

LA VULNERABILIDAD SOCIAL EN LAS PERSONAS INMIGRANTES Y LA RESPONSABILIDAD DEL TERCER SECTOR. LA EXPERIENCIA DE LA FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO.

Sonia Marqués Gracia, Bárbara Marqués Díez

Fundación San Ezequiel Moreno

Zaragoza

infoaragon@fundacionsanezequiel.org

1. EL nuevo perfil de la vulnerabilidad social

En apenas unas décadas, España ha pasado por un cambio social importante: la transformación del mercado de trabajo, los nuevos modelos de familia y el debilitamiento en las estructuras de protección pública, nos sitúa ante nuevos perfiles de vulnerabilidad social.

Según investigaciones de Cruz Roja Española, la vulnerabilidad social tiene dos componentes: por una parte, la inseguridad e indefensión que experimentan los individuos, grupos, familias o comunidades en sus condiciones de vida a consecuencia del impacto provocado por algún tipo de evento natural, económico y social de carácter traumático. Por otra, el deficiente manejo de recursos y estrategias que utilizan estas comunidades, grupos, familias y personas para afrontar sus efectos.

Aunque la crisis y la recesión han afectado a toda la Unión Europea, este impacto no ha sido homogéneo en todos los países que la componen. En muchos de los indicadores clave sobre pobreza y exclusión social se constata que la situación española está siendo peor que la media europea.

La situación de crisis socioeconómica que se encuentra atravesando España desde 2008, está siendo crítica y persistente, afectando de forma especial a los colectivos más vulnerables, fundamentalmente a causa de la pérdida de empleo de uno o varios miembros de una misma familia o grupo. Familias residentes en nuestro territorio, que hace unos años se encontraban en un nivel adecuado de integración social y laboral, han visto cómo sus anclajes (alojamiento, redes sociales asentadas, descenso en la renta familiar, empleo, etc.) han ido desapareciendo, hasta colocarlos en situaciones de pobreza sobrevenida e inesperada.

Si nos basamos en datos recogidos de varios informes publicados y en nuestra experiencia diaria desde la fundación con personas inmigrantes desempleadas y sus familias, destacamos algunas ideas que nos parecen relevantes de esta nueva realidad y que dan como resultado un nuevo perfil de vulnerabilidad social:

1.- La pérdida de capacidad adquisitiva de las familias, con el descenso de sus rentas durante los últimos años, por la pérdida fundamentalmente del empleo, y la finalización en numerosos casos de las prestaciones sociales, supone un proceso de empobrecimiento de la sociedad, incrementando la desigualdad social y generando un modelo en la estructura social dual y fracturada.

2.- El elevado nivel de desempleo y el empleo dual (unos puestos de trabajo más o menos estables y bien remunerados y otros puestos de trabajo más frágiles, con entradas y salidas al mercado laboral, con condiciones laborales y salariales precarias, con cotizaciones bajas e irregulares a la seguridad social de cara a la jubilación) también son factores que incrementan la desigualdad social.

3.- El incremento del número los parados de larga duración lleva a que determinadas situaciones se cronifiquen, cuando la ausencia de empleo se alarga en el tiempo, el nivel de empleabilidad se aleja del mercado laboral y se empeoran las perspectivas de inserción laboral, afectando a las relaciones sociales y al horizonte vital de estas personas.

4.- El debilitamiento de las políticas sociales con recortes progresivos de derechos (sanidad, educación, prestaciones sociales) lleva a la falta de cobertura en las necesidades básicas por parte del Estado ante las que, en ocasiones, se ven obligadas a responder las entidades sociales.

5.- La precariedad económica entre muchas familias estos últimos cinco años ha derivado en situaciones de infravivienda, exclusión residencial e incremento en situaciones de desahucio.

6.- La pobreza energética cada día se hace más visible en nuestras comunidades.

7.- El desbordamiento que sienten algunos miembros de familias, ya que son las que soportan el peso y apoyo económico de los familiares en desempleo, el apoyo y la supervivencia para hacer frente al impacto de la crisis. La falta de redes de apoyo en la mayor parte de la población inmigrante deriva también en un mayor consumo y utilización de ayudas sociales.

8.- El agotamiento emocional, el miedo, el estrés, la falta de autoestima y de motivación, son provocados por la situación actual y continuada de vulnerabilidad en la que se encuentran muchas de estas personas.

1.1. LA desigualdad social en la población inmigrante

Si nos basamos en los datos de la Encuesta de Población Activa de los últimos trimestres, e incluso años, y en nuestra experiencia, comprobamos que hay una serie de factores alrededor del colectivo inmigrante que generan mayores desigualdades, especialmente en los momentos de crisis económica.

Según los datos publicados sobre el primer trimestre de 2014, el paro se sitúa en 5.933.300 personas, un 25,93% de la población económicamente activa. La tasa de paro de la población extranjera es del 37,72%, más de 13,4 puntos superior a la de las personas de nacionalidad española (24,25%).

Algunos factores a destacar que generan estas desigualdades con la población inmigrante son:

1.- La documentación laboral. La autorización para trabajar y su tramitación se pueden convertir en una importante limitación para el acceso o mantenimiento de un empleo. El endurecimiento de las leyes y la falta de cotización suficiente (ocasionada por la falta de empleo o la precariedad laboral) dificultan en ocasiones la renovación del permiso, proceso que, en algunos casos, se traduce en la pérdida de documentación, pasando a situarse estas personas en situación de irregularidad.

2.- La vivienda. El acceso y/o mantenimiento de una vivienda es una de las grandes dificultades que presentan las personas que se encuentran en situaciones de inestabilidad económica por falta de empleo, agravándose esta situación en el caso de personas que provienen de contextos culturales diferentes.

3.- La cualificación. Las mayores exigencias del empleador sitúan a los trabajadores con bajo nivel formativo en las listas de despido. Diferentes estudios confirman que la calidad de la formación no es la misma entre países, por lo que son penalizados en las empresas con un salario más bajo o ocupaciones de menor cualificación, teniendo éstas mayor impacto en la pérdida de empleo. La urgencia por encontrar un empleo y la impaciencia por responder ante las nuevas posibilidades de consumo, han llevado a muchas personas en la época de bonanza a aceptar trabajos de baja cualificación no acordes a su formación y potencial. Inmersos actualmente en la crisis, estas personas no tienen fácil poner en valor su cualificación y experiencia previas.

4.- El proceso de búsqueda de empleo. El desconocimiento en cómo realizar un buen proceso de búsqueda de empleo se manifiesta en muchas personas inmigrantes que acuden al servicio de orientación laboral y que no saben como iniciar o planificar su proyecto profesional, así como afrontar con éxito una entrevista de trabajo.

5.- El empleo. La precariedad laboral y/o falta de empleo es uno de los principales condicionantes para la integración social y la estabilidad de las personas inmigrantes. El acceso a un contrato de trabajo no sólo supone una fuente de ingresos, sino que ofrece una oportunidad para adquirir cualificación, experiencia laboral, formación y mejorar la empleabilidad.

6.- Las dificultades de comunicación. Las barreras comunicativas, fruto de un idioma diferente o expresiones diferentes, impiden en algunos casos prevenir a tiempo el conflicto o los malos

entendidos, dificultando las relacionales tanto sociales como en el ámbito laboral. Los conceptos subyacentes a la cultura laboral de los países de origen de estas personas y el desconocimiento de los diferentes aspectos sociolaborales de la sociedad de acogida influyen de forma decisiva en el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo. Las condiciones laborales u otros factores externos macro-sociales no siempre son los que llevan al fracaso en la integración en el puesto de trabajo, sino que a menudo son las barreras micro-sociales e intra-personales referentes a la identidad sociocultural, de status y de género.

7.- Los estereotipos y prejuicios. La presencia de estereotipos y prejuicios tanto positivos como negativos en trabajadores autóctonos en torno a los compañeros inmigrantes originan desencuentros y conflictos laborales unidos a la falta de conocimiento por parte de las empresas sobre cómo gestionar la diversidad cultural.

8.- La pérdida de estatus social. Esta pérdida, sumada a la necesidad de desenvolverse en un ámbito cultural nuevo, produce conflictos con las costumbres y maneras de comportarse e interpretar el comportamiento de los otros/as (diferencias culturales), al igual que la sobre- o infravaloración de las oportunidades y barreras que se pueden encontrar (desajuste de expectativas). Todo ello se traduce en inseguridad y desconfianza en el proceso de búsqueda, acceso y mantenimiento del empleo.

1.2. UN enfoque cuestionable ante la llegada de personas inmigrantes a Aragón

La política migratoria se ha articulado a lo largo de todos estos años en función de nuestros propios intereses como sociedad de acogida, justificando la llegada y asentamiento de inmigrantes y regulando su venida alrededor de nuestra necesidad de cubrir determinados puestos de trabajo y revitalizar zonas despobladas.

En nuestra forma de trabajar con las personas inmigrantes, hemos tendido a considerar a cada individuo como miembro del colectivo, corriendo el riesgo de atribuirle conductas equivocadas. De esta forma hemos puesto en marcha acciones aisladas y proyectos sin tener en cuenta al individuo y sus particularidades.

El trabajador inmigrante en sus primeros estadios de asentamiento tomó decisiones con visión a corto plazo, aceptando trabajos alejados de su cualificación y experiencia y asentándose en zonas donde era demandado. Antes de la llegada de la crisis, su evolución como persona y unidad familiar ha hecho que sus procesos de decisión se hayan enfocado a medio-largo plazo, cambiando, a menudo, de sector productivo y/o de zona de residencia en un intento de acercarse a sus objetivos.

Las políticas de intervención con personas inmigrantes se han articulado a menudo sobre la base de que el inmigrante pertenece a un colectivo en riesgo de exclusión. Es fundamental distinguir, dentro de este colectivo, las personas inmigrantes que presentan otros factores de vulnerabilidad y/o exclusión y las que no los presentan. El inmigrante ha sido a menudo tratado per se como colectivo en riesgo de exclusión.

Los servicios específicos para personas inmigrantes han sido necesarios en tanto en cuanto han ido trabajando sobre aspectos diferenciadores con otros colectivos y que requieren de intervención especializada (enseñanza del idioma, adaptación cultural, diferenciación de roles, empoderamiento de la mujer). No obstante, se han mantenido a menudo en el tiempo, diferenciando la atención a estas personas de los servicios orientados a toda la población y constituyéndose en acciones de discriminación positiva que han sido a menudo malinterpretadas y no han facilitado la integración.

El caso de las personas inmigrantes en situación administrativa irregular ha supuesto un importante reto y requiere de un tratamiento diferenciado, que sobrepasa el marco de este artículo, debido a su complejidad.

1.3. LA visibilización de la mujer inmigrante

Las condiciones socio-económicas u otros factores externos macrosociales no siempre son los que llevan al fracaso en la integración y en la participación de las mujeres inmigrantes. A menudo son las barreras micro-sociales e intrapersonales referentes a la identidad sociocultural y de género, las que obstaculizan este proceso, su propio entorno social y familiar.

Nos parece importante destacar y considerar la visibilización de la mujer inmigrante en nuestra sociedad y el cambio que se está produciendo dentro de hogares compuestos por familias inmigrantes. Las mujeres solicitan a las entidades sociales apoyo en el acceso al mercado laboral, social y formativo. Las razones, que giran alrededor de un cambio de rol, son variadas: el marido con largos periodos de desempleo continua su búsqueda de oportunidades y a menudo fuera de nuestras fronteras, quedando la mujer a cargo de la responsabilidad familiar. La mujer, que llegó a España con la función principal de cuidar a los hijos, trabajar en el hogar y velar por la educación y mantenimiento de la identidad cultural familiar, se ve empujada a participar en el sustento de la unidad familiar.

Estas mujeres presentan especiales dificultades a la hora de acceder a los diferentes ámbitos de la vida social, educativa, sanitaria y laboral. Detectamos una especial dificultad en ellas a la hora de construir un proyecto profesional propio, debido muchas veces al rol de género, aprendido en la sociedad de origen y reforzado durante la inmigración, así como a las auto-representaciones femeninas aprendidas en el país de origen y posteriormente fortalecidas en el país de acogida. Asimismo influye la todavía muy presente economía sumergida en determinados sectores de actividad.

La estigmatización de la imagen de la mujer inmigrante en la sociedad de acogida y su vulnerabilidad en el mercado laboral, dificultan su acceso e implicación efectiva en la vida social y laboral de la sociedad española.

La identificación de estas mujeres con la sociedad de acogida genera un reconocimiento de derechos y obligaciones. Consideramos positiva la visibilización para que se puedan conocer sus necesidades específicas, desaparezcan los estereotipos, se muestren y compartan códigos culturales diferentes y en definitiva se favorezca al desarrollo personal y social de estas mujeres como pieza clave en el cambio social. Es importante transmitir el sentimiento de pertenencia a través del acercamiento a grupos y redes donde se sientan arropadas y protegidas a nivel social y afectivo y donde puedan desarrollar un liderazgo activo que aumente su autoestima y seguridad (ver enfoque de la fundación a través del programa de Espacios de Desarrollo Integral para Mujeres Inmigrantes).

2. LOS nuevos procesos de inclusión social y la responsabilidad de los diferentes actores

Hasta ahora, hemos reflexionado acerca de la vulnerabilidad social y la exclusión y su estrecha relación con factores económicos, como producto de variables económicas consecuencia de la evolución del empleo en nuestra sociedad capitalista. El empleo se convierte, por tanto, en un pilar muy importante en la inclusión social.

Además del empleo, también son pilares fundamentales para la inclusión, la formación, la vivienda, la salud y, en el caso de la población inmigrante, no podemos olvidar la documentación. Para la mejora de cada uno de estos pilares que genere procesos de inclusión entre los grupos más vulnerables, trabaja de forma activa la Administración a través de su Plan Nacional y las organizaciones del Tercer Sector a través de sus programas y servicios. Ambas partes son fundamentales y corresponsables en la detección de las necesidades, en las propuestas y medidas, así como en la propia intervención.

Los procesos de inclusión, para que sean exitosos, deben ir siempre ligados a un acompañamiento realizado por un profesional de referencia que facilite el proceso de cambio a través de las diferentes acciones que abarcan:

- Medidas de inclusión laboral: Mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas y orientación en el acercamiento al mercado laboral (cultura laboral, formación, habilidades sociales y de comunicación, reelaboración de metas, nuevos nichos de mercado...), orientación hacia el empleo digno.
- Medidas para facilitar la cualificación: apoyo en el acceso a la formación de aquellas personas que no tienen homologados los estudios mínimos por dificultades varias y orientación previa para la homologación.

- Medidas de inclusión residencial: ampliación del parque de viviendas de alquiler social, evitar desahucios mediante ayudas sociales y mejora en las condiciones hipotecarias, ayudas a la rehabilitación y al afrontamiento de la pobreza energética.
- Medidas de inclusión administrativa: mayor flexibilidad en el cumplimiento de requisitos de renovación de la documentación de personas extranjeras referentes a los periodos de cotización, unificación de los criterios de baremación y requisitos establecidos dentro de la misma comunidad autónoma reducción en la demora en la resolución de los trámites que consiguen alejar a muchos trabajadores inmigrantes durante un tiempo del mercado de trabajo, debido al desconocimiento y miedo por parte de la empresa de estar infringiendo la ley.
- Cumplimiento de la nueva normativa de sanidad: acciones de información y sensibilización que permitan reducir el desconocimiento y por tanto incumplimiento de algunos requisitos que conllevan la pérdida de derechos sanitarios.
- Concesión de ayudas sociales: mayor agilidad en resoluciones administrativas sobre la concesión de ayudas sociales que consiguen acercar a situaciones de extrema pobreza a familias de nuestra comunidad.
- Apoyo psicosocial personal y familiar para reconstruir los proyectos personales, familiares y profesionales, así como paliar el deterioro de la motivación y autoestima, el incremento de los conflictos familiares y la estigmatización social
- Cobertura de las necesidades básicas y del apoyo a la conciliación familiar y laboral.
- Programas de mediación intercultural y participación ciudadana.
- Acciones de información y sensibilización de la gestión de la diversidad tanto con plantillas de trabajadores como empresarios.

Para dar respuesta adecuada a los pilares descritos a los pilares mencionados, la Administración ha definido el Plan Nacional para la Inclusión Social, marcando tres objetivos estratégicos muy acertados:

- 1.- Impulsar la inclusión sociolaboral a través del empleo de las personas más vulnerables teniendo en cuenta a las familias con hijos menores de edad en situación de riesgo de exclusión.
- 2.- Garantizar un sistema de prestaciones que permitan apoyar económicamente a aquellas personas en situación de vulnerabilidad y reducir la pobreza infantil.
- 3.- Garantizar la prestación de unos servicios básicos a toda la población enfocados de forma particular hacia los colectivos más desfavorecidos, especialmente el caso de servicios sociales, educación, sanidad, vivienda y sociedad de la información.

La responsabilidad de la Administración debe ser entendida y compartida por el Tercer Sector de Acción Social, consiguiendo el logro de estos objetivos a través de la externalización de determinados servicios, la consolidación y refuerzo de convocatorias públicas, acuerdos de colaboración, trabajo conjunto y coordinado, así como con el cuidado y mantenimiento de los servicios ya existentes, dotando de medios y recursos a los profesionales que están trabajando en ello. En este sentido, es fundamental reforzar el trabajo de los centros municipales actuales y dotar de recursos suficientes, en especial, a las comarcas y zonas rurales.

No debemos olvidar que las organizaciones del Tercer Sector fomentan la cohesión e integración social, facilitando la creación de redes sociales e impulsando el voluntariado y la participación de la ciudadanía.

2.1. LA adaptación de las organizaciones no gubernamentales

Las organizaciones sociales que constituimos el Tercer Sector tenemos que realizar importantes esfuerzos para ofrecer respuestas a las necesidades sociales que van surgiendo, acompañar ese cambio social que se está produciendo y trabajar a menudo como muro de contención.

La sociedad nos demanda estar en constante adaptación, orientando el trabajo diario a las personas que acuden a la entidad, teniendo en cuenta sus características propias y las de su comunidad. Se trabaja así con compromiso, motivación y generosidad para identificar los cambios y disponer del conocimiento y la experiencia para abordar aspectos sociales complejos.

En los últimos años, han surgido nuevas alianzas y grupos de trabajo dentro de redes ya consolidadas (Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión Social, Coordinadora Aragonesa de Voluntariado..), se han puesto en marcha nuevos movimientos de denuncia (Movimiento 15-M, Stop Desahucios..), se han creado nuevas plataformas (Plataforma Hipotecaria Adicae, Plataforma del Tercer Sector en Aragón -cuya presentación se hace oficial el 5 de mayo de este año) y nuevas formas de solidaridad entre la sociedad civil, participando de forma activa en actos, representaciones, eventos, para recaudar fondos que ayuden a la cobertura de necesidades, empresas con descuentos y ayudas a desempleados y menores de edad (ningún niño sin gafas, programa de comidas solidarias ...), etc. De esta forma, se ha logrado la implicación más activa de la sociedad, el compromiso real y el refuerzo de un asociacionismo más inclusivo, más amplio y más creativo, diferente a la tradicional aportación de cuotas o donativos.

El Tercer Sector está cargado de fortalezas que se pueden potenciar, como la gran capacidad de adaptación y reacción ante las dificultades, que lleva a una mejora continua, la flexibilidad en su trabajo, la capacidad e independencia en la innovación, la calidad y eficiencia, la cercanía y complicidad que genera mayor confianza de los usuarios, el capital social, la responsabilidad social, la voluntariedad, la profesionalidad, la iniciativa, la transparencia, la implicación y el compromiso democrático.

En cuanto al trabajo con el colectivo inmigrante nos enfrentamos al rápido paso desde la desigualdad a la exclusión social de muchas personas. Así pues, las organizaciones sociales dedicadas a la inserción sociolaboral de personas inmigrantes (entre ellas, nuestra fundación) hemos tenido que realizar importantes esfuerzos para responder a un nuevo escenario: ofrecer una atención integral e individualizada es determinante para su proceso exitoso, supone una oportunidad para la búsqueda activa de empleo y, por consiguiente, hace real la posibilidad de acceso a un contrato de trabajo, una fuente de ingresos, la adquisición de cualificación, formación, experiencia laboral y la mejora de la empleabilidad de la persona. Bajo nuestro enfoque, este pilar se convierte a menudo en determinante para iniciar un proceso de inclusión real, un punto de inflexión necesario.

3. EL enfoque de la Fundación San Ezequiel Moreno

La entidad acumula amplia experiencia basada en su trabajo diario a través de un equipo de profesionales provenientes de diferentes disciplinas y culturas, ha atendido a más de 18.000 personas inmigrantes a lo largo de estos años, y fundamenta su trabajo en este ámbito en dicha experiencia, así como en los datos de varios estudios propios realizados hasta la fecha, entre los que destacamos "Análisis de las principales causas de la alta rotación de trabajadores/as inmigrantes en las empresas aragonesas" desarrollado en el marco de un programa de formación interna de la fundación ("Entrenamiento de profesionales en la atención e intervención de inmigrantes en la búsqueda de empleo") cofinanciado por el FSE a través de la Fundación Luis Vives en los años 2007-2008, "Estudio de la identidad de género en las mujeres inmigrantes latinoamericanas demandantes de orientación laboral: dificultades en la construcción de su proyecto profesional" en 2010 y "Participación ciudadana de las personas de diferente origen cultural en la sociedad aragonesa" para la DG Participación Ciudadana del Gobierno de Aragón en 2012.

A continuación destacamos algunos de los programas que desarrolla la entidad, desde los cuales atiende a personas en situación de especial vulnerabilidad y por consiguiente a sus familias.

3.1. UN acompañamiento sociolaboral desde una intervención integral

Este programa, cofinanciado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, da respuesta a personas que requieren de un acompañamiento individualizado, desde un enfoque integral, trabajando con el entorno familiar, conociendo sus carencias y potenciando sus habilidades, incidiendo en la consolidación de redes sociales que faciliten su crecimiento personal. Se desarrollan acciones a nivel personal, jurídico, social, psicológico y laboral, para aumentar la empleabilidad y lograr su plena integración sociolaboral.

Se atiende a personas principalmente inmigrantes en situación de desempleo o empleo parcial, que presenten un desajuste cultural y formativo (en ocasiones muy condicionado por su barrera idiomática), que puedan encontrarse con dificultades legales en cuanto a su documentación o alojamiento, añadiendo la carencia de redes sociales de apoyo, lo que ocasiona situaciones de baja motivación, autoestima, seguridad en sí mismo, sobredimensionando las dificultades en sus actividades diarias y por tanto requieren de una intervención profesional desde un servicio especializado en la gestión de la diversidad cultural.

Se facilita a cada persona la información y el acompañamiento necesarios para su proceso de cambio hacia la normalización, a través de:

- 1.- La reelaboración de metas personales y profesionales teniendo en cuenta el proyecto migratorio individual y el entrenamiento en habilidades sociales y hábitos prelaborales.
- 2.- El fomento de la formación, homologación de estudios, manejo de recursos personales y profesionales, alfabetización informática y uso de las nuevas tecnologías en la búsqueda de la información y el empleo.
- 3.- La colaboración con centros municipales y entidades sociales mejorando día a día la calidad y la optimización de los recursos en la intervención.
- 4.- La sensibilización hacia la igualdad de género, el consumo responsable, los hábitos saludables y la participación ciudadana.

3.2. UN programa específico para mujeres inmigrantes

Este espacio de desarrollo integral para mujeres inmigrantes, cofinanciado por la Dirección General de Migraciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se configura como un programa para la mejora de la empleabilidad de 170 mujeres inmigrantes, que comprende la intervención en seis líneas:

1. Acciones de orientación hacia el desarrollo de itinerarios de acceso al ámbito laboral con especial hincapié en la promoción de la experiencia laboral adquirida en el país de origen, en la creación de redes y grupos de búsqueda de empleo y en el desarrollo de competencias, requeridas por el mercado laboral actual.
2. Apoyo en el acceso y participación en acciones formativas orientadas al empleo, mediante desarrollo de acciones formativas para la adquisición de competencias transversales necesarias para la integración y participación en el mercado laboral (idioma, alfabetización digital y búsqueda de empleo por internet, habilidades sociales interculturales, motivación y autoestima para la búsqueda de empleo, manejo de competencias y habilidades personales para la búsqueda de empleo, cultura laboral, recursos formativo laborales disponibles y su funcionamiento, etc.), así como derivación y tutorización en acciones de formación ocupacional tendentes a desarrollar competencias profesionales.
3. Atención psico-social individual y familiar para el desarrollo y/o reformulación de las pautas de vida familiar y laboral hacia una mayor igualdad y empoderamiento de las mujeres, facilitando su implicación y participación en la vida social y laboral de la sociedad de acogida.
4. Apoyo social, acompañamiento y mediación para proveer a las participantes de información y apoyo necesario para conocer y manejar recursos sociales, potenciando su utilización responsable y eficaz. En cuanto a la prevención y mediación cultural, se trabajarán los aspectos que puedan generar conflicto (diferencias culturales, comunicación en familia, normas vecinales, expectativas y

exigencias elevadas, estereotipos y prejuicios, etc.) y, en los casos necesarios, está prevista la labor de mediación para facilitar la comunicación.

5. Atención jurídica, que se enfoca, por un lado, hacia la educación y manejo básico sobre el sistema judicial y trámites administrativos y, por el otro, a apoyar en la resolución de las dificultades referidas a temas jurídicos que pueden dificultar y/o condicionar el acceso al mercado laboral de las beneficiarias del proyecto.

6. Desarrollo de actitudes proactivas hacia la participación ciudadana a través de la familiarización con las vías de participación en los ámbitos laboral, educativo, sanitario, etc; creación de la figura de la mentora, que apoya a otras mujeres en los procesos de integración y fomento de relaciones de participantes con las asociaciones locales.

3.3. UN programa de innovación dirigido a personas en situación de vulnerabilidad

Este programa, cofinanciado por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales del Gobierno de Aragón, ofrece mejorar el acceso, implicación y participación individual en el entorno social y laboral de personas en situación de vulnerabilidad social, resolviendo las necesidades de carácter prioritario que dificultan dichos procesos e impulsando el desarrollo de capacidades y habilidades para la mejora de su empleabilidad.

Las personas que se atienden son derivadas de los Centros Municipales de Servicios Sociales con expediente abierto en el propio centro o en Centros Base de IASS, con las siguientes características: desempleados de larga duración, personas en régimen abierto o exreclusos, personas con un marcado deterioro de habilidades personales y sociales, con erosión de redes sociofamiliares, con internamientos terapéuticos, personas inmigrantes carentes de redes de apoyo, personas con carencia de formación básica y profesional, personas con dificultades de vivienda.

A través de un equipo interdisciplinar, se desarrollan acciones integrales específicas con cada individuo y de igual forma, acciones orientadas a involucrar al núcleo familiar, si lo hay.

La intervención se realiza a través de diferentes líneas estratégicas:

1. Medidas personales, a través del acompañamiento y mediación para proveer de información y apoyo necesario para el conocimiento y manejo de recursos sociolaborales, potenciando su utilización responsable y eficaz y a través de atención psicosocial para la reformulación de pautas de vida familiar y laboral.

2. Medidas residenciales a través del recurso de alojamiento que dispone la entidad y el trabajo en red con demás recursos de vivienda existentes en la comunidad.

3. Medidas económicas a través de los programas de complementos esenciales (ver 3.4) que ofrece la fundación y a la estrecha coordinación con otras entidades y empresas implicadas.

4. Medidas de participación en redes de cooperación a través del desarrollo de actitudes proactivas hacia la participación. Establecimiento y consolidación de alianzas, participación activa en foros, redes, grupos y asociaciones.

5. Medidas sociales a través de acciones de intervención familiar y acciones de mentorización.

3.4. UNOS complementos esenciales para un acompañamiento sociolaboral exitoso

Gracias al apoyo del Gobierno de Aragón, a través de su Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, y de la Obra Social La Caixa, se ponen en marcha una serie de complementos esenciales para los programas de acompañamiento, acciones que contribuyen a mejorar el carácter integral del servicio ofrecido y a facilitar el éxito de la intervención individual y familiar.

Complementos en la cobertura de necesidades básicas - Cobertura de necesidades básicas de alimentación, energía y transporte a las personas participantes que se encuentran en situaciones de

precariedad económica o pobreza sobrevenida, para posibilitar el proceso de búsqueda de empleo y la continuidad de los itinerarios que favorezcan la inclusión sociolaboral. Acciones desarrolladas:

- 1.- Apoyo en la cobertura de necesidades básicas, productos de primera necesidad tanto de alimentación, como de higiene personal y doméstica, ropa.
- 2.- Apoyo en el pago de suministros de luz, agua y gas del domicilio donde residen.
- 3.- Apoyo en el pago de billetes de transporte para realizar la búsqueda de empleo o acudir al puesto de trabajo.

Complementos sociofamiliares y de conciliación - Cobertura de determinados servicios que favorecen la atención personal, psicosocial y familiar, la conciliación familiar y laboral y la orientación jurídica de las personas participantes de otros programas de la entidad. Acciones desarrolladas:

- 1.- Atención psicosocial y familiar garantizando el bienestar de los menores.
- 2.- Apoyo en acciones de conciliación que faciliten la participación en acciones formativas para el desarrollo de habilidades y capacidades para la mejora de su empleabilidad o para acudir a entrevistas de trabajo.
- 3.- Apoyo jurídico- laboral y sanitario, para aquellos casos donde la presencia de determinados factores sociales y culturales aumentan la vulnerabilidad.

Complementos sociosanitarios – Cobertura de necesidades básicas vinculadas a atención sanitaria a las personas participantes de otros programas de la entidad que se encuentran en situaciones de precariedad económica o pobreza sobrevenida. Acciones desarrolladas:

- 1.- Apoyo en la compra de productos farmacéuticos y en el uso racional de los recursos sociosanitarios.
- 2.- Información y orientación sobre el Programa Aragonés de Protección Social de la Salud Pública.

Alojamiento temporal tutorizado - Complemento residencial en el camino hacia la normalización de aquellas personas inmigrantes que se encuentran realizando itinerarios de inserción dentro del programa de acompañamiento sociolaboral y se encuentran ante una situación urgente de alojamiento. Acciones desarrolladas:

- 1.- Apoyo durante su estancia en la vivienda en aquellas dificultades que mantiene teniendo en cuenta su situación laboral y momento migratorio.
- 2.- Implicación en el mantenimiento, organización y financiación del alojamiento compartido
- 3.- Fomento de normas sociales entre los participantes de cada vivienda, normas que sirven para la vida de convivencia y de cara a una posterior integración social.
- 4.- Establecimiento de un compromiso para la búsqueda activa de trabajo y de una vivienda normalizada acorde a las necesidades específicas de cada persona mediante la elaboración de itinerarios individualizados.

Referencias bibliográficas

Cáritas (2013). VIII Informe del Observatorio de la Realidad Social.
Cruz Roja Española (2013). Informe Anual Sobre Vulnerabilidad Social 2011-2012. www.sobrevulnerables.es.
EAPN España (2009). El valor añadido del Tercer Sector en la prestación de servicios públicos.
EAPN España (2014). Dossier Pobreza EAPN 2014.
Informe Foessa (2014). Precariedad y Cohesión Social. Análisis y Perspectivas, 2014.
Instituto Nacional de Estadística (2014). Datos básicos. www.INE.es

Martin Santos, J. (2014). El Síndrome de Katrina. Colegio Profesional de Trabajadores Sociales de Aragón.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012). Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016.

Miranda Aranda, M -Coord- (2013). Aportaciones al Trabajo Social, Universidad de Zaragoza.

Provivienda (2013). Informe sobre discriminación en la vivienda hacia personas inmigrantes.