pero constante incremento del número de mujeres extranjeras de algunos colectivos de inmigrantes, especialmente el latinoamericano.
- El origen de las personas inmigrantes en los dos últimos años se ha modificado convirtiendo algunos colectivos en los más numerosos, o porcentualmente significativos, respecto a años anteriores, especialmente los ciudadanos de países de Europa del Este y bolivianos.
- El 69% de las personas inmigrantes documentadas son de migraciones recientes, que se han hecho notorias a partir de la regularización de 2005.

1.3 Características descriptivas de la población inmigrante residente en Andalucía

1.3.1 Antecedentes

Andalucía es una comunidad autónoma en la que las migraciones fueron vividas de manera intensa, especialmente a mediados del siglo XX. Entre los años 1946-1950 los andaluces migraban hacia América del Sur y el Caribe, especialmente a Argentina, Uruguay, Venezuela, Cuba y Puerto Rico.

Entre 1960 y 1980, la intensificación del desarrollo industrial y de servicios desencadenó una intensa migración de personas campesinas a las zonas urbanas, principalmente de Cataluña, en cuanto a migraciones internas se refiere; no obstante las empresas no podían absorber toda la mano de obra disponible. Esta situación social indujo a una emigración dirigida a países europeos más desarrollados económicamente y con escasez de trabajadores como Francia, Alemania y Suiza.

A finales del siglo XX, en España en general y en consecuencia en Andalucía, se dan numerosos cambios políticos, sociales y económicos, destacando la apertura económica, la transición de la dictadura a la democracia o la integración en la Unión Europea, cambios que generan un acelerado crecimiento económico que modifica sustancialmente la tendencia de los flujos migratorios.

Tal hecho se refleja con claridad en que a finales del siglo XX, la emigración andaluza estaba en 37.000 salidas anuales aproximadamente, frente a las 80.000 anuales en la década de los sesenta, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Según el Instituto Estadístico de Andalucía, IEA (2002), en su estudio sobre la inmigración extranjera en Andalucía 1991-2001, consultadas las diversas fuentes y datos oficiales en la última década del siglo XX, en Andalucía se presentó un intenso crecimiento de la población extranjera, tanto de personas procedentes de países comunitarios, como no comunitarios.

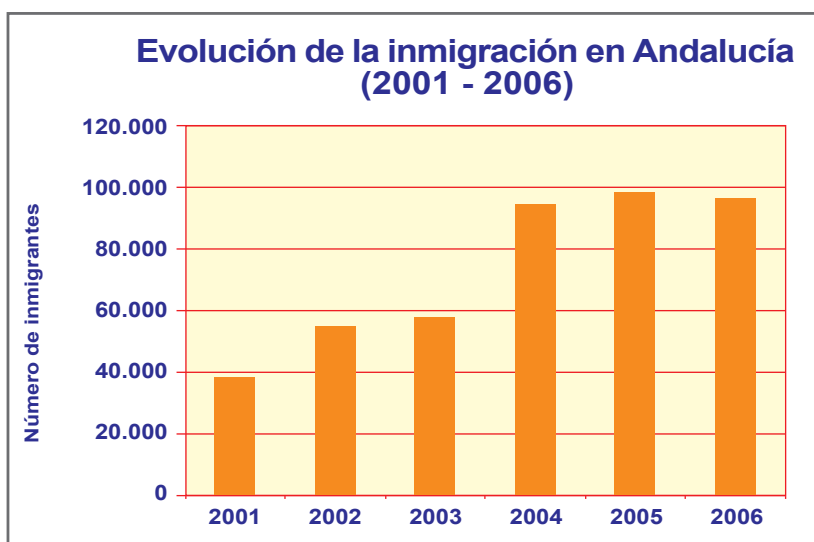
Los procesos de regularización de extranjeros han puesto en evidencia a muchas personas que residían en Andalucía pero no estaban registradas al carecer de documentación, lo cual se refleja en que se triplican los permisos de residencia, especialmente a partir del año 1996.

Indica el IEA (2002), que entre 1991-2001 el flujo inmigratorio en Andalucía seguía estando compuesto por más del 50% de europeos que, a pesar del intenso crecimiento de personas de otras procedencias, mantuvieron su peso, seguido por un 25% de extranjeros procedentes de África, un 16% de América y un 6% de Asia.

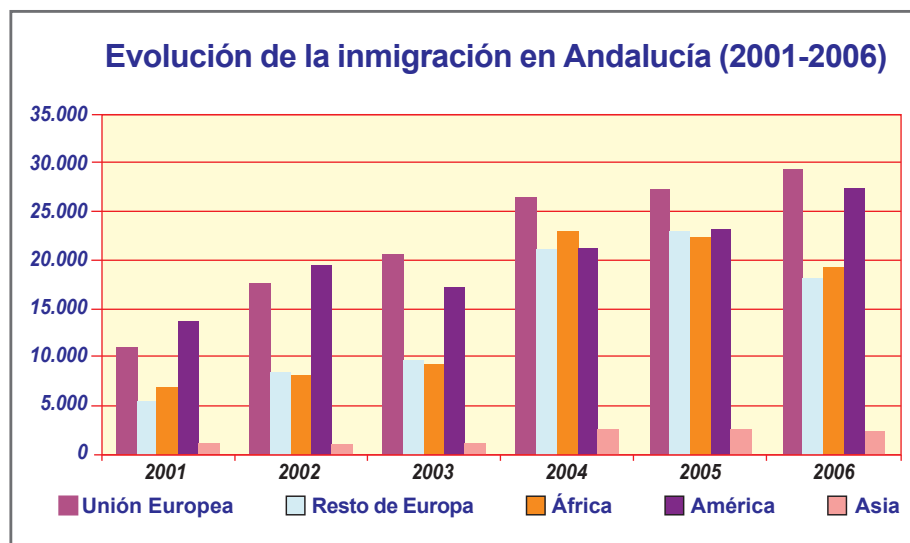
A comienzos de la década de los 90, muchos de los inmigrantes africanos que entraban en Andalucía no se quedaban residiendo en ella, continuaban hacia otras regiones españolas o europeas que presentaban más oportunidades laborales. No obstante a finales de los noventa y en los años que van del siglo XXI, esta situación ha cambiado probablemente porque también han cambiado las condiciones socioeconómicas, han surgido nuevos puestos de trabajo, lo que ha llevado a que en el primer quinquenio de este siglo en particular, los marroquíes constituyan un tercio del total de inmigrantes residentes en Andalucía.

1.3.2 Evolución y situación actual

En el período 2001-2006, de acuerdo con los datos de EVR del INE, se observa una tendencia creciente, existiendo un salto importante a partir de 2004. Desagregando por continentes, es más notorio en el caso de África y el resto de Europa. Esto nos permite concluir que Andalucía fue particularmente sensible a lo que se explicó anteriormente como cambio en la normativa y anuncio en el proceso de regularización.

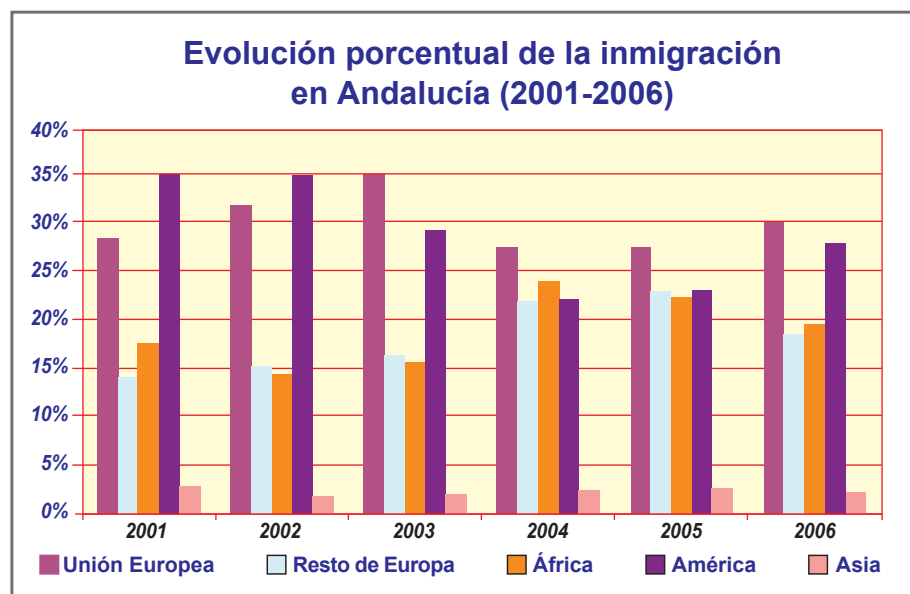


Elaboración propia. Fuente: INE.



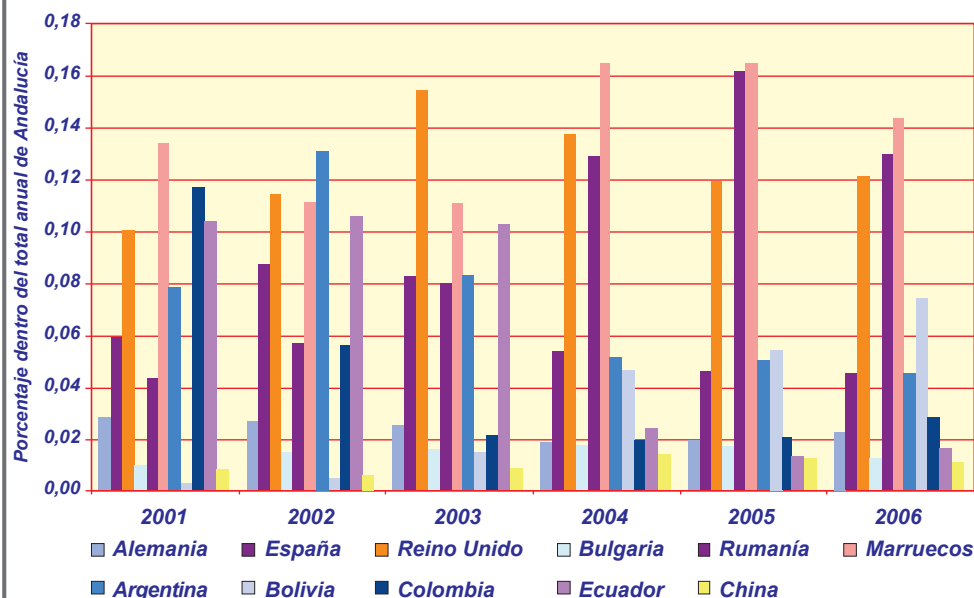
Elaboración propia. Fuente: INE.

El caso de Andalucía es un poco distinto al del resto de España en cuanto a la distribución por continentes, puesto que el predominio de inmigrantes latinoamericanos es compartido con inmigrantes de la Unión Europea; pero, del mismo modo que en el caso de España, en el subperiodo 2004-2006 este predominio sufre modificaciones.



Elaboración propia. Fuente: INE.

Evolución de la inmigración en Andalucía por países selectos (2001-2006)



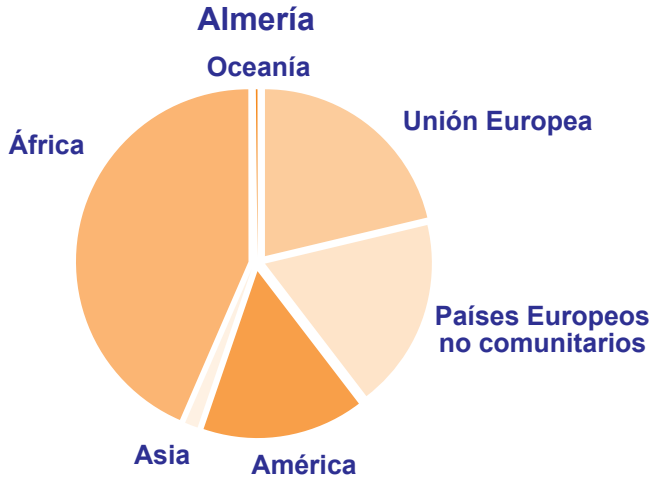
Elaboración propia. Fuente: INE.

Actualmente, Andalucía es una de las comunidades autónomas donde se produce mayor aumento de extranjeros en términos absolutos. Lo que ha hecho que el perfil del extranjero residente en Andalucía vaya cambiando y ya no esté tan asociado al de personas británicas jubiladas que escogían vivir en las zonas costeras. También se observa que, en los últimos años, cada vez más migran mujeres solas, se ha incrementado de forma significativa el número de ciudadanos de países europeos no comunitarios, especialmente del este, y se ha diversificado el nivel formativo.

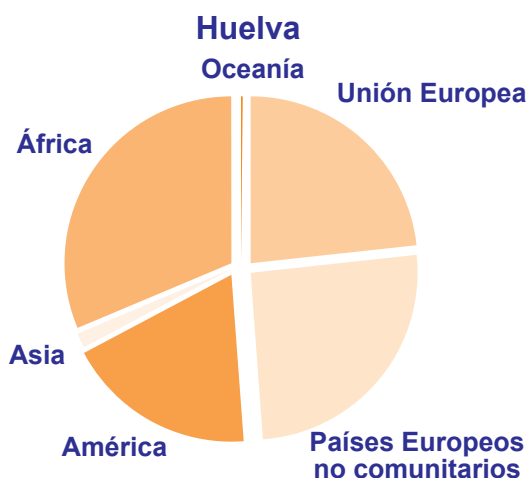
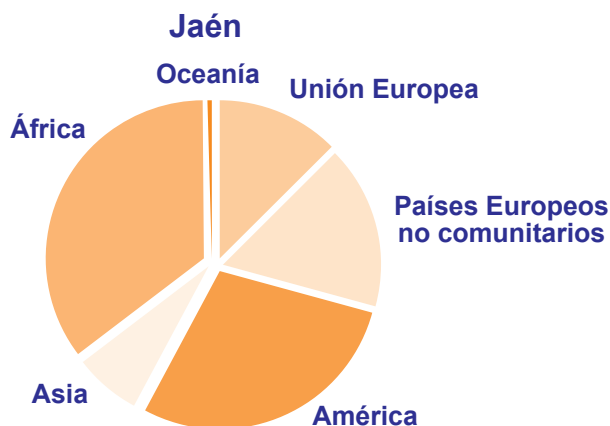
Según el Instituto de Nacional de Estadística (INE), a 1 de enero de 2007, Andalucía es la cuarta comunidad autónoma en número de residentes extranjeros con 526.942, que equivale al 6,6% del total de la población. El desglose de extranjeros residentes por provincias, sexo, en número y porcentaje, se detalla a continuación:

Comunidad autónoma/ provincia	01/01/2007					
	Total	%	Varones	%	Mujeres	%
Total España	4.482.568	9,9	2.375.783	5,25	2.106.78	4,65
Andalucía	526.942	6,6	282.253	3,53	244.689	3,07
Almería	115.494	1,45	69.303	0,87	46.191	0,58
Cádiz	36.726	0,46	18.656	0,23	18.070	0,23
Córdoba	16.878	0,21	8.936	0,11	7.942	0,10
Granada	48.545	0,61	26.404	0,33	22.141	0,28
Huelva	28.035	0,35	15.631	0,20	12.404	0,16
Jaén	14.421	0,18	8.479	0,11	5.942	0,07
Málaga	217.784	2,73	111.008	1,39	106.776	1,34
Sevilla	49.059	0,61	23.836	0,30	25.223	0,32

En los próximos gráficos se aprecia la distribución de la población extranjera en Andalucía según continente / región de procedencia, de acuerdo con los datos del padrón a 1 de enero de 2006⁵.



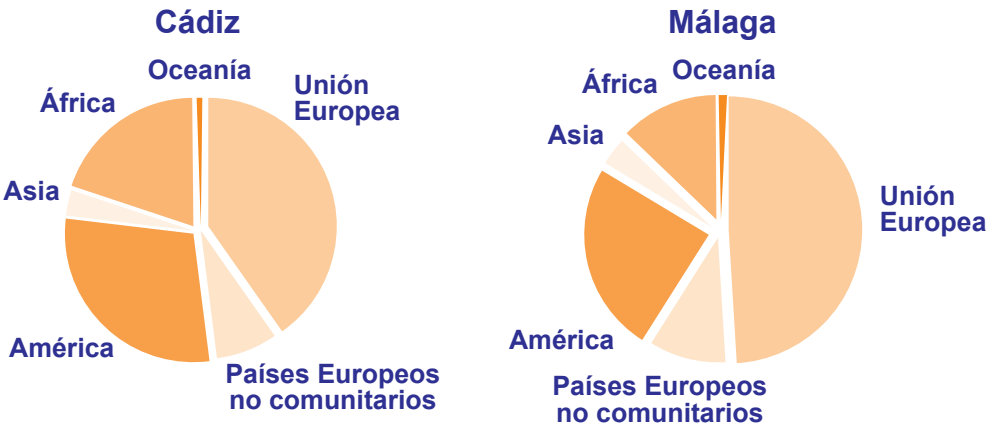
5. El avance del padrón Municipal a 1 de enero de 2007, no está desagregado por continentes de procedencia, por ello se refleja de acuerdo al último dato oficial.



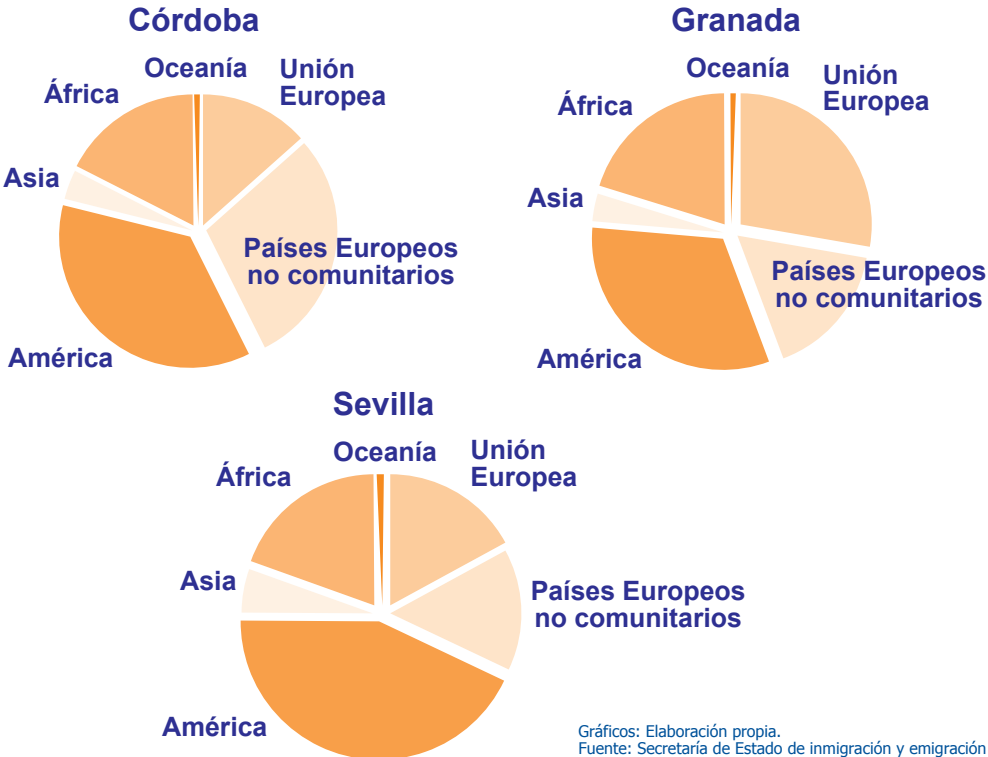
Gráficos:
Elaboración propia.
Fuente: Secretaría de Estado de inmigración y emigración

Se puede apreciar que en las provincias de Almería, Huelva y Jaén predomina la población extranjera de origen africano, provincias eminentemente agrícolas. Estos datos se corresponden con lo que más adelante se verá reflejado en cuanto a los regímenes de cotización.

En Cádiz y Málaga predomina la población extranjera comunitaria, probablemente tiene que ver con el factor residencial, porque en cuanto a la afiliación como trabajadores -se observará más adelante en detalle- se trabaja fundamentalmente el régimen general en servicios.



En Córdoba, Granada y Sevilla hay una clara mayoría de la población de origen americano, que trabaja en el sector servicios.



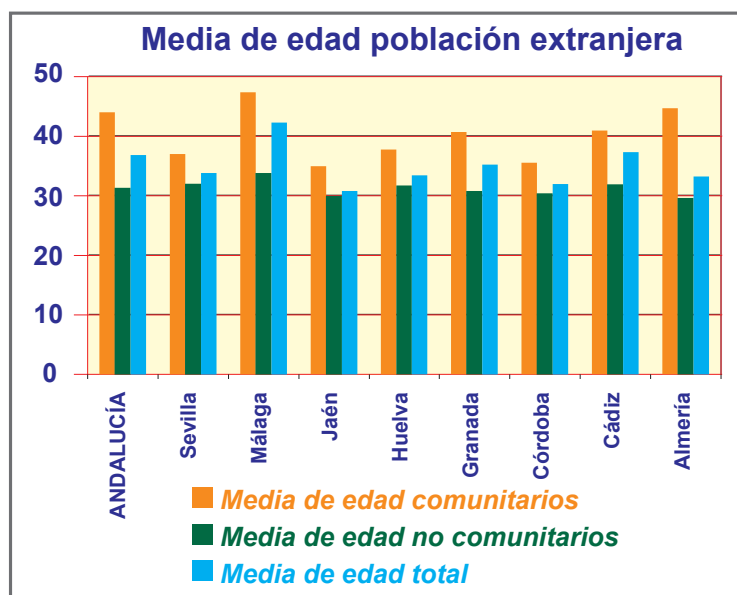
Gráficos: Elaboración propia.
Fuente: Secretaría de Estado de inmigración y emigración

A partir de los datos de la Dirección General de la Policía, Ministerio del Interior, a 31 de diciembre en su informe trimestral sobre extranjeros con permiso o autorización de residencia en vigor, podemos apreciar en la tabla que la nacionalidad predominante en Andalucía es la marroquí, variando ligeramente a nivel provincial.

Comunidad Provincia	Principales nacionalidades hombres	Principales nacionalidades mujeres
ANDALUCÍA	Marruecos	Marruecos
Almería	Marruecos	Marruecos
Cádiz	Reino Unido	Reino Unido
Córdoba	Ecuador	Marruecos
Granada	Marruecos	Marruecos
Huelva	Rumanía	Marruecos
Jaén	Marruecos	Marruecos
Málaga	Reino Unido	Reino Unido
Sevilla	Marruecos	Marruecos

Elaboración propia. Fuente: Dirección General de la Policía. Ministerio del Interior

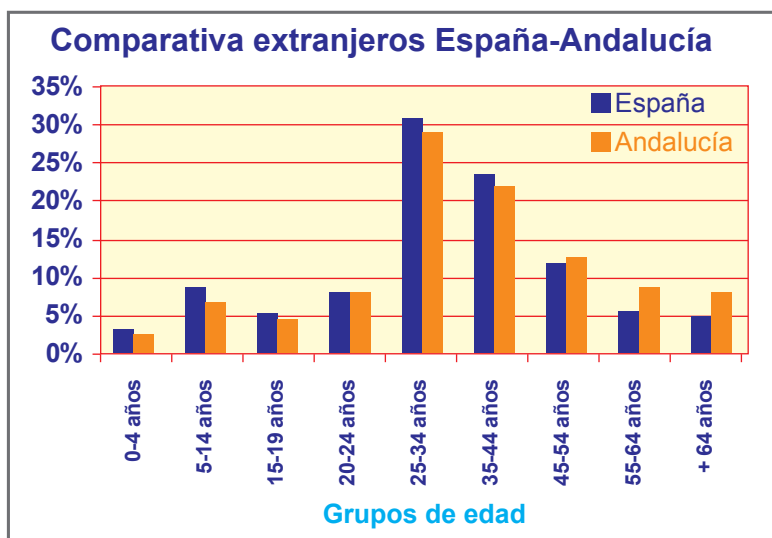
De acuerdo con estos mismos datos, en Andalucía a 31 de diciembre de 2006, la media de edad de la población extranjera era de 37 años, para el grupo de extranjeros no comunitarios 31 años y 44 años para los comunitarios.



Elaboración propia. Fuente: Dirección General de la Policía. Ministerio del Interior.

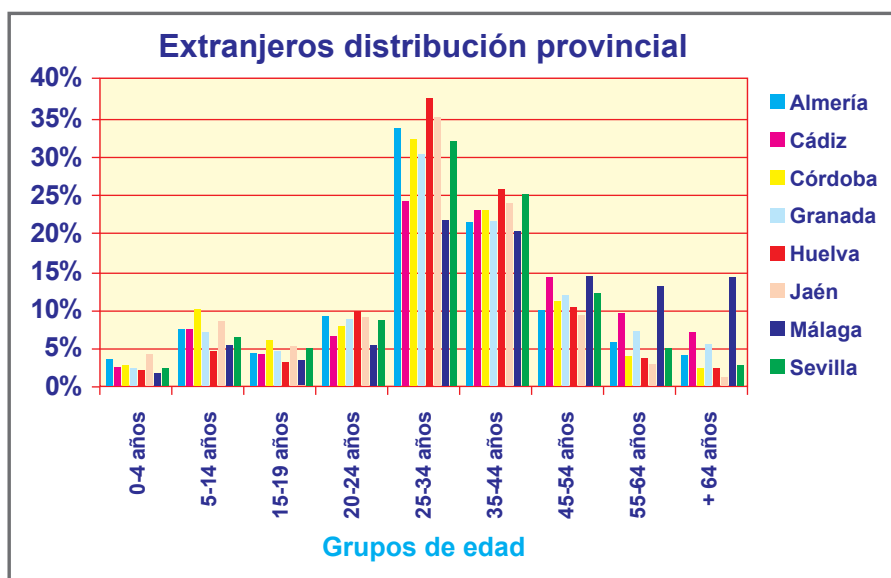
La distribución porcentual por grupos de edad respecto al total de la población extranjera, es bastante similar a la del conjunto de España, con porcentajes ligeramente inferiores en Andalucía, salvo en los grupos de más de 45 años en adelante, en los que el porcentaje de extranjeros en Andalucía es mayor que en España.

Tanto en Andalucía como en España el grupo porcentualmente más numeroso es el de 25 a 34 años.



En distribución provincial y grupos de edad se aprecia la misma concentración en el grupo de 25 a 34 años, no obstante, es interesante observar algunas diferencias provinciales:

- En Huelva y Almería hay un número importante de personas extranjeras en el grupo de 20 a 24 años: 9,91% y 9,28%, respectivamente.
- En Córdoba y Jaén, destacan por los porcentajes de población infantil y juvenil extranjera, especialmente en los grupos de 5-14 años y de 15 –19 para la primera y en el de 0-4 y 5-14 para la segunda.
- En Málaga, más del 42% de la población extranjera es mayor de 45 años.



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

1.4. Características descriptivas de la población inmigrante residente en Melilla

La Ciudad Autónoma de Melilla es un caso diferente del resto de España pues históricamente ha sido zona de confluencia de personas de diferentes orígenes nacionales y culturales. Residen en ella personas de origen iberohispano, beréber, hebreo, hindú, gitano y otras etnias, constituyendo una sociedad española multiétnica desde hace varias décadas.

Según los últimos datos que presenta el Instituto Nacional de Estadística (INE) a 1 de enero de 2007⁶, en Melilla hay 5.191 personas extranjeras empadronadas, lo que equivale al 7,5% de total de la población.

Las mujeres representan el 52% de la población extranjera empadronada a 1 de enero de 2007 y los varones el 48%.

De acuerdo a los datos del padrón, el 83,74% de la población extranjera en Melilla es de nacionalidad marroquí.

6. Ídem. Nota al pie de página Nº 3.

Comunidad autónoma/ provincia	01/01/2007		
	Total	Varones	Mujeres
Melilla	5.191	2.474	2.717

Elaboración propia. Fuente: INE

Si observamos los datos aportados por la Dirección General de Policía del Ministerio del Interior, los extranjeros con tarjeta o autorización de residencia en *vigor* a 31 de diciembre de 2006 son 5.369, de los cuales 2.855 son extranjeros pertenecientes al régimen de residencia general de extranjería y 2.514 al comunitario.

31-12-2006			31-12-2005		
TOTAL	Régimen de residencia		TOTAL	Régimen de residencia	
	Régimen General	Régimen Comunitario		Régimen General	Régimen Comunitario
5.369	2.855	2.514	4.384	2.216	2.168

Tomado de Anuario Estadístico de la Inmigración 2006

En fechas similares⁷, es llamativo que en Melilla el número de personas extranjeras con permiso de residencia sea superior al de empadronadas. Esta situación difiere mucho del resto de comunidades autónomas. La razón que se ha develado después de indagar y contrastar la información es que para los extranjeros no suele ser fácil empadronarse en la ciudad autónoma por las numerosas trabas administrativas que encuentran.

Aunque la diferencia es escasa en número, sería mayor si se tiene en cuenta a los que están renovando su documentación, los que se encuentran en España con una autorización de estancia para la realización de cursos, estudios, trabajos de investigación o formación, los solicitantes de asilo y los que han obtenido el estatuto de refugiado o el estatuto de apátrida y se encuentran residiendo en el municipio.

7. 01/01/2007 y 31/12/2006, INE y Dirección General de la Policía-Ministerio del Interior, respectivamente.

Es importante también indicar en este punto que existen, precisamente por ser una zona con características especiales, personas extranjeras que disponen de *permisos transfronterizos*⁸; estas personas no entran en el cómputo de permisos o autorizaciones de residencia en vigor, ni son residentes, por tanto, tampoco aparecen reflejados en el padrón municipal, pero sí forman parte de la realidad laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla.

En Melilla, a 31 de diciembre de 2006, la media de edad de la población extranjera con permiso o autorización de residencia era de 31 años; para el grupo de extranjeros no comunitarios 27 años, y 36 años para los comunitarios.

-
8. Es un tipo de permiso que autoriza a una persona que reside en la zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regresa diariamente, a desarrollar actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español, a las que estará limitado su ámbito geográfico. Tendrá una vigencia máxima de cinco años y será renovable.

El hecho de haber sido titular de este tipo de permiso no generará derecho para la obtención de un permiso de trabajo por cuenta propia o ajena, inicial o renovado. Este permiso de trabajo se renovará a su expiración en tanto el titular continúe en activo y subsistan las circunstancias que motivaron su concesión.

2. La inserción laboral de la población inmigrante en Andalucía y Melilla.

2.1. La inserción laboral de la población inmigrante

La inserción laboral es un concepto que va de la mano de la integración social; ambos conceptos parten del hecho de que existe previamente una situación de exclusión o un riesgo de la misma, que puede abarcar múltiples dimensiones de la vida de una persona. Sin embargo no se pueden confundir, la integración social no se agota en inserción laboral, ni esta última soluciona todos los problemas derivados de la exclusión social.

La exclusión social está relacionada con la ruptura o no existencia de vínculos sociales y con la imposibilidad de disfrutar de derechos sociales como el acceso a prestaciones, empleo, vivienda, educación, etc.

El Consejo de Ministros de Justicia y Asuntos de Interior de la Unión Europea define, en noviembre de 2004, la integración de los inmigrantes como "un proceso bidireccional y dinámico de ajuste mutuo por parte de todos los inmigrantes y los residentes de los Estados miembros".

Autores como Carmona (2002) conciben que se trata de un proceso educativo, en tanto que la inserción laboral será pues inserción socio-laboral y ésta no será el resultado de un reciclaje más o menos amplio de las personas, sino un verdadero proceso educativo fruto del cual se reconstruye la identidad personal.

La inserción laboral es una vía para la integración social, que estaría dentro de un conjunto de procesos sociales relacionados con la identidad en sus dimensiones personal y social; no depende exclusivamente de la situación del mercado de trabajo o de la situación jurídica de la persona inmigrante, depende en igual medida de las redes sociales y sus características personales.

Según Pérez Yruela, M., Rinden S. (2005), la integración sociolaboral es generalmente considerada como el factor más relevante para poder conseguir con éxito la integración social de los inmigrantes. Visto que a su vez influye de manera decisiva en una amplia variedad de factores claves para su calidad de vida, como por ejemplo: sus perspectivas de integración social, el nivel de vida, la ubicación residencial y el estatus social, por mencionar sólo algunos de los más importantes.

Es importante recordar que las necesidades de los demandantes de estos servicios varían mucho en función de la fase del ciclo migratorio en que se encuentran. Así, cabe distinguir entre las necesidades de los recién llegados, por un lado, y de los inmigrantes ya asentados, por otro. Mientras los primeros precisan esencialmente encontrar cualquier trabajo para salir adelante (emplearse), en una fase posterior, cuando se encuentran en una situación más estable, generalmente surge la intención de mejorar el estatus ocupacional de acuerdo con sus conocimientos, experiencias y habilidades que sería la verdadera inserción laboral.

Arjona, A. (2005) plantea que se establecen diferencias jurídicas en el trato que reciben los extranjeros, a saber: "comunitarios y no comunitarios, los no comunitarios que provienen de países que tienen acuerdos bilaterales y los que no los tienen, entre los regulares y los irregulares, asilados, refugiados, desplazados, apátridas, etc.". Lo anterior trasciende en que se presentan desventajas comparativas en función de la procedencia y condición del inmigrante en su inserción laboral.

Desde la perspectiva de esta investigación, se entiende la inserción laboral de la población inmigrante como un proceso que pretende la igualdad real de derechos y deberes de la población trabajadora inmigrante. Este proceso está inserto dentro de otro más amplio que es la integración, la cual se da en el marco de una sociedad, que estará más o menos dispuesta a ajustarse y a adaptar los cambios necesarios que requiere un hecho como la inmigración.

Ese ajuste necesario implica: configurar otro tipo de sociedad, la convivencia y el respeto por la diversidad cultural, diálogo e intercambio entre culturas, la valoración de los orígenes y tradiciones de *todos* los miembros de la sociedad, nacionales o extranjeros.

Por lo definido anteriormente, no se podría decir que una persona inmigrante indocumentada está insertada laboralmente, aunque trabaje y esto en parte le proporcione el acceso a algunos bienes o servicios. Está sometida a numerosas situaciones de explotación y de marginación, en las que no es posible la inserción laboral.

Como se ha manifestado el Tribunal Constitucional, el Estado Español como Estado de derecho garantiza o debe garantizar a los extranjeros los mismos derechos fundamentales que a los españoles en el marco de la ley, como establece la Constitución Española, sin perjuicio de los derechos que son imprescindibles para la garantía de la dignidad humana, lo que significa ser reconocido, tener voz y encontrar un "sitio" posible y digno en la sociedad.

2.2. Algunas de las principales políticas públicas, normativas y programas relacionadas con la inserción laboral de la población inmigrante.

2.2.1. Contexto europeo

Los cambios en la dinámica de los movimientos migratorios en Europa en los últimos años han modificado la comprensión y las políticas públicas desarrolladas al respecto. Dichos movimientos ya no tienen un carácter temporal, lo que implica que las sociedades europeas están adquiriendo un perfil plural y multiétnico.

Las políticas europeas reflejan una semejanza de la inserción laboral a la integración social; la garantía de tener un trabajo remunerado que genere ingresos y el acceso a recursos permite a las personas una autonomía a partir de la cual pueden afrontar mejor las otras dimensiones de la exclusión social, como la sociopolítica y la cultural.

En este orden de ideas, los esfuerzos de dichas políticas se centran en la contratación laboral como vía para la integración, ya que además de la remuneración, permite el ejercicio de relaciones interpersonales en un contexto más amplio a la situación de exclusión, la comunicación, el logro de objetivos personales, etc.

El Tratado de Ámsterdam (1997) plasma la decisión de los Estados Miembros de la Unión, de trabajar conjuntamente por y para el empleo, naciendo así la "Estrategia Europea por el Empleo". Los Estados Miembros pretenden favorecer y estimular la creación de puestos de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para todos en su acercamiento e integración en el mercado de trabajo.

Los inmigrantes no tienen pleno acceso al conjunto de beneficios sociales de que gozan los autóctonos; en razón a lo anterior, la Unión Europea en el año 2002 advirtió que la política de inmigración no debía centrarse en la lucha contra la inmigración ilegal sino que debía avanzar en la regulación y el reconocimiento de sus derechos.

Las actuaciones dirigidas a mejorar la inserción profesional, la reducción del desempleo, especialmente el de larga duración, así como las que persiguen promover un mercado de trabajo abierto a todos, se consideran fundamentales

para promover la empleabilidad¹ de los trabajadores, con hincapié en los colectivos con especiales dificultades o discriminados, para que puedan posicionarse en mejores condiciones frente al mercado de trabajo.

Desde estos programas se define entonces el fomento o apoyo a la inserción laboral, como ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado laboral. A través de estos programas se ejecuta un "itinerario" que combina diversos tipos de acciones: información, orientación, asesoramiento, preformación, formación, prácticas laborales, tutorías de empresas y otras medidas de acompañamiento, mediante un modelo personalizado.

En el Consejo Europeo de Tampere de 1999, los Jefes de Estado y de Gobierno europeos consideraron imprescindible el desarrollo de políticas comunes en materia de inmigración y asilo, y las basaron en cuatro pilares fundamentales:

- La colaboración con países de origen.
- Un sistema europeo común de asilo.
- Una adecuada gestión de los flujos migratorios.
- Trato justo a los nacionales de terceros países.

Este último punto se refería expresamente a que los extranjeros residentes documentados de países extracomunitarios debían beneficiarse de una política de integración más decidida, reconociéndoles derechos y obligaciones comparables a los de los ciudadanos de la Unión, que también fomentara la ausencia de discriminación en la vida económica, social y cultural, desarrollando medidas contra el racismo y la xenofobia.

El Consejo de Ministros de Justicia y Asuntos de Interior en Bruselas, el 19 de noviembre de 2004, aprobó los principios básicos comunes sobre integración para una política específica para inmigrantes en la Unión Europea, a saber:

1. La integración es un proceso bidireccional y dinámico de ajuste mutuo por parte de todos los inmigrantes y residentes de los Estados miembros.
2. La integración implica el respeto de los valores básicos de la Unión Europea.

1. Los conocimientos y capacidades de las personas trabajadoras o desempleadas que respondan o sean requeridas por el mercado laboral.

3. El empleo constituye una parte fundamental del proceso de integración y es esencial para la participación de los inmigrantes, para las contribuciones que estos aportan a la sociedad de acogida, y para hacer visibles tales contribuciones.
4. Un conocimiento básico del idioma, la historia y las instituciones de la sociedad de acogida es indispensable para la integración; permitir a los inmigrantes adquirir ese conocimiento básico es esencial para que la integración tenga éxito.
5. Los esfuerzos realizados en la educación son fundamentales para preparar a los inmigrantes, y en particular a sus descendientes, a participar con más éxito y de manera más activa en la sociedad.
6. El acceso de los inmigrantes a las instituciones y a los bienes y servicios, tanto públicos como privados, en las mismas condiciones que los ciudadanos nacionales y sin discriminaciones, es un requisito esencial para una mejor integración.
7. Una interacción frecuente entre inmigrantes y ciudadanos de los Estados miembros es un mecanismo fundamental para la integración. Los foros compartidos, el diálogo intercultural, la educación relativa a los inmigrantes y sus culturas y unas condiciones de vida estimulantes en entornos urbanos mejoran las relaciones entre inmigrantes y ciudadanos de los Estados miembros.
8. La práctica de diversas culturas y religiones está garantizada por la Carta de los Derechos Fundamentales y debe quedar salvaguardada, a menos que dicha práctica entre en conflicto con otros derechos europeos inviolables o con la legislación nacional.
9. La participación de los inmigrantes en el proceso democrático y en la formulación de las políticas y medidas de integración, especialmente a nivel local, favorece su integración.
10. Las políticas y medidas tendentes a incluir la cuestión de la integración en todas las competencias políticas, niveles de gobierno y servicios públicos deben tomarse debidamente en cuenta.
11. Es necesario establecer objetivos, indicadores y mecanismos de evaluación claros para ajustar las políticas, evaluar los avances en la integración y hacer más eficaz el intercambio de información.

Como lo expresa el Plan de Ciudadanía e Integración 2007-2010, “algunos instrumentos financieros han permitido ya en el pasado desarrollar programas con efectos positivos para la integración. En particular hay que mencionar las acciones financiadas por el Fondo Social Europeo y por la Iniciativa Comunitaria Equal, en la medida en que numerosas personas inmigrantes han podido beneficiarse de los programas de inserción laboral y de lucha contra la exclusión social establecidos con carácter general”.

Igualmente, dicho Plan plantea que hasta el presente en la Unión Europea, no había existido un instrumento financiero específicamente diseñado para financiar, con carácter estable, programas de integración. Desde el año 2003 hasta el 2006 ha existido una convocatoria de la Comisión Europea para proyectos piloto en el ámbito de la integración (INTI), pero con un alcance muy limitado.

El plan resalta igualmente que, para el periodo 2007-2013 se dispone, por primera vez en la Unión Europea, de un instrumento estructural: el Fondo Europeo de Integración, dotado con 825 millones de euros. Este fondo estará dedicado a respaldar las acciones de los Estados en materia de integración de personas inmigrantes, en proporción al número de estas personas presentes en su territorio.

2.2.2. Contexto español

Es tan amplio el ámbito de políticas públicas, normativas y programas relacionados con la inserción laboral de la población inmigrante en España, así como los diversos instrumentos creados para la integración, que excede el marco de este trabajo reseñarlos adecuadamente, no obstante se pueden referir las siguientes:

- Como antecedentes: el Plan para la Integración Social de los Inmigrantes de 1994, programa Global de Regulación y Coordinación de Extranjería e Inmigración de 2001.
- Como normativas básicas:
 1. La Constitución Española.
 2. La Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
 3. El Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre.

4. El Real Decreto 240/07 del 16 de febrero trata sobre la entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados que hacen parte del acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Esta normativa que afecta a los extranjeros comunitarios, cambió recientemente modificando aspectos importantes de la reagrupación familiar. En ella se incluye lo referente al ejercicio del derecho a trabajar.
- Como instrumentos: el proceso extraordinario de normalización de 2005).
 - Como Planes y Programas: Programa especial de acogida e integración de solicitantes de asilo, refugiados e inmigrantes, El IV Plan de acción para la inclusión social del Reino de España 2006-2008, entre otros.

En España, aplicando las directrices europeas se impulsan en materia de empleo, las siguientes estrategias y acciones:

- Itinerarios personalizados de inserción específicos, coordinando su acción con los sistemas de protección social.
- Equipos específicos de orientación profesional en los barrios con más problemas de las grandes ciudades, para una atención más cercana a las personas con dificultades.
- La participación en los cursos de Formación Profesional Ocupacional (F.P.O.) de los colectivos con especiales dificultades para su inserción en el mercado laboral, dando prioridad a la adaptación formativa de los mayores de 50 años.
- La implantación de medidas tendentes a la eliminación de barreras de todo tipo, para el acceso de la población que padece algún tipo de discapacidad a los cursos de F.P.O.
- El desarrollo de medidas específicas para mujeres víctimas de violencia de género.
- El acompañamiento a la inserción y experiencias profesionales para el empleo.
- La participación prioritaria en programas mixtos de formación y empleo.
- Los Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad.
- Empresas para la inserción de colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión.
- Incentivos para el tránsito de personas beneficiarias de los programas mencionados en los dos guiones precedentes a la empresa ordinaria.
- Potenciar el autoempleo y la contratación estable entre estos colectivos.

A finales del 2006, el 6 de diciembre, salió publicada en el BOE la ORDEN TAS 3698/2006, de 22 de noviembre, por la que se regula la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación. Por el carácter que tiene, es de obligado cumplimiento a nivel nacional. A partir de lo observado en el curso de este trabajo es una normativa favorecedora en algunos aspectos, porque amplía las posibilidades que tenían los residentes documentados sin permiso de trabajo y desfavorecedora para los refugiados.

Su puesta en marcha se ha iniciado a lo largo de 2006 con la difusión interna dentro de las oficinas de empleo y su funcionamiento ha dependido de la mayor o menor eficiencia de los diversos Servicios Públicos de Empleo a nivel autonómico y provincial; así como también ha dependido del volumen de población extranjera residente en cada lugar; actualmente, se están trabajando documentos que le sirvan a los técnicos de las oficinas como referencia para el adecuado cumplimiento de la normativa.

El 16 de febrero de 2007 se aprobó, por acuerdo del Consejo de Ministros, el Plan Estratégico para la Ciudadanía y la Integración 2007-2010, que había iniciado su elaboración a mediados de 2005 con un proceso de consulta y participación de administraciones públicas, ONG, asociaciones de inmigrantes, mundo académico, sindicatos, organizaciones empresariales y posteriormente de aportaciones libres de ciudadanos y organizaciones al documento. Tal vez este proceso participativo refleja un espíritu crítico reconociendo las insuficiencias de los servicios públicos y los recursos sociales destinados a atender las necesidades de la población inmigrante, así como la cortedad de algunas políticas de integración, que han derivado en acciones desconectadas.

“...aunque se hayan planteado a distintos niveles políticas de integración y se hayan emitido múltiples mensajes públicos al respecto, ni aquellas han sido suficientes, ni los discursos han logrado cambiar los prejuicios y los estereotipos con los que en ocasiones se aborda el fenómeno de la inmigración y los problemas asociados a la integración de los inmigrantes” (Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, 2007-2010).

Pretende, por tanto, en este periodo, ser un impulsor de la integración de la población inmigrante, como un proceso que concierne a todos los miembros de la sociedad, y establecer políticas proactivas.

En lo que respecta a empleo, este plan propone siete objetivos:

- Adecuar la normativa sobre empleo y Seguridad Social, a fin de garantizar la igualdad de derechos y deberes.
- Mejorar de modo continuado los flujos migratorios.
- Promover el mantenimiento del empleo, la promoción profesional y la formación, así como la adecuación de las competencias de la población trabajadora inmigrante a las oportunidades del mercado de trabajo.
- Mejorar los dispositivos de intermediación en el mercado laboral.
- Luchar contra la contratación irregular de trabajadores inmigrantes en la economía sumergida.
- Luchar contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo y en las empresas.
- Fomentar la gestión de la diversidad en las empresas.

Para llevar a cabo las doce áreas de actuación dispone de un presupuesto de 2.005.017.091 euros, de los cuales el 42% va destinado a educación, el 23% a acogida, el 11% a empleo y el 24% al resto de áreas.

2.2.3. Contexto autonómico

La Comunidad Autónoma de Andalucía recibió el traspaso de las competencias en empleo en 2002. La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, realiza funciones de gestión en materia de empleo y formación que previamente se realizaban en las oficinas del INEM.

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE), creado por la Ley 4/2002 de 16 de diciembre y adscrito a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico², nace como órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía y se le atribuyen las funciones que se han traspasado a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de política de empleo.

² A partir del Decreto 11/2004, de 24 de abril, son dos Consejerías: Consejería de Empleo y Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

La red Andalucía Orienta se pone en marcha en 2000, en respuesta a los objetivos marcados en el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. Esta red se potencia al ser traspasadas las competencias en materia de empleo a la Junta de Andalucía.

El Servicio Andalucía Orienta está financiado por el Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo. Este programa tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas desempleadas, prestándoles orientación y asesoramiento personalizado a través de itinerarios de inserción. Existen 8 centros de referencia, uno en cada provincia; luego en cada una de ellas un número diverso de centros Orienta.

Para el SAE, los Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI) y la combinación de distintas medidas activas de empleo, son instrumentos eficaces y efectivos para la obtención y mejora de las condiciones laborales y profesionales de las personas demandantes de empleo, así como de aquellas con especiales dificultades en el acceso al mercado de trabajo o en riesgo de exclusión social.

El Decreto 85/2003, de 1 de abril, establece los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía, las bases reguladoras y el régimen de convocatoria para la concesión de ayudas relativas al Programa de «Orientación Profesional» y el Programa de «Itinerarios de Inserción».

En desarrollo de lo previsto en el artículo 4 del mencionado decreto, se dicta la orden de 22 de enero de 2004, que establece las normas reguladoras de concesión de ayudas del Programa de Orientación Profesional y regula el Programa de Itinerarios de Inserción. Define los itinerarios personalizados de inserción laboral (IPI) entendiéndose por estos la definición, realización y seguimiento de una secuencia concatenada de acciones que mejoren la empleabilidad de las personas desempleadas.

Desde nuestra perspectiva, un itinerario personalizado de inserción laboral es un plan definido de manera conjunta entre el personal técnico y la persona interesada, cuyo objetivo fundamental es la inserción laboral en un puesto de trabajo acorde con las capacidades y conocimientos de quien lo emprende.

Este itinerario se lleva a cabo con actuaciones diversas que se adaptan a la realidad social e individual de la persona en exclusión o riesgo de la misma; el personal orientador o insertor ofrece una serie de posibilidades formativas adaptadas a cada individuo para fortalecer los conocimientos, habilidades sociales y ocupacionales que demanda el mercado laboral.

La resolución de 3 de febrero de 2005, de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, establece una serie de lineamientos para los IPI, en cuanto a las características de usuarios y responsabilidades del técnico, entre otras.

La Junta de Andalucía elaboró, para el período 2001-2004, el I Plan Integral para la Inmigración en Andalucía, como estrategia de actuación de la administración autonómica, para que de forma coordinada diese respuesta a la realidad social que se presentaba en ese momento y que sirviera de base para abordar a futuro la inmigración.

Fue diseñado con la intención de desmarcarse de anteriores abordajes frente al tema de la inmigración, generando un cambio conceptual en tanto que se define una atención integral que abarque aspectos como: el educativo, laboral, sanitario, recursos sociales, vivienda, cultura, formación e investigación, sensibilización social y cooperación al desarrollo.

En 2006, se aprueba el II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2006-2009, que mantiene el espíritu del primero en cuanto a la atención integral y normalizada de la población inmigrante, ajustado de acuerdo con la experiencia de desarrollo y evaluación del primer plan, pero especialmente a través de la consulta y participación de diversas entidades sociales. Como elemento novedoso, reconoce la importancia de las formulas locales y regional acordes con la realidad social y la inmigración en cada municipio.

Los objetivos que propone el II Plan Integral para la inmigración en Andalucía 2006-2009, en el área de intervención sociolaboral son:

- Promover la valoración de la diversidad cultural como factor de lucha contra el racismo y la xenofobia, desarrollando medidas que favorezcan el acceso y la promoción de los hombres y las mujeres inmigrantes en el mercado laboral y su participación igualitaria en la vida social comunitaria.
- Mejorar y favorecer la cualificación profesional y la integración sociolaboral de la población inmigrante en el sector agrario y pesquero.
- Facilitar el conocimiento del mercado de trabajo en Andalucía en relación con la población inmigrante y favorecer la difusión y utilización de dicho conocimiento.

- Facilitar el acceso de la población inmigrante residente en Andalucía a la red de oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.
- Promover la inserción laboral de la población inmigrante a través de la orientación, la intermediación y el autoempleo.
- Detectar buenas prácticas para la incorporación en igualdad al mercado laboral de la población inmigrante, desarrolladas en los programas de la Iniciativa Comunitaria EQUAL de Andalucía.
- Conocer la participación de mujeres y hombres inmigrantes en diversas convocatorias de subvenciones dirigidas al fomento del empleo en Andalucía.
- Favorecer la cualificación profesional y la integración sociolaboral de la población inmigrante residente en Andalucía mediante el acceso a la Formación Profesional Ocupacional.
- Impulsar estudios orientados a la detección de necesidades formativas de la población inmigrante.
- Desarrollar actuaciones específicas de orientación, formación e inserción sociolaboral para inmigrantes en Andalucía.
- Facilitar la integración social y laboral de menores procedentes de la inmigración.
- Abordar desde el ámbito de las relaciones laborales las situaciones que genera la incorporación de personas inmigrantes al mercado de trabajo.
- Promover y fomentar actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales y de mejora de las condiciones de trabajo, en relación con el fenómeno migratorio.

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía indica que hasta finales del año 2007, se desarrollaban en Andalucía 41 Proyectos Equal que suponen una inversión total de 67.3 millones de euros. Quince de estos proyectos trabajan en el área temática de inserción y reinserción laboral. En términos generales, los proyectos de inserción andaluces dan prioridad a mujeres y personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas sobre otros grupos en riesgo de exclusión.

2.3. Descripción de la población inmigrante trabajadora en España

2.3.1. Características generales:

A 31 de diciembre de 2006, en España hay 18.770.259 trabajadores, de los cuales 10,28% son extranjeros, que equivalen a 1.930.260 personas.

El 38,8% de las personas extranjeras trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social son mujeres y el 61,2% varones.

Sexo	%	TOTAL	Tipo dependencia	
			Cuenta Ajena	Cuenta Propia
Mujeres	38,80	749.188	639.588	109.600
Hombres	61,18	1.181.072	1.059.591	121.481

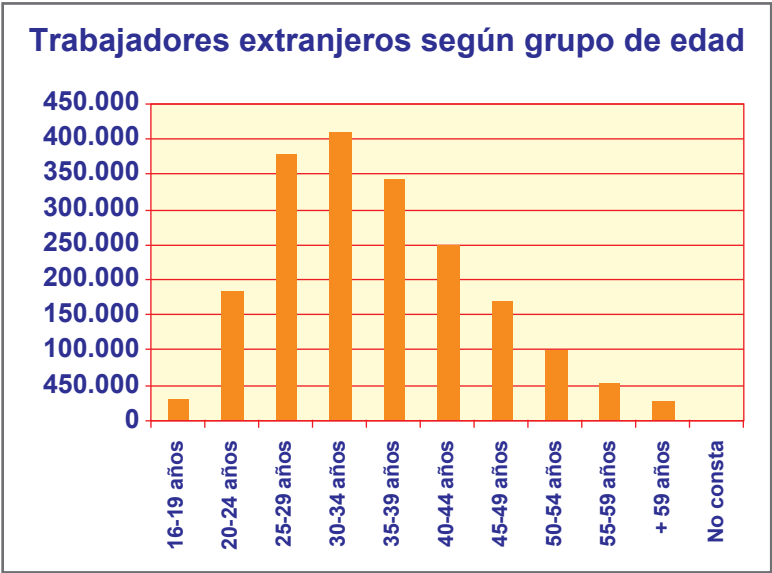
Elaboración propia. Fuente: Anuario Estadístico 11/01/2007

La media de edad general es de 35 años, pero varía de acuerdo al régimen:

Régimen	Número	Media de edad
General	1.420.371	35
Autónomos	164.210	41
Agrario	157.912	34
Empleados de hogar	183.176	37
Trabajadores del mar	3.780	39
Trabajadores del carbón	817	43

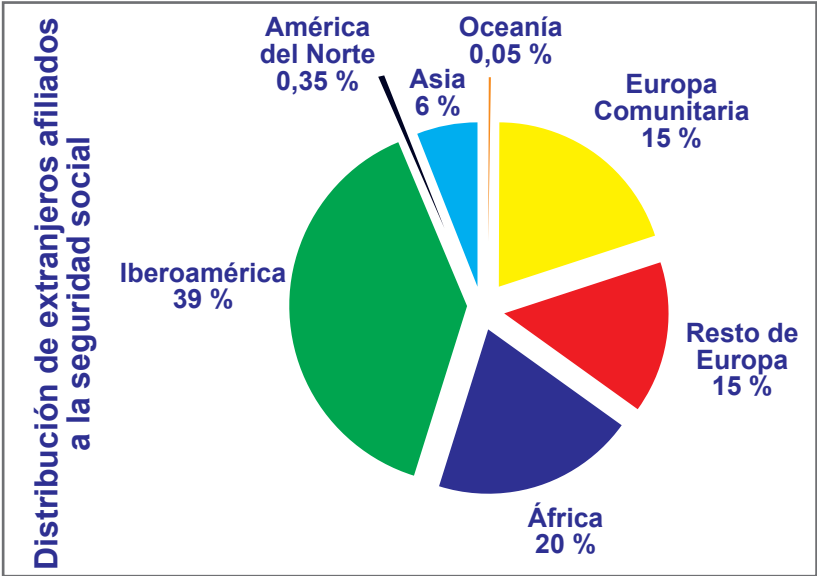
Elaboración propia. Fuente: Anuario Estadístico 11/01/2007

De acuerdo con la distribución por grupos de edad se corresponde con los de la población documentada, teniendo una mayor concentración de personas trabajadoras en el grupo de 30-34 años.



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

En la distribución por continentes de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, la mayoría procede de Iberoamérica, seguida de europeos comunitarios y africanos, ambos con un 20%.



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

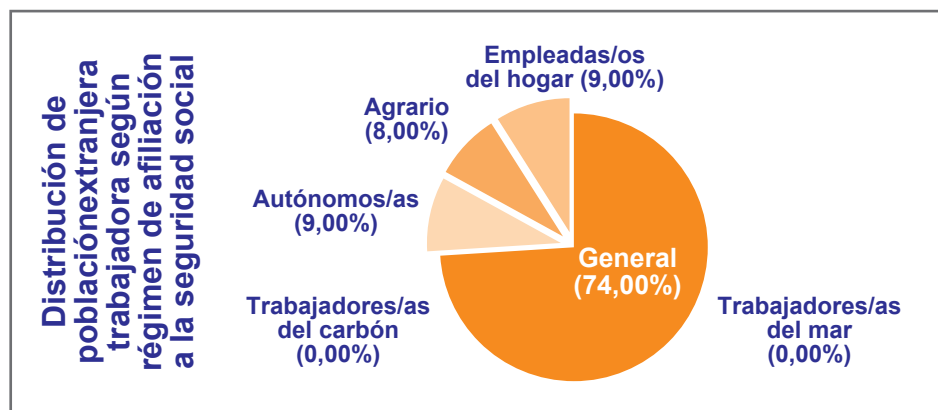
2.3.2. Sectores de actividad donde se insertan las personas inmigrantes

En los años noventa, la inserción laboral de los inmigrantes se realizaba en el sector agrícola de forma mayoritaria, un 90%. El aumento de la productividad y de las hectáreas destinadas a cultivo, demandaban una mayor mano de obra que ya no estaba disponible en la población autóctona. En este sector los inmigrantes solían (y aún hoy) ocupar puestos de trabajo temporales, por obra o servicio a tiempo parcial, y los de nivel de cualificación más bajo.

El resto de población inmigrante trabajaba en la construcción, el empleo doméstico y el sector servicios principalmente: hostelería y restauración. La construcción es un sector que se caracteriza por la movilidad de los trabajadores, la inestabilidad, la especialización en las tareas, en el que habitualmente trabajan muchas personas españolas y extranjeras sin contratación, débil regulación contractual, falta de seguridad laboral, entre otros.

El empleo doméstico es un sector fundamentalmente feminizado, con bajos salarios, largas jornadas laborales, gran porcentaje de irregularidad, los derechos de las trabajadoras son prácticamente inexistentes y en el que trabajan más personas inmigrantes que españolas. Por ello, Andalucía Acoge realiza una campaña, "*EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada*"³ por la revalorización del empleo doméstico.

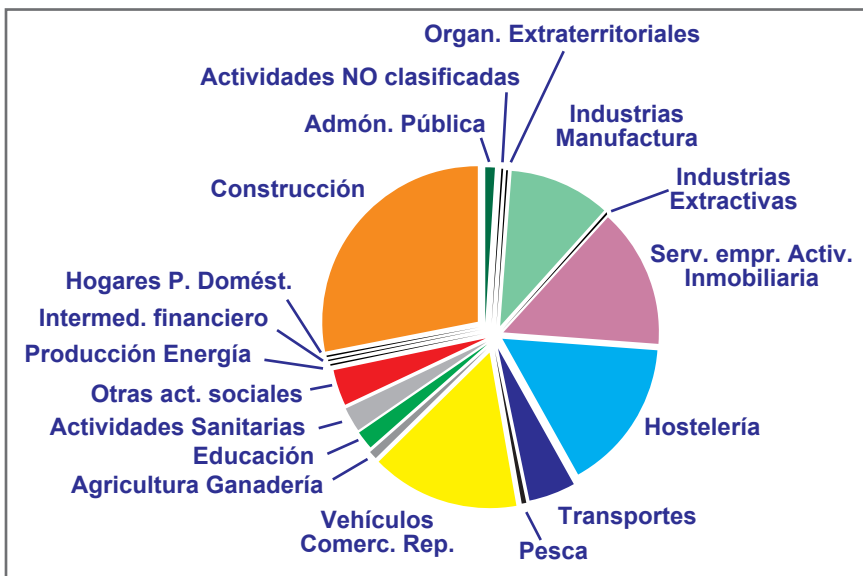
Actualmente, los trabajadores inmigrantes en España trabajan predominantemente en el sector servicios; aunque se ocupan principalmente en los mismos sectores, ha variado su concentración en cada uno de ellos y se han diversificado parcialmente a otros. Es igualmente interesante el hecho de que el peso porcentual del régimen autónomo y del hogar sea muy similar.



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

3. Esta campaña se encuadra dentro del proyecto Equal Concilia-lo cofinanciado por el Fondo Social Europeo. (Iniciativa comunitaria Equal 2004-2007).

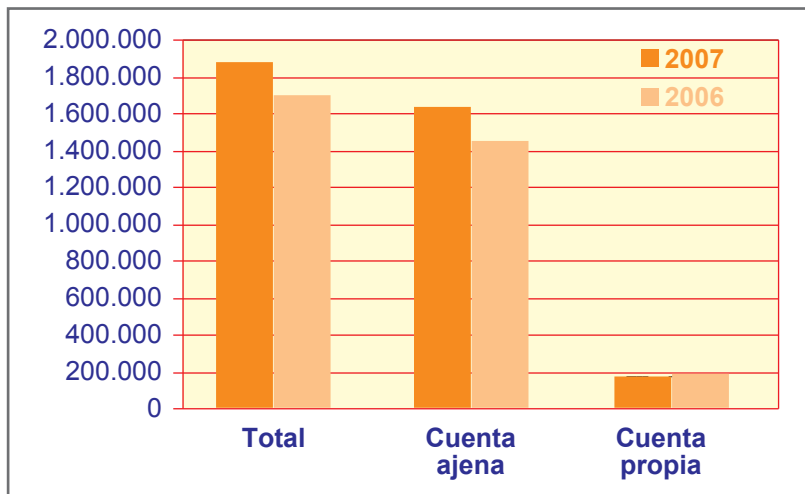
Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral personas extranjeras por secciones de actividad (Regimen General- enero 2007)



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de la Seguridad Social

En cuanto a la dependencia laboral, el total de trabajadores extranjeros en España (enero de 2007) son 1.930.266, de los cuales 1.699.183 están por cuenta ajena, y 231.083, por cuenta propia.

Evolución afiliaciones de extranjeros a la seguridad social enero 2006-enero 2007



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de la Seguridad Social

Otro dato interesante es el grupo de cotización, es decir, la categoría profesional en la que está incluida la persona trabajadora. Se observa que el mayor porcentaje se encuentra en el grupo de peones, 33,15%, seguido de un 18,96% de oficiales de 3ª y especialistas, es decir, en las categorías más bajas de la escala de cualificación, lo que no se corresponde con su nivel formativo.

Grupo de cotización	%
Ingenieros y licenciados.....	2,93
Ingenieros técnicos. Peritos	1,18
Jefes, Administrativos y de taller	1,56
Ayudantes no titulados	1,51
Oficiales administrativos	5,03
Subalternos	2,77
Auxiliares administrativos.....	8,70
Oficiales de 1ª y 2ª	24,07
Oficiales de 3ª y especialistas.....	18,96
Peones	33,15
Trabajadores menores 18 años	0,12

Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

En cuanto a las personas que están inscritas como demandantes⁴ de empleo a 31 de diciembre de 2006, observamos que respecto al total de demandantes el peso porcentual de los extranjeros es de 7,78 y dentro del de parados es de 8,41%

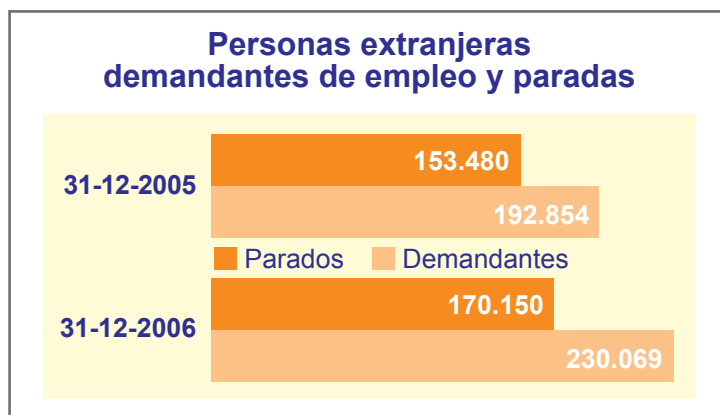
Tipo	Total España	% extranjeros	extranjeros
Demandantes	2.957.667	7,78	230.069
Parados	2.022.873	8,41	170.150

Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

En cuanto a la demanda de empleo, es importante aclarar que no todos los demandantes están en posibilidad o disposición de trabajar.

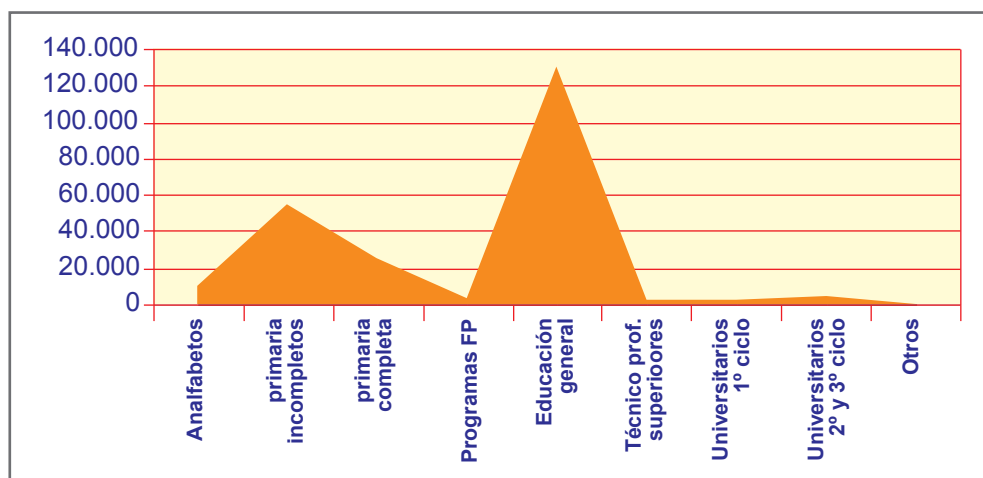
Respecto a los demandantes de empleo extranjeros en España, el 74% están parados y el 26% inscritas en mejora de empleo.

4. La cifra de personas inscritas como demandantes de empleo incluye a las que están paradas.



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

En España, en cuanto al nivel formativo de los extranjeros demandantes de empleo, se observa que la mayor concentración está en estudios secundarios de educación general.



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

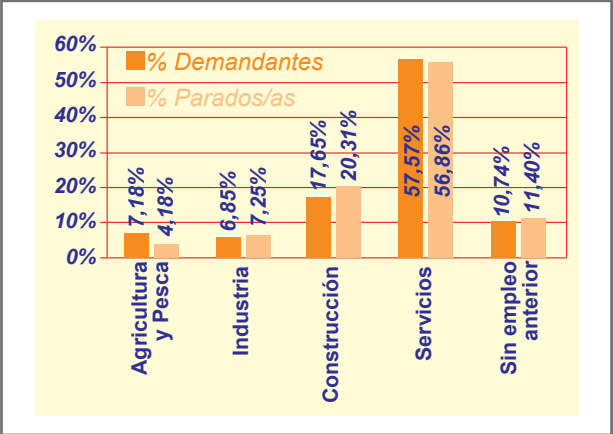
En lo que se refiere a la distribución por sexo, se percibe que no hay diferencia en cuanto a la edad, pero sí al peso porcentual, tanto en el total de demandantes como en el grupo de personas desempleadas.

Sexo	Nº Demandantes	media de edad	%/ total demandantes	Nº Parados	media de edad	%/ total parados
Hombres	108.801	36	47,29	77.991	36	45,84
Mujeres	121.268	36	52,71	92.159	36	54,16
Total	230.069	36	100	170.150	36	100

Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

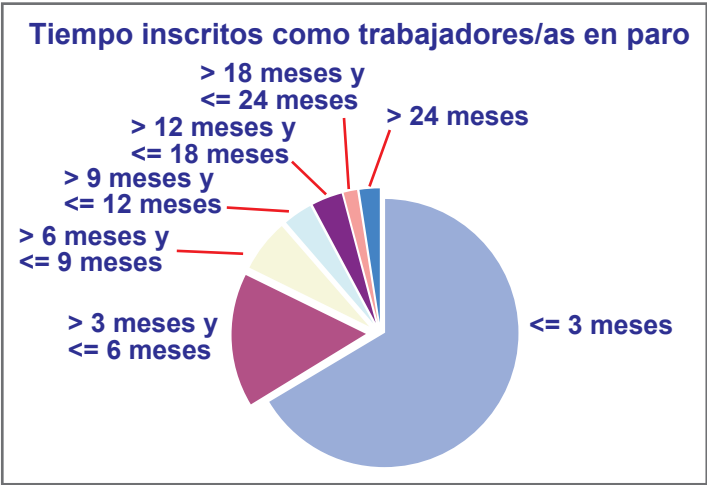
Los demandantes de empleo de 25-34 años equivalen al 38% del total de demandantes de empleo extranjeros. A su vez, esta franja de edad se corresponde con el grupo más numeroso documentado y dado de alta como trabajador, descritos en apartados anteriores.

De acuerdo a los sectores en los que trabajaron anteriormente, al estar inscritos observamos que se corresponde en gran medida a la tendencia en las afiliaciones.



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

En España, el 66% de las personas inmigrantes como demandantes de empleo lleva tres meses o menos inscritas y el 18% seis o menos, lo que se explica en parte con el gran dinamismo de los trabajadores extranjeros y lo reciente de sus migraciones.



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

2.3.3. Evolución de la Inserción Laboral en las personas inmigrantes.

Según Pajares M (2006), respecto a la inserción de las personas inmigradas en el mercado laboral, en primer lugar, se ha producido un importante crecimiento del porcentaje que ocupan las mujeres en el conjunto de los trabajadores extranjeros. En 2005 son ya el 39,7%, un porcentaje muy parecido al que se da en el conjunto de la población trabajadora española (40,9%).

Este crecimiento de la tasa femenina tiene que ver con el proceso de normalización. Quienes más han contribuido a él han sido los colectivos de la Europa del Este y los latinoamericanos, que han sido los más beneficiados por dicho proceso, y a la vez han sido quienes tenían mayor proporción de mujeres entre los solicitantes.

Sin embargo tal cosa no ha ocurrido entre los colectivos africanos, de forma que el proceso de normalización⁵ no ha incidido en ellos en esa dirección.

En la distribución por orígenes de la población inmigrada con alta laboral en la Seguridad Social, el proceso de normalización ha dado lugar al incremento de la importancia de los ecuatorianos y de los rumanos; al tiempo se ha producido un crecimiento muy fuerte de los bolivianos. En los datos de España, los ecuatorianos han pasado a ser el colectivo con más altas laborales, superando por primera vez a los marroquíes. Pajares, M (2006)

La evolución que ha tenido la tasa de actividad y la tasa de ocupación de los trabajadores extranjeros ha sido pequeña respecto a años anteriores. "En España, la tasa de actividad de los extranjeros no comunitarios sigue estando 20 puntos por encima de la del resto de la población y la tasa de ocupación 18 puntos por encima. La única variación que merece ser remarcada es que en 2005 la tasa de ocupación de mujeres no comunitarias ha crecido de un 56,7 a un 60,3". Pajares, M (2006)

Del grupo de 16 a 64 años, que es la franja de edad laboral en España, a 31 de diciembre de 2006, hay 2.503.132 extranjeros, de los cuales están afiliados en alta a la Seguridad Social en esa misma fecha 1.930.260.

5. El Consejo de Ministros, el 30 de diciembre de 2004, aprobó el nuevo Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. El Reglamento establecía un **proceso de normalización** de trabajadores extranjeros que se encontraran en España desde al menos seis meses antes de su entrada en vigor, tuvieran una oferta cierta de un empleo de seis o más meses de duración y reunieran determinados requisitos.

Es importante contar esas diferencias entre residentes legales y personas extranjeras que trabajan y cotizan a la Seguridad Social, puesto que su tasa de ocupación no es la misma.

Siguiendo a Pajares, M (2007) los marroquíes son los que más residentes tienen pero son los segundos en el año 2006 en el número de ocupados. Los rumanos estaban por detrás de los colombianos en residentes pero delante en ocupados. Esto indica que las tasas de ocupación de ecuatorianos y rumanos son más altas que las de otros colectivos mencionados.

Pajares, M.(2007) afirma que la tendencia de aumento en la tasa de ocupación de los extranjeros ha continuado en 2006, creciendo en dos puntos porcentuales, siendo mayor el crecimiento para los comunitarios pero también en algo más de un punto para los no comunitarios y de 77,6% para el total de la población extranjera.

La tasa de paro/desempleo⁶ de la población extranjera también ha crecido -en el cuarto trimestre de 2006 estaba en el 12%, para los españoles en el 8,3%- lo cual según Pajares, M (2007) indica que su tasa de inactivos es mayor que la de los españoles, es decir, la población que no quiere trabajar, no puede u opta por ello es mucho menor entre los inmigrantes que entre los españoles de origen.

2.3.4. Descripción de la situación actual de las personas trabajadoras extranjeras en Andalucía

En cuanto a las afiliaciones de personas extranjeras a la Seguridad Social, Andalucía es la cuarta comunidad autónoma con 10,36%, después de Cataluña (22,72%), Madrid (21,47%) y Comunidad Valenciana (12,03%).

En cuanto a la afiliación a 31 de mayo de 2007, encontramos que en Andalucía de los 206.607 afiliados extranjeros a la Seguridad Social, 82.246 eran comunitarios y 124.361 no comunitarios.

Los extranjeros comunitarios afiliados por país de procedencia en orden son: Rumania⁷, Reino Unido, Polonia e Italia, principalmente. En cuanto a los

6. Es la relación existente entre las personas desempleadas y las personas activas (ocupadas más desempleadas).

7. Los datos de Rumania han modificado muchos de los perfiles de población extranjera, específicamente los de comunitarios, ya que recientemente han entrado a formar parte de la Unión Europea (1/01/2007), y de hecho respecto al trabajo por cuenta ajena se encuentran en situación transitoria hasta el 1 de enero de 2009.

extranjeros no comunitarios, sus principales países de procedencia son Marruecos, Ecuador, Colombia y Argentina. Es interesante observar que los marroquíes duplican en número de afiliados, 40.594, a los ecuatorianos 14.798, que son el segundo colectivo en cuanto a países de procedencia.

En la afiliación por provincias y régimen de afiliación a la Seguridad Social se observa lo siguiente:

AFILIACIÓN MEDIA DE EXTRANJEROS

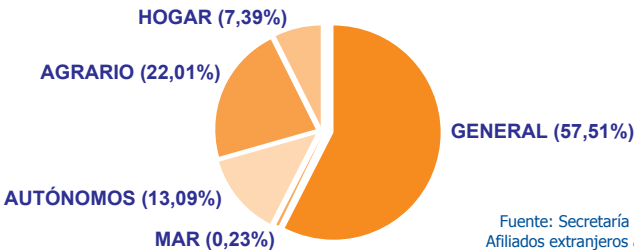
Provincia/ Región	General	Autónomos	Agrario	Trabajadores del mar	Minería Carbón	Empleada de hogar	Total
Almería	27.049	3.598	18.128	163	0	974	49.912
Cádiz	7.036	2.120	499	94	0	936	10.685
Córdoba	3.699	571	1.854	0	0	981	7.105
Granada	11.104	2.495	3.210	13	0	1.789	18.611
Huelva	5.059	813	16.144	115	0	462	22.593
Jaén	3.226	434	2.513	0	0	897	7.070
Málaga	47.860	15.071	1.511	90	0	5.179	69.711
Sevilla	14.825	2.179	2.010	15	0	4.168	23.197
Andalucía	119.858	27.281	45.869	490	0	15.386	208.884

Fuente: Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Afiliados extranjeros a la Seguridad Social. Mayo 2007.

En Andalucía la distribución por regímenes es distinta a la de España, aunque el sector servicios es igualmente el mayoritario, el segundo en importancia es el agrario, por el peso de la agricultura en esta comunidad autónoma, el tercero es el régimen autónomo, este es bastante más alto que en el conjunto de España.

Es notable el incremento que ha experimentado el régimen de autónomo en Andalucía, especialmente en Málaga y Granada, colocándose en el tercer grupo de afiliaciones, desplazando al régimen del hogar, uno de los sectores que concentraba mayor número de extranjeros y ha sido la vía predilecta por los extranjeros para documentarse.

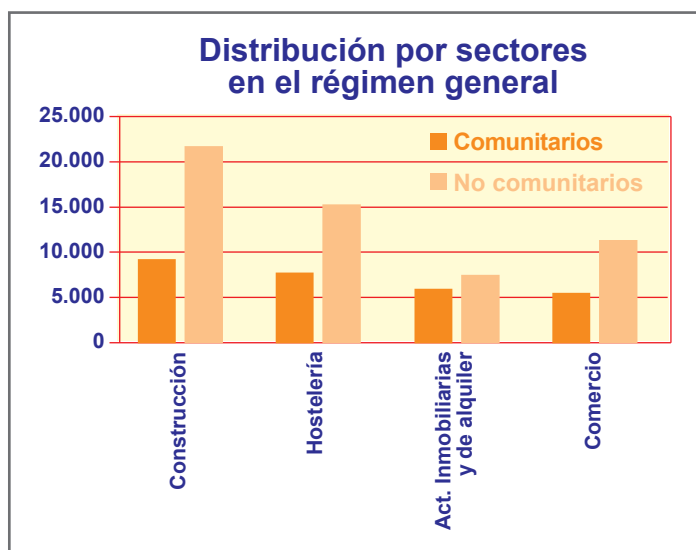
AFILIADOS MEDIOS EXTRANJEROS - Distribución por Regímenes



Fuente: Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Afiliados extranjeros a la Seguridad Social. Mayo 2007.

Esta tendencia es llamativa teniendo en cuenta que el inmigrante que desee trabajar como autónomo encuentra más dificultades. En el estudio elaborado en Andalucía Acoge "*Situación y características de los potenciales emprendedores de proyectos de autoempleo de población inmigrante en Andalucía*"⁸ muestra las barreras que encuentran las personas inmigrantes que deciden establecer su propio negocio y quienes lo hacen en muchos casos es por la imposibilidad de acceder a trabajos por cuenta ajena. No obstante, también para algunos inmigrantes la independencia económica total o parcial que les genera representa una vía de ascenso laboral.

En cuanto a la distribución por sector de actividad, dentro del *régimen general* de afiliados a la Seguridad Social en Andalucía, destacan como principales los que habitualmente vienen siendo los nichos laborales de los extranjeros. La diferencia está en el orden de importancia según si son extranjeros comunitarios o no comunitarios.

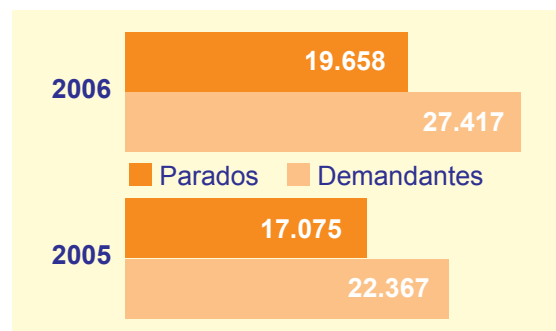


Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
Afiliados extranjeros a la Seguridad Social. Mayo 2007.

En Andalucía, en cuanto a las personas extranjeras inscritas como demandantes de empleo a 31 de diciembre de 2006, el 72% están paradas y el 28% inscritas en mejora de empleo, dato que es similar al analizado (apartado 2.3.2) para el conjunto de España.

8. D. Vilar. Febrero-mayo 2006. No publicado.

Personas extranjeras demandantes de empleo y paradas en Andalucía



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

Personas extranjeras demandantes de empleo. Evolución 2005-2006

Provincia	Demandantes 2006	Demandantes 2005	Paradas 2006	Paradas 2005
Almería	5.215	4.434	3.325	2.947
Cádiz	2.427	1.974	1.963	1.677
Córdoba	1.092	1.032	729	762
Granada	3.126	2.453	2.108	1.886
Huelva	2.014	1.710	1.044	1.002
Jaén	838	774	509	505
Málaga	9.609	7.580	7.870	6.402
Sevilla	3.096	2.410	2.110	1.894

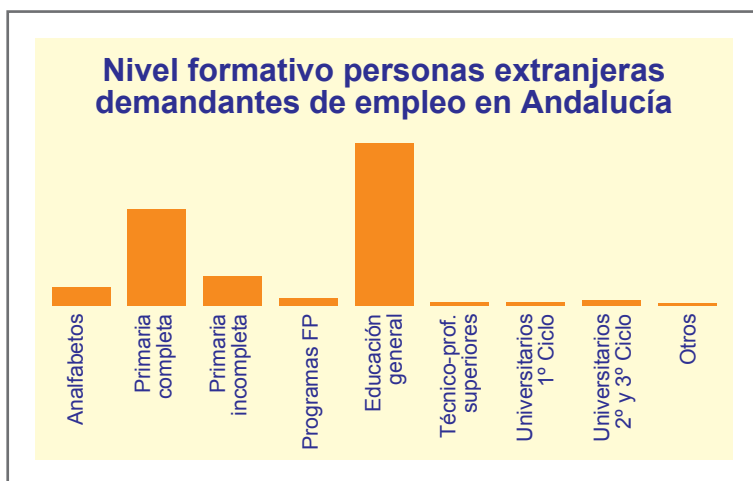
Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

En cuanto a la distribución por sexo observamos que las diferencias son leves en cuanto al grupo de parados y el peso porcentual entre el total de demandantes y el grupo de personas paradas.

Sexo	Nº Demandantes	media de edad	%/ total demandantes	Nº Parados	media de edad	%/ total parados
Hombres	13.984	37	51,00	10.068	37	51,22
Mujeres	13.433	37	49,00	9.590	36	48,78
Total	27.417	37	100	19.658	36,5	100

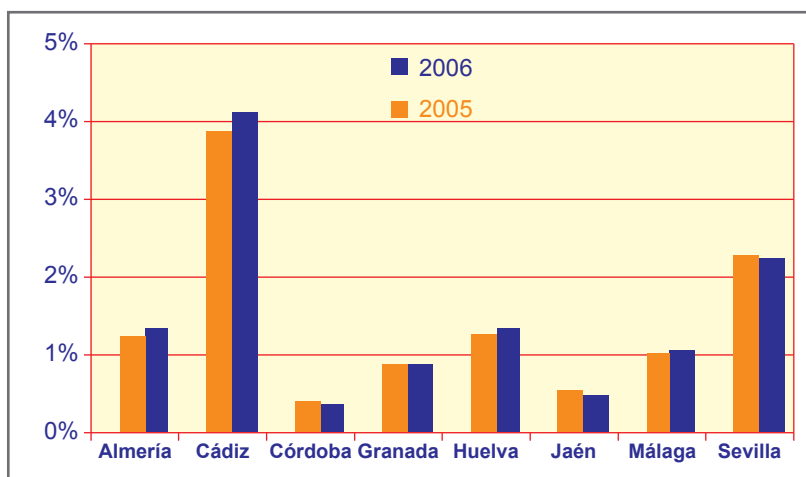
Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

De acuerdo al nivel formativo alcanzado por las personas extranjeras demandantes de empleo en Andalucía, se observa que la mayoría tienen estudios secundarios de enseñanza general, seguido del grupo con estudios primarios incompletos.



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

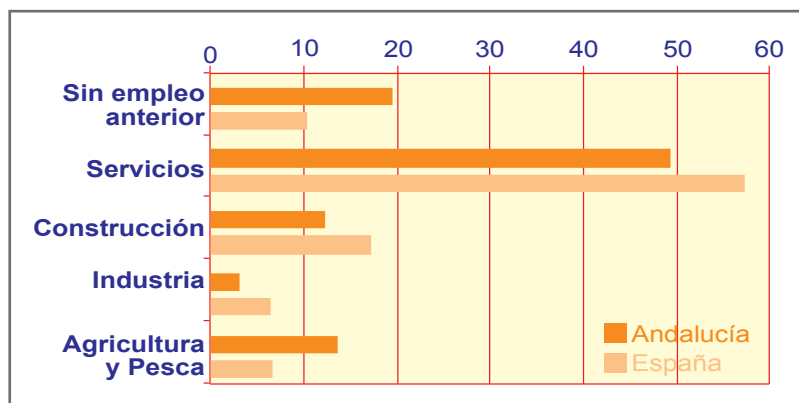
Porcentaje de demandantes extranjeros en Andalucía respecto al total en España



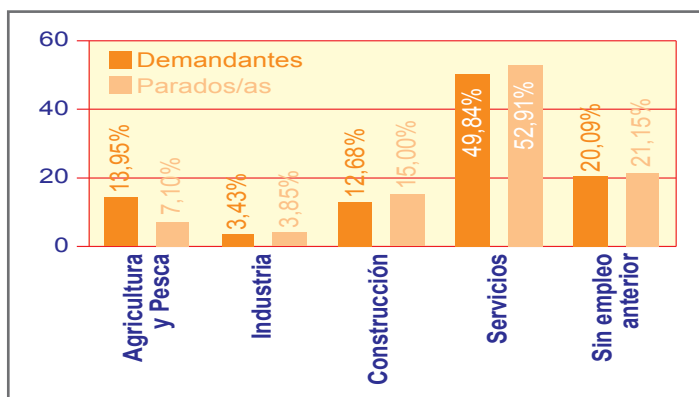
Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

Los demandantes de empleo extranjeros residentes en Andalucía a 31/12/2006 representaban el 28% de los demandantes de empleo de España. No obstante, frente al total de demandantes de empleo andaluces, los extranjeros representan sólo un 3,28%.

Comparativa sector de actividad demandado por extranjeros/total



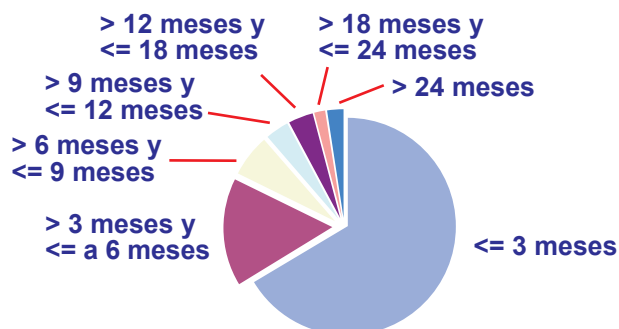
Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

En Andalucía, el 61% de las personas inmigrantes como demandantes de empleo lleva tres meses o menos inscritas y el 19% de tres a seis.

Tiempo inscrito como trabajador/a en paro



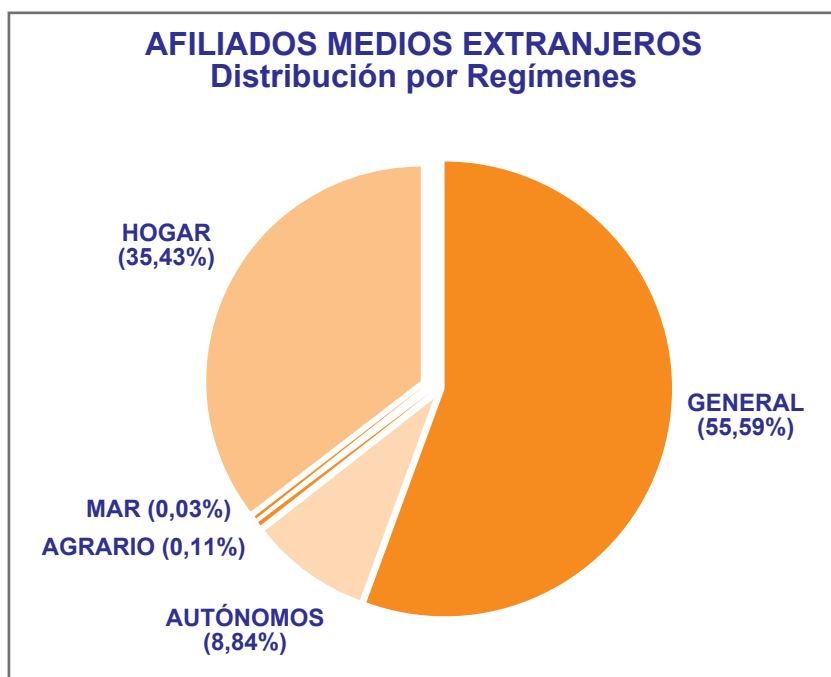
Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

2.3.5. Descripción de la situación actual de los trabajadores extranjeros en Melilla

En cuanto a la afiliación, a 31 de mayo de 2007, encontramos que en Melilla de los 3.506 afiliados extranjeros a la Seguridad Social, 3.441 eran comunitarios, que equivale a 98,14% y 65 no comunitarios que es el 1,86%.

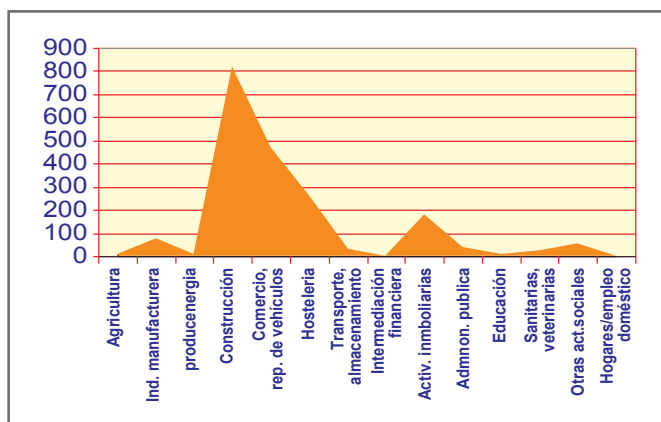
De los afiliados no comunitarios a la Seguridad Social por país, el 95,63% son de nacionalidad marroquí. En cuanto a los extranjeros comunitarios, sus principales países de procedencia son Francia, Italia y Reino Unido.

En Melilla, la distribución por regímenes es distinta a la de España, aunque el sector servicios es igualmente el mayoritario, el segundo en importancia es el hogar, el tercero es el régimen autónomo, con un porcentaje similar al del conjunto de España.



Tomado de: Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
Afiliados extranjeros a la Seguridad Social. Mayo 2007.

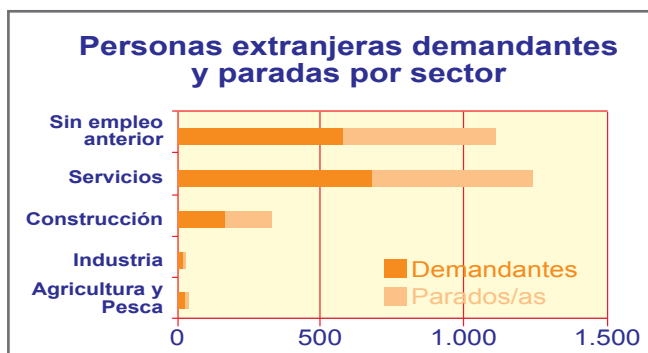
En la distribución por sector de actividad, dentro del régimen general de afiliados a la Seguridad Social en Melilla destacan como principales la construcción, el comercio y la hostelería.



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de la Seguridad Social

En el 2006, a 31 de diciembre, la población extranjera de Melilla representaba el 0,65% de la población extranjera de España, en el 2005 el 0,75%.

En Melilla, en cuanto a las personas extranjeras inscritas como demandantes de empleo, a 31 de diciembre de 2006, el 71,70 % está parada y el 29,30% inscrita en mejora de empleo, datos similares a los de España y Andalucía.

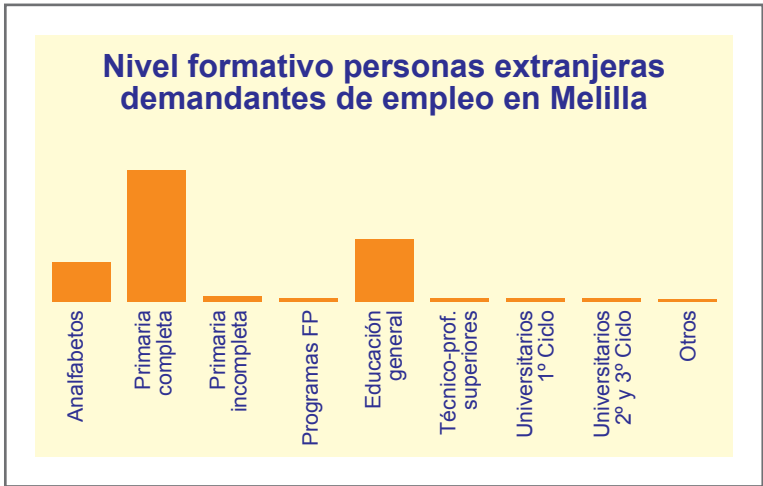


Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

En la distribución por sexo, no se encuentra diferencia en la media de edad de los demandantes y el grupo de parados.

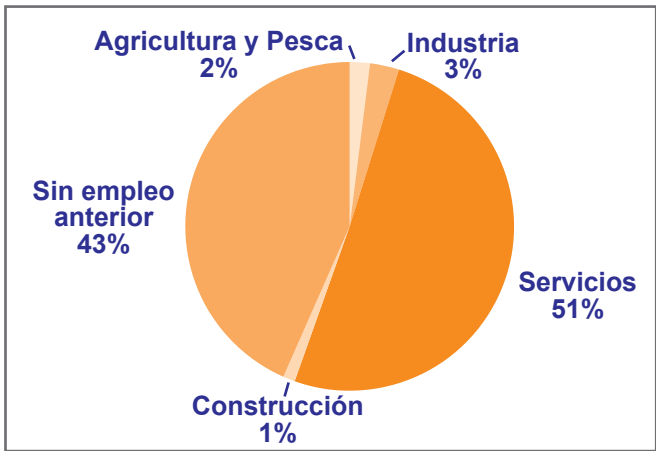
Sexo	Nº Demandantes	media de edad	%/ total demandantes	Nº Parados	media de edad	%/ total parados
Mujeres	1.033	37	68,73	880	37	68,54
Hombres	470	39	31,27	404	39	31,46
TOTAL	1.503	38	100,00	1.284	37	100,00

De acuerdo al nivel formativo alcanzado por las personas extranjeras demandantes de empleo, se observa que la mayoría tienen estudios primarios incompletos, seguido del grupo con estudios secundarios de enseñanza general. Esta situación difiere de lo observado en Andalucía y en el conjunto de España, puesto que las posiciones aparecen invertidas.



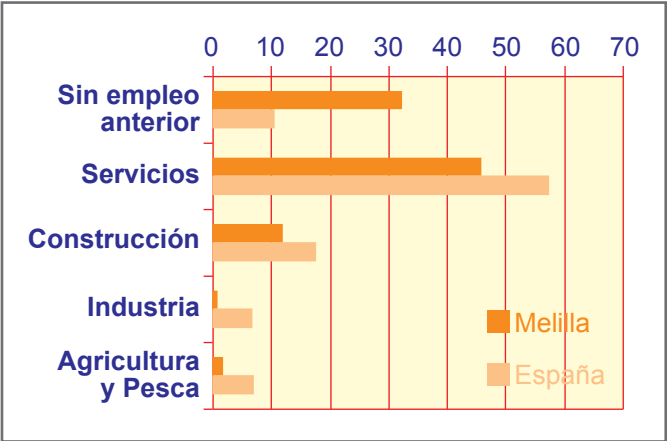
Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

En la distribución de los demandantes de empleo, según el sector de actividad, se observa el claro predominio del sector servicios y resulta significativo el número de personas extranjeras que no refieren empleo anterior.



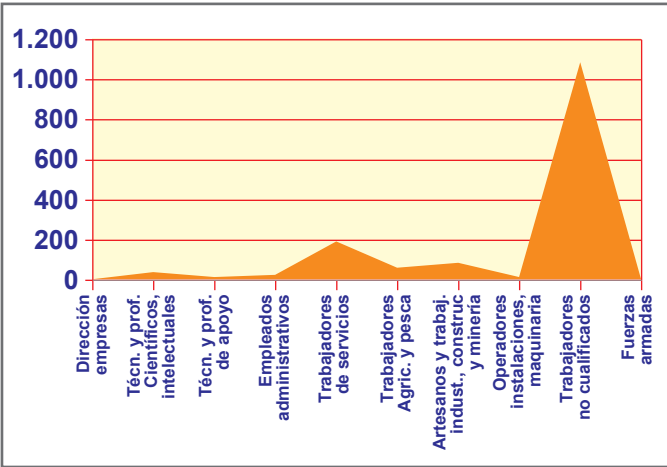
Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

Comparando el peso relativo de los demandantes inscritos frente al total en Melilla y España, difiere notoriamente el sector de la agricultura y pesca y los demandantes sin empleo anterior.



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

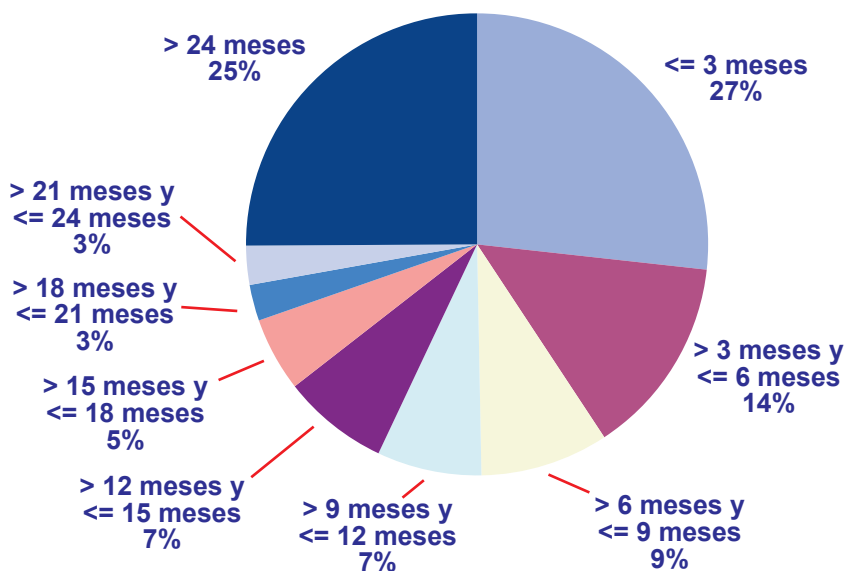
A 31 de diciembre, según el grupo de ocupación de las personas extranjeras, se aprecia que demandan un trabajo en ocupaciones sin cualificación, en el caso de Melilla es más acorde con el nivel formativo de los demandantes.



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

En Melilla, los porcentajes más altos, en cuanto al tiempo que lleva inscrito como demandante de empleo, son los de los extremos, es decir, la demanda de tres meses o menos y la de mayor de 24 meses, con un 27% y 25% respectivamente.

Tiempo inscritos como demandantes de empleo



Elaboración propia. Fuente: Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

3. Mediación Intercultural

3.1. Interculturalidad, una apuesta por la integración.

La inmigración en España ha ido configurando una sociedad diferente en cuanto a su composición y ha generado cambios que a muchos de sus ciudadanos ha tomado desprevenidos. La diferencia en el entorno social y cultural antes “conocido”, así como las relaciones con sus conciudadanos provenientes de diferentes lugares del mundo, conlleva por parte de unos y otros, esfuerzos para llegar a una convivencia satisfactoria de todos.

Las diferencias y, en algunos casos, los conflictos no son de extrañar, ya que son parte de la vida de cualquier grupo. No obstante, las particularidades propias de un entorno multicultural se hacen ver y España, apoyándose en directrices europeas, ha desarrollado una serie de políticas públicas que hablan de integración y de la construcción de una sociedad intercultural, planteándose el aprendizaje de los aspectos positivos y negativos de modelos seguidos por otros países europeos que llevan más años como lugares de acogida de inmigrantes.

Para empezar, es fundamental definir lo que se entiende por cultura, un concepto nuclear en este contexto. Es uno de esos conceptos complejos, ampliamente estudiados, discutidos y trabajados desde diversos ámbitos y modelos teóricos.

Desde la perspectiva del Proyecto Orixia, se entiende como un conjunto de significados compartidos y representaciones que se construyen en diversos contextos, bajo diferentes normas, valores y costumbres, que constituye y afecta los procesos de pensamiento que cada persona pone en funcionamiento. La cultura es aprendizaje, da sentido a la realidad, se transmite mediante símbolos.

Andalucía Acoge, desde hace varios años, viene apostando por la construcción de una sociedad intercultural, desde el cambio político basado en la igualdad real de las personas, desde la educación en su más amplio sentido, desde el esfuerzo personal que supone tener curiosidad por conocer a otras personas pertenecientes a culturas distintas.

En ese orden de ideas, la interculturalidad se entiende como la capacidad de convivir con culturas diferentes a la de uno mismo y ser capaz de nutrirse de ellas. Es decir, una sociedad intercultural pretende que sus ciudadanos, de diferentes orígenes y tradiciones, mantengan relaciones de intercambio entre sí para poder conocer y valorar al otro.

Para llevar a cabo esta integración intercultural se debe tener en cuenta que:

1. No es posible en situaciones de marginación.
2. Debe haber una apertura y una disposición para ir aprendiendo de los otros, al tiempo que se mantienen elementos centrales de la propia identidad.
3. Es muy importante la experiencia de ser reconocido, de tener voz, de encontrar un sitio.

De la convivencia entre personas inmigrantes y personas nativas, surgen situaciones que Andalucía Acoge y Desenvolupament Comunitari (2001) han recogido en diversas experiencias y estudios que muestran la necesidad de la mediación intercultural, reflejada en:

1. Dificultades de comunicación entre personas de las minorías y de la cultura mayoritaria.
2. Complejidad de la convivencia entre ellas.
3. Desconocimiento mutuo de los códigos de referencia culturales.
4. Poco conocimiento del funcionamiento de la sociedad mayoritaria por parte de las minorías culturales.
5. Poca sensibilización y asesoramiento sobre minorías e interculturalidad de los profesionales de servicios de atención directa.
6. Inadecuación de metodologías de intervención social a las distintas especificidades culturales.
7. Desigualdad y discriminación en la atención a las necesidades de las minorías.
8. Prejuicios, estereotipos y conflictos en las relaciones entre personas culturalmente diferentes.
9. Vulnerabilidad psicosocial de personas de las minorías en sus procesos de cambio.
10. Desvinculación entre los servicios y los recursos generados por las propias comunidades.

Aunque hayan pasado varios años de las experiencias y trabajos

desarrollados por Andalucía Acoge, las situaciones descritas en los espacios compartidos, en los barrios, se siguen observando e incluso ampliándose ya que la inmigración se ha visualizado y evidenciado como significativa en la mayor parte de municipios de la comunidad autónoma y en España.

Por ello Andalucía Acoge mantiene esta apuesta por la integración desde la perspectiva intercultural, donde la mediación es un recurso para facilitar la integración de la población inmigrada y la convivencia entre comunidades diversas.

3.2. Elementos de mediación y competencia intercultural

Es importante precisar una serie de conceptos, de elementos de la mediación intercultural que van a permitir entender la perspectiva de este trabajo de investigación.

En ese sentido, Aguado, T y Ballesteros, B (2005) plantean que las diferencias culturales deben considerarse como constructos dinámicos, relaciones construidas socialmente, no como características estáticas, fijas adquiridas o inherentes a los grupos e individuos, en la medida en que la cultura no pertenece al individuo sino que es compartida.

Para estas autoras, las diferencias culturales son diferencias en los universos simbólicos compartidos, en los significados que se atribuyen a los acontecimientos, en la interpretación que damos a la conducta de los demás.

“Estos significados están en el origen de las normas y reglas que el grupo mantiene y se esfuerza en transmitir. Así entendidas, las diferencias culturales no son etiquetas fijas sino constructos dinámicos que se definen en relación con otros, en comparación con otros grupos y personas”. Aguado, T y Ballesteros, B (2005).

Las personas y los grupos ofrecen diversos grados de heterogeneidad interna, cada persona vive los referentes culturales de forma particular y, al mismo tiempo, interpreta el mundo en función de los marcos culturales compartidos.

Para Lluch y Salinas (1996), las diferencias culturales se pueden definir

en función de las siguientes dimensiones:

1. Estructura social y política: sistema de relaciones, estratificación, grupos sociales, quién manda cómo se legisla, cómo se eligen los representantes.
2. Sistema económico: formas de obtención, intercambio y distribución de recursos.
3. Sistema de comunicación: medios, lenguajes y técnicas.
4. Sistemas de racionalidad y de creencias: explicación de lo razonable (científica, religiosa, etc).
5. Sistema moral: códigos éticos, conductas aceptables, valores, normas, moral.
6. Sistema estético: expresiones de arte, ocio, música, gastronomía.
7. Sistema de maduración: mundo adulto/infantil, estructura y tamaño de la familia, distribución de tareas, roles de género, patrones de jerarquía e igualdad, vejez, valoración, autoridad, papeles.

Es frecuente que en la relación intercultural se den desajustes culturales que son vividos por la persona con incomodidad y malestar. A estas situaciones se las denomina *incidentes críticos*. Estas situaciones son, en sí mismas, una oportunidad para tomar conciencia de los propios prejuicios y estereotipos; los valores que se sienten amenazados por un modelo de conducta distinto al propio, bloquean la capacidad personal para reconocer a la otra persona, lleva a que se ejerzan presiones para que actúe de la misma manera que uno actúa.

Los incidentes críticos se producen cuando dos esquemas referenciales, es decir, dos formas de ver e interpretar el mundo, se encuentran frente a una situación precisa.

Existen algunas áreas específicas en las que se hace especialmente evidente la forma propia y culturalmente determinada con la que se concibe el mundo: la concepción del espacio doméstico y público, la percepción del tiempo, la representación de los roles y estatus y los códigos de convivencia.

Las diferencias culturales pueden derivar en conflicto, si no existe una disposición y una apertura a los otros; conflicto, entendido como una divergencia percibida de intereses o creencias que son excluyentes, que es inherente a toda relación humana y refleja la diversidad del ser humano.

Desde la perspectiva de la mediación intercultural, lo que se busca es transformar el conflicto, aprovecharlo para identificar los desequilibrios, generando formas alternativas, más constructivas y justas para los individuos y el grupo.

Siguiendo a Morales, F (2007) existen dos tipos de conflictos culturales, el abierto que se expresa fácilmente: agresiones, enfrentamientos con claro corte xenófobo, etc. y el oculto que está latente, aunque pueda haber expresiones y reflejos de su presencia, se evita reflexionar sobre estos o no se manifiesta porque no se dan las condiciones para que se produzca de manera abierta.

En este contexto, es fundamental que el profesional que ejerce su labor en un entorno multicultural y cuyo trabajo incide de forma directa en las personas inmigradas, desarrolle la competencia intercultural que le permita ofrecer una atención más adecuada y satisfactoria para ambos.

Competencia, de acuerdo a la definición dada por el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, en su segunda acepción, la refiere como la pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

Pereda y Berrocal (1999, 2001 citados por Álvarez, Ballesteros, Beltrán y Pérez), plantean que las competencias se pueden descomponer en cinco elementos:

1. El saber, los conocimientos.
2. El saber hacer, conjunto de habilidades cognitivas, emocionales, sociales y técnicas.
3. El saber estar, valores, creencias y actitudes.
4. El querer hacer, la motivación.
5. El poder hacer, aptitudes, rasgos de personalidad, más los condicionantes del contexto y la situación.

Todos estos elementos en su conjunto configuran el hacer que es la competencia, siendo observable para los demás y permitiendo establecer diferentes niveles de desempeño de las personas en su dimensión personal o profesional.

1. Francisco Morales Moreno. Competencias Interculturales. Material formativo Mediación intercultural desde la perspectiva de la inserción laboral. Proyecto Orixia.

La competencia intercultural se refiere a la capacidad de desarrollar una comunicación y una comprensión intercultural, un enfoque que permite identificar, tomar plena conciencia y controlar los factores de fracaso o de riesgo para una interacción intercultural. Cohen-Emerique, M (1.999, citado por Bermúdez, K, García, R, Prat, M et al).

Según Morales, F (2007), son las habilidades cognitivas, actitudinales y afectivas necesarias para interactuar en un medio intercultural. El conocimiento antropológico de los diferentes grupos culturales puede ser útil, pero resultará insuficiente si no se centran los esfuerzos en los procesos de construcción de la identidad, en el funcionamiento de los grupos sociales y sus relaciones, en las habilidades y destrezas de observación y comunicación.

La competencia intercultural contemplaría:

1. Conocimientos sobre la propia cultura y sobre las otras.
2. Habilidades de interacción y comunicación interpersonal.
3. Actitudes positivas y de respeto hacia la interacción con otras personas de diferentes culturas.

Algunos autores se refieren a ella como Competencia Comunicativa Intercultural, concibiéndola como la capacidad para negociar significados culturales y para llevar a cabo apropiadamente comportamientos de comunicación eficaz, considerando las múltiples identidades de los participantes en un entorno específico. Entre estos autores se encuentran Chen y Starosta (1999, citados por Álvarez, B Ballesteros, B; et al) quienes proponen que tiene tres componentes necesarios e inseparables: la sensibilidad intercultural, la conciencia intercultural y la destreza social.

La sensibilidad intercultural se refiere a que se proyecten y reciban respuestas emocionales positivas, antes, durante y después de la interacción intercultural. Esta sensibilidad es promovida a través de las siguientes dimensiones: autoconcepto positivo, auto-observación, flexibilidad o apertura mental, empatía, implicación en la interacción, escucha libre de prejuicios.

La conciencia intercultural se refiere a los conocimientos acerca de otras culturas, acerca de la propia cultura y acerca de las diferencias y los puntos en común.

La destreza social corresponde a las habilidades de comunicación verbal y no verbal, basada en habilidades para la producción e interpretación de mensajes, autopercepción apropiada, flexibilidad conductual, gestión de la interacción y habilidades sociales.

Morales, F (2007), cita a Bennett y Hannner (1998) en cuanto al modelo explicativo de las etapas que se atraviesan para adquirir las competencias y la sensibilidad intercultural:

1. La denegación: la realidad de las otras formas culturales no se percibe del todo o es negada por la existencia de barreras psicológicas o físicas que evitan el contacto.
2. La defensa: se reconoce la existencia de diferencias culturales, pero se denigran las otras culturas en comparación con la propia.
3. La minimización: se considera la cultura propia como universal, las diferencias culturales aparentes se describen como variaciones superficiales.
4. La aceptación: se aceptan las otras culturas como complejas y representaciones alternativas de la realidad.
5. La adaptación: se siente cómodo con la diferencia y se consideran puntos de vista alternativos a la propia visión inicial de las cosas.
6. La integración: se amplía la experiencia de sí mismo para incluir las visiones del mundo de otras culturas.

Otra forma de ver y entender la competencia intercultural, aunque coincidente en lo fundamental, es la propuesta por Andalucía Acoge y Desenvolupament Comunitari (2002), donde el acento está puesto en las habilidades, destrezas y actitudes, que se podrán desarrollar en la medida en que cada persona que intervenga en un contexto intercultural aplique y genere sobre sí y sobre los demás tres procesos: la descentración, la aproximación al marco de referencia del otro y la mediación intercultural.

En la *descentración* se trata de cuestionar el etnocentrismo, comprender que los marcos de referencia con los que se ha crecido, la forma como se ve y se entiende el mundo, es sólo eso, una forma de verlo; de esta manera, se concibe que todas las culturas tienen igual valor, que todas las culturas están adaptadas y se adaptan continuamente a contextos determinados.

La descentración lleva a que quien la asume sigue siendo quien es pero no impone sus valores y modelos de vida, la descentración sólo puede aprenderse en la confrontación con la diferencia, "cuando somos muy diferentes en nuestra identidad cultural y social, cuando las actitudes y comportamientos de la otra persona o grupo nos resultan chocantes o extraños, el otro está jugando un papel revelador de nosotros mismos, de espejo de nuestra identidad". Andalucía Acoge y Desenvolupament Comunitari (2002).

La descentración busca que se ejerza, que se mire de manera autocrítica, que a partir de la confrontación con el otro, se reflexione sobre las preconcepciones y saberes propios que impiden muchas veces comprender “la vulnerabilidad de las personas inmigradas en los procesos de cambio personal y cultural.”

El *prejuicio* es un concepto importante a la hora de practicar y llevar a cabo los ejercicios de descentración, porque hay que evidenciar los propios. El prejuicio entendido como una opinión previa acerca de algo que no se conoce, un juicio producto del desconocimiento. Puede ser favorable o desfavorable hacia la persona, no basado en la experiencia real. Puede ser individual o social, como ejemplos se puede indicar: elitismo, clasismo, etnocentrismo, racismo, sexismo, etc.

Profundizando un poco en el ejemplo del etnocentrismo, se diría que es cuando las personas ponen sus propios valores y visión personal por encima de cualquier otra, exagerando las virtudes del propio grupo sin ver las del otro, perdiéndose el sentido de la realidad.

Generar prejuicios en sí mismo no tiene un valor positivo o negativo, es propio del ser humano, puesto que para poder organizar toda la información que percibe del entorno, genera procesos de categorización del pensamiento que le sirven para ordenar y simplificar sus percepciones de la realidad.

Frías, R (2007) explica que entre las características propias de la categorización del pensamiento humano, estarían:

1. Formar clases o agrupaciones.
2. Asimilar lo particular a la categoría.
3. Identificar con rapidez cuánto se asocia a una categoría.
4. Todo lo que contiene la categoría se satura con el mismo valor emocional.
5. Varía en cuanto a su grado de racionalidad.

Por otra parte, el estereotipo hace referencia a generalizaciones sobre grupos sociales que se mantienen de forma rígida, estructuras cognitivas que contienen ideas, creencias y expectativas del observador sobre un grupo humano.

Los prejuicios y estereotipos tienen una función adaptativa en cuanto que generan una economía cognitiva, protección del yo preservando la

autoestima del individuo y el sentido de afiliación, al identificarse con el propio grupo desarrolla la propia seguridad, sirviendo de mecanismo de supervivencia. Cuanto mayor sea la opresión que experimenta un grupo, mayor será la necesidad de relacionarse con su propio grupo para soportarla. Frías, R (2005) afirma que, generalmente, tiene un origen defensivo, lleva a la persona a reafirmarse en su propia valía en comparación con los otros.

Es importante comprender el origen y la función que cumplen los prejuicios y los estereotipos para las personas. No se trata de combatirlos sin más, es totalmente infructuoso. Tanto autóctonos como inmigrantes desarrollan y crean prejuicios y estereotipos. Lo fundamental, desde la perspectiva de la competencia intercultural, es tomar conciencia de ellos, analizar los prejuicios propios y en qué medida han condicionado o condicionan las relaciones e intercambios con personas de otros referentes culturales.

La aproximación al marco de referencia del otro es el segundo proceso necesario para desarrollar una competencia intercultural y tiene que ver con la empatía y el interés; es importante informarse sobre la otra u otras culturas, pero no suficiente, es también necesario desarrollar un espíritu de descubrimiento sobre los gestos, la comunicación, las palabras, los silencios. No se trata de averiguar para buscar causas o juzgar, sino ponerse en el lugar del otro, haciendo observaciones sobre el mundo partiendo de su punto de vista.

El tercer proceso es la mediación intercultural, que aparece como especialmente necesaria cuando la comunicación falla o está bloqueada probablemente porque se está ante elementos sensibles de la identidad de unos y otros o hay conflictos. Con la mediación, se favorece la búsqueda de un terreno común que permitirá encontrar intervenciones adecuadas y soluciones válidas para todos. Se profundizará en ella en los siguientes apartados.

3.3. Mediación Intercultural, líneas conceptuales

Según Giménez, C. (1997), "en cualquier relación lo deseable es que ambas partes se acepten como interlocutores (reconocimiento), haya una comprensión cabal no sólo de las palabras del otro sino del conjunto de sus mensajes y las implicaciones de estos (comunicación), se respete la distintividad del otro y se sepan prevenir o resolver posibles conflictos (regulación del conflicto)".

Por lo tanto, según la perspectiva de este autor, la mediación intercultural viene dada por diferentes razones o motivos. Estos son:

1. Para reconocer al Otro como interlocutor.
2. Para favorecer la mejor comprensión del Otro, la comunicación efectiva con el Otro.
3. Superar prejuicios y estereotipos, miedos y recelos que impidan la relación.
4. Promocionar el aprendizaje de la convivencia.
5. Hacer efectivo el potencial de enriquecimiento mutuo en situaciones de pluriculturalidad no jerárquica.
6. Para evitar, prevenir o regular situaciones de conflicto.
7. Para adaptar la organización y las instituciones a sus beneficiarios y mejorar, por tanto, la gestión de esta.
8. Para facilitar la cooperación entre sujetos étnicamente diferenciados.

Todo esto hace que surja la mediación como una primera respuesta a estas necesidades. Se define entonces como: "una modalidad de intervención de terceras partes, en y sobre situaciones sociales de multiculturalidad significativa, orientada hacia la consecución del reconocimiento del otro y el acercamiento de las partes, la comunicación y comprensión mutua, el aprendizaje, el desarrollo de la convivencia, la regulación del conflicto y la adecuación institucional, entre actores sociales o institucionales etnoculturalmente diferenciados". Giménez, C. (1997).

Andalucía Acoge y Desenvolupament Comunitari (2002) la conciben como un recurso al alcance de personas de culturas diversas, que actúa como puente, con el fin de facilitar las relaciones, fomentar la comunicación y promover la integración entre personas, grupos o instituciones de manera imparcial, a través de una metodología y funciones determinadas.

Andalucía Acoge considera la mediación desde un punto de vista profesional, como esta última, pues piensa que es el proceso que permite el cambio de una situación de "conflicto" a una situación de "integración".

La definición de Lederach (1996) sobre mediación dice: "la mediación consiste en la intervención de un tercero que facilita el logro de acuerdos en torno a un conflicto".

Las definiciones de mediación tienen una serie de características en común que las diferencian de otro tipo de mecanismos de resolución de

conflictos (confrontación, recurso a la ley, arbitraje, negociación). Estas son:

1. La voluntariedad de las partes: las distintas partes están dispuestas a aceptar que un tercero entre en el problema y, además, ellas van a hablar de forma voluntaria sobre el problema.
2. Ayudar a las partes: el objetivo del mediador es escuchar a la gente y, para ello, hay que darles espacio y tiempo para que se expresen.
3. La no obligatoriedad para los participantes de acatar o aceptar las intervenciones que lleve a cabo el mediador. Los mediadores no dictan la solución. La solución siempre está en manos de las partes involucradas.
4. Confianza de las partes: el mediador debe crear un ambiente agradable y controlar el intercambio de mensajes entre las partes.
5. Neutralidad: según Lederach (1996) va a depender del contexto porque, por ejemplo, en Norteamérica prefieren que la persona sea neutral e imparcial, en cambio, en Somalia el tercero debe ser una persona de confianza, que participe de las relaciones.
6. Reubicación del conflicto: es pasar del "yo/tú" al "nosotros", de "tú eres el problema" a "compartimos un problema". Es crear un marco común para llegar a un entendimiento común del conflicto.
7. Inexistencia de perdedores y ganadores: en el acuerdo todos deben sentir que han ganado algo y que no han perdido nada.

Entonces, la mediación intercultural es una modalidad de la mediación social. Esta se aplica en diversos contextos: la familia, el sistema judicial, los conflictos laborales, la práctica pedagógica, la salud y los servicios sociales: familia, vivienda, menores, sanidad, educación, cultura, justicia, laboral, medios de comunicación, etc.

El Servicio de Mediación Social Intercultural (SEMSI) (Ayuntamiento de Madrid- Universidad Autónoma de Madrid): lo entiende como "... una modalidad de intervención de terceras partes neutrales entre actores sociales o institucionales en situaciones sociales de multiculturalidad significativa, en la cual el profesional tiende puentes o nexos de unión entre esos distintos actores o agentes sociales con el fin de prevenir y/o resolver y/o reformular posibles conflictos y potenciar la comunicación pero, sobre todo, con el objetivo último de trabajar a favor de la convivencia intercultural".

Desde Andalucía Acoge se concibe la mediación intercultural como un recurso organizado y profesionalizado, que pretende una mejor comunicación, una mejor relación y una integración intercultural entre personas o grupos presentes en un territorio y pertenecientes a una o varias culturas.

Todo esto se lleva a cabo en una dimensión colectiva, de equipo, o como tercero entre dos y desde un lugar propio.

El Grupo Triangulo (2007), que proviene de entidades y autores ya mencionados que se dedican a la práctica de la mediación intercultural, sintetiza varias de las definiciones antes mencionadas, concibiéndola como un proceso que contribuye a mejorar la comunicación, la relación y la integración intercultural entre personas y grupos presentes en un territorio y pertenecientes a una o varias culturas. Además, manifiesta que esta labor se lleva a cabo mediante una intervención que abarca tres aspectos fundamentales: facilitar la comunicación, fomentar la cohesión social y promover la autonomía e inserción social de las minorías en orden a construir un nuevo marco común de convivencia.

Existen múltiples definiciones y hoy en día cada vez más autores trabajan el tema. Los factores comunes a todas las definiciones son los siguientes: es un recurso de intervención social, que facilita la comunicación entre partes, cualesquiera que ellas sean, con el fin de prevenir o resolver conflictos entre personas o grupos de diferentes culturas.

3.4. Tipos de Mediación

Se puede decir que existen dos tipos de mediación, como planteó Andalucía Acoge y Desenvolupament Comunitari (2002):

Una natural, que aparece de manera espontánea, sobre todo en los momentos iniciales de llegada a un país receptor por parte de familiares o amigos de la persona inmigrada. En ella se ejercen las siguientes funciones:

1. Servir de intérpretes y traductores.
2. Proporcionar alojamiento provisional.
3. Informar acerca de los servicios (sanitarios, educativos...) y el funcionamiento de la sociedad receptora.
4. Acompañar, en su caso, a los potenciales usuarios de alguno de esos servicios.

Pero este tipo de mediación también tiene sus limitaciones, entre las cuales se encuentran:

1. La poca disponibilidad de tiempo del mediador natural.
2. Los propios intereses particulares del mismo.
3. Su circunscripción al círculo de familiares o amigos.
4. Una falta de dominio correcto del idioma del país receptor.
5. Informaciones erróneas acerca del funcionamiento de la sociedad receptora.
6. Poca capacidad para salir del propio marco de referencia cultural.
7. Falta de objetividad a la hora de interpretar demandas del usuario y/o propuestas de los profesionales.
8. Posicionamiento a favor de una u otra parte en la mediación de conflictos...

El otro tipo de mediación sería la mediación intercultural profesionalizada, que requiere una cierta especialización y un reconocimiento más allá de las redes de sociabilidad y parentesco.

Desde la mediación profesional, siguiendo a Margalit Cohen-Emerique (1997), se entendería y trabajaría de tres maneras:

1. Mediación preventiva: es aquella en que no se parte de un conflicto previo, sino de una situación cotidiana entre personas o grupos de referentes culturales distintos, cuyo peso probablemente recaiga en la comunicación; por tanto, busca facilitar el acercamiento, la comunicación y la comprensión entre personas con códigos culturales diferentes.
2. Mediación rehabilitadora: es la intervención destinada a poner de acuerdo, conciliar, o reconciliar a personas y partes enfrentadas; dicho de otra forma, regula, resuelve conflictos y tensiones interculturales.
3. Mediación creativa o transformadora: supone un proceso creador, que busca cambios sociales, nuevas formas de hacer o realizar procesos, manejar de manera innovadora situaciones en un entorno multicultural para que sean compartidos.

Ambos tipos de mediación, natural y profesional, son compatibles y pueden y deben coexistir porque tienen campos comunes de actuación y a la vez campos propios.

3.5. Modelos de Mediación Intercultural

El avance de la mediación intercultural hace que determinadas organizaciones sociales y entidades públicas, vayan creando modelos teóricos-conceptuales en contraposición a las entidades dedicadas a la mediación en general.

A continuación se van a desarrollar tres modelos de mediación desde la perspectiva de la mediación intercultural. (Giménez, C, 2001)

Modelo de Harvard.

Este modelo es una escuela de negociación y resolución de conflictos más que un proceso de mediación. Estamos ante un método de mediación para la negociación asistida. Se centrará en el método Fisher-Ury. Parte de cuatro puntos básicos en la negociación:

Personas: Separar a las personas del problema. El negociador tiene dos clases de intereses: los "intereses de esencia" y los "intereses de relación". Por un lado, quiere alcanzar un acuerdo que satisfaga sus intereses esenciales y por otro, tiene interés en su relación con la otra parte. Hay que destacar tres elementos claves en las relaciones entre personas: las percepciones, las emociones y la comunicación.

Intereses: Centrarse en los intereses, no en las posiciones. Para llegar a una solución justa, es preciso y posible acordar intereses y no posturas. Los intereses definen el problema y detrás de las posturas opuestas hay intereses compartidos y compatibles.

Opciones: Inventar opciones en beneficio mutuo. Para crear nuevas opciones (visiones del problema) se necesita:

1. Separar el acto de inventar opciones con el de juzgarlas
2. Ampliar las opciones que se creen
3. Buscar los beneficios mutuos
4. Intentar que las opciones ayuden a tomar decisiones de forma fácil

Criterios: Insistir en utilizar criterios objetivos. Después de encontrar los beneficios mutuos de las partes, deben descubrirse y usarse criterios objetivos para poder llevar a cabo el acuerdo.

Suárez (1996), citada por Giménez, C (2001), indica algunas características que limitan la aplicación de este modelo en la mediación intercultural.

Entre ellas se encuentran la causalidad lineal y la comunicación.

El modelo Fisher-Ury tiene una concepción lineal de la causalidad, es decir, la causa del conflicto es una y esa, es el propio desacuerdo. Sin embargo, es una concepción muy limitada debido a que en el conflicto interétnico y en mediación intercultural los factores influyentes son varios.

La comunicación en este modelo también es entendida de forma lineal, donde el papel que juega el mediador es de mero facilitador de la comunicación verbal, en cambio, el mediador intercultural además de facilitar esta comunicación, tiene en cuenta los diferentes aspectos que en ella influyen (comunicación no verbal, cultura, religión, idioma...)

Giménez, C (2001) señala cuatro aspectos positivos de este método para la aplicación en la mediación intercultural.

1. Ofrece y encuentra soluciones directas y más o menos rápidas, por lo que es muy práctico en el día a día.
2. Tiene una metodología con potencialidad terapéutica, porque cuando se llega a un acuerdo, da pie a una mejora de las relaciones.
3. La metodología se puede aplicar como complemento a otras metodologías.
4. Este método puede ser muy útil como una fase dentro de un proceso más amplio de mediación intercultural.

Modelo transformativo

Este modelo parte de una concepción distinta del concepto conflicto, entendido no como un problema, sino como una oportunidad de crecimiento y transformación moral.

Un conflicto es primero y principalmente una ocasión de crecimiento en dos dimensiones; la primera implica el fortalecimiento del yo. La segunda implica superar los límites del yo para relacionarse con los otros.

Carol Gilligan, citada en Bush y Folger (1996), sugiere que el desarrollo ético pleno implica una integración de la autonomía individual y la preocupación por otros, de la fuerza y la compasión. Reunir estas dos cualidades inherentes es la esencia de la madurez moral humana. En el enfoque transformador, los conflictos aparecen como oportunidades de desarrollar y ejercer ambas cualidades y por lo tanto avanzar hacia un desarrollo moral pleno.

En la mediación transformadora se alcanza el éxito cuando las partes como personas cambian para mejor, en cierto grado, gracias a lo que ha sucedido en el proceso de la mediación. Tiene éxito cuando las partes realizan la experiencia del crecimiento en las dos dimensiones. Estos son los objetivos de la revalorización y el reconocimiento. Son los efectos más importantes y alcanzarlos, su objetivo más crucial.

Es típico que las partes en disputa estén conmovidas, confundidas, temerosas, desorganizadas e inseguras acerca de lo que deben hacer, se sienten vulnerables y excedidas. Las partes se ven fortalecidas en la mediación cuando superan esta debilidad relativa, recuperan la calma y la claridad, adquieren confianza, capacidad organizativa y poder de decisión y, por consiguiente, obtienen o recobran cierto sentido de sus fuerzas para asumir el control de la circunstancia.

A la **revalorización** se arriba a través de los pasos concretos dados en busca del fortalecimiento del yo en el ámbito de la sesión, no a través de la naturaleza del resultado o la solución.

La revalorización es importante en el campo de la mediación intercultural porque las partes pocas veces son valoradas y están expuestas, ante el rechazo y la incomprensión, a la baja autoestima.

En el conflicto es típico que cada parte en disputa se sienta amenazada, atacada y agredida por la conducta y las pretensiones de la otra. Concentra la atención en la autoprotección y es casi incapaz de ver más allá de sus propias necesidades. Desde esta relativa concentración en el yo, las partes llegan al **reconocimiento** cuando eligen voluntariamente abrirse más, mostrarse más atentas y empáticas y más sensibles a la situación del otro.

El objetivo se alcanza cuando una parte otorga a la otra cierta forma de reconocimiento. El reconocimiento puede sobrevenir, puede darse en muchos grados diferentes. En el curso de una sesión mediadora el reconocimiento a menudo va y viene, se acentúa y se debilita. El mediador comprende que se realiza el objetivo obteniendo el grado de reconocimiento que las partes están dispuestas a otorgar.

El reconocimiento debe basarse en la revalorización. Como ocurre en la revalorización, el reconocimiento se refiere a efectos que se manifiestan no sólo en el ámbito de la sesión mediadora, sino más allá de la misma.

El enfoque transformador de la mediación posee varias ventajas, una orientación directiva y la influencia del mediador. En la orientación transformadora los mediadores carecen de incentivos para influir sobre el resultado. El interés es el de asegurar que el resultado permanezca en manos de las partes. La influencia está canalizada para proporcionar la crucial oportunidad de la revalorización.

Modelo circular-narrativo

El modelo se denomina circular por tener una concepción circular tanto de la comunicación como de la causalidad y se denomina narrativo porque esta categoría es central desde el punto de vista analítico como propósito.

Suares (1996), citada en Giménez, C (2001), dice que es un modelo nutrido de otras áreas de las ciencias sociales, en concreto de cinco: la teoría de la comunicación, de la terapia familiar sistémica, la cibernética de segundo orden, el construccionismo social y la teoría posmoderna del significado.

La comunicación es considerada como un todo donde se tienen en cuenta los elementos verbales y los elementos para-verbales.

Hay cuatro elementos claves para este modelo:

1. El aumento de las diferencias. Se trata de aumentar las diferencias, permitir que se manifiesten y aumente hasta un punto determinado. Esto produce un caos que hace que se flexibilice el sistema y da la posibilidad de que aparezcan estructuras disipativas que implican la posibilidad de alternativas y a partir de estas se podrá lograr un nuevo orden.
2. La legitimación a las personas. Construcción para cada una de las personas de un lugar legítimo dentro de la situación. En el campo de las relaciones etnoraciales esta cuestión es central y polémica. La posibilidad de legitimación se basa en dos pilares fundamentales: la voluntariedad de las partes en acceder al proceso de mediación y mantenerse en él y el trabajo del mediador o mediadora para que el reconocimiento del otro avance y se consolide.
3. Cambiar el significado. Cambiar la historia material que traen las partes a la mediación. Las partes tienen su historia, que es la historia verdadera. El trabajo del mediador es construir una historia alternativa, que permita ver el problema desde otro ángulo.

4. Creación de contextos. Determinar el contexto de trabajo es algo primordial, el proceso formal de mediación no comenzará hasta que el contexto esté especificado.

El modelo consta de cuatro fases, estas están precedidas por una fase previa de pre-reunión donde se da a conocer a las partes las características del proceso y se explica todo lo relativo a la confidencialidad.

La primera fase es de reunión conjunta y sirve para informar del proceso, así como las alternativas existentes, y establecer las reglas del proceso.

La segunda es de reunión individual. El mediador trabaja con cada parte por separado.

La tercera fase es de reunión interna del equipo de mediación. En esta fase se hace una reflexión sobre las historias a comparar y sobre las diferencias y semejanzas entre las observaciones de las partes. Se comienza a construir una historia alternativa.

Y por último, la fase de reunión conjunta. En esta fase se produce la narración de la historia alternativa y la construcción del acuerdo. En esta fase es fundamental: oír a las partes, discutir sobre las ventajas y desventajas de las opciones, conducir para generar una opción común y escribir un acuerdo.

Este modelo es muy interesante en contextos multiculturales, debido que pone el acento en la comunicación y, dentro de ella, en la narrativa y las historias. También por tener en cuenta el análisis y la acción mediadora tanto en contenido como las relaciones. Un tercer aspecto a tener en cuenta es la relevancia de llevar a sus últimas consecuencias el axioma de la imposibilidad de comunicarse, es decir, el distanciamiento o no relación entre segmentos etnoculturales ya está significando, ya nos está hablando de un tipo de comunicación interétnica: la comunicación mala o deficiente entre segmentos socioculturales. Y por último, la multiplicidad de factores incidiendo en la comunicación interétnica (componentes sociopolíticos, claves culturales, valores, costumbres, rituales...).

3.6. El Rol del mediador/mediadora intercultural

La figura del mediador se estructura de forma profesional como nueva, un poco confusa para muchas personas y organismos, emerge con fuerza, porque la convivencia entre personas de diferentes referentes culturales y el esfuerzo por la integración requiere de personas que puedan ayudar a facilitar el entendimiento en una sociedad diversa culturalmente.

La figura del mediador intercultural está reconocida por el Ministerio del Interior -según Real Decreto 638/2000 de 11 de mayo- pero no existe un título oficial de mediador intercultural, ni un sistema de formación y acreditación.

Los mediadores y las mediadoras interculturales son un puente entre dos culturas, su labor es hacer el trayecto correcto y prudentemente para alcanzar el objetivo de la travesía: unir, acercar, diluir tensiones y conseguir que haya una comunicación eficaz entre ambas partes.

Los mediadores interculturales no se limitan a oír y trasladar lo que se dice de una parte a otra, sino que saben preguntar en el momento oportuno, cortar cuando alguna de las partes se desvía del tema, centrándolas sin presionar, respetando los silencios, de manera relajada. La empatía es imprescindible, no debe partir de ideas preconcebidas, ni de su propia perspectiva, sino siempre de la del otro.

Al tiempo, el mediador es consciente y cuidadoso con el peligro de hablar en términos de idiosincrasia o estereotipos o de culturalismo, teniendo en cuenta las características personales de cada cual y, además, la adaptación o cambio que puede devenir del contacto entre culturas.

En síntesis, para Andalucía Acoge, el papel del mediador es crucial como un agente de cambio, que promueve la deseada sociedad intercultural. Es quien interviene para dar a conocer las claves, las representaciones culturales y sociales de los actores implicados, para superar situaciones de desconocimiento e incomunicación, conflictos de valores e intereses, o la existencia de diferencias o desigualdades.

La labor del mediador intercultural abarca tres funciones: (Federación Andalucía Acoge-A.E.P. Desenvolupament Comunitari, 2001):

1. Facilitar la comunicación: traducción/interpretación lingüística, traducción/interpretación sociocultural, apoyo personal a usuarios, apoyo personal a profesionales.

1. Fomentar la cohesión social: dinamización comunitaria, ayuda a la resolución de conflictos, impulso a la mutua difusión de valores.
2. Promover la autonomía y la inserción social: fomentar la autoestima y la participación, impulsar la creación de espacios de organización de las minorías, adiestrar en el desenvolvimiento en la sociedad receptora, información y defensa de derechos y deberes, fomento de la ayuda mutua.

Para Sánchez, M et al (2005), la mediadora o el mediador intercultural tiene unas competencias específicas, a saber:

1. El mediador funciona con su propia interculturalidad, la cual le da puntos de referencia respecto a cómo establecer puentes, poner pasarelas para hallar un compromiso negociado entre las partes con conflictos de valores.
2. La especificidad del mediador está esencialmente ligada a su proximidad con los grupos de población con los que interviene.

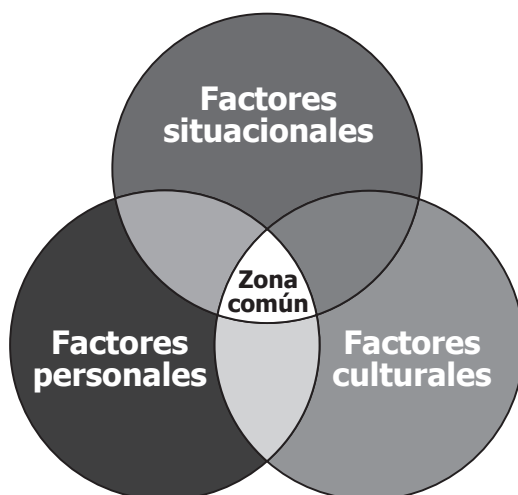
El Grupo Triangulo (2007) plantea que las funciones de la figura mediadora intercultural son:

1. Facilitar la comunicación entre personas / grupos de culturas distintas.
2. Asesorar a los agentes sociales en su relación con los colectivos minoritarios en temas de interculturalidad, diversidad cultural (cultura, inmigración) y relaciones intercomunitarias.
3. Asesorar a personas y colectivos minoritarios en su relación con la sociedad mayoritaria.
4. Promover el acceso a los servicios y recursos públicos y privados.
5. Construir ciudadanía y acompañar activamente los procesos personales de integración.
6. Favorecer la participación social y comunitaria.

Los ámbitos donde se puede desarrollar la mediación intercultural son el educativo, vecinal, social, sanitario, laboral, jurídico, etc.

3.7. Método multifactorial

Desde diferentes organismos que trabajan en mediación intercultural de manera profesionalizada se aborda e interviene desde una metodología multifactorial, planteamiento propuesto por Giménez, C (2002), en la que para analizar las diferentes situaciones interculturales o posibles conflictos, se miran teniendo en cuenta la interacción de los factores intervinientes: personales, situacionales y culturales para analizar a cada uno de los actores de una situación o conflicto dado.



Factores personales: se refiere a aquellas cosas que tienen que ver principalmente con las características, pautas, actitudes y comportamientos propios de cada individuo.

Giménez, C (2002) propone el siguiente listado, no sin antes advertir que cualquier factor tiene dimensiones de singularidad personal, contexto situacional y pauta cultural.

1. Autopercepción o idea de sí mismo.
2. Pautas de percepción del otro y de lo ajeno.
3. Actitudes básicas del individuo.
4. Pautas habituales en el comportamiento.
5. Talante: agresividad/conciliación.
6. Habilidades sociales.
7. Sentimientos y estructura afectiva y emocionalidad.
8. Escala de valores de la persona.
9. Forma particular de vivir su vida.

Factores situacionales: que en palabras de Giménez C (2002) serían rasgos, variables o características del contexto donde se desenvuelven los individuos, grupos o instituciones y de la posición que en dichos contextos ocupan esos sujetos.

Giménez, C (2002) en el caso de los sujetos individuales ejemplifica los siguientes factores predominantemente situacionales en los inmigrantes:

1. Estatuto jurídico
2. Nivel de ingresos de la persona y de la familia
3. Compromiso económico con familiares y otras personas en origen
4. Condiciones de trabajo (jornada laboral, existencia o no de contrato, explotación, etc)
5. Condiciones de vida (habitación alquilada, hacinamiento, infravivienda, etc)
6. Desarrollo escolar
7. Salud y acceso al sistema sanitario
8. Proyecto migratorio, estrategias y expectativas.

Factores culturales: “aquellas pautas de conducta y modos de significación de la realidad (normas, valores, creencias, etc) que el individuo ha aprendido mediante aprendizaje en su proceso de socialización y que comparte con otros miembros de su mismo grupo étnico, socio-racial o cultural”. Giménez, C (2002) Podrían encontrarse múltiples aspectos, se mencionan algunos que se conciben como de construcción cultural.

1. Normas: prohibiciones y prescripciones (comida, vestido, celebraciones, etc.)
2. Estructura y jerarquía de valores:
 - Roles y estereotipos de edad.
 - Roles y estereotipos de género.
 - Sistemas de parentesco, familia, herencia.
 - Concepciones y prácticas de intercambio, reciprocidad, redistribución, etc.
 - Sistemas de jerarquía, autoridad y prestigio.
 - Lengua y pautas de comunicación verbal y no verbal.
 - Creencias y prácticas religiosas (espiritualidad).
 - Otras concepciones y creencias (espacio, tiempo, etc)
 - Rituales y ciclo festivo
 - Identidad étnica.

En el cruce de estos factores, está la zona común que es propia y particular para cada individuo, es decir, la manera personal de significar sus referentes culturales, su contexto y su propia forma y características personales.

3.8. Herramientas que utiliza la mediación intercultural

Las herramientas que utiliza la mediación no son de su exclusividad, provienen de muchas disciplinas, entre ellas la psicolingüística, se utilizan y trabajan en diferentes tipos de asesoría e intervenciones con personas o grupos en el ámbito clínico y social.

Escucha activa: sirve para comprender lo que otra persona está expresando, es uno de los principios más importantes y difíciles de todo el proceso comunicativo. Es el *saber escuchar*. Se suele prestar mayor atención a la necesidad propia de comunicar y se pierde la esencia de la comunicación.

Escuchar requiere un esfuerzo, escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla. La escucha activa se refiere a la habilidad de escuchar, no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo.

Los elementos que facilitan la escucha activa serían:

- Disposición psicológica: prepararse interiormente para escuchar.
- Observar al otro: identificar el contenido de lo que dice, los objetivos y los sentimientos.
- Expresar al otro que le escuchas con comunicación verbal (ya veo, umm, uh, etc.) y no verbal (contacto visual, gestos, inclinación del cuerpo, etc.).

Elementos a evitar en la escucha activa:

- La distracción.
- Interrumpir al que habla.
- Juzgar.
- Ofrecer ayuda o soluciones prematuras.
- Rechazar los sentimientos de quien se expresa.
- El "síndrome del experto": ya tienes las respuestas al problema de la otra persona, antes incluso de que te haya contado la mitad.

Otros recursos positivos en la escucha activa son:

Parafrasear: este concepto significa verificar o decir con las propias palabras lo que parece que quien habla acaba de decir, dicho de otra manera, consiste en repetir las palabras propias de quien se expresa, sus ideas, sentimientos, pensamientos. Es muy importante en el proceso de escucha ya que ayuda a comprender lo que el otro está diciendo y permite verificar si realmente se está entendiendo y no malinterpretando lo que se dice.

Connotar positivamente: se refiere a reconocer verbalmente los aspectos positivos de las personas, que posiblemente ellas o su grupo no habían identificado y valorado suficientemente, no perdiendo de vista la neutralidad y haciendo énfasis en los valores comunes.

Resumir: se informa a la otra persona de nuestro grado de comprensión o de la necesidad de mayor aclaración. Es una síntesis de la información que quien habla está refiriendo de manera ordenada, separando situaciones, personas, problemas, afectos y permite a quien habla corregir o matizar.

Clarificar: se refiere a comprobar o examinar si se ha entendido correctamente, indagando sobre los puntos oscuros del discurso del interlocutor.

La pregunta: es una interrogación que se hace con el fin de que el interlocutor responda lo que sabe, lo que entiende o interpreta sobre una cosa, situación, etc.

Lo importante en cualquier tipo de intervención social, y especialmente desde la perspectiva de la mediación intercultural, es saber preguntar, disponer de una actitud abierta, desprejuiciada en la medida de lo posible, en un lenguaje asequible, que permita obtener información significativa de cara a la intervención, reflexionar, generar otras preguntas, clarificar situaciones, posturas, centrar.

Reencuadre: se refiere a cambiar la perspectiva o el marco de referencia con el cual se experimenta una situación y colocarla dentro de otro, cambiando el sentido.

3.9. Elementos, estrategias y herramientas de la mediación intercultural en la inserción laboral de la población inmigrante

Teniendo en cuenta los aspectos que se han venido desarrollando hasta ahora como el contexto social y laboral, los elementos, estrategias y herramientas que utiliza la mediación intercultural, se considera pertinente precisar la especificidad en el ámbito en el que se encuentra esta investigación, como es la inserción laboral.

Consideramos que las personas que orientan o facilitan la inserción de personas inmigrantes, ya sea desde el sector público o privado, deben ser formadas de manera específica para desarrollar o potenciar su competencia intercultural. Entendiendo que en el proceso de integración de la población inmigrante se busca que las personas inmigradas accedan a los servicios en igualdad de condiciones que las personas autóctonas, en condiciones de normalidad con las vicisitudes que se puedan presentar a cualquier persona española.

Una formación que permita una evolución en las representaciones y prácticas profesionales, habiendo realizado un trabajo en profundidad de los prejuicios, los estereotipos, el etnocentrismo y demás aspectos que obstaculizan la relación con personas de referentes culturales distintos.

Esta habilidad les facilitará tener una mayor conciencia y sensibilidad por la propia identidad y herencia cultural, la de otros grupos y una serie de destrezas interculturales que les permitirán trabajar y tomar decisiones idóneas en beneficio de la persona atendida.

Trabajarán desde la perspectiva de la mediación preventiva, cuando haya presencia de conflictos que requieran otro tipo de intervención profesionalizada distinta a la de su función como orientador/a o insertor/a, contarán con el apoyo del /la mediador/a intercultural.

Una persona que trabaje como orientador o insertor laboral desde esta perspectiva tendrá la capacidad de:

1. Identificar la/s cultura/s a las que pertenece y el significado, lo que le implica pertenecer a ella.

2. Identificar las raíces históricas y sociológicas de las zonas sensibles de su propia cultura.
3. Observar en el contexto, su trasfondo social y cultural.
4. Ser consciente de las diferencias en el estilo de comunicación y saber anticipar el efecto sobre otra persona.
5. Ser consciente de sus estereotipos y prejuicios sobre otros grupos étnicos, religiosos y culturales y saber cómo les afecta personal y laboralmente.
6. Estar informados sobre los otros grupos culturales con los que se relaciona y trabaja.
7. Reconocer los incidentes críticos.
8. Comprender la importancia de los procesos de construcción de la identidad y la autoestima.
9. Relacionarse e implicarse activamente con personas de otras culturas fuera del contexto laboral.
10. Saber buscar y seleccionar fuentes de información que ayuden a comprender el marco referencial propio y ajeno.
11. Habilidades de comunicación y dinamización de grupos.
12. Destrezas en la prevención de conflictos.

En síntesis, el desarrollo de esta competencia va mucho más allá de los conocimientos conceptuales sobre los procesos migratorios, los factores y consecuencias asociadas, sino que genera un compromiso vital, que trasciende el ejercicio profesional, favorecedor de la convivencia social y muestra de coherencia al hacer que sus intervenciones sean realmente integradoras.

4. Estrategias y herramientas de mediación intercultural en la inserción laboral de población inmigrante

En este capítulo se detallan los aspectos metodológicos de la investigación enmarcada en el Proyecto Orixá: Mediación intercultural e inserción laboral en Andalucía y Melilla, desarrollado por la Federación Pro-inmigrantes Andalucía Acoge, cofinanciado por el fondo social europeo a través de la Fundación Luis Vives en la convocatoria 2006. Este proyecto busca facilitar la inclusión sociolaboral de personas migradas a través del estudio y análisis de códigos culturales y potencialidades para el acceso al empleo y de la formación en mediación intercultural dirigida a agentes de empleo.

El proyecto trabaja dos líneas básicas de actuación, una que corresponde a la *investigación* que incluye esta publicación y otra que corresponde a la *formación*. Esta formación estaba dirigida a los técnicos y las técnicas de orientación e inserción laboral que trabajan en las asociaciones federadas en Andalucía Acoge, cuyo objetivo era dotar de habilidades y destrezas de mediación intercultural a estos técnicos y técnicas.

El problema que motiva esta investigación es la necesidad de integrar herramientas y estrategias de la mediación intercultural en la orientación e inserción laboral de la personas inmigrantes residentes en Andalucía y Melilla, partiendo de las dificultades comunicativas observadas e identificadas por los y las técnicos (de empleo, orientación, inserción) a la hora de llegar a las personas inmigrantes usuarias de estos servicios.

4.1. Ficha técnica de la investigación

4.1.1 Objetivos:

4.1.1.1 Objetivo general:

Identificar elementos y estrategias de mediación intercultural que favorezcan los procesos de inserción laboral en la población inmigrante de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la Ciudad Autónoma de Melilla.

4.1.1.2 Objetivos Específicos:

- Generar conocimiento en cuanto a estrategias que puedan desarrollar los técnicos para la inserción laboral de inmigrantes.
- Diseñar una propuesta de trabajo para los técnicos de inserción laboral que contemple aspectos de mediación intercultural.
- Retroalimentar los cursos de formación en mediación intercultural desde la perspectiva de la inserción laboral desarrollados en el marco del proyecto Orixá.
- Proponer acciones y elementos necesarios para fomentar la mediación intercultural en los servicios de inserción que atienden a la población inmigrante residente en Andalucía y Melilla.

4.1.2 Ámbito del estudio

Este estudio se desarrolló en la Ciudad Autónoma de Melilla y la Comunidad Autónoma de Andalucía, territorios en los que la Federación Andalucía Acoge tiene su radio de acción.

4.1.3 Metodología

La metodología a seguir en cuanto a la recolección de datos en esta investigación es multimétodo, porque combina una aproximación cuantitativa y una aproximación cualitativa.

Respecto a lo cuantitativo, utilizamos los datos recogidos en registros y estadísticas oficiales como: Padrón municipal de habitantes, Extranjeros con tarjeta o autorización de residencia en vigor, trabajadores extranjeros afiliados y en alta laboral en la Seguridad Social, demandantes de empleo extranjeros, parados y no parados, para caracterizar y contextualizar la situación de empleo de la población inmigrante.

Igualmente se utilizó un cuestionario para caracterizar el perfil de los técnicos participantes en la investigación, tanto de los servicios públicos de empleo como los de la Federación Andalucía Acoge, muy importante para los aportes que la investigación sugería a los procesos formativos de los técnicos y técnicas de orientación laboral participantes en el proyecto Orixá y futuros procesos que se pretende surjan de este proyecto.

La aproximación cualitativa se realizó a través de grupos focales con técnicos de orientación e inserción laboral de las asociaciones pertenecientes a Andalucía Acoge y los técnicos de oficinas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y una entrevista en profundidad a un técnico de empleo del Instituto Nacional de Empleo (INEM) Melilla.

El espacio de la formación, en el que fundamentalmente participaban técnicos y técnicas de las asociaciones federadas en Andalucía Acoge, permitió la reflexión, análisis e intercambios a través de grupos focales, que se realizaron simultáneamente, divididos en tres grupos, en los que se intentaba que los miembros de una misma asociación no coincidieran, para tener mayor representación de cada una de ellas en cada grupo y facilitar así el intercambio con técnicos de otros municipios. En el caso de los técnicos del SAE, se realizó por provincias; en ambos casos se realizaron tres sesiones.

La orientación e interpretación de los datos es cualitativa porque para quienes desarrollamos trabajos e intervenciones en el área social, es una valiosa manera para conocer y entender una determinada realidad social, al buscar la comprensión, descartar la pretensión de objetividad, permitírnos una metodología sensible a los efectos que la investigadora misma produce en la gente que constituye su objeto de estudio y contempla el carácter creativo de la interacción entre personas, factores fundamentales a la hora de abordar procesos sociales como la inserción laboral en la población inmigrante.

La perspectiva cualitativa es, en este sentido, la más adecuada para la comprensión de fenómenos complejos como todo lo relacionado con el intercambio y la comunicación humana en el desarrollo de un servicio social.

4.1.4 Participantes:

4.1.4.1 Equipo investigador:

Investigadora: Diana Mabel Vilar Rubiano.

Auxiliares de investigación: Alejandra Aguilera Vázquez, Jessica Alonso Cano, María del Mar Campos Maldonado.

Colaboradoras: Helena Pallarés Vaquero, Josefa Blázquez Conde.

4.1.4.2 Informantes:

Se contó con la participación de técnicos de orientación o inserción laboral del entorno rural y urbano, seleccionados de la siguiente manera:

1. 27 técnicos pertenecientes a las Asociaciones federadas en Andalucía Acoge, provenientes de: Algeciras, La Línea de la Concepción, Córdoba, Jerez de la Frontera, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Antequera, Torre del Mar, Melilla.
2. 1 técnico de la oficina de empleo del Instituto Nacional de Empleo (INEM) de Melilla.
3. 13 técnicos y técnicas de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo provenientes de municipios en los que el porcentaje de extranjeros no comunitarios fuera superior en dos puntos a la media andaluza (8%)¹, que correspondían a: El Ejido, Huerca-Overa, Roquetas de Mar, Albuñol, Alhama de Granada, Almuñecar, Lepe, Moguer, Fuengirola, Marbella, Coín.
4. 18 técnicos y técnicas de las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo de capitales de provincias andaluzas en las que el porcentaje de población extranjera fuese igual o superior al 4% y la media de demandantes de empleo no comunitarios fuera superior al 1,5% frente al total de demandantes, a saber: Almería, Granada, Málaga y Sevilla.

4.1.5. Tiempo de ejecución:

Esta investigación se llevó a cabo entre el 15 de junio de 2006 y 30 de octubre de 2007. A través de las siguientes fases:

Diseño: contemplada entre el 15 de junio al 15 de agosto de 2006. En esta fase se formula el problema, se selecciona la estrategia metodológica. Se toman las decisiones acerca de la selección de la muestra de acuerdo a los criterios elegidos, que abordan la selección del contexto, casos específicos y fechas. Se hace una revisión documental, sistematización de los datos obtenidos de las fuentes, así como el diseño de los instrumentos de recogida de información.

1. La media corresponde a los datos del padrón 1/01/2005, datos oficiales en el momento en que se diseñó la investigación. Existen otros municipios con porcentajes superiores pero no todos tienen oficina de empleo, por tanto se convocaron a los técnicos de las oficinas donde son atendidos.

Fase de recogida productiva y análisis preliminar: entre el 16 de agosto de 2006 y el 31 de enero de 2007. Se realiza la revisión y clasificación de documentos y literatura pertinente, utilización de estadísticas existentes, ejecución del trabajo de campo, archivo, sistematización, análisis especulativo.

También se ajustaron los instrumentos, se realizaron los contactos con el SAE y acuerdos de colaboración.

Fase de salida de campo y análisis intenso: comprendida entre el 1 de febrero y el 15 de junio de 2007. Trabajo de campo, archivo, sistematización y análisis en profundidad.

Fase de escritura: 16 de junio a 30 de octubre de 2007. Análisis final, revisiones y ajustes a la elaboración del informe final, decisiones relativas a la publicación.

Presentación y divulgación: a partir del 1 de noviembre de 2007. Se hará la difusión y evento de presentación de la publicación.

4.2. Resultados

4.2.1. Cuestionarios

Se aplicaron dos cuestionarios al personal técnico de las oficinas del SAE, Andalucía Acoge, INEM-Melilla.

El primer cuestionario exploraba cinco aspectos del perfil del personal técnico: características personales descriptivas, formación, experiencia laboral en empleo, experiencia específica con población inmigrante, experiencia en el extranjero y tipo de vinculación con la entidad.

El segundo cuestionario exploraba de manera individual sus percepciones sobre las actitudes, habilidades personales que facilitan la orientación/inserción laboral de personas inmigradas, así como las características personales o del entorno laboral que a su juicio lo dificultan y las necesidades formativas que ellos identifican pertinentes al trabajo con la población inmigrante.

Destacan los siguientes aspectos, en cuanto al perfil:

- Su distribución en número y por sexo: han participado 57 técnicos y técnicas.
 - De las oficinas públicas de empleo, 23 mujeres y 11 hombres.
 - De las asociaciones federadas en Andalucía Acoge, 18 mujeres y 5 hombres.
- Su distribución por provincias:
 - Almería: 7 técnicos: 6 mujeres y 1 hombre.
 - Cádiz: 6 técnicos: 3 mujeres y 3 hombres
 - Córdoba: 1 técnica, mujer.
 - Granada: 10 técnicos: 8 mujeres y 2 hombres.
 - Huelva: 2 técnicos: 1 mujer y 1 hombre.
 - Jaén: 1 técnica, mujer.
 - Málaga: 17 técnicos. 12 mujeres y 5 hombres.
 - Sevilla: 7 técnicos: 5 mujeres y 2 hombres.
 - Melilla: 6 técnicos, 4 mujeres y 2 hombres.
- La media de edad: para las técnicas es de 37 y de los hombres es 41.
- En cuanto a su nivel académico:
 - El personal técnico de los Servicios públicos de Empleo, el 83% estudios universitarios; el 9.6% tiene estudios de bachiller-sekundarios; ESO 3%; FP 3%. De los que tienen estudios universitarios el 28% tiene Licenciatura en Psicología, 20% Pedagogía, el resto tiene profesiones variadas en el campo de las ciencias sociales, magisterio o ingenierías.
 - En cuanto al nivel académico de los técnicos y técnicas de Andalucía Acoge, se observa que el 78% estudios universitarios, 17% bachiller y el 4% Formación profesional, de las titulaciones predominan: diplomatura en Trabajo Social, Psicología y Pedagogía.
- Respecto a la nacionalidad:
 - El 100% de los técnicos/as de los Servicios Públicos de Empleo, tiene nacionalidad española.
 - El 88% de los técnicos/as de Andalucía Acoge, tiene nacionalidad española, el 8% tiene doble nacionalidad y el 4% tiene nacionalidad marroquí.

- Respecto al manejo de idiomas:
 - El 21% de los técnicos/as de los SPE dominan lenguas diferentes al castellano, tales como árabe, francés, inglés, alemán. De ellos el 33 % domina dos lenguas distintas al castellano, el 67% domina una lengua distinta al castellano.
 - El 62% de los técnicos/as de Andalucía Acoge, dominan lenguas diferentes al castellano, tales como árabe, francés, inglés, italiano. De ellos el 33 % domina dos lenguas distintas al castellano, el 60% domina una lengua distinta al castellano y el 7% domina tres lenguas distintas al castellano.
- En cuanto a la formación específica:
 - El 21% de los técnicos tiene formación específica en mediación intercultural de una intensidad máxima de 300 horas y el 18% los tienen en inmigración.
 - El 46% de los técnicos tiene formación específica en mediación intercultural incluidos cursos de especialización master o doctorado y el 75% formación específica en inmigración.
- En cuanto a la experiencia laboral en inmigración de los y las técnicas se encuentra:
 - En los SPE el 25% de los técnicos posee experiencia específica con población inmigrante y un 75% no.
 - En las asociaciones federadas, 100% experiencia específica, de los cuales el 18% tiene menos de un año de experiencia, el 50% tiene entre 1 y 4 años, el 23% tiene entre 5-10 años de experiencia y el 9% tiene más de 10 años de experiencia.
- En cuanto a la experiencia en inserción, intermediación u orientación laboral:
 - En los SPE, el 32% tiene entre 1 y 4 años de experiencia en este campo, el 11% tiene menos de un año de experiencia, el 4% tiene entre 5-10 años, el 25% más de 10 años y el 29% más de 20 años.
 - En cuanto al personal técnico de Andalucía Acoge, se encuentra que el 58% tiene entre 1 y 4 años de experiencia en este campo, el 16% tiene menos de un año de experiencia, el 26% tiene entre 5-10 años.
- En cuanto al tipo de vinculación:
 - En los SPE, encontramos que el 54% son funcionarios, el 21% son interinos, 25% personal laboral. En cuanto a la jornada laboral el 96% trabaja a jornada completa y el 4% a jornada reducida.

- El 75% del personal técnico de las asociaciones federadas en Andalucía Acoge son trabajadores/as y el 13% son voluntarios/as. De los primeros el 22% está de forma indefinida y 78% por obra o servicio. En cuanto a la jornada laboral el 67% trabaja a jornada completa y el 24% a tiempo parcial.
- Respecto a tener experiencias de estudio o trabajo en el extranjero:
 - Los técnicos y técnicas de los SPE, un 25% manifiestan tener experiencia en el extranjero de estudio o trabajo, no especifican duración.
 - Del personal técnico de las asociaciones federadas en Andalucía acoge, el 21% de los técnicos afirma tener experiencia de estudio o trabajo en el extranjero. De ese porcentaje el 60% han sido experiencias mixtas de trabajo y estudio, el 20% sólo estudio y el 20% sólo trabajo. Los períodos de estudio oscilan entre 6 meses a 3 años y los de trabajo ente 1 a 10 años.
- En relación a las experiencias de voluntariado en programas y proyectos de intervención social:
 - El 32% de los técnicos de inserción de los SPE las ha tenido en asociaciones federadas en Andalucía Acoge,
 - El 88% de los técnicos de Andalucía Acoge, participantes en el estudio, ha tenido experiencias de voluntariado en programas y proyectos de intervención social.

El segundo cuestionario exploraba desde la perspectiva individual aspectos del desempeño individual en la atención de personas inmigrantes, así como institucional, que a juicio de técnicas y técnicos influyeran en la atención que prestaban a los usuarios y usuarias inmigrantes. En este cuestionario no se encuentran diferencias llamativas entre los grupos.

Destacan en cuanto a las actitudes y habilidades personales que han favorecido su trabajo con población inmigrante:

- Las habilidades sociales
- Las habilidades comunicativas
- Las habilidades de gestión
- Las habilidades interculturales.

Las que refieren de forma más frecuente:

- Empatía
- Escucha activa

- Paciencia
- Conocimiento de otras culturas, mente abierta, aproximación al marco del otro.
- Interés por la inmigración.
- Experiencias migratorias propias o de familiares.
- Sensibilidad social.
- Organización en el trabajo.
- Trabajo en equipo.

En cuanto a aquellas características y actitudes personales que consideran han dificultado o podrían dificultar el trabajo con población inmigrante, aparecen:

- El desconocimiento de algunos colectivos
- El desconocimiento de idiomas de forma muy llamativa.
- Poca paciencia.

Respecto a las condiciones o características del entorno laboral que favorecen el trabajo con población inmigrante:

- En cuanto a lo físico:
 - Disponer de buenas instalaciones y espacios con la intimidad necesaria para el desarrollo de este trabajo.
 - Ubicación (asociaciones Andalucía Acoge)
 - Iluminación
 - Recursos materiales adecuados para el trabajo.
- En cuanto a los aspectos organizacionales:
 - La formación.
 - Buena relación entre instituciones.
 - Atención individualizada.
 - Coordinación
 - Organización horizontal o flexible en cuanto a su estructura (asociaciones Andalucía Acoge)
- Respecto a los aspectos interpersonales en el ámbito de trabajo:
 - Buenas relaciones con los compañeros y compañeras de trabajo
 - Apoyo mutuo.
 - Tener un objetivo común (asociaciones Andalucía Acoge).

En cuanto a las condiciones que dificultan ese trabajo:

- Espacios pequeños, ruidosos, compartidos con otros compañeros.
- Poca intimidad para desarrollar el trabajo.

- Disponen de poco tiempo para atender a numerosos usuarios y poca formación específica en temas de inmigración.
- En cuanto a las dificultades interpersonales prácticamente no hay mención, se refieren dificultades de comunicación.

Las técnicas y técnicos identifican como necesidades formativas:

- Conocimientos de aspectos culturales de las personas inmigrantes.
- Mediación intercultural
- Políticas de integración
- Acciones y recursos para la integración
- Aspectos jurídicos, legislación e idiomas.
- Perspectiva de género e Interculturalidad.
- Aspectos jurídicos.
- Legislación.
- Idiomas.

Los y las técnicos refieren que en su experiencia profesional las principales dificultades que han encontrado en la inserción laboral del colectivo inmigrante son:

- La falta de documentación para trabajar
- Desconocimiento del idioma español.
- Formación no homologada
- La escasa formación u cualificación específica.
- Las diferencias culturales.
- Los prejuicios de la sociedad de acogida.
- La homologación de títulos.
- La escasa formación o cualificación específica de algunas personas inmigrantes.

En cuanto a la pregunta referida a qué herramientas técnicas (conceptuales o metodológicas) consideraban que podían ayudarle en el proceso de inserción laboral de la persona inmigrante, se apreciaban respuestas muy diferentes entre grupos.

Los/las técnicos/as de los SPE identificaban:

- Un flujo constante de información puntual y directa sobre legislación y actuaciones.
- Protocolos de trabajo referidos a la intervención con la población inmigrante
- Mayor formación continua para los técnicos sobre inmigración y aspectos culturales.

- Disponer de mayor tiempo de atención para colectivos específicos.
- Mediadores interculturales.

Los/las técnicos/as de Andalucía Acoge señalaban:

- Mayor numero de acciones formativas para inmigrantes
- Sensibilización a empresarios e instituciones.
- Mejorar los criterios e instrumentos de trabajo en las asociaciones.

4.2.2. Grupos focales

Se pretendía identificar las dificultades y aciertos que los orientadores e insertores laborales de servicios públicos y privados encontraban al atender a personas con códigos culturales diferentes.

La información obtenida en los grupos focales fue de considerable volumen e importancia, referiremos en este apartado las categorías generales y detallaremos algunas opiniones para ejemplificar aspectos especialmente significativos que se puedan trabajar desde la perspectiva de la mediación intercultural.

Se realizaron una serie de preguntas guía para acercarnos a lo que en cada uno de los grupos entendían, percibían, cuándo se podía decir que una persona inmigrante estaba insertada laboralmente, la integración, las barreras, las dificultades, las alternativas que usaban.

Visión de la persona inmigrante

Uno de los elementos a analizar es la visión que los técnicos y técnicas expresan directa o indirectamente respecto a la manera en que ven a las personas inmigrantes, sus costumbres, sus creencias. Se observa que dicha visión varía en función del mayor o menor trato y conocimiento de la población inmigrante, encontrándose dos formas diferenciadas de ver y entender a la población inmigrante:

Una forma de ver a las personas inmigrantes corresponde a menor experiencia y trato con las mismas, es el desconocimiento e incompreensión de sus códigos de referencia cultural, que en muchos casos es sustituido por prejuicios y estereotipos; algunas opiniones se muestran abiertamente discriminatorias.

"Yo he sido emigrante. El único objetivo del inmigrante es mandar dinero a su país, los veo que no están motivados, no homologan sus títulos, no tienen iniciativas".

"Todo el mundo viene con que se va a enriquecer y va a volverse a su país rico y con prestigio, con la idea de volver ricos, pero es una frustración porque eso no es así y no pueden volver pobres, por la frustración, por la deshonra".

En esta misma visión, se observan reacciones frecuentes de la población autóctona ante el extranjero, tales como actitudes de alejamiento, de sentimientos de superioridad, que se manifiestan de diversas formas.

"Los xenófobos no somos nosotros son ellos que vienen con muchísima desconfianza, yo no soy ni racista ni xenófoba pero vienen con el frente preparado...exigen muchos derechos".

"Los niños sin papeles pueden ir a la escuela, en el conservatorio entran y el mío no, yo estoy a favor de la igualdad pero... estoy por sacar a mis niños del colegio porque es que no saben ni dividir..."

Al racionalizar las motivaciones de los inmigrantes desde el ámbito económico, no se entienden aspectos como la ruptura del sentimiento de continuidad en el tiempo, en el espacio que vive un inmigrante, la modificación de la percepción de sí mismo, la fractura en el sentimiento de identidad. No se tiene en cuenta probablemente por desconocimiento, la fase del proyecto migratorio en la que está la persona inmigrante.

"El que migra en familia muy bien, porque ese no da problemas, se integra, pero los que emigran solos son unos desarraigados."

"A mí me da coraje la persona que mendiga y lloriquea y eso se da mucho en el colectivo inmigrante".

Perciben e identifican diferencias entre colectivos, producto de experiencias que han vivido con personas inmigrantes. No consideran que existan como grupo homogéneo, pero atribuyen estas diferencias a la procedencia, poniendo de manifiesto una etnoestratificación de la población inmigrante y una tendencia a la generalización.

"Los que lo tienen más fácil son los latinoamericanos, ya que conocen el idioma, segundo los de Europa del Este y tercero los de ahí abajo (risas)... por otros motivos y por el problema que todos sabemos".

"En los últimos años hemos atendido a un tipo de inmigrante distinto, de Europa del Este, más parecidos a nuestra cultura, aprenden antes el idioma, se suelen adaptar antes por compartir una cultura común, no solemos tener problemas con ellos".

Aparecen infinidad de estereotipos clasificando a las personas según nacionalidad, a partir de uno o dos atributos que están asociados a la misma, ignorando las características propias de la persona.

"Nadie tiene usuarios chinos, porque ellos mismos se organizan y no dan problemas".

"Los rumanos, si vienen para robar son buenísimos y si hacen un trabajo son también buenísimos, para lo bueno están bien preparados y para lo malo también".

A lo largo de tres sesiones en las diferentes provincias, el personal técnico expresaba claras diferencias en cuanto a características y situaciones vividas por las personas inmigrantes en el ámbito rural andaluz y en el urbano.

"En... hay media Bolivia que viene directamente del Altiplano, al principio no te entienden, no tiene ninguna cualificación por supuesto. Los que no tiene papeles trabajan igual".

"En la campaña en el campo, aumenta por tres el número de habitantes, los problemas no se dan por la integración sino por la infraestructura. Ante tanta población... durante seis meses el pueblo cambia radicalmente".

"En Almería hay trabajo no de lo que la gente quiere pero hay, los inmigrantes consiguen el contrato de trabajo en agricultura pero ya no quieren trabajar en la agricultura. La gran mayoría, por suerte o por desgracia, tiene que trabajar en la agricultura, porque es lo que hay".

De igual manera, ponen de manifiesto que en las oficinas del ámbito rural disponen de menos recursos que en las ciudades, sumado a que la información llega tarde o no llega.

"El colectivo de inmigrantes que yo tengo quiere hacer cursos de formación en la zona, pero no hay y tiene que desplazarse a otros sitios y los horarios no son fáciles para la gente".

"Los cursos de FPO van dirigidos a gente con un perfil muy diferente a lo que demanda el colectivo inmigrante en Huércal"

Las diferencias observadas en cuanto a la posición de la mujer, especialmente en usuarias de religión musulmana, generó mucha polémica y en todos los grupos lo que surgió respecto al tema fueron una serie de juicios de valor desde la visión occidental, situaciones interpretadas como machismo o como menos evolucionadas.

T1: *"Yo lo que no soporto es que los marroquíes acompañan a sus mujeres para pedir trabajo, las mujeres marroquíes no se integran porque los hombres no las dejan".*

T2: *"es que es un tema de cultura"*

T3: *"y a mí también me ha pasado con una pareja española"*

T2: *"eso ocurría en España en los años 50"*

"El tema cultural es sobre todo con los árabes, el tema de la mujer, se predisponen cuando una mujer los atiende. Cuando están en la oficina respetan las normas de la estructura pero fuera de ella no la respetan (a la mujer)".

Se observa que diferencian a la persona del colectivo, aunque ven también tendencias dentro de grupos que comparten los mismos códigos de referencia cultural. Algunos técnicos o técnicas, muestran una actitud paternalista o sobre protectora de los usuarios inmigrantes, con los al parecer intentan compensar en parte la situación de vulnerabilidad que viven algunas personas inmigrantes.

"Hay personas que llevan dos o tres años en nuestro país y no se han interesado por conocer el idioma, y por parte nuestra, de las asociaciones, se les explica en su idioma o en otro en el que tienen mejor manejo y las personas se acomodan".

En la segunda forma de ver a las personas inmigrantes, expresada por los técnicos y las técnicas, se observa que diferencian a la persona del colectivo, aunque ven también tendencias dentro de grupos que comparten los mismos códigos de referencia cultural.

"Es que los nacionales tendemos a generalizar sobre los colectivos inmigrantes".

"Las barreras están todas interrelacionadas, no se puede hablar de más o menos peso depende de cada colectivo. También está el problema afectivo hay mucha gente que está muy sola y con mucho desarraigo".

El concepto de inserción

El concepto de inserción y de integración es utilizado en los grupos indistintamente, aspecto que se refleja en muchas de las opiniones expresadas por el personal técnico, tanto manifestado de forma espontánea como cuando se les preguntaba de forma directa.

De manera general en los grupos los técnicos y técnicas plantean que "con papeles no hay problema de inserción" o que "los que tiene papeles están integrados".

"Hay integración laboral en el momento en el que puede elegir el tipo de empleo, conoce los recursos, se vuelve autónomo, es cuando se puede ver que esa persona se ha insertado".

"Yo baso la inserción en el contrato de trabajo, si hay o no hay, ya sea inmigrante o no y aparte estarán las circunstancias personales".

"Es que la inserción laboral, sugiere inmediatez, es la búsqueda de la igualdad de condiciones entre los trabajadores nacionales y extranjeros, la inserción sociolaboral, es a más largo plazo".

T: *"La inserción... es una persona con herramientas y habilidad para tener trabajo, independientemente de que trabaje o no, en el momento que requiere un apoyo no está insertado laboralmente".*

T: *"... ¿pero quién ha encontrado un trabajo sin ayuda?"*.

Un elemento que estuvo presente en todos los grupos del Servicio Andaluz de Empleo de manera significativa era resaltar el carácter público de su trabajo, de la función que desempeñan y de su responsabilidad personal en ese sentido. Esto les exige asumir como parte de sus funciones el ser garantes de la ley en lo que a sus funciones corresponde y les salvaguarda, en su opinión, de actuar de manera discriminatoria con una persona extranjera.

"Yo entiendo la inserción laboral como la de cualquier persona española".

"Es igual para los de fuera que para los de dentro".

Igualmente, son de especial relevancia para ellos los aspectos formales (todo tipo de certificados), la situación documental, argumentando que su carácter de servidores públicos que les lleva a regirse estrictamente por la normativa (o su interpretación de la misma).

"Con lo de la documentación estamos atados de pies y manos".

"No es inserción laboral que se contrate a personas indocumentadas, eso es explotación, lo entiendo por la necesidad económica pero no es inserción".

En ambos grupos, las técnicas y técnicos identifican que las barreras van en función de la zona geográfica en la que se asienta el colectivo al que pertenecen, el tipo trabajo al que optan. Refieren también que muchas de las barreras que encuentran para la inserción laboral de personas inmigrantes son comunes a personas con situaciones de vulnerabilidad social, independientemente de su origen.

"También los nuestros tienen problemas, me refiero a los españoles, tienen esos problemas".

"La inserción laboral va unida a inserción social, la cuestión social no puede separarse de lo laboral".

No obstante, hay algunas que consideran que se dan de manera frecuente para las personas inmigrantes. Refieren concretamente las siguientes:

- Desconocimiento de la persona inmigrante de las costumbres de la sociedad de acogida: horarios, puntualidad, ritmos, dónde conseguir información.
- Desconocimiento del idioma, referido tanto por parte de la persona inmigrante como por parte del personal técnico que la atiende, aunque no lo ven determinante.
- Burocracia en los procesos de homologación de títulos.
- Costes de la homologación de títulos.
- Prejuicios de la sociedad de acogida.
- Prejuicios de los inmigrantes y de ellos respecto a personas de su misma nacionalidad.
- Homologación del carné de conducir.
- En algunos casos, poca formación de la persona inmigrante.
- Dificultades para demostrar experiencia.
- Abuso de algunos empleadores.
- Actitudes xenófobas respecto de algunos colectivos.
- La situación documental de la persona inmigrante.
- Dificultades particulares o situación de vulnerabilidad o exclusión en la que se encuentra.

El idioma aunque es una barrera siempre presente en el discurso de los técnicos, matizan que puede ser fácilmente superable en corto tiempo tanto por el interés de aprender que tienen los inmigrantes como las alternativas que buscan unos y otros para facilitar la comunicación, resaltando desde su mirada la importancia de las diferencias culturales.

T1: *"El tema cultural es más importante, porque el idioma, se puede superar más tarde".*

IN: *"Esos factores culturales que mencionan, ¿representan una barrera para las ofertas o la contratación?"*

T2: *"De alguna manera me han dicho que no quieren islámicos, árabes".*

T3: *"A mí me han dicho, no quiero marroquíes, pero sí polacos, es lo que me han dicho, pero más bien por lo de la mano de obra, porquetrabajan más y ponen menos problemas".*

T4: *"El colectivo más difícil de integrar son los árabes, los marroquíes pero no todos... "yo no quiero ningún moro" me dicen los empresarios, pero yo lo veo todo en plan global".*

T5: *"Hasta que se integran, la barrera cultural es la que tiene más peso, es la difícil".*

Algunas específicas...

"La mayoría de las barreras son de tipo individual, de la persona, de sus inquietudes, pero no son las más importantes, hay personas que de antemano pueden tener prejuicios".

"Si para nosotros los nacionales es complicado conseguir trabajo por un año, pues más complicado para los extranjeros. Se tiene que demostrar que no hay un español para el empleo y luego, además, se prioriza a los comunitarios".

"Otra gran dificultad es que los empresarios establecen preferencias por colectivos, prefieren antes a un argentino que a un subsahariano, aunque tenga el mismo o mejor perfil".

El personal técnico de orientación e inserción de las asociaciones federadas en Andalucía Acoge, matiza o destaca la importancia de algunos aspectos o barreras, que se presentan a continuación.

Un aspecto que a su juicio se considera poco, y lo conciben de vital importancia para el bienestar de la persona inmigrante y su proceso de

integración, se refiere a la situación emocional de la persona inmigrante, que puede estar relacionada con procesos de adaptación dentro de su proyecto migratorio, con su situación vital o con vivencias, situaciones traumáticas vividas a raíz de la migración, que han generado en algunas personas episodios de desconexión con la realidad.

"Es que de nada te sirve orientar a esa persona, porque ves que aunque coja el trabajo, está desconectada, que no está en condiciones de trabajar, no puede ni consigo misma".

"Tienen un problema de identidad porque se tienen que esconder, porque no pueden tramitar su documentación, porque les da miedo, se sienten que no son nadie".

"De las mujeres que trabajan en el servicio doméstico, el 75% asiste a psicólogos, porque no pueden más. No quieren seguir de internas, porque pretenden que no descansen, atendiendo a la persona mayor de día y de noche, no se relacionan con nadie, viven situaciones muy estresantes, no tienen oportunidad de formarse".

"El día clave para un inmigrante es el que se pasa de irregular a regular, por lo que es para su situación emocional".

Otro aspecto a destacar, como elemento importante dentro del proceso de orientación para la inserción, corresponde a la formación en la que el personal técnico frecuentemente indica que las acciones formativas no se adecuan a las necesidades de los diferentes colectivos.

"Los cursos son para gente documentada e incluso residentes sin permiso de trabajo. Podrían prepararse para cuando dispongan de él, pero es muy difícil".

Manifiestan como muy importante tener en cuenta que cada país tiene un concepto y prácticas diferentes frente al trabajo, que además es matizado por las diferencias geográficas y particularidades de cada zona.

"Intento trabajar con la persona, con el inmigrante, es muy importante el acercamiento, la confianza, darle su tiempo, conocer su situación, particularidades, su concepto de empleo".

En cuanto a diferencias por género, plantean que para una primera

ocupación les es más fácil a las mujeres porque rápidamente se ocupan en el empleo doméstico o al cuidado de niños o mayores, a los hombres les cuesta más ese primer empleo; no obstante, en la mejora de empleo refieren que:

"Las mujeres lo tienen más difícil porque trabajan en el servicio doméstico, no hay mejora de empleo, los hombres casi siempre trabajan en lo que hacían allí".

Particularmente los técnicos/as de los SPE, afirman que aunque reconocen la importancia de la situación administrativa de las personas inmigrantes y los aspectos sociales que le afectan (salud, educación, vivienda, cultura, entre otros); expresan que no son ámbitos de su competencia. Indican que sí pueden derivarlas adecuadamente y formarse en conocimientos y herramientas para la atención de los usuarios y las usuarias inmigrantes.

Por la importancia de TAS 3698/2006, respecto a la inscripción en los servicios públicos de empleo de los demandantes de empleo no comunitarios, se vio importante preguntar a los grupos al respecto, observando diferencias en sus respuestas.

Los técnicos de SAE manifestaban:

"El problema es que aquí cada uno hace según su criterio, cuando está caducada la tarjeta unos piden certificado de actos presuntos y otros no".

"Yo hasta que no tenga una resolución a nivel andaluz de la normativa, no actúo, espero".

"Eso depende de lo que diga el director de la oficina. Hay quien los inscribe con que tenga la X, sin intermediación, es a criterio del técnico".

"Esto lo que va a generar es una confusión del empresario al no tener claro quiénes realmente pueden o no trabajar. Si nos cargamos el contacto es peor o no quieren tramitar la documentación..."

Los técnicos de las asociaciones pertenecientes a Andalucía Acoge indican que todavía no se ha implementado en las oficinas cuando es de obligado cumplimiento (tema abordado en abril de 2007). Aseguran que recurren a las oficinas y en particular a un/a técnico/a concreto que por estar bien informadas o ser favorecedor lo realiza.

"Cuando está caducada la tarjeta nos piden el certificado de actos presuntos, unos sí y otros no"

"La situación de los rumanos y búlgaros este año es complicada, no les inscriben en todas las oficinas del SAE, les piden la tarjeta de residencia comunitaria".

"Tarjetas caducadas: una vez han pasado los tres meses de silencio positivo, no les inscriben, les dilatan, no les informan de los actos presuntos".

"Muchos les inscriben pero los códigos con los que les registran son limitados (sin intermediación, recursos externos, etc.), porque dependiendo de ellos pueden o no acceder a ofertas de empleo o a cursos".

"Algunas oficinas dicen que no los pueden inscribir por problemas con la aplicación informática". (Trebujena, Jerez).

"No saben cómo se va a aplicar lo de los "indocumentados" (Disposición adicional segunda de la Orden 3698/2006). En Subdelegación del Gobierno en Cádiz no saben cómo certificarlos".

"Sería conveniente que hubiese un procedimiento preferente para aquellos que tienen oferta".

"En las oficinas del SAE no hay información sobre la orden".

Integración, ¿una o dos vías?

De acuerdo con lo expresado por los técnicos y técnicas participantes, se observan diferencias claras en este aspecto. El personal de los SPE, refieren que la integración se sucede si las personas extranjeras conocen la cultura española, el idioma, respetan las normas, estén documentadas y no generan conflictos, donde la responsabilidad del proceso de integración recae en la población inmigrada, a quien le corresponde integrarse al encontrarse en un país distinto al suyo, valorando de manera general la integración como positiva.

"Hay ciertas culturas que no se integran y acaban formando guetos y hace que la población autóctona tenga desconfianza, dependiendo de la percepción que tenga de esa persona, pues la contrataré o no".

"Las mujeres marroquíes con los hijos en el parque, no se integran con el resto de madres e hijos.... tal vez no les guste nuestro modelo".

"Lo que hay que hacer es darles a conocer nuestra forma de vida, deben esforzarse por conocer el idioma"

"La persona que va de un país a otro va a seguir metiendo su idiosincrasia, y es algo que nos enriquece".

Se observa el hecho de querer explicar las diferencias, a través de esquemas conocidos y referencias propias, a partir de un sistema de pensamiento reproductivo, sin tomar en consideración las referencias culturales de los otros.

T1: *"Los inmigrantes no están realmente integrados porque te vas a un bar a tomar una cerveza y no ves ni uno".*

T2: *"No los ves porque tienen un estilo de vida que solamente trabajan".*

T1: *"¿Qué estilo de vida es ese?, ¿siempre trabajando?"*

Muchas veces, como estrategia de aculturación, se pueden encontrar que las personas inmigrantes después de un largo proceso y numerosos esfuerzos de integración, no desean que dichas posibilidades que les ha ofrecido el país de acogida sean extensibles a otros.

"Ya es hora de cortar el flujo de la inmigración" (expresión de técnico de origen extranjero).

El personal técnico de las asociaciones federadas en Andalucía Acoge, refieren que la integración requiere un esfuerzo de todas las personas, los inmigrantes, los autóctonos y las instituciones sociales.

Que las personas inmigrantes conozcan las costumbres, el idioma, respeten las normas, que su situación jurídica esté normalizada, pueda reagrupar a su familia y genere nuevos lazos y redes sociales; por parte de los autóctonos, estar dispuesto al cambio, tener una predisposición positiva frente a los aportes que las personas inmigrantes pueden hacerles a nivel personal y social; por parte de las instituciones, programas y atención en igualdad de condiciones que para los autóctonos.

"Es la inserción integral del individuo y su familia, que no es posible sin la coordinación con otras entidades sociales, educativas, sanitarias, así como la información de los servicios a los que pueda tener acceso en el futuro".

Forma de valorar el propio trabajo

Frente a su propio trabajo, se encuentran diferencias entre los grupos, los técnicos del Servicio Andaluz de Empleo señalan de manera frecuente la falta de motivación, sentirse excesivamente capacitados para el trabajo que realmente desarrollan en el día a día, que en muchos casos se limita a una serie de funciones de tipo administrativo, con un trabajo mecánico y pocas posibilidades creativas frente al propio trabajo.

Se muestran repetidamente preocupados por no poder atender bien a las personas inmigrantes, por desconocimiento en temáticas de extranjería o falta de tiempo.

"Estamos muy quemados y desmotivados y más cuando hay personas que tienen problemas".

"Falta tomar un poco más de conciencia sobre el tema. Vamos tapando agujeros, vamos a más. Esto se veía venir, ha ocurrido y vamos a peor".

"Me gustaría saber cómo llegarle a los inmigrantes de forma proactiva".

"La problemática, rumanos y búlgaros es muy frustrante. No poderlos ayudar, sobre todo a los indocumentados, no sé cómo se puede resolver quizás con alguien que medie. Es una situación muy desagradable porque se van mal".

Indican que las personas inmigrantes demandantes de empleo, tiene una serie de expectativas que el personal técnico no puede cumplir, así mismo indican que su trabajo también esta dirigido a los empresarios, teniendo entonces que atender a varios intereses:

"Ellos piensan que les vamos a dar trabajo y tú les tienes que decir que no"

"Las personas que estamos en primera línea recibimos todos los palos".

"Con lo de la nueva orden (refiriéndose a la orden TAS 3698/2006 de inscripción de demandantes de empleo extranjeros no comunitarios) no vamos a arriesgarnos a enviar un extranjero no comunitario a un empresario para que después sea rechazado por este y le reclamen al SAE por su ineficacia".

"No hay buenas ofertas de trabajo en el SAE, mientras que hay un montón de ofertas buenas en las ETT, consultoras"

"Hay una cierta desconfianza del empresario hacia la administración pública".

En el personal técnico de las asociaciones federadas en Andalucía Acoge, se observa una predisposición a cuestionarse las actitudes propias y la influencia de estas en el desempeño de su trabajo.

"Otros obstáculos que pueden darse en la inserción laboral, son los prejuicios del insertor de cara a enviarlo a una oferta concreta, por no verlo preparado, cualificado, no da la imagen adecuada".

"No nos adaptamos a sus códigos culturales o necesidades reales y lo que pensamos que es mejor para él, sus prioridades."

"Hay que ponerse también en lugar del empresario, en cómo funciona una empresa. Es que las empresas son unidades del mercado de trabajo".

El personal técnico de Andalucía Acoge cita como dificultades el gran número de personas a atender, la sobrecarga de trabajo por llevar a cabo o coordinar varios programas, la rigidez de los programas, el tener que conciliar la demanda de carácter urgente de algunos inmigrantes por lo general indocumentados y las ofertas disponibles, la poca posibilidad para hacer más prospección y sensibilización a empresarios.

También muestran una sensación de ambigüedad de trabajar por el fomento de la inserción cuando muchas veces su vinculación laboral no es estable, ni los programas que desarrollan en las asociaciones, lo que implica poco tiempo para la atención.

"No podemos hacer más sensibilización a los empresarios por falta de tiempo".

"Los programas subvencionados están muy estandarizados y las personas que acuden y requieren los servicios de la asociación no pueden cumplir todos esos requisitos".

"La inestabilidad de las subvenciones, de los programas, perjudica a los técnicos y a los usuarios".

Por otra parte, aunque de manera no tan explícita, ni general a todo el grupo, se muestra malestar por diferencias con el funcionamiento y algunas directrices de la parte directiva de algunas asociaciones, en las que manifiestan que estas no entienden las características de su trabajo y la sobrecarga de un técnico que tiene que atender varios programas.

En relación con la forma en que ven el trabajo de los sectores públicos y asociativos

Los técnicos del SAE, declaran que el trabajo de agentes de empleo en otros ámbitos como el sector asociativo difiere mucho por la particularidad de la población, reconocen que tienen poco acercamiento a la realidad de las personas inmigrantes. Indican que en el sector asociativo puede haber intereses externos, de los técnicos de las asociaciones u ONG, vinculados a la continuidad de su trabajo.

"El SAE actúa de forma objetiva, ya que su existencia no depende de los inmigrantes".

"En una entidad publica no hay tanto conocimiento de la realidad, por lo tanto no se puede tener el mismo tratamiento, en una entidad asociativa tendrán otro tipo de enfoque. La entidad asociativa tendrá un mejor tratamiento por conocer la realidad".

"Me da la impresión que lo público tiene una mejor información de inserción laboral, las asociaciones trabajan más como algo humanitario, les dan (a los inmigrantes) información sesgada, porque no les dan suficiente información".

"Hay mucho desconocimiento de lo que hacemos unos y otros (Servicios Públicos de Empleo y del sector asociativo). Hay personas a las que no podemos atender, vamos que no están en el sistema informático, entonces debemos conocer adónde podemos remitirlos".

"La información tiene muchas aristas, debería ser multidireccional de todas las entidades que trabajan con la inmigración, la información de todos".

Los técnicos de Andalucía Acoge, indican a ese respecto, que observan diferencias en la realidad que se encuentran otras entidades del sector público o social, tales como:

"Los Servicios Públicos de Empleo no están especializados, pero al ser la inmigración un hecho relativamente nuevo, los Servicios Públicos de Empleo están empezando a darse cuenta de la importancia del trabajo con inmigrantes, queda mucho por hacer".

"Siempre están empezando, no es que sean nuevos, sino que hay muchos cambios en la administración, las leyes y reformas administrativas, además, hay que añadir la lentitud de adaptación de los funcionarios, actividades, etc.

"De la documentación depende que los atiendan bien, de ella depende ser o no atendido en los Servicios Públicos de Empleo, o si no son derivados a servicios sociales especializados".

"En las asociaciones se crean lazos porque trabajamos con las personas, hay afectividad, pero también tenemos menos recursos y herramientas que la administración".

"El trabajo de las oficinas de empleo es más rígido, mas frío, el técnico no necesita implicarse".

"Tenemos diferentes funciones, ellos sólo atienden personas documentadas y en el SAE no le dan solución, no pueden, porque atienden a muchas personas al día".

Respecto al trabajo de los Centros de Andalucía Orienta:

Los técnicos del SAE, expresan una cierta ambivalencia porque expresan que son y no son SAE, los grupos reflejan muchas diferencias en cuanto a su forma de ver este punto.

"Los orienta (Centros Andalucía Orienta) son mucho más flexibles que los servicios públicos (refiriéndose a las oficinas de empleo)".

"Cuando empezaron, sus objetivos eran cualitativos pero ahora han pasado al lado contrario, son totalmente cuantitativos".

"Hay cosas interesantes para colectivos específicos, en el caso de los discapacitados el programa de acompañamiento del Orienta es de seis meses e incluso posterior a la inserción, el programa incluye intermediación y si se hiciera extensible a los

inmigrantes, vosotros (refiriéndose a la investigadora como "representante" de una entidad pro-inmigrante) cerrarías el ciclo".

"Las niñas del Orienta, muchas no saben, porque las están contratando cada rato, no tienen continuidad, me han llegado a devolver usuarios diciendo que no le pueden atender porque es alcohólico, cuando nosotros no podemos valorar eso, es un servicio público".

"No soy muy partidario de que haya gente haciendo intermediación porque se solapan".

Dificultades percibidas como propias

No se observó en las sesiones con los técnicos del SAE un proceso de toma de conciencia, de cuestionarse a sí mismos, de ser consciente de su propio sistema de referencias, valores, creencias, así como la influencia o la importancia de ello en el desarrollo de su trabajo. Salvo un incipiente cuestionamiento expresado por una técnica:

"Es que si delante mío se pone un marroquí, a veces los prejuicios me impiden ayudar a esa persona, o de otra nacionalidad. Aunque sean españoles pueden impedir hacer mi trabajo bien ya que me afloran esos prejuicios, es que los moros, como les decimos vulgarmente nos miran muy mal a las mujeres que estamos en las mesas... se iban hacia las de los compañeros, aunque ya no ocurre eso".

Cuando se relataba o expresaba alguna dificultad personal para el trabajo con las personas inmigrantes se atribuía a la institución, al modelo de trabajo, a los compañeros, al sistema social, Gobierno, a la política social europea.

Es importante considerar en este punto, que aparte de la frecuente actitud humana de responsabilizar a factores externos de nuestras propias dificultades, está el hecho de la presencia de la investigadora, que es inmigrante. Tal situación pudo influir por empatía, en algunos participantes, en la verbalización y expresión de sus opiniones respecto a las limitaciones que tienen a la hora de atender a personas inmigrantes.

Dificultades atribuidas al modelo de trabajo

Se muestra por parte del personal técnico del SAE, participante en la investigación, la aceptación de que la presencia de personas inmigrantes en su trabajo es una realidad que demanda atención y formación a nivel personal e institucional, identificando barreras para la atención.

"Lo que necesitamos, no es ser unos expertos en las distintas culturas, pero tener al menos unas pautas".

"Pero es que también tenemos dificultades para reseñar bien sus ocupaciones, porque no están registradas en el catalogo (catalogo nacional de ocupaciones) como profesión. Se les encuadra en profesiones que no les corresponde, la administración es muy tardía en reaccionar".

"Los de las oficinas de empleo estamos en las trincheras, en cuanto a inmigrantes estamos muy limitados. No tenemos herramientas para trabajar con ellos".

"La difusión de las ofertas es muy limitada".

"A veces lo que hay detrás de la motivación para trabajar con inmigrantes es que no tenemos recursos para atenderlos. No les puedo mostrar las ofertas y tienes que derivarlos a otros servicios".

"Por el vacío legal, muchos compañeros nuevos tienen reparos cuando llega un inmigrante... por el propio desconocimiento".

Dificultades atribuidas al sistema social y económico

Los técnicos SAE refieren cierta inquietud por lo que suceda en el futuro cuando la población inmigrada desee mejorar sus ocupaciones actuales, o el posible enfrentamiento con otros colectivos sociales que acceden a los mismos puestos de trabajo. En algunos casos se observa una genuina preocupación y en otros se evidencia una racionalización y justificación de sus propios prejuicios.

"Nos estábamos planteando qué porcentaje de personas debíamos meter en un taller de empleo por los problemas que puedan surgir en una zona deficitaria. Es que tenemos una inmensa población de peones y limpiadoras... En una zona como el Polígono Sur cuando hay un taller de empleo y realizas una

laselección y te das cuenta de que de los 15, os nueve más válidos son inmigrantes y esto puede llevar a un problema social en la zona".

"Como nos interesa, les abrimos las puertas de par en par, pero en Andalucía tenemos zonas muy desfavorecidas y ahora llegan los inmigrantes y puede haber un problema social en la zona".

"El sistema productivo está cerrado al cambio, están encasillando a determinados colectivos en determinadas ocupaciones. Cómo es posible que tengamos el caso -que nos pasó- de un ingeniero aeronáutico trabajando en la construcción: era de origen búlgaro".

"Yo creo que la desconfianza es por desconocimiento, porque un altímetro es igual en la URSS y en cualquier lugar del mundo".

"Sin embargo, nos encontramos que están cerrando las empresas en España y abriéndolas en sus países abaratando los costes de la mano de obra".

TA: "En cuanto se acabe el trabajo de la construcción y no haya trabajo es cuando va a empezar el racismo puro y duro".

TB: "Eso no sería racismo sería supervivencia".

"Yo creo que la administración del estado no sabe cómo llevar el problema".

"España no está preparada, ha sido un país de emigrantes y ahora nos encontramos con el boom contrario".

"España está creciendo porque los inmigrantes están trabajando por 500 euros y me parece muy bien porque yo lo he hecho en su momento, cuando lo he necesitado."

"Si a la economía no le interesara que vinieran, no vendría nadie, interesa que España crezca a costa de ellos".

"Los indocumentados tendrán problemas a la hora de trabajar, según la demanda de mano de obra".

"Pero no sólo el problema del empleo sino a nivel social cómo viven esas personas".

"La bolsa del cuarto mundo es más grande en Andalucía que en Aragón. Esto genera unos problemas sociales grandes, a nivel autonómico la realidad es diferente".

"El empresario desde que va pidiendo un inmigrante, va con una perspectiva diferente, con un trato diferente.... si tiene razón, nosotros trabajamos con mayoría de españoles y a lo mejor el empresario no quiere inmigrantes".

Elementos y herramientas de mediación

El personal técnico de orientación e inserción de las asociaciones de Andalucía Acoge tiene formación específica en inmigración y una buena parte de ellos en mediación, además de encontrarse en un proceso formativo en el tema, por lo que se consideró conveniente preguntar al grupo si conocían las herramientas de mediación intercultural, si las utilizaban y específicamente en qué situaciones.

En cuanto a las herramientas, las más frecuentemente mencionadas:

"La negociación, las habilidades de comunicación y, claro, el conocimiento de los marcos de referencia de las personas que estás tratando, evita los malos entendidos y la desmotivación".

"La negociación sobre todo con los empresarios que quieren seleccionar a la carta las nacionalidades".

"Con las empleadoras del empleo doméstico, uso mucho la escucha activa, la asertividad".

4.3. Conclusiones

Los datos estadísticos muestran diferencias significativas en cuanto a la integración, la inserción laboral y social de la población inmigrante en función de los municipios. En este sentido, destacan las situaciones presentadas en municipios pequeños con altísimos (+20%) porcentajes de población extranjera no comunitaria, que poco suenan en el conjunto de la comunidad autónoma o resultan desconocidos, pero su realidad es especialmente significativa: Pulpí, Polopos, entre otros.

Destacan los municipios de Almería que por la concentración de población inmigrante, en especial Roquetas de Mar y El Ejido, presentan situaciones de convivencia mucho más agudas que en otras zonas.

Respecto a los técnicos de inserción/ orientación laboral de Andalucía Acoge, se percibe:

1. Atención de acuerdo a criterios en su mayoría unificados en el enfoque y la orientación del trabajo, con matices en función de la realidad observada en las localidades en las que intervienen.
2. Malestar en cuanto a carga de trabajo y la cantidad de tiempo disponible para la atención individual.
3. Ambivalencia en la organización en el trabajo, entre la atención de la urgencia y trabajo orientado a la consecución de objetivos a medio y largo plazo.
4. Percepción de desorganización en el trabajo al no disponer de herramientas unificadas, claras y de espacios de intercambio de experiencias con otros compañeros de las asociaciones federadas en Andalucía Acoge o en la Red Acoge.

Respecto de los técnicos de los Servicios Públicos de Empleo se observa una gran disposición y apertura al trabajo con Andalucía Acoge y la necesidad sentida de formación en temas relacionados con la Ley de Extranjería y comprensión de aspectos culturales.

Tienen grandes dificultades en aspectos concretos derivados de la atención a población inmigrante o aspectos relacionados con esta:

- a. Manejo de los criterios de las ofertas de empleo, es decir, la consulta de la situación nacional de empleo, para la contratación de una persona extranjera.
- b. Marcadas diferencias en el funcionamiento y líneas de actuación de cada dirección provincial; resulta muy significativo en la orientación y abordaje de los técnicos en cada oficina, lo que se refleja en la atención y orientación que se realiza a la población inmigrante.
- c. De manera casi general, no existe ningún tipo de derivación con las personas indocumentadas, salvo casos puntuales por interés y compromiso de los técnicos.
- d. En general se observa que los técnicos no tienen una información clara respecto de la orden 3698/2006, por la que se regula la inscripción de trabajadores **extranjeros no comunitarios** en los Servicios Públicos de Empleo. Esta orden es reciente, abre puertas y oportunidades para aquellos extranjeros no comunitarios residentes. Pero su aplicación está siendo lenta, en parte por el desconocimiento de la misma y por la dispersión a la hora de su aplicación. En el mejor de los casos los técnicos se rigen por la norma y en muchos, lo dilatan.
- e. Se observan multiplicidad de prejuicios, especialmente referidos a la competencia de la población inmigrante con la población autóctona de escasa cualificación, que afectan en cierto sentido la atención y asesoría recibida por la población inmigrante, puesto que son justificados con interpretaciones técnicas y legales.

La situación documental es una de las barreras que los técnicos y técnicas participantes tanto de los Servicios Públicos de Empleo como de las asociaciones federadas en Andalucía Acoge refieren con mayor frecuencia en la investigación que da origen a esta publicación.

Los usuarios inmigrantes no documentados acuden y son atendidos mayoritariamente en entidades del sector social, particularmente en las ONG.

4.4. Propuestas:

Las propuestas y alternativas surgen en su mayoría de los propios técnicos y técnicas, ya que al conocer en profundidad su trabajo identifican fácilmente alternativas, las otras se fueron configurando en el desarrollo del análisis.

Propuestas o alternativas en relación al SAE

1. Mejorar los canales y flujo de la información; para que llegue a los técnicos de manera oportuna, conserve un mismo sentido, sea actualizada y sea continua en el tiempo.
2. Más tiempo para la atención de colectivos con riesgo de exclusión.
3. Disponer de mediadores interculturales e intérpretes.
4. Reuniones técnicas periódicas en temas de extranjería.
5. Un referente perteneciente al SAE a nivel provincial o por lo menos autonómico, en temas de inmigración a quien poder consultar.
6. Relación de puestos de trabajo: reorganización de tareas y funciones para centrarse en la inserción.
7. Mayor adaptación de la FPO a la realidad rural.
8. Flexibilidad del sistema informático para reflejar los cambios de normativas.
9. Políticas de personal:
 - Motivación, técnicos altamente capacitados expresan sentirse "desaprovechados" en las oficinas.
 - Alicientes para que los técnicos se queden en empleo y quieran trabajar con colectivos en riesgo de exclusión.
 - Posibilidad de reducir el trabajo mecánico del funcionario.
10. Instrucciones claras y protocolo de trabajo con inmigrantes.

11. Favorecer la disponibilidad de algunos espacios físicos dentro de la oficina, que otorguen intimidad a quien se atiende.
12. Optimizar la gestión de ofertas.
13. Fomentar más los indicadores cualitativos de evaluación de la atención y control de calidad.
14. Divulgación de información orientativa para el inmigrante.
15. Formato en varios idiomas para explicar a los inmigrantes los servicios del SAE.
 - Para qué sirve el SAE.
 - Finalidad de la tarjeta de demanda: qué te ofrece, a qué te obliga.

Alternativas de mejora para el desarrollo del trabajo de los técnicos y técnicas en las oficinas de empleo

- Formación específica en inmigración, en idiomas y en características culturales.
- Mayor difusión de los servicios, como por ejemplo ordenadores para el usuario.
- Trabajar a nivel individual y grupal para disminuir las generalizaciones, los prejuicios.
- Más información y difusión de las ofertas de empleo.
- Material de apoyo para la información y sensibilización a empresarios sobre derechos y deberes y aspectos básicos de extranjería.
- Conocimiento de los recursos de atención a inmigrantes.
- Formación en aspectos de inmigración con casuística real, compartir las experiencias de otros compañeros en el manejo y la solución de situaciones.
- Formación del personal especializado o referente a quien consultar.
- Intercambio de experiencias con técnicos de servicios públicos de empleo de otras comunidades autónomas.

Propuestas o alternativas en la asociaciones federadas en Andalucía Acoge

Propuestas de carácter administrativo y gestión

- Concertación de metodologías de trabajo conjunto y sistema de recogida de información y su sistematización.
- Reorganización de tiempo de atención a usuarios.
- Favorecer la estabilidad en el puesto de trabajo de los técnicos y técnicas de sociolaboral, al ser un servicio continuo.
- Revisión de la distribución de funciones de cara a la efectividad y bienestar del técnico.
- Favorecer la disponibilidad de algunos espacios físicos dentro de la oficina que otorguen intimidad a quien se atiende.

Alternativas de mejora para el desarrollo del trabajo de los técnicos y técnicas de orientación e inserción de las asociaciones

- Fomento de la formación continua para los trabajadores en idiomas y en habilidades y destrezas propias de la competencia intercultural.
- Formación en objetivos, visión, plan estratégico de la federación, así como en la competencia intercultural de las personas recientemente incorporadas a la entidad.
- Reuniones técnicas periódicas (semestral/anual) de todos los técnicos de orientación e inserción para intercambio de experiencias y potenciar el desarrollo de la competencia intercultural.

Propuestas de trabajo interinstitucional

- Intercambio de experiencias con técnicos de empleo e inserción de diversas entidades para conocimiento mutuo, trabajo en red, dinamización de redes de autoayuda de personas inmigrantes y optimizar la derivación de las personas cuando requieran servicios de otras entidades.
- Sensibilización a empresarios sobre derechos y deberes y aspectos básicos de extranjería.
- Sensibilización a trabajadores/as inmigrantes sobre derechos y deberes.

Anexo 1

Municipios con más de un 8% de población inmigrante no comunitaria

Provincia	Municipio	Total Población	Total Extranjeros	Total Unión Europea	Total extracomunitarios	% de extranjeros	% de extracomunitarios
Almería	Albox	11.271	2.437	714	1.723	21,62%	15,29%
	Antas	3.223	554	186	368	17,19%	11,42%
	Cuevas del Almanzora	11.484	1.924	547	1.377	16,75%	11,99%
	Fines	2.032	301	84	217	14,81%	10,68%
	Gallardos (Los)	2.887	1.147	819	328	39,73%	11,36%
	Garrucha	7.037	1.352	381	971	19,21%	13,80%
	Huércal-Overa	16.156	1.941	624	1.317	12,01%	8,15%
	Laroya	127	16	3	13	12,60%	10,24%
	Lucainena de las Torres	664	114	13	101	17,17%	15,21%
	Mojácar	6.092	3.229	2.517	712	53,00%	11,69%
	Níjar	24.435	7.744	1.287	6.457	31,69%	26,43%
	Pulpí	7.600	2.095	478	1.617	27,57%	21,28%
	Roquetas de Mar	65.886	16.468	2.013	14.455	24,99%	21,94%
	Sorbas	2.840	463	195	268	16,30%	9,44%
	Tabernas	3.410	371	83	288	10,88%	8,45%
	Vera	10.439	2.160	784	1.376	20,69%	13,18%
	Vícar	19.830	5.090	171	4.919	25,67%	24,81%
	Ejido (El)	68.828	17.315	860	16.455	25,16%	23,91%
	Mojonera (La)	7.900	2.048	65	1.983	25,92%	25,10%
Granada	Albuñol	6.215	833	151	682	13,40%	10,97%
	Alhama de Granada	6.184	523	20	503	8,46%	8,13%
	Sorvilán	701	82	16	66	11,70%	9,42%
	Polopos	1.625	495	62	433	30,46%	26,65%
Málaga	Benahavís	2.649	1.287	944	343	48,58%	12,95%
	Benalmádena	45.686	12.274	7.921	4.353	26,87%	9,53%
	Estepona	54.709	11.730	6.730	5.000	21,44%	9,14%
	Fuengirola	62.915	18.596	10.090	8.506	29,56%	13,52%
	Manilva	9.624	3.332	2.213	1.119	34,62%	11,63%
	Marbella	124.333	27.526	9.603	17.923	22,14%	14,42%
	Mijas	56.838	21.443	16.045	5.398	37,73%	9,50%
	Monda	2.059	386	199	187	18,75%	9,08%
	Ojén	2.446	424	171	253	17,33%	10,34%
Huelva	Torremolinos	55.479	14.214	6.099	8.115	25,62%	14,63%
	Cartaya	15.480	1.617	262	1.355	10,45%	8,75%
	Lepe	22.709	2.238	391	1.847	9,86%	8,13%
	Moguer	16.961	1.592	219	1.373	9,39%	8,10%

Datos de referencia de los municipios con mayor presión migratoria. Correspondientes al padrón, 1 de enero de 2005, datos disponibles en el momento del diseño de la investigación.

Anexo 2

A continuación se detallan los municipios con más de 8% de extranjeros no comunitarios en los que no hay oficina de empleo y se relaciona en qué otro municipio son atendidos.

Almería:

1. Adra: El Ejido
2. Cuevas de Almanzora: Huércal Overa
3. Cobdar: Cantoria
4. Fines: Olula del Río
5. Gallardos, Los: Huércal Overa
6. Garrucha: Huércal Overa
7. Laroya: Olula del Río
8. Lucainena de las Torres: Tabernas
9. Mojónera, La: Roquetas de Mar
10. Níjar: Almería-Periferia
11. Pulpí: Huércal Overa
12. Sorbas: Tabernas
13. Vera: Huércal Overa
14. Vícar: Roquetas de Mar

Granada:

1. Arenas del Rey: Alhama de Granada
2. Jete: Almuñécar
3. Polopos: Albuñol
4. Sorvilán: Albuñol
5. Zafarraya: Alhama de Granada

Málaga:

1. Benahavís: Marbella-San Pedro de Alcántara
2. Manilva: Estepona
3. Mijas: Fuengirola
4. Monda: Coín
5. Ojén: Marbella-Las Palomas

Huelva:

1. Cartaya: Lepe

Bibliografía

En mediación intercultural

- Bermúdez, K., García, R., Prat, M. et al. (2001) **"Mediación intercultural: una propuesta para la formación"**. Edita: Desenvolupament Comunitari y Andalucía Acoge.
- Bush, R. A. y Folger, J. P. (1996). **"Cambiar a la gente, no sólo las situaciones: una visión transformadora del conflicto y de la mediación"**. En la promesa de la mediación. Editorial Gránica.
- Bush, R. A. y Folger, J. P. (1996). **"El movimiento mediador: cuatro enfoques discrepantes"**. En la promesa de la mediación. Editorial Gránica.
- Giménez Romero, C. (2001). **"Modelos de mediación y su aplicación en mediación intercultural"**. En Revista Migraciones nº 10. Universidad Pontificia Comillas, Madrid.
- Giménez Romero, C. (2001). **"Planteamiento multifactorial para la mediación e intervención en contextos multiculturales: una propuesta metodológica de superación del culturalismo"**. En Ponencias del III Congreso sobre la inmigración en España".
- Grupo Triangulo (2007) **"Guía para la mediación intercultural: marco-proceso e instrumento de evaluación"**. Cuaderno de mediación intercultural Nº 1.
- Holgado Ramos, D. (2007). **"Manual de mediación sociolaboral en contextos multiculturales"**. Fundación Formación y Empleo de Andalucía.
- Malik, B. y Herraz, M. (2005). **"Mediación intercultural en contextos socio-educativos"**. Málaga. Ediciones Aljibe.
- Morales, F., Pérez, C., Sagredo, L., Souleimani, S., Benito, M. (Coord). Material formativo del curso **"Mediación intercultural desde la perspectiva de la inserción laboral"**. Proyecto Orixia (no publicado).
- Ripol-Millet, Aleix (2001). **"Qué es la mediación"**. En familias, trabajo social y mediación. Editorial Paidós, serie Trabajo Social 10.

Integración e inserción laboral de la población inmigrante:

- Cáritas Europa (2006) **"Emigración ¿Un viaje hacia la pobreza?"** Tercer informe sobre la pobreza en Europa. Bruselas.
- Carrasco, C. García, I. Ruiz, B. (2003) **"Integración laboral del inmigrante"**. Madrid. Red Acoge.
- Castaño, A. Manjavacas, J. Sevilla Acoge. (2006). **"Informe sobre la realidad socioeconómica de la población inmigrante y su inserción laboral en la ciudad de Sevilla"**. Ed: Observatorio de la calidad del empleo, Delegación de empleo, Ayuntamiento de Sevilla. Sevilla.
- Consejería de Gobernación, Dirección General de Coordinación de Políticas migratorias. (2006). **"II Plan integral para la inmigración en Andalucía"**. 2006-2009. Edita: Junta de Andalucía.
- Corpas Reina, R. García Palomo, C. (2006). **"Exclusión social y empleo. Quince años de encuentro"**. Ed. Asociación Encuentro en la Calle. Córdoba.
- Holgado Ramos, D. (2007). **"Manual de mediación sociolaboral en contextos multiculturales"**. Fundación Formación y Empleo de Andalucía.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2007). **"Anuario Estadístico de Inmigración"**. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración Observatorio permanente de la Inmigración.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2007). **"Plan estratégico ciudadanía e integración 2007-2010"**. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Pajares, M. (2006). **"Inserción laboral de la población inmigrada en Cataluña. Efectos del proceso de normalización 2005"**. Ed. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Observatorio Permanente de la Inmigración.
- Pajares, M. (2007). **"Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2007"**. Ed. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. Observatorio Permanente de la Inmigración.

- Pérez Yruela, M. Rinden, S. (2005). **"La Integración de los Inmigrantes en la Sociedad Andaluza"**. Ed. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Instituto de Estudios Sociales de Andalucía.
- Pozo, F. Bolaños, N. I. Ross, R. (2005). **"El Empleo en Andalucía. Oportunidades de Desarrollo de las Políticas de Empleo"**. Ed. Dirección General de Fomento del Empleo, Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo, Junta de Andalucía.
- Red Acoge. (2006). **"Metodología para la inserción laboral de personas inmigrantes"**. Red Acoge: Madrid.
- Red Alameda. (2006). **"Indicadores sociolaboral de migrantes en Valonia, Lombardía y Andalucía"**. Ed. Junta de Andalucía. Consejería de Gobernación.
- Rubio, J. (2006). **"Los retos de la comunidad ante el mercado laboral: Carabanchel se mueve. Plan para la optimización de los servicios de empleo"**.
- Sánchez, M. Tabares, E. Lucio-Villegas, E. Ruiz, A. (2005). **"Inmigrantes ¿vecinos y ciudadanos? La mediación intercultural en los servicios de inserción laboral de inmigrantes"**. Edita: Sevilla Acoge.
- Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía. **Revista de Empleo Nº 11** (2006)

Normativas:

- LEY ORGÁNICA 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- LEY ORGÁNICA 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- ORDEN de 22 de enero de 2004, por la que se establecen las normas reguladoras de concesión de ayudas del Programa de Orientación Profesional y se regula el Programa de Itinerarios de Inserción, establecidos por el Decreto que se cita, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía.

- ORDEN TAS/3698/2006, de 22 de noviembre, por la que se regula la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación.
- 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.
- REAL DECRETO 285/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan las condiciones de homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de educación superior.
- REAL DECRETO 309/2005, de 18 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 285/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan las condiciones de homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de educación superior.
- RESOLUCION de 3 de febrero de 2005, de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se define la implementación de los itinerarios personalizados de inserción.

Paginas Web:

- www.juntadeandalucia.es/gobernacion
- www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/
- www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/sae
- www.mec.es/mecd/titulos/convalidacion.html.
- www.psicologia-online.com
- www.seg-social.es
- www.aulaintercultural.org
- www.canalsolidario.org
- www.definicion.org/insercion
- www.mtas.es