

acercar

Revista de Integración Sociolaboral

Número 2 | Marzo 2010



EDITORIAL La inversión en los procesos de construcción de la convivencia intercultural en el ámbito local. OPINION Empresas mixtas: una alternativa humana, económica y social | Otra empresa, otra economía | Atención a la violencia de género. REPORTAJES Diversificación profesional: una respuesta a la crisis y a las necesidades de mano de obra cualificada. | El codesarrollo, un abanico de posibilidades. ACERCAR EXPERIENCIAS Las empresas autogestionadas: ¿Una alternativa en tiempos de crisis? ENTREVISTA a Carlos Egea, presidente de Cajamurcia PROTAGONISTAS Natalia Cabrera ACERCAR PAÍSES Marruecos ACERCAR DIÁLOGOS Escribo sobre tí para vencerte PROGRAMAS CEPAIM

Sumario

Editorial



La inversión en los procesos de construcción de la convivencia intercultural en el ámbito local 04

Opinión



Empresas mixtas: una alternativa humana, económica y social 8

Otra empresa, otra economía 13

Atención a la violencia de género 17

Reportajes



Diversificación profesional: una respuesta a la crisis y a las necesidades de mano de obra cualificada. 22

El codesarrollo, un abanico de posibilidades 28

Acercar Experiencias



Las empresas autogestionadas: ¿Una alternativa en tiempos de crisis? 32



Entrevista



36 Carlos Egea, presidente de Cajamurcia: "El acceso a una vivienda digna es indispensable para la inclusión social"



Protagonistas

38 Natalia Cabrera



Acercar países



41 Marruecos. Tierra del sol poniente



Acercar diálogos

44 Escribo sobre tí para vencerte



Programas Cepaim

46 Listado de programas Cepaim

49 Directorio Cepaim

50 Poema : "Si ..." (Rudyard Kipling)

Presentación

Juan Antonio Segura Lucas
Director de Cepaim. Acción Integral con Migrantes

Cuando hace un año atrás decidimos sacar el primer número de esta revista, ya expresábamos en su presentación la idea de que ACERCAR tenía vocación de permanencia y que nuestra intención era la de implicarnos en este proyecto de tal manera que pudiéramos darle continuidad. Y hoy, a pesar de las muchas dificultades con las que nos vamos encontrando en nuestra realidad cotidiana, decimos con gran satisfacción que hemos cumplido nuestro deseo y nuestro compromiso.

Nos atraía y nos atrae la posibilidad de recrear el nombre que habíamos elegido para esta iniciativa, el concepto de ACERCAR que, según su definición, implica algo tan simple y a la vez tan complejo, como “poner a menor distancia de lugar o tiempo”. En definitiva, para nosotros, ACERCAR es aproximar, divulgar, poner en relación a personas, entidades, culturas, ideas, iniciativas, experiencias innovadoras, nuevas estrategias de intervención.... relacionadas con el gran reto del siglo XXI, la adecuada gestión de la diversidad cultural presente en nuestros territorios y favorecer los procesos de integración social y laboral de las personas inmigrantes, construyendo espacios de relación y convivencia que favorezcan una sociedad inclusiva.

Para el trabajo que desarrollamos desde la Fundación CEPAIM, este es un concepto fundamental, porque entendemos que una parte de nuestro compromiso se centra en trabajar para ACERCARNos, para indagar y aproximarnos hacia modelos innovadores de gestión económica y empresarial, hacia otras estrategias de integración sociolaboral, potenciando las prácticas democráticas, la participación, la responsabilidad social y la gestión de la diversidad cultural, tanto en la esfera personal, como en la profesional e institucional. Se trata de poder construir juntos, desde la diferencia, a partir de la formulación colectiva de interrogantes que podamos ir despejando unidos en la diversidad de culturas, de opiniones, de puntos de vista.

En este número de la Revista ACERCAR, vamos a aproximarnos y a comparar puntos de vista en torno a la atención a la violencia de género desde los dispositivos de orientación laboral, a la posibilidad de apostar, en momentos de crisis, por la creación de empresas de economía social implementadas por inmigrantes y autóctonos, como una alternativa viable, humana, económica y social. Vamos a indagar sobre las posibilidades de apostar por otros modelos de desarrollo, por otros modelos de economía y de empresa, presentamos la red de viviendas solidarias, entre otros muchos temas.

Queremos agradecer desde aquí la implicación de todos los colaboradores/as que han participado en este número de la revista ACERCAR, a la vez que la colaboración del Ministerio de Trabajo e Inmigración y de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sin ellos este número no habría sido posible.

Con el deseo de que nos volvamos a ver...

acercar

nº 2 | Marzo 2010

Edita

CEPAIM

Acción Integral
con Migrantes

**Responsable
del Programa
de Integración
Sociolaboral**

Susana Enjolras

Coordinación

Marta Gómez de la Vega

**Compilación
y corrección**

Rubén Toscanelli

Luigi Carinci

**Diseño, ilustración
y maquetación**

pampaneo.es

Impresión

Jiménez Godoy

Depósito Legal

MU-1141-2009

1ª Edición

2500 ejemplares



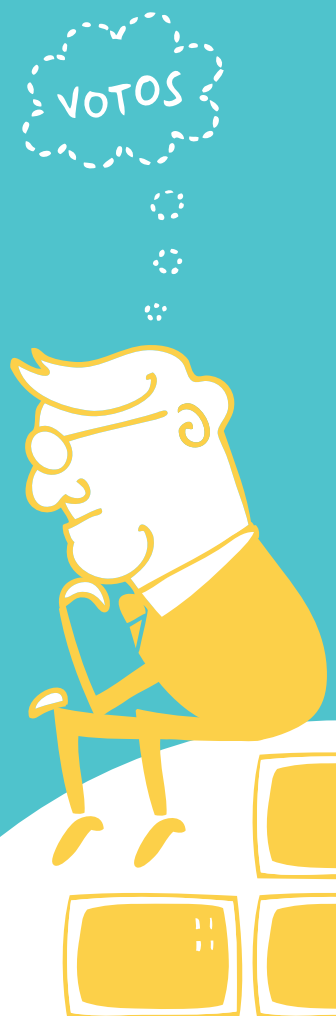
La inversión en los procesos de la convivencia intercultural

Una prioridad de las políticas públicas.

Juan Antonio Segura Lucas

Director de la Fundación CEPAIM

Desde la Fundación CEPAIM estamos convencidos que la *integración entendida como un "proceso bidireccional de ajuste mutuo"* se convierte en el pilar fundamental para la construcción de la convivencia y la cohesión social desde los principios de interculturalidad, normalización y ciudadanía.



os de construcción cultural en el ámbito local.



A sí lo reconocía el acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprobaba el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010.

En un contexto de crisis socioeconómica como la actual, el miedo a la diferencia del otro se incrementa, visualizando la inmigración como una fuente de problemas y no de recursos y nuevas oportunidades en los ámbitos social, económico, cultural, educativo y político. Es precisamente en este contexto cuando se hace más necesario que nunca *añanzar una apuesta colectiva, desde las administraciones públicas y desde el conjunto de actores sociales por el impulso de las políticas de integración,*

favoreciendo los procesos de inclusión y cohesión social y la convivencia en nuestras ciudades. La apuesta por las políticas de integración debe ser hoy uno de los pilares fundamentales de la política social del Gobierno de España, de los gobiernos autonómicos y de las corporaciones locales. Una política de integración construida desde la ciudadanía y no desde la consideración de la persona inmigrante como mera mano de obra.

La célebre frase que pronunció en 1965 el escritor suizo Max Frisch “pedimos mano de obra, y llegaron personas” nos debería hacer reflexionar en estos momentos para abrir los ojos de las personas y de los sectores que siguen viendo en 2010 al inmigrante exclusi-

[...] se ha avanzado en la política migratoria, en un intento por considerar al inmigrante como ciudadano en toda su globalidad [...]

vamente como mano de obra, considerando la inmigración como algo coyuntural, de ida y vuelta, y a los extranjeros sólo como trabajadores que poco o nada tienen que aportar a la cultura, a la política, a la cohesión social, al barrio, al municipio, al territorio.

En estos últimos años se ha avanzado en la política migratoria, en un intento por considerar al inmigrante como ciudadano en toda su globalidad y no sólo como mano de obra. Recordemos que han sido tiempos en los que se crea la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, conjuntamente con la Dirección General de Integración de los inmigrantes, en los que la gestión de las políticas de inmigración pasa de Interior a Trabajo y en los que se crea el primer Plan de Integración y Ciudadanía, estableciendo un fondo específico dedicado a favorecer los procesos de integración de las personas inmigrantes en nuestras ciudades y en nuestros barrios, y a construir la convivencia ciudadana y el reforzamiento de los servicios públicos en las diferentes Comunidades Autónomas del Estado. Años en los que se han articulado en estas Comunidades planes autonómicos de inmigración, de integración y de ciudadanía, creando Consejerías y Direcciones Generales específicas dedicadas a la construcción de los procesos de integración y de conviven-

cia. Años en los que desde las corporaciones locales, la Administración más cercana al ciudadano, también se han realizado grandes esfuerzos por favorecer esos procesos entre los vecinos y las vecinas que atesoramos referentes culturales diferenciados.

Han sido años en los que hemos sabido liderar en Europa el discurso de la integración y de una integración que respeta e integra los valores culturales del otro diferente, frente a modelos que se han demostrado fracasados como la asimilación o la separación del diferente. Y todo ello sin menoscabo de la regulación de los flujos migratorios, la lucha contra la inmigración irregular y el control de nuestras fronteras exteriores.

La tentación de endurecer nuestros discursos públicos en relación a la inmigración y a reducir significativamente los presupuestos destinados desde la Administración central, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos a las políticas que construyan procesos de integración y convivencia, en el actual contexto de crisis económica que estamos viviendo, se convertiría en un "grave error", pues un endurecimiento del discurso político, buscando el ansiado voto, puede estar provocando el hecho de situar a la inmigración en el centro de la confrontación política partidista, un cambio en

las políticas y, lo que es peor, también un cambio en los discursos y las percepciones que la ciudadanía tiene de la inmigración y de los inmigrantes, retrocediendo en poco tiempo una parte importante de lo andado en materia de integración y convivencia en base al trabajo compartido de todos.

Un cambio en los discursos ciudadanos que estamos constatando en los resultados del informe 2009 sobre la evolución del racismo y la xenofobia en España, realizado por el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, y en el resurgimiento de algunos estereotipos y generalizaciones en relación con la inmigración y las personas inmigrantes, los cuales acreditan la necesidad de colocar en la agenda política y social la prioridad de garantizar las inversiones en los procesos de construcción de la necesaria convivencia entre las personas que representamos valores culturales diferenciados en nuestras ciudades y en nuestros barrios.

Desde la Fundación CEPAIM consideramos que cometeremos un gran error si no seguimos apostando, también en época de crisis, por una política migratoria que ponga el acento en construir los procesos de integración de las personas inmigrantes, en fabricar el edificio de la convivencia entre personas de diferentes culturas, en las ciudades y en

los barrios, creando espacios de relación y comunicación entre la población autóctona y la inmigrante. Una política migratoria que ponga en valor el Plan de Ciudadanía e Integración, los planes autonómicos y locales, desarrollándolos y dotándolos de más recursos humanos y económicos destinados al cumplimiento de sus objetivos. Una política migratoria que apueste por reforzar y adaptar nuestros servicios públicos a la nueva realidad de la diversidad cultural, avanzando desde los principios de normalización, ciudadanía y no discriminación en la igualdad de derechos y deberes para todas las personas que habitamos un mismo territorio, y liderando en España y en Europa un discurso que nos sitúe a todos y todas, autóctonos e inmigrantes, en una posición de igualdad a la hora de ir buscando juntos nuevas soluciones a esta situación de crisis que estamos viviendo y no a culpabilizarnos unos a los otros de situaciones que debemos aprender a abordar y a resolver juntos en el ámbito local.

Es en el ámbito local donde se están dando los procesos de transformación y cambio del entramado social, por la presencia de nuevos vecinos y vecinas. Estos cambios, en barrios y ciudades, se deben en gran parte a la heterogeneidad en cuanto a la procedencia, trayectorias personales, vivencias, referentes culturales, imágenes del otro diferente, formar de ser y de estar que la inmigración y las personas inmigrantes llevan consigo. Dicha heterogeneidad implica un ajuste mutuo, desde el reconocimiento del valor de la

diferencia del otro, ya que la presencia creciente de personas inmigrantes o la de cualquier otro grupo nuevo, modifica el barrio, los movimientos sociales, los espacios públicos y contribuye a que se fragmenten los equilibrios que existían localmente, se transmuten los significados sociales de algunos lugares y se produzcan reajustes mutuos entre el vecindario que es necesario afrontar colectivamente.

“Estas transformaciones afectan a las sociedades originarias y receptoras, a las personas que llegan y a quienes las reciben; generan en el ámbito local una redefinición de las relaciones entre actores sociales y conllevan reajustes en las políticas y en los servicios de las administraciones públicas. Las nuevas dinámicas sociales plantean retos y desafíos. Los procesos migratorios suponen repensar las relaciones, los tránsitos y las vivencias de las comunidades receptoras. A ello se une el actual cambio de ciclo económico, cuyos impactos se acusan especialmente en los territorios y comunidades con estructuras socioeconómicas más frágiles y que afectan a la convivencia y a la cohesión social. Y es en este contexto en el que cobra mayor sentido una acción comunitaria en barrios que permita la construcción en común de nuevos modelos de convivencia, convirtiéndose esta acción

en una potente herramienta de prevención del racismo y la xenofobia, de construcción de escenarios de mayor cohesión social sobre los que podamos articular un desarrollo integral de nuestros territorios”¹.

En este contexto, la Fundación CEPAIM, está apostando de manera decidida por estrategias de intervención basadas en la acción comunitaria intercultural que nos permitan trabajar en el barrio de una forma integral e integrada, con el conjunto de la ciudadanía, propiciando escenarios de comunicación, de relación y de construcción colectiva de nuevas soluciones a problemáticas sociales, laborales y económicas que a todos nos afectan.

No invertir en el actual contexto de crisis, en estos procesos de construcción de la convivencia, se convertiría en un gran error colectivo, del cual, con absoluta seguridad, nos arrepentiremos en un futuro cercano.🌐



¹ Texto sacado de la monografía sobre convivencia en barrios que forma parte del informe sobre la situación de las políticas de integración en España, elaborado por el Foro Estatal para la Integración Social de los Inmigrantes. Monografía, propuesta y dirigida por la Fundación CEPAIM.

Empresas mixtas: una alternativa humana, económica y social

Enrique del Río

Experto en economía alternativa y miembro de REAS (Red de Economía Alternativa y Solidaria).

¿Nos imaginamos lo que cambiaría nuestro panorama económico, social, político y cultural si creáramos empresas mixtas integradas por personas autóctonas e inmigrantes y que después de un tiempo en el que la empresa funcionara bien, el inmigrante se llevara la empresa a su tierra, dejando una sucursal aquí?

¿POR QUÉ HAY QUE BUSCAR ALTERNATIVAS?

El colectivo inmigrante es el más afectado por la crisis del mercado laboral, lo que le sitúa en la imperiosa necesidad de enfrentarse al desempleo prolongado y salir de la aguda adversidad.

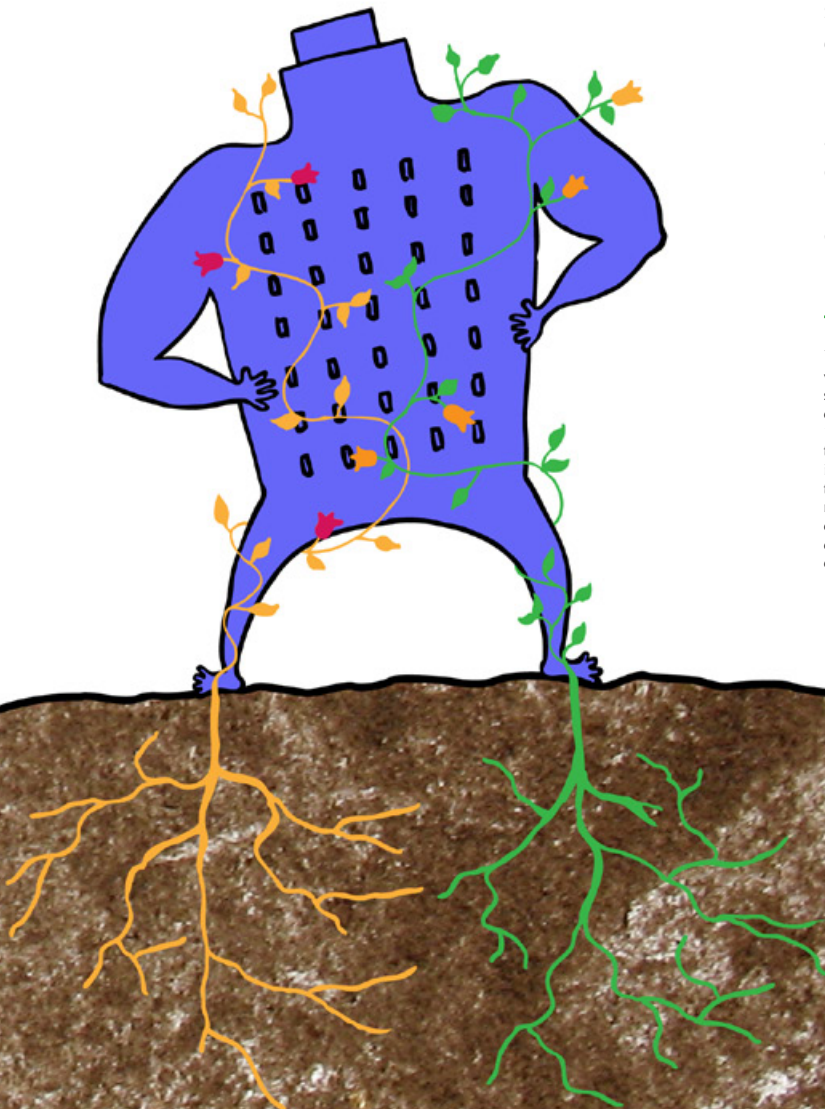
Los inmigrantes tienen a su favor su enorme disponibilidad y capacidad emprendedora,

ya demostrada al haber asumido riesgos dejando su país para buscar una alternativa a su situación en otro lugar totalmente ajeno. Incluso antes de salir de su país, ya muchos estaban acostumbrados a subsistir económicamente, organizando su propio proyecto de autoempleo a través de actividades productivas y comerciales, dentro de lo que se conoce como “economía popular o informal”. Resumiendo: los inmigrantes en general aportan mayor predisposición y ganas de mejorar, mucha experiencia de otras maneras de hacer las

cosas, mayor preparación¹ y mejor estado de salud porque la inmensa mayoría vienen plena edad productiva, entre los 20 y los 45 años.

En *su contra* tienen dos factores: uno es el desconocimiento de las leyes laborales y fiscales españolas, lo que en parte les frena a la hora de aventurarse en una iniciativa económica por su cuenta, o se confían a gestorías que no conocen y se arriesgan a estar en sus manos. Otro es la introducción en un mercado hostil, que ya de por sí lo es para la población autóctona pero que, para ciertos trabajos, sobre todo los que son más de cara al público, encuentran ciertas reticencias por parte de la población española en general, a no ser que aparezca como una oportunidad de aprovecharse y obtener un servicio o costo laboral mucho más barato.

¹ Según datos del MEC y OCDE, bastantes personas vienen con una formación académica y profesional superiores a la media de la población española. Por ejemplo el 27,5% de los extranjeros tienen hasta el 12º año en educación secundaria superior, mientras que los autóctonos solo la tienen el 16,7%, e igualmente el 30,1% de los extranjeros tienen nivel terciario post-secundarias y los cursos universitarios, por solo el 23,8% de los nacionales. Aunque en el caso de Secundaria inferior hasta el 9º año los españoles superan en una proporción de 59,8% por el 42,4% de los extranjeros



El Autoempleo como una opción alternativa y una forma de entender la vida, el trabajo, la economía, donde la empresa esté al servicio de las personas y del desarrollo local... [...]

Por otro lado, es cierto que muchos españoles también lo están pasando mal y sufren igualmente las consecuencias de la crisis que agudiza su ya precaria situación laboral y necesita, por tanto, buscar salidas alternativas que palien de alguna manera sus carencias.

EL DESAFÍO

· El Autoempleo como una opción alternativa y una forma de entender la vida, el trabajo, la economía, donde la empresa esté al servicio de las personas y del desarrollo local...

Crear empresas mixtas. Se trata de promover empresas mixtas, compuestas por migrantes y españoles, que abra caminos alternativos a la actual situación de desempleo grave que afecta a estos segmentos de población más desfavorecida y vulnerable, pero con un enorme potencial de capacidades, inquietudes y aspiraciones.

El autoempleo presenta muchas ventajas. La alternativa de no esperar más a que alguien nos contrate, se llama emprender y tomar la iniciativa de organizarse el propio trabajo a través de una actividad económica viable. Esta forma de tomar el timón de nuestras vidas de manera activa tiene, por supuesto, bastantes dificultades dentro de este mercado altamente competitivo y hostil,

pero también muchas ventajas. La primera ventaja es que puede ser la forma más estable de empleo, siempre y cuando la empresa sea viable. La segunda, y quizás la más importante, es que aparece como casi la única manera de dar salida a las capacidades de las personas, que normalmente son contratadas por sus actitudes aparentes y no por sus capacidades, intereses o vocaciones.

Esto significa que el autoempleo colaboraría enormemente en una mayor satisfacción y en un mejor rendimiento a la hora de trabajar y, como consecuencia, en un mejor resultado del servicio a favor del cliente o usuario.

La imperiosa necesidad de la mutua colaboración. La mezcla y colaboración entre personas inmigrantes y autóctonas para emprender juntos actividades económicas trae muchos beneficios para todos. Por un lado, ambas poblaciones se enriquecen mutuamente con sus diversos saberes y destrezas que redundaría en una mejora de la actividad productiva de bienes o servicios que realicen, lo cual supone un "plus" comparativo a su favor en el mercado. Para los inmigrantes, tendría la ventaja de presentar una imagen "autóctona" para salvar las barreras de las posibles y potenciales reticencias de los clientes. Para los espa-

ñoles tiene la ventaja específica de contar con personas que tienen una enorme capacidad de iniciativa, creatividad y actitud emprendedora, que en general es bastante superior a la española. (Según un informe de La Caixa, uno de cada seis inmigrantes se lanza a montar una empresa en España).

CREAR EMPRESAS CON CONCIENCIA ÉTICA Y RESPONSABLE

1. Empresas rentables de manera integral y no sólo financiera e inmediata, con relaciones económicas justas para todos.
2. Empresas que recuperen el sentido social del trabajo y el crecimiento de las personas que lo realizan. Que aprovechen y faciliten el desarrollo de las capacidades de la población y de la riqueza de la multiculturalidad.
3. Empresas con inversión de capital realizada por ciudadanos comprometidos socialmente, con finanzas claras y orientadas a fines responsables en su entorno de actuación.
4. Empresas respetuosas con la naturaleza.
5. Empresas, en definitiva, generadoras de riqueza para todos, enfocadas al desarrollo, al tiempo que prestan un servicio

útil a la población respondiendo a sus verdaderas necesidades.

6. Empresas donde se practique la interculturalidad cotidiana, para vencer los prejuicios y los mitos existentes, generando ejemplos positivos.

7. Para todo lo anterior son necesarios emprendedores/as económicos, sociales y solidarios que asuman modelos de empresa más eficaces y humanos que los actuales.

En resumen, la Responsabilidad Social de las Empresas no consiste en cumplir la ley, puesto que eso ya es obligatorio, sino que implica ser una empresa de verdad, rentable para todos los que trabajan en ella, para la población del territorio y para la naturaleza que es nuestra garantía de futuro.

Una empresa es socialmente responsable cuando sus objetivos, su gestión y su funcionamiento se rigen por los principios y valores universalmente reconocidos: democracia, participación, justicia, equidad, respeto a las personas y a la naturaleza...

Ventajas de este tipo de empresas éticas y de economía solidaria

- Además de las ya mencionadas de mayor estabilidad en el empleo, se añade una real participación democrática, que significa más implicación con el proyecto empresarial por parte de todos.

- Disfrutar trabajando a través de un mejor desarrollo de las capacidades técnicas y huma-

nas de todos los trabajadores co-responsables, al tiempo que producen bienes o servicios necesarios para el entorno en el que viven.

- Utilizar nuestras ideas y nuestras capacidades al servicio de nosotros mismos y de nuestros conciudadanos y no vivir el trabajo como un castigo obligatorio a cambio de dinero, que a su vez tenemos que gastar consumiendo para compensar los sinsabores del trabajo.

- Obtener formación en temáticas más amplias que las concernientes a las de la propia capacitación profesional: económicos, comerciales, estructurales, políticos, etc.

- Posibilitar que inmigrantes y españoles puedan convivir y compartir diversas culturas y comportamientos, aprovechando las capacidades pro-

fesionales de todos y enriqueciéndonos con los distintos saberes.

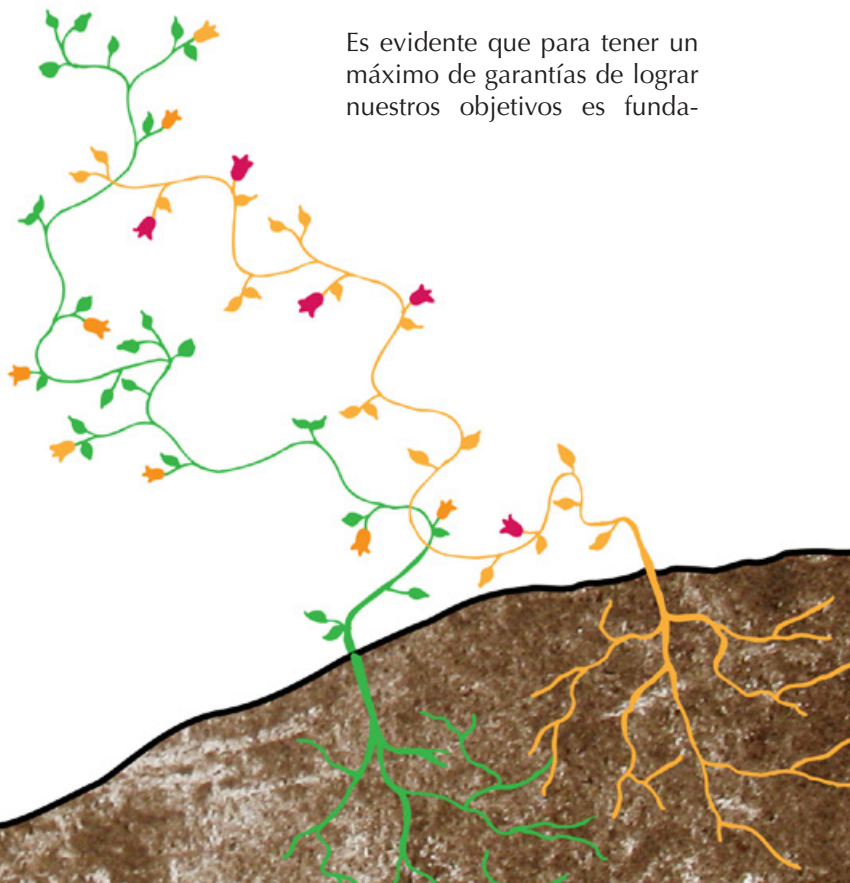
- Fomentar el buen uso de los recursos naturales, evitando el progresivo deterioro actual del medio ambiente y su sobreexplotación.

- Estimular la inversión de la plusvalía en la mejora de las condiciones de vida de la comunidad donde se actúa, promoviendo así el desarrollo local y las posibilidades de trabajo para todos.

En definitiva, las personas pasan a ser el centro de cualquier plan de desarrollo económico-financiero, social y cultural, como sujetos protagonistas que debemos ser y no solamente consumidores y contribuyentes.

Requisitos y posibilidades para el éxito de nuestra actividad emprendedora

Es evidente que para tener un máximo de garantías de lograr nuestros objetivos es funda-



La mezcla y colaboración entre personas inmigrantes y autóctonas para emprender juntos actividades económicas trae muchos beneficios para todos.[...]

mental tener en cuenta, al menos, cuatro factores claves, sin los cuales el fracaso está casi garantizado:

a) *La buena predisposición de las personas:* su motivación, sus intereses, su disponibilidad para aprender y para aceptar riesgos y responsabilidades. La madurez humana: capacidades y actitudes necesarias para la empresa, para el trabajo y para la vida. Su capacitación profesional (destrezas y conocimientos) y técnica (gestión, planificación...) para las tareas que van a desarrollar y para trabajar en equipo y cohesionar el grupo.

b) *La idea clara y viable del proyecto:* evaluar ideas sobre lo que se puede hacer y las posibilidades reales del proyecto: su viabilidad económica, comercial, humana y ecológica. Sopesar las posibilidades de rentabilidad.

c) *Contar con los recursos necesarios,* propios y ajenos: medir la proporción entre nuestros propios recursos y nuestra capacidad de endeudamiento. Actuar con rigor y no pecar de excesivo optimismo. Ver las posibilidades de captar recursos contando también con los de aquellos con quienes tenemos relaciones de confianza y compromiso, además de los que se disponen en las administraciones correspondientes para la creación de empleo.

d) *Contar con apoyos externos favorables.* En ese sentido, sería muy importante que las diversas Administraciones se implicasen para salvar los obstáculos inherentes al inicio de cualquier empresa y, sobre todo, de aquellas que parten en desventaja manifiesta, por ejemplo, estableciendo moratorias para el pago de impuestos durante un cierto período inicial y para la devolución de créditos. O dando la posibilidad de consultar cualquier tipo de dudas y de recibir la información, orientación y asesoramiento adecuado para evaluar correctamente todas las posibilidades que tiene un proyecto o idea.

Desmontar los tópicos sobre las dificultades

Después de muchos años de acompañar la puesta en marcha de empresas, la experiencia nos dice, contra todo pronóstico que el dinero no es el principal obstáculo. Es una dificultad real, pero no es la más importante. Lo más importantes es la motivación y la idea, asegurando que ésta sea bastante clara y estemos convencidos de ella.

Las experiencias que conocemos han implicado inversiones iniciales que van desde los 150 hasta los 50.000 €, con una excepción de 300.000 € en un solo caso, y todas ellas han consolidado sus puestos de tra-

bajo durante muchos años.

Son los aspectos inherentes a las personas los que determinan el éxito o fracaso de un proyecto de autoempleo, como por ejemplo la cohesión del grupo de personas, el trabajo en equipo, el buen reparto de tareas, la evaluación objetiva. Las empresas que consiguen salir adelante siempre suelen ser las que están siendo llevadas por personas muy motivadas. En cambio entre los casos de fracaso sucedía que, o bien la motivación individual era escasa, o bien siendo una iniciativa grupal no había suficiente cohesión (o no todos los miembros de la empresa ponían el mismo interés).

REFLEXIÓN FINAL

¿Nos imaginamos lo que cambiaría nuestro panorama económico, social, político y cultural si creáramos empresas mixtas integradas por personas autóctonas e inmigrantes y que después de un tiempo en el que la empresa funcionara bien, el inmigrante se llevara la empresa a su tierra, dejando una sucursal aquí?

Nuestras relaciones internacionales serían muy diferentes y buscaríamos soluciones globales a nuestros problemas, vistos desde dos hemisferios diferentes entre hermanos de la misma sociedad. ■

Otra empresa, otra econom3a

Jordi Garcia Jan3

jordi@apostrof.coop

Cooperativista, docente y conferenciante

Miembro de la Xarxa d'Econom3a Solidaria

En un d3a cualquiera como hoy millones de hombres y mujeres est3n resolviendo sus necesidades materiales produciendo, consumiendo y accediendo al cr3dito, es decir, haciendo econom3a, fuera de las empresas capitalistas, creando estructuras de propiedad colectiva y gesti3n democr3tica

En todos estos casos se trata de experiencias económicas basadas en la autoorganización de la gente [...]

Al conjunto de estas realidades económicas comunitarias lo llamamos *economía social o solidaria*. Nos referimos a cooperativas de todas clases (trabajo, consumo, agrarias, crédito, educación, vivienda...), a sociedades laborales y otras empresas propiedad de los trabajadores/as, a entidades de acción social, a empresas de inserción, a redes de intercambio de productos o de conocimientos, a pequeñas economías comunitarias rurales, etc.

En todos estos casos se trata de experiencias económicas basadas en la autoorganización de la gente, de iniciativas que no persiguen el lucro sino satisfacer necesidades básicas y que se organizan desde el apoyo mutuo, el compromiso con la comunidad, la igualdad y la democracia.

La economía social o solidaria no es un sector marginal. Ciñéndonos sólo a las cooperativas, se estima que existen 800.000 repartidas por más de 80 países, que asocian al 12% de la población mundial y en donde trabajan 100 millones de personas. Si hiciéramos un viaje por la economía social en el mundo, deberíamos visitar las empresas recuperadas en forma cooperativa en Argentina (unas 200); los clubes de trueque, comedores populares y huertos comunitarios en Chile, Ecuador o Perú (miles); las

experiencias de economía solidaria (22.000), que aglutinan a 500.000 trabajadores y 1,2 millones de socios, sin olvidar los asentamientos del Movimiento Sin Tierra, todo en Brasil; el complejo cooperativo del estado de Kerala, India, con 326 cooperativas y 32.000 socios; el banco popular cooperativo Desjardins, con más de 4 millones de socios, en Quebec; las cooperativas de consumo Seikatsu, que agrupan 200.000 familias, en Japón; las cooperativas de vivienda de apoyo mutuo, que han construido más de 20.000 casas en Uruguay; el movimiento cooperativo Legacoop en Italia, con 7,7 millones de socios y más de 400.000 puestos de trabajo, o la Banca Popolare Italiana, el sexto banco de este país; el grupo cooperativo de consumo The Co-operative Group, en Gran Bretaña, con 3 millones de miembros y 4.700 puntos de venta al por menor, que ha contribuido a que los consumidores británicos tripliquen su gasto en productos y servicios éticos en la última década; Mondragón Corporación Cooperativa, en el País Vasco, integrada por 228 empresas donde trabajan 100.000 personas, etc.

Las cooperativas, así como las demás entidades de la economía social, mejoran las condiciones de vida de la población: proporcionan alimentos a bajo precio, generan empleos estables y de calidad,

umentan las rentas agrarias y contribuyen a mantener el mundo rural, otorgan créditos a los sectores populares, facilitan viviendas asequibles, permiten que pequeños negocios sobrevivan a la competencia de las grandes cadenas comerciales, etc. Pero, además, promueven el desarrollo local, en tanto que son empresas que no pueden deslocalizarse y que hacen recircular el dinero dentro del territorio. Sin olvidar también que *constituyen un laboratorio diario donde ensayar otras formas de trabajar, consumir e invertir, y un escaparate que muestra a los ojos de todo quien quiera ver que es posible hacer empresas eficaces que sean, al mismo tiempo, democráticas, equitativas y sostenibles.*

DEMOCRACIA ECONÓMICA

¿Qué puede aportar el cooperativismo, en concreto, y la economía social o solidaria, en general, para salir de la crisis del capitalismo e, incluso, para salir del capitalismo en crisis? En primer lugar, el sector constituye una fuente de inspiración para pensar cómo podrían funcionar algunas de las instituciones fundamentales de una economía postcapitalista. Las cooperativas, las sociedades laborales, las asociaciones que gestionan servicios sociales, pero también la banca ética, los grupos de compra responsable, los proyectos por Internet basados en el trabajo

colaborativo o las redes de intercambio con moneda social, es decir, el conjunto de las prácticas económicas gestionadas de manera democrática y basadas en la satisfacción de necesidades por encima de la maximización de beneficios, inspiran las salidas económicas progresistas a la crisis actual, en la medida que demuestran diariamente la viabilidad de una economía que gire en torno al trabajo cooperativo (en la producción), la comercialización justa (en la distribución), el consumo responsable (en el consumo), el uso ético y solidario de la inversión (en el crédito) y los bienes comunes (en la propiedad de los recursos).

El cooperativismo –la economía solidaria en general– interesa, por un lado, a quienes desearían civilizar el capitalismo, como John Stiglitz, premio Nobel de Economía, para quien “la clave del éxito es un sistema económico plural, con un sector privado tradicional, un sector público eficaz y un sector creciente de economía social y cooperativa”. Pero, por otra parte, inspira también a los creadores de modelos económicos alternativos al capitalista. Naomi Klein, periodista e investigadora vinculada al movimiento altermundialista, considera que “el sueño que surge una y otra vez es el ideal del cooperativismo”. Mario Bunge, tal vez el filósofo hispanoamericano más impor-

tante del siglo XX, defiende un socialismo cooperativo. David Schweickart, economista y profesor en la Loyola University de Chicago, propone un sistema económico, llamado Democracia Económica, que tenga “como una de sus tres características básicas, que cada empresa productiva esté dirigida democráticamente por sus trabajadores, como lo están actualmente las cooperativas”.

RESISTENTES A LA CRISIS

Además de servir a los estudiosos como fuente de inspiración para modelos económicos alternativos al neoliberalismo, e incluso al capitalismo, la perdurabilidad de la economía solidaria en períodos de crisis demuestra a ojos de toda la sociedad que existen empresas no sólo más justas y democráticas, sino también más eficientes y sólidas que las mercantiles. En efecto, todas las investigaciones realizadas demuestran que las cooperativas están resistiendo mejor a

la crisis que las empresas capitalistas. El informe de la OIT, Resilience of the Cooperative Business Model in Times of Crisis, cuenta cómo las cooperativas agrarias mantienen los ingresos de los productores, las cooperativas de consumo ofrecen alimentos a precios más bajos, las cooperativas financieras facilitan créditos a particulares y empresas que la banca tradicional ignora y las cooperativas de trabajo mantienen e incluso crean nuevos puestos de trabajo. Esta tendencia la confirman los datos del Ministerio de Trabajo español, correspondientes al 2008, que indican que, mientras que el número de empresas mercantiles disminuyó en un 7% respecto al 2007, el de coope-



rativas sólo disminuyó en un 1,7%, y además éstas todavía consiguieron aumentar la tasa de personas ocupadas en un 0,12% respecto del total de personas ocupadas del Estado español.

UN EMBRIÓN QUE CRECE

Finalmente, el sector se va gestando como el embrión de una nueva economía en los intersticios de la actual. La mayoría de las veces lo hace sin ser consciente de ello y lejos de los focos, simplemente aprovechando, para desarrollarse, los valores propios de su cultura: *la intercooperación, la responsabilidad social, la autogestión, el apoyo mutuo...*

La cooperativa de servicios financieros, Coop57, originaria de Cataluña, crece allí en depósitos y en créditos, al tiempo que aparecen nuevos Coop en Aragón, Madrid, Andalucía y Galicia. Avanza el proceso para crear una banca ética europea para 2011, en forma de cooperativa de crédito, impulsado por FIARE, la NEF francesa y la Banca Ética Popolare Italiana. Surgen nuevas experiencias de banca ética, como la Banca Ética de Bada-

Finalmente, el sector se va gestando como el embrión de una nueva economía en los intersticios de la actual. La mayoría de las veces lo hace sin ser consciente de ello y lejos de los focos [...]

joz o las CAF (Comunidades de Autogestión Financiera), grupos radicados en Madrid y Barcelona, compuestos cada uno por entre 10 y 30 personas que aportan dinero para hacer un fondo común y pedirse préstamos a seis meses vista entre ellas mismas. Asimismo, se crean redes de intercambio que utilizan monedas propias como la red de Tarragona y sus "ecos"; pero estas monedas sociales también aparecen en Bristol o en más de 50 ciudades de Brasil, en este caso reconocidas por el propio Banco Central del país.

En un barrio de Manchester, un centenar de vecinos y vecinas compra una tienda de juguetes (The Busy Bee, la abeja ocupada) y la convierte en cooperativa de consumo, salvando un establecimiento que estaba a punto de cerrar. En Bilbao, desde febrero de 2009 se encuentra abierto el Mercado Ecológico y Solidario, un espa-

cio de 800 m², que emplea a 17 personas, 8 de ellas en riesgo de exclusión. El Mercado ofrece productos recuperados (juguetes, libros, electrodomésticos, ropa de gama alta y otros artículos de bazar), productos de alimentación ecológica, de comercio justo, etc. En todo el Estado español, se multiplican las cooperativas de consumo agroecológico, con experiencias tan interesantes

como Del Campo a Casa, impulsada por REAS Aragón, y algunas de estas cooperativas ya se coordinan para abrir sus propias centrales de compras. Así pues, en esta crisis de civilización, el cooperativismo –la economía solidaria– sigue mejorando, como siempre ha hecho, las condiciones de vida de las clases populares, al tiempo que contribuye de diversas maneras a crear otro sistema más justo, democrático y sostenible. Hoy quizá la mayoría de ciudadanos ya piensa que necesitamos otra economía; con su ejemplo, las cooperativas y otras entidades de economía solidaria facilitan que cada vez sean más los que crean que esta nueva economía, además de ser necesaria, también es posible. ■

Atención a la violencia de género desde dispositivos de orientación laboral

Recursos sí, pero no solo.

**Bakea Alonso
Fernández
de Avilés**

Coordinadora del Programa de Igualdad de Oportunidades Fundación CEPAIM

A través de los medios de comunicación recibimos, día sí y día también, información sobre tremendos casos de violencia que nos conmocionan. La pregunta que mucha gente se hace es: ¿hay en este momento más casos o es que ahora, más que nunca, salen a la luz?.



[...] Sin duda el panorama jurídico y de recursos es mejor ahora que hace unos años, pero sigue siendo un camino que la mujer (y sus hijos) tiene que recorrer en solitario [...]

Seguramente se estén dando ambas circunstancias. Por un lado, está saliendo del ámbito de lo privado un tema que hasta hace no muchos años era casi un tabú. La opinión pública mayoritaria consideraba que estos casos eran fruto de disputas familiares y debía ser en este ámbito, en el familiar/privado, donde debían resolverse. Afortunadamente se ha ido produciendo un cambio en este parecer gracias, sin duda, a los esfuerzos de las asociaciones feministas. Ahora más que nunca, las mujeres se atreven a pensar en la posibilidad de salir del círculo de la violencia y utilizar los recursos y servicios que la Ley Integral contra la Violencia de Género (2004) ha puesto a su disposición. Pero sucede además, según indican las expertas en el tema, que la pérdida de poder percibida por muchos hombres y el consiguiente empoderamiento de las mujeres, provoca también casos de violencia, entendida ésta como el recurso más potente de control y de supervivencia del Patriarcado.

Es lamentable reconocer que a pesar de los esfuerzos de las administraciones públicas y del tercer sector, éstos se quedan cortos. Detrás de cada caso de violencia doméstica hay un mundo de dificultades, ataduras emocionales y económicas, hijos/as a los que no se

les desea impedir el contacto con su padre y otra multitud de circunstancias que hacen que las mujeres tengan que recorrer un camino tortuoso para salir de las situaciones de violencia que padecen.

Sin duda el panorama jurídico y de recursos es mejor ahora que hace unos años, pero sigue siendo -como indico- un camino que, en última instancia, la mujer (y sus hijos/as cuando los hay) tiene que recorrer en solitario y solo una fuerte autoestima y determinación hace llegar a buen puerto las situaciones que por fin son denunciadas. Pero es principalmente la autoestima y la confianza en una misma lo que los maltratadores se han encargado de minar durante años de violencia, por lo que el hecho de que una mujer, por fin, decida denunciar y/o poner fin a la relación, es un acto de valor que debe ser reconocido por la sociedad y apoyado hasta sus últimas consecuencias.

A todo lo dicho hasta ahora, hay que sumar las especiales dificultades que tienen las mujeres inmigrantes: faltas de redes de apoyo (tan importantes en estos momentos), dificultades con el idioma, desconocimiento del sistema judicial español, falta de información sobre el funcionamiento de los recursos y quizá, una de la más determinantes, una Ley de Extranjería que sigue

distinguiendo entre personas "legales" e "ilegales". Es verdad, todo hay que decirlo, que desde hace unos años, la policía que recibe una denuncia por parte de una mujer que no tiene su estancia regularizada en España deja "aplazada" la orden de expulsión hasta que sea resuelta - por parte de un/a Juez/a - el caso de violencia. Y también es cierto que no ha habido muchos casos de expulsión de mujeres que hubieran interpuesto una denuncia por malos tratos, pero esto no resta importancia al hecho de que muchas mujeres tienen verdadero pánico a acercarse a una comisaría para denunciar su situación de violencia sabiendo que el Estado tiene una "legítima" opción de expulsarla del país.

En línea con todo esto, hay que felicitar de las novedades en esta materia que ha introducido la última Ley de Extranjería que reconoce la posibilidad de que mujeres sin permiso de residencia en España puedan obtenerlo (con posibilidad de adquirir también un permiso de trabajo) siempre y cuando su situación de violencia sea reconocida. Pero parémonos en esto de que "sea reconocida" pues parece que algunos/as piensan que esto es una cosa fácil y que, por tanto, muchas mujeres que deseen regularizar su situación en el país, sólo tienen que ir a una comisaría o juzgado e interpo-

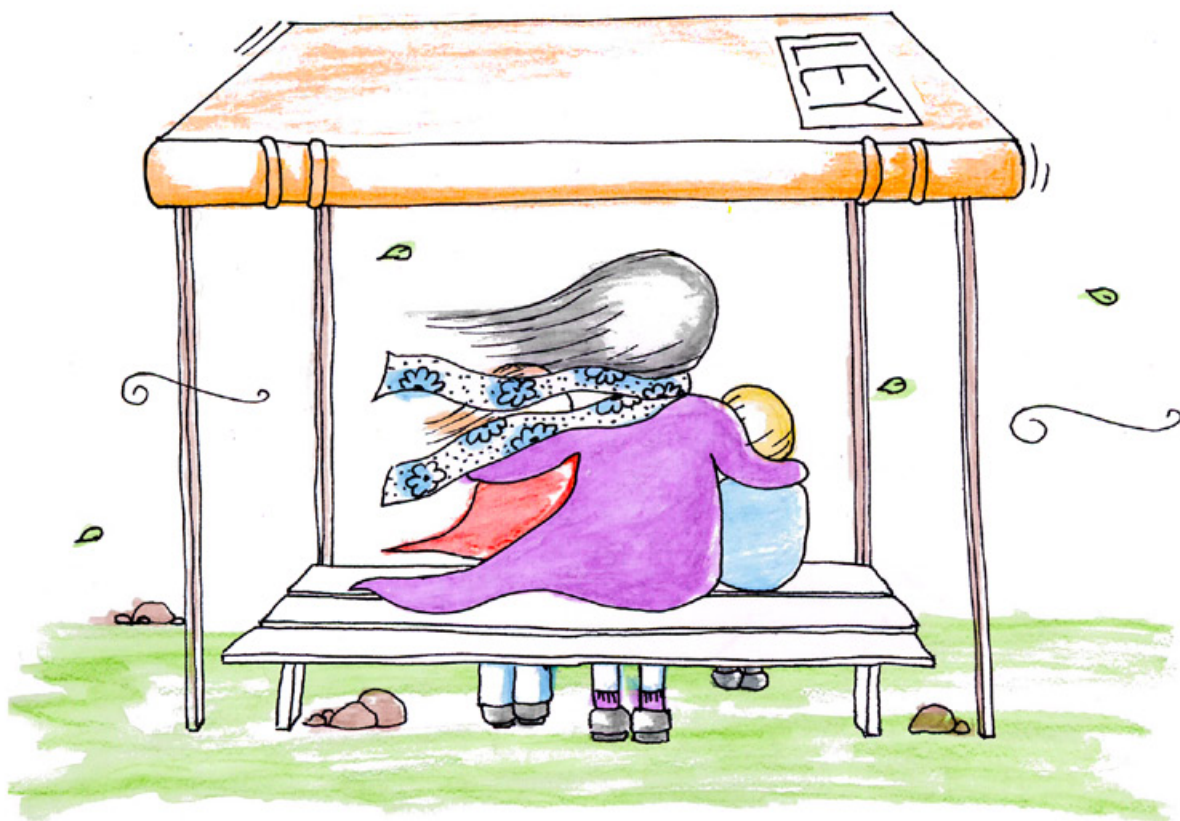
ner una denuncia. Nada más lejos de la realidad. Primero hay que tener el valor de denunciar, después el/la Juez/a debe aceptar a trámite el caso, para lo cual hay que aportar alguna prueba de que esta situación de violencia es real; el/la Juez/a en tal caso puede dictar una Orden de Protección (vale la pena conocer el siguiente dato: el 30 % de las veces se deniega la solicitud de la orden de protección que dará derecho a la mujer a acceder a la red de recursos). Pero además, al final, hasta que el Juzgado no reconozca plenamente que, efectivamente, hay pruebas que hacen incuestionable que se encuentran ante un claro ejemplo de violencia de género, no se producirá la

[...] no basta con que hayan recursos y servicios para que las mujeres salgan del círculo de la violencia; sin embargo, son necesarios para ir avanzando en la erradicación de este mal, que hace infelices a mujeres y niños/as.

sentencia favorable a la mujer. Pero no acaba aquí el calvario: debido a ese derecho - que parece intocable - de los padres a ver a sus hijos/as, comienza ese régimen de visitas tan difícil para la mujer pero también, en la mayoría de los casos, para los menores. Está demostrado empíricamente que en la mayoría de los hogares donde se ha producido una violencia contra la mujer, ha habido también violencia hacia los

hijos/as, por lo que puede entenderse el rechazo de muchos de esos menores en ver a su progenitor.

Con todo lo dicho, he querido hacer hincapié en lo difícil que resulta salir del ciclo de la violencia a pesar de los esfuerzos que se vienen haciendo en los últimos años que, si bien no han solucionado el problema, sí han llenado, al menos, el vacío asistencial que padecían



[...] muchas mujeres tienen pánico a acercarse a una comisaría [...] sabiendo que el Estado tiene una "legítima" opción de expulsarla del país. [...]

muchas mujeres.

Aunque son bienvenidos todos los servicios y recursos incorporados al circuito asistencial, no podemos perder de vista que el hecho de que existan no asegura la facilidad en la toma de decisiones que una mujer tiene que hacer. Sirva como ejemplo un recurso típico en la materia que nos ocupa: los pisos de acogida, recurso temporal, imprescindible y útil, pero ¿nos hemos preguntado lo que significa para una mujer, dejar su casa (sus cosas, sus hábitos, sus redes familiares y vecinales), su trabajo (si lo tiene), cambiar a los hijos/as de colegio y por tanto separarles de sus amistades y actividades habituales, para meterse en un lugar donde nadie sabe dónde están y a dónde han ido a parar porque literalmente su vida corre peligro?. Y eso es serio, muy serio.

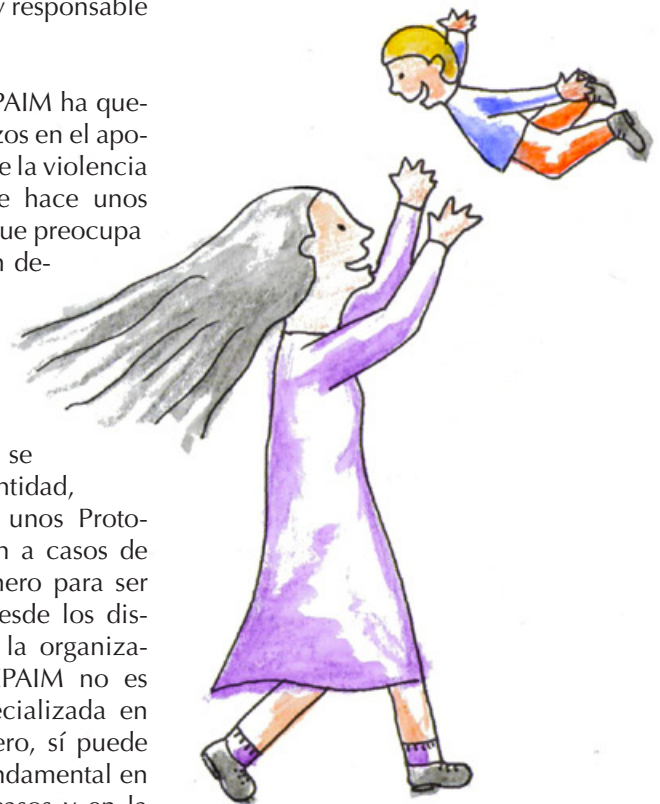
Venimos recordando que no basta con que haya recursos y servicios para que las mujeres salgan del círculo de la violencia en el que sus maltratadores las han metido; sin embargo, son necesarios para ir avanzando en la erradicación de este mal que hace infelices a tantas mujeres y niños/as. Además de la eficacia y coordinación de los recursos que ya existen, las organizaciones que trabajamos con población inmigrante podemos tener - y de hecho tenemos -, un papel fundamental en la

detección de casos de violencia de género. Tal y como se desprende de la investigación "No Solo es Pegar"¹ realizada conjuntamente por CEPAIM y la Universidad Complutense de Madrid en la que también participaron el Instituto de la Mujer y Cruz Roja Española (entre otras entidades), las mujeres ven en nuestras organizaciones un lugar de confianza donde poder contar lo que les sucede y muestran, además, una actitud positiva acerca de que estas entidades tomen un papel más activo y responsable en esta materia.

La Fundación CEPAIM ha querido sumar esfuerzos en el apoyo a las víctimas de la violencia de género. Desde hace unos años es un tema que preocupa y al que se le han dedicado energías y trabajo. Con el objeto de dar respuesta a la falta de homogeneización que se ofrece desde la entidad, se han diseñado unos Protocolos de Atención a casos de Violencia de Género para ser implementados desde los distintos centros de la organización. Si bien CEPAIM no es una entidad especializada en violencia de género, sí puede tener un papel fundamental en la detección de casos y en la correcta derivación de los mismos a las entidades y administraciones que, por el contrario,

trabajan en este tema. Formar a las plantillas en una correcta atención así como la elaboración de protocolos locales de atención, donde la coordinación con los recursos existentes especializados se hace fundamental, es una de las tareas que nos hemos marcado para el año 2010.

Desde la Fundación CEPAIM hemos generado este documento base para la elaboración de estos protocolos lo-



¹ Arias, A., Alonso, B. (2007). No Sólo es Pegar. Discursos de mujeres inmigrantes en torno a la Violencia de Género, AD Nexos, Madrid.

cales de atención que servirá para el trabajo que cada centro debe realizar y que puede ser exportado a otras entidades.

Pero, como decíamos, el primer paso, y fundamental, es la formación de los equipos profesionales que en su quehacer diario pueden encontrarse con casos de violencia de género. Esta formación debe incluir los siguientes contenidos:

- Definición de violencia de género. Tipos de violencia y fases del ciclo de la violencia que atraviesan las víctimas.
- Conocimiento acerca de las peculiaridades de las situaciones de violencia de género que afectan a mujeres inmigrantes:
- Acercamiento a otras formas de violencia de género tales como la mutilación genital o el tráfico de mujeres
- De-construcción de las “falsas” creencias en torno a qué es la Violencia de Género:
- Indicadores de detección
- Consecuencias en la salud de las mujeres
- Actuación de los/as profesionales
- Auto-cuidado de los equipos profesionales
- Conocimientos de los recursos en la materia.

No olvidemos, en estas últimas líneas, los sentimientos de frustración que nos invaden a los/as profesionales cuando tenemos conocimientos de casos de violencia de género. La

detección de un caso de violencia suele provocar elevadas dosis de angustia y malestar entre los/as profesionales. En ocasiones creemos que nada podemos hacer frente a las desigualdades e injusticias que vemos a nuestro alrededor. Sin embargo, existen huecos donde nuestro papel y/o el de las organizaciones en las que trabajamos puede resultar importante e incluso vital. Formarse en la materia, así como una buena coordinación con los recursos existentes, puede ser una herramienta útil para amortiguar estos sentimientos que, irremediablemente, nos superan.

Existen buenos y eficaces recursos en materia de Violencia de Género que deben ser conocidos por los/as profesionales que trabajan con población inmigrante. No basta con que sepamos hacer una correcta orientación laboral, prospección o mediación (tareas propias de nuestro perfil profesional); se hace urgente y necesario que nos formemos además, en violencia de género ya que - como demuestran las estadísticas -, la proporción de mujeres inmigrantes víctimas de violencia es mayor que en el caso de las autóctonas (si tenemos en cuenta los datos de población total). Es por ello que hay grandes posibilidades de que en el trabajo que venimos desempeñando desde los centros de inserción sociola-

boral con población inmigrante, nos encontremos con casos de violencia de género. De hecho, según una encuesta pasada a profesionales de CEPAIM y Cruz Roja, el 95 % de éstos/as ha tenido conocimientos de casos de violencia a través de su trabajo diario.

No hay aquí tiempo ni espacio para profundizar en cuál debe ser la actuación de los/as profesionales frente a un caso de violencia de género pero quizá, merece la pena recordar algunas claves importantes:

- Considerarlo como lo que es: un DELITO.
- Respeto a la persona atendida.
- Ejercer una implicación controlada.
- No enjuiciar.
- Pedir sólo la información necesaria evitando que la mujer tenga que relatar varias veces lo mismo a distintos profesionales (victimización secundaria)².
- No inducir a tomar una decisión forzada.

Pero además, resulta básico estar sensibilizado/a y formado/a, mostrar una actitud receptiva, empática, comprensiva y de apoyo, transmitiendo a la mujer calma y confianza. Escuchar y evitar distracciones así como aplicar una escucha activa son cualidades y habilidades que los profesionales debemos cultivar. ■

Existen buenos y eficaces recursos en materia de Violencia de Género que deben ser conocidos por los/as profesionales que trabajan con población inmigrante [...]

² Es un concepto que hace referencia a la respuesta que da el sistema a una víctima, respuesta que la hace, de nuevo, revivir su papel de víctima. Esta vez la persona no solo es víctima de un delito, sino de la incompreensión del sistema. La persona recibe un trato inadecuado e injusto. Este trato se suele dar en la práctica policial, judicial o en cualquier instancia que trabaje con la víctima

Diversificación profesional: una respuesta a la crisis y a las necesidades de mano de obra cualificada.

Susana Enjolas

Coordinadora del Programa de
Integración Sociolaboral Fundación
CEPAIM

La población inmigrante viene incorporándose desde hace tiempo al mercado laboral español, siendo el empleo uno de los puntos clave en los procesos de integración y de enriquecimiento mutuo de nuestra sociedad.

[...] Aunque posean formación y/o experiencia profesional, no tienen la oportunidad de desarrollarlas en España [...]

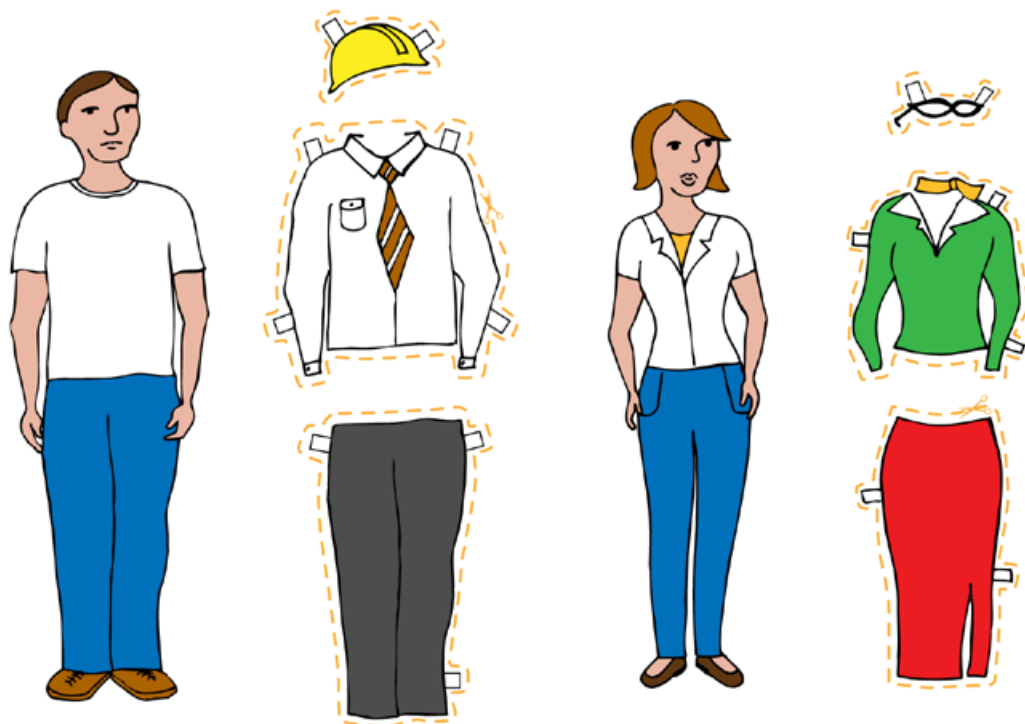
Sin embargo, muchas de estas personas no logran desempeñar un puesto acorde con sus competencias reales o desarrollar su potencial profesional; aunque posean formación y/o experiencia profesional adquiridas en sus países de origen, no tienen la oportunidad de desarrollarlas en España, estancándose en una situación de “sobrecualificación”, es decir, en puestos que no se corresponden con su nivel académico y experiencia profesional previa, normalmente en ciertos nichos laborales (servicio doméstico, hostelería, construcción, agricultura y en determinadas

categorías profesionales), que, además se segmentan por factores de género y, con frecuencia por origen.

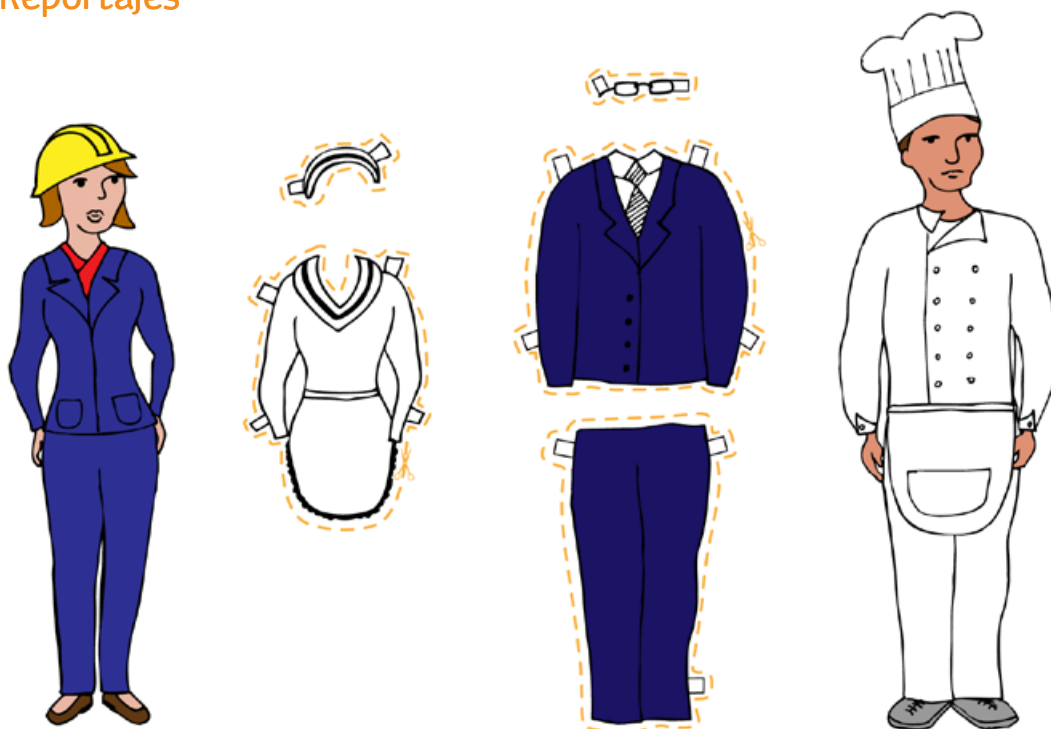
Esta situación de sobrecualificación, según el informe “Perspectivas de las Migraciones Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico” (OCDE, 2006), afectaba ya a un 42% de los/as trabajadores/as inmigrantes en España frente al 25% de los trabajadores/as de origen nacional - lo que suponía un nivel alarmante, siendo la mayor tasa a nivel de la Unión Europea -, e incidía con más severidad en las mu-

jerres - (47% mujeres frente a 27% hombres extranjeros en empleo no cualificado, según la EPA 2007) - quienes pese a contar con un nivel formativo similar o superior al de los hombres, además, solían contar con peores condiciones laborales, estancándose en el sector de servicio doméstico y, con frecuencia, en economía sumergida.

Este hecho es paradójico, si tenemos en cuenta que el mercado laboral precisa crecientemente mano de obra cualificada y, sin embargo, se desaprovechan frecuentemente estos valiosos recursos hu-



Reportajes



manos que ya están en nuestro país, con un bagaje formativo y profesional previo, que con un pequeño reciclaje podrían, no sólo dar respuesta a esta necesidad del mercado, sino enriquecer a los diferentes sectores profesionales con nuevos enfoques y estrategias en el modo de trabajar, aumentando así la productividad.

En este sentido, en el informe de Miguel Pajares, "Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009" editado por el Observatorio Permanente de la Inmigración (MTIN), señalaba que en el mercado laboral español continúa habiendo demanda de mano de obra cualificada que no se está cubriendo por población autóctona ni por población inmigrante y subrayaba las dificultades de homologación de títulos extranjeros, así como el reconocimiento de la experiencia profesional, siendo ésto

uno de los escollos añadidos que debe afrontar la población inmigrante con formación y experiencia para esos puestos, para poder acceder a ellos. En este sentido valoraba como necesarios servicios de asesoramiento para la realización de estos trámites, así como la realización de formaciones complementarias para adaptar su perfil a dichos puestos, y apuntaba la necesidad de desarrollar actuaciones de apoyo a la diversificación profesional de la población inmigrante que ya reside en nuestro país.

Este mismo informe, si bien ilustra medidas y acciones que ya han ido poniéndose en marcha por parte de las políticas públicas, señala que no son aún suficientes y recomienda aumentar esfuerzos y recursos para seguir trabajando con acciones que fomenten la orientación, la formación profesional y ocupacional y la

capacitación para el empleo - que tengan en cuenta las situaciones especiales de la población inmigrante y las estrategias para la recolocación de la misma en diversos sectores y cualificaciones profesionales - así como combatir la discriminación y la xenofobia en la sociedad en general, y en el mercado laboral en particular.

Pero... ¿porqué esta situación de sobrecualificación? ¿cuáles son estas situaciones especiales en el caso de la población inmigrante?

Fundación CEPAIM, en colaboración con otras entidades públicas y privadas de la Agrupación de Desarrollo Nexos, tiene la oportunidad de llevar a cabo una *investigación par-*

¹ Resultados reflejados en "Diversificación profesional de personas inmigrantes: una propuesta metodológica" Proyecto Equal Bembea. Ad. Nexos, 2007. www.cepaim.org/data/ressources/Diversificacion.pdf. 8, pp. 345-382.

participativa sobre diversificación profesional de población inmigrante en el proyecto Equal Bembea (Fondo Social Europeo, 2005-2007) desarrollando una metodología de acompañamiento para estos casos de sobrecualificación¹.

En esta experiencia, ante la anterior pregunta, encontramos que las dificultades para la diversificación, entendida como una presencia equilibrada en los diferentes sectores profesionales (diversificación horizontal) y grados de responsabilidad profesionales (diversificación vertical) van más allá de la simple necesidad de homologación de titulaciones:

Dificultades de tipo interno o relacionadas con la persona

- *Interiorización de estereotipos y prejuicios; autoestima e identidad profesional debilitada.* Por el tiempo transcurrido sin ejercer la profesión, la persona deja de creer que puede trabajar en lo suyo y pierde confianza en sus competencias; recuperar un autoconcepto positivo de las capacidades

de profesionales es vital para poder afrontar un proceso de diversificación o recolocación.

- *Desconocimiento / desorientación sobre mercado laboral y del sector profesional objetivo, y recursos formativos adecuados.* El proyecto profesional y el reciclaje de competencias debe ser adaptado al mercado laboral español, y en concreto a la ocupación que se desea desarrollar.

- *Estrategias no adecuadas de búsqueda de empleo en el sector objetivo del mercado español.* Se aplica lo que funcionaba en el país de origen en otro tiempo y es necesario adaptar las herramientas de búsqueda de empleo al momento, lugar y sector profesional al que la persona se quiere dirigir.

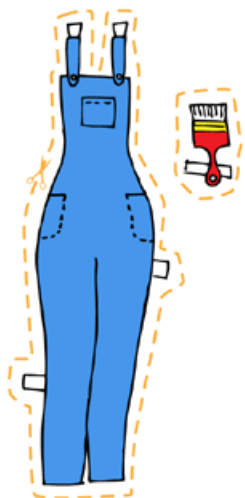
- *Falta de experiencia en España y necesidad de actualizar conocimientos.* Es necesario un reciclaje profesional para poder tener una candidatura competitiva en el mercado laboral, adaptando las competencias adquiridas a las demandas actuales de los puestos

a los que se opta. En ocasiones esto genera un coste económico y de tiempo que muchas personas no pueden asumir. Por otro lado las opciones para prácticas no laborales son limitadas a ciertas edades y/o requieren estar asociadas a una formación.

- *Condicionantes socio-económicos y personales.* En muchos casos, son personas en edad laboral, que tienen responsabilidades familiares y económicas tanto en España como en el país de origen. Las situaciones de urgencia económica son frecuentes, por lo que resulta complejo dejar de trabajar un tiempo para dedicarse al reciclaje profesional y la formación y/o organizar su grupo familiar para que apoye este proceso. Las redes de apoyo muchas veces son insuficientes, en particular, las redes de contactos adecuadas en el mercado laboral.

Dificultades externas

- *Limitaciones en las autorizaciones de trabajo.* Ciertas autorizaciones de trabajo re-



[...] Los/as inmigrantes cualificados/as constituyen un recurso para el crecimiento de las empresas y organizaciones que no se debería desperdiciar [...]

presentan un obstáculo en la medida que condicionan la documentación a ciertos sectores o localidades y que precisan ser renovadas vinculadas a un contrato, planteando así dificultades a la hora de dar un salto profesional a corto plazo.

· *Homologación y reconocimiento de formación y experiencia profesional.* Representan el obstáculo más frecuente y conocido; los procesos de homologación son largos y costosos, y muchas veces desconocidos a priori por las personas ya inmigradas que precisan viajar o apelar a la ayuda familiar a la hora de tramitar documentos; asimismo, a veces es preciso preparar pruebas de conjunto o, incluso, volver a estudiar parte de la carrera, lo que requiere tiempo y recursos con los que no siempre se cuenta. Igualmente, la experiencia profesional de origen pocas veces se valora y en ocasiones su reconocimiento documental es complejo.

· *Posibilidad de prácticas profesionales limitadas.* Contar con experiencia profesional es uno de los puntos clave a la hora de acceder a un puesto de trabajo; si la experiencia en origen no es valorada o se ha estado un largo lapso de tiempo sin ejercer, realizar prácticas no laborales que adapten las competencias reales a las que se demandan en España parece indispensable. Sin em-



bargo, las opciones para realizarlas a veces no se ajustan a las necesidades de muchas de estas personas: los contratos en prácticas establecen limitaciones por edad y tiempo desde la titulación formativa y no siempre son compatibles o se dispone de tiempo para hacerlas. En Andalucía, el programa Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES) dependiente de la Junta, facilita la realización de prácticas con autorización desvinculada de formación.

· *Estereotipos y prejuicios sociales y del mercado laboral. Invisibilización.* Existen prejuicios sobre la formación y experiencia de base de la población inmigrante que reside en nuestro país, que está asociada en el imaginario del empresa-

riado, e incluso, en los dispositivos de orientación sociolaboral normalizados, a los puestos de baja cualificación que suelen desempeñar. Es fundamental visibilizar las capacidades reales de estos/as trabajadores/as descubriendo su potencial, tanto desde los servicios de orientación como por parte del empresariado.

· *Barreras en servicios de empleo y dificultad de acceso al empleo público.* Ya sea por requisitos administrativos (se necesita tener nacionalidad española en muchos casos) o por necesidades de homologación de titulaciones para que se refleje el perfil profesional real, se dificulta el acceso a ofertas en los servicios de empleo público.

· *Dificultad para incluirse en espacios y redes sociales apropiadas para el empleo cualificado.* Las redes de apoyo y de contactos son esenciales a la hora de poder organizarse de cara a emprender un proceso de reciclaje profesional y poder trabajar; muchas veces las personas inmigrantes no cuentan con suficientes apoyos en el país de recepción, a la vez que mantienen relaciones con redes de sus países de origen, a las que con frecuencia, deben ayudar económicamente. Por otro lado, en el tipo de trabajos que desempeñan se suele carecer de una red de contactos útiles que permita intercam-

biar información, conocer las oportunidades de empleo y/o, simplemente, sentir la pertenencia a un determinado colectivo profesional.

Esta serie de dificultades, que se presentan en menor o mayor medida según el caso, sugieren la necesidad, en muchos casos, de un acompañamiento y orientación específica para la diversificación y recolocación profesional², que incida en la resolución de estos obstáculos trabajando aspectos como:

- *Orientación profesional para la carrera*, y no sólo para la inserción a corto plazo, que plantee un itinerario de reciclaje profesional y consecución de puestos progresivamente cualificados o especializados a medio y largo plazo.

- *Motivación y autoestima*, para recuperar la identidad profesional. Tener en cuenta el proyecto personal y migratorio a la hora de plantear el itinerario.

- *Reciclaje y formación* en competencias profesionales generales y específicas, para adaptar el perfil profesional a las demandas actuales de cada sector.

- *Información exhaustiva sobre el sector profesional* al que se quiere dirigir la persona para contar con datos suficientes para una adecuada toma de decisiones y planificación del reciclaje profesional y la posterior búsqueda de empleo. Indagar sobre las distintas familias profesionales y ocupaciones que la integran así como los requisitos actuales para acceder a estos puestos.

- *Información y orientación* sobre procesos de homologación y reconocimiento de titulaciones extranjeras, sobre el sistema educativo y el sistema de formación profesional para el empleo y formación continua. Asesoramiento jurídico en materia de extranjería.

- *Aproximación efectiva* al sector profesional, fomentando la generación de redes de contactos profesionales (asistencia a jornadas, colegios profesionales, bibliotecas especializadas...)

- *Sensibilización e intermediación con el empresariado y en los servicios de orientación profesional.*

- *Apoyo económico y a la conciliación de la vida personal y laboral*, para poder realizar homologaciones, formaciones y prácticas en empresas u organizaciones, en los casos cuya situación económica y familiar les impida afrontar un proceso de reciclaje o recolocación.

Trabajar en este sentido es promover un mejor ajuste de los recursos humanos con las demandas del mercado laboral, apoyando la mejora cualitativa del empleo. Esto facilitará, por un lado, el acceso al empleo de las personas en paro que precisan reorientar su trayectoria laboral para volver a trabajar y, por otro, una mayor productividad de las personas en activo ya que mantener la situación de sobrecualificación suele ir unida a un menor rendimiento por insatisfacción y falta de motivación, que en ocasiones deriva en el desempleo de larga duración y en problemas de tipo psicosocial.

Por otro lado, el valor añadido de los/as inmigrantes con alta cualificación no está sólo relacionado con sus competencias técnicas, sino que radica principalmente en su “diversidad cognitiva”, su capacidad para transferir a las organizaciones - desde nuevas perspectivas - interpretaciones del mundo, de la realidad, de los problemas y de los procesos propios de las sociedades contemporáneas.

Los/as inmigrantes cualificados/as constituyen un recurso para el crecimiento de las empresas y organizaciones que no se debería desperdiciar pues representan un importante instrumento para enriquecer el capital intelectual de las mismas, dotándolas de una visión más articulada y vital de los procesos de cambio que se dan en la actualidad (Montefalcone, 2002). 🧑‍🔧



² Fundación CEPAIM desarrolla en Madrid en 2010 un proyecto de acompañamiento para la diversificación profesional en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación del FSE (DGII) y viene desarrollando itinerarios de diversificación con la metodología coaching en Murcia, en el marco de proyectos con la Región de Murcia (CARM).

El codesarrollo, un abanico de posibilidades

Juan Sebastián
Fernández Prados
jsprados@ual.es

Investigador - docente
Profesor de Sociología
Universidad de Almería

A finales de la década de los noventa, Sami Nair estableció una definición de codesarrollo que se ha convertido en un referente en todos los escritos posteriores sobre el tema:

“[...]una propuesta para integrar inmigración y desarrollo de forma que ambos países, el de envío y el de acogida, puedan beneficiarse de los flujos migratorios. Es decir, es una forma de relación consensuada entre dos países de forma que el aporte de los inmigrantes al país de acogida no se traduzca en una pérdida para el país de envío”

(Sami Nair, 1997)



[...] sin llamarlo codesarrollo, las asociaciones de migrantes han sido las primeras en experimentarlo y convertir las remesas individuales en inversiones colectivas dirigidas al desarrollo de sus países.

A pesar de tener este antecedente, el término codesarrollo se ha convertido, en este corto período de tiempo, en un concepto confuso, entre otras razones porque se ha llamado codesarrollo a prácticas muy diferentes.

En cualquier caso, hay un denominador común a todas las definiciones y experiencias que se han propuesto o llevado a cabo en estos años, y consiste básicamente en entender que las migraciones son una oportunidad para el desarrollo de los países de origen y para favorecer la integración en los países de acogida. De modo esquemático se podría presentar el abanico de oportunidades que implica el codesarrollo para todos los actores presentes en el binomio migraciones y desarrollo:

- Oportunidad para que la población de acogida descubra las causas de las migraciones económicas y se combatan.

Cualquiera que conozca mínimamente la realidad de las migraciones económicas en el mundo acierta a señalar que las desigualdades están detrás de los flujos de personas entre países. Existe, por tanto, una relación directa entre desigualdades y migraciones, a modo de vasos comunicantes donde los movimientos migratorios

serán más intensos cuantas más injustas sean las diferencias sociales y económicas. De esta manera, las fronteras, vallas o políticas restrictivas sólo aumentan el sufrimiento del flujo necesario de personas en un mundo desigual, mientras que no se haga nada efectivo para que la causa desaparezca.

- Oportunidad para que los migrantes sean protagonistas y agentes de desarrollo. La clave para acertar a definir una acción de codesarrollo como tal es que el migrante intervenga de manera directa en la identificación, materialización y/o ejecución del proyecto, tal y como apunta Carlos Gómez Gil (2009). Tenemos la suerte en los países de acogida de contar con “embajadores privilegiados” que, tras varios años de vivir aquí, pueden participar de manera destacada en proyectos de codesarrollo porque conocen ambas realidades. Este imprescindible protagonismo de los migrantes ayudará, sin duda, no sólo a mejorar la situación sus empobrecidos países de origen sino también a su integración social, a su realización personal, y, en definitiva a su empoderamiento en la sociedad de acogida.

- Oportunidad para que las asociaciones de migrantes conviertan las remesas en desarrollo. Los envíos de remesas

de un migrante individual a sus familias va destinado, básicamente, al consumo, generando dependencia, pérdida de estímulo y capacidad emprendedora en los receptores.

Para ciertos países como por ejemplo Bolivia, las remesas venidas desde España representan en torno al 10% de su PIB. Tradicionalmente, algunos colectivos de migrantes, de forma espontánea, han desarrollado estrategias de solidaridad a través de “huchas” o fondos comunes de ayuda que, en determinados casos, se han convertido en proyectos de cooperación al desarrollo hacia sus países. Posiblemente, sin llamarlo codesarrollo, las asociaciones de migrantes han sido las primeras en experimentarlo y en convertir las remesas individuales destinadas al consumo en inversiones colectivas dirigidas al desarrollo de sus países.

En España las remesas alcanzan el 1% del PIB, que es más del doble de lo que se destina a ayuda oficial al desarrollo; esto significa que unas remesas

organizadas y que favorezcan el desarrollo harán más que nuestra cicatera ayuda.

· Oportunidad para que las administraciones, instituciones y asociaciones pro-inmigrantes colaboren de igual a igual con los migrantes. En un apartado anterior se citaba la primera parte de la definición de codesarrollo propuesta por Carlos Gómez Gil que culmina del siguiente modo: "...junto con otras entidades o instituciones, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida y el desarrollo económico y social de las poblaciones destinatarias, en origen y destino, estableciéndose una relación horizontal entre comunidades del país emisor y receptor como un complemento de la acción". La cooperación al desarrollo ha sufrido críticas por su carácter asistencial o por ignorar al colectivo o comunidad receptora de la ayuda. Sin entrar en el debate sobre si el codesarrollo es algo novedoso o simplemente un subtipo de cooperación al desarrollo, lo que parece claro es que no puede promo-

verse el protagonismo de los migrantes sin que los demás agentes o actores "autóctonos" colaboren en pie de igualdad, apoyando las iniciativas en todos los planos (asesoramiento, financiación, etc).

· Oportunidad para que la cooperación al desarrollo adquiera otras dimensiones ya que en esta nueva vía del codesarrollo puede llegar a alcanzar nuevas potencialidades si atendemos a su carácter transnacional. Por ejemplo, en el orden de la perspectiva de género: la feminización de las migraciones abre un campo para la cooperación si se da el protagonismo a las mujeres migrantes que se impulsa en el codesarrollo. La complementariedad con otras estrategias de cooperación al desarrollo, como los microcréditos, pueden convertir finalmente el sueño del proyecto migratorio en un microempredimiento en sus países de origen.

También hay un fomento de políticas de cooperación e inmigración complementarias y coordinadas, sobre todo en algunas Comunidades Autónomas que apoyan la idea del codesarrollo, destinada a favorecer los procesos de integración social de los migrantes pero sin que sea objetivo prioritario el regreso o retorno de los mismos, etc.

· Oportunidad para que la cultura política mundial se dirija hacia una ciudadanía global. Este es uno de los aspectos, como se decía más arriba, que identifica al codesarrollo en su carácter transnacional, concretamente, porque sus protagonistas viven en primera persona una situación de cercanía entre diferentes países y culturas. Si en algún momento de la historia de la humanidad toca derribar fronteras se recordará sin ninguna duda que los flujos migratorios fueron la antesala de un mundo único y auténticamente global compuesto por ciudadanos. El codesarrollo es una experiencia de cooperación transnacional donde la solidaridad rompe una vez más los límites y limitaciones de una visión corta, localista e injusta de la cultura política dominante.

En definitiva, el codesarrollo será una oportunidad si realmente se realiza correctamente, sin caer en errores como la improvisación y precipitación o el dirigismo y la imposición. Pero de lo que no cabe duda es que el codesarrollo abre una nueva vía para aquellos que están o estamos empeñados en tejer redes de solidaridad. 🧑‍🤝‍🧑

El codesarrollo es una experiencia de cooperación transnacional donde la solidaridad rompe una vez más los límites y limitaciones de una visión corta, localista e injusta de la cultura política dominante.

Las empresas autogestionadas: ¿Una alternativa en tiempos de crisis?

Finales del año 2001 y la situación en Argentina se puede describir en pocas palabras: crisis, corralito, estallido social, movilizaciones, cacerolas, represión, quiebre institucional...



Foto : Oriana Eliçabe



El Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas presiona ante el Congreso argentino para que se reforme la Ley de Quiebras y se pueda dar un marco legal a las nuevas cooperativas.

Toda la estructura socioeconómica que había cimentado el “milagro argentino” de la década de los ‘90 estalla en pedazos y la sociedad entera quedaba al borde de la anarquía. Pero como suele suceder, es en estas situaciones en las encuentran su germen los procesos de transformación social y los cambios de modelos y paradigmas.

La crisis argentina no fue ajena a ellos, pero en esta ocasión hubo una diferencia: estas iniciativas no fueron llevadas adelante ni impuestas por ninguna dirigencia u organización, sino que se gestaron desde abajo, desde las propias bases sociales; fueron inorgánicos, desprovistos de planificación y fruto de la respuesta desesperada de una sociedad que actuó para salvaguardar su

último resquicio de dignidad. Si queremos explicar el fenómeno de las “empresas autogestionadas”, tendremos que tener en cuenta algunos datos: un país parado, ausencia de dinero circulante, falta de crédito, una tasa de casi 40 % de desempleo y la absoluta desprotección con la que se encuentran los ciudadanos que se quedan sin trabajo en países como Argentina, en los que, al no existir prestaciones ni subsidios de desempleo, quedar desocupado es, prácticamente, entrar en el mecanismo de exclusión social.

Por ello, si los propietarios de muchas empresas del país se habían visto desbordados por una crisis económica desconocida e impredecible y no podían mantenerlas en funcionamiento, la única opción que aparecía en el horizonte de los

trabajadores era la de ocuparlas y ponerlas en marcha por sus propios medios, y ésta fue la decisión que tomaron. Ahí radicaba la gran novedad de este proceso: ya no eran obreros que reclamaban por sus salarios y por condiciones de trabajo dignas; ahora la decisión era procurarse por sí mismos lo que a través de los métodos tradicionales de reivindicación no habían podido conseguir.

Entonces, tomaron las empresas y se pusieron a autogestionarlas, a través de una estructura laboral en la que no había jerarquías, donde las decisiones se tomaban en asamblea en las que cada trabajador votaba democráticamente y en la que se repartían funciones, esfuerzos y beneficios.

Pero este proceso se desarrolló al margen de la tutela de

🕒 Acercar experiencias

[...] tenían la maquinaria, el material y había pedidos pendientes, así que decidieron ponerse a trabajar y entregarlos.

los sindicatos y de los partidos políticos pues la relación con ellos era de ambigüedad. Algunos sindicatos, inclusive, se opusieron a las cooperativas ya que las veían como una competencia directa a su poder de representación ante los trabajadores.

Ante esta situación de desamparo nace el Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas, que se convertirá en el mayor referente de quienes estaban comprometidos en esta lucha. Con su asesoramiento, la gran mayoría de las empresas adoptaron la forma jurídica de cooperativas. En algunas otras se intentó la estatización pero bajo el control de los trabajadores, aunque estas experiencias no se pudieron terminar de concretar ya que se encontraron con la oposición de muchos obreros y la negativa del Estado a asumir esta responsabilidad. Lo único que pudieron obtener del poder político es la concesión de algunas subvenciones destinadas a fomentar la actividad productiva.

De esta manera, comenzó a gestarse esta novedosa “alternativa” al modelo capitalista tradicional de producción que ha logrado, actualmente, mantener en funcionamiento unas 170 cooperativas autogestionadas que dan empleo a casi diez mil trabajadores en todo el país.

EL CASO BRUKMAN

Si hay un caso especialmente emblemático de este proceso, por ser el primero y, además, el que mayor atención mediática concitó, es el de la textil Brukman, empresa dedicada a la confección de ropa de vestir. Esta firma venía teniendo problemas desde finales de los años '90: los despidos de personal y recortes salariales eran una constante hasta que, finalmente, se llegó a la situación de insolvencia.

El 18 de diciembre de 2001, dos días antes del estallido que vivió la Argentina, los 52 empleados que aún tenía la empresa, en su gran mayoría mujeres, mantuvieron una reunión con la patronal a quienes le plantearon la imposibilidad de seguir trabajando en esas condiciones. Ya no reclamaban siquiera el dinero de los salarios atrasados; pedían, por lo menos, que se les entregaran vales para pagar el autobús que les permitiera seguir viajando y presentarse a sus puestos de trabajo.

En el medio de la tensa discusión, Jacobo Brukman - uno de los propietarios - se dirigió a los trabajadores y les dijo mostrándoles las llaves de la fábrica: “si se creen que pueden manejar la empresa mejor que nosotros, aquí tienen” y luego las guardó en el bolsillo, seguramente sin siquiera

imaginar el valor premonitorio de sus palabras. Luego se marcharon, con la promesa de que volverían esa misma tarde con el dinero de los sueldos. Los obreros decidieron no abandonar la planta hasta cobrar lo prometido, pero los dueños ya no volvieron, ni ese día ni los próximos. Simplemente, desaparecieron.

Sin saber que hacer, los trabajadores decidieron permanecer allí, haciendo turnos de vigilancia para evitar el expolio del material que aún quedaba.

Unos días después se reunieron en asamblea: tenían la maquinaria, el material y había pedidos pendientes, así que decidieron ponerse a trabajar y entregarlos. Con los primeros cobros comenzaron a pagar los servicios adeudados, reparar la maquinaria que no funcionaba (y que había sido abandonada por la patronal) y repartir el dinero sobrante en partes iguales entre todos los trabajadores.

Pero pronto comenzaron los problemas judiciales, pues los dueños habían puesto una denuncia por usurpación, a la que el juez de primera instancia no hizo lugar alegando que se trataba de un conflicto del ámbito laboral y no había base jurídica para considerar que hubiera delito penal. La patronal apeló al fallo y en segunda instancia (la Cámara) se ordenó el desalojo y restitución de

las instalaciones a los propietarios. La orden judicial fue llevada adelante el Viernes Santo del año 2003 por 200 policías que se instalaron en la entrada de la planta y prohibieron el acceso a la misma.

La respuesta no se hizo esperar: como la policía impedía el paso a los trabajadores, éstos organizaron una acampada en las puertas, frente al cordón policial, que se prolongó durante casi ocho meses. Además se presentaron a la justicia como acreedores de Brukman y pidieron el reconocimiento de los haberes pendientes.

Con asesoramiento de abogados que apoyaban la causa, formaron la “Cooperativa de Trabajo 18 de diciembre” e impulsaron un proyecto de ley en la Legislatura de la ciudad de Buenos Aires (donde estaba instalada la fábrica) para que

se aprobara la expropiación de Brukman.

En octubre del año 2003, luego de extensa y revuelta sesión, ésta sancionó una normativa por la que se cedía la empresa en comodato por dos años a los trabajadores y se establecía la expropiación definitiva de las máquinas, marcas y patentes.

Poco tiempo después la empresa fue declarada en quiebra, por lo que el 29 de diciembre de ese mismo año, casi dos después de la toma, los trabajadores volvieron a entrar a la planta con todo el amparo de la ley.

Actualmente Brukman sigue trabajando, ha incrementado su personal y cuenta con el apoyo de la sociedad argentina, que la ha convertido, durante este tiempo, en un

proyecto emblemático, económicamente viable y en el símbolo de la lucha por una nueva forma de entender las relaciones de producción y trabajo.

Para mayor información:

www.bruk.com.ar

www.fabricasrecuperadas.org.ar



Las cooperativas organizaron exposiciones por distintos lugares del país en las que, además de reivindicar su lucha, mostraban los productos y servicios que ofrecían a los visitantes.

Entrevista a Carlos Egea, presidente de Cajamurcia

“ El acceso a una vivienda digna
es indispensable para la inclusión social ”



Carlos Egea Krauel

(Murcia, 1947). Ingeniero Industrial. Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid. Catedrático, en excedencia, de Organización de Empresas de la Universidad de Murcia, Es presidente de Cajamurcia, de la Fundación Cajamurcia y de la Corporación Empresarial Cajamurcia.

La Fundación Cajamurcia y CEPAIM han firmado un convenio que da inicio a una innovadora propuesta llamada “Red de Viviendas Solidarias” y que consiste, básicamente, en que la Caja cede el uso, por un plazo de 5 años, de 38 casas ubicadas en varias localidades de la Región de Murcia y Alicante, por un plazo de 5 años, a los fines de que sean alquiladas a familias que puedan estar atravesando momentos difíciles, sobre todo a causa de la crisis y el desempleo. En este proyecto también intervienen los Servicios Sociales de los Ayuntamientos, quienes proponen a las familias destinatarias. El objetivo final es que éstas accedan a una casa en buenas condiciones, que se entregan arregladas y con todo lo necesario para vivir, pagando por ella un alquiler más bajo en relación al valor real. Esta acción, además, está integrada dentro de un marco de inserción sociolaboral y acompañamiento a las familias. Preguntado sobre el proyecto, el Presidente de Fundación Cajamurcia nos da su visión del tema en esta entrevista:

¿QUÉ MOTIVOS LLEVAN A UNA ENTIDAD COMO FUNDACIÓN CAJAMURCIA A APOSTAR POR UN PROYECTO COMO EL DE LA RED DE VIVIENDAS SOLIDARIAS? ¿QUÉ OBJETIVOS SE PERSIGUEN?

El perfil social de este proyecto es motivo suficiente para despertar el interés de la Fundación Cajamurcia, sensible a todas las necesidades de carácter asistencial que surgen en la sociedad, especialmente en nuestro entorno más cercano. Y, profundizando en este proyecto concreto, creemos que el acceso a una vivienda digna, además de un derecho, es un elemento indispensable para la inclusión social real, junto con el acceso al trabajo, la educación, la sanidad...

¿CUÁLES SON LOS CRITERIOS POR LOS QUE SE ELIGE A LA FUNDACIÓN CEPAIM PARA TRABAJAR EN ESTE PROYECTO?

Su profesionalidad. La Fundación Cajamurcia ha colaborado con CEPAIM, a lo largo de muchos años y en distintas iniciativas, lo que nos ha permitido conocer de cerca la admirable labor que realizan,

“Una familia bien estructurada es un trampolín para el crecimiento personal y una barrera para la exclusión social”

al tiempo que hemos podido compartir con esta organización la experiencia de un trabajo interdisciplinar, dirigido a potenciar la integración social así como a impulsar el crecimiento personal de los beneficiarios de las actuaciones que se realizan.

¿POR QUÉ SE ELIGE PRINCIPALMENTE A LAS FAMILIAS COMO DESTINATARIOS DE ESTE PROYECTO?

Porque estamos convencidos de que la familia es el núcleo social principal, el espacio donde la persona se desarrolla durante todas las fases de su vida. Una familia bien estructurada es un trampolín para el crecimiento personal y una barrera para la exclusión social.

¿QUÉ CONDICIONES DEBERÍAN DARSE PARA QUE FUNDACIÓN CAJAMURCIA CONSIDERE QUE LA RED DE VIVIENDAS SOLIDARIAS HA SIDO UN PROYECTO EXITOSO?

Todas las condiciones que ya estamos viviendo: estudio riguroso en la selección de las familias, con el asesoramiento de los Ayuntamientos correspondientes; tramitación ágil de los requisitos legales; seguimiento pormenorizado de todos los miembros de las familias que habitan las viviendas, como el trabajo de los padres, la educación de los hijos, la evolución del español entre los inmigrantes con un idioma natal diferente... A estas alturas, numerosas familias desempeñan su día a día en la Red de Viviendas Solidarias, este proyecto ya es un éxito y, sobre todo, es útil para la sociedad. 📌

“ He aprendido a entender mejor quién soy y donde puedo dirigirme, a valorarme y a definir mis objetivos. ”

Natalia Cabrera

Montevideo, Uruguay. Licenciada en Musicología, música, cantante y docente. Titular de un emprendimiento dedicado a la animación y al desarrollo de actividades culturales llamado “Prima Donna”.

“ Mi fortaleza es creer en lo que hago, darme cuenta que lo que he aprendido vale y que voy a ir aprendiendo en toda mi vida. ”



Natalia Cabrera

Foto : Rafael García

Tomé la decisión de venir a España, para mejorar mi vida en lo profesional y laboral. Tengo una formación universitaria, y en mi país trabajaba como profesora de Instituto, pero sentía la necesidad de progresar y allí no podía hacerlo porque rápidamente encuentras con que has llegado a tu techo profesional y yo quería progresar. Era el año 2004, una época con grandes dificultades y había mucha gente que se iba. Yo me sumé a esa "ola inmigratoria". Llegué a España con el dinero justo para vivir unos días y sin documentación. Lo primero era centrarse en sobrevivir, asegurarse el techo y la comida. Empecé trabajando en lo que encontraba: en limpieza

de casas, o en la cocina de un bar... Al año de estar aquí, tuve mi primera actuación por la que me pagaron algo... ¡No lo podía creer!; pero aún así tuvieron que pasar unos años para poder empezar a vivir de "lo mío"...

Vivir de la música es difícil en todos lados, pero si además le sumo el hecho de ser inmigrante, mujer, emprendedora... muchas veces pienso que tengo todos los "pluses"...

Pero también me estoy haciendo fuerte; pocas personas pueden reunir todos los pluses.

Al principio pensaba que lo más importante era tener una titulación universitaria. Pero después te vas dando cuenta que eso no es todo sino que también hay que saber moverse, crear redes sociales adecuadas, formarse...

Yo vine aquí pensando en "ser famosa y cantar en teatros"...

[...] Estoy satisfecha con el momento que vivo, porque siento que es algo que se puede transformar, que va evolucionando y que todavía tiene posibilidades de desarrollo [...]

pero luego me fui quitando esa idea de la cabeza. Si algún día llegara el cantar en un teatro, ¡Fenomenal!, aunque ahora entiendo que se pueden hacer más cosas.

La idea de encarar un emprendimiento surgió aquí. Recuerdo que vi un folleto de Autoempleo, lo leí y me dije “¿por qué no?”. Ahí empecé a entender lo que era montar una empresa y cómo podía combinar mi actividad musical con lo que es la gestión; lo estoy aprendiendo hasta el día de hoy, es algo que no termina nunca de aprenderse. Al principio parecía extraño el hecho de que fuera un emprendimiento relacionado con la música; luego también la idea inicial ha ido cambiando con el tiempo, se ha ido acotando y centrando en algunos de mis intereses. Muchas veces hay que ser flexible y buscar otras alternativas; ideas que a lo mejor inicialmente parecen irrealizables, pero hay que buscar cómo hacerlas posible.

Ahora hay dificultades, una gran crisis. Pero si trabajas, te mueves bien, tienes palabra, puedes conseguir cosas. Por lo menos, ésa es mi experiencia. Yo todavía no he alcanzado mis expectativas pero estoy intentándolo, buscando el cómo, me voy acercando, sí, porque estoy disfrutando del momento... tal vez será que el ser humano es muy exigente y siempre quiere más y más...

Últimamente me cuestiono, sobre todo, lo de la identidad. Empiezas a valorar que determinados aspectos son ahora




Natalia durante una actuación

Foto : Joaquín Clares

parte de tu cultura y que tú eres eso, que te identificas con cuestiones culturales que no formaban parte de lo que era tu entorno. Es todo un juego, un proceso que se vive, a veces con dolor, a veces con nostalgia, pero te vas fortaleciendo. Estoy satisfecha con el momento que vivo, porque siento que es algo que se puede transformar, que va evolucionando y que todavía tiene posibilidades de desarrollo. Al principio vives las cosas con angustia, necesitas que la gente te abrace y quieres abrazar a tu familia. Asumes que están allá y es como que aprendes a “despegarte”, y te haces fuerte. Tu gente se va integrando en tu día a día de aquí, pero de otra manera. Hay días más difíciles, los fines de semana son duros, pero bueno, aquí también empiezas a hacer amigos, a salir y poco a poco te vas dando cuenta que tu vida está aquí y allá.

Terminar de asimilar eso lleva bastante tiempo. Te da tristeza, pero aprendes a manejar

los sentimientos; migrar tiene que ver un poco con eso, con gestionar tus emociones, y algunas veces te las guardas en el bolsillo... aunque sabes que parte de tu vida está allá y no puedes olvidarlo todo el tiempo, tienes que atender también a esta parte, la de acá. Se crece mucho y el crecimiento es eso, es dolor, es cambio, es transformación. Estoy disfrutando mucho del presente, disfrutando de esto en lo que me he convertido. 

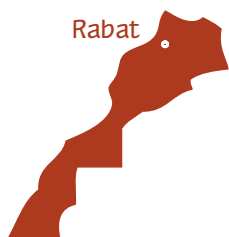
Para mayor información:



www.prima-donna.es

Marruecos

Tierra del sol poniente



Plaza Jemma El-Fna en Marrakesh

Foto : Pedro Meca

GEOGRAFÍA

El Reino de Marruecos está ubicado en la zona noroccidental del continente africano. Limita al este con Argelia y al sur con Mauritania; su frontera norte es el Mar Mediterráneo y la oeste, el Océano Atlántico.

La conexión geográfica con España es el Estrecho de Gibraltar, que en su parte más angosta tiene 14 kilómetros entre Punta de Oliveros (del lado español) y Punta Cires (del marroquí).

Este territorio tiene una superficie de 450 mil kilómetros cuadrados y está delimitado por dos sistemas montañosos: uno de ellos, que se llama Rif, bordea la costa del Mediterráneo. El otro es la Cordillera del Atlas, que tiene varios macizos de montañas en uno de los cuales se encuentra el monte Tubkal, de 4180 mts, la cumbre más alta del territorio marroquí. Al sur de la cordillera se inicia el desierto del Sáhara. El clima es variado y oscila entre el mediterráneo en la parte norte, (con temperaturas medias que van desde los 10°

en invierno hasta los 25° en verano), y desértico en el sur, (seco y continental con grandes variaciones de temperatura de extremo calor y frío).

POBLACIÓN

Marruecos tiene una población de casi 30 millones de habitantes; la gran mayoría de ellos son árabes y bereberes (un 97,5%). También hay sefardíes (1 %) y población europea y subsahariana (1,5%).

En Europa viven unos 3 millones y medio de marroquíes.

🚩 Acercar países



Foto : Pedro Meca

De ellos, el 20 % (casi 720 mil) tienen residencia legal en España, siendo la segunda comunidad extranjera con mayor presencia en nuestro país de los que unos 64 mil han adquirido la nacionalidad española. Es, en general, una inmigración mucho más reciente que la que ha llegado al resto de los países de la Unión Europea caracterizándose por ser en su mayoría población rural afincada, sobre todo, en regiones

de Cataluña, Madrid, Valencia, Murcia y Almería.

SOCIEDAD

Marruecos es una Monarquía constitucional, gobernada por un Parlamento democráticamente elegido, a cuya cabeza está el Rey quien preside los poderes del estado y es, además, el jefe de las fuerzas armadas y el líder religioso del país.

La capital del país es Rabat, siendo Casablanca el centro económico y financiero más importante, además de la ciudad más reconocida.

Su territorio nacional está dividido en 16 regiones, que a su vez se subdividen en provincias, prefecturas, municipios y comunas. Tres de estas regiones corresponden al Sáhara Occidental que es reclamado por Marruecos como propio, y que están dentro del contencioso conocido como el de la “región Saharai”.

La moneda es el “dirham”; los idiomas oficiales son el árabe clásico y el francés pero la población habla mayoritariamente el árabe marroquí y los dialectos bereberes. La educación superior se imparte en francés.

En los últimos años, Marruecos ha intentado estrechar relaciones con la Unión Europea, sobre todo con España y Francia, países de los que dependieron como colonia hasta lograr su independencia.

A partir del año 1999, el rey de Marruecos es Mohammed VI, quien está llevando una política de apertura de las instituciones públicas y de modernización del Estado.

Algunas fuentes plantean que el nombre del país proviene de la denominación de la antigua capital del imperio, Marrakech, que en lenguaje bereber significaría “Tierra de Dios”. 🚩

LA CAMPESINA, EL ERIZO Y EL GALLO (CUENTO MARROQUÍ)

Un antiguo proverbio decía “Cada uno es como es”. Este cuento lo demuestra.

Una campesina volvía a su casa llevando una enorme gavilla sobre la cabeza, cuando de pronto vio un erizo a la vera del camino.

«Esto me servirá para acompañar el cuscús que voy a preparar mañana», se dijo. Con un movimiento rápido arrojó su carga a un lado y se puso a correr tras el animal. Cuando éste comprendió que no era lo bastante veloz para escapar, se enrolló sobre sí mismo. A pesar de los pinchazos, la mujer logró cogerlo. Acomodó aquella bola de púas entre las ramas de su gavilla y continuó su marcha con la carga sobre la cabeza.

Al llegar a su casa, puso el erizo debajo de un gran tamiz¹ y colocó una piedra encima. Aquel día había una boda a la que estaban invitados todos los vecinos del pueblo. La mujer se arregló y se fue a la fiesta.

El erizo utilizó todas sus fuerzas para dar la vuelta al tamiz, pero tuvo que dejarlo por imposible, ya que la piedra colocada encima de la alambra era demasiado pesada para él. Se puso a gritar de rabia y después intentó imaginar la forma de salir de aquella situación.

Así fueron pasando las horas. Cuando la campesina volvió de la boda, el animal estaba rígido y tendido patas arriba. La mujer creyó que estaba muerto, pero esto no le preocupó, ya que había comido mucho. Levantó el tamiz, cogió el erizo por una pata y lo arrojó entre los matorrales. El animal esperó sin moverse hasta que la mujer se fue, y luego huyó.

Uno de los gallos de la campesina lo había visto todo. A la mañana siguiente, picoteando entre las piedras del camino, encontró una bolita de ámbar² que una aldeana debía de haber perdido yendo hacia el aljibe, y creyendo que era comestible la tocó con el pico. Al ver que era muy dura, insistió golpeándola cada vez más fuerte.

Fue así como la punta del pico penetró en la cuenta de ámbar, donde quedó atrapada. El pobre gallo ya no pudo ni comer, ni beber, ni cantar. Avergonzado por lo que le ocurría, permaneció escondido todo el día, hasta que el erizo lo descubrió y, burlándose de él, lo ayudó a liberar su pico.

—¡Con qué poco te das por vencido! —le dijo irónicamente.

—Puedo decir otro tanto de ti —replicó el gallo—. Lo que te pasó bajo el tamiz no es mucho mejor.

—Olvidas que con sus innumerables agujeros era mil veces más peligroso que la cuenta de ámbar, que sólo tiene uno.

—¡Qué va! Un agujero, cuando sólo se tiene un pico, equivale a mil agujeros cuando se tienen mil púas.. 🐿

1. Instrumento compuesto de un aro y de una tela de malla, a través de la cual se pasan algunas cosas, como la harina, para separar las partes sutiles de las gruesas.

2. Resina fósil, de color amarillo más o menos oscuro, duro y semitransparente, que se emplea para hacer las perlas del Magreb y de otros lugares.

Escribo sobre tí para vencerte

**Monólogo
de la colección
Dar la Palabra 4
Editorial:
Arte Acción**

Me dirijo a vosotros con el ánimo de promover el diálogo. A continuación encontraréis un fragmento del monólogo "Escribo sobre tí para vencerte", de Arte Acción (Colección "Dar la Palabra 4"). Este es un texto interpretado por Teatrozero (www.teatroycompromiso.com y www.redteatrozero.blogspot.com).

Teatrozero nos propone un encuentro personal, una propuesta de comunicación intensa, una mirada comprometida al mundo que nos toca transformar. Es un teatro que abre tu casa al mundo, que pone en el centro de la mesa la realidad de los últimos, que provoca el diálogo, que quiere escuchar más allá de los prejuicios y justificaciones.

En este momento, yo quiero iniciar ese diálogo, si lo que lees te "provoca algo", haznos llegar tus comentarios a marta@cepaím.org.

Este es el primer paso, quizás luego... te animes a llevar a tu casa este "espectáculo".

Ustedes se preguntarán quién soy. Les agradecería que no lo hicieran. Al menos de momento. Ustedes no pueden imaginar quién soy. De hecho no soy nadie en particular. Pueden pensar que si esto es teatro, necesariamente yo debo de ser un personaje. Pues no. No soy un personaje. Al menos no un personaje en sentido estricto.

Tampoco estamos precisamente en un teatro.

El hecho es que no importa quien sea yo. Lo realmente importante es quiénes sean ustedes. Eso sí es importante. Muy importante.

Soy consciente de que este planteamiento no es habitual.

Normalmente el público en el teatro o en el cine, incluso en una conferencia, no es demasiado importante. A lo sumo como masa, como cantidad, "este espectáculo ya lo han visto tantos miles de espectadores" y entonces uno que no lo ha visto se pregunta "y yo ¿por qué no lo he visto todavía?" y quién lo ha visto, aunque sea inconscientemente, se pregunta cuál es su número, "¿Seré el 215 o tal vez soy simplemente el 21.546?". En todo caso debajo, encima o al lado de ese texto queda siempre patente quién es el protagonista. Aquel al que fueron a ver tantas personas y algunos todavía no. Y también queda claro que el papel del público es formar parte de una cifra a partir de

la cual se marca el éxito o el fracaso del verdadero protagonista.

Mi deber es pedirles que durante el tiempo que dura este encuentro se sientan ustedes los verdaderos protagonistas. Y por supuesto, los responsables del éxito o del fracaso. Yo soy simplemente un instrumento que ustedes pueden usar. No de cualquier forma, por supuesto. Pero confío en que sepan situarse.

Posiblemente pueda ayudar el que yo desaparezca del centro de la escena ¿Qué les parece?

Quizás puede ayudar que yo me sienta en el lugar de alguno de ustedes. Por ejemplo de

usted, o usted o usted ¿por qué no? Y esta silla puede ser ocupada por unos u otros a medida que avanza la noche.

Es fácil. Se levantan, se acercan y se sientan. Miran a todos los ojos y lentamente sin bajar la mirada comienzan a decir quienes son en realidad.

Sin esconder nada. La verdad. Tal como es.

...

No sé si les parece una buena idea.

Piénselo. ¿Qué pasaría si uno de ustedes se sienta?... No, mejor, ¿se sube a la silla y con voz firme dice a los demás: "Yo no soy quien creéis que soy, en realidad yo soy..." Y lo dice?

...

Quizás piensen que no es una buena idea.

Decir la verdad, así de pronto, no parece fácil.

¿Falta de práctica?

No sé.

Decir la verdad, "Sí, sí, ¿Y qué es la verdad?", se preguntarán ustedes. Esa es una buena pregunta para salir de apuros pero ya sabemos qué pasa cuando se dicen esas cosas. Uno dice eso y a los pocos días crucifican a alguien.

"Lo mejor es no nombrar la verdad", pueden pensar.

En una conversación, normal, con buen rollo, uno dice algo sobre la verdad y ya se jode

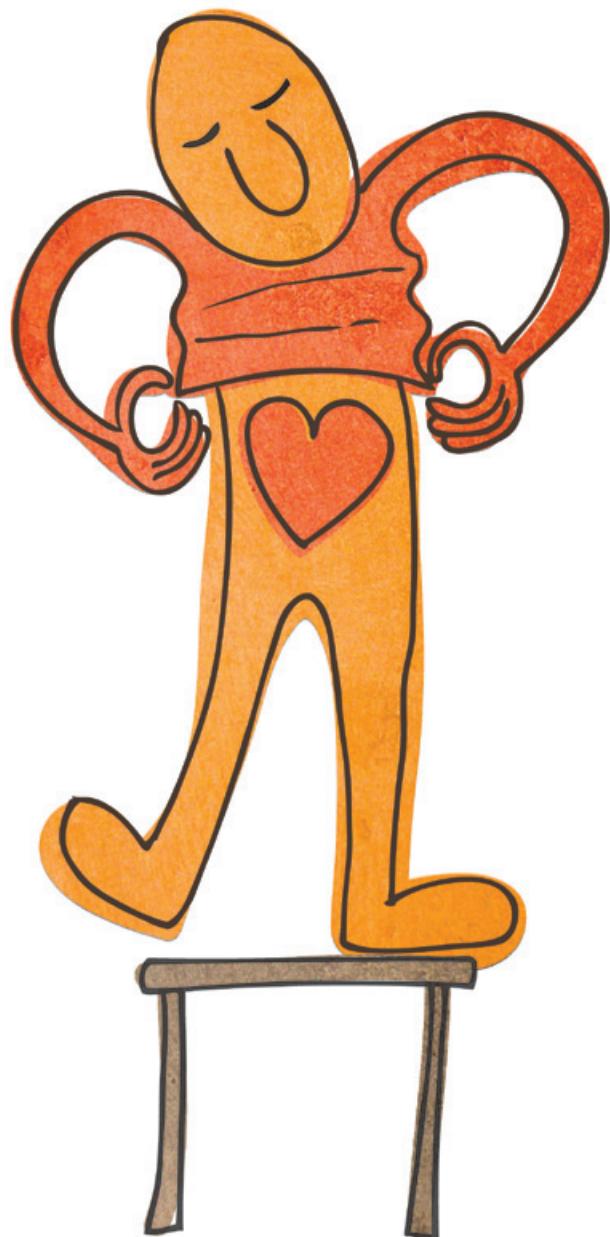
la conversación. "Estábamos todos tan a gusto charlando y ahora viene este y saca eso de la verdad y ...".

...

Ustedes son los protagonistas, tienen que decir ustedes la verdad. No es fácil. Pero no hay salida. Si no dicen la verdad

no pueden ser los protagonistas. Es así de sencillo. En la vida real, al contrario que en la farsa los que quieren ser protagonistas no hacen teatro, no simulan la verdad. Dicen la verdad.

Vamos, ánimo. No tengan miedo. 🙏





Programas Cepaim

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN CON UNIDADES FAMILIARES

La Fundación CEPAIM apuesta por trabajar de forma integral las **situaciones de vulnerabilidad que se presentan en las unidades familiares** facilitando y promoviendo el bienestar y desarrollo de los menores y sus familias mediante procesos socioeducativos que redunden en una mejora de las situaciones de las familias atendidas a través de actividades lúdico-educativas, apoyo y asesoramiento psicológico, refuerzo educativo y otras que atañen a las necesidades básicas del menor (alimentación, higiene, equipamiento escolar, ayudas ortopédicas, etc.) con el fin de intentar minimizar el impacto de algunos factores de exclusión.

La metodología de itinerarios integrados de inserción en zonas rurales traza una nueva modalidad de integración laboral y social. El modelo de actuación basado en la movilidad territorial de núcleos familiares se concreta a través de la selección, formación, acompañamiento y seguimiento de las familias. Contribuye, así mismo, a la mejora de la percepción social de la inmigración, dando visibilidad a los aspectos positivos que aporta el desarrollo local de municipios que se encuentran en proceso de despoblamiento.

El desplazamiento de la unidad familiar desde zonas con alta concentración poblacional a otras en proceso de despoblamiento genera nuevas oportunidades de integración para los nuevos pobladores. Así mismo, los municipios se benefician de la llegada de nuevos vecinos y se favorecen espacios de interlocución entre diversos agentes a nivel territorial, articulando redes de cooperación entre los municipios rurales receptores de las unidades familiares.

PROGRAMA DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES

La diversidad es una realidad social ineludible que bien gestionada enriquece e incrementa la productividad, eficiencia y competitividad organizacional a través del acceso a nuevos mercados, el fomento de la creatividad y la innovación. Además, la gestión de la diversidad ofrece una vía para responder, desde la óptica de la responsabilidad social, al compromiso con los inversores. Sin embargo, gestionar una plantilla diversa es más difícil que gestionar una plantilla homogénea y por ello es imprescindible vincularla a los valores y estrategia de la organización y, reforzar los sistemas de Recursos Humanos actuales. .

El Programa de GD de la Fundación CEPAIM, **difunde la importancia y los retos de la gestión de la diversidad** y, apoya a las organizaciones a iniciar procesos graduales de implantación de la misma, diseñados de acuerdo al perfil de cada organización. A través de su intervención pretende contribuir a activar y/o potenciar culturas organizacionales y entornos laborales inclusivos adecuados para la integración de perfiles diversos en las plantillas.

El trabajo del Programa se organiza en seis líneas de intervención:

- Divulgación de la GD
- Producción de herramientas metodológicas y documentos de estudio
- Formación del personal
- Diseño y desarrollo de actividades vivenciales
- Asesoría
- Apoyo a las acciones de promoción del empleo y del reciclaje profesional para la diversificación.

PROGRAMA DE ACOGIDA Y VIVIENDA

El programa de Acogida y Vivienda tiene como objeto servir de **punto de apoyo para prevenir o salir, de situaciones de vulnerabilidad residencial**, desarrollando intervenciones integrales dirigidas a cubrir las necesidades de población inmigrante en esta materia, entre las que podemos destacar: Acogida residencial en pisos, albergues y viviendas modulares; Acogida a través de redes sociofamiliares; Intervención en asentamientos; Centros de día y Oficinas de atención. Las principales actuaciones desarrolladas en este marco son:

- Apoyo temporal a las necesidades básicas. Desarrollo de itinerarios individualizados enfocados a adquirir conocimientos, capacidades y destrezas para desenvolverse en la sociedad de acogida.
- Realización de actividades preventivas y de mejora en espacios utilizados a modo de vivienda.
- Intervenciones a favor de la mejora de las condiciones mínimas de habitabilidad, salubridad y seguridad en núcleos chabolistas y viviendas sobreocupadas.
- Asesoramiento en materia social, administrativa y legal.
- Orientación e intermediación en el acceso y mantenimiento de la vivienda.
- Talleres de aprendizaje de lengua y cultura españolas, habilidades sociales y preformaciones básicas.

PROGRAMA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Pretendemos favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en lo relativo a la **inserción sociolaboral y a la participación en la sociedad**. La intervención, siempre desde el marco del respeto a los Derechos Humanos, pretende promover el acceso a la ciudadanía plena de las mujeres inmigrantes a través de un trabajo de empoderamiento. Las líneas de intervención del programa son:

- Mejora de la empleabilidad de las mujeres inmigrantes
- Prevención y sensibilización sobre Violencia de Género
- Transversabilidad del enfoque de género en el resto de Programas así como en la propia organización.

PROGRAMA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y CODESARROLLO

Entender el hecho migratorio de una manera global conlleva la apertura de vías de comunicación con los países de origen de las personas inmigradas. Las actuaciones realizadas en dichos países, encaminadas a su progreso económico, social y cultural, son concebidas en CEPAIM desde la propuesta de co-desarrollo. La integración de la inmigración y el desarrollo supone que **tanto el país de origen como el de acogida puedan beneficiarse de los flujos migratorios**.

Las relaciones mantenidas desde hace tiempo con organizaciones sociales que actúan en Senegal y Marruecos han permitido el impulso de distintos proyectos en este ámbito. Desde CEPAIM se considera el co-desarrollo, teniendo en cuenta a las personas inmigrantes, como vectores de desarrollo tanto en su país de origen como en el de acogida. El codesarrollo supone la implicación de dos o más entidades que colaboran en igualdad en el país de emigración y de inmigración, con beneficio mutuo.

PROGRAMA DE INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL

El Programa de Integración Sociolaboral de Fundación CEPAIM tiene por objetivo **mejorar la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo**, así como facilitar el mantenimiento y la calidad del empleo de la población inmigrante, mediante diferentes proyectos y actividades en el marco de itinerarios integrados de inserción sociolaboral por cuenta ajena y cuenta propia y formación profesional para el empleo.

- Orientación sociolaboral individualizada.
- Promoción de ofertas de empleo y búsqueda de oportunidades de empleo.
- Preformación o formación básica para el empleo. Formación ocupacional básica. Formaciones para la creación de empresas.
- Orientación y actividades para la diversificación y recolocación profesional.
- Elaboración de productos e investigación sobre integración sociolaboral.
- Motivación y asesoramiento para la creación de empresas y gerencias asistidas y apoyo para empresas de inmigrantes.
- Cursos de formación profesional para el empleo y talleres de empleo.

PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA INTERCULTURAL

Desde CEPAIM se aboga por una **renovación y cambio en las experiencias participativas** así como en el impulso de nuevas prácticas de democracia local para que vecinos/as inmigrantes y autóctonos construyan de manera conjunta una voluntad de intervención y un sentimiento de pertenencia a un colectivo o una ciudad.

En coherencia con este planteamiento se impulsa desde la fundación un Programa de acción comunitaria que reconoce la participación activa de la comunidad en la solución de los problemas de su localidad. En un esfuerzo organizado, sistemático, voluntario y decidido de la población, con el cuál se persigue que las personas se involucren y formen parte de los procesos comunitarios.

Esta forma de trabajo implica un cambio cultural, en el cuál es de vital importancia cambiar el papel de mera observación que han venido desarrollando las comunidades, por un papel activo tomando parte en la formulación de soluciones, así como en la toma de decisiones sobre los problemas que las aquejan.

Directorio Cepaim

SEDES CENTRALES :

Cepaim – centro estatal

C/ Isla Cristina, 9 Local CP 28035 Madrid
Tel. 91 548 31 63 / Fax 91 541 09 77
E-Mail: madrid@cepaim.org

Cepaim – administración

Calle Mayor, 9 CP 30.570 Beniaján (Murcia)
Tel. 968 90 68 62 / Fax 968 90 68 63
E-Mail: administracion@cepaim.org

SEDES REGIONALES :

ANDALUCIA

Almería

C/ Largo Caballero, 52 CP 04008 Almería
Tel. 950 27 15 75 - Fax 950 27 55 46
E-Mail: almeria@cepaim.org

El Ejido

C/ Abrucena, 62 CP 04700 El Ejido (Almería)
Tel. 950 57 06 90 · E-Mail: mbegona@cepaim.org

Roquetas de Mar

Pza. Luis Martín, 7 bajo
CP 04740 Roquetas de Mar (Almería)
Tel. 950 32 18 80 · E-Mail: roquetas@cepaim.org

Níjar

C/ Pantano, 2 CP 04117 San Isidro, Níjar (Almería)
Tel 950 38 46 80 - Fax 950 36 73 44
E-Mail: papaousmane@cepaim.org

Sevilla

C/ Aragón, 5 CP 41006 Sevilla
Tel. 954 90 81 38 - Fax 954 92 00 38
E-Mail: albert@cepaim.org

Huelva

C/ Guillermo Pérez, 5 CP 21450 Cartaya (Huelva)
Tel. 959 39 14 94 · E-Mail: javierperez@cepaim.org

ARAGÓN

Alcañiz

Avenida Aragón, 3 CP 44600 Alcañiz (Teruel)
Tel. 978 83 40 02 · E-Mail: dianaalvors@cepaim.org

Teruel

C/ Ramón y Cajal 10 2º izquierda CP 44001 Teruel
Tel. 978 22 13 49 · E-Mail: teruel@cepaim.org

CASTILLA LA MANCHA

Ciudad Real

Avda. de la Mancha, 9 CP 13001 Ciudad Real
Tel. 926 92 04 95 · E-Mail: ciudadreal@cepaim.org

Molina de Aragón

Rondalla de Santa Cecilia s/n 1º P
CP 19300 Molina de Aragón (Guadalajara)
Tel. 949 83 28 20 · E-Mail: molinadearagon@cepaim.org

CATALUÑA

Barcelona

C/ Aragón, 281 2º 2ª CP 08009 Barcelona
Tel. 93 487 38 16 · E-Mail: barcelona@cepaim.org

COMUNIDAD VALENCIANA

Valencia

C/ Juan Fabregat, 5 bajo CP 46007 Valencia
Tel. 96 392 53 02 · E-Mail: valencia@cepaim.org

EXTREMADURA

Navalmoral de la Mata

C/ Góngora, 2
CP 10300 Navalmoral de la Mata (Cáceres)
Tel. 927 53 08 89
E-Mail: leandrofernandez@cepaim.org

MADRID

Madrid

C/ Marqués de Lema, 13 sótano 1 CP 28003 Madrid
Tel. 91 533 77 93 - 91 598 51 56
E-Mail: madrid@cepaim.org

REGIÓN DE MURCIA

Beniaján

Avda. Fabián Escribano Moreno, 77
CP 30570 Beniaján (Murcia)
Tel. 968 87 53 12 · E-Mail: murcia@cepaim.org



Si

SI

Puedes conservar tu cabeza, cuando a tu alrededor
 todos la pierden y te cubren de reproches;
 Si puedes tener fe en ti mismo, cuando duden de ti
 los demás hombres y ser igualmente indulgente para su duda;
 Si puedes esperar, y no sentirte cansado con la espera;
 Si puedes, siendo blanco de falsedades, no caer en la mentira,
 Y si eres odiado, no devolver el odio; sin que te creas,
 por eso, ni demasiado bueno, ni demasiado cuerdo;

SI

Puedes soñar sin que los sueños, imperiosamente te dominen;
 Si puedes pensar, sin que los pensamientos sean tu objeto único;
 Si puedes encararte con el triunfo y el desastre, y tratar
 de la misma manera a esos dos impostores;
 Si puedes aguantar que a la verdad por ti expuesta
 la veas retorcida por los pícaros,
 para convertirla en lazo de los tontos,
 O contemplar que las cosas a que diste tu vida se han deshecho,
 y agacharte y construirlas de nuevo,
 aunque sea con gastados instrumentos!

SI

Eres capaz de juntar, en un solo haz, todos tus triunfos
 y arriesgarlos, a cara o cruz, en una sola vuelta
 Y si perdieras, empezar otra vez como cuando empezaste
 Y nunca mas exhalar una palabra sobre la perdida sufrida!
 Si puedes obligar a tu corazón, a tus fibras y a tus nervios,
 a que te obedezcan aun después de haber desfallecido
 Y que así se mantengan, hasta que en ti no haya otra cosa
 que la voluntad gritando: "persistid, es la orden!!"

SI

Puedes hablar con multitudes y conservar tu virtud,
 o alternar con reyes y no perder tus comunes rasgos;
 Si nadie, ni enemigos, ni amantes amigos,
 pueden causarte daño;
 Si todos los hombres pueden contar contigo,
 pero ninguno demasiado;
 Si eres capaz de llenar el inexorable minuto,
 con el valor de los sesenta segundos de la distancia final;

Tuya será la tierra y cuanto ella contenga
 Y -lo que vale más- serás un hombre! hijo mío!



“Siembra un pensamiento y recogerás un anhelo;
siembra un anhelo y cosecharás un hecho;
siembra un hecho y lograrás un hábito;
siembra un hábito y formarás un carácter;
siembra un carácter y recogerás un destino.”

Mahatma Gandhi

