

MANUAL DE ASIGNATURA

TRABAJO SOCIAL, (IN)MIGRACIÓN Y DIVERSIDAD



TRABAJO SOCIAL, (IN)MIGRACIÓN Y DIVERSIDAD © 2020 by Aleix Morilla Luchena is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



FACULTAD DE
TRABAJO SOCIAL

DOCENTE:

ALEIX MORILLA-LUCHENA



BLOQUE 1. MIGRACIONES: ASPECTOS GENERALES

TEMA 1. Breve análisis de las migraciones actuales

- 1.1. Clarificación terminológica y aproximación a la actualidad migratoria.
- 1.2. Migraciones en Europa, España, Andalucía y Huelva (Práctica 1. Elimina materia)
- 1.3. Procesos de inclusión/exclusión social: factores (laborales, económicos, comunitarios, psicológicos...). Relación migraciones y género.

TEMA 2. Aspectos normativos y jurídicos

- 2.1. Aspectos jurídicos sobre inmigración (normativa comunitaria, normativa estatal y autonómica). (Práctica 2. Elimina materia)
- 2.2. Situaciones administrativas de la población inmigrante en España. Nacionalidad, arraigo y reagrupación familiar.
- 2.3. Derecho de Asilo y condición de refugiado/a

BLOQUE 2. MIGRACIONES Y DIVERSIDAD DESDE EL TRABAJO SOCIAL

TEMA 3. Interculturalidad, gestión de la diversidad y competencia cultural.

- 3.1. Conceptos básicos en interculturalidad.
- 3.2. Gestión de la diversidad y competencia cultural.
- 3.3. Comunicación en contextos interculturales. Tratamiento de la inmigración en los medios de comunicación. (Práctica 3. Elimina materia)

TEMA 4. Intervención intercultural y Tercer Sector.

- 4.1. Trata de personas
 - 4.1.1. Aproximación al concepto de trata de personas
 - 4.1.2. Protección de las víctimas
- 4.2. Estrategias en la prevención del racismo, la xenofobia y otras formas de discriminación: estereotipos, prejuicios y rumores.
- 4.3. La gestión del conflicto intercultural y mediación en contextos interculturales
- 4.4. Tercer sector e inmigración: experiencias prácticas. (Práctica 4. Elimina materia)

BLOQUE 1. MIGRACIONES: ASPECTOS GENERALES

TEMA 1. Breve análisis de las migraciones actuales

Índice

- 1.1. Clarificación terminológica y aproximación a la actualidad migratoria.
 - 1.2. Migraciones en Europa, España, Andalucía y Huelva (Práctica 1. Elimina materia)
 - 1.3 Procesos de inclusión/exclusión social: factores (laborales, económicos, comunitarios, psicológicos...). Relación migraciones y género.
-

1.1. Clarificación terminológica y aproximación a la actualidad migratoria.

1. Clarificación terminológica

Aclaración inicial: En los últimos tiempos se viene observando en los medios una moda por generalizar, por no insistir tanto en la emigración ni en la inmigración, y no hacer ver que la segunda **puede tener en ocasiones una carga peyorativa**, (en el imaginario colectivo no es lo mismo una persona de México que migra a EEUU, que una de EEUU que migra a México. En el primer caso se asocia rápidamente con la palabra “inmigrante”, en el segundo, se considera más como alguien que está de paso, o incluso un emprendedor que va a hacer negocios durante un tiempo, es decir, se asocia una carga mucho más positiva). De ahí que migrante empiece a ser usado por muchas ONGs para decir inmigrante, y que muchas publicaciones y periódicos lo hayan acogido con normalidad. Se usan los términos de **refugiado** o **migrante** para explicar el proyecto vital de una persona que abandona su país por motivos políticos o económicos y que intenta llegar a otro, en este caso a Europa, y se encuentra en tránsito, es decir migrando. Ésta última acepción casaría muy bien con lo

que pasa cuando le decimos migrantes en España, y es que muchos de ellos, como conocemos llegan al territorio nacional, pero no van a quedarse aquí, es decir nuestro país es sólo parte de su periplo y sólo están de paso. Por eso sería y es muy correcto decir que son migrantes, porque aquí todavía están migrando o están en tránsito hacia otro país que no es el nuestro (y tampoco conocemos los proyectos migratorios de todas las personas para generalizar y considerar que son todos “inmigrantes”, es decir, que su intención es asentarse definitivamente en nuestro país).

a. ¿Qué es un/a inmigrante?

Se habla de **inmigrante** y **extranjero** como palabras sinónimas cuando sin embargo tienen distinto significado.

La noción de migrar (inmigrar, emigrar) alude a un cambio de residencia: es un concepto demográfico y no se refiere a otras consideraciones políticas, económicas o jurídicas. Extranjero/a es en cambio un término jurídico, que según lo dispuesto en la *Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*, a “**aquél que carezca de la nacionalidad española**, sin perjuicio de lo establecido en leyes especiales y en los Tratados Internacionales en los que España sea parte”.

¿Quiénes son entonces los inmigrantes?

Hemos visto que existe un **discurso legal**, para el cual no hay inmigrantes, sino extranjeros (sin nacionalidad); un **discurso de la Administración**, que concede permisos de residencia y trabajo (en el que se incluyen tanto pensionistas de países del centro de Europa instalados en el litoral español, como trabajadores de transnacionales o cualquier otra persona extranjera residente en España); y existe un tercer discurso, el **discurso que conforma la representación social de los inmigrantes** (la imagen que cualquier persona puede tener de un inmigrante). Éste último está generado por los medios de comunicación, las autoridades gubernamentales y también por los usos y las prácticas cotidianas en las que al hablar de inmigración de determinada manera y en determinados contextos se contribuye en la cristalización de este término y su representación social.

Esta representación social de las personas migrantes (en general como personas pobres, cruzando en patera o saltando una valla, etc.) o la de las personas africanas en general (como desnutridas, en pobreza extrema, viviendo en aldeas áridas, sin apenas ropa ni estudios, etc.) responde a una **historia única**, un relato común que se ha construido y aceptado y que la sociedad asume como generalidad, pero la realidad es que la mayoría de migrantes no llega a nuestro país de forma irregular, y menos saltando una valla o en patera, como suelen mostrar los medios (poco más de 1% lo hace por este medio), ni todas las personas en África viven en pobreza extrema, también viviendas de lujo, universidades, y todo tipo de cosas tal y como en nuestras sociedades occidentales. De esta forma se debe evitar el peligro de dar por sentado que la historia es tal cual nos la contaron, o que cuando existe más de una versión sobre una misma historia, sólo una puede ser la verdadera. (Chimamanda Ngozi Adichie, 2018).

Un ejemplo ilustrativo es la idea de que “el hombre descubrió el fuego”: siempre se ha representado a una persona de sexo varón realizando este descubrimiento, y desde la educación más básica así lo hemos asumido como tal. Pero en realidad es complicado de saber, y se basa más en una suposición, de hecho es probable que fuera una mujer la que lo descubriera en primer lugar. Sin embargo esta historia única, contada por hombres, es la que ha trascendido y la que se ha asumido como verdadera.

La historia única también nos permite reflexionar sobre cómo en “occidente” tendemos a **homogeneizar a las personas** que vienen de otros países, macro-regiones (árabes, latinoamericanos/as) o continentes (principalmente África), considerando que su clase social, religión, orientación sexual, costumbres, necesidades y experiencias son las mismas. Dentro de las personas árabes, o latinoamericanas, o del continente africano, existe una gran variedad de situaciones y en ningún caso se puede homogeneizar: esta primera **simplificación de “los otros”** facilita la posterior asociación de estereotipos —que son incompletos— y la aparición de prejuicios.

Algunas **consecuencias de la historia única** son: roba la dignidad de los pueblos, dificulta el reconocimiento de nuestra igualdad humana y enfatiza nuestras diferencias en vez de nuestras similitudes

- **Colonialismo de África y Asia**

El colonialismo fue la conquista, asentamiento y explotación de territorios africanos y asiáticos por extranjeros. La primera oleada tuvo lugar en el siglo XVI por España, Portugal, Francia, Inglaterra y los Países Bajos. La segunda oleada se produjo durante los siglos XIX y XX por Gran Bretaña, Francia, Bélgica, Alemania, Rusia, EEUU y Japón, entre otros.

Las causas fueron principalmente económicas (mayor producción industrial que demandaba materias primas y mano de obra barata), políticas (controlar tantas colonias como fuese posible para consolidarse como potencias y demostrar su grandeza), culturales/religiosos (prejuicios eurocéntricos, pensamiento de “raza superior” que debía “civilizar” o evangelizar a otros países), tecnológicas (mayor tecnología armamentística y marítima que permitía someter con facilidad a las colonias).



África, 1939.

Tras los procesos de independencia, el continente africano se encontró en una situación de inestabilidad política, pobreza económica y dependencia de las potencias occidentales debido a la deuda pública. En la actualidad el continente africano sigue sufriendo un intenso proceso de colonización. En la dimensión económica con la llegada de enormes cantidades de dinero extranjero, en el plano energético por la extracción de recursos petrolíferos y gasísticos por parte de empresas extranjeras, y en el plano militar por la presencia de tropas procedentes de países no africanos. Es lo que se denomina “neocolonialismo”, a través del cual se sigue ejerciendo un dominio sobre el territorio africano:



“África ha tenido mala suerte: África es un tesoro. La geografía le ha dotado de una riqueza natural incomparable, y la geología le ha colocado junto al Viejo Continente. Dos hechos que, desde que los europeos tuvieron la capacidad técnica para desembarcar en costas ajenas, propiciaron que ese bendito tesoro, repleto de recursos naturales, pasara a ser un lastre para África” (elordenmundial.com)

- **Colonialismo en América**

La colonización europea de América comenzó a finales del siglo XV después de que Cristóbal Colón llegara en 1492 con el apoyo de la Corona de Castilla. A partir de ahí, el Imperio Español, el Imperio Portugués, y desde comienzos del siglo XVII el Imperio Británico, Francia y los Países Bajos, conquistaron y colonizaron una gran parte del territorio americano, sometiendo a sus pobladores nativos.



Este proceso implicó la desaparición de grandes imperios americanos, particularmente el Imperio Inca y el Azteca.

La descolonización de América, fue un proceso histórico ocurrido entre los siglos XVIII y XIX en el que las colonias europeas en el continente americano declararon su emancipación y autonomía frente a las potencias europeas que unos siglos antes habían conquistado sus territorios. Generalmente después de cada declaración de independencia prosiguió una larga, costosa y cruenta guerra por la independencia. Estados Unidos fue el primer país americano en rechazar el colonialismo (británico), declarar su independencia y ganar la guerra por su emancipación, lo cual tuvo una profunda influencia en las corrientes de pensamiento de la época. Más tarde, la Revolución francesa estalló en 1789, promoviendo principios de igualdad y libertad para todos los hombres, y más tarde, las guerras napoleónicas de principios del siglo XIX, que culminan con procesos de independencia en las colonias y su emancipación.

- **Etnocentrismo y Eurocentrismo**

- **Etnocentrismo:** El etnocentrismo es un concepto elaborado por la antropología para mencionar la tendencia que lleva a una persona o grupo social a interpretar la realidad a partir de sus propios parámetros culturales. Esta práctica está vinculada a la creencia de que la etnia propia y sus prácticas culturales son superiores a los comportamientos de otros grupos. Una visión etnocentrista juzga y califica las costumbres, las creencias y el lenguaje de otras culturas de acuerdo a una cosmovisión considerada como deseable (la propia).

Eurocentrismo: El eurocentrismo es una forma de etnocentrismo (colocar a una cultura como superior con respecto al resto). En el caso del eurocentrismo la cultura que se considera superior es la europea, lo que se convirtió históricamente, en motivo de dominio y sumisión sobre otras civilizaciones cuyos valores se tomaron como inferiores, y por ende no dignos de respeto.

Cuando los europeos conquistaron el territorio americano, en el siglo XV, arrasaron con la población aborígen que fue cruelmente asesinada o sometida, con el argumento de que

carecían de cultura y que sus creencias religiosas eran aberrantes ya que incluían sacrificios humanos. Los avances tecnológicos de los europeos en materia de navegación y armas, les facilitaron la apropiación de esos territorios y la eliminación de toda resistencia.

- **El modelo de aculturación de Berry (1989)**

La **aculturación** comprende los fenómenos que resultan de un contacto continuo y directo entre grupos de individuos que tienen culturas diferentes, lo que produce cambios en los patrones culturales de uno o ambos grupos. Berry considera que el proceso de aculturación se produce en las dos culturas que entran en contacto, tanto la minoritaria (población inmigrante), como en la mayoritaria (población autóctona), aunque afirma que es la población minoritaria la que recibe más influencia. Este autor aporta cuatro posibles actitudes de aculturación, realizando una distinción en base a dos preferencias:

(1) mantener la cultura e identidad propias.

(2) tener contacto con la sociedad de acogida y participar con ella junto a otros grupos culturales

La combinación de respuestas a ambas dimensiones (Sí/No) da lugar al Modelo de Berry:

(1) ¿Se considera valioso mantener la cultura e identidad propias?

		Sí	No
(2) ¿Se considera valioso tener contacto con la sociedad de acogida y relacionarse con otros grupos?	Sí	INTEGRACIÓN	ASIMILACIÓN
	No	SEPARACIÓN / SEGREGACIÓN	MARGINACIÓN / EXCLUSIÓN

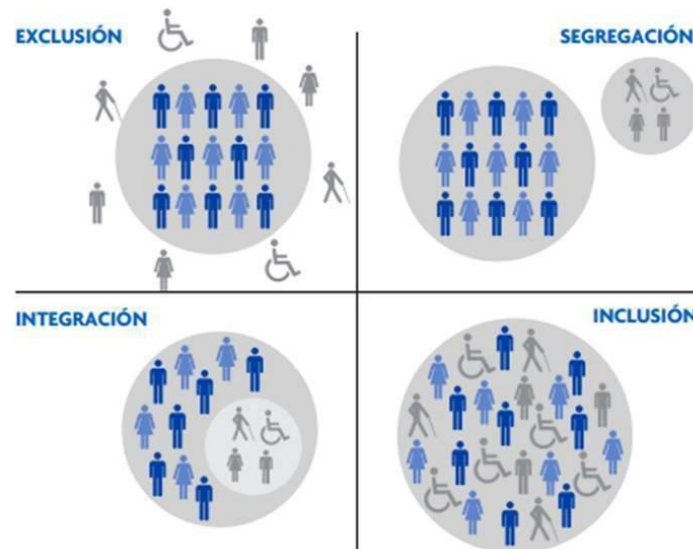
- **Integración** (Sí/Sí): Deseo de mantener la identidad cultural del grupo minoritario a la vez que se produce una apertura y relación con los grupos de la sociedad de acogida.
- **Asimilación** (No/Sí): Deseo de abandonar la identidad cultural de origen y de orientarse hacia la sociedad de acogida
- **Separación / Segregación** (Sí/No): Deseo de mantener la identidad y tradiciones propias, sin relacionarse con el grupo de la sociedad de acogida. Esta actitud recibe el nombre de separación cuando es consecuencia de la voluntad del grupo minoritario, y se denomina segregación cuando se debe al control ejercido por el grupo dominante.
- **Marginación/Exclusión** (No/No): Se produce marginación cuando los individuos o grupos minoritarios pierden el contacto cultural y psicológico tanto con su sociedad de origen como con la sociedad de acogida, y exclusión cuando viene impuesta por el grupo dominante, eliminando cualquier posibilidad del grupo subordinado de mantener sus propias raíces e introducirse en la nueva sociedad.

Lectura para reflexión: Los derribos o pintadas a monumentos a esclavistas o colonizadores especialmente tras el asesinato de George Floyd y las protestas del Black Lives Matter alcanzaron la discusión académica entre los expertos en patrimonio: "Son una forma de ocupar espacio público y de decir que esos valores racistas son legítimos hoy en día". ¿Se deben mantener en el espacio público simplemente por su valor artístico y cultural? ¿Es posible su resignificación? ¿Pueden alterarse y colocarse en otro lugar donde se explique su contexto y su historia? Esta reflexión puede trabajarse a partir de la siguiente lectura:

https://www.eldiario.es/cultura/arte/derribo-estatuas-racistas-agresivo_1_6026318.html

- **Integración vs Inclusión social**

Estos términos a veces se usan –erróneamente- como sinónimos, pero no lo son. Si lo entendemos como un proceso, pasar de la exclusión a la inclusión supone un largo camino de cambio y evolución, en medio de esta transición, podemos situar la integración, pero se debe ir más allá, con el fin último de la inclusión. Inclusión es más que integración.



Respecto al colectivo de personas inmigrantes, hay ciertas consideraciones a tener en cuenta y que diferencian la inclusión de la mera integración:

- La inclusión no se centra en las dificultades o problemáticas del colectivo, se centra en sus capacidades.
- La inclusión no está dirigida a las personas migrantes, sino a la sociedad en general.
- No supone cambios superficiales en el sistema, sino transformaciones profundas.
- No intenta acercar a la persona a un modelo de ser, de pensar y de actuar “normalizado” (o etnocentrista), acepta a cada uno tal y como es, reconociendo a cada persona con sus características individuales.
- No es dar a todas las personas lo mismo, sino dar a cada uno lo que necesita para poder disfrutar de los mismos derechos (equidad).

- No persigue cambiar las diferencias de las personas, sino enriquecerse con ellas.
- No persigue que las personas “se adapten” al grupo mayoritario, sino eliminar las barreras que impidan su plena participación en todos los ámbitos.

- **Centros del Estado**

Es importante que se conozcan estos términos para la práctica profesional con personas inmigrantes en España:

- **CIES** (Centros de Internamiento de Extranjeros):

Son establecimientos públicos de carácter (supuestamente) no penitenciario –así debía ser por Ley- dependientes del Ministerio del Interior, dónde se retiene de manera cautelar y preventiva a extranjeros sometidos a expediente de expulsión del territorio nacional durante un máximo de 60 días.

En la práctica se ha visto que no cumplen con sus funciones, se ha probado su ineficacia, y aun así estos centros –muchos de ellos antiguas cárceles- siguen reteniendo a personas inmigrantes, muchas veces simplemente por encontrarse en situación irregular en territorio español, lo que es simplemente una falta administrativa (equivalente a no renovar la licencia de conducir o aparcar en una zona prohibida). NO se trata de un delito.

Desde las entidades sociales se denuncia la existencia de estos centros, en los que se priva de libertad a personas que no han cometido ningún delito en condiciones muy similares, o peores, que las del régimen penitenciario. Además, muchas veces se niega el acceso a estos Centros a las entidades sociales, y se han constatado numerosas deficiencias: hacinamiento, falta de higiene, deficiencias en la atención sanitaria, ausencia de personal (trabajadores/as sociales, psicólogos, intérpretes...), múltiples incidentes, abusos, devoluciones exprés, etc.

Hay ocho CIES actualmente: CIE de Barcelona, Tarifa (Cádiz), Hoya Fría en Santa Cruz de Tenerife (Canarias), Aluche (Madrid), Barranco Seco, Las Palmas de Gran Canaria, pedanía Sangonera La Verde (Murcia), CIE de Valencia y Algeciras (Cádiz).

Durante la pandemia de COVID-19 se vivió el hecho histórico de que todos estos centros se quedaran vacíos y sin internos/as, y desde las entidades sociales se pidió aprovechar la oportunidad para que se quedaran cerrados de forma indefinida. Tristemente a finales de 2020 comenzaron a reabrirse.

- **CATES** (Centros de Atención Temporal a Extranjeros)

Se trata de campamentos o infraestructuras que se crean “para situaciones urgentes”. Se debe tener en cuenta que 72 horas es el plazo máximo legal que una persona migrante puede estar bajo custodia policial a efectos de identificación antes de ser deportada o puesta en libertad, con o sin una orden de deportación. Durante estos tres días se hallan privadas de libertad en dependencias policiales o bien en función de las circunstancias (llegadas colectivas) se crean centros de detención improvisados en polideportivos, instalaciones portuarias o cárceles sin licencia de apertura... Pasadas estas 72 horas, las personas migrantes tienen derecho a salir del CATE, y pueden terminar en un CIE o CETI.

En lo operativo, estos centros funcionan a través de la Dirección General de Policía, y pese a que no se trata oficialmente de comisarías, no se permite el paso a las instalaciones a las entidades de la sociedad civil. Algunos CATES recientes han sido San Roque-Algeciras, Almería, Cartagena y Motril, a los que se han sumado grandes centros “temporales” derivados de las llegadas a las Islas Canarias en 2021 (el de mayor tamaño, La Laguna, en Tenerife, con 2000 plazas).

Estos grandes centros son soluciones cortoplacistas y se han demostrado como poco eficaces si se observan experiencias parecidas en otros territorios (Lesbos, Lampedusa...). Masificar a multitud de personas en centros precarios no parece desde luego una situación idónea y que vaya estar exenta de problemas (desde conflictos a que redes de delincuencia puedan aprovecharse de la vulnerabilidad de las personas que allí habitan). Otros modelos son posibles: acogida comunitaria, distribución en las distintas comunidades y la UE, alojamientos con menos plazas y en espacios urbanos... En esta línea, el profesor Daniel Buraschi de la Universidad de Castilla La Mancha (2021) propone ante estas llegadas colectivas de personas:

1. Saber **cuál es el proyecto** de quienes llegan, ya que lo más probable es que quieran llegar a países como Francia o Bélgica, por ejemplo.
2. Gestión basada en los **derechos humanos y la participación** de las personas.
3. Ofrecer una **información clara** y hacer una administración **transparente**.
4. Establecer una estrecha **colaboración** con administraciones locales, ONG, asociaciones y movimientos sociales que llevan muchos años de labor con personas migrantes.
5. **Implicar a los vecinos** en un proceso participativo de acogida.

- **CETIS** (Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes)

A diferencia de los CIES, son centros abiertos, los inmigrantes pueden entrar y salir durante el día. Se encuentran en Ceuta y Melilla. Determinadas ONG pueden intervenir dentro de los CETIS y hay módulos familiares, programas de educación e inclusión, etc. La situación en general es algo mejor que en los CIES. No obstante, los extranjeros no tienen libertad para circular por territorio español. Únicamente por las respectivas ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, y progresivamente son trasladados a la península, conforme se producen saturaciones, normalmente mediante acuerdos con ONGs de acogida en el territorio.

- **CAR** (Centros de Acogida a Refugiados)

Existen cuatro de estos centros en España (uno de ellos en Sevilla), y están destinados a solicitantes o beneficiarios de Protección Internacional (profundizaremos en el tema 2).

- **Niños/as extranjeros/as sin referentes familiares**

La Ley de Extranjería del año 2000 introdujo el término Menores Extranjeros No Acompañados para referirse al extranjero menor de dieciocho años no perteneciente a la Unión Europea que llega a España sin un adulto responsable de él y en riesgo de desprotección. ¿Su acrónimo? MENA. Término que se trata de evitar especialmente si trabajamos en el ámbito de las migraciones y la interculturalidad.

En primer lugar, "menor", en sentido estricto, viene a significar "inferior a otra cosa o menos importante". En todo caso, si se refiere a "menor de edad", el término ya aparece mutilado (Y en todo caso, ¿qué mayoría de edad?, ¿la establecida por NUESTRA Ley?)

Se trata además de un término emponzoñado, que suele emplearse en planos cargados de connotaciones negativas. Además, no utilizamos el término "menor" o "menores" para referirnos a nuestros propios hijos/as, ni le decimos a nuestra amiga/o "cuánto han crecido tus menores", o "voy a llevarlo al parque a que juegue con otros menores" ... Hablamos en

estos casos normalmente de "niños y niñas"... y queda reservado el término "menores" para aquellos que son "abusados, violadas, deportados, agredidas, asustados, agresores, desplazadas, maltratados, desahuciados, internadas, golpeados, humilladas, desposeídas o robados"...

También para aquellos que llegan a nuestras fronteras.

(Todo esto lo explica mucho mejor que yo el sociólogo de nuestra facultad Iván Rodríguez)

En nuestro imaginario colectivo se configuran así dos planos: el de "NUESTROS niños y niñas", y el de esos "OTROS", los "menores". Y hablamos de abuso de menores, menores inmigrantes no acompañados, menores infractores, centro de menores... y por otra parte, del cumpleaños de los niños/as, campamento para niños/as, juguetes para los niños/as en navidad, sección de ropa de niño y niña, etc. Porque no queremos -o no podemos- aceptar que nuestros niños y niñas puedan ser objeto de abuso, de pobreza, de desamparo... o puedan tener que salir de su país para no morir de hambre (eso son otros...)

Es más perverso el lenguaje, de lo que parece.

Nuestros niños y niñas deberían ser todos ellos, todas ellas. Los de aquí, los de allá. Los que están en un centro o los que van por la tarde a clases de inglés.

Si ya el término "menor" se presta a una profunda reflexión, el reduccionismo a unas siglas, "MENA" "MENAs" (antes, se les llamaba "MINAs"), es el colmo de la DESHUMANIZACIÓN. No es ya que no nos haga pensar en ellos/as como niños y niñas (así nos duelen menos las muertes en el mediterráneo), tan siquiera como menores... solo son MENAS. Se les arrebató con el lenguaje esas características que son inherentes a la propia humanidad y a la especial protección reconocida por los países "desarrollados" a los niños y niñas (Convención de los Derechos del Niño? No era la Convención del Menor). Así nuestra conciencia puede dormir bien por las noches, no lo haría si fueran "nuestros niños y nuestras niñas").

Incluso se podría dar una vuelta al término "Extranjero" contenido en esas siglas, resulta redundante, y señala doblemente esa procedencia "ajena", "que viene de fuera". Si decimos

"Niños y niñas no acompañados", seguro que cualquiera ya lo asocia con el niño o la niña migrante, (no va a pensar en un niño que se ha perdido en un centro comercial, y no está en compañía de sus padres en ese momento... seguro que no) ¿hace falta remarcar, de nuevo, la palabra "Extranjero"?

Por tanto, medios de comunicación, entidades que trabajan con personas migrantes... erradiquen de una vez la palabra "MENA", y empecemos a hablar de niños y niñas. Es lo que son, al fin y al cabo. **Niños/as ANTES que migrantes.**

(Y un último experimento: buscad en *google* imágenes la palabra "MENAS" y busquen después "niños y niñas").

Se trataría de aquellos niños/as y adolescentes, menores de 18 años, de origen extranjero, que se encuentran separados de sus padres y que tampoco están bajo el cuidado de ningún otro adulto. Esta circunstancia – ser menores de edad y no estar acompañados de una persona adulta – los sitúa automáticamente en una situación de desamparo y de riesgo. En España este fenómeno está mayoritariamente asociado a niños y adolescentes procedentes de los países del Magreb y, fundamentalmente, de Marruecos y Argelia. Sin embargo, se observan asimismo niños/as sin referentes familiares procedentes de países de Europa del Este, del África Subsahariana, de Siria, etc.

Durante los últimos años España, siguiendo las líneas generales autoritarias dictadas por Europa, ha intentado un mayor control del tráfico de personas con el fin aparente de erradicar la inmigración irregular y la gestión de ésta por las mafias y, a su vez, intentar impedir el desplazamiento voluntario de personas. El requerimiento de visados para entrar a su territorio, la represión penal a través del artículo 318 bis, o la respuesta policial que se implanta con el establecimiento del FRONTEX, han debilitado las garantías de los desplazados/as, provocando la generalización del uso de pateras y otros medios clandestinos, igualmente peligrosos para la vida de los migrantes, así como han redefinido las rutas migratorias y las personas que se ven inmersas en este proceso. En esta evolución, a partir de la década de los años 90, es donde comienza a detectarse un movimiento protagonizado por menores que viajan solos/as sin referencias familiares, que genera a su paso grandes interrogantes y una intensa alarma social debido a la especial vulnerabilidad

de este colectivo. Este grupo de personas reúne dos condiciones que les hace estar en una posición especialmente frágil: **son niños/as y son inmigrantes**.

En España, para su protección se cuenta con diferentes legislaciones entre las que existen demasiados conflictos de interés. Mientras que los regímenes de Extranjería establecen normas más restrictivas respecto a derechos y libertades de los que disfrutaban los extranjeros/as en nuestro territorio en comparación con los nacionales, la normativa de protección del menor establece que se dará prioridad a su condición de menor antes que a la de inmigrante, actuando por ende a su favor, debiendo ser tratados/as como cualquier menor nacional. Será lo que muchos llaman la **lucha entre la represión y la protección**, entre priorizar la repatriación del menor al país de origen u otorgarle una protección digna en el país de acogida acorde al interés superior del propio menor.

Entre los motivos que llevan a los niños/as a salir solos de sus países de origen encontramos la pobreza, situaciones de desestructuración familiar y desprotección institucional, falta de oportunidades, la guerra o la violencia, catástrofes naturales, persecución y situaciones de violación generalizada de los derechos humanos.

Estos niños/as tienen derecho a ser tutelados por el Estado hasta cumplir la mayoría de edad, y este es un tema muy relevante, ya que no pueden ser expulsados. Para determinar la mayoría de edad, muchas veces la fiscalía realiza exámenes forenses (pruebas oseométricas) de dudosa fiabilidad: se puede tratar de establecer la edad en términos biológicos (el grado de maduración físico del individuo), pero existe un **amplio margen de error**. Por otra parte, la mayoría no porta documentación legal alguna al llegar a España, básicamente, por el temor a una expulsión automática si se logra acceder a sus datos personales. En este caso, el Protocolo Marco establece la posibilidad de incoar un procedimiento de determinación de la edad, donde se le realizará una prueba médica que trate de establecer, con el máximo rigor posible, los años del/a menor. Pero aun cuando vienen con un pasaporte o documento identificativo válidamente expedido por las autoridades de su país de origen, normalmente, el primer contacto con el/la menor recién llegado/a es la **desconfianza hacia su palabra y documentación** (es decir, les hacen las pruebas médicas de determinación de la edad a pesar de tener pasaporte).

El Tribunal Supremo decretó que estos exámenes no pueden ser sistemáticos, y que la documentación que puedan llevar los inmigrantes debe primar sobre los resultados de las pruebas, no obstante, muchas veces en la práctica se duda de la veracidad de la documentación. (En los CIES es frecuente que se encuentren menores de edad, que las pruebas forenses se han determinado que se trata de mayores, en las precarias condiciones de estos centros en lugar de estar tutelados en un centro más apropiado a su desarrollo madurativo).

Desde el año 2017, ante la saturación de los “Centros de Acogida Inmediata” del sistema de protección de menores andaluz, en lugar de mejorar el propio sistema, la Junta de Andalucía ha optado por la vía de la contratación de los denominados “Centros de Emergencias” de carácter temporal bajo el contrato directo con las entidades Engloba, Fundación Samu, Anide, Afinsa e Interprode. Estas plazas se han ido renovando o ampliando. Estos dispositivos de emergencia son específicos para la atención de menores migrantes sin referentes familiares y se mantienen en un **limbo con respecto al sistema de protección a la infancia**.

Por norma general los jóvenes salen de los centros con permiso de residencia pero sin permiso para trabajar. De un día para otro cuando cumplen 18 años ya se hacen adultos y pierden la protección de la Administración. Los primeros problemas aparecen cuando hay que renovar la autorización temporal de residencia. Según la normativa, estos jóvenes deben presentar en la Oficina de Extranjería la documentación que acredite que cuentan con los medios económicos para su sostenimiento y un contrato de trabajo.

En 2020 se han endurecieron los requisitos: los medios de vida que tenían que acreditar debían ser propios, no derivados de prestaciones sociales o de las asociaciones que los acogen. Esto hacía muy complicado cumplir con estos requisitos.

Por fortuna, en **octubre de 2021** este atropello era subsanado con la reforma del Reglamento de la Ley de Extranjería (a través del Real Decreto 903/2021, de 19 de octubre, entrando en vigor el 9 de noviembre de 2021) con el objetivo de “modificar el régimen jurídico de menores y extutelados para favorecer su integración”, modificando los artículos 196, 197 y 198, siendo los puntos clave los siguientes:

- Se reduce el plazo para acreditar la imposibilidad de retorno de 9 a 3 meses. Una vez se cumplen estos 3 meses serán las oficinas de Extranjería las que de oficio documentarán a estos niños/as.
- Para los niños/as que alcanzan la mayoría de edad y que disponen de autorización de residencia se establece un régimen propio (sin referencia como antes a la residencia no lucrativa, que veremos en el tema 2), siendo ahora los ingresos a acreditar el equivalente a lo que percibirían si cobrasen el ingreso mínimo vital (IMV): 470€ (una cantidad mucho más razonable que la se exigía con anterioridad)
- Estos ingresos ahora pueden venir tanto de su propio empleo como de ingresos proporcionados por el sistema de protección social (prestaciones sociales, asociaciones que los/as acogen...)
- Nuevo procedimiento para jóvenes entre 18 y 23 años que aún no tienen permiso de residencia (ya sea porque accedieron al sistema de protección sin permiso de residencia o porque no han podido renovarla) para que puedan acceder a la misma.

- **Los asentamientos chabolistas de Huelva**

El origen de los asentamientos irregulares o informales se encuentran directamente relacionado con el crecimiento de la economía agraria, que con la intensificación de sus cultivos y la diversificación de sus productos provocó cambios en el número de trabajadores/as necesarios/as para las campañas agrícolas. La imposibilidad de cubrir los empleos vacantes con trabajadores/as autóctonos hizo que resultara imprescindible la contratación de personas de origen extranjero. La gestión de la llegada de estos trabajadores/as fue desacertada, tanto por parte de la Administración Pública como por parte del empresariado local, utilizando medidas erróneas e ineficaces y con una gran descoordinación en las acciones que se llevaron a cabo, lo que unido a la falta de infraestructuras tuvo como consecuencia la aparición de “infraviviendas” o “chabolas” en las localidades agrícolas y fresas, que se han terminado cronificando hasta convertirse en un

elemento más dentro de la estructura urbana o rural, con población que permanece allí incluso a la finalización de las campañas agrícolas. Existen asentamientos chabolistas en Lepe, Lucena del Puerto, Moguer, Palos de la Frontera y Mazagón.

Las nacionalidades que se encuentran más representadas en los asentamientos son Ghana, Malí, Marruecos, Rumanía y Senegal. La edad suele estar comprendida entre los 18 y 45 (aunque se ha constatado la presencia niños y niñas sin referentes familiares y otro/as niños/a con sus familias). Los hombres representan a la mayoría de las personas que residen en los asentamientos, aunque en los últimos años ha surgido la presencia, aunque minoritaria, de mujeres. **Diversos estudios de entidades locales (aunque es complicado afinar este tipo de datos) coinciden en que más de la mitad (entre 60-74%) de los residentes tenían su situación administrativa regularizada en España.**

El alto precio de los alquileres, el reducido número de viviendas de alquiler y los requisitos que se exigen (muchas veces más aún por ser inmigrantes), los prejuicios de los propietarios (que muchas veces se niegan a alquilar) y las escasas o nulas alternativas que ofrecen los municipios ante esta problemática hacen que estas personas, que en su mayoría se encuentran en situación regular y trabajando, no consigan acceder a una vivienda que reúna unas condiciones mínimas de seguridad y salubridad.

A final de 2021 se va a publicar desde Huelva un nuevo informe sobre asentamientos con el título “Asentamientos 2021: SIN DERECHO A LA VECINDAD”, por desgracia este año no podremos verlo en la asignatura pero dejo por aquí esta mención por si os fuera útil en el futuro.

2. El fenómeno migratorio en la actualidad

Las migraciones humanas son un fenómeno complejo encuadrado dentro de los procesos de movilidad de las personas, aunque el incremento de personas migrantes en el mundo no tiene como única causa la progresiva globalización e interconexión de las diferentes regiones del planeta. Es también un fenómeno demográfico natural que no es ajeno a ninguna región del planeta, a ninguna época ni al propio ser humano desde sus orígenes.

Las características que adopta en cada momento histórico dependen de la combinación de factores económicos, políticos, sociales, etc. ya sea en el país de origen de la persona migrante (factores impulsores) o en el país de destino (factores motivadores).

Es importante resaltar que las migraciones son respuestas adaptativas de personas y/o grupos a situaciones adversas como el hambre, las guerras, la persecución o el simple deseo de mejorar las condiciones de vida.

La emigración es un derecho que se manifiesta como un fenómeno imparable vinculado a las importantes diferencias existentes entre las distintas regiones del mundo. Las migraciones actuales no pueden entenderse sin hacer referencia a los procesos de globalización que afectan a las sociedades contemporáneas. El momento actual se corresponde con una segunda etapa de ese proceso, era de la movilidad, que debería favorecer los cambios necesarios para disminuir esas desigualdades regionales. Hoy en día no existe un pueblo o nación que no sea heredero o resultante de una gran migración.

Según la IOM (*International Organization for Migration*) la cifra de personas migrantes ha ido creciendo progresivamente, de forma más destacada en los últimos quince años, y las características de los proyectos migratorios también se han ido adaptando a los nuevos contextos siempre cambiantes. Los últimos estudios sobre migraciones internacionales ponen de manifiesto que ha variado la forma y la redistribución cuantitativa de las personas tanto de los países emisores como receptores. Ningún país en el mundo se libra de los efectos de las corrientes migratorias internacionales.

Aunque los datos se trabajarán en la parte práctica de la asignatura, hay algunas ideas clave que pueden extraerse de los últimos datos publicados por la IOM:

- Durante las últimas décadas, es cada vez más elevado el número de personas que residen en un país distinto al de nacimiento, pero va en proporción respecto al crecimiento de la población mundial.
- Los flujos migratorios Sur-Sur, entre países en vías de desarrollo, crecieron más en proporción que las migraciones Sur-Norte (a los países llamados desarrollados).

- Estados Unidos, Europa (principalmente Alemania) y Rusia son los destinos más frecuentes para las personas migrantes internacionales, no obstante, en términos relativos (en proporción a su población), son los países del Consejo de Cooperación del Golfo (Emiratos Árabes Unidos, Qatar y Kuwait) los que tienen más de estas personas.

Otras ideas clave las desarrollaremos en los siguientes puntos:

2.1. La migración internacional es cada más de carácter urbano

Vivimos en una era de movilidad humana sin precedentes, marcadamente urbana, en que las personas migrantes, tanto internas como internacionales, se trasladan a las ciudades y zonas urbanas, aportan diversidad, conectan a las comunidades dentro y fuera de las fronteras y crean nuevos vínculos entre las distintas localidades. La inclusión de las personas migrantes se produce fundamentalmente en las ciudades, donde las redes sociales juegan un papel primordial tanto para los recién llegados/as en la supervivencia como en el aprovechamiento de las nuevas oportunidades económicas.

- Cerca del 20% de las personas migrantes viven en las 20 ciudades más grandes (en algunas de ellas, como Bruselas y Dubai, constituyen más de la mitad de la población, en Sydney, Auckland, Singapur y Londres representan más de un tercio).

Vivimos en un mundo cada vez más urbano como consecuencia de ese desplazamiento de un creciente número de personas a las ciudades. Estos movimientos de población hacen aumentar de forma significativa la urbanización y la diversidad, pero a la vez se plantean nuevos retos y la necesidad de innovar en los enfoques de gobierno de las ciudades y las políticas migratorias, ya que se debe considerar las relaciones que se establecen entre las personas migrantes y las ciudades respecto a temas como el empleo, la vivienda, la salud, la escuela, la participación ciudadana, etc., sin olvidar, que estas personas, gracias a sus recursos, ideas y potencial innovador, contribuyen a la construcción y revitalización de las ciudades en los países de origen y destino.

El aumento de las migraciones hacia centros urbanos es inevitable por: a) Los procesos de envejecimiento de muchas comunidades, b) El lento y desigual crecimiento económico de las regiones dentro de un mismo país y entre países, c) La inestabilidad ambiental y climática. Para muchas ciudades, la migración se convierte en un factor determinante del crecimiento la población.

Las ciudades pueden convertir la diversidad urbana derivada de la migración en ventajas sociales y económicas, con una buena gestión estratégica:

Puede contribuir a aumentar la productividad, y la inclusión de los migrantes en el mercado laboral puede ser **provechosa tanto para el lugar de origen** (a través de las remesas) **como de destino** (recursos, ideas, potencial innovador, revitalización de ciudades...)

Las personas migrantes vienen en su **mejor edad productiva**: son personas jóvenes, sanas y suelen tener ocupaciones de especial dureza, que muchas veces no son deseables por la población autóctona (construcción, sector agrario, trabajo interno...)

Por su **aporte a través de impuestos al sistema**. La tasa de natalidad de las mujeres inmigrantes duplica a las de las nacionales. Si no entrasen inmigrantes de aquí al 2050, el gasto en pensiones sobre el PIB se dispararía hasta casi doblarse en ese horizonte temporal.

Y no podemos olvidar las aportaciones de la población inmigrante en aspectos como la cultura, la ciudadanía, el capital humano, las tradiciones o la diversidad.

¡Y además...! Incluso las migraciones han contribuido a la incorporación y desarrollo de las mujeres de los países occidentales, ya que delegan la responsabilidad de los cuidados de los niños/as (caso clásico de las cuidadoras filipinas, “para que aprendan inglés...”) y de las personas mayores dependientes (especialmente cuidadoras de Latinoamérica). Esto ha producido que haya mujeres que dejan atrás a sus propios hijos/as para cuidar a los de otra madre y así conseguir ingresos, un fenómeno sobre el que os animo a buscar información de forma autónoma.

2.2. Las migraciones forzadas

La migración forzada es todo movimiento migratorio en el que existe un elemento de coacción, incluyendo las amenazas a la vida y los medios de subsistencia, ya sea por causas naturales o provocadas por el hombre: movimientos de personas refugiadas y personas internamente desplazadas, así como personas desplazadas por desastres naturales o ambientales, desastres químicos o nucleares, hambrunas o “proyectos de desarrollo”, etc.

Las migraciones forzadas han experimentado en los últimos años un importante crecimiento, siendo 2015 el primer año que registró los niveles más altos de desplazamientos forzados desde la Segunda Guerra Mundial: aumento del número de personas refugiadas, solicitantes de asilo y personas desplazadas internamente en diversas regiones del mundo.

El Supremo condenó recientemente a España (2018) por saltarse su obligación de tramitar las solicitudes de asilo de 19.449 refugiados procedentes de Italia y Grecia acordada por la Unión Europea en 2015. Se trató de la primera vez que un tribunal nacional condena a su país por no cumplir con el reparto ideado por la Comisión Europea en 2015 y cuyo plazo acabó en septiembre de 2017 sin que la mayoría de los países se acercaran siquiera al objetivo. En el caso de España, Bruselas le asignó un cupo de 19.449 solicitudes que debía tramitar entre septiembre de 2015 y septiembre de 2017: 13.086 peticiones procedentes de Grecia y 6.363 de Italia. Acabaron llegando solo 2.500, un **12,85% de las comprometidas**, según los datos del informe de la Oficina de Asilo y Refugio.¹

Los riesgos para la vida en las migraciones forzadas son un hecho evidente derivado de las dificultades que viven las personas migrantes a lo largo de su trayecto migratorio: violencia en países de tránsito y en las fronteras –devoluciones “en caliente”–, criminalización, políticas restrictivas de asilo, etc.

La pérdida de vidas humanas relacionadas con los movimientos migratorios forzados en el mundo es una consecuencia dramática no sólo de las condiciones inhumanas en las que

¹ España fue el primer país condenado por el **Tribunal Supremo** por no acoger a los **refugiados** acordados con la Unión Europea, aunque en Septiembre de 2019 esta condena fue revocada.

estos desplazamientos se producen, sino también de las políticas restrictivas de flujos migratorios en todo el mundo.

Reflexión en clase: la deshumanización que muestran los cadáveres en los medios de comunicación.

2.3. Migraciones ambientales

El medio ambiente ha sido un constante promotor de la migración a lo largo del tiempo. Las personas huyen para sobrevivir a desastres naturales o se desplazan a raíz de condiciones medioambientales difíciles y deterioradas, en busca de oportunidades de supervivencia o desarrollo en otras partes. Hoy en día se plantea la posibilidad de que el cambio climático exacerbe los desastres repentinos y latentes así como la degradación ambiental paulatina.

Cuando hablamos de cambio climático, generalmente lo asociamos a términos como lluvia ácida, contaminación, aumento de las temperaturas, derretimiento de los polos... y a veces se “invisibiliza” para la población general el hecho de las millones de personas desplazadas a causa de este fenómeno. Estos migrantes por motivos ambientales (o refugiados climáticos), son personas o grupos de personas que principalmente por razón de un cambio repentino o progresivo en el medio ambiente, que incide adversamente en sus vidas o en sus condiciones de vida, se ven obligados/as a abandonar su lugar habitual de residencia.

La **figura de persona desplazada por causas ambientales no está recogida en la legislación internacional**, lo que dificulta su cuantificación y protección. A lo más que se ha llegado, entre 2008 y 2011, es a la elaboración de sendos proyectos de estatutos de los/as desplazados/as ambientales, basados en valores de solidaridad, protección efectiva y no discriminación, y se preveía una Agencia Mundial para los/as desplazados/as Ambientales y un Fondo con igual objetivo, pero en la actualidad no se ha articulado ningún tratado internacional a pesar de que estamos ante un problema creciente.

En las últimas tres décadas se han triplicado las sequías y las inundaciones, y los cambios en el medio ambiente han provocado desplazamientos superiores a los provocados por los conflictos bélicos. Sami Naïr (2017) considera las previsiones (entre 250 y 1000 millones

de desplazados por motivos ambientales en los próximos 50 años) como una verdadera crisis humanitaria vinculada al calentamiento global y que afectará tanto a países “en vías de desarrollo” como “desarrollados”. Además, estas causas ambientales están presentes en multitud de conflictos internacionales, por ejemplo, antes del estallido de la guerra en Siria la sequía afectaba al 60% del territorio.

“...en los próximos 50 años entre 250 y 1.000 millones de personas se verán obligadas a abandonar sus hogares y trasladarse a otra región de su país o incluso a otro Estado si el ser humano no frena el cambio climático”

Para entender la gravedad de este asunto, en Siria se produjeron a causa de la guerra alrededor de 6.8 millones de desplazamientos forzados externos (y 6.2 internos), tratándose de una crisis humanitaria sin precedentes... en estas previsiones se habla de entre 250 y 1.000 millones.

Ante esto, las agendas políticas deberían adoptar una perspectiva en la que el desarrollo sostenible sea una parte relevante, llevando a cabo medidas para la reducción de riesgo de desastres y de adaptación al cambio climático. El informe Foresight (2011), que cada año aborda un eje temático de interés, ya alertaba de estas cuestiones en el informe con título “Migración y cambio climático global: Retos y oportunidades futuras”, alentando a que las políticas de futuro:

1. Debían tener en cuenta el papel de la migración como forma de adaptación a los cambios ambientales.
2. Debían orientarse de manera que maximice los beneficios tanto para el individuo como para las comunidades de origen y destino.
3. No debían sustentarse en la presunción de que las personas han de permanecer donde están, especialmente si eso implica permanecer en lugares ambientales vulnerables.
4. Debían responder a estrategias individuales de adaptación, en lugar de imponer soluciones *top-down* dirigidas por el estado.
5. Se considera indispensable la cooperación internacional e intersectorial en las decisiones estratégicas.

1.2. Migraciones en Europa, España, Andalucía y Huelva (Práctica 1. Elimina materia)

En la práctica 1 manejaremos los principales portales y fuentes para la búsqueda de datos actualizados sobre migraciones (OIM, Informes de ACNUR, OPAM, INE, EPA, Censo y Padrón municipal, entre otras). Es muy importante que conozcáis estas fuentes, ya que en la práctica se utilizan mucho, especialmente a la hora elaborar un proyecto para la atención al colectivo inmigrante, que debe justificarse con datos actualizados en el territorio en el que se va a intervenir (estos proyectos, permiten acceder a las distintas subvenciones). Pero también, para la producción científica y la investigación en la materia.

Pero detrás de los números, siempre hay personas, historias y motivos que les empujan a abandonar sus lugares de origen, por tanto es bueno conocer aunque sea someramente la situación de algunos territorios a fin de tener una perspectiva global de por qué se producen muchas de estas migraciones (con muchas de las causas de temas que hemos tratado: influencia de grandes potencias extranjeras, pasado colonial, neocolonialismo, escases de recursos naturales...)

1.3 Procesos de inclusión/exclusión social: factores (laborales, económicos, comunitarios, psicológicos...). Relación migraciones y género.

Consideramos las migraciones son un fenómeno social y global condicionado por múltiples factores de muy diversa índole, que pueden conducir a las personas migrantes bien por procesos de inclusión o de exclusión social. Las políticas migratorias deben promocionar los factores facilitadores para el logro de una inclusión social plena y disminuir o eliminar las barreras que la dificultan, impidiendo a las personas migrantes acceder al bienestar psicológico y a una óptima calidad de vida.

1. Procesos de inclusión y exclusión social

La crisis económica y social que comenzara en 2008 puso de relieve como se incrementaron los factores de riesgo que aumentan la vulnerabilidad de las personas que la

sufren, lo que las lleva por procesos y resultados de exclusión. Con la crisis económica originada por la Covid-19 la mirada hacia el futuro no parece mucho más esperanzadora, si acaso peor aún que en la crisis anterior. Parece evidente que los grupos de población que en mayor medida sufren los efectos de las crisis son aquellos que ya se encontraban en una situación de desventaja social (por ejemplo y entre ellos, la población migrante).

El concepto de exclusión social va más allá de su vinculación con la pobreza, y se asocia a cuestiones muy ligadas a la crisis económica: desventajas generalizadas en términos de educación, habilidades, empleo, salud, vivienda, recursos económicos, etc., y menores posibilidades de acceder a las instituciones que distribuyen esas capacidades y recursos.

Vías a través de las cuales una persona (especialmente las inmigrantes) puede llegar a la exclusión:

1. Acceso nulo o limitado a las relaciones económicas y empleo: ingresos por debajo del umbral de la pobreza, empleos de exclusión, extranjeros sin permisos, etc.
2. Acceso deficitario o nulo a los sistemas de protección social: educativos, sanitarios, de prestaciones, etc.
3. Dificultades serias de las redes de solidaridad primaria: monoparentalidad, escasos vínculos sociales, etc.
4. Factores ambientales: sin hogar, infraviviendas, barrios devastados, hacinamiento...
5. Factores institucionales: discriminación en el disfrute de derechos, limitación en el acceso a servicios públicos, etc.
6. Factores personales: género, edad, nivel de salud, grupo étnico, orientación sexual...

La mayoría de las personas migrantes a su llegada a nuestro país se encuentra ya en una situación de alto riesgo social. Además, ser blanco o negro, musulmán o cristiano, mujer u hombre, condicionan el proceso de inclusión. Si a esto añadimos la desorientación en las primeras fases del asentamiento, situaciones administrativas irregulares, dificultad de acceso al trabajo y/o vivienda digna, posible falta de redes sociales de apoyo,

desconocimiento del idioma, modos de vida, actitudes racistas a las que han podido verse sometidos, insuficiencia de recursos para la atención adecuada a sus necesidades, etc. el riesgo de exclusión se eleva exponencialmente.

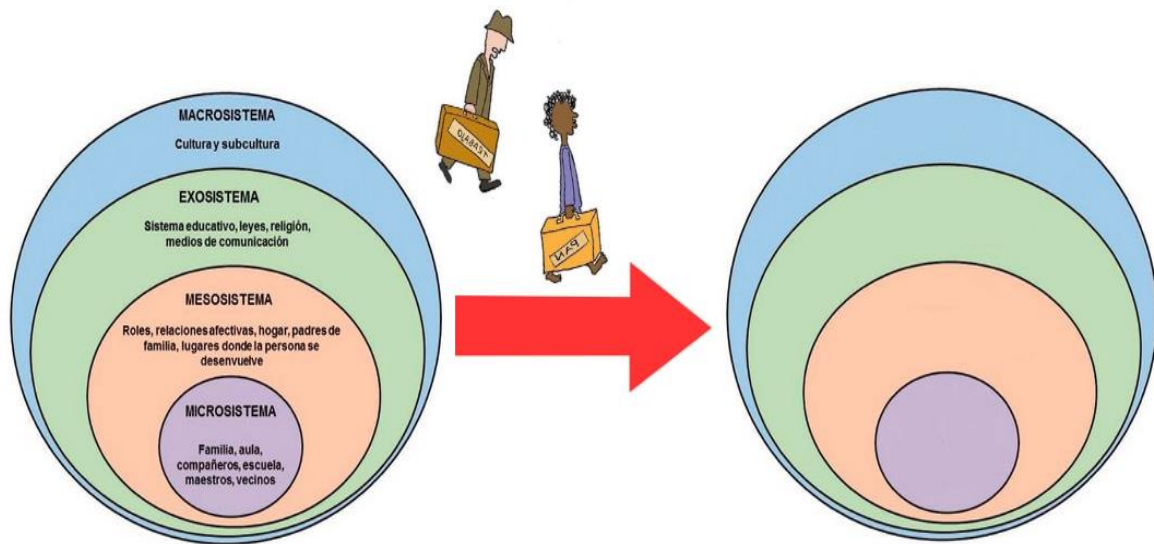
1.1. La migración como transición ecológica

Si analizamos las migraciones desde la óptica de la persona que emigra, la dimensión psicosocial adquiere una gran relevancia. El proceso comienza con la elaboración de un proyecto migratorio más o menos estructurado como alternativa a las oportunidades de vida en el contexto de origen: en este sentido, la inmigración es un proceso de transición ecológica (Bronfenbrenner, 1986), en el que se modifica la posición de la persona que emigra (sociedad de acogida como nuevo escenario) y se afronta la ejecución de nuevos roles.

Las transiciones representan periodos de desequilibrio personal y/o social que requieren cambios profundos en muchas áreas vitales (familiar, social, laboral, ambiental, cultural, etc.) para adaptarse a contextos que, en el caso de las migraciones, son muchas veces hostiles, lo que incrementa la vulnerabilidad y el riesgo psicosocial de la persona inmigrante favoreciendo los procesos de exclusión social.

Se reduce el número de vínculos como consecuencia del cambio de contexto, por lo que la reconstrucción de un sistema de apoyo suficiente se convierte en objetivo prioritario de intervención.

- Modelo ecológico de Bronfenbrenner: sociedad de acogida como nuevo escenario.



Las diferentes situaciones que atraviesa la persona migrante durante la elaboración de su proyecto migratorio en el país de origen, durante el propio viaje de transición, y hasta ya en el propio país de destino, suelen ser, en general muy estresantes y altamente negativas para su integridad física y mental. La persona migrante ha de ir superando estas dificultades a través de lo que algunos autores denominan como **duelo migratorio**. Hay un hecho clave que diferencia el duelo migratorio del duelo por pérdida de un ser querido: en el caso de la migración, el país de origen y todo lo que representa no desaparece, no se pierde propiamente para el sujeto, ya que permanece donde estaba y cabe la posibilidad de contactar con él, y en muchos casos está la probabilidad de regreso definitivo al contexto de origen.

Una de las principales características del duelo migratorio es que se trata de un fenómeno múltiple y recurrente: Recurrente, ya que es frecuente la activación emocional a través de un viaje, una llamada, información del país de origen, y múltiple, ya que implica cambios muy significativos en función de la distancia cultural entre el contexto de origen y destino.

Achotegui (2004), habla de 7 duelos en la migración:

- a) La familia y los/as amigos/as (vínculos de apoyo primarios)
- b) la lengua
- c) la cultura (costumbres, religión, valores)
- d) la tierra (paisaje, colores, olores, luminosidad...)
- e) el estatus social (papeles, trabajo, vivienda, posibilidad de ascenso social...)
- f) los riesgos psicofísicos
- g) el contacto con el grupo autóctono y con otras personas migrantes (prejuicios, xenofobia, racismo).

A esto se suma la tensión diaria que supone para la persona inmigrante la necesidad de adaptarse a un entorno hostil, lo que puede generar diversos problemas: *estrés por choque cultural*, que si se perpetúa en el tiempo puede hacer que aparezca el Síndrome de Ulises (estrés crónico del inmigrante), y también puede desembocar en otros problemas tales como depresión, abuso de alcohol/sustancias, prostitución, etc.

Frente al estrés por choque cultural se propone trabajar con las personas migrantes a través de:

- a) La adquisición de un conocimiento y conciencia crítica sobre sus circunstancias.
- b) El logro de habilidades de afrontamiento activo
- c) Promover conductas participativas para recuperar el control sobre sus vidas.

No debemos quedarnos con una visión negativa de la persona migrante: en realidad se trata por lo general de personas con una gran cantidad de fortalezas, tales como, resiliencia, alta motivación por el control, auto-eficacia, afán emprendedor, orientación al trabajo, motivación de logro y poder, etc. y se trata de un fenómeno que tiene efectos positivos tanto para la sociedad de acogida como la de origen. El enfoque para intervenir con estas

personas desde la diversidad humana afirmativa se centra más en las fortalezas y los recursos de las personas que en los déficits y las debilidades.

1.2. Inmigración y ciudadanía

Una de las barreras más importantes que dificultan la inclusión social de las personas migrantes hay que buscarla en el ámbito del conjunto de leyes y normativas del país de acogida que regulan los derechos y las condiciones en que éstos se pueden ejercer. La propia **Ley de Extranjería española**, con su categorización de unas personas (nacionales) con más derechos y otras con derechos restringidos, **es causa primera de muchos procesos posteriores de exclusión social**.

Para alcanzar el estatus de *ciudadanía*, las personas foráneas encuentran numerosas barreras normativas, y este asunto reviste tal importancia que el hecho de que una persona no tenga acceso a los derechos de ciudadanía significa que oficialmente **no existe** para esa sociedad: no puede hacer uso de todos los servicios públicos, ni organizar su vida en un mundo que de entrada le cierra las puertas para participar en la mayoría de ámbitos, e incluso le impide disfrutar de los derechos fundamentales. Esta exclusión legal es desencadenante de la exclusión social.

De acuerdo al Tratado de Maastricht, el estatus de *ciudadanía* se adscribe únicamente a las “personas que ostentan la nacionalidad de un Estado miembro de la UE” (art. 8.1 del TCE). No se hace ninguna referencia al término *extranjero/a*, por lo que se entiende que la persona extranjera no puede gozar del régimen de ciudadanía de la UE, lo que supone que coexistan dos categorías de personas con diferentes derechos y deberes por razón de su nacionalidad (las que tienen nacionalidad de un estado miembro y las que no), y una tercera categoría en Europa -denominada **denizens** por Hammar (1990)- constituida tanto personas que habitan en el territorio en situación administrativa irregular (“no tienen derecho a tener derechos”, pero ojo, sí a cumplir con todas las obligaciones, como pagar impuestos al comprar, respetar la ley, etc.) e incluso por aquellas personas que a pesar de haber adquirido la situación de residencia permanente y tener reconocidos prácticamente todos

los derechos civiles, económicos y sociales, no tienen el principal derecho democrático: el derecho a voto.

El caso de España no es una excepción. Las personas extranjeras tienen vetada su participación en elecciones generales y autonómicas, en las europeas pueden ejercer el derecho al voto los/as nacionales de países UE y en las municipales a estos/as últimos/as se le suman las personas ciudadanas de 12 Estados con los que España ha suscrito convenios internacionales en esta materia, aunque en su caso tan sólo pueden votar y no presentarse como candidatas y deben haber residido al menos 5 años en territorio español. A esto se suma que los requisitos formales exigidos hacen que el ejercicio práctico de estos derechos se reduzca al mínimo. Destaca la obligación de solicitar la inscripción en el censo electoral, a diferencia de la incorporación automática que se aplica a las personas españolas.

Desde las entidades sociales se vienen reclamando que los residentes extranjeros en España puedan votar y presentarse como candidatos/as en las elecciones que se celebran en el país donde viven, ya que posibilitar el ejercicio de los derechos políticos a estos/as ciudadanos/as es un elemento clave para la consecución de una ciudadanía plena. Desde la plataforma “Tod@s iguales, Tod@s ciudadan@s” se pide una reforma del artículo 13.2 de la Constitución Española que:

- Elimine la exigencia de tratados internacionales bajo el criterio de reciprocidad, y que baste con la residencia estable en España de la persona extracomunitaria para votar y presentarse como candidato a las elecciones municipales (y considerando como “residencia estable” un plazo muy inferior a los 5 años que se contemplan).
- Abra la posibilidad de participar en las elecciones autonómicas y nacionales, como ya ocurre en otros países de nuestro entorno.

No existe una democracia plena sin un sufragio universal real, que incluya a todos los miembros de la comunidad socio-política, algo que no ocurre si no se reconoce a los residentes extracomunitarios sus derechos de participación política. Además, la reivindicación de una ciudadanía plena e inclusiva es una exigencia de justicia social: los

residentes extracomunitarios están sujetos a las mismas normas de convivencia y deberes legales, tributarios, etc.

Frente a esta situación excluyente y restringida consecuencia de adoptar un concepto de ciudadanía basada en la nacionalidad, hay que apostar por una **ciudadanía inclusiva**, que supere el discurso del “ellos-nosotros”, y se sustente en la igualdad jurídica entre personas y autóctonas y las personas extranjeras que residen de forma permanente en nuestro país, considerándolas como sujetos de derecho desde el respeto a la diversidad, y el reconocimiento y participación de todos los residentes de un territorio. Como dijo Javier De Lucas, *“luchar por los derechos de las personas inmigrantes, es luchar por nuestros propios derechos como ciudadanía”*.

1.3. Inmigración y sistemas de protección social

Una consecuencia negativa de no disfrutar del estatus de ciudadano/a por parte de las personas inmigrantes es el acceso deficitario o nulo a los sistemas de protección social: educativos, sanitarios, servicios sociales, etc. Los recursos que se derivan de dichos sistemas de protección son fundamentales para la satisfacción de necesidades de las personas, por lo que no poder acceder a los mismos o hacerlo de forma deficitaria puede derivar en una situación de exclusión social. Aun cuando este acceso a servicios y recursos es posible, existen para las personas inmigrantes una serie de barreras psicosociales –incluso barreras en el proceso mismo de atención a estas personas- que dificultan el uso y disfrute de los mismos o que determinan una prestación inadecuada a las características socio-culturales de estas personas. Por tanto, la realidad es que existe una baja utilización de estos servicios comunitarios por parte de un colectivo de personas que tiene una mayor necesidad de los mismos.

Estos déficits de accesibilidad a los recursos comunitarios o de adecuación de la atención recibida en los mismos se relacionan tradicionalmente con la existencia de peculiaridades o carencias en las propias personas inmigrantes: escaso dominio del idioma, falta de hábitos en el uso de los servicios, búsqueda de recursos alternativos de sus compatriotas (por

ejemplo, santeros, curanderos, o préstamos económicos en la comunidad china). Este es un enfoque opresivo y culpabilizador –se centra en las carencias de las personas con necesidad-.

Desde la perspectiva de la diversidad humana afirmativa, estos problemas se explican mejor poniendo el énfasis en las estrategias (conscientes o inconscientes) que sigue el grupo o cultura dominante para mantener sus privilegios de acceso y disfrute a los recursos. Los problemas de accesibilidad y calidad de la atención recibida se pueden explicar por características organizacionales de los propios servicios que forman parte del sistema de protección social y de sus profesionales, por ejemplo:

- a) Falta de un ideario comprometido con la diversidad
- b) Falta de concordancia entre las metas y objetivos de las personas beneficiarias y los servicios
- c) Excesivos requisitos y exigencias burocráticas para acceder a prestaciones o participar en programas
- d) Prácticas administrativas (burocracia, horarios...) difíciles de cumplir por los beneficiarios,
- e) Prácticas atencionales (entrevistas, modelos terapéuticos, etc.) no adecuadas a la cultura de las personas beneficiarias,
- f) Profesionales escasamente concienciados o preparados para las nuevas realidades demográficas de la sociedad actual,

1.4. Inmigración y mercado laboral

En la actualidad, en un marco de paro generalizado –estructural-, el empleo existente para las personas inmigrantes no sólo es escaso y precario, sino que el porcentaje de contratos temporales sitúa al país en uno de los niveles más altos de Europa. Además, un importante número de estas personas se encuentra con una situación de desinformación, de desempleo

e incluso de desamparo, lo que aumenta su riesgo de exclusión social y rechazo por parte de la población autóctona.

Especialmente grave es el caso de las personas que se encuentran en situación administrativa irregular (que muchas veces, se ven forzadas también a trabajar de forma irregular, sin contrato laboral). Para muchas de estas personas es muy difícil llegar a regularizar su situación y mantener un status digno, y muchos/as de ellos (incluso aquellos que se encuentran de forma regular) no consiguen sus objetivos migratorios: por ejemplo, enviar dinero a sus familiares que quedan en país de origen –remesas-, reagrupar a sus familiares a España, mejorar su nivel de vida en general, etc. Esta situación genera un *bucle de exclusión* que hace muy difícil a las personas migrantes encontrar mejores oportunidades laborales, descubrir su potencial de desarrollo profesional, desarrollar sus habilidades, emprender, etc. Este es un caldo de cultivo excelente para que algunas personas –incluso organizadas en mafias- se aprovechen para explotar a las personas inmigrantes en situación irregular, con especial crudeza en el caso de las mujeres.

El mercado de trabajo español, con altos índices de precariedad y una elevada economía sumergida, demanda personas migrantes de los países con un menor nivel de desarrollo económico, cuando se ha agotado la reserva de trabajo local dispuesta a aceptar ocupaciones marginales.

La discriminación en el ámbito laboral puede ser institucional, estructural o en la propia empresa, dónde puede ser directa, indirecta o acoso como discriminación (se define en las Directivas de la UE del año 2000). Algunos indicadores que evidencian la discriminación en el mercado laboral son:

1. Elevadas tasas de paro, de temporalidad y de siniestralidad
2. Alta concentración sectorial (tres cuartas partes de las personas extracomunitarias se concentran en cuatro ramas de actividad: agricultura, servicio doméstico, hostelería, y construcción).
3. Ocupan los puestos de trabajo más penosos, peligrosos y precarios: en muchos casos con salarios más bajos, jornadas más largas y condiciones precarias.

Si analizamos el paro como indicador de discriminación, la tendencia suele ser que conforme va creciendo el paro entra la población española, va crecido a un ritmo aún mayor entre las personas extranjeras. La crisis afecta tanto a españoles como a migrantes, pero según los datos de desempleo de pasados años, se observa que su incidencia ha sido mayor entre los/as extranjeros/as.

La fragilidad de su situación laboral conduce a que las personas inmigrantes tengan que competir o compartir empleos, escuelas, viviendas y espacios con las capas más empobrecidas de la población autóctona. El empleo constituye una parte fundamental del proceso de inclusión social y es esencial para la participación en la sociedad.

1.5. Inmigración y género

Una de las características esenciales de la evolución de las migraciones internacionales ha sido la progresiva presencia de las mujeres en todas las áreas del mundo. Este mayor protagonismo de la mujer no se debe sólo al importante número de mujeres desplazadas, sino también, a las repercusiones sociales, políticas, económicas, laborales, etc. que este hecho está teniendo tanto en los países de origen como de destino.

Es importante manejar el **concepto de interseccionalidad**, ya que sea cual sea el colectivo con el que trabajéis en el futuro puede que, además, sea migrante. Por ejemplo, si vais a trabajar con mujeres víctima de violencia de género, o en una asociación de atención a personas con discapacidad, puede que además, esta mujer sea de algún lugar de África, con sus peculiaridades propias que sería bueno conocer o al menos actuar desde un enfoque de apreciación intercultural para que la intervención sea humana y efectiva (y afectiva).

El concepto parte de la teoría de la jurista Kimberlé W. Crenshaw: Basándose en la opresión de las mujeres negras articula un concepto de discriminación en que **varias identidades o categorías sociales confluyen en un sujeto o colectivo**. Son situaciones y condiciones que se relacionan y se retroalimentan. Su origen es estructural: creadas por un sistema que clasifica u organiza la vida de las personas Implica la revisión de los privilegios: formas de poder y estrategias (conscientes o inconscientes) que usan los grupos dominantes para preservar su posición.

Una clave que podemos extraer para esta asignatura (si recordamos a nuestro amigo el triángulo azul rayado) es que la interseccionalidad es ser consciente que las diferentes opresiones están interconectadas, no están aisladas (racismo, machismo, clasismo... y otras, se retroalimentan) y no se puede acabar con una sola opresión sin abordar también las demás que la confluyen (o interseccionan).

La presencia de las mujeres en los desplazamientos internacionales ha ido creciendo en las últimas décadas. En el caso de Europa, en el año 2015, en Europa superaron en porcentaje a los hombres (52.4%), lo que está relacionado con distintos factores, entre ellos:

1. Mayor esperanza de vida de las mujeres en relación a los hombres migrantes.
2. Los países del sur de Europa dejan de enviar mano de obra al norte, lo que incrementa la inmigración procedente de terceros países.
3. Algunas regiones del sur de Europa se convierten en polo de atracción para la migración femenina, convirtiéndose las mujeres, en muchos casos, protagonistas e incluso pioneras de la cadena migratoria (hogares transnacionales).

El flujo migratorio se ha ido feminizando en la última década: no sólo por la llegada de más mujeres sino también porque en tiempos de crisis, los hombres han salido a países más prósperos en busca de otras oportunidades, y muchas mujeres han optado por permanecer en el país (hijos a cargo, arraigo, etc.). Las mujeres descartan "en mayor medida" la opción del **retorno** y se quedan principalmente por: mejor "resistencia" de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo durante los años de recesión y desempleo, aunque precarizadas hasta el extremo“ y cotas de autonomía e independencia personal y económica que han alcanzado en España y que "no quieren poner en riesgo retornando a sus comunidades de origen".

En España, este flujo migratorio también se ha ido feminizando progresivamente, con mujeres migrantes que formaron los primeros eslabones de las cadenas migratorias internacionales hacia España, rompiendo con el patrón migratorio tradicional según el cual los hombres iniciaban las cadenas migratorias. Durante el periodo de crisis, las salidas de

nuestro país fueron mayoritariamente masculinas, y las cifras arrojan que las mujeres no sólo no han retornado a sus países de origen durante la crisis, sino que mayoritariamente han optado por permanecer y continuar con sus proyectos de arraigo, asentamiento e inclusión en España.

Para enfrentar algunos estereotipos, diremos que una característica relevante de la inmigración femenina en España tiene que ver con su nivel de estudios: sólo un 2,4% no tenían estudios en 2015 (último dato disponible, aunque es una tendencia que en 2021 probablemente no haya variado en demasía), mientras que el porcentaje con estudios superiores era de 27% (muy similar al de la población femenina autóctona 28,3%) lo que desmonta el estereotipo dominante sobre este colectivo. Pese a sus estudios superiores, ocupan frecuentemente (como muchas españolas) trabajos de baja cualificación.

Se debe analizar la influencia de las relaciones de poder entre mujeres y hombres en la conformación y características de los flujos migratorios. Estas relaciones de poder casi siempre son asimétricas a favor de los hombres, determinando las migraciones de las mujeres incluso desde la preparación de su proyecto migratorio. La familia es un contexto de lucha y negociación constantes, en el que las mujeres, que generalmente tienen menor poder sobre los recursos materiales y simbólicos, algunas son “enviadas” en ocasiones a trabajar al extranjero, mientras que a otras “se les impide” hacerlo.

Tradicionalmente se han definido cuatro categorías de patrones migratorios (Pérez, 2008) –que pueden solaparse entre sí- que recogen los motivos más frecuentes de las mujeres para iniciar su proyecto de desplazamiento a otro país:

- a) Mujeres que emigran solas con la idea de obtener ingresos para ellas y sus familias. (Sobre todo mujeres latinoamericanas y algunas subsaharianas, que vienen por iniciativa propia como resultado de una estrategia familiar, suele dar resultados satisfactorios a corto plazo con el envío de remesas, y muchas retornan a su país pasado un tiempo una vez obtienen algunos ingresos en lugar de plantearse un asentamiento definitivo en el país receptor. Caso de las temporeras por ejemplo).

- b) Mujeres que vienen a través del reagrupamiento familiar, con la pareja u otros familiares ya instalados en España. (El asentamiento suele resultar menos penoso y más satisfactorio, ya que al venir ya disponen de recursos como vivienda, redes de apoyo, etc., aunque en un principio únicamente cuentan con permiso de residencia, pero no el de trabajo, lo que las hace depender económicamente de sus maridos u otros familiares).
- c) Mujeres que realizan una migración forzada. (Huyendo de contextos de guerra, problemas climáticos, etc., casos en los que es el género también puede ser un motivo relevante, por ejemplo, por la discriminación de género que se padece en algunos países musulmanes).
- d) Mujeres que inician un proyecto migratorio propio. (Desvinculado de la familia y como forma de promoción educativa, profesional y social... o bien siendo ellas las que después reagrupan al marido y/o los hijos).

Estos patrones migratorios han ido variando con el tiempo, ya que las mujeres cada vez van dejando de ser parte de un proceso asociativo como es el reagrupamiento familiar, para pasar a uno de carácter autónomo que responde a estrategias familiares y personales en las que ellas son las protagonistas.

El proyecto migratorio de las mujeres en la mayoría de ocasiones se hace más complicado que el de los hombres, por cuestiones vinculadas a las relaciones de desigualdad entre sexos: las mujeres tienen funciones, responsabilidades y oportunidades diferentes en los países de origen y en los de acogida, y viven situaciones muy diferentes a las de los varones en los ámbitos educativos, sociales, culturales, políticos, religiosos, etc. Afortunadamente, la relación entre género y migración ha entrado con fuerza en el discurso social y se está convirtiendo en un importante campo de la investigación, lo que ayudará en el futuro a comprender mejor la problemática de la mujer migrante y su entorno, y por tanto, a diseñar políticas sociales que respondan mejor a estas realidades.

En el ámbito laboral, predominan numerosos estereotipos de género y representaciones sociales sobre el trabajo de las mujeres migrantes: ligado al ámbito del hogar, a tareas domésticas y al cuidado de personas.

En esta realidad social, el rol como trabajadora asalariada de estas mujeres queda relegado a un segundo plano, como trabajo complementario, en todo caso, que debe ser compatible con las tareas del hogar, del cuidado y reproductivas (lo que ocurre con frecuencia también en la población femenina española). Para justificar las precarias condiciones laborales y salariales se construye una imagen social de estas actividades como un trabajo no cualificado, no productivo, que no requiere gran esfuerzo, y, en definitiva, desvalorizado socialmente.

En definitiva, para comprender la situación socio-laboral de la mujer inmigrante en España, se deben tener en cuenta **tres factores que determinan las situaciones desigualdad**, vulnerabilidad psicosocial, y que suponen de partida una triple discriminación y que hace que sea más complicada la migración para las mujeres:

1. La clase social (extranjera, no ciudadana...)
2. La etnia (cultura, religión diferente...)
3. La perspectiva de género (mujer en una sociedad machista)

Es necesario fomentar y dinamizar políticas públicas de inclusión social y laboral que garanticen la movilidad social de las mujeres (que puedan progresar en sus trabajos, acceder a trabajos fuera de los sectores precarios que tradicionalmente vienen ocupando –cuidados de niños/as y personas en situación de dependencia, trabajo agrícola, limpieza, etc.-) y avanzar en la superación de las brechas de género, etnia y clase social que existen en nuestra sociedad.

Nota sobre las referencias bibliográficas:

El contenido de este temario será utilizado únicamente para temas académicos y orientar las explicaciones en el aula, y está extraído de las referencias citadas en la guía docente de la asignatura (curso académico 2020-2021). Los derechos de las imágenes utilizadas pertenecen a sus propietarios originales.

BLOQUE 1. MIGRACIONES: ASPECTOS GENERALES

TEMA 2. Aspectos normativos y jurídicos

Índice

- 2.1. Aspectos jurídicos sobre inmigración (normativa comunitaria, normativa estatal y autonómica). (Práctica 2. Elimina materia)
 - 2.2. Situaciones administrativas de la población inmigrante en España. Nacionalidad, arraigo y reagrupación familiar.
 - 2.3. Derecho de Asilo y condición de refugiado/a
-

2.2. Situaciones administrativas de la población inmigrante en España.

1. Antecedentes

1.1. El espacio Schengen

Un punto de partida jurídico fundamental en materia de flujo migratorio es el Acuerdo de Schengen (1985), que nace en la ciudad luxemburguesa que le da nombre, cuando 5 países con fronteras comunes: Alemania, Bélgica, Francia, Luxemburgo y Países Bajos decidieron eliminar de forma gradual los controles fronterizos interiores y permitir la libre circulación entre sus nacionales. Este Acuerdo se completa con la firma del Convenio de Schengen (1990), estableciéndose un espacio sin controles entre las fronteras que compartían estos cinco países, que no entra en vigor hasta el año 1995.

En la actualidad, el espacio Schengen se extiende a la mayoría de estados que conforman la Unión Europea. Islandia, Noruega, Liechtenstein y Suiza, aunque no forman parte de la UE, se han adherido a este acuerdo. España se adhirió en 1991.

Para adherirse al espacio Schengen, los países europeos candidatos deben adaptar su ordenamiento jurídico interno a la normativa europea vigente. En definitiva, este Acuerdo supone la supresión de controles en las fronteras interiores y la circulación de personas, la regulación de la cooperación judicial, la creación del Sistema de Información Schengen (SIS), transporte y circulación de mercancías, protección de datos personales, entre otros.

De acuerdo a esto, cualquier persona que haya accedido de forma regular por la frontera exterior de un estado miembro, o resida en él, podrá circular libremente por los estados firmantes del Convenio. En el Acuerdo de Schengen se define al extranjero/a como “toda persona que no sea nacional de los Estados miembros de las Comunidades Europeas”, por lo que la UE existen diferentes categorías de personas según la situación administrativa en la que se encuentren:

- a) Nacionales que residen en su territorio
- b) Ciudadanos de la UE que residen en otro estado miembro
- c) Ciudadanos/as de terceros países que no forman parte de la UE (que pueden encontrarse en situación administrativa regular o irregular)
- d) Apátridas (personas que ningún estado reconoce como nacional)
- e) Refugiados (personas que por determinadas circunstancias se ven obligadas a abandonar su país de origen y se acogen a la protección de otro Estado)



1.2. Control de fronteras

En el Pacto Europeo sobre Inmigración y Asilo (2008) tiene como objeto controlar la inmigración irregular, fomentando los retornos voluntarios a los países de origen o de tránsito y mejorar los controles en fronteras, para lo que se crea el Sistema Europeo de Vigilancia de Fronteras (EUROSUR). Este sistema cuenta entre sus objetivos organizar la *inmigración legal* teniendo en cuenta siempre las necesidades de cada estado miembro y

promover la *integración de los/as inmigrantes*, establecer un marco europeo para el asilo y crear una colaboración global con terceros países que no forman parte de la UE para favorecer el desarrollo. EUROSUR está operativo en los países que conforman la UE: excepto en Reino Unido e Irlanda, que no participaron en dicho Pacto, pero colaboran mediante redes regionales. Dinamarca, que en un principio no formó parte, en la actualidad sí participa.

Es importante destacar que EUROSUR coopera con la **Agencia Europea de Control de Fronteras Exteriores (FRONTEX)**, y deben respetar los derechos fundamentales, en particular el principio de no devolución de las personas que se encuentran en situación de persecución y la protección de datos personales.

Lectura: FRONTEX: la punta de lanza de las políticas de la Europa Fortaleza

https://www.eldiario.es/euroblog/Frontex-punta-politicas-Europa-fortaleza_6_769983004.html

1.3. Retorno¹: definición y tipos

Antes de profundizar en los tipos de retorno existentes es necesario clarificar algunos términos que se emplean frecuentemente en el lenguaje jurídico:

- **Nacional de un tercer país:** cualquier persona que no sea ciudadano de la UE, y que no sea beneficiario del derecho comunitario a la libre circulación de Schengen.
- **Situación irregular:** la presencia en el territorio de un Estado de una persona nacional de un tercer país que no cumple –o ha dejado de cumplir- las condiciones de entrada establecidas en Schengen u otras condiciones de entrada, estancia o residencia en ese estado miembro.

¹ Directiva de Retorno 2008/115/CE, sobre inmigración irregular

- **Expulsión:** ejecución de la obligación de retornar, es decir, el transporte físico fuera del Estado miembro, la repatriación de la persona. En el momento de imponer una devolución debe primar siempre: el interés superior del niño/a, la vida familiar y el estado de salud de la persona, **respetando siempre el principio de no devolución (non refoulement)**: es decir, que existe una prohibición impuesta a los Estados por el Derecho Internacional (Convención de Ginebra de 1951) de expulsar o devolver a una persona al territorio de cualquier país en el que su vida o su libertad se encuentren amenazadas, o en el que pudiera sufrir tortura, tratos inhumanos o degradantes u otras graves transgresiones de sus derechos humanos fundamentales.

La expulsión llevará consigo la **prohibición de entrada al territorio español** y a los territorios de los Estados con los que España haya suscrito acuerdo en ese sentido. La duración de la prohibición se determinará en consideración a las circunstancias que concurran en cada caso y **su vigencia no excederá de cinco años** (hasta 10 años en casos excepcionales considerados como amenaza grave).

Expulsión puede asemejarse terminológicamente a **deportación**. No obstante, no debe confundirse el término expulsión con el de **extradición** (solicitud de un Estado a otro para la entrega de una persona a efectos de ser juzgada dentro de su territorio).

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) – sentencia 8 octubre de 2020) se ha pronunciado en contra de las expulsiones si no existen circunstancias agravantes (la mera estancia tiene en la Ley de Extranjería una pena de multa), aunque en la práctica se han seguido realizando estas expulsiones de igual manera. Esta sentencia no se pronuncia respecto a que tengan que existir estas circunstancias agravantes en el caso de las devoluciones, que vemos a continuación:

- Tampoco podemos usarlo como sinónimo de **devolución** (que se produce cuando la persona es interceptada intentando entrar a España de forma irregular o habiendo sido expulsado previamente no cumple con el plazo de prohibición de entrada). **En**

la devolución no hay plazo de prohibición de entrada como ocurre en la expulsión. NO se puede realizar una devolución ni en caso de mujeres embarazadas ni si se solicita protección internacional.

Tampoco se debe confundir con **salida obligatoria** (plazo de 15 días para abandonar el país que se concede cuando se deniega una solicitud de asilo, prorroga de estancia, autorización/renovación de residencia...).

- **Internamiento:** Las personas que sean objeto de un proceso de expulsión pueden ser internadas (**CIEs**), estableciendo la ley respecto a esta medida que sea siempre y cuando no se puedan aplicar otras medidas menos coercitivas, por lo que no debe ser la generalidad, sino que este internamiento estaría más bien relacionado con:
 - a) Que exista riesgo de fuga
 - b) Que la persona evite o dificulte la preparación del proceso de expulsión

Por normativa europea, se establece un periodo de 6 meses como límite al internamiento, para aquellas personas que se encuentren en situación irregular, mientras se tramita su expulsión, siendo prorrogables hasta 12 meses más en casos que se pueda prever que la operación se prolongará (por falta de cooperación de la persona o por que los documentos que se exigen tarden en ser obtenidos). No obstante, no todos los Estados miembros establecen un periodo tan dilatado de tiempo respecto al internamiento de estos nacionales de terceros países, por ejemplo **en España el tiempo que pueden permanecer es de hasta 60 días.**

- **Retorno:** es el proceso de vuelta de un nacional de un tercer país, ya sea en acatamiento **voluntario** de una obligación de retorno, o bien de manera **forzosa**, a:
 - a) Su país de origen
 - b) Un país de tránsito (acuerdos de readmisión comunitarios, bilaterales...)
 - c) Otro tercer país (al que el nacional del tercer país decida volver voluntariamente y en el cual será admitido).

Existen tres **tipos de retorno voluntario**:

1. Programa de retorno voluntario **de atención social**: Dirigido a personas extracomunitarias que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad contrastable a través de los Servicios Sociales de su zona de residencia o alguna ONG especializada y autorizada. Es requisito que se acredite la situación de vulnerabilidad. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones publica un listado de ONG que pueden acreditar esta situación.
(https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/retorno_voluntario/index.html)
2. Programa de retorno voluntario **productivo**: Dirigido a personas extracomunitarias no sujetos a la obligación de retornar que deseen emprender un proyecto empresarial en país de origen asociado al retorno. Como requisito, al igual que acreditar la situación de vulnerabilidad como en el caso anterior, la persona debe presentar un proyecto de emprendimiento empresarial asociado al retorno.
3. Programa de **ayudas complementarias al abono acumulado y anticipado de la prestación contributiva por desempleo** a trabajadores extranjeros extracomunitarios que retornen voluntariamente a sus países de procedencia (**APRE**). El requisito en este caso es que las personas que van a retornar procedan de alguno de los países con los que España tiene suscrito un convenio bilateral de Seguridad Social (24 países diversos, entre los que se encuentran Andorra, Marruecos, Rusia, Estados Unidos, Japón y varios de América latina²).

En los tres programas las personas además deben:

- Presentar una declaración de voluntariedad y compromiso de no retornar a España en un periodo de 3 años para realizar una actividad lucrativa o profesional.

- Renunciar a los documentos oficiales que les vinculan con España (autorización de residencia, tarjeta sanitaria, empadronamiento, etc.)
- No estar incursas en ninguno de los supuestos previstos en la legislación de prohibición de salida de España.

Las prestaciones de estos programas de retorno voluntario son, con carácter general: información y orientación, apoyo psicológico, billete de retorno internacional a su país de procedencia desde su lugar de residencia y pago de las circunstancias excepcionales que pudieran presentarse durante el tránsito, ayuda económica de viaje y gestión de una ayuda económica para la primera instalación (excepto para retorno APRE) –unos 400 € persona / máximo 1.600 € por unidad familiar- , gastos imprevistos de medicamentos y acompañamiento necesario en caso de enfermedad o incapacidad y en el caso del retorno productivo, asesoramiento, orientación y valoración del proyecto de negocio, análisis de su viabilidad y sostenibilidad, capacitación en la elaboración del proyecto, seguimiento del mismo y una ayuda económica por proyecto para ponerlo en marcha -1.500 € al proyecto / máximo 5.000 € en caso de varias personas solicitantes para un proyecto en común (cooperativas, p. ej.)-.

1.3. ESTANCIA Y RESIDENCIA

En primer lugar cabe distinguir los conceptos de **estancia** y **residencia**. Cuando nos referimos a que una persona está en la situación de estancia es porque está autorizado a permanecer en territorio español por no más de 90 días, que pueden ser prorrogables por otros meses siempre que se acrediten las razones y que se dispone de medios económicos suficientes. Existe también la estancia especial, para investigadores y estudiantes extranjeros, que en dicho caso el tiempo de permanencia será por el tiempo de duración de los estudios o investigación.

Por su parte, la residencia es la autorización para permanecer en España por un período superior a los 90 días, y puede ser de varios tipos:

² <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253>

1. Residencia temporal: autoriza a residir más de 90 días y menos de 5 años. Por ejemplo:

- a) **Residencia temporal no lucrativa:** no autoriza a trabajar y requiere en su solicitud acreditar medios económicos suficientes para sí y para los/as miembros de su familia. Además se pide de forma obligatoria un **seguro de enfermedad**, público o privado, que proporcione cobertura en España durante el periodo de residencia.

¿Cómo se acreditan medios económicos suficientes?

El indicador que se utiliza es el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples). En 2021 el IPREM³ mensual se encuentra en 564.90€. En el caso de la residencia temporal no lucrativa piden acreditar un 400% del IPREM, más el 100% del indicador por cada familiar.

Por ejemplo, se alguien quisiera establecerse en España en 2021 a través de esta modalidad tendría que acreditar: Una persona: 2259.6€ + 564.90€ su cónyuge + 564.90€ por niño/a....

En los casos de **ESTUDIANTES** y **TURISTAS** las exigencias de IPREM son menores.

- b) **Residencia temporal lucrativa:** Las autorizaciones de residencia y trabajo son por cuenta ajena o por cuenta propia. Por cuenta ajena, la solicita el empleador, en el caso de la autorización por cuenta propia, se exigen los mismos requisitos que a los/as nacionales, sobre todo la solvencia económica para presentar su proyecto de negocio. Además:

Los trabajadores **por cuenta ajena** deben aportar una declaración de contratación del empleador o certificado de empleo (se admite el contrato de trabajo registrado en el Servicio Público de Empleo o alta en la Seguridad Social)

³ <http://www.iprem.com.es/>

Los trabajadores **por cuenta propia** deben probar su situación (inscripción en el Censo de Actividades Económicas, registro mercantil, alta en la Seguridad Social...)

*También hay un permiso de residencia temporal **para INVERSORES**, pero no entramos en él ya que no es la realidad con la que solemos trabajar).

c) **Residencia temporal por reagrupación familiar:** Para poder solicitar ésta, la persona reagrupante deberá haber residido en España durante un año como mínimo y haber obtenido autorización para residir, por, al menos otro año. Para reagrupar a los/as ascendientes el solicitante deberá ser titular de una autorización de larga duración o larga duración UE. Se podrá reagrupar a:

- El cónyuge o persona con la que se mantenga relación análoga.
- Hijos/as menores de 18 años, otros menores representados/as legalmente por el reagrupante, y personas que tengan una discapacidad o que no sean capaces de satisfacer sus propias necesidades debido a su estado de salud.
- Ascendientes en primer grado que vivan a su cargo, mayores de 65 años, cuando existan razones que justifiquen la necesidad de reagrupar.
- Excepcionalmente menores de 65 años, por razones humanitarias.

Las personas reagrupadas, a su vez, pueden reagrupar a sus familiares cuando tengan su autorización de residencia independiente del reagrupante. Nuevamente es necesario **acreditar medios económicos suficientes** (en este caso 150% del IPREM por el reagrupante, más el 50% por cada miembro adicional).

Por ejemplo, una persona que se encuentra trabajando sola en nuestro país, y quiere reagrupar a su marido/mujer y UN hijo. Tendría que acreditar 1412.25 € /mensuales. **¿Cuántas personas aquí en Huelva podrían acreditar estos “medios económicos suficientes”?**. Y a esto, recordamos, se suma que las personas

inmigrantes, y en especial si es mujer, suelen ocupar los sectores más precarios y peor pagados del mercado laboral.

Además, debe **acreditarse que la vivienda es adecuada**, aportando informe emitido por el Ayuntamiento de la localidad acreditando esta situación, que va a solicitar en todo caso un título habilitante para la ocupación de la vivienda (vivienda en propiedad, contrato de alquiler, etc.), lo que supone una traba añadida, ya que muchas personas inmigrantes encuentran dificultades para la formalización de los contratos de alquiler (prejuicios de los propietarios, trabajo en la economía sumergida sin contrato laboral o con un contrato que no refleja todas las horas cotizadas, lo que impide a su vez que quieran alquilar la vivienda por carecer de este contrato a pesar de estar obteniendo ingresos, etc.).

d) Residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo:

Están exceptuados de la obligación de obtener autorización de trabajo algunos casos, por ejemplo profesores/as, investigadores/as, científicos/as invitados/as o contratados/as por una Universidad, funcionariado civil o militar en virtud de acuerdos de cooperación con la Administración española, corresponsales de medios de comunicación extranjeros, artistas para realizar actuaciones que no supongan una actividad continuada, miembros de la jerarquía de la Iglesia, entre otros.

Si la duración prevista de la actividad es superior a 90 días deberá solicitar visado de residencia, y si es inferior a 90 días, visado de estancia. Si ya se encuentra residiendo en España, debe solicitar el reconocimiento de la excepción.

e) Residencia temporal de familiar de ciudadano de la Unión Europea

Los miembros de la familia de un ciudadano/a de un Estado miembro de la UE pueden residir en el territorio por un periodo superior a tres meses, mediante la solicitud de la “tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la UE”. La tarjeta

tendrá una validez máxima de 5 años y deberá acreditar el vínculo familiar o existencia de una pareja estable, con justificación del tiempo de convivencia marital.

Además deberá aportar documentación referente a su alta laboral por cuenta propia o ajena (en caso de desempeñar actividad laboral en España) o el seguro y acreditación de medios suficientes (en caso de no desempeñar actividad laboral), o la específica de estudiante.

f) Residencia temporal por circunstancias excepcionales:

1. **Por razones de protección internacional** (se profundiza más adelante)
2. **Por razones humanitarias** (extranjeros víctimas de delitos, acreditación de enfermedad sobrevenida grave que requiere asistencia especializada no accesible en su país de origen, acreditación que el traslado a su país de origen implica un peligro para su seguridad o la de su familia –y no pueden acogerse a la protección internacional-)
3. **Mujeres extranjeras víctimas de violencia de género** (para la mujer y sus hijos menores, documento provisional por 1 año hasta que concluya el proceso penal, y si la sentencia es condenatoria se expedirá autorización por 5 años, si no es condenatoria se denegará la residencia solicitada).
4. **Por colaboración con autoridades públicas: contra redes organizadas, razones de seguridad nacional o interés público.**
5. **Residencia temporal y trabajo de extranjeros/as víctimas de trata de seres humanos.**
6. **SUPUESTOS DE ARRAIGO: Social, laboral y familiar.**

- a) **Arraigo social:** Se debe acreditar la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de **tres años**, carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países que haya residido durante los últimos cinco años, **presentar contrato de trabajo** en el momento de la solicitud para un periodo que no sea inferior a un año, o acreditar medios económicos suficientes, tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes (padres, hijos, cónyuge o pareja análoga) o presentar un informe de arraigo que acredite su “integración social”, emitido por la Comunidad Autónoma en cuyo territorio tenga su domicilio habitual.
- b) **Arraigo laboral:** Se debe acreditar dos años de forma continuada, carecer de antecedentes penales en España y los países que haya residido en los últimos 5 años, y existencia de relaciones laborales como mínimo durante 6 meses. El interesado deberá presentar una **resolución judicial** que reconozca esta relación laboral. Es decir, este tipo de arraigo se aplica en situaciones en las que se ha estado contratado de forma irregular, y el interesado demanda al empleador a fin de que se reconozca la relación laboral. En la práctica, **apenas se ve este tipo de arraigo:** ¿quién va a morder la mano que te ha estado dando de comer? Normalmente, lo que muestran es agradecimiento hacia el empleador por haberles dado trabajo y acceso a recursos económicos en su situación de necesidad, aunque fuera de forma irregular.
- c) **Arraigo familiar:** Para padre o madre de un/una menor de nacionalidad española, siempre que el progenitor solicitante tenga a cargo al menor y conviva con éste, o esté al corriente de las obligaciones paterno filiales respecto al mismo cuando se trate de hijos/as de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles y hubieran perdido la nacionalidad.

Esto es relevante ya que para los nacidos en España únicamente se exige un **año de residencia continuada** para poder solicitar la nacionalidad (el criterio general son DIEZ AÑOS para los extranjeros que quieren optar a la nacionalidad).
–Profundizaremos más sobre este tema en el apartado de obtención de nacionalidad–

2. **Residencia de larga duración:** se encuentra en esta situación la persona extranjera que haya sido autorizado a residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que los nacionales.

La persona ha de encontrarse en uno de estos supuestos:

- Haber residido legalmente y de forma continuada en territorio español durante **cinco años**. (Pueden darse ausencias de hasta 6 meses, siempre que la suma no supere 10 meses dentro de los 5 años, o 1 año si es por motivos laborales).
- Haber residido cinco años continuados como titular de Tarjeta Azul UE en la Unión Europea, siempre que los **dos años inmediatamente anteriores** a la fecha de solicitud dicha residencia se haya producido en territorio español.
- Ser residente beneficiario de pensión de jubilación contributiva o de incapacidad permanente.
- Haber nacido en España y al llegar a la mayoría de edad haber residido en España de forma legal y continuada durante, al menos, los **tres años consecutivos** inmediatamente anteriores a la solicitud.
- Haber sido español de origen y haber perdido la nacionalidad española.
- Ser residente que al llegar a la mayoría de edad haya estado bajo la tutela de una entidad pública española durante los cinco años inmediatamente anteriores de forma consecutiva.
- Ser **apátrida, refugiado o beneficiario de protección subsidiaria**, encontrarse en territorio español y haberle sido reconocido el respectivo estatuto en España.
- Haber contribuido de forma notoria al progreso económico, científico o cultural de España, o a la proyección de España en el exterior (concesión del Ministerio)

Otra modalidad es la **Residencia de larga duración-UE**, que autoriza a residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que los españoles y otorga la posibilidad de obtener una autorización de residencia o residencia y trabajo en otros Estados miembros de la Unión, en las condiciones que éstos determinen.

Es importante familiarizarse con el uso de los Modelos Oficiales⁴ del Ministerio que sirven para tramitar las diferentes estancias y tipologías de residencia en nuestro país.

3. OBTENCIÓN DE LA NACIONALIDAD ESPAÑOLA

La nacionalidad española es el vínculo que une a la persona con el estado Español, disfrutando de unos derechos que puede exigir a la organización estatal española, y ésta en contrapartida puede imponerle el cumplimiento de una serie de obligaciones y deberes

Conseguir la nacionalidad española para un extranjero es la **máxima expresión jurídica** de su inclusión en nuestro país, por lo que es algo más que la autorización de residencia y trabajo. No es una simple autorización, indica la pertenencia de una persona a un determinado Estado.

La nacionalidad ofrece derechos que resultan vitales para la persona, que no se pueden ejercer si carece de esta nacionalidad. Por ejemplo, la nacionalidad da derecho a presentarse como candidato en elecciones municipales y acceder a funciones públicas, opositar a determinados cargos que exigen nacionalidad española (notario, juez, registrador)...

⁴ http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/ModelosSolicitudes/Mod_solicitudes2/index.html

Existen diversos modos para obtener la nacionalidad:

- a) Nacionalidad española con valor de simple presunción.
- b) Nacionalidad para españoles de origen
- c) Nacionalidad por posesión de estado
- d) Nacionalidad por opción
- e) Nacionalidad por residencia
- f) Nacionalidad por carta de naturaleza

En primer lugar, debemos clarificar que los ciudadanos/as de la mayoría de los países deberán **renunciar a su nacionalidad de origen** para obtener la nacionalidad española. Esto, a no ser que exista un **convenio de doble nacionalidad**, en cuyo caso pueden tener la nacionalidad de ambos países y no tendrán por qué renunciar a la misma. Estos son⁵:

- Andorra, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Rep. Dominicana, Guinea Ecuatorial, Ecuador, Filipinas, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Puerto Rico, El Salvador, Uruguay y Venezuela.
- A esta lista de países se une Francia a finales de 2020, siendo el primero de los países con los que España firma un convenio de doble nacionalidad fuera del espacio iberoamericano.

Pertenecer a uno de estos países únicamente implica que no habrá que renunciar a la nacionalidad de origen al obtener la española, pero **no significa automáticamente que los hijos de padres de estos países tengan la nacionalidad española**, como veremos en el punto siguiente, de obtención de nacionalidad con valor de simple presunción.

⁵ NOTA: NO ES NECESARIO MEMORIZAR NINGUNO DE LOS LISTADOS DE PAÍSES QUE APARECEN EN EL TEMA, ÚNICAMENTE SE REFERENCIAN A TÍTULO INFORMATIVO.

La nacionalidad es una cuestión que cada país regula según su propia legislación interna. Es importante entender que la nacionalidad se puede adquirir de diferentes formas, la principal distinción es si se adquiere por **ius soli o ius sanguinis**.

- **Ius soli:** se adquiere la nacionalidad en aquellos casos en que el Estado otorga su nacionalidad a todos los que nacen en su territorio. El elemento determinante para saber la nacionalidad es el lugar en el que la persona nace.
- **Ius sanguinis:** la nacionalidad se transmite por la sangre, es decir, los hijos de los nacionales de ese estado conservan la nacionalidad de sus padres independientemente del lugar donde nazcan.

El **ius sanguinis** es el criterio de la mayoría de países, y es el que se sigue en España. Son españoles los hijos de españoles y no los que nacen en España. No obstante hay algunas situaciones en las que el nacido en España puede adquirir la nacionalidad española sin que sus progenitores sean españoles (nacionalidad por presunción, cuando los progenitores carecen de nacionalidad –apátridas- o la legislación de sus países de origen no atribuye al niño/a una nacionalidad).

Esto es así ya que **la nacionalidad es un derecho del menor de edad contemplada en la Convención de los Derechos del Niño/a**: si el/la menor nacido/a en España no puede adquirir la nacionalidad de sus progenitores, España debe conceder la nacionalidad a este/a menor para evitar que quede privado/a de nacionalidad.

3.1. Nacionalidad española con valor de simple presunción.

Como hemos visto en el apartado introductorio de obtención de la nacionalidad, un menor nacido en España no adquiere la nacionalidad de sus padres cuando estos no ostentan ninguna nacionalidad –apátridas-, o cuando ésta no se pasa a los hijos automáticamente, ya que en la legislación del país de origen de los progenitores aplica el criterio de *ius soli*. En estos casos se puede obtener la nacionalidad española con valor de simple presunción.

Saber qué Estados aplican el ius soli requeriría conocer las leyes de todos y cada uno de los países, y no existe una lista tasada de los supuestos en que según la nacionalidad de los progenitores el nacido en España adquiera la nacionalidad española, es el Juez de cada Registro Civil el competente para determinar esto. Lo frecuente por la doctrina es considerar que **son españoles los nacidos en España de padres originarios de:**

Argentina, Bolivia, Brasil, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, Cuba, Guinea Bissau, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Santo Tomé y Príncipe, Uruguay.

Casos especiales:

- Ecuador: Tienen valor los nacidos antes del 20 de octubre de 2008.
- Chile: Tienen valor los nacidos antes del 26 de agosto de 2005.
- Marruecos: Tienen valor sólo en caso de madre marroquí y padre apátrida o que no transmite su nacionalidad al hijo/a (países anteriores)
- Palestina: Según el caso
- Sáhara (apátridas)
- Venezuela: Si ambos progenitores son venezolanos, el hijo es venezolano. Será español si el otro padre o madre entra en los supuestos listados (argentino, brasileño, colombiano, costarricense, etc...).

3.2. Nacionalidad para españoles de origen

Son españoles de origen:

- Los nacidos de padre o madre española (ius sanguinis) - La madre transmite la nacionalidad desde el 78, antes únicamente el padre -.
- Los nacidos en España cuando sean hijos de padres extranjeros, si al menos uno de los padres ha nacido en España (se exceptúan los hijos de diplomáticos).

- Los nacidos en España de padres extranjeros, si ambos carecen de nacionalidad (apátridas), o si la legislación de ninguno de ellos atribuye al hijo una nacionalidad. (**Nacionalidad española por valor de simple presunción –punto 3.1).**
- Los nacidos en España de cuyos padres se desconoce la identidad. Menores cuyo primer lugar de estancia conocido sea territorio español.
- Menores de 18 años que sean adoptados por un español. Si el adoptado es mayor de 18 años podrá optar por la nacionalidad española de origen en el plazo de 2 años desde la formalización de la adopción (**Nacionalidad por opción –punto 3.4).**

3.3. Nacionalidad por posesión de estado

Tendrá derecho a la nacionalidad española aquella persona que haya poseído y utilizado esta nacionalidad **durante diez años**, de forma continuada, de **buena fe** (sin que tenga conocimiento de la situación real, es decir, de que no es español en realidad), **en base a un título inscrito en el Registro Civil.**

La nacionalidad española no se perderá aunque se anule el título inscrito en el Registro Civil. El interesado debe haber mantenido una actitud activa en dicha posesión y utilización de la nacionalidad española, esto significa que deberá haberse comportado teniéndose a sí mismo por español, tanto en el disfrute de sus derechos como en el cumplimiento de sus deberes en relación con órganos del Estado español.

No es un caso muy frecuente, ya que **se trata por ejemplo de personas que inscribieron en el Registro como españoles cuando en realidad no lo eran.**

3.4. Nacionalidad por opción

La opción es un beneficio que nuestra legislación ofrece a extranjeros que **se encuentran en determinadas condiciones**, para que adquieran la nacionalidad española. Pueden optar:

- Personas que estén o hayan estado sujetos a la patria potestad de un español. La opción en este caso caduca cuando el interesado cumple 20 años.
- Personas cuyo padre o madre hubiera sido originariamente español/a y nacido en España.
- Aquellos cuya filiación (establecer quiénes son los padres de una persona) o determinación de su nacimiento en España se produzca después de los 18 años de edad. La opción en este caso caduca en dos años desde que se determina su filiación o nacimiento.
- Los que han sido adoptados por españoles después de los 18 años de edad. En este caso la opción también caduca a los 2 años a partir de la formalización de la adopción.

3.5. Nacionalidad por residencia

La más frecuente. Exige la residencia de la persona en España durante **10 años de forma legal, continuada e inmediatamente anterior a la petición**. Existen casos en los que el período de residencia exigido se reduce:

- Cinco años: para aquellas personas que hayan obtenido la condición de refugiado/a.
- Dos años: para nacionales de países iberoamericanos, Andorra, Filipinas, Guinea Ecuatorial, Portugal o personas de origen sefardí.
- Un año:
 - Para el que haya nacido en territorio español.
 - El que no ejerció debidamente su derecho a adquirir la nacionalidad por opción.

- Quienes hayan estado sujetos legalmente a la tutela, guarda o acogimiento de un ciudadano o institución españoles, durante dos años consecutivos, incluso si continúan en esta situación en el momento de la solicitud.
- Casados/as con un nacional (1 año casados en el momento de presentar la solicitud)
- Viudos/as de un nacional, si en el momento de la muerte no estaban separados legalmente o de hecho.
- Nacidos fuera de España, de padre o madre, abuelo o abuela que originariamente hubieran sido españoles.

La solicitud de la nacionalidad española por residencia se presenta en el Registro Civil correspondiente a la localidad de residencia del solicitante, requiriendo una gran cantidad de documentos:

- Solicitud dirigida al Ministro de Justicia, Certificación literal de nacimiento del interesado/a, en su caso debidamente legalizada por el Consulado, Certificación de antecedentes penales de su país de origen o, en su defecto, consular de conducta, Certificado de empadronamiento, Certificación de la Dirección General de Policía que acredite el tiempo de residencia legal y continuada en España, Fotocopia del NIE o tarjeta de residencia, fotocopia del pasaporte, **acreditar la integración en España.**

En caso de haber nacido fuera de España y alegar ser hijo o nieto de español/a de origen, estar casado/a con español/a, ser viudo/a de español/a, y otras de las situaciones que permiten acceder a la nacionalidad, se deberá probar con los certificados y documentos correspondientes.

Todos los documentos que se expidan en el extranjero deberán presentarse debidamente legalizados o apostillados, y en su caso, traducidos.

¿Cómo se acredita la “integración en España”?

El **Instituto Cervantes** elabora y administra las dos pruebas requisito para la nacionalidad española, que son:

1. DELE: Necesario obtener un diploma de español DELE **nivel A2 o superior**.
2. CCSE: Prueba de Conocimientos Constitucionales y Socioculturales de España.⁶

Algunos ejemplos de preguntas de la prueba CCSE pueden consultarse en: <https://exámenes.cervantes.es/es/manual-ccse-2021>

Una vez presentada toda la documentación requerida, se debe esperar a que se estudie y se apruebe –o deniegue- su expediente de nacionalidad. Las personas se quedan esperando un plazo que para que les concedan la nacionalidad, que **“no se sabe cuándo será”**. Normalmente suele alargarse varios años y el plazo es indeterminado. Algunos expedientes que se iniciaron en 2019, por ejemplo, pueden resolverse antes que otros que están desde 2015, lo que causa una sensación de confusión y abandono a las personas extranjeras que están inmersos en estos trámites.

El estado de la solicitud de la nacionalidad se puede ir consultando a través de la web del Ministerio de Justicia: **“¿Cómo va lo mío?”**, donde va pasando por distintas etapas (pendiente de ser admitido a trámite, pendiente de informes solicitados, pendiente de trámites solicitados –requerimientos a la persona por falta de algún documento o no esté correcto-, en fase estudio...)

La entrada en vigor la Ley 19/2015, de 13 de julio, de medidas de reforma administrativa en el ámbito de la Administración de Justicia y del Registro, modifica todo el proceso de solicitud de nacionalidad española por residencia; se incluye la tasa administrativa de 102 euros, los exámenes para acreditar el “grado de integración” en España, y se establece que

⁶ Se puede ver ejemplos de las preguntas del CCSE en: <https://www.parainmigrantes.info/300-preguntas-manual-ccse-2018/>

el procedimiento se debe hacer por vía telemática (Sede electrónica del Ministerio de Justicia) – Antes cita previa y acudir al Registro Civil de la localidad.

No obstante este cambio legislativo no sirvió para agilizar un **sistema que a día de hoy se encuentra colapsado**, con cientos de miles de expedientes pendientes de resolver. Frente a esto se puso en marcha un **Plan de Choque en 2019** para intentar resolver un gran número de expedientes de nacionalidad española y desatascar este tipo de procedimientos en el Ministerio de Justicia, y **nuevo plan de choque en marzo de 2021**, que tampoco se ha mostrado muy eficiente.

Frente a la denegación, cabe interponer un **recurso de reposición**.

Una vez se conceda la nacionalidad española, el interesado deberá jurar o prometer fidelidad al Rey y obediencia a la Constitución y a las leyes y declarar que renuncia a su nacionalidad anterior, salvo que esté dentro de alguno de los supuestos de doble nacionalidad. Se le inscribirá en el registro civil competente y se le hará entrega de DNI y en su caso el Pasaporte Español.

Todo esto... **dejando una importante cantidad de dinero en el camino**: pago de tasas (102 euros), certificado de idioma DELE (85 euros), certificado CCSE (124 euros) –en el caso de Huelva no hay centro examinador del CCSE en la provincia, sí del DELE, a lo que se suma el desplazamiento a lugar más cercano, en este caso a Sevilla-, pago de traducciones oficiales y apostillas de documentos requeridos de país de origen, en algunos casos también optan por pagar abogado y procurador para interponer recurso...

3.6. Nacionalidad por carta de naturaleza

Es una vía excepcional de adquisición de la nacionalidad que debe solicitarse ante el Ministerio de Justicia, siempre que existan **razones de interés público o humanitario, de carácter excepcional que la justifiquen**. Será otorgada o no discrecionalmente por el Gobierno mediante Real Decreto, tras valorar que existen circunstancias excepcionales.

Algunos ejemplos de concesión de la nacionalidad por carta de naturaleza:

- El 12 de marzo de 2004 se aprobó la concesión de la nacionalidad española a la víctimas y familiares directos (heridos, cónyuge, descendientes y ascendientes de primer grado de los fallecidos) del atentado del 11M.
- Familia colombiana (madre y hermanos) de un militar que murió en Afganistán sirviendo al Ejército Español en 2010.
- Se concedió al escritor peruano Mario Vargas Llosa en 1993, en 2011 a Ricky Martín y Benicio del Toro, en 2012 al grupo “Les Luthiers”....
- Numerosas concesiones a deportistas de élite que participan en competiciones internacionales representando a España (Ansu Fati ha sido el más reciente, pero también Ibaka, Sancho Lyttle, Lino Martínez y un largo etcétera...)

PÉRDIDA DE LA NACIONALIDAD ESPAÑOLA

No profundizaremos demasiado en este tema, base saber que se puede renunciar a la nacionalidad española o ésta puede perderse (al adquirir otra nacionalidad, por ejemplo, o utilicen exclusivamente durante 3 años otra nacionalidad a la que han renunciado al obtener la española, casos de fraude, falsedad... en la obtención de la nacionalidad). En el caso de países en los que exista acuerdo de doble nacionalidad, es necesario un acto de renuncia expresa del interesado a la nacionalidad española.

En algunos casos se puede evitar la pérdida si dentro del plazo indicado declaran su voluntad de conservar la nacionalidad española al Registro Civil. Existe un proceso para la **recuperación de la nacionalidad española**, siempre que se reúnan los requisitos.

2.3. DERECHO DE ASILO Y CONDICIÓN DE REFUGIADO/A

La Constitución Española reconoce el derecho de asilo a todos los/as ciudadanos/as de otros países y apátridas en los términos que establezca la ley. En 1997 se celebra el Tratado de Ámsterdam, el cual produjo gran cantidad de legislación en esta materia que se fue incorporando a nuestro ordenamiento jurídico.

El derecho de asilo se reconoce a todos aquellos/as extranjeros/as a los/as que se reconozca la condición de refugiados/as. **¿Quién es un refugiado/a?** Tiene esta condición toda persona que “debido a **fundados temores de ser perseguida** por motivos de “raza”, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género u orientación sexual, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y **no puede, o a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país**” (Definido en la Convención de Ginebra de 1951, a la que España se adhiere en el 78)

Conseguir la condición de refugiado/a no es sencillo, y es más frecuente que el estado otorgue protección a través de una fórmula quizá menos conocida: **la protección subsidiaria**. Esta se concede a personas de otros países y apátridas que no son reconocidos como refugiados, ni reúnen los requisitos para obtener el asilo, pero que existen respecto a éstas motivos fundados para creer que si regresasen a su país de origen o al de residencia habitual, estarían ante un grave peligro o riesgo real de sufrir algún daño grave y que no pueden, o a causa de dicho riesgo, no quieren acogerse a la protección del país de que se trate.

Como hecho destacable, el informe NIEM 2020 (The National Integration Evaluation Mechanism), un proyecto que evalúa, en perspectiva comparada, los sistemas nacionales de acogida e integración de 14 estados miembros de la UE, pone de relieve las deficiencias que tiene el sistema de asilo y acogida español a la hora de tratar con casos de **solicitantes de asilo y personas refugiadas LGTBI**, por lo que se debe prestar especial atención a esta realidad.

Por ser conscientes de la magnitud en cifras, podemos ver que en 2017, 31.120 personas solicitaron protección internacional en España. El Gobierno concedió el estatuto de refugiado únicamente a 595 personas (y fue el dato más elevado desde 1994, en plena guerra de la ex Yugoslavia). Incluso en tiempos del Covid-19, **en 2020 esta cifra de solicitudes ha sido mucho mayor, llegando a 114.919 personas. De todas ellas, únicamente un 5% han sido resoluciones FAVORABLES de protección internacional** (dividiéndose entre protección subsidiaria y estatuto de refugiado). Un 60% se denegaron, y en un 35% de casos se reconoció protección por razones humanitarias, dinámica distinta a los principales países europeos, donde esta vía es minoritaria.

Para realizar la correspondiente solicitud de Protección Internacional, las personas que lo deseen, contarán con 30 días desde su entrada a España o desde que conozcan los hechos que dan lugar a dicha solicitud. La entrada de forma irregular a España no podrá ser sancionada si la persona cumple con los requisitos para ser beneficiaria de esta protección, reconociéndole por Ley un conjunto de **derechos**:

- a) A ser documentado como solicitante de protección internacional
- b) A asistencia jurídica gratuita e intérprete
- c) A que se comunique su solicitud a ACNUR
- d) A la suspensión de cualquier proceso de devolución, expulsión o extradición.
- e) A conocer el contenido del expediente en cualquier momento.
- f) A la atención sanitaria
- g) A recibir prestaciones sociales específicas en los términos recogidos en la ley.

Junto con estos derechos, se imponen también una serie de **obligaciones**:

- a) Cooperar con las autoridades españolas en el procedimiento para la concesión de Protección Internacional

- b) Presentar, lo antes posible, todos aquellos elementos que, junto a su propia declaración, contribuyan a fundamentar su solicitud (diferentes documentos y pruebas que apoyen su solicitud).
- c) Proporcionar huellas dactilares, permitir ser fotografiados, y en su caso, consentir que sean grabadas sus declaraciones, siempre que hayan sido previamente informados.
- d) Informar sobre su domicilio en España y cualquier cambio que se produzca en él.
- e) Informar a la autoridad competente o comparecer ante ella cuando así se requiera en relación a su solicitud.

La **resolución favorable** supondrá el reconocimiento de la condición de refugiado/a del solicitante, su familia, y de las personas que de él dependan. Tendrá autorización de residencia y trabajo permanente, se le expedirá documento de identidad y viaje, y tendrán acceso a los servicios públicos (empleo, educación, sanidad, servicios sociales...).

La **resolución de denegación** irá acompañada de la orden de salida obligatoria del extranjero, en el plazo que se le indique (15 días). No podrá continuar beneficiándose de las prestaciones sociales o de trabajo, pero podrán continuar en España si reúnen los requisitos necesarios para poder regularizar su situación (por ejemplo, solicitar un arraigo social).

Actualmente se habla de que existe una crisis en el Derecho de Asilo, que no afecta únicamente a Europa, sino que se extiende a otras regiones del mundo. **En los últimos años la UE mantiene una política restrictiva en materia de inmigración y asilo (se habla de la EUfortaleza)**, y se ha producido el avance electoral de partidos con discursos xenófobos, y que animan el odio contra las personas extranjeras, en países como Francia, Alemania, Austria, Italia... entre otros, unido la salida de Reino Unido de la Unión Europea (el famoso Brexit), ha generado en Europa un clima de inestabilidad en el que los acuerdos vinculantes de reubicación y asentamiento de las personas desplazadas no se han cumplido por la mayoría de países: Finalizado el plazo, España llegó únicamente a 11.4% de las personas a las que se comprometió, incluso siendo superado por Rumanía, uno de los países

que votó en contra de estos acuerdos. Europa en su conjunto llegó a poco más de una cuarta parte de lo comprometido.

- **Aclaración de algunos conceptos previos**

a) El convenio de Dublín: Se trata de un acuerdo entre los estados miembros de la UE por el que se establece a qué Estado corresponde examinar una solicitud de asilo (normalmente, aquel por el que la persona accedió a la UE). Esto supone, sintetizando mucho, que si una persona se encuentra solicitando asilo en España y accedió a la UE por ejemplo, por Italia, debe ser devuelta a territorio italiano ya que este país es el competente para su solicitud de asilo.

b) Reubicación y reasentamiento: El programa de reubicados se aprueba en 2015 con la gran afluencia de personas especialmente a territorio de Grecia e Italia. La **reubicación** por tanto es “redistribuir” a personas solicitantes de protección internacional que **ya se encuentran en territorio europeo** a otros estados miembros.

En cuanto al **reasentamiento**, consiste en dar asilo a personas de terceros países donde la situación vital es insostenible. Es un mecanismo por el que un tercer país ofrece vías seguras y legales, para evitar que las personas refugiadas se jueguen la vida en el mar o en rutas inseguras. Por ejemplo, países como Líbano o Jordania tienen una gran cantidad de población refugiada siria: un tercer país, por ejemplo, España, puede ofrecer a una persona de Siria que se encuentra en Líbano la condición de refugiado o protección subsidiaria, obteniendo en este caso la protección de nuestro país.

1. EL PROCEDIMIENTO DE ASILO

1.1. ¿Dónde se puede solicitar?

a) FRONTERAS Y CIES

La solicitud puede formalizarse en las dependencias habilitadas en **puestos fronterizos, aeropuertos y puertos internacionales**. La realidad nos muestra que solicitar asilo en los puestos fronterizos es muy complicado, y es frecuente que se den casos de sobornos a autoridades locales o recurrir a mafias para obtener documentación falsa que permita solicitar asilo en el puesto fronterizo. Ya lo denunciaba Helena Maleno en 2017: “A ningún africano le han permitido pedir asilo en las oficinas de frontera de Ceuta y Melilla”⁷.

También puede hacerse la solicitud en los **CIES**, y la tramitación a seguir será la del asilo en frontera, aunque estos centros y las personas solicitantes se encuentren ya en territorio español.

b) TERRITORIO

Estando ya en territorio nacional, la solicitud se presenta en las comisarías de policía autorizadas, Oficinas de Extranjería y OAR (Oficina de Asilo y Refugio). **APROXIMADAMENTE UN 97% DE LAS SOLICITUDES EN 2019 SE REALIZARON YA EN EL PROPIO TERRITORIO.**

c) ACCESO DIPLOMÁTICO

Se trata de una vía de acceso indirecto que se solicita en las embajadas. Las embajadas de España pueden promover el traslado de los solicitantes de asilo a territorio nacional para facilitar la tramitación de su solicitud.

*Según el acceso se realice a través de fronteras, CIEs o ya en territorio, los plazos y procedimiento para resolver la solicitud serán distintos. Baste saber esto, ya que no profundizaremos en plazos, pero podéis consultarlo de las diapositivas.

⁷ <https://www.publico.es/politica/maleno-africano-le-han-permitido-pedir-asilo-oficinas-frontera-ceuta-melilla.html>

1.2. Admisión o inadmisión:

Una vez presentada puede suceder que se produzca su **admisión a trámite** o bien la **inadmisión de la solicitud**. Frente a la inadmisión cabe interponer los recursos oportunos. Una vez admitida a trámite, seguirá el **procedimiento ordinario** (6 meses), un procedimiento de urgencia (3 meses), para determinados casos en los que no profundizaremos (necesidades específicas, niños/as extranjeros sin referentes familiares, que el solicitante venga de un país considerado seguro, supuestos de exclusión previstos en la ley...). Aunque el plazo establecido por ley en el procedimiento ordinario son 6 meses, en la práctica vivimos un **sistema colapsado**, realidad que ya sido puesta en evidencia incluso por el Defensor del Pueblo, donde el procedimiento se alarga incluso **más de dos años**. Hemos conocido personas que llevaban aquí más de dos años, habían encontrado trabajo, vivienda, pareja en nuestro territorio, amigos... y tras todo este tiempo su resolución se resuelve como desfavorable indicándole que tiene 15 días para abandonar el país, perdiendo su permiso de residencia y trabajo. Estas personas obviamente no van a irse, por lo que el colapso y la demora del sistema **están provocando paradójicamente un efecto pernicioso que trataban de evitar: están fomentando que gran cantidad de personas que han sido solicitantes de protección internacional se queden después en el país en situación irregular**, en la mayoría de casos, personas que han tenido acceso a ayudas y servicios, a los que de repente se restringe su acceso.

En el proceso, se realiza un **estudio** por parte de la OAR (Oficina de Asilo y Refugio), la **decisión** por CIAR (Comisión Interministerial de Asilo y Refugio) y finalmente la **resolución** por el Ministerio de Interior como favorable o desfavorable. La resolución favorable concede a la persona:

- **Estatuto de refugiado/a.** Concesión de asilo, autorización permanente. Permite acceder a la nacionalidad en plazo reducido de 5 años. Es el nivel mayor de protección jurídica.
- **Protección subsidiaria** (la más frecuente). Revisable cada 5 años.
- **Autorización de residencia por razones humanitarias.** (Residencia temporal por causas excepcionales establecidas, lo hemos visto en el punto correspondiente)

2. SISTEMA DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN PARA SOLICITANTES Y BENEFICIARIOS DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL⁸

Lo pone en marcha el **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones** (antiguo Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), y además de los fondos de dicho ministerio, también recibe financiación europea a través del **FAMI** (Fondo de Asilo, Migración e Integración) y del **FSE** (Fondo Social Europeo).

Se trata de una **estrategia integral** de atención a las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional, del estatuto de apátrida y de protección temporal en España. Se lleva a cabo a través de:

- a) Una **red estatal de acogida**: A través de **Centros de Migraciones** del estado: (CAR y CETI) y **otros dispositivos de acogida**, gestionados por entidades sin ánimo de lucro.
- b) **Recursos complementarios** gestionados por las entidades y necesarios para el desarrollo de los itinerarios.

El sistema de acogida se desarrolla mediante **ITINERARIOS INDIVIDUALIZADOS DE INTEGRACIÓN** (término que como hemos indicado, preferimos cambiar por el de “inclusión”, pero viene así establecido por el Ministerio). Su finalidad es facilitar la progresiva autonomía de los/as destinatarios y su inclusión social y laboral en la sociedad de acogida. Estos itinerarios constan de **tres fases** (más una fase previa de 30 días):

⁸ ACLARACIÓN: HAY PERSONAS SOLICITANTES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL “DENTRO” DE ESTE SISTEMA Y OTRAS QUE POR CUALQUIER MOTIVO O TENGAN MEDIOS ECONÓMICOS SUFICIENTES NO ENTRAN EN EL SISTEMA.

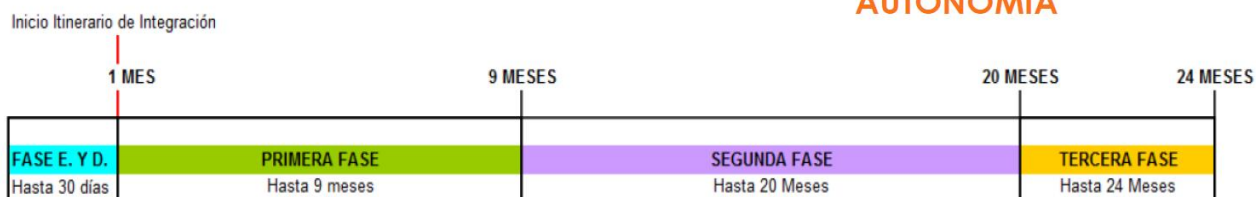
GENERAL

3 FASES



LAS DOS ÚLTIMAS FASES SE HAN UNIDO EN UNA SOLA FASE DE PREPARACIÓN PARA LA AUTONOMÍA

VULNERABLES



Cada fase (sin contar la fase previa E. y D. de 30 días), tiene una duración de 6 meses (**18 meses de duración total del itinerario**). En casos de personas especialmente vulnerables puede ampliarse la duración de estas fases hasta llegar a los 24 meses en total.

1. **Fase E. Y D. - Fase Previa de Evaluación y Derivación** (30 días): En ella se lleva a cabo una primera evaluación de las necesidades y su derivación, si procede, a los recursos más adaptados a su perfil en el plazo más breve posible. Se evaluará si los destinatarios presentan alguna vulnerabilidad o necesidades particulares de acogida. Esta fase únicamente pueden llevarla a cabo determinadas entidades autorizadas: ACCEM, CEAR y Cruz Roja.
2. **FASE DE ACOGIDA** (6 meses): Las entidades mencionadas anteriormente, o el propio Ministerio, derivan a los destinatarios a un centro o dispositivo de acogida gestionado por una entidad, donde comienzan su itinerario. En esta fase se cubren sus necesidades básicas y se desarrolla un proceso que ayude en la adquisición de las habilidades necesarias para facilitar una vida independiente a su salida del centro o dispositivo, pasados estos 6 meses.

Además de garantizar alojamiento y manutención, se realizan numerosas actuaciones: intervención social, atención psicológica, educativa, formación y empleo, interpretación y traducción, asesoramiento legal, si fuera necesario aprendizaje del idioma, numerosas gestiones administrativas (empadronamiento, tarjeta sanitaria...)

Excepcionalmente el tiempo en esta fase puede reducirse si se valora que las personas tienen un nivel de inclusión especialmente elevado en nuestro país, por ejemplo, cuentan con una red de apoyo sólida, conocen el idioma al provenir de países de américa latina, etc.

3. **PREPARACIÓN PARA LA AUTONOMÍA** (12 meses) -SEGUNDA Y TERCERA FASE UNIDAS-: Las personas finalizan su estancia en el centro o dispositivo y comienzan una vida con mayor grado de autonomía, aunque siguen requiriendo bastante apoyo. El itinerario se adapta a esta nueva fase, dónde reciben ayuda económica para el pago del alquiler y para cubrir sus necesidades básicas. Se va buscando que las personas sean cada vez menos dependientes de las ayudas, hayan encontrado trabajo, etc.

Todos los beneficiarios/as del sistema se gestionan a nivel nacional a través de la aplicación informática **SIRIA** (Sistema de Información de programas para Refugiados, Inmigrantes y solicitantes de Asilo), y la Base de Datos I3L (para las actuaciones específicas de empleo). En la plataforma SIRIA se registra toda la información de las personas beneficiarias y sus itinerarios (documentación, informes sociales, datos personales, fechas de entrada y salida de los dispositivos, otros familiares en el sistema, sanciones y faltas, etc.).

- **PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE DESTINATARIO**

Supone perder la condición de destinatario, es decir, dejar de percibir las ayudas establecidas, o bien tener que abandonar el dispositivo si se encontrase en primera fase, por diversos motivos:

- a) Inadmisión o denegación de la solicitud de Protección Internacional.

- b) Acceder a recursos económicos suficientes para su mantenimiento o cuando hubiese ocultado sus recursos económicos.
- c) Abandonar de manera injustificada una plaza financiada (centro o dispositivos) o no cumplir con el Itinerario propuesto.
- d) No destinar la ayuda concedida al objetivo para el cual se solicitó o no presentar la adecuada justificación.
- e) Percibir otra ayuda incompatible, o que la suma de todas las ayudas supere el coste de la actividad financiada.
- f) Omitir datos, engañar acerca de los mismos, falsificación de documentos
- g) Causar baja obligatoria (vulnerar los derechos de otros residentes o profesionales, incumplimiento de las obligaciones y compromisos... la entidad puede poner faltas a los destinatarios que pueden suponer su expulsión del programa)
- h) Finalización del Itinerario

No obstante, aún con la pérdida de condición de destinatario, la entidad podrá seguir prestando algún apoyo a estas personas: asesoramiento y orientación social, jurídica, atención psicológica... Lo que es inamovible es que dejan de acceder a las ayudas económicas y prestaciones que estuvieran recibiendo.

• INFORMACIÓN SOBRE AYUDAS ECONÓMICAS

Dado el desconocimiento y los rumores que se escuchan sobre el dinero que reciben las personas refugiadas (que les dan 30 euros al día, piso, un coche... y otra información falsa) creo que es importante que conozcamos que ayudas reciben concretamente estas personas dentro del sistema de acogida:

AYUDAS ESPECÍFICAS DE ACOGIDA TEMPORAL 1ª FASE - FASE DE ACOGIDA

La 1ª fase (Fase de acogida), pretende cubrir las **necesidades básicas** del destinatario y ayudarle en la adquisición de las habilidades para facilitar una vida independiente a la salida del dispositivo. Esta fase tendrá una duración de 6 meses, prorrogables en caso de extrema vulnerabilidad, previa solicitud y aprobación por parte del Ministerio.

En esta fase se ofrece a las personas residentes, además de alojamiento y manutención, otras actuaciones como intervención social, atención psicológica, formación, interpretación y traducción y asesoramiento legal...

1. GASTOS DE BOLSILLO

Cuantía máxima:

- a) Individual: 51'60 € / mes
- b) Hijos menores de 18 años: 19'06 / mes

Se justifican mediante RECIBÍ FIRMADO, no teniendo que justificar con facturas esta ayuda.

2. AYUDA DE MANUTENCIÓN

Se debe justificar todo el gasto mediante el RECIBÍ+FACTURAS correspondientes. La cuantía económica destinada no podrá destinarse a otro efecto que no sea exclusivamente **productos de alimentación e higiene personal**. Es decir, en las facturas de compra en el supermercado no puede haber refrescos, chucherías, tampoco bebidas alcohólicas... ni cualquier cosa que no sean bienes básicos de alimentación e higiene.

Cuantías máximas TOTALES, dependen del número de miembros de la familia:

Por poner un ejemplo, familia de 3 miembros: 272€ al mes.

En caso de estar en un centro esta ayuda se puede suprimir y dar en especie, siendo la entidad la que ponga un menú a los destinatarios y cubriendo sus necesidades de higiene.

3. VESTUARIO

90€ por persona en primera fase (los 6 meses). Se podrá solicitar en cualquier momento por parte de los beneficiarios. Deberán justificarse estos gastos mediante RECIBÍ+FACTURAS correspondiente, la cuantía reflejada en la factura **DEBE SER EXACTA**, y prestar especial cuidado en que se ajuste la cantidad entregada (que consta en recibí), con la que aparece en la factura. En el caso de niños/as es la misma cantidad, sin tener en cuenta que crecen más rápido, es más probable que se rompan la ropa jugando, etc.

4. TRANSPORTE

Se podrán facilitar ayudas para el transporte a las personas beneficiarias, a demanda de los mismos, para facilitar el desplazamiento mediante **transporte público**. La cantidad de viajes cubiertos por la entidad deberá ser valorada por los/las técnicos/as de la entidad.

(La ayuda de taxis, únicamente se dará de forma extraordinaria, a criterio de la entidad, siempre que no pueda utilizarse el transporte público).

AYUDAS TRANSVERSALES:

Las ayudas que existen son las siguientes, no profundizaremos en las mismas:

- **Gastos nacimiento hijo** (pago único)
- **Ayudas para reagrupación familiar**
- **Ayudas de carácter sanitario** (incluyendo ayudas de farmacia)
- **Educativas**
- **Preformación**
- **Ocio**
- **Obtención de documentos** (documentación administrativa)
- **Viajes y estancias** (para gestiones jurídicas, médicas, etc., debidamente justificadas)
- **Ayudas extraordinarias para decesos** (servicios funerarios).

AYUDAS ECONÓMICAS EN 2ª y 3ª FASE – PREPARACIÓN AUTONOMÍA

Dos ayudas principales:

1. AYUDA PARA ATENCIÓN DE LAS NECESIDADES BÁSICAS

Dependiendo del número de miembros de la unidad familiar. Siguiendo con el ejemplo, para una familia de 3 miembros: 557,73€ / mes máximo (Ahora además de su manutención e higiene, deben pagar de aquí los gastos de agua y luz y de limpieza, gastos que antes eran asumidos por la entidad al estar dentro de un dispositivo o centro)

Tampoco podrán recibir ya ayudas de vestuario, ocio o transporte. Deben hacerse cargo con esta ayuda. Ya no hace falta presentar facturas para justificar el gasto.

2. AYUDA PARA ALQUILER DE VIVIENDA

Depende también del número de miembros de la unidad familiar. Para la familia de 3 miembros: 565€ al mes máximo*.

*Parece una cantidad razonable para asumir un alquiler, pero esto es porque se trata de un programa a nivel nacional. En Huelva se puede encontrar un alquiler digno y razonable por esta cantidad, quizá en ciudades como Madrid o Barcelona resulta más complicado. Y más contando con que frecuentemente los propietarios muestran reticencias a la hora de alquilar a inmigrantes y personas refugiadas.

Nota sobre las referencias bibliográficas:

El contenido de este temario será utilizado únicamente para temas académicos y orientar las explicaciones en el aula, y está extraído de las referencias citadas en la guía docente de la asignatura (curso académico 2020-2021) y del manual FORINTER 2: Migraciones, Interculturalidad y Gestión de la diversidad (Martínez, J., Hernández, Y & Martínez, M.F., 2017). Los derechos de las imágenes utilizadas pertenecen a sus propietarios originales.

BLOQUE 2. MIGRACIONES Y DIVERSIDAD DESDE EL TRABAJO SOCIAL

TEMA 3. Interculturalidad, gestión de la diversidad y competencia cultural.

Índice

3.1. Conceptos básicos en interculturalidad.

3.2. Gestión de la diversidad y competencia cultural.

3.3. Comunicación en contextos interculturales. Tratamiento de la inmigración en los medios de comunicación. (Práctica 3. Elimina materia)

3.1. Conceptos básicos en interculturalidad.

1. Aclaraciones sobre racismo y xenofobia

No se deben confundir los términos racismo y xenofobia. El **racismo** (biológico) hace referencia a la teoría de la jerarquía de las razas, que pretende preservar la raza pretendida superior de todo cruce, y su derecho de dominar a las otras. Implica una actitud no igualitaria de hostilidad hacia un grupo étnico y un conjunto de reacciones de acuerdo con esa actitud. Por su parte, la **xenofobia** se refiere al odio, repugnancia u hostilidad hacia las personas extranjeras. Es uno de los prejuicios con recelo, odio, fobia y rechazo contra los grupos étnicos diferentes, cuya fisionomía social y cultural se desconoce.

El racismo anterior, biológico, ha ido evolucionando en nuestras sociedades hacia otras formas de racismo quizá menos evidente, por ejemplo:

Racismo aversivo o sutil: Distancia con la otra persona, falta de empatía o mostrando frialdad...

Racismo etnocentrista: Basado en la superioridad cultural del propio grupo, por lo que este asume que otros grupos diferentes suponen una amenaza cultural... **rechazo de costumbres, creencias, comportamientos, religiones o lenguas** de otros grupos étnicos

Racismo simbólico: Si bien asume el derecho a la igualdad, la propia estructura social sigue provocando **segregación cultural:** acceso a trabajos más precarios, barrios empobrecidos... y a la vez creencias de “que no se quieren integrar”, “que el que está en esa situación es porque no se esfuerza suficiente”, etc.

Relacionado con el racismo pueden aparecer prácticas como el “**Síndrome del Salvador(a) blanco(a)**”, que suele verse en prácticas que llevan a cabo las personas que van como cooperantes, voluntarias o como turistas a países africanos u otros países empobrecidos por la acción del colonialismo (una de las más conocidas es la de la *instagramer* Dulceida haciéndose fotos y regalando gafas de sol a niños/as en África, también es común en el cine, las series, etc.). Se trataría de la imagen de “esa persona blanca que salva o rescata a personas racializadas de sus opresiones, sus dificultades, sus problemáticas”. Con esto se sigue transmitiendo la imagen de las personas blancas como “las buenas del cuento” y las que constantemente salvan al resto de la humanidad y las personas racializadas como incapaces de resolver sus problemáticas, las que necesitan ser ayudadas siempre, infantilizadas, negándoles su capacidad de resolución e invisibilizando a las personas que, dentro de dichas comunidades, tienen capacidad de liderazgo y resuelven problemas.

Cuando hablamos de **personas racializadas**, no nos estamos refiriendo a un sinónimo de personas de piel negra o cualquier otra característica que pueda relacionarse con la etnia. Si bien el concepto de “razas” hace tiempo se ha superado (el ADN humano es idéntico al 99,9%), sigue habiendo **categorías que la sociedad asigna** en función de determinadas características (por ejemplo, por tener la piel negra la sociedad puede asignarte estereotipos, prejuicios, etc.), lo que provoca diferentes consecuencias para unas y otras personas (como ser discriminado en un puesto de trabajo, por ejemplo). También se asignan categorías en relación al género, la sexualidad, etc., que influyen en la forma de ser y estar en la sociedad.

Realmente **todas las personas somos racializadas** (de piel blanca, de piel negra... forma de hablar, origen...), pero el trato va a variar en función de la “categoría” que la sociedad

asigna siendo más favorable o menos, más discriminatorio o menos (las personas con piel blanca fruto de esta categorización recibirán un trato más favorable en muchos ámbitos de nuestra sociedad).

También se ha venido utilizando este término de racialización **como solidaridad entre las personas “no blancas” que son discriminados por motivos raciales**, para reivindicar su cultura, rasgos, etc. sin que tengan que ser discriminadas por ello.

En noviembre de 2008, la Unión Europea adopta una **Decisión marco relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones del racismo y la xenofobia mediante el Derecho penal**. El objetivo de esta Decisión es garantizar que determinadas manifestaciones graves del racismo y la xenofobia sean punibles con sanciones penales efectivas, proporcionales y disuasorias en toda la Unión Europea (UE). Asimismo, pretende mejorar y fomentar la cooperación judicial en este campo.

Esta Decisión marco prevé la aproximación de las disposiciones legales y reglamentarias de la UE referentes a los delitos de carácter racista o xenófobo. Determinadas manifestaciones graves del racismo y la xenofobia deben constituir un delito en todos los países de la UE y ser punibles mediante sanciones penales efectivas, proporcionadas y disuasorias.

La presente Decisión marco será aplicable a cualquier delito cometido:

- a) En el territorio de la Unión Europea (UE), incluidos los delitos cometidos por medio de un sistema de información
- b) Por un nacional de un país de la UE, o por cuenta de una persona jurídica que tenga su sede en un país de la UE (la Decisión marco establece los criterios para determinar la responsabilidad de las personas jurídicas).

Se considerarán punibles como delitos penales determinados actos, tales como:

1. Incitación pública a la violencia o al odio, dirigidos contra un grupo de personas o contra un miembro de dicho grupo, definido en relación con la “raza”, el color, la religión o creencia, la ascendencia o el origen nacional o étnico.

2. El delito anterior realizado con la difusión, por cualquier medio, de escritos, imágenes u otros soportes.
3. Apología pública, negación o trivialización flagrante de los crímenes de genocidio, crímenes contra la humanidad y crímenes de guerra (tal como se definen en el Estatuto de la Corte Penal Internacional y los definidos en el Estatuto del Tribunal Militar Internacional), cuando las conductas puedan incitar a la violencia o al odio contra tal grupo o un miembro del mismo.
4. La incitación, participación intencional o tentativa de cometer alguno de los actos anteriormente mencionados.

Respecto a estos delitos los países de la UE deberán establecer: 1. Sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, y, 2. Una pena máxima de un año de prisión como mínimo.

Las personas jurídicas, además de multas de carácter penal o no penal, pueden ser castigadas con acciones como exclusión del disfrute de subvenciones o ayudas públicas, prohibición temporal o permanente del desempeño de actividades comerciales, vigilancia judicial o medida judicial de disolución.

En el año 2007 la **Agencia de los Derechos Fundamentales (FRA)** sustituye al Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia que estuvo en funcionamiento desde 1997. Dicha agencia proporciona a los/as responsables de la toma de decisiones nacionales y de la UE asesoramiento independiente sobre: discriminación, racismo y xenofobia, derecho de las víctimas... Tiene como objetivo ayudar a promover y proteger más eficazmente los derechos fundamentales en la UE, además de recoger y analizar información y datos mediante estudios jurídico-sociales.

Además de la comentada Decisión Marco, la Unión Europea ha puesto en marcha una serie de medidas para combatir las diferentes formas de manifestación del racismo y la xenofobia. En el Tratado de Funcionamiento de la UE, se pretende luchar contra cualquier tipo de discriminación, en la ejecución de sus políticas. Además podemos citar: la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación, o de igualdad de trato a las personas independientemente de su origen racial o étnico, legislación que prohíbe el fomento de la

discriminación en la publicidad, la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de marzo de 2013, sobre el esfuerzo de lucha contra el racismo, la xenofobia y los delitos motivados por el odio y el Reglamento 1381/2013 del Parlamento y del Consejo de 17 de diciembre por el que se establece el programa “Derechos, Igualdad y Ciudadanía” para el período 2014 a 2020.

Ya **a nivel nacional**, la Constitución Española, en su articulado reconoce el derecho a la igualdad jurídica como uno de los valores fundamentales del ordenamiento español y se exige la intervención de los poderes públicos para que este derecho sea real y efectivo. Establece que los/as españoles/as son iguales ante la ley sin discriminación alguna. Es por ello que **se ha desarrollado una normativa específica en diferentes ámbitos como el administrativo, penal, civil y laboral que refuerzan la lucha contra la discriminación y los delitos de odio** (aunque no una Ley Integral contra el racismo, como se viene demandando desde las entidades sociales).

Podemos citar en este sentido:

La Ley 19/2007, de 11 de julio contra la Violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, por la que, y en parte por el poder mediático del fútbol, se persiguen especialmente en el ámbito deportivo los actos racistas, xenófobos o intolerantes (declaraciones, cánticos, insultos, gestos, banderas, símbolos, etc.), que supongan una vejación o intimidación, por motivos de origen, etnia, religión, etc., buscando que el deporte sea un referente de inclusión y convivencia social (con sanciones pueden llegar hasta 650.000€ en caso de infracciones muy graves).

En 2014 se pone en marcha un Protocolo de Actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en relación con los delitos de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación. Este protocolo facilita el reconocimiento de estos hechos por parte de la policía, la correcta recogida y documentación de los mismos, al tiempo que permite mejorar y ofrecer una mayor protección a las víctimas de estos actos. Por las valoraciones positivas obtenidas, este protocolo ha sido incluido por la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE en su compendio de buenas prácticas, situando a España en una posición destacada entre los países europeos en este ámbito. No obstante muchas

ONG y activistas antirracistas han seguido denunciado algunas malas prácticas e identificaciones por perfil étnico en nuestro país, por lo que se debe estar especialmente alerta con este tipo de actuaciones.

El 30 de marzo de 2015 se reforma el Código Penal, ampliando el contenido del artículo 510, reuniendo la mayoría de las conductas susceptibles de sanción penal por conductas racistas o xenófobas en España. Por una parte, las conductas que incitan al odio o a la violencia contra personas o grupo de estas por motivos racistas, serán sancionadas con penas más severas y por otra, se castigan los actos de humillación o menosprecio, así como el enaltecimiento y justificación de los delitos cometidos contra los/as mismos/as o sus integrantes con una motivación discriminatoria. Se pretende luchar a través de Internet o cualquier medio de comunicación contra los discursos del odio y las propagandas racistas.

En síntesis, ninguno de los mandatos europeos se ha llevado a cabo aún de forma real en España. **No existe una ley integral contra el racismo.** La directiva europea se traspuso de manera apresurada, observando los mínimos mandatos y parafraseando la directiva sin mayor contextualización. Si bien en 2011 se intentó un proyecto de ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación que no prosperó, en 2018 se reintentó y **aún está estancada.** El racismo existe y, además de generar grandes beneficios económicos a los explotadores, genera un sufrimiento constante en la vida de quien lo padece. Hay una necesidad de visibilización y su reparación en tribunales, y es por ello que desde las entidades sociales se demanda **una ley integral contra el racismo**, que facilitaría la **protección y reparación efectiva de las víctimas**, y permitiría fomentar **medidas encaminadas a la prevención y evitación del racismo.**

2. Del Discurso de Odio al Delito de Odio¹

El concepto de **discurso del odio** se utiliza para referirse las expresiones que, en un sentido amplio, fomentan e incitan a la violencia, la discriminación o la hostilidad contra individuos o colectivos por motivos racistas, xenófobos, religiosos, de género, orientación sexual, discapacidad y otras formas de intolerancia (BCNvsODI, 2021):

Las posibles consecuencias de estos delitos de odio pueden ser entre otras:

Daño emocional o psicológico a las víctimas de amenazas o acoso, por motivos de odio e intolerancia.

Erosión de la dignidad y la reputación de individuos y colectivos.

Perpetuación de **estereotipos discriminatorios, deshumanización y estigmatización** de colectivos.

Reducción de empatía hacia los colectivos deshumanizados

Genera el **caldo de cultivo** propicio para que se produzcan delitos de odio y actos discriminatorios.

A veces es complicado discernir los márgenes entre la libertad de expresión y los discursos de odio, en ocasiones, se superponen (como vemos en la siguiente imagen de Andalucía Acoge, 2021). Se puede distinguir por tanto entre un discurso de odio moderado, que es no punible, es decir, la Ley no lo va a perseguir al entender que está dentro de los límites protegidos por la libertad de expresión, y un discurso de odio severo, que en este caso sí puede ser constitutivo de delito y sancionado por la legislación nacional.

¹ Los delitos de odio (art. 510 C.P.) no deben confundirse con los delitos de ofensa contra los sentimientos religiosos (art. 525 C.P.), enaltecimiento del terrorismo o incitación al odio y a la violencia (arts. 578 y 510 C.P.), injurias a la Corona o a las instituciones del Estado (arts. 490.3 y 491 C.P.)



Por su parte, los **delitos de odio** son aquellas conductas que conllevan una infracción en el ámbito penal y/o administrativo que se llevan a cabo contra personas o sus bienes por razón de su edad, orientación sexual, discapacidad, por razones de género, situación de pobreza y exclusión social, “raza”, etnia, religión o cualquier práctica religiosa o diferencias ideológicas u otras similares.

Ante este tipo de conductas, motivadas por un prejuicio, se necesitan medidas en materia de seguridad dirigidas a salvaguardar a las personas que las sufren, además de concienciar y sensibilizar a todos los/as intervinientes en esta lucha ya sean públicos o privados y a la población en general, ya que la discriminación se puede producir en todo tipo de ámbitos.

Hablamos de **discriminación directa** cuando una persona por razón de sexo, edad, “raza”, religión o cualquier circunstancia similar, reciba un trato desfavorable en relación con otra persona en situación comparable. **Discriminación indirecta** sería cuando por ejemplo se ponen obstáculos innecesarios para que determinados grupos de personas accedan a un servicio, ubicándoles en situación de clara desventaja. Por otra parte, nos referimos a **discriminación múltiple** cuando confluyen en un mismo individuo varias condiciones que pueden ser objeto de discriminación (mujer, inmigrante, religión diferente, etc.), la llamada INTERSECCIONALIDAD.

Es importante mencionar el trabajo que realiza la **Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI)**, organismo dependiente del Consejo de Europa, que ha alertado del aumento del odio y de los discursos racistas hacia los grupos vulnerables en todo el continente. Esta Comisión emite informes específicos sobre cada país y publica una serie de Recomendaciones de Política General: en la Número 15, relativa a la lucha contra el discurso de odio, entre otras recomendaciones insta a los gobiernos a que “empleen sus facultades reguladoras en relación con los medios de comunicación (incluidos prestadores de servicios de internet, intermediarios online y redes sociales) para promover la lucha contra el discurso de odio y combatir su aceptación, velando al mismo tiempo porque estas medidas no vulneren la libertad de expresión y opinión”.

La mayoría de delitos de odio no se denuncian, por lo que no llegan a conocerse, existiendo una falta de datos del número real de delitos de odio en España. El 80% de casos de odio no se denuncian, con un 64% de personas que no denunciaron porque consideraban que no servía para nada. Podemos citar algunos ejemplos de casos conocidos en España:

- En 2007, en Madrid, un ciudadano español agredió a un ciudadano congoleño por el simple hecho de ser una persona negra y emigrante en España, causándole lesiones graves que provocaron que se quedase tetraplégico. Por estos actos el agresor fue condenado a una pena de 10 años de prisión, con agravantes de racismo y alevosía.
- Caso Hammerskin: Varias personas que formaban la sección en España de la asociación internacional Hammerskin fueron condenadas por delito de asociación ilícita por asociarse para provocar el odio, la violencia o la discriminación. Pena que fue ratificada por el Tribunal Supremo en 2011.
- Caso Stroika: se condenó a 10 personas a penas en torno a los 18 años de prisión por dos asesinatos en grado de tentativa, un delito de lesiones con uso de armas e instrumentos peligrosos y un delito de daños con incendio, y ello como consecuencia de una acción conjunta y planificada cometida por un grupo de catorce personas encapuchadas que compartían estética e ideología nacionalsocialista, que agredieron a unos jóvenes seleccionados por suponer que

serían de ideología contraria a la que ellos profesaban. El Tribunal Supremo confirmó la Sentencia en 2014.

- En marzo de 2017, se dictó la primera sentencia de condena por un delito de odio contra los/las catalanes/as, en la red social Twitter, al burlarse el autor de los hechos, de los/as fallecidos en un accidente de avión (el vuelo de Germanwings) donde murieron 150 personas, 50 de las cuales eran españolas, por lo que la fiscalía de oficio comenzó a investigar el caso, saliendo a la luz que en el perfil de dicho usuario abundaban mensajes ofensivos, racistas y xenófobos.

Por tanto podemos ver como hay delitos de odio más graves y menos graves, muchos de ellos simplemente llevarán aparejada una sanción económica, pero otros pueden acarrear incluso la entrada en prisión de los infractores.

Según los datos aportados en el Informe del Ministerio del Interior Sobre la Evolución de los Delitos de Odio (2020), se registraron un total de 1.401 de delitos e incidentes de odio, que se distribuyen de la siguiente forma, siguiendo el racismo/xenofobia entre los más numerosos, junto a ideología y motivos de orientación sexual/identidad de género:

- Antisemitismo: determinada percepción de odio hacia las personas judías, y lo que les rodea (3 casos)
- Aporofobia: fenómeno social que margina a las personas más vulnerables, en este caso es un odio o rechazo hacia los/as pobres. (10 casos)
- Creencias o prácticas religiosas (45 casos)
- Discapacidad (44 casos)
- Orientación sexual o identidad de género (277 casos)
- **Racismo y xenofobia (485 casos)**
- Ideología (326 casos)
- Discriminación por razón de sexo/género (99 casos)

- Discriminación generacional –*ageism* o edadismo- (10 casos)
- Discriminación por razón de enfermedad (13 casos)
- Antigitanismo (se incluye por primera vez en 2019) (22 casos)

En España existe un **Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)**, con el objeto de servir de plataforma de conocimiento, análisis, recogida de información... en la lucha contra la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia, así como los incidentes y delitos de odio.

Alarmante es el aumento de los discursos de odio a través de internet y las redes sociales, alentándose estas conductas y formas de intolerancia. En España existen varias organizaciones que realizan una ardua labor en educar, buscar salidas y denunciar esta situación; entre ellas podemos citar: StopRumores de la Federación Andalucía Acoge, Movimiento contra la Intolerancia, organización que trabaja contra la Intolerancia, el Racismo y la Violencia, en esencia, una apuesta por la Solidaridad, la Convivencia Democrática, la Tolerancia y la defensa de los derechos humanos, según su propia descripción; la Federación SOS Racismo, cuyo objetivo es luchar contra el racismo y la xenofobia en España; Red Europea contra el Racismo en España su objetivo en la lucha contra las diferentes formas de discriminación por origen racial o étnico y por razones de género, entre otras.

Por todo ello, **si alguna vez nos encontramos con que somos víctimas o conocemos la existencia de un hecho o expresión que pueda estar motivado por la raza, religión, nacionalidad, cultura, orientación sexual, discapacidad, etc., se recomienda, que se denuncie ante la Guardia Civil, la Policía Nacional, o Juzgado de Guardia**, proporcionando información detallada sobre los hechos, posible autor/es, lugar, testigos y demás circunstancias que puedan ayudar al esclarecimiento. Tener informe médico de lesiones si las hubiese, referir textualmente las palabras y frases que se han proferido. Lo mejor es denunciar cuanto antes para facilitar las diligencias de investigación del caso.

Cuando estas acciones se realicen a través de las redes sociales o internet habrá que notificar la existencia de la web, blog, foro, etc. a la Brigada de Investigación Tecnológica de la policía nacional. Asimismo, puede denunciarse la existencia de este tipo de contenidos a la Unidad de Delitos Telemáticos (GDT) de la Unidad Central Operativa de la Guardia Civil. (https://www.gdt.guardiacivil.es/webgdt/home_alerta.php).



Pirámide del odio (Adaptación de Andalucía Acoge)

3. Aproximación al concepto de cultura

Todos los hombres y mujeres son seres culturales en la medida en que vivimos en sociedad. La cultura es una forma adaptativa de nuestra especie que muestra y ha mostrado una gran diversidad a lo largo de la historia para adaptarse a un medio siempre cambiante. La RAE describe cultura como *“los conocimientos de una persona que le permiten desarrollar su **juicio crítico** y, en su dimensión colectiva, como el conjunto de los modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.”*.

Dicho esto, para comprender el concepto de cultura, si resaltamos el carácter aprendido, la cultura sería el **conjunto adquirido** socialmente de tradiciones, estilos de vida y de modos pautados y repetitivos de pensar, sentir y actuar, es decir, todo aquello que se transmite supra-individualmente de una generación a otra por herencia no biológica sino simbólica.

Algunas **dificultades para la descripción de la cultura** podrían relacionarse con:

- Que está compuesta por numerosos elementos: estructura social –familia, relaciones de poder, etc., estructura económica, creencias, valores, costumbres, ritos, forma de satisfacer las necesidades, forma de relación con otras culturas... entre otros.
- Cierta confusión ya que en el lenguaje se utilizan expresiones de “cultura” como por ejemplo “cultura en sentido clásico” (cuando se dice, qué culta es esta persona, conoce muchas obras de literatura, etc.), “cultura étnica” (lo que muestra National Geographic, bailes, ritos, trajes ceremoniales, distintas costumbres en otras partes del mundo...), “cultura de masas” (símbolos, comportamientos, etc. que se extienden entre la población, en parte por la mayor influencia de los medios de comunicación, puede dar lugar a tribus urbanas, modas, etc.), y otras muchas... cultura de empresa, cultura de paz...

En este punto es destacable que muchas veces se tiende a identificar a una persona “culta” en su sentido de “cultura clásica”, es decir, conocer los grandes “clásicos” de la literatura, la música, el arte... Aunque cada vez son más las personas que quieren reflejar una postura decolonial², que nos invitan a reflexionar sobre el

² Lectura recomendada: “Oxford cambiará los estudios de música clásica por su “complicidad con la supremacía blanca”, dónde se plantea que también se incluyan “músicas africanas” y “globales”:

https://www.niusdiario.es/internacional/europa/universidad-oxford-estudia-cambiar-estudio-s-musica-clasica-colonialistas-complicidad-supremacia-blanca-black-lives-matter_18_3113520023.html

porqué del hecho de que sean los autores blancos, europeos o norteamericanos los que más han trascendido y la conexión de esto con el pasado colonial. (Este tipo de realidad también se ha analizado muchas veces en clave de género, respecto al hecho de que hayan trascendido más las obras de autores hombres que la de las mujeres, aunque no es el objeto de esta asignatura extendernos en este análisis sí que es importante mencionarlo).

- Dificultades presentes en la sociedad como el **etnocentrismo**, el **chauvinismo** (creer que lo nuestro es “lo más mejor”), la necesidad de **relativismo cultural** (que cada cultura sea estudiada e interpretada desde sus propios parámetros, creencias...), **homogeneización** (considerar todo igual dentro de una misma cultura), **estatismo** (considerar culturas como no dinámicas...)...

Con todo ello, la cultura puede entenderse como la **ficha de identidad** de una sociedad (grupo, organización, etc.), la cultura nos ayuda a explicar los procesos de identidad endogrupal (dentro del mismo grupo), ya que posibilita a los/as miembros de la misma procesos de identificación, pertenencia, y sirve de modelo (ideal) de vida, de pensamiento, de comportamiento, etc. Igualmente proporciona un conjunto de normas que ayudan a la convivencia del grupo (sociedad, organización, etc.). Sin embargo, frente a esta cultura ideal, existe una cultura real que viene representada por la forma en que realmente la gente hace, vive o se comporta, bien por libre elección o condicionados por el ambiente (como ocurre en muchos procesos de aculturación en el proceso migratorio).

En el ámbito de las migraciones es interesante recordar con Lévi-Strauss (2006) que en todo grupo social hay tanto una tendencia que “empuja” hacia la identidad cultural a través de la diferenciación con otros grupos, pero también hay otra que orienta hacia la semejanza con otras culturas, y por tanto, hacia la interculturalidad.

Algunas **características de la cultura** que están presente en las distintas aproximaciones teóricas que se han hecho de este término son:

- a) Una cultura contiene valores, creencias, actitudes, lenguajes que han emergido como adaptaciones a una peculiar circunstancia espacio-temporal, y que han influido sobre las vidas de los/as miembros de un grupo y les permite auto-identificarse como tal.
- b) Esos valores, creencias, actitudes, lenguajes... por ser considerados importantes para el grupo en el proceso de adaptación se transmiten de generación en generación. Esta transmisión puede ser explícita (a través de reglas y normas – proceso de socialización) o puede ser implícita (sutilmente aprendida a través de la vida diaria – proceso de enculturación).
- c) La cultura se comparte diferencialmente. Dentro de una misma cultura existen identidades diferentes (la edad, clase social, nivel socioeconómico, etnia de origen, etc.) crean diversidad dentro de las culturas.
- d) La cultura está en transformación continua, no es algo que esté definido de una vez y para siempre. Por mucho que se identifique de forma común con la tradición (la cultura NO es sinónimo de tradición), las culturas cambian, evolucionan, intercambian elementos...
- e) No hay culturas mejores ni peores. Todas son igualmente dignas y merecedoras de respeto. Evidentemente, se necesita espíritu crítico con situaciones de discriminación que se pueden dar dentro de cada cultura, pues los derechos de las personas deberían ser la norma moral máxima.
- f) La cultura NO es conducta. Simplemente provee complejos escenarios en los que varias conductas pueden ocurrir, y nunca la explican completamente. No obstante, ayuda a organizar las diversas formas en que podemos formular explicaciones de diferencias de conductas.

- g) La cultura crea para las personas ciertos potenciales de reacción que difieren de un lugar a otro y de un tiempo a otro. La cultura conforma conductas por interacción de las personas. (Por ejemplo determinados gestos difieren en unos países y en otros, como dar dos besos al saludarse, o incluso ahora hay comportamientos que hace años eran impensables, como en una cita en la que un hombre y una mujer pagaran la cuenta a medias... ese “potencial de reacción” es “lo que puedes esperar que se haga según el tiempo y el lugar determinado”)
- h) La conducta humana es el producto de la cultura existente en el grupo al que se pertenece y afecta a la toma de decisiones tanto en la búsqueda de ayuda (por ejemplo, un/a inmigrante que busca empleo, determinados empleos los buscarán más las mujeres y los hombres por su cultura ni se lo plantearían...), como en la práctica de la orientación profesional (por ejemplo, un/a profesional de una ONG probablemente orientará a las personas en función de las posibilidades que tengan para trabajar en base también a la cultura existente: por ejemplo en países como Rusia muchos trabajos directamente no se permitían a mujeres, por tanto no será lo mismo la orientación profesional que pueda recibir una mujer allí que en otro país).

4. Integración* Social en los Procesos Migratorios

Aunque en la práctica hablemos de **inclusión social**, entendiendo la integración como un camino intermedio en el continuo del proceso exclusión-inclusión (recordemos que inclusión, es más que integración), en el estudio teórico y desde el nivel ecológico individual, la integración de los/as nuevos residentes se refiere al proceso de incorporación a las estructuras sociales existentes en el contexto de inmigración, y a la calidad de esa unión en cuanto a las condiciones socio-económicas, legales, culturales, etc.

La integración debe expresar la posibilidad de que las personas puedan desarrollar sus vidas plenamente, definir metas razonables y diseñar estrategias para alcanzarlas en el contexto comunitario. Tiene además un carácter multidimensional, por lo que la integración puede materializarse en las distintas áreas o ámbitos de la vida (cultural, laboral, familiar,

comunitaria, de ocio, etc.). Cada ámbito tiene su propio *timing*, actuando algunos de ellos (como el ámbito legal y laboral) como prerequisites o facilitadores de los demás.

Teniendo en cuenta que las personas migrantes constituyen un grupo en desventaja social (minoritario – no dominante), son necesarias políticas migratorias efectivas (proyectos y programas) que incidan en los factores del modelo a objeto de prevenir resultados negativos tanto a nivel psicológico como social-comunitario. Desde un planteamiento holístico, la Comisión Europea viene planteando la necesidad de tener en cuenta en la intervención comunitaria no sólo los aspectos económico y social, sino también cuestiones relativas a la diversidad cultural y la asignación de un estatus de ciudadanía y de derechos políticos, la participación en la toma de decisiones, etc.

El resultado neto del proceso integrador de las personas migrantes depende por tanto de múltiples factores: existen factores personales, que se sitúan en la propia persona (edad, nivel de salud, formación laboral, habilidades sociales, etc.), y factores situacionales (mercado de trabajo, legislación, prejuicios, accesibilidad a servicios, etc.), pero todos ellos están en constante interacción.



5. Modelos sobre integración social en contextos multiculturales

En las ciencias sociales, una parte importante de las discusiones teóricas de los últimos años sobre migraciones se ha centrado en una serie de modelos, que han orientado la investigación y las políticas públicas en países con larga tradición en la recepción de personas extranjeras.

5.1. Modelos Asimilacionistas

Los modelos asimilacionistas asumen la homogeneidad y superioridad de las sociedades receptoras (dominantes), por lo que la asimilación consistirá en un proceso unidireccional mediante el cual las minorías inmigrantes se despojan de aquello que les es distintivo (lengua, valores, normas, señas de identidad...) para copiar en sus formas de vida social y cultura a la mayoría de la sociedad receptora. Este modelo busca la uniformización de grupos étnicos (hacia la cultura dominante) y puede ser reflejo de unas relaciones intergrupales opresivas a través de las cuales la sociedad autóctona defiende su estatus de privilegio.

Este modelo ha sido muy criticado y la realidad ha demostrado el escaso éxito del mismo. (Por ejemplo, en países como Francia que han implementado este modelo, no han desaparecido las prácticas excluyentes y discriminatorias hacia las personas asimiladas). Este **fracaso de la asimilación** se sustenta, entre otros factores, en:

1. Es falso que las sociedades receptoras sean culturalmente homogéneas.
2. Se entiende la asimilación como un resultado natural e inevitable del contacto intercultural, cuando la realidad ha sido la consolidación en destino de las nuevas minorías étnicas de origen extranjero.
3. La diversidad cultural es entendida como un mal o un problema coyuntural de los flujos migratorios hasta que se alcance la homogeneidad.
4. Es poco ético entender el cambio social sólo como un proceso unilateral cuya responsabilidad recae en los/as inmigrantes.

5. La asimilación presupone como último resultado la inclusión, la igualdad de derechos sociales y la ausencia de discriminación.

Ante el fracaso del asimilacionismo puro, y sin un gran desarrollo teórico, surge el ***melting pot* o fusión cultural**, que intenta explicar los procesos que suceden en sociedades que se van conformando por la incorporación progresiva de poblaciones culturalmente muy distintas en valores, religión, idioma, etc. Su referente histórico más importante fueron las grandes migraciones hacia Estados Unidos que dieron lugar con el tiempo a una nueva sociedad cuya grandeza se sustentaba en la teórica fusión de las distintas culturas (crisol de culturas) que la componían.



El *melting pot* presupone como consecuencia del contacto de poblaciones distintas se conforma una nueva identidad cultural a partir de la fusión de lo que va aportando cada una de ellas. Desde este modelo tanto la cultural del/la emigrante como la del/la autóctono/a son percibidas desde una óptica positiva ya que ambas contribuyen a enriquecer la sociedad y participan en los procesos de integración. No deja de ser una forma de asimilacionismo, porque los grupos participantes en la *fusión* pierden o ven radicalmente transformadas sus culturas de origen hasta que se logra la homogeneización cultural.

La evidencia ha demostrado que el resultado final de la *fusión* es más la dominación de una cultura (mayoritaria/dominadora) sobre otra u otras (minoritarias/subordinadas).

5.2. Pluralismo cultural

El pluralismo cultural se desarrolla en los años 70 como respuesta explicativa al fracaso de los dos modelos anteriores (asimilacionistas). Por una parte, los grupos minoritarios (migrantes y minorías étnicas) pusieron resistencia a la fusión y a la asimilación, y por otra, la desigualdad social instituida dio lugar a conflictos sociales y movimientos de revitalización étnica (Estrella Gualda, 2001).

En el pluralismo cultural se valora positivamente la diversidad y se sostiene que es posible la convivencia en paz en sociedades compuestas por grupos o comunidades étnica, cultural, religiosa o lingüísticamente diferentes. No se presupone que en los procesos de “integración” algún grupo pierda su cultura o identidad, y se fomenta la práctica de las tradiciones culturales y las relaciones intergrupales basadas en el respeto a las diferencias y no en la similitud cultural.

Los dos desarrollos más importantes de esta perspectiva han sido dos:

- a) **Multiculturalismo:** Desde esta visión se defienden los derechos de los distintos grupos étnicos y se promueven algunos de los elementos de herencia étnica, entendiendo que las manifestaciones culturales en el ámbito familiar y asociativo son compatibles con una “integración” social participando en las organizaciones públicas de la cultura dominante. El reconocimiento de los derechos de estos grupos se justifica en base a la necesidad que tienen de una identidad social diferenciada, una presencia social significativa (en oposición a la invisibilidad) y una valoración social positiva. Esta perspectiva ha sido criticada por ofrecer sólo una visión estática de la sociedad.
- b) **Interculturalidad:** Pretende reflejar toda la dinámica social de las relaciones intergrupales y realiza una propuesta de sociedad pluricultural basada en la convivencia interactiva de todos sus estilos de vida, patrones de conducta, etc. En esta propuesta la diversidad cultural se percibe como una ocasión para crecer en lo personal y lo social, al entender que conocer y comprender otras culturas es indispensable para comprender la propia. Por ello se favorece el diálogo entre

culturas a través del cual se cuestionan los presupuestos de todas ellas y no únicamente de las minoritarias. La diferencia es reconocida como un valor enriquecedor y como un derecho de las personas y los grupos a situarse en cada contexto social.

6. Diversidad humana y opresión

En el planeta Tierra existen alrededor de 6000 grupos étnicos con características distintivas que se manifiestan, entre otras, en sistemas de valores, de creencias, color de su piel, orientación religiosa o estilos de vida propios con que afrontar las vicisitudes de la vida. Ello determina una particular cosmovisión, de ver e interpretar el mundo, que es transmitida de generación en generación.

Si bien el interés por la diversidad humana ha sido más o menos una constante a lo largo de la historia de la humanidad, en la actualidad ha adquirido una gran relevancia, probablemente por su asociación a tres fenómenos sociales: la recuperación de la identidad social como valor, el proceso de globalización y los flujos migratorios.

- a) **La recuperación de la identidad social como valor:** Este fenómeno se recoge en el Informe sobre Desarrollo Humano de las Naciones Unidas en 2004, en el que se describe cómo en contextos muy diversos de todo el mundo (incluido el llamado “primer mundo”), numerosos grupos humanos oprimidos vuelven a movilizarse en torno a los antiguos resentimientos de género, étnicos, religiosos, sexuales, culturales...

Estos grupos (mujeres, migrantes, personas homosexuales, personas con discapacidad, etc.) exigen por una parte el reconocimiento y valoración positiva de su identidad y singularidad, y por otra, justicia social y el disfrute de los recursos comunitarios necesarios y en igualdad para alcanzar sus metas personales.

- b) **El proceso de globalización:** Este fenómeno determina un mundo que se integra y se diversifica, ya que al tiempo que se dan procesos homogeneizadores (en

creencias, valores, conductas, etc.) se constata también una mayor conciencia, sensibilidad y valoración del pluralismo cultural.

- c) **Dinámica de los flujos migratorios:** Si la civilización humana sólo es posible a través del movimiento, es decir, transmisión e intercambio de saberes, de valores o de formas de hacer, los flujos migratorios se convierten en un referente de primer orden que se vincula a la diversidad humana.

En una primera aproximación, la **diversidad humana** suele entenderse como una característica del agrupamiento social que refleja el grado en que hay diferencias objetivas y subjetivas entre las personas de una comunidad u organización. Weaver (1986) asimila la diversidad a un *iceberg*, de la forma que hay elementos diferenciadores entre las personas que son evidentes, pero la mayoría de ellos permanecen ocultos y sólo son detectables a través de la interacción. En este sentido, distingue entre:

1. **Dimensiones básicas:** diferencias humanas innatas y/o que ejercen una influencia importante en nuestras primeras relaciones sociales y una influencia continua a lo largo de nuestras vidas: edad, etnia, sexo, aptitudes/cualidades físicas, orientaciones afectivo/sexuales, etc.
2. **Dimensiones secundarias:** diferencias individuales que adquirimos, rechazamos y/o modificamos a lo largo de la vida, amplían la esencia de nuestra identidad y afectan muy particularmente a nuestra autoestima: estado civil, socioeconómico, lenguaje, nivel educativo, concepto de salud/enfermedad, de justicia, de trabajo ético, de locura, formas de resolver problemas, personalidad, etc.

En el marco de la perspectiva de la interculturalidad, debemos poner de relieve que la diversidad humana no siempre ha sido una característica bien valorada. A principios del siglo XX la diversidad humana se aplicaba al constatar una desviación de la norma; en consecuencia, se asimilaba generalmente a hándicap, inferioridad, etc. y se sustentaba en la existencia de un déficit en dotación genética, personalidad o *background* cultural de los/as otros/s (los/as diversos/s) que les impedía llevar adelante una vida con éxito.

El estándar de evaluación mediante el cual se distinguía “lo normal” de “lo que no lo es”, era definido por el grupo dominante para cada rango de la diversidad: varones, nacionales, heterosexuales, capacitados, católicos, etc.

Los modelos y políticas asimilacionistas antes descritas, o el prejuicio étnico/racial, son dos manifestaciones muy evidentes de esta forma de entender la diversidad humana. Hoy en día, y de forma más o menos consciente e incluso en personas con buena intención, todavía está presente esta concepción de la diversidad en muchos ámbitos sociales. Por ejemplo, se habla de que un centro escolar atiende la diversidad cuando dispone de una o más aulas para alumnado con algún tipo de discapacidad, o cuando existe alumnado extranjero, etc.

Es más, se habla de “colectivos con necesidades especiales” en lugar de hablar de “recursos especiales”: en el primer caso se pone el énfasis en la persona (no conoce el idioma, tiene alguna discapacidad, no sabe utilizar los servicios de salud, etc.) y en cierta medida, se le culpa por su situación. En el segundo caso se destaca la irresponsabilidad o responsabilidad de la sociedad en disponer o no de los recursos necesarios para la satisfacción de sus necesidades de desarrollo, autodeterminación, comunicación, supervivencia, seguridad, ocio, etc.

La diversidad humana debe vincularse con acciones afirmativas en relación a la justicia social y se reconoce la contribución positiva de las diferencias culturales al conocimiento científico, con la esperanza de rentabilizar socialmente las implicaciones que estas diferencias tienen. En este concepto de **diversidad humana afirmativa**, lo importante está en la experiencia positiva que se deriva de la conciencia de las similitudes y diferencias entre grupos y personas. La cultura o grupo mayoritario (dominante) queda incluido, por tanto, en el propio concepto de diversidad y se amplía el rango en el que se movía el concepto de diversidad, a las categorías tradicionales de género, etnia o cultura se añaden la orientación sexual, estatus socioeconómico, orientación política, creencias religiosas, etc.

La **opresión** se produce cuando existe una relación intergrupar asimétrica (migrantes vs autóctonos, varones vs mujeres, heterosexuales vs homosexuales, etc.) que es usada injustamente para conceder poder y recursos a un grupo y no a otro. Las asimetrías opresivas están determinadas por características adscritas desde el nacimiento (p.e. sexo,

color de piel) o por otras adquiridas que escapan al control de los individuos (p.e. autóctonos vs extranjeros). La opresión basada en una concepción injusta de la diversidad:

1. Construye una imagen negativa del grupo no dominante (“sudaca”, “moro”; “marica”, “subnormal”...)
2. Dificulta el disfrute de los recursos para la satisfacción de necesidades (alquileres de pisos a personas extranjeras, espacios públicos...)
3. Dificulta o impide la participación en la agenda política (veto de votación en las elecciones a las personas migrantes...)

7. MIGRACIONES Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

El abordaje de las migraciones plantea en la actualidad dos retos fundamentales.

- El primero se sitúa en la dimensión internacional del hecho migratorio, y como ya hemos visto, se centra en la necesidad de gestionar los flujos migratorios globales (política de permisos, control de flujos, cooperación al desarrollo, etc.).
- El segundo se deriva del hecho de que las migraciones se concretan siempre en el ámbito local y las personas terminan asentándose en comunidades locales dinámicas, complejas y con su propia historia y cultura; El reto aquí es construir convivencia y comunidad en dichos contextos, sustentados en la diversidad humana.

El incremento de la diversidad humana que se deriva de la incorporación de esos/as nuevos/as ciudadanos/as (más de hecho que de derecho) está teniendo un importante impacto en las distintas comunidades y organizaciones donde se ubican. Este impacto puede dar lugar tanto a resultados positivos como negativos para el barrio, centro escolar, ONGs, empresas, Ayuntamientos, el propio Estado, etc. por lo que hay que conocer cuáles son los procesos por los que ocurren esos efectos y cómo gestionarlos.

Prevenir los efectos negativos (rumores y/o creencias erróneas sobre la inseguridad ciudadana o sobre el incremento del paro, conflictos interculturales, resultados académicos o industriales negativos, etc.) y favorecer resultados positivos (mejora de la productividad,

de la convivencia, de la riqueza cultural, etc.) requiere una adecuada gestión de la diversidad.

Hay que tener en cuenta, que no siempre se percibe la diversidad humana, lo que es llamado **daltonismo cultural**, o la influencia que ésta ejerce sobre organizaciones o instituciones (Un ejemplo sería cuando en una empresa se considera –incluso con buena intención- que da igual la cultura o el color de piel sino que lo importante es que la gente trabaje bien, ignorando por otra parte las diferencias de cada uno y que las experiencias vitales y en el trabajo pueden variar según la procedencia). En una **estrategia de gestión etnocentrista** se reconocen estas diferencias, pero se busca que “los de fuera” se adapten y que el grupo sea homogéneo (es decir, que se parezca lo máximo posible al grupo dominante). En este etnocentrismo sí se pueden aprovechar algunos avances de esta diversidad (como por ejemplo contratar alguien porque habla otros idiomas), pero se tiene a culpar de los posibles problemas a “esa falta de adaptación” en lugar de gestionar las diferencias y entrar a todos los miembros de la organización (tanto del grupo dominante/mayoritario como no) para enriquecerse de estas diferencias, como se haría con una **estrategia de valoración de la diversidad** (a fin de que que puedan conseguirse muchos más avances que meramente “ignorando” a las personas que son distintas o tratando de que estas “se adapten” al grupo dominante).

Podemos ver cómo afectan las distintas políticas organizacionales frente a la diversidad:

	DALTONISMO CULTURAL	ETNOCENTRISMO	VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD
IMPACTO PERCIBIDO DE LA DIVERSIDAD	No hay impacto: No se reconoce la diversidad cultural.	Efecto negativo: La diversidad puede causar problemas.	Potenciales efectos positivos y negativos: la diversidad puede llevar simultáneamente a problemas y avances.
ESTRATEGIA DE	Se ignoran las diferencias: Se ignora el	Se minimizan las diferencias: Se minimizan las fuentes y el	Gestión de las diferencias: Entrenamiento de sus

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	impacto de la diversidad en la organización.	impacto de la diversidad cultural. Si se puede se selecciona una fuerza de trabajo homogénea.	miembros para reconocer las diferencias y crear avances.
RESULTADOS MÁS PROBABLES DE LA ESTRATEGIA	Los <u>problemas</u> que ocurren <u>no se atribuyen a la diversidad.</u>	<u>Algunos problemas y pocos avances:</u> los problemas pueden decrecer y reducir la diversidad de los/as miembros. La posibilidad de avanzar es ignorada. Los problemas pueden atribuirse a la diversidad.	<u>Algunos problemas y muchos avances:</u> Los avances pueden realizarse y reconocerse. Algunos problemas pueden ocurrir y necesitarán ser gestionados.

La gestión de la diversidad ha tenido un amplio desarrollo teórico y práctico en las organizaciones industriales desde los departamentos de recursos humanos, con la incorporación de modelos y estrategias para sacar el máximo provecho a la diversidad de dichos recursos y optimizar los beneficios de la organización. La gestión de la diversidad cultural es considerar como una respuesta estratégica de las organizaciones (en el ámbito de los recursos humanos) que permite una gestión efectiva de la diversidad. Esta gestión de la diversidad se puede aplicar también en contextos no empresariales como la escuela, las ONGs, centros de salud, etc. en los que la conciencia de diversidad está cada vez más presente.

El principio fundamental en el que debe basarse cualquier plan para la gestión de la diversidad es **una efectiva valoración y promoción** de la misma. **Valorar la diversidad** significa que las instituciones (centros, barrios, empresas, Gobiernos, etc.) y los/as miembros que la componen, conocen los beneficios de sus diferencias y sus similitudes, y trabajan intencionadamente por construir relaciones sostenibles y en equidad entre ellos/as.

La **gestión de la diversidad** es el modo en que la entidad (ONG, empresa, organización...) establece políticas específicas para obtener el máximo beneficio de la composición diversa

del grupo humano que la conforma. Implica una combinación de actividades que promuevan prácticas no discriminatorias y acciones positivas que saquen provecho de las diferencias de origen, conocimientos y competencias –por ejemplo, idiomas- de las personas y los grupos, como una herramienta útil de desarrollo.

Esta gestión de la diversidad implica varios procesos:

1. Un proceso activo y consciente de aceptación y utilización de las diferencias y similitudes como potencial de un contexto determinado.
2. Un proceso que crea valor añadido a dicho contexto.
3. Un proceso de gestión comunicativa, estratégicamente basada en valores y orientada hacia el futuro.

Desde el punto de vista comunitario, en el diseño de programas de intervención social con poblaciones minoritarias y/o en desventaja social, la gestión de la diversidad implica **adaptar objetivos, procedimientos y actividades** a las características etno-culturales de la comunidad a la que se dirige dicho programa. Con ello:

- a) Mostramos respeto hacia la identidad y los valores de la cultura de esa comunidad.
- b) Mejoramos nuestras habilidades para conectar con los/as miembros de la misma.
- c) Aumentamos la relevancia social de nuestras acciones.
- d) Disminuimos la posibilidad de sorpresas no deseadas durante la implementación del programa.
- e) Aumentamos la inclusión y participación de los miembros de la comunidad.
- f) Aumentamos el apoyo al programa por parte de los/as miembros de los grupos culturales, incluso si no participan en él o no están directamente involucrados.
- g) Aumentamos la probabilidad de éxito e impacto de nuestra intervención.

- h) Incrementamos la confianza y la cooperación en el ámbito cultural, y se generan mejores perspectivas para intervenciones exitosas en el futuro.

La gestión de la diversidad implica necesariamente metodologías participativas a lo largo de todo el proceso de intervención. **Contar con la población/grupo diana es indispensable** en la definición del problema(s) que el programa va a atender, ya que la percepción que dicha población tiene del mismo(s) es fundamental para el éxito de nuestra intervención. *¿Quiénes somos nosotros para hacer un programa o una intervención sobre la violencia contra las mujeres migrantes en un barrio determinado sin contar con la visión que tienen ellas sobre el problema?*

8. COMPETENCIA CULTURAL

El objetivo último de la gestión de la diversidad es lograr que ciudadanos/as, profesionales, organizaciones, políticas públicas, etc. alcancen la **competencia cultural** para operar en contextos multiculturales (hacia la búsqueda de avanzar hacia contextos verdaderamente interculturales), garantizando la igualdad entre todas/os sus componentes y en todos los ámbitos de la vida.

El término competencia cultural se genera en la década de los 70 como respuesta a las dificultades de relación entre migrantes y profesionales de los servicios de salud, sobre todo en el mundo anglosajón. Por tanto, surge como un constructo alternativo para luchar contra el trato opresivo que sufren los grupos minoritarios (p.e. personas migrantes) en la prestación de servicios públicos.

La **competencia cultural es, en esencia, un proceso de aculturación (cambios) en las sociedades (culturas) dominantes (de acogida) para alcanzar la igualdad intergrupar**. Está estrechamente vinculada con el concepto que Octavio Vázquez (2002) denomina acción intercultural, entendida como una forma de intervención que se caracteriza por abordar la realidad de la presencia de ciudadanos/as diversos/as en un mismo espacio atendiendo tanto a factores culturales, socio-estructurales, personales y situacionales. Se

basa en abordar la diferencia, pero no la reduce únicamente a sus elementos de naturaleza étnica, sino que tiene en cuenta otros elementos.

La competencia cultural comprende conocimientos, comportamientos, actitudes y, en su caso, políticas que confluyen en un sistema, organización, o entre los/as profesionales que les permitan trabajar de manera efectiva en contextos multiculturales. Se puede conceptualizar en distintos niveles de análisis/intervención:

1. Nivel individual: sensibilidad personal del/la profesional, alianza y construcción del *rapport* con el/la beneficiario/a del servicio (el *rapport* hace referencia a la interacción entre dos o más personas en la que se siente que existe una “sintonía” psicológica y emocional, tiene que ver con construir una buena relación profesional-beneficiarios/as)
2. Nivel organizacional: estructura, recursos humanos, características del entorno físico y de los servicios, etc.
3. Nivel comunitario: organizaciones sociales, sistema de servicios, etc.

En Trabajo Social se puede vincular el concepto de competencia cultural a la **intervención social en contextos multiculturales**, y de forma más específica, a la atención a la población migrante. Para ello hay que reflexionar sobre tres elementos en los que se enmarca la intervención:

- a) La constatación de la diversidad
- b) El lugar que los actores y actrices ocupan en la estructura social
- c) Las condiciones de desigualdad en las que se produce la relación profesional-beneficiarios/as.

Estos tres elementos son el marco de referencia de la acción intercultural (que tiene en cuenta factores culturales, socio-estructurales, personales y situacionales), base de la competencia cultural.

8.1. COMPETENCIA CULTURAL ORGANIZACIONAL

Tradicionalmente los déficits de accesibilidad a los recursos comunitarios y de adecuación de la atención recibida se han venido relacionando con las carencias de los/as miembros de los grupos minoritarios: escaso dominio del idioma, falta de hábitos adecuados de uso, búsqueda de recursos alternativos dentro de su propia comunidad (santeros, curanderos, etc.), entre otros. En la actualidad, desde la perspectiva de la diversidad humana y de la opresión, los problemas de las minorías en general se explican poniendo especial énfasis en las estrategias (conscientes o inconscientes) que sigue el grupo (o cultura) dominante para mantener su situación de privilegio respecto del acceso y disfrute de los recursos.

Serían las características contextuales y organizacionales de los propios servicios (ausencia/escasa sensibilidad hacia la diversidad humana) los referentes de primer orden para explicar problemas de accesibilidad y calidad de la atención recibida por los/as miembros de grupos minoritarios (y no las características de esos propios individuos).

Un gran porcentaje de las personas pertenecientes a grupos minoritarios son beneficiarios/as de ayuda por su mayor vulnerabilidad, por lo que el desarrollo de centros comunitarios e intervención sensibles respecto a la diversidad humana debe ser un reto presente en los servicios públicos y profesionales en la intervención social en general. Los centros de prestación de servicios (social, educativo, jurídico, sanitario, etc.), las organizaciones sociales (formales e informales, públicas y privadas, locales o nacionales, etc.) y los programas/proyectos específicos de intervención social deben afrontar problemas, retos y oportunidades para responder eficazmente a las necesidades de las personas que conforman grupos vulnerables.

La competencia cultural ocupa en este apartado un papel fundamental, ya que la adecuación cultural de los servicios comunitarios puede ser el factor más importante para mejorar la atención y la accesibilidad a los mismos para los/as miembros de grupos minoritarios. Es una herramienta que asegura los derechos de los/as beneficiarios/as, tales como el respeto y no discriminación, y en última instancia, la justicia social.

Para lograr la competencia cultural la organización debe reconocer el poder e influencia de la cultura y valorar la diversidad humana, es decir, aceptar, respetar y valorar las diferencias entre y dentro de las distintas culturas. En la prestación de servicios este reconocimiento implica la valoración de la forma en que los/as beneficiarios/as definen y conciben el trabajo, la salud, el bienestar, la educación, etc. La organización igualmente debe ser consciente de la dinámica de las diferencias que se produce con la interacción entre las culturas, adoptar una actitud proactiva hacia el cambio organizacional, y estar dispuesto a compartir el poder con los/as líderes de diferentes culturas hasta generar una organización sinérgica con la comunidad. Además, la organización debe contar con conocimientos culturales institucionalizados:

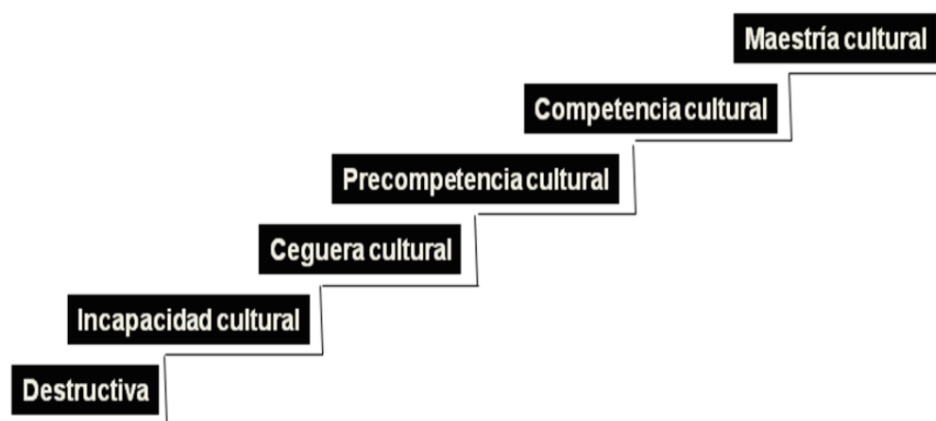
- a) Los/as empleados/as deben ser entrenados/as y ser capaces de utilizar eficientemente los conocimientos adquiridos
- b) Las políticas deben responder a la diversidad cultural
- c) Los materiales de programas deben reflejar imágenes positivas de las distintas culturas, etc.

En la práctica, se trataría de que la organización (comprometiendo al mayor número de sus miembros) declare su voluntad de trabajar por mejorar la competencia de sus servicios en relación a la diversidad cultural. Los beneficios de construir competencia cultural en la organización son:

1. Aumenta el respeto y entendimiento mutuo entre los/as involucrados/as.
2. Aumenta la creatividad para resolver problemas (nuevas perspectivas, ideas, etc.)
3. Aumenta la participación y colaboración de otros grupos culturales.
4. Aumenta la confianza y cooperación
5. Ayuda a superar el miedo a cometer errores, a la competición o al conflicto.
6. Promueve inclusión e igualdad.

8.2. COMPETENCIA CULTURAL INDIVIDUAL

La competencia cultural es a la vez un proceso y un resultado. En el nivel individual este proceso se desarrolla durante un periodo más o menos prolongado de tiempo y representa los distintos escalones de competencia individual (y organizacional) que muestran los esfuerzos para adquirir los diferentes elementos de la competencia, es decir, muestran el progreso hasta alcanzar un grado óptimo de funcionamiento en contextos multiculturales.



La adquisición de una competencia cultural eficaz es resultado de ir progresando en este proceso de desarrollo de capacidad, que no sigue un modelo lineal, ya que abarca distintos ámbitos (origen nacional, género, etnia, orientación sexual, etc.) –es frecuente encontrar personas, organizaciones, sistema, etc. que alcanzan una alta competencia cultural por ejemplo respecto a la perspectiva de género –por ejemplo en protocolos contra el acoso que protejan igual a una trabajadora española que marroquí-, pero siguen mostrando una alta incapacidad en otros contextos: político, religioso, étnico, etc.

En este sentido, la competencia cultural se puede entender como la estrategia de intervención que pretende reflejar el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que los/as profesionales del Trabajo Social deben tener para desempeñar con éxito su labor en contextos multiétnicos. Respecto a la competencia cultural y en la intervención se debe tener en cuenta:

- a) La **conciencia cultural**: Es el proceso a través del cual el/la profesional llega a respetar, apreciar y ser sensible hacia los valores, creencias, estilos de vida, prácticas, estrategias para resolver problemas, etc. de la cultura del/la beneficiario/a. Implica un continuo examen de los propios sesgos y prejuicios hacia otras culturas, y una exploración en profundidad del propio *background* cultural: sin ser consciente de los valores de nuestra propia cultura y sus implicaciones prácticas, corremos el riesgo de practicar una imposición cultural. Se debe aceptar que la interpretación que hace el/la profesional de algunas conductas de las personas (relacionadas con la salud/enfermedad, por ejemplo) puede ser inconscientemente prejuiciosa e influenciada por estereotipos negativos.

La conciencia cultural debe ser un elemento crítico que conduzca a los/as profesionales (de servicios sociales, salud, educación, etc.) desde el etnocentrismo hacia el etnorelativismo cultural, sin que ello signifique que han de ser aceptadas todas las prácticas culturales.

- b) La **dimensión afectiva**: Hace referencia a la capacidad que tienen las personas presentes en la relación intercultural de proyectar y recibir emociones positivas antes, durante y después de la relación intercultural. Implica emitir sentimientos positivos hacia el otro y controlar la influencia que los negativos puedan ejercer en la relación. En esta dimensión es importante el control de la ansiedad, la empatía, la motivación e interés en conocer y aprender de otras realidades culturales...

- c) La **dimensión comportamental**: Se refiere a prácticas profesionales culturalmente apropiadas a las características de las personas con las que se interactúa. Las prácticas van desde el uso apropiado del lenguaje, la forma de desarrollar la entrevista, los datos a recabar, la elaboración del diagnóstico, diseño de programas de intervención... Se trata de desarrollar las habilidades culturales, es decir, comportamientos e intervenciones apropiadas y culturalmente sensibles.

La vía hacia el desarrollo de estas habilidades es la propia exploración y conciencia cultural, y conforme los/as profesionales sean más conscientes de sus propias ideas, valores, concepciones y estereotipos, tenderán a proyectar en menor medida sus

propios valores culturales a los de las personas que atienden, por lo que se volverán más eficientes en su práctica profesional. En este sentido, la comunicación intercultural es una de las habilidades centrales para la competencia cultural: El lenguaje es un importante vehículo de información y expresión de emociones y sentimientos, de hecho una de las mayores dificultades sentidas por los/as profesionales de atención primaria a la hora de atender a la población migrante tiene que ver con las habilidades comunicativas, que no sólo se refiere al conocimiento de la lengua, sino también al propio estilo comunicativo (directo e indirecto), flexibilidad comunicativa, respetar tiempos, no interrumpir, gestos, expresiones faciales, contacto visual o físico, respeto del espacio personal, etc.

d) El **conocimiento cultural**: Uno de los requisitos más importantes para comprender la conducta de las personas con las que se interviene es conocer su forma de ver el mundo. Por tanto, se debe buscar y adquirir un sólido conocimiento cultural y comprensión acerca de las diferencias étnicas de las personas, la posición estructural que ocupan los distintos grupos minoritarios en la comunidad, y como hemos comentado en la conciencia cultural, un mejor conocimiento sobre nosotros/as mismos/as. Este conocimiento multicultural conlleva un aprendizaje y búsqueda de información sobre culturas, cosmovisiones y experiencias de los diferentes grupos de personas, sin olvidar las variaciones culturales dentro de los propios grupos. Se distinguen cuatro niveles en el conocimiento cultural:

1. Incompetencia inconsciente: La persona no sabe que no sabe, ni lo comprende, ni reconoce la deficiencia, ni tiene deseo de enfrentarse a ello (ceguera cultural).
2. Incompetencia consciente: se conoce la importancia de la cultura en la prestación de servicios, pero no se tienen los conocimientos necesarios.
3. Competencia consciente: Acto intencionado de aprender acerca de la cultura de las personas que se atienden, ofreciendo respuestas culturalmente sensibles.
4. Competencia inconsciente: habilidad automática para ofrecer servicios culturalmente congruentes a las características de las personas beneficiarias.

9. LA APROPIACIÓN CULTURAL

Básicamente sería la práctica por la cual un grupo mayoritario toma elementos culturales de grupos minoritarios por los cuales ese grupo minoritario ha sido históricamente oprimido, perseguido o discriminado. Se sustenta en una dinámica de poder y en el privilegio que les concede formar parte del grupo dominante y creen tener el derecho de hacer lo que quieran con los elementos culturales de los colectivos racializados, sin recibir la mínima repercusión o consecuencia; más bien tomando reconocimiento por ello e invisibilizando a quienes le pertenece (por ejemplo, multinacionales tomando diseños de moda y no dando reconocimiento ni beneficio a los pueblos indígenas a los que han sido sustraídos)

La apropiación cultural no es lo mismo que el intercambio cultural (o la FUSIÓN, que se utiliza mucho cuando hablamos de la música), cuando las personas se comparten mutuamente, porque el intercambio cultural carece de esa dinámica de poder sistémica. Tampoco es lo mismo que la asimilación, cuando las personas marginadas adoptan elementos de la cultura dominante para sobrevivir a las condiciones que hacen que la vida sea más difícil si no lo hacen (por ejemplo, que gente de otras culturas utilice vaqueros en lugar de sus trajes tradicionales no sería apropiación cultural de la cultura dominante, sino asimilación).

En relación a este tema, sin hacer un desarrollo exhaustivo, en esta asignatura baste saber:

Evitar la apropiación cultural no significa que no lleguemos a compartir cultura

La apropiación cultural está tomando algo de una cultura marginada, sin respeto por el conocimiento o por la gente de esa cultura, y esa no es la manera de aprender unos de otros.

Incluye una **dinámica de poder**, que **no va en ambos sentidos**.

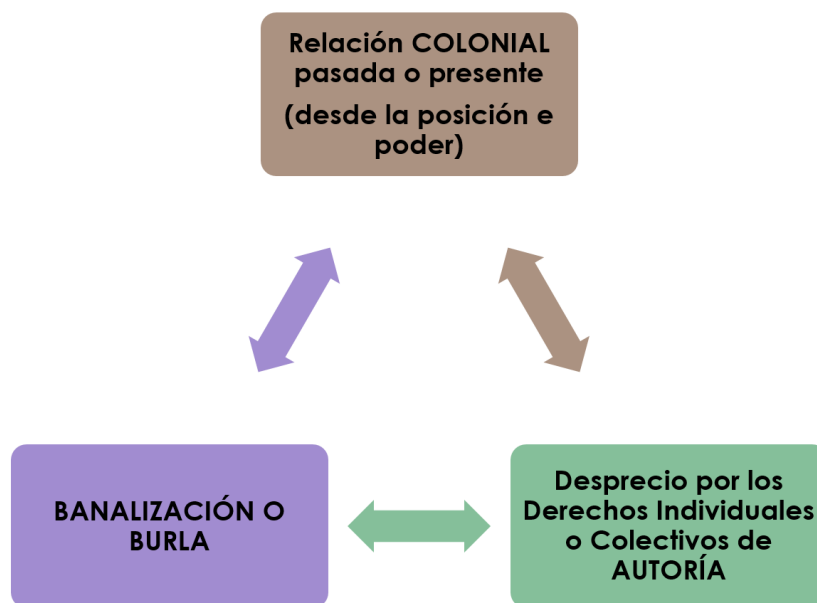
Es una de las formas en que contribuimos a la opresión y el daño a los demás.

Si se comparten de manera respetuosa y consensuada nuestras culturas en formas que no causan daño, entonces eso no es apropiación cultural, es **intercambio cultural**

Lo que parece trivial para ti puede ser esencial a otra persona. (En tu contexto, el pelo, puede ser solo el pelo, para otra persona puede tener unas connotaciones de opresión que desconoces)

No tienes que poseer algo para apreciarlo

Se trata de un tema en el que a veces cuesta distinguir si nos encontramos frente a apropiación cultural o frente a una mera cuestión de intercambio, y una importante clave para distinguir esto la podemos encontrar en el historiador y activista panafricanista Antumi Toasijé, que explica que **“Hay apropiación cultural únicamente si se dan a la vez al menos DOS de estas tres condiciones:**



Por tanto según este autor, llevar un peinado afro, incluso si eres una persona blanco-europea, si se hace desde el respeto y el conocimiento de aquello que estás usando (sin banalización o burla), no sería apropiación cultural. En el tema de disfraces estereotipados (poned en google “disfraz de negro”, o “disfraz de chino”) se darían tanto la relación colonial como la banalización/burla... estarían tomando elementos culturales y perpetuando una imagen que no es realista ni identifica a la mayoría de estas personas.

- **Auto-evaluación para VUESTRA PROPIA competencia cultural**

Para reducir los estereotipos y prejuicios de los/as profesionales de la intervención social se pueden utilizar las siguientes estrategias, partiendo de que el/la profesional se esfuerce por ser más abierto y trabaje para mejorar su competencia cultural:

1. Mejorar el conocimiento de las propias creencias, valores, actitudes, etc.
2. Esforzarse y ejercitarse para cambiar las percepciones automáticas positivas para el endogrupo (el propio, el dominante) y negativas para el exogrupo (minoritario)
3. Percibir a las personas como *individuos* y no como miembros de un grupo
4. Cambiar de *nosotros/as vs ellos/as* a *nosotros/as*
5. Re-categorizar a las personas del exogrupo como miembros del endogrupo.

Si vas a trabajar con personas migrantes, cabe que hagas una reflexión profunda sobre:

- **¿Soy consciente de mis sesgos personales y prejuicios hacia grupos culturales diferentes del mío?**
- **¿Tengo las habilidades necesarias para diseñar un plan de acción culturalmente sensible?**
- **¿Tengo conocimientos significativos de los elementos más importantes de la cultura del/la persona beneficiaria y de la diversidad humana en general?**
- **¿Cuántos encuentros cara a cara he tenido con personas de distinto *background* cultural?**
- **¿Cuántas ganas tengo REALMENTE de querer ser culturalmente competente?**

Nota sobre las referencias bibliográficas: El contenido de este temario será utilizado únicamente para temas académicos y orientar las explicaciones en el aula, y está extraído de las referencias citadas en la guía docente de la asignatura (curso académico 2021-2022) y del manual FORINTER 2: Migraciones, Interculturalidad y Gestión de la diversidad (Martínez, J., Hernández, Y & Martínez, M.F., 2017). Los derechos de las imágenes utilizadas pertenecen a sus propietarios originales.

BLOQUE 2. MIGRACIONES Y DIVERSIDAD DESDE EL TRABAJO SOCIAL

TEMA 4. Intervención intercultural y Tercer Sector.

Índice

4.1. Trata de personas

4.1.1. Aproximación al concepto de trata de personas

4.1.2. Protección de las víctimas

4.2. Estrategias en la prevención del racismo, la xenofobia y otras formas de discriminación: estereotipos, prejuicios y rumores.

4.3. La gestión del conflicto intercultural y mediación en contextos interculturales

4.4. Tercer sector e inmigración: experiencias prácticas. (Práctica 4. Elimina materia) - Este apartado se refuerza con una charla impartida por alguna entidad social que trabaje con el colectivo de personas migrantes y/o refugiadas.

4.1. Trata de personas

4.1.1 Aproximación al concepto de trata de personas

Para la práctica profesional en el contexto de las entidades pro-migrantes se hace necesaria una pequeña aproximación al concepto de trata de personas, si bien no profundizaremos demasiado en el tema, sí nos servirá para ser conscientes de esta realidad que mueve millones de euros al día a nivel mundial, prácticamente al nivel del tráfico de armas o de drogas.

La trata de personas es la acción de **captar, transportar, trasladar, acoger o recibir personas**, recurriendo al **uso de la fuerza u otras formas de coacción**, como el rapto, el

fraude, el engaño, el abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra **con fines de explotación**.

No debemos pensar únicamente en los fines de explotación sexual, aunque sea lo primero que venga a nuestra mente e incluso series como Sky Rojo (Netflix) se han hecho eco de esta realidad. Se puede hablar de trata para:

- **Explotación sexual:** Prostitución forzada, pornografía (películas, fotos, internet), pedofilia, turismo sexual, agencias matrimoniales, embarazos forzados...
- **Explotación laboral:** Construcción, agricultura/ganadería, trabajo doméstico, limpieza, fábricas y talleres clandestinos, otras tareas ajenas a la prostitución relacionadas con la industria del sexo y el ocio, venta ambulante, minas, pesca...
- **Servidumbre y prácticas esclavistas:** Dentro de prácticas religiosas y culturales, matrimonios serviles...
- **Mendicidad forzada**
- **Empleo en actividades delictivas**
- **Extracción de órganos vitales:** Sustracción ilícita de órganos, tejidos o componentes (pulmón, riñón, córnea, hígado, corazón...) para venta en el mercado ilegal.
- **Venta de niños/as**
- **Militar:** Soldados cautivos, niñas y niños soldados

Cualquier persona puede caer en las redes de trata, no importa la edad o condición económica, se aprovechan de la ingenuidad y la necesidad, **venden sueños e ilusiones para después explotar y abusar**. Cualquier persona que atendamos desde la entidad como Trabajadoras Sociales podría estar siendo víctima de una red de trata, por lo que se debe tener presente que existe esta realidad a la hora de intervenir.

La trata de personas se considera una forma de **esclavitud moderna**, por **esclavitud** podemos entender la condición de tratar a otra persona como si fuera de su propiedad - algo que puede ser comprado, vendido, intercambiado o incluso destruido -. El **trabajo forzoso** es

un concepto relacionado pero no idéntico, al referirse a la labor realizada sin consentimiento, por medio de amenazas o coacciones. La **trata de personas** por tanto se asemeja a esta esclavitud en cuanto a que hace referencia al proceso mediante el cual las personas son trasladadas a través de engaño, amenazas o coacción y son obligadas a trabajo forzoso, explotación sexual u otras formas de explotación severa. Estas personas dejan de ser dueñas de sus propias vidas.

En este punto cabe aclarar que se debe hablar de **trata de personas**, no de “**trata de blancas**” (aunque muchas veces vemos que ciertas personas y medios siguen empleando este término erróneo, obsoleto y con connotaciones racistas):

El término “trata de blancas” se utilizaba a principios del siglo XX cuando las mujeres blancas eran llevadas a destinos en Europa y Asia con fines de explotación sexual. El término correcto que se emplea en la actualidad es “**trata de personas**”, pues **ya no solo las mujeres blancas son víctimas de este delito**. Hombres, mujeres, niños, niñas y adolescentes con diferentes características físicas también son explotados/as. No solo son víctimas las mujeres, aunque si es cierto que ellas son las principales víctimas de la trata para fines de explotación sexual, y en número de personas tratadas por supuesto se trata de una problemática que recae mayoritariamente en las mujeres (aunque pueden encontrarse también hombres tratados para la mendicidad, tráfico de órganos, trabajo forzoso, actos delictivos...).

Otro punto importante que a veces se confunde es que **trata y tráfico de personas no son la misma cosa**. El TRÁFICO DE PERSONAS hace referencia a:

- a) Acto de facilitar la entrada de forma irregular de una persona en un país del que no es nacional.
- b) A cambio de la obtención de beneficio económico o de otro tipo.

	TRATA DE PERSONAS	TRÁFICO DE PERSONAS
Consentimiento	No hay consentimiento o, si hay, aquel está viciado.	Hay consentimiento al tráfico.
Explotación / Finalidad	Tras la llegada empieza la explotación.	El tráfico termina con la llegada al destino.
Carácter transnacional	No necesario, puede ser en el mismo país.	Siempre hay cruce de una o más fronteras.

Por tanto el tráfico de personas no entraría dentro de la trata aunque ahí también se haga un transporte y un traslado de las víctimas, puesto que estas víctimas de trata no habrían dado su consentimiento o si lo han dado ha sido mediante engaños (por ejemplo, piensan que van a trabajar de otra cosa cuando lleguen al país de destino, y después las obligan a prostituirse).

EN CASO DE NIÑAS/OS MENORES DE EDAD SIEMPRE SE VA A CONSIDERAR QUE NO HAY CONSENTIMIENTO

La TRATA DE PERSONAS, por su parte, como hemos visto en su definición, va a implicar que concurran estos tres elementos:

- a) **Acción** sobre personas (reclutamiento, transporte, traslado y recepción)
- b) **Medios** empleados (violencia, coerción, engaño, secuestro, compra, etc.)
- c) **Fines**; diversas formas de explotación y obtención de beneficio económico

Lo podemos ver más claro en el siguiente cuadro:

ACCIÓN:

Para que la explotación se haga efectiva deben recurrir a la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas.

MEDIOS:

Para llevar a cabo estas acciones, son la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, fraude, engaño, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, concesión de pagos o beneficios.

LA FINALIDAD:

La explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas, la servidumbre, la extracción de órganos u otros tipos de explotación.

El vudú – *yuyu* – y otro tipo de hechicería como pócimas suelen ser empleadas como **medio** en algunas regiones de África, teniendo esto un gran poder de dominación sobre las personas tratadas, también amenazar a los familiares que quedan en el país de origen. Normalmente siempre se va a generar “el pago de una deuda” que no para de crecer y que va a hacer que las víctimas siempre estén sometidas a esta red de trata.

Respecto a la **acción o reclutamiento** las redes mafiosas siempre aprovechan situaciones de vulnerabilidad de las potenciales víctimas para lograr sus objetivos y alejarlas de su entorno rutinario, forma parte de la estrategia criminal. Entre los métodos utilizados para la captación, destacan: las ofertas laborales de salarios tentadores, sin pedir experiencia, ni estudios, ni referencias; el ofrecimiento de vida en pareja con matrimonio incluido y estabilidad económica; falsas agencias de modelos que realizan castings y desfiles que finalmente se convierten en trampas. Internet, con los chats, blogs, redes sociales, etc.

El **tipo de reclutamiento** puede ser muy variado: Secuestro, venta por la propia familia, venta por otra persona, adopción, oportunidad de formación o laboral, proposición de visitar a amigos o familiares en otros países, matrimonio o convivencia para que caigan en la red de trata, turismo, agencias de modelos, relación a través de internet...

Debe tenerse en cuenta que **los tratantes no siempre son personas desconocidas**, pueden ser allegadas a la familia o pertenecientes a su entorno, incluso la propia pareja de la víctima. No hay un perfil único, puede ser hombre o mujer, en ocasiones han pasado de la situación de trata a asumir el rol de reclutador/a o controlador/a de víctimas. Estas personas utilizan el engaño, o cuentan medias verdades y luego coaccionan, transportan, compran y venden para explotar de diversas formas.

Como ejemplo de esto podemos usar el caso de los tratantes y roles en las redes nigerianas, pues Nigeria es uno de los principales países de origen de trata de personas y hay numerosos estudios sobre estas redes:

Captadores: pueden ser familiares, amigos, otras mujeres que fueron explotadas, vecinos, pastores de las iglesias, funcionariado...

Madame: (normalmente: “mami”) es la mujer que está a la cabeza de la estructura piramidal de la red, encargándose de la explotación de la víctima en destino. Selecciona a las víctimas en origen a través de los reclutadores y adelanta los gastos de transporte. En la ceremonia del contrato, en la que se establece el pago de la deuda de la víctima, se menciona el nombre de la madame, pasando así la persona tratada a pertenecer a ésta hasta que la deuda sea saldada. Su misión consiste en mantener bajo control a las mujeres y que cumplan las órdenes

Guideman: son hombres nigerianos que viven en los países del norte de África, donde quedaron atrapados sin poder pasar a Europa. El *guideman* se encarga de la captación y del traslado de las mujeres y adolescentes desde Nigeria hasta Marruecos, Argelia o Libia. Recibe los encargos de mujeres y niñas por parte de las madames.

Patrón: es la persona que se encarga del control de las mujeres y adolescentes en los países de estancia del norte de África, en nombre de la madame, así como de negociar la conexión para ir a Europa en los momentos previos al cruce.

Connection man: es la persona que facilita el cruce hasta Europa. Los connection a veces tienen contacto directo con la madame; otras veces no forman parte de la red, y son traficantes con los que contactan el guideman y el patrón para negociar el paso de la víctima, como si fuese una inmigrante más.

Husband y/o boyfriend: es la persona que establece una relación afectiva con la víctima. Normalmente la red decide quién será esa persona. Estos hombres son quienes normalmente las dejan embarazadas.

Proxenetes: en el caso de que la prostitución no sea ejercida por las víctimas en calle, las madames cuentan con la colaboración de dueños de locales o de pisos donde ejercer la prostitución. Éstos son, en su mayoría, ciudadanos autóctonos del país de destino.

Funcionarios corruptos: son piezas clave tanto en origen como en tránsito y destino para que la red de trata desarrolle su actividad a espaldas de la justicia. Facilitan el movimiento de las víctimas y protegen a los miembros de la red durante la explotación.

4.1.2. Protección de las víctimas

En nuestro país existe el **PROTOCOLO MARCO DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE TRATA**, por Acuerdo de 28 de octubre de 2011 por los Ministerios de Justicia, del Interior, de Empleo y Seguridad Social y de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, La Fiscalía General del Estado y el Consejo General del Poder Judicial.

Señala las **distintas fases** por la que atraviesa una posible víctima de trata desde su detección, **indica las actuaciones a llevar a cabo en cada fase e identifica a las administraciones públicas implicadas**, estableciendo los mecanismos de coordinación entre ellas y su relación con otras organizaciones con experiencia acreditada en la asistencia a víctimas.

Las distintas fases serían:

- **DETECCIÓN**

Puede detectar cualquier persona (la propia víctima, servicios, entidades, inspección de trabajo, fuerzas y cuerpos de seguridad, la trabajadora social...). Y puede darse en frontera, CIE o en cualquier lugar.

En el ANEXO del tema (no es materia de examen) se recogen una serie de **indicios** que pueden servir para orientar la detección, es decir el reconocimiento de señales que sugieren una posible situación de trata.

- **IDENTIFICACIÓN**

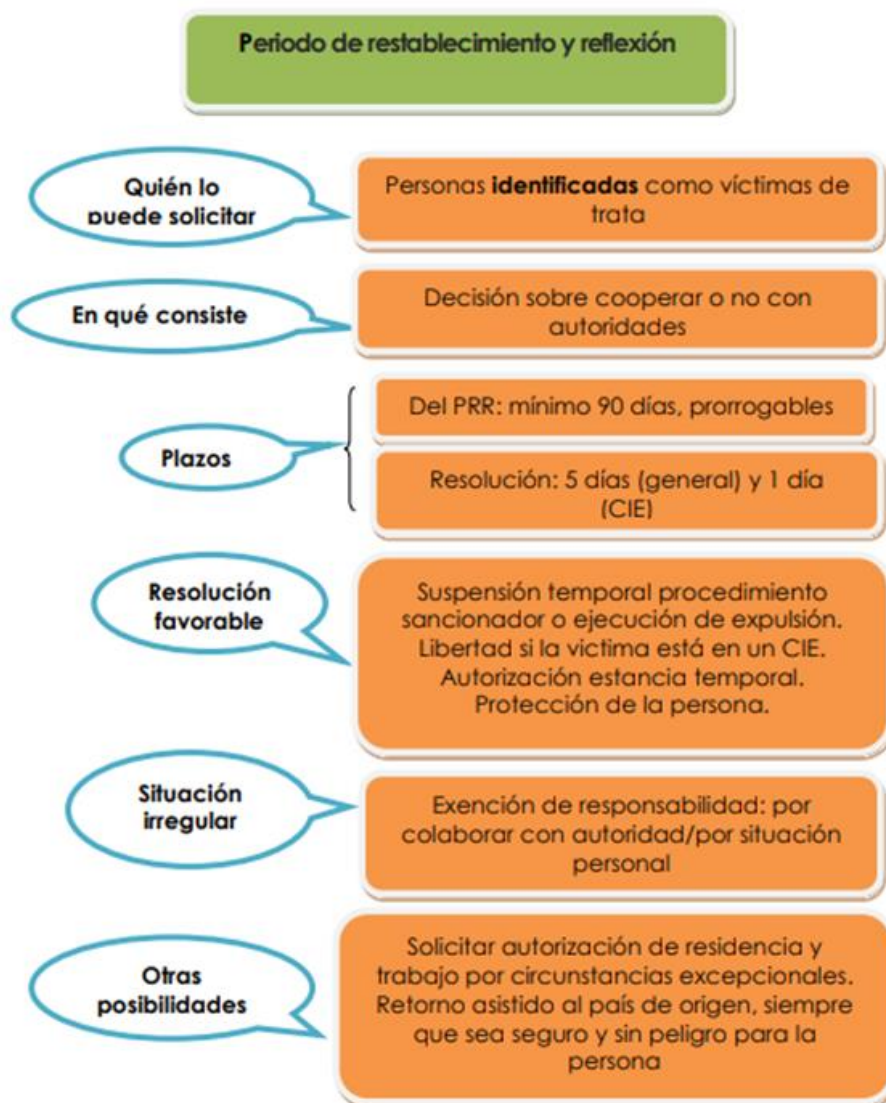
ÚNICAMENTE PUEDEN IDENTIFICAR LAS UNIDADES POLICIALES

Son los que realizan la entrevista y determinan que hay indicios o motivos razonables. Una vez IDENTIFICADA informan sobre derechos, medidas de protección, el periodo de reflexión...Es decir, como trabajadoras sociales únicamente podríamos detectar posibles víctimas de trata, pero no identificar (para esto deben ser derivadas a las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado que tienen la potestad para la identificación). Esta identificación es la que va a abrir la puerta para poder acogerse a la posterior protección.

- **ASISTENCIA**
- **PROTECCIÓN**

Como decimos, únicamente las personas IDENTIFICADAS como víctimas de trata pueden acogerse a lo que se llama **“Periodo de restablecimiento y reflexión”**, que es lo que va a permitir acogerse a la protección como víctimas de trata, siendo el principal problema de esto que para ello **DEBEN cooperar con las autoridades** en contra de la red de la red por la que han sido víctimas de trata, facilitar datos que permitan detenciones, etc. Como podéis imaginar, personas que están amenazadas, tienen miedo tanto por ellas como por sus familiares, son víctimas de prácticas como el vudú o tienen poca confianza en los cuerpos policiales porque en su país hay más corrupción (incluso piensan que podrían estar

comprados por la propia red de trata). Incluso algunas a pesar de ser víctimas desconocen datos reales que permitan una cooperación efectiva (“la obliga una persona que se llama Mami”).



Estas personas deberían gozar de la máxima protección jurídica, pues **existen muchos riesgos si se considera a estas víctimas como meras migrantes en situación irregular y se las devuelve a sus países de origen**: La expulsión de una víctima de trata implica no sólo comenzar de cero, sino correr además **el** riesgo de caer nuevamente en manos de la red, de sufrir represalias y de volver a ser explotada; puede ser rechazada por su familia y sufrir la

estigmatización y discriminación social. La vuelta a su país puede convertirse en un proceso doloroso en el que la víctima se verá enfrentada a problemas familiares, de salud, jurídicos y económicos que se suman a las dificultades propias de la reintegración a su familia y a la comunidad de pertenencia. Como vemos en el cuadro anterior, aunque estas personas no puedan acogerse a la protección como víctimas de trata, sí que se pueden explorar **otras posibilidades** para garantizar la seguridad de la víctima, como la solicitud de autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, o incluso desde las entidades se viene luchando para que puedan acogerse a la solicitud de protección internacional, ya que se entiende que dado este peligro al ser retornadas a su país de origen de volver a caer en manos de las redes de trata, puede darse el componente del temor fundado a sufrir persecución o correr el riesgo de sufrir daños graves o incluso la muerte, siendo estas circunstancias suficientes para abrir la vía para la concesión del derecho de asilo a las víctimas de trata sin ser preceptiva la colaboración en la investigación policial, respetando el principio de “no-devolución”. El retorno asistido a su país de origen únicamente debe explorarse cuando sea seguro y con la certeza de que no va a existir ningún tipo de peligro para la víctima (estas “Otras posibilidades” las explicamos en el Tema 2).

Además no puede olvidarse que una situación de trata puede tener un **fuerte impacto en la salud de las víctimas**. Para el proceso de recuperación, de reconstruirse y de empoderarse, la víctima de trata precisa personal especializado que la encamine a superar su condición de víctima y a determinar su nuevo proyecto de vida

Las consecuencias pueden ser: la muerte, contusiones, quemaduras, fracturas, problemas de salud mental (ideación suicida, depresión, ansiedad, etc.), enfermedades de transmisión sexual, embarazos no deseados, abuso de sustancias, riesgos asociados a trabajos penosos (desnutrición, hipotermia, cansancio, lesiones, problemas respiratorios...) y un largo etc.

Para finalizar, decir que la trata de seres humanos es un delito grave, cometido a menudo dentro del marco de la delincuencia organizada, constituye una grave violación de los derechos humanos y está prohibida explícitamente por la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**: Evitar y combatir la trata de seres humanos es una prioridad para la Unión y los Estados miembros

4.2. Estrategias en la prevención del racismo, la xenofobia y otras formas de discriminación: estereotipos, prejuicios y rumores.

Con la inmigración se ha incrementado la diversidad en barrios, escuelas, lugares de trabajo, espacios públicos, etc., y personas de distinto color de piel, etnia, religión, etc. se han visto inmersas en relaciones de interacción y convivencia cotidiana. Este escenario puede dar lugar a resultados muy diversos, ya que a pesar del discurso imperante sobre igualdad y solidaridad en los países receptores, la comunidad de acogida sigue percibiendo, en cierta medida, a la inmigración como un peligro a su *status quo*. **Estas percepciones y evaluaciones negativas de la inmigración se agravan aún más durante los períodos de crisis económica y social**, los discursos en torno a la inmigración a partir de la crisis en España de 2008 así lo demuestran, así como el auge de los partidos de ultra-derecha en los últimos años en el contexto nacional y europeo, por lo que es de esperar lo mismo para la crisis derivada de la pandemia de Covid-19 y con cuyos efectos todavía nos encontramos lidiando.

La investigación en el área de las relaciones interculturales ha constatado que muchos problemas de convivencia se sustentan en un conflicto por el acceso de las personas a los recursos materiales, sociales y simbólicos. En el caso de la inmigración, el conflicto se inicia ante la percepción (espontánea o inducida) de que los recursos disponibles en la sociedad son escasos (puestos de trabajo, prestaciones sociales, etc.) y que existen “otros grupos sociales” que compiten por esos recursos. Ante esta situación, la población autóctona desarrolla lo que se denomina **estrés por los recursos**, que se manifiesta de dos formas:

- a) Como una percepción **cognitiva** de amenaza (realista y/o simbólica) en forma de creencias del tipo suma cero (“para que tú tengas más, yo tengo que tener menos”, “si tú ganas, yo pierdo”...)
- b) Como una percepción **afectiva** de amenaza en forma de miedo y ansiedad.

El conflicto se desarrolla con un progresivo deterioro de las imágenes mutuas. En el caso de la población autóctona, al ser el grupo dominante, la imagen negativa que elaboran sobre las personas migrantes (poca cualificación, quieren “vivir de las ayudas”, “no se quieren integrar”, etc.) les sirve para justificar sus esfuerzos para relegarlas a posiciones inferiores en el mercado laboral y en la sociedad en general. Surge entonces la discriminación y la

hostilidad intergrupal. En Europa, estos procesos psicosociales se manifiestan con el auge de conductas racistas y xenófobas, y de los partidos nacionalistas y de extrema derecha.

- **ESTEREOTIPOS**

Por su parte, los **estereotipos** (positivos o negativos, son una generalización sobre un grupo, en virtud de la cual características idénticas se asignan prácticamente a todas las personas del mismo, obviando la variabilidad interna. Los estereotipos no necesariamente están cargados de emocionalidad, ni llevan forzosamente a la discriminación. Algunas características de los estereotipos son:

- a) Aunque pueden tener algún elemento de verdad, suelen ser erróneos. Se basan en generalizaciones y exageraciones, haciendo hincapié en los atributos negativos.
- b) Son una generalización sobre un grupo (se piensa que todos los miembros del grupo cultural son el mismo tipo de persona, se comportan igual y se puede esperar de ellos/as las mismas cosas).
- c) Suponen una imagen simplificada del grupo (y de las personas que lo integran).
- d) Son compartidos por muchas personas.
- e) Se atribuyen a las personas por el simple hecho de pertenecer a un grupo.
- f) Son resistentes al cambio.
- g) Orientan expectativas de conducta (se espera que las personas se comporten de acuerdo al estereotipo y también nosotros nos comportamos con esas personas como si fuera cierto dicho estereotipo –P. ej: efecto Pigmalión).
- h) Ayudan a completar la información y a comprender una situación social cuando es ambigua o no disponemos de suficientes datos.

La resistencia al cambio del estereotipo, y por tanto de los prejuicios que de ellos/as se pueden derivar, se debe a diversos factores:

- a) Factores contextuales: los estereotipos se reproducen dentro de los grupos sociales a través de la educación, los medios de comunicación y otras instituciones sociales. El hecho de ser compartido por muchas personas, no favorece el cambio.

- b) Factores psicológicos: los estereotipos funcionan como mecanismo de defensa de las personas, generando seguridad en las relaciones. Descubrir que el estereotipo no se ajusta a la realidad confunde y desorienta, con lo que se opta por mantener el estereotipo.
- c) Factores grupales: los grupos tienen unos valores distintivos positivos con los que diferenciarse de otros grupos, que se entienden como negativos.

- **PREJUICIOS**

Los **prejuicios** son una de las formas más discriminatorias en que se manifiesta una concepción y/o gestión opresiva de la diversidad humana. **Un prejuicio es una orientación socialmente compartida que se da en las relaciones intergrupales, es muy resistente al cambio y altamente inmune a las nuevas informaciones que lo cuestionan.** El prejuicio es un fenómeno complejo, se compone de alguno (o los tres) de los siguientes elementos, que están estrechamente relacionados, influenciándose mutuamente para **dar lugar a la actitud negativa hacia el grupo.**

1. **Cognitivo:** Mantenimiento de actitudes sociales o creencias cognitivas despreciativas, intolerantes, injustas e irracionales hacia otro grupo de personas.
2. **Afectivo:** Expresión de afecto negativo hacia el exogrupo (migrantes)
3. **Conductual:** Manifestación de conductas hostiles o discriminatorias hacia los/as miembros de un grupo por el hecho de pertenecer a él.

Ni siquiera es necesario conocer o mantener relaciones con una determinada persona para atribuirle las características negativas asociadas a un estereotipo, manifestar emociones negativas hacia ella, o incluso emitir conductas que impliquen algún tipo de discriminación.

La forma de manifestarse de los prejuicios hacia los grupos minoritarios ha ido cambiando con el paso del tiempo y las circunstancias sociales y políticas del contexto. Hoy en día en nuestra sociedad es más fácil encontrar formas de prejuicio encubierto o latente, más que

manifiesta (un prejuicio manifiesto sería, por ejemplo, que “las personas españolas son más de fiar –más honestas- que las personas rumanas”).

El **prejuicio sutil**, es la forma más frecuente en la que se presenta el prejuicio, y se caracteriza por:

1. Cuando las normas sociales desaconsejan la manifestación del prejuicio, las personas dan una respuesta políticamente correcta y actúan de acuerdo a principios igualitarios, pero cuando las normas sociales no están claras, manifiestan sentimientos negativos hacia las personas migrantes y respuestas negativas.
2. Defienden con ímpetu los valores tradiciones de la sociedad de acogida, valores que son los que determinan las conductas socialmente aceptadas y perciben que las personas migrantes no respetan dichos valores.
3. Perciben de manera exagerada las diferencias culturales con respecto a las personas migrantes (se ha pasado de hablar de “inferioridad genética o racismo biológico) a hablar de “lo distintos/as que son”, como hemos visto en los tipos de racismo en el Tema 3).
4. No suelen manifestar los sentimientos negativos hacia las personas migrantes, pero les niegan respuestas emocionales positivas.
5. Piensan que la administración da demasiadas ayudas sociales a las personas migrantes, y que deberían salir adelante por ellos/as mismos/as.

- **DISCRIMINACIÓN**

Se trata de la **conducta diferencial** (puede ser positiva o negativa) dirigida a un grupo social y sus miembros, siendo el problema principal cuando se obvian las particularidades de cada persona y “se la mete dentro del mismo saco” considerando que todo el grupo al que se la asocia es homogéneo o igual. Ya hemos hablado de estas cuestiones en el Tema 3 por lo que no profundizaremos más aquí.

ESTEREOTIPO (Creencia) -> **PREJUICIO** (Actitud) -> **DISCRIMINACIÓN** (Comportamiento)

- **RUMORES**

Entre la población autóctona circulan numerosos estereotipos negativos hacia los grupos de personas migrantes, que son creencias erróneas y simplificadas sobre sus valores y prácticas culturales. Algunas de estas creencias se estructuran en forma de rumores y se propagan por distintas vías y formas en la sociedad. **Los rumores son narraciones estereotipadas relacionadas con hechos cotidianos, creíbles o factibles de ser creídas, vinculadas también con un problema concreto o con alguna inquietud puntual, de la cual no se puede verificar su exactitud, aunque tampoco demostrar directamente su falsedad.**

La mayoría de rumores sobre personas migrantes parten de la amenaza percibida, del temor a “lo extraño”, a lo desconocido, y tienen el efecto negativo de generar más distancia entre la población autóctona y las personas migrantes.

Los rumores no tienen credibilidad porque estén basados en una evidencia directa y que lo pueda apoyar, sino porque otras personas parecen creer que su contenido es cierto. **Los rumores no son neutros:** son aceptados y transmitidos cuando concuerdan con nuestros valores y/o intereses. Por otra parte, tendemos a aceptar lo que otras personas piensan y creen cuando no tenemos información propia, o bien, se acepta el rumor para no ser sancionado por el grupo de referencia.

Los rumores **se pueden difundir rápidamente y suponen un obstáculo para la convivencia**, y van en contra de la idea de una ciudadanía inclusiva y de la valoración de la diversidad. Además, en la inmigración **son muy variados y se refieren a diversos ámbitos:** vida comunitaria, sistemas de protección social, escuela, trabajo, salud, etc. Debido a su capacidad viral, **las redes sociales están adquiriendo en los últimos años un alcance masivo**, lo que, en ocasiones, las convierte en altavoces de rumores ya existentes o en fuentes de nuevos rumores.

Los rumores son **muy difíciles de frenar** (al igual que reducir un prejuicio) ya que además de un componente objetivo (datos reales, información contrastable...), **tienen además un fuerte componente emocional**, y esto causa dificultad a la hora de utilizar un razonamiento lógico para frenar rumores / reducir prejuicios. Los rumores se encuentran en todas partes,

en cualquier ámbito de la vida social (barrio, escuela, supermercado, etc.), y por tratarse de **fenómenos colectivos**, las acciones que se emprendan deben dirigirse al máximo de estamentos posibles (profesionales de los servicios, asociaciones, líderes sociales, ciudadanía en general... pueden convertirse en agentes anti-rumor).

Si queremos trabajar la prevención de rumores y prejuicios en inmigración, podemos establecer los siguientes objetivos genéricos donde vayamos a trabajar (barrio, centro escolar, lugar de trabajo, etc.):

- Promover contextos de relación simétrica e igualitaria
- Promover contextos que permitan el conocimiento mutuo (“espacios improbables”)
- Promocionar actividades cooperativas en torno a problemas comunes
- Mejorar la competencia cultural de la ciudadanía, profesionales, organizaciones...

Si queremos deconstruir un rumor, es decir, que la persona ponga en cuestión el rumor, o al menos, dude razonablemente de su contenido y alcance) podríamos por ejemplo visibilizar que se trata de un rumor o una generalización (poner la “etiqueta” de rumor resta credibilidad), desvelar la debilidad de las fuentes, denunciar el uso interesado de un rumor, ofrecer información solvente y fiable que contrarreste el rumor, intentar que se pongan en el papel de la otra persona (que adopten una actitud empática), contra-ejemplos reales...

Acabar con un rumor es un trabajo a largo plazo. Nuestro objetivo debe ser acompañar a las personas de nuestro entorno a que se cuestionen la información que les llega y no se dejen llevar “por lo primero que escuchan”. Para ello es fundamental una comunicación eficaz, que huya de “sermones” y se instale en el diálogo. Es un reto y, como tal, necesita de práctica y de superar decepciones. Cuestiones a tener en cuenta (Andalucía Acoge, 2018):

1. ENCUENTRA EL MOMENTO

Valora si dispones de tiempo para desarrollar la conversación.

Decide si el entorno es adecuado para iniciar la conversación.

2. MUESTRA RESPETO

Debes estar dispuesto o dispuesta a **escuchar los argumentos** de la otra persona. No es una confrontación.

Acaba la conversación **de forma cómoda**. Eso ayudará a que la persona reflexione sobre lo que habéis hablado y a que tú te sientas mejor.

3. VALORA A LA OTRA PERSONA

Los rumores tienen que ver con nuestras **preocupaciones y miedos**.

Intenta **entender y reconocer** las inquietudes de la otra persona para conseguir una mejor receptividad. Evita acusaciones.

4. ESCUCHA ACTIVAMENTE

La **escucha activa** ayuda a comprender los pensamientos, sentimientos y acciones de la otra persona y a darle un sentido a lo que nos dijo.

Para escuchar hay que dejar hablar, **no interrumpas** o hables por encima.

Haz **preguntas**.

5. CAPTA SU ATENCIÓN

Tus argumentos deben ser **cortos y claros**. Con un lenguaje cercano.

Usa ejemplos **reales y cercanos**.

6. MANTÉN LA CALMA

Una **actitud positiva** favorece el éxito del diálogo.

Domina tus emociones y aporta respuestas serenas.

Si no puedes controlarte, no continúes con la conversación. **Ciérrala de la mejor manera** y busca otro momento.

4.3. La gestión del conflicto intercultural y mediación en contextos interculturales

- **GESTIÓN DEL CONFLICTO**

El conflicto es inherente al ser humano, constituyendo un factor importante en la evolución de las sociedades. Se trata de una crisis, pero también una oportunidad de cambio. **El conflicto se refiere a una situación percibida o real en la que se da una incompatibilidad de valores, expectativas, procesos o resultados entre dos o más partes, en relación a temas de interés.** Puede dar lugar a un enfrentamiento, una lucha o una discusión, donde una de las partes intenta imponerse a la otra. Con el aumento de los flujos migratorios, el conflicto en contextos multiculturales ha adquirido una especial relevancia con la interacción entre personas de diversas culturas, una de las cuales suele ser la dominante, cada una con sus creencias, normas, valores, actitudes, comportamientos, etc. que influyen en las relaciones.

Frente al conflicto existen tres posturas según Robbins (1987), en (Malik e Herraz, 2005):

1. Concepción tradicional: considera que el conflicto es negativo, antitético al buen funcionamiento del orden social y se puede considerar como indicador de desajustes en el orden o insatisfacciones personales. En esa concepción se considera que el conflicto se debe eliminar por su negatividad.
2. Teoría conductual del conflicto: considera al conflicto como algo natural, que es imposible de eliminar de las relaciones humanas, incluso puede tener beneficios para cualquier grupo, que sin ello no puede evolucionar (Touzard, 1981).
3. Teoría interaccionista: no sólo acepta el conflicto sino lo alimenta porque es el medio que cualquier grupo humano tiene para renovarse y escapar del estancamiento.

Aunque en general percibimos al conflicto como algo negativo por la tensión que genera y por la energía que requiere su resolución, **el conflicto puede ser positivo o negativo** dependiendo de la percepción de las partes implicadas y de su desenlace final.

En el estudio de las relaciones interculturales se viene consolidando el término **incidente crítico**, que se define como aquella situación en la que dos o más personas experimentan

inquietud, dudas, perplejidad, etc. sobre uno o varios temas significativos, y que puede derivar en un conflicto entre ambas.

Lo que caracteriza al incidente crítico desde la perspectiva intercultural es la situación de confrontación entre dos marcos de referencia diferentes que se materializa en un **choque cultural**. Desde el punto de vista psicológico, la persona sometida a choque cultural puede sufrir un impacto en tres niveles distintos: las emociones, los pensamientos y las habilidades sociales. Se debe tener en cuenta que las sociedades de acogida son, en general, contextos hostiles, que cambian como consecuencia de la presencia de nuevos miembros culturalmente distintos, y en la adaptación de éstos deben intervenir (cambiar) tanto los nuevos miembros como los autóctonos.

Cuanto mayor sea la distancia entre la cultura propia y “la extraña”, mayor intensidad tendrá el choque cultural. No obstante, la respuesta de la persona a esta situación viene determinada por factores ambientales (tipo de sociedad, mercado de trabajo, prejuicios y xenofobia...) y personales (salud, formación, personalidad, expectativas...). El tiempo de permanencia en el país extranjero y el establecimiento de redes sociales profesionales y/o personales con miembros de la sociedad de acogida también son factores a tener en cuenta.

La situación de incidente crítico se puede analizar a través de la descripción suficiente que hacen los/as propios/as protagonistas a través de un **Análisis de Incidentes Críticos (AIC)**. El AIC no es un método de resolución de conflictos, pero permite identificarlos, analizarlos, entenderlos, para poder afrontarlos de forma adecuada a través de los procesos de negociación/mediación. Esta técnica permite analizar los elementos críticos y sensibles presentes en los contactos interculturales:

- a) Identificar las emociones que despiertan estos contactos en las personas
- b) Descubrir y comprender las diferencias culturales que motivan la aparición de estas emociones.
- c) Describir el incidente crítico, facilitando una visión global de los elementos del contexto.

El instrumento básico para trabajar los incidentes críticos es el **informe de incidente**: narraciones cortas y espontáneas, pero estructuradas, en las que relata por escrito un suceso imprevisto, escogido por el profesional que lo ha vivido o presenciado. Debe recoger tanto los aspectos objetivos del caso, pero también vivencias subjetivas, emociones y una valoración de lo sucedido.

Una serie de ítems que deben recogerse en un informe de incidentes críticos serían:

- a) Descripción del caso (contexto en el que sucede, secuencia temporal lógica, personas implicadas, descripción en forma de narrativa del suceso incluyendo las palabras empleadas en el incidente).
- b) Descripción de las emociones (tanto del/la profesional como de las personas implicadas).
- c) Afrontamiento de la situación (conductas emitidas por las personas implicadas).
- d) Resultado de la actuación (consecuencias que el incidente tuvo en dichas personas)
- e) Dilemas planteados (por ejemplo, ¿qué dificultades me ha planteado este caso?, ¿podría haberlo resuelto de otra manera?
- f) Enseñanzas del caso (detectar necesidades de aprendizaje a partir de lo sucedido a fin de aplicar lo aprendido en situaciones similares).

Temas frecuentes de choque cultural pueden ser, por ejemplo, los relacionados con la estructura familiar (roles masculino y femenino, comunicación entre sus miembros, educación de los hijos/as...), o bien, los ritos y creencias mágicas o religiosas en momentos importantes de la vida de una persona, entre otros muchos.

Los conflictos que derivan de estos choques culturales son normalmente difíciles de resolver porque se produce, no sólo un conflicto de valores culturales como pautas, normas, lengua o religiosidad, sino un choque de idiosincrasia y de contexto que afecta enormemente a la hora de resolver dichos problemas. Estas diferencias situacionales colocan a las personas inmersas en el problema en una posición de desigualdad que impide una resolución satisfactoria del conflicto y genera enormes tensiones que agravan la convivencia.

La aproximación intercultural y el análisis de los choques culturales ocurridos en los incidentes críticos permiten que podamos afrontar las soluciones a través de los procesos de mediación. En este punto, la **mediación intercultural** aparece como respuesta a estas situaciones cotidianas complejas de multiculturalidad significativa y ofrece una manera alternativa, pacífica y equitativa de resolver conflictos, poniendo a las partes en un punto de partida de equilibrio y proporcionando un espacio seguro para afrontar los distintos problemas de forma positiva.

Como hemos dicho, el conflicto es inherente a la naturaleza humana y evitarlo no lo soluciona. Tradicionalmente los conflictos se vienen resolviendo a través de varios procedimientos:

- a) **La negociación:** es una forma de resolver un conflicto donde las partes intentan llegar a una decisión conjunta en asuntos de interés mutuo y situaciones conflictivas. Solo participan las partes y sus representantes, las decisiones no son de obligado cumplimiento.
- b) **El arbitraje:** proceso “cuasi-judicial” que vincula a las partes con un árbitro. La decisión de un tercero, escogido por las partes es de obligado cumplimiento.
- c) **Las leyes:** El/la juez/a es quien decide aplicando la legislación vigente, quedando las partes obligadas a cumplir lo que dictamine.
- d) **El poder:** Huelgas, guerras... no es aconsejable ya que suele ocasionar nuevas disputas, deteriora la relación entre las partes y suele ser muy costoso.
- e) **La mediación:** Es un proceso orientado hacia la resolución y prevención de conflictos, caracterizado por la presencia de una tercera parte (como en el arbitraje), donde se aplica una serie de técnicas y procedimientos conjuntamente con las partes implicadas (que pueden ser personas, grupos o instituciones), pero esta tercera parte no tiene poder de decisión, solo debe posibilitar la confrontación de los distintos puntos de vista y la búsqueda de una solución.

La mediación social y comunitaria es la opción elegida mayoritariamente para la resolución de muchos conflictos sociales, y especialmente, los que se dan en contextos

con alta significatividad multicultural y con un importante grado de asimetría entre las partes. La mediación posibilita a las partes:

1. La oportunidad de ser escuchadas
2. Desahogar sus emociones
3. Tener el control sobre el proceso y el resultado
4. Mayor percepción de equidad sobre el resultado y mayor satisfacción.

- **MEDIACIÓN EN CONTEXTOS MULTICULTURALES**

(Asociación Marroquí, 2021) - <https://www.asociacionmarroqui.com/> -

Se entiende por Mediación Intercultural, o mediación social en contextos multiculturales, como una modalidad de intervención de terceras partes, en y sobre situaciones sociales de multiculturalidad significativa, orientada hacia la consecución del reconocimiento “del Otro” y el acercamiento de las partes, la comunicación y comprensión mutua, el aprendizaje y desarrollo de la convivencia, la regulación de conflictos y la adecuación institucional, entre actores sociales o institucionales etnoculturalmente diferenciados.

A grandes rasgos, se habla de mediación cuando la comunicación entre dos partes no puede llevarse a cabo sin el puente de una tercera persona. El ámbito de mediación que nos interesa en el marco de la asignatura se refiere al que se produce en los contextos multiculturales, generalmente como consecuencia de la llegada de inmigrantes, lo que implica la mayor parte de las veces la presencia de varias lenguas, sistemas de valores y modelos comunicativos.

La Mediación Intercultural puede entenderse como una necesidad surgida ante la nueva realidad de nuestra sociedad, en cuyo seno se da, con una intensidad cada vez mayor, el fenómeno de la presencia de personas de diversas culturas y procedencias. Esta nueva realidad ha venido a plantear situaciones sociales que hasta ahora no se daban (o se daban en dimensiones poco relevantes) y que, por tanto, exigían medidas innovadoras que vinieran a responder a aquéllas.

Desde los propios colectivos de personas migrantes, nacen, en un primer momento (como un recurso frente a estas nuevas situaciones y necesidades), iniciativas espontáneas de mediación. Es lo que hemos venido denominando como “Mediación Natural”. En los momentos iniciales de llegada al país receptor, familiares o amigos de la persona migrante suelen ejercer, en muchos casos, esta función de mediación natural

La Mediación Intercultural por su parte se trata de un recurso organizado –profesionalizado– dirigido a facilitar una mejor comunicación, relación e inclusión entre las minorías culturales y la cultura mayoritaria, tanto a nivel individual como colectivo. Todo ello realizado desde una dimensión colectiva, o de equipo, y desde la posición de tercero entre las partes, sin pretender asumir protagonismo que no le pertenecen, ni suplir a ninguna de ellas.

Del esfuerzo en la consecución de estos tres objetivos –la mejora de la comunicación, la relación y la inclusión, se derivan las principales funciones de la mediación intercultural, que podrían ser las siguientes:

1. **Facilitar la comunicación** entre agentes sociales y usuarios pertenecientes a las distintas minorías culturales, principalmente mediante:
 - La traducción e interpretación lingüística.
 - La traducción e interpretación cultural.
 - El apoyo personal a los usuarios.
 - El apoyo personal a los profesionales de los servicios.
2. **Fomentar la cohesión social** entre las poblaciones mayoritaria y minoritaria, fundamentalmente mediante:
 - La dinamización de toda la comunidad (autóctona e inmigrante).
 - La ayuda a la resolución de conflictos interculturales en diversos ámbitos.
 - El impulso a la difusión de valores de las culturas minoritarias en la mayoritaria y viceversa.
3. **Promover la autonomía e inserción social** de los miembros de las minorías culturales:
 - Fomentando su autoestima y participación.

- Impulsando la creación de espacios de organización y estructuración de los grupos minoritarios.
- Adiestrando en el manejo y conocimiento del funcionamiento de la sociedad mayoritaria.
- Informando y apoyando la defensa de sus derechos y deberes.
- Fomentando la ayuda mutua y el mantenimiento de la mediación natural.

La **mediación intercultural** es una herramienta de ayuda para que las partes que están en conflicto reconozcan la lógica que guía a cada una de ellas, y a través de una comunicación eficaz, logren una convivencia intercultural positiva y beneficiosa. Para realizar una mediación previamente se debe reconocer que hay un conflicto, considerar a la otra persona como interlocutora válida y tener disponibilidad para negociar, contando con la otra parte.

En la mediación intercultural, es especialmente relevante el tener presente las **características de las personas que se encuentran en situación de asimetría de poder y desventaja cultural**, lo que puede tener un importante impacto en la resolución del conflicto. Por ejemplo, la experiencia del desplazamiento, estrés postraumático en refugiados/as, víctimas de trata o de conflictos bélicos, etc., así como las que se derivan de las diferencias de los códigos culturales con los del país de acogida, o las propias condiciones de desventaja que padecen en el nuevo contexto (recursos precarios –vivienda, empleo digno, documentación, etc.-). La mediación debe partir del conocimiento del contexto social, económico, político y cultural donde se desarrolla el proceso de mediación, y de la identificación y conocimiento de las partes y sus problemáticas. Debe también legitimar a las partes, escucharlas y empoderarlas para nivel la asimetría entre las mismas.

Se pueden dar fundamentalmente tres tipos de mediación:

- a) **Preventiva**: orientada a la prevención de conflictos, para preparar el terreno a una mejor comunicación y mejor relación entre minorías/mayorías para que no aparezcan conflictos en el futuro.

- b) **Rehabilitadora:** busca el acuerdo y la conciliación de personas o partes una vez ya existe el conflicto.
- c) **Creativa:** proceso de creación de nuevas normas, nuevas acciones, situaciones...

Aunque no es objeto de esta asignatura profundizar en cómo se realiza un proceso de formación, pues existen formaciones específicas para ello en las que el alumnado con interés en la materia puede abordar esta salida profesional con la seriedad que requiere, simplemente mencionar de forma general las principales fases de la mediación:

1. **Presentación:** Previo al proceso de mediación, un encuentro a dos partes para obtener información relevante, ir creando un clima de confianza y cooperación y preparar el espacio físico. La persona mediadora se presenta a las partes y les pide que cuenten su opinión sobre el conflicto, sus intereses, lo que esperan de la mediación... y les explica las reglas a seguir durante el proceso, pidiendo el acuerdo y compromiso de las partes.
2. **Nudo:** La persona mediadora ayuda a que se hagan explícitos los intereses comunes entre las partes (equilibrando la participación, tiempos de intervención, facilitando la comprensión...) y a identificar alternativas y opciones (las tres partes proponen alternativas), así como sus consecuencias, para construir un resultado con el que ambas partes obtengan ganancias (win-win).
3. **Desenlace:** La persona mediadora hace una síntesis de cómo se ha desarrollado el proceso hasta el momento, y verifica la comprensión de las alternativas propuestas, se invita a llegar a acuerdos y tomar decisiones que garanticen el cumplimiento, siendo conveniente ponerlo por escrito.

La eficacia y resultados de la mediación van a depender de: las **características de las partes** en conflicto (su motivación, compromiso con la mediación, poder de cada una...), la **naturaleza del problema o conflicto** (si es muy intenso, si afecta a valores...), **características de la persona mediadora** (formación teórico-práctica, competencias, actitudes, habilidades sociales...) y la **oportunidad de la mediación** (cuando las negociaciones previas hayan llegado a un punto muerto o que ninguna de las partes pueda o quiera seguir haciendo concesiones).

El acompañamiento, traducción, apoyo psicológico o asesoramiento familiar a personas migrantes a veces se consideran actividades dentro de la mediación intercultural, pero no lo son estrictamente. Sí lo sería la facilitación de acceso a recursos comunitarios, apoyo a otros profesionales (sanitarios, educativos, etc.) en incidentes críticos, favorecer la participación social y ciudadana de los migrantes (AMPAS, asociaciones, sindicatos...), mejora de la convivencia intercultural (en el barrio, la escuela, el trabajo...).

- **LA FIGURA DEL/LA MEDIADOR/A INTERCULTURAL**

El/la mediador/a intercultural es un/a profesional formado/a como mediador/a comunitario y específicamente en el ámbito de la interculturalidad. Tiene nociones de inmigración, diversidad cultural y mediación. La tarea del/a mediador/a es de catalizador y de transformador del lenguaje en un único código entendible por todas las partes que están en conflicto, para entender los motivos culturales del conflicto, los intereses creados y las emociones asociadas a los mismos.

El/la mediador/a intercultural actúa de puente entre los actores con dificultades de comunicación y/o conflictos de convivencia por algunas de las siguientes causas:

- Desconocimiento mutuo de los códigos de referencia cultural y de los procesos de relación intercultural.
- Desconocimiento de los servicios que prestan las instituciones públicas y privadas y de sus vías de acceso.
- Desconocimiento de la realidad social y cultural de las personas a las que se atiende, por parte de los agentes sociales.
- Situaciones de desigualdad y discriminación (laboral, vivienda, salud, educación...).
- Existencia de prejuicios y estereotipos en las relaciones entre personas y grupos culturalmente diversos.
- Vulnerabilidad psico-social de personas y minorías inmersas en procesos de adaptación social y de cambio.
- Desvaloración de los servicios y recursos de las propias comunidades de referencia.

La persona agente de mediación intercultural será ante todo profesional. En todo momento se ha de presentar como referente para las personas en relación, por ello, la persona mediadora deberá ella misma ser intercultural (alcanzar un elevado grado de competencia intercultural, que vimos en el Tema 3), lo cual significa superar trabas, estereotipos y prejuicios que impiden, no sólo reconocer la dignidad de las otras personas en su diferencia, sino también que impiden aceptarse a sí mismo/a como persona diferente, con múltiples facetas y culturas.

Cuando decimos que la persona mediadora intercultural ha de ser profesional nos referimos a su saber hacer y operar desde criterios profesionales y técnicas adecuadas. La profesionalidad en el trabajo hecho con personas tiene que tener componentes de respeto, tolerancia y reconocimiento de las otras personas como seres únicos, dignos y libres. La profesionalidad de la persona mediadora también exige una buena dosis de conocimientos teóricos, para poder orientar de la mejor forma posible la interacción.

Como referente, el/la mediador/a ha de estar siempre cercano/a pero a la vez retirado/a de la escena: Los/as actores y actrices de la historia son las personas en conflicto (foráneas y autóctonas), la persona mediadora intercultural solo es la que ayuda a poner en escena el encuentro, facilitando que se de en la mejor forma posible.

Hay que tener en cuenta que la persona agente de mediación, como referente o modelo, lo es porque ella misma vive las relaciones con las otras culturas de manera adecuada, sabe convivir con la diferencia.

Además de ser referente, la persona agente de mediación intercultural, deberá poseer las siguientes cualidades: seguridad y autoestima personales, capacidad de escucha activa, de comunicación, de empatía, de asertividad, de resiliencia, ser generadora de autoestima, libertad y dignidad con las personas con las que trabaja, ser generadora de creatividad, de encuentro, etc., y todo ello hacia un objetivo concreto, que las personas con culturas diferentes, puedan convivir y construir un mundo nuevo, con individuos múltiples hacia una ciudadanía renovada.

Hay que tener en cuenta que tanto las personas autóctonas como las foráneas están inmersas en la sociedad que, desde su propia estructura social, cuentan con redes y espacios donde se gestiona lo concerniente a diversas facetas de la vida de las personas; éstas son las **diferentes áreas de la mediación intercultural**: social, educativa, sanitaria, laboral, etc. En todas estas áreas existen distintos profesionales que atienden a las personas, españolas o inmigrantes, adecuadamente y según sus competencias, y cada una de estas áreas tiene sus particularidades que requieren un mayor grado de conocimientos y especialización, sobre los que no se puede profundizar aquí, pero animo a que cada uno/a de vosotras busque material al respecto sobre el área que sea de su interés.

Por ejemplo, para el área educativa o si se va a trabajar con niños/as, esta guía es excepcional:



ANEXO – Indicios que sirven para ayudar en el proceso de DETECCIÓN de víctimas de trata.

INDICIOS GENERALES

- Cree que tiene que trabajar contra su voluntad.
- No abandona su lugar de trabajo.
- Muestra señales de que se le controlan sus movimientos.
- Siente que no se puede ir de donde está.
- Es objeto de violencia o amenaza de violencia contra ella, sus familiares o personas queridas.
- Sufre lesiones que parecen derivadas de un ataque.
- Sufre lesiones o incapacidad típicas de determinados trabajos o medidas de control.
- Desconfía de las autoridades.
- Recibe amenazas de que será entregada a las autoridades.
- Siente temor de revelar su situación de inmigración.
- No está en posesión de su pasaporte u otros documentos propios (están en manos de otras personas).
- Cuenta con documentos de identidad o de viaje falsos.
- Se encuentra en un tipo de lugar, donde es probable que se explote a personas, o tiene vinculación con ese lugar.
- No está familiarizada con el idioma local.
- No conoce la dirección de su casa o de su trabajo.

Continuación INDICIOS GENERALES

- Permite que otras personas hablen por ella cuando se le dirige la palabra directamente.
- Actúa como si hubiera recibido instrucciones.
- Está obligada a trabajar en determinadas condiciones.
- Es objeto de castigos para imponerle disciplina.
- No puede negociar condiciones de trabajo.
- Recibe remuneración escasa o nula.
- No tiene acceso libre a sus ingresos.
- Trabaja demasiadas horas por día durante periodos prolongados.
- No tiene días libres.
- Vive en viviendas pobres o que no cumplen con los requisitos mínimos de habitabilidad.
- No tiene acceso a atención médica.
- Tiene interacción limitada o nula con la red social.
- Tiene contacto limitado o nulo con familiares o personas que no pertenecen a su entorno inmediato.
- No puede comunicarse libremente con otras personas.
- Tiene contraída deudas.
- Se halla en una situación de dependencia.
- Proviene de un lugar que, según consta, es fuente de trata de personas.
- Ha recibido de facilitadores/as el pago de sus gastos de transporte al país de destino, y está obligada a reembolsar el importe trabajando o prestando servicios en ese país.
- Ha actuado sobre la base de falsas promesas.
-

INDICIOS DE EXPLOTACIÓN SEXUAL

- Traslado de un burdel a otro o trabajo en diversos locales.
- Escoltada continuamente cuando va y vuelve del trabajo.
- Tiene tatuajes u otras marcas que indican que es "propiedad" de alguien.
- Está siempre disponible para trabajar (24 horas al día y 7 días a la semana).
- Duerme donde trabaja.
- Vive y viaja en grupo, algunas veces con otras personas (también explotadas) que no hablan el mismo idioma.
- Tiene pocas prendas de vestir.
- Sus prendas de vestir son en su mayoría del tipo de las usadas en el trabajo sexual.
- Conoce sólo palabras relacionadas con el sexo en el idioma local o del grupo de clientes.
- No conserva el dinero que gana y debe entregárselo a otra persona.
- No tiene documento de identidad consigo.
- Mantiene relaciones sexuales sin protección y/o violentas y sin poder negarse a ello.
- No puede rechazar clientes.
- Padece una ETS no tratada.
- Parece agotada y tiene un aspecto desaliñado.
- No puede acudir sola a chequeos médicos o a los servicios sociales.
- Se le obliga a prostituirse, incluso estando enferma o embarazada.
- En posesión de móvil o tarjeta SIM recién llegadas a España.
- Reticencia o desgana para hablar.
- Manifestaciones incoherentes o que indican adoctrinamiento.

Continuación INDICIOS DE EXPLOTACIÓN SEXUAL

- Muestra miedo o ansiedad en presencia de personas con quienes viajó a España. En ocasiones intervienen como intérpretes.
- Existe relación de dependencia respecto a una persona o grupo determinado.
- Recibe visitas de personas supuestamente conocidas/familiares, constantes llamadas al móvil y/o paquetes a su nombre en el dispositivo de acogida.
- Apariencia desaliñada y descuidada.
- Presenta heridas, cicatrices o signos de lesiones corporales.
- Conducta temerosa e impresionable, sudor, temblor, dudas para responder preguntas directas, evita contacto visual por cuestiones ajenas a las culturales.
- Expresa miedo a represalias o preocupación por la situación de sus familiares.
- Salidas y entradas en el dispositivo de acogida en horarios que no se corresponden con la actividad cotidiana "normal".
-

Fuente, más información y otros indicadores: Andalucía Acoge (2018). **RINARA – DETECCIÓN DE VÍCTIMAS DE TRATA: Guía para profesionales:** <https://acoge.org/wp-content/uploads/2018/03/GU%C3%8DA-RINARA-actualizaci%C3%B3n-PDF.pdf>

Nota sobre las referencias bibliográficas: El contenido de este temario será utilizado únicamente para temas académicos y orientar las explicaciones en el aula, y está extraído de las referencias citadas en la guía docente de la asignatura (curso académico 2021-2022) y del manual FORINTER 2: Migraciones, Interculturalidad y Gestión de la diversidad (Martínez, J., Hernández, Y & Martínez, M.F., 2017). Los derechos de las imágenes utilizadas pertenecen a sus propietarios originales.