

© *Psicología sin Fronteras*  
*Revista Electrónica de Intervención Psicosocial y Psicología Comunitaria*  
2008, Vol. 3, Nº 1, Febrero (2008), pp. 4-10  
ISSN 1851-3441

### **Inmigración e integración de los inmigrantes al país de acogida**

Joana de São João Rodrigues <sup>1</sup>

*Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación – Universidad de Lisboa, Portugal*

*Associació d’Ajuda als Afectats de Cardiopaties Infantils de Catalunya*

*Recibido el 16 de diciembre de 2007 – Aceptado el 09 de febrero de 2008*

#### **Resumen**

La inmigración es un tema importante a profundizar, es un fenómeno global que contribuye al desarrollo y transformación de las sociedades. El objetivo de este artículo es analizar las variables que influyen en la inmigración y que dificultan/facilitan la integración de los inmigrantes en el país de acogida. Se compara la definición de aculturación e integración y se analizan las conductas de discriminación/prejuicios de la sociedad delante de la minoría inmigrante. El análisis que se ha efectuado sobre algunos factores determinantes del proceso de adaptación mutua entre población inmigrante y de acogida, posibilita el desarrollo de estrategias de intervención social y se aborda una serie de estrategias que se orientan a mejorar las relaciones de intergrupos y a combatir el racismo desde el ámbito institucional y comunitario.

#### **Palabras clave**

Inmigración, integración, discriminación, adaptación mutua

#### **Abstract**

Immigration is an important theme to deepen; it is a global phenomenon that contributes to the development and transformation of the societies. The goal of this article is to analyze the variables that influence immigration and the variables that complicate/facilitate immigrant's integration in the country of reception. A comparison is done between the concept of acculturation and integration and the behavior of discrimination of the society facing the immigrant minority is analysed. The analysis of some determinant factors of mutual adaptation's process between the immigrant population and the society of the new country enables the development of social intervention strategies and makes an approach of strategies guided to improve relations between groups and fight against racism in the common and institutional environment.

#### **Key words**

Immigration, integration, discrimination, mutual adaptation.

### **Introducción**

Las migraciones son un fenómeno global y se dan en todos los continentes y áreas geopolíticas del mundo. Las migraciones, entendidas como movimientos de seres humanos, constituyen un hecho que forma parte del devenir histórico de todos los pueblos; han existido siempre y han contribuido, y lo seguirán haciendo, al desarrollo y transformación de las sociedades (ADES, 2006).

En sentido general, una migración es una acción de desplazamiento de una persona o conjunto de personas desde su lugar habitual de residencia a otro, para permanecer en él más o menos tiempo, con la intención de satisfacer alguna necesidad o mejorar en general su calidad de vida (Giménez, 2006). Segundo las teorías articulacionistas y transnacionalistas, lo que induce a emigrar es la disparidad que las personas perciben entre sus oportunidades en el lugar donde viven y las expectativas que ven de fuera, las informaciones, imágenes y estímulos procedentes del mundo rico, si ya hay familiares o amigos

---

<sup>1</sup> Licenciada en Psicología en la Universidad de Lisboa, Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación (FPCE-UL). Associació d’Ajuda als Afectats de Cardiopaties Infantils de Catalunya. [joana\\_s.j\\_rodrigues@hotmail.com](mailto:joana_s.j_rodrigues@hotmail.com)

establecidos en el extranjero, quienes ponen en marcha la cadena migratoria y las migraciones actuales no son explicables sin la existencia de campos migratorios y la conformación de redes de relaciones (cuyo papel es fundamental en la salida, viaje, llegada, ubicación, asentamiento y atracción del nuevo candidato a emigrar. (Vaneekhaute, 2002)

Cuando se habla de inmigración, existen diferentes conceptos: emigrantes extranjeros, extranjeros comunitarios, refugiados, etc. Pero en ese trabajo tengo como objetivo tratar de la complejidad de la integración de los inmigrantes extranjeros que llegan a Europa Occidental, más concretamente a España que mayoritariamente son provenientes de la América de Sur, África, Asia o Europa de Leste. (Vaneekhaute, 2002)

Cuando las personas deciden cambiar de lugar para trabajar y vivir, para la otra parte del mundo, es una situación compleja porque aparecen en escena asuntos de documentación, inserción laboral, necesidades de alojamiento, separación de la familia y reagrupación, emergencia de barrios multiculturales, matrimonios mixtos, educación entre varias culturas, rechazo o aceptación social, etc. y por esas razones se dice que la inmigración es un fenómeno complejo, porque nos afecta a todos de una o otra manera (Giménez, 2006).

Cuando los inmigrantes abandonan su país experimentan un sentimiento de pérdida de lazos significativos en torno a los cuales estructuran su vida (Vega et al, 1991), de signos y símbolos familiares de intercambio social (Furham, 1984: cit Martínez 2005) y se producen cambios importantes en la rutina de la vida diaria (Furhan & Har Li, 1993: cit Martínez 2005), etc. Cuanto mayor sea la distancia cultural entre la sociedad de origen y la de acogida, mayor será el esfuerzo adaptativo que debe realizar el inmigrante y mayor la probabilidad de percibir un desbordamiento y falta de control de las demandas ambientales en relación con los recursos disponibles. La urgencia de encontrar trabajo, el desconocimiento del idioma, del sistema de valores y creencias, los reforzadores sociales, etc. de la nueva cultura, son también estresores o factores de riesgo significativos a los que se tienen que enfrentar de manera inmediata los inmigrantes (Martínez, García, Maya, Rodríguez & Checa, 1996). Durante la primera fase del proceso de asentamiento, la ausencia de estos recursos de comunicación y el desconocimiento del contexto social impide la satisfacción de necesidades esenciales y existen investigaciones que asocian este déficit con trastornos psicológicos como la depresión (Martínez, García & Maya, 2001).

### **Aculturación e Integración**

La aculturación es un constructo psicosocial que define los cambios que se producen en los grupos humanos con diferentes culturas cuando entran en contacto, o sea, es un indicador de la necesidad de adaptación que se deben hacer los miembros de ambos grupos para lograr relaciones intergrupales satisfactorias. (Redfield, Linton & Herskovits 1936, Cit: Martínez 2005).

Segundo Berry (1997), en su modelo de aculturación basado en los inmigrantes asentados en la nueva sociedad, estos deben enfrentar-se a dos decisiones cruciales: primero, decidir si su propia cultura es un valor a mantener en el nuevo contexto y segundo, si van a establecer relaciones con los miembros de la sociedad de acogida. La combinación de estos dos elementos da lugar a cuatro posibles estrategias de aculturación, que son: la asimilación, en que los inmigrantes rechazan su cultura de origen y tratan de llegar a ser un miembro más de la sociedad adonde esta ahora inserido; la separación, en la cual los individuos desean mantener la cultura original mientras que evitan interactuar con otros individuos que no sean de su cultura; marginación, que es lo poco interés de los inmigrantes por mantener su propia cultura o establecer relaciones con otros grupos, que crea un contexto adverso que favorece procesos de discriminación y/o exclusión social; y por fin la integración, en la que los individuos desean mantener su cultura original pero también establecer relaciones y aprender acerca de la nueva cultura. En 2001, Berry ha incorporado a ese modelo la perspectiva de los miembros de la sociedad de acogida como elemento relevante para comprender el proceso de aculturación.

Así, se distingue entre integración y asimilación, en el sentido de que la primera no tiene porque implicar que las personas de origen extranjero pierdan o vean alterada profundamente su identidad y cultura propias. Y en los documentos oficiales, en los proyectos concretos y en el discurso público la persona que se integra es el inmigrante, pero nos es así, la integración es al menos cosa de los dos: quien acaba de llegar o está en proceso de asentamiento y quien ya está instalado. Se integran autóctonos y foráneos. Así, autóctonos y inmigrantes participan- o deberían participar- en un proceso de construcción social común y compartido, siendo ese un punto clave que va más allá de la mera adaptación coyuntural o circunstancial. En esta concepción, los elementos de marginación, inseguridad, conflicto no regulado y, en general, de insatisfacción que pueda haber en la sociedad receptora van a ser definitivamente relevantes (Giménez, 2006).

En el proceso de integración social de los inmigrantes pueden distinguirse varias dimensiones, por

ejemplo: las dimensiones jurídicas y laboral, las dimensiones propiamente sociales (familiar, residencial y vecinal) y lo concerniente al plano más específicamente cultural (educativa, sanitaria, cívica y cultural) (Giménez, 2006).

Sobre las primeras dimensiones, hablando de las ubicaciones laborales preferentes de los migrantes extranjeros en la Unión Europea y en España, podemos considerar el servicio doméstico, la agricultura, la construcción, la hostelería y la restauración, así como la limpieza o el cuidado de los mayores. Hay que añadir las mujeres extranjeras que trabajan en la prostitución y la industria del sexo en España. Esos son los sectores ocupacionales de ubicación mayoritaria, pero no son exclusivos, en el mundo de la inmigración hay también numerosas personas que trabajan como profesionales y como comerciantes. (Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales, 2001. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: cit Giménez 2006).

En situación de trabajador, los inmigrantes tienen mucho en común con los trabajadores autóctonos, y esto a veces se olvida. Tienen en común el estar sujetos a todo lo que el proceso laboral supone en cuanto a jornada, a horarios, normas, relaciones con empleados y colegas, intereses laborales, etc. Aún así, los trabajadores de origen extranjera tienen también rasgos propios que los diferencian de los trabajadores autóctonos, sobre todo en las primeras fases del ciclo migratorio: aspecto jurídico, edad media más joven, valorización de la remuneración percibida en función de su poder adquisitivo en origen, utilización del salario para el envío de remesas, desconocimiento inicial del marco laboral, interés centrado en el acceso al empleo y el sueldo más que las condiciones laborales y menor afiliación sindical (Giménez, 2006).

De las otras dimensiones personales, familiares, culturales, tenemos que tener en consideración que el inmigrante es una persona que inicialmente deja su familia y deja su cultura, o sea, pasa a vivir separado de la familia y se recibe remesas y le hace a su vez envíos, pero sobre todo hay que resaltar que las necesidades, acontecimientos importantes y hasta la cotidianidad de su familia están presentes en los proyectos, decisiones, anhelos y nostalgia de las personas emigradas. Y como todo sector de la población, las personas de origen extranjera tienen necesidades que deben ser satisfechas: tienen derecho a vivienda, a educación, a asistencia sanitaria y al resto de recursos y bienes de la sociedad donde viven y a la que contribuyen. La sociedad en la que ingresan los inmigrantes es una sociedad de oportunidades y de bienestar, por eso vienen, pero también de desigualdades y malestar y para comprender ese tema no se puede olvidar de las limitaciones del sistema asistencial previo a la inmigración ni el contexto social con situaciones de marginación y importantes carencias en amplios sectores de la población autóctona. No se puede olvidar que los inmigrantes no son sólo usuarios, también son contribuyentes, son una población en proceso de asentamiento que escolariza a sus hijos (como es su obligación), que acude a los servicios sociales (es su derecho), que cuando está enferma va al ambulatorio y que es como los demás que paga sus impuestos, hace su declaración de la renta y cotiza en la seguridad social (Giménez, 2006).

### **Discriminación / Prejuicios**

Las actitudes y los prejuicios son, sin duda, tópicos centrales en este ámbito de estudio. El prejuicio es una orientación socialmente compartida que se da en las relaciones intergrupales que determinan, a su vez, su intensidad y dirección. Es resistente al cambio, altamente inmune a las nuevas informaciones que lo cuestionan y se adapta a los diversos contextos, cambiando su expresión en función de la situación. El prejuicio es un complejo fenómeno que se refiere a cualquiera de las siguientes expresiones o a todas ellas (Ashmore, 1979; Oskamp, 1991; Brown, 1998): cit por Martínez, 2005 (1) mantenimiento de actitudes sociales o creencias cognitivas despreciativas, intolerantes, injustas e irracionales hacia otro grupo de personas; (2) expresión de afecto negativo hacia el exogrupo; y (3) manifestación de conductas hostiles o discriminatorias hacia los miembros de un grupo por el hecho de pertenecer a él.

La evidencia de que las personas que manifiestan rechazar el racismo lo aceptan de forma latente (Pérez, 1996) pone de manifiesto la aparición de nuevas formas de expresión del prejuicio y nuevas formas de comportamientos racistas y xenófobos. Algunas de estas formas son el racismo sutil (Pettigrew y Meertens, 1995: cit Martínez 2005) racismo simbólico (McConahay, 1986: cit Martínez 2005) y racismo de aversión (Dovidio y Gaertner, 1986: cit Martínez 2005), etc. Los racistas simbólicos son los que se han socializado en la tradición del racismo institucional, defienden a ultranza los valores tradicionales y piensan que el exogrupo no respeta estos valores, aprovechándose del estado del bienestar a cambio de casi nada. Así, por ejemplo, los inmigrantes están exigiendo demasiado y quieren ubicarse socialmente donde no se les quiere, por lo que sus tácticas y demandas son injustas y los beneficios que obtienen inmerecidos. Si por un lado defienden los principios igualitarios valorados socialmente, por otro experimentan sentimientos negativos hacia el exogrupo. Este conflicto cognitivo es superado al justificar

sus sentimientos negativos, recurriendo a explicaciones de tipo simbólico y abstracto como los inmigrantes violan los valores tradicionales de la sociedad (Martínez 2005).

En el prejuicio sutil (Pettigrew & Martín, 1987: cit Martínez 2005) los individuos defienden también los valores tradicionales de la sociedad y piensan que los grupos minoritarios no los respetan. Exageran las diferencias culturales intergrupales - son personas completamente distintas y si bien no manifiestan sentimientos negativos hacia ellas, les niegan respuestas emocionales positivas. De acuerdo con la escala de valoración, las personas se clasifican en igualitarias, sutiles y fanáticas. Por su parte, en el racismo aversivo (Gaertner y Dovidio, 1986: cit Martínez 2005) las personas oscilan entre conductas positivas y negativas hacia los miembros del grupo objeto del prejuicio en función de las características de la situación. En contextos donde las normas sociales desaconsejan la manifestación del prejuicio (coloquio en TV sobre la inmigración), la respuesta que se da es positiva y se actúa de acuerdo con los principios igualitarios. En cambio, en situaciones en que las normas sociales no están tan claras, estos sujetos manifiestan sentimientos negativos y emiten, casi de manera inadvertida para ellos mismos, respuestas de carácter negativo (Angosto & Martínez 2004).

La técnica de encuestas aplicada periódicamente por agencias especializadas en la población general, es uno de los procedimientos habituales para evaluar las actitudes de la población receptora hacia el fenómeno migratorio. El Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) y el Observatorio Europeo sobre Racismo y Xenofobia, proporcionan periódicamente datos en relación a estas cuestiones. Sin embargo, ya se presumía un enmascaramiento de las actitudes negativas de los españoles hacia la inmigración y los inmigrantes, que se explicaba con base en el escaso número de inmigrantes que había en España y el nulo apoyo a las opiniones o comportamientos xenófobos y racistas por parte de los medios de comunicación y de los líderes de opinión en general.

En febrero de 2000, el CIS informaba que casi al 20% de las personas entrevistadas les importaría tener como vecinos o compañeros de trabajo a un inmigrante, y que el 24,1% consideraba la inmigración un fenómeno negativo. Dos años más tarde, en el barómetro de junio (CIS, 2002), al 25, 5 % de los entrevistados no le gustaría nada que sus hijos compartieran colegio con niños inmigrantes y el 28,9% seguía viendo la inmigración como negativa. Sin embargo, la negatividad perceptiva respecto de la inmigración deviene sobre todo de que cerca del 49% de los españoles encuentra relación entre inseguridad, ciudadana e inmigración y a que de 1991 a 2004 se ha pasado de un 29% a un 53, 3% en relación con los españoles que perciben como demasiado el número de personas procedentes de otros países que viven en España.

### **Conclusiones y Posibles intervenciones**

El análisis que se ha efectuado en párrafos anteriores sobre algunos factores determinantes del proceso de adaptación mutua entre población inmigrante y de acogida, posibilita el desarrollo de estrategias de intervención social encaminadas a optimizar las condiciones en las que se da esa adaptación. En este apartado se aborda de forma resumida una serie de estrategias que, desde distintas ópticas interventivas, se orientan a minimizar los sesgos categoriales en la práctica profesional con grupos minoritarios, a mejorar las relaciones intergrupales, y a combatir el racismo desde el ámbito institucional y comunitario. En las sociedades actuales se hace cada vez más patente la presencia de grupos multiculturales muchos de los cuales son subsidiarios de ayuda debido a su situación de vulnerabilidad (Martínez 2005).

Todos somos seres culturales y nuestras experiencias vitales se perciben y se conforman desde nuestra específica perspectiva cultural. Por ello, se hace imprescindible contar con actuaciones encaminadas a incorporar los valores de la diversidad humana en las actitudes y las prácticas de los diversos profesionales de la intervención social. Conscientes de estos hechos, algunas asociaciones profesionales han constituido grupos específicos de trabajo que diseñan estrategias y directrices prácticas para ayudar a incorporar los temas de diversidad en la formación, entrenamiento, investigación, práctica, etc. de sus profesionales. Una práctica verdaderamente inclusiva por parte de los profesionales de la intervención social debe regirse por una serie de principios relacionados con el uso del lenguaje que refleje constructos cultural e ideológicamente determinados, con resaltar las fortalezas de los grupos minoritarios más que sus rasgos diferenciales o déficit, con la simplificación de la realidad a través del uso de tests, cuestionarios, etc. porque aísla a la persona de su contexto social., etc. (Trimble, Stevenson & Worell, 2003). La guía sobre tratamientos psicológicos para minorías étnicas promovida por el Consejo Nacional de Asociaciones Psicológicas para el Avance de los Intereses de las Minorías Étnicas (APA, 2003) es una buena muestra de adaptación cultural de la intervención psicológica dirigida a población latina, negra, india y asiática. Con un carácter más general, la Asociación Americana de Psicología (APA, 2002) ha redactado un documento en el que establece una serie de directrices a seguir por los psicólogos para una práctica profesional multicultural, que podía extenderse a otros profesionales de la intervención

social. Entre tales directrices están: (1) reconocer que, como seres culturales, se pueden sostener actitudes y creencias que perjudican la percepción y la interacción con individuos y grupos de raza/etnia distinta de la propia; (2) reconocer la importancia de la sensibilidad/receptividad cultural, y el conocimiento y la comprensión de personas étnica y/o racialmente diferentes; (3) como educadores, se anima a los psicólogos a emplear constructos de multiculturalismo y diversidad en la educación psicológica; (4) se insta a los investigadores a reconocer la importancia de realizar investigaciones éticas y centradas en lo cultural entre personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios; (5) los psicólogos deben esforzarse en aplicar habilidades culturalmente apropiadas en las prácticas clínicas, así como en las demás prácticas psicológicas; y (6) se anima a los psicólogos a potenciar políticas, prácticas y procesos de cambio organizacional, sensibles a la diversidad cultural.

Así, podemos decir que las estrategias de intervención que abordan el prejuicio y el racismo tienen como objetivos fundamentales prevenir y atajar cualquier forma de discriminación y la mejora de las relaciones intergrupales, que en el caso que nos ocupa se concreta en mejorar la convivencia entre los inmigrantes y la sociedad receptora. El rechazo moral de cualquier forma de discriminación legítima, por otra parte, el intento de averiguar cómo eliminar, o en su caso disminuir, el prejuicio y el racismo en sus diversas manifestaciones (Martínez, 1996).

En el ámbito de Psicología Social, la creencia de que la mejor forma de reducir la tensión y la hostilidad entre los miembros de dos grupos es ponerlos en contacto, ha tenido un amplio respaldo empírico ya desde los primeros trabajos de Allport (1968: cit Martínez 2005) Sin embargo, no todas las situaciones de interacción intergrupar mejoran las actitudes y conductas recíprocas y conducen a una disminución del prejuicio. Allport (1968: cit Martínez 2005) describió aquellas dimensiones del contacto grupal que determinaban sus resultados: (1) dimensión cuantitativa: duración, frecuencia, número sujetos, etc.; (2) clima social: positivo, casual, obligado, etc.; (3) roles desempeñados: cooperativo, de subordinación, etc.; (3) status relativo de los sujetos; (4) prejuicios previos: dependientes de su educación, edad, experiencia de contacto y (6) ámbitos del contacto: comunitario, educativo, laboral, etc. La evaluación de los programas y los resultados de la investigación han puesto de manifiesto que son condiciones favorables para el contacto aquellas en las que existe igualdad de status entre los miembros de los dos grupos, un clima social positivo, donde los contactos son íntimos, agradables y gratificantes, etc. Además, en el diseño de programas de intervención basados en este modelo se debe tener en cuenta que los contactos programados han de contar con el apoyo de las normas sociales, demostrar la falsedad de los atributos de los estereotipos (especialmente los referidos a los inmigrantes), propiciar relaciones de cooperación para metas comunes y promover la individualización del grupo minoritario (Cook, 1978: cit Martínez 2005). Campamentos de veranos para niños de distintas culturas, familias autóctonas que ayudan a familias inmigrantes en el contexto comunitario, alumnos del barrio que ayudan a alumnos de nueva incorporación en la escuela, etc., son algunas estrategias que pueden dar resultados positivos.

Desde el ámbito institucional se pueden desarrollar acciones que cambien la estructura en la que tienen lugar las relaciones intergrupales para lograr que éstas tengan consecuencias positivas para los individuos (Brown, 1998). Se puede y se debe sancionar el comportamiento xenófobo o discriminatorio; se puede obligar a personas e instituciones a conducirse de forma igualitaria a través de normas o leyes y, en definitiva, se puede propiciar desde la administración un clima social tolerante. En esta línea se dirigen las acciones afirmativas, cuotas de acceso y políticas de apoyo a la formación de grupos minoritarios, el empleo de criterios de desagregación como el apoyo político, la eliminación de ambientes competitivos en la escuela, o las distintas directrices europeas vinculadas al ámbito laboral.

En relación con este último aspecto, la Unión Europea ha desarrollado amplias medidas para erradicar el racismo y la xenofobia, para así garantizar la integración y normal convivencia de los ciudadanos con independencia de su origen, cultura o color. Especialmente relevante es la Estrategia Europea para el Empleo, que mediante el fomento de buenas prácticas en el lugar del trabajo, la creación de nuevas estructuras locales para la inclusión o el aprovechamiento del potencial creador de las empresas étnicas, pretende dar a los inmigrantes más oportunidades para integrarse en el mercado de trabajo. A partir del estudio realizado en 1996 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en el que se recogían pruebas de las formas de discriminación en el mundo laboral, los Estados Miembros comenzaron a desarrollar medidas especiales de acción positiva dirigidas a los inmigrantes y las minorías, entre las que destacan: (1) servicios de información y asesoría al emigrante; (2) enseñanza de idiomas; (3) formación profesional y pre-profesional para grupos de inmigrantes; (4) ayuda para el autoempleo; (5) ayuda en la búsqueda de trabajo y formación del personal de las agencias de empleo; (6) concienciación de los empresarios, etc. (Martínez, 1996).

Las iniciativas comunitarias europeas dan cobertura a estas acciones dirigidas a reducir las diferencias de nivel de desarrollo entre sus regiones y a promocionar la igualdad de oportunidades en materia de empleo entre los diferentes grupos sociales que la componen. En particular, la iniciativa EMPLEO adopta

una aproximación proactiva al problema de la exclusión del mercado de trabajo, favoreciendo una serie de medidas que en su conjunto constituyen una vía hacia la integración. A partir de 1996 se financian proyectos INTEGRA, que promueven nuevas vías hacia el empleo para grupos con mayor riesgo de exclusión, en especial, inmigrantes, refugiados y otros grupos similares que se enfrentan cada vez más a la discriminación negativa, al racismo y la xenofobia (Unión Europea, 1997; Unión Europea, 2001). Desde 2002 la iniciativa comunitaria EQUAL ensaya nuevas formas de lucha contra la discriminación y la desigualdad sufridas por los que disponen de un empleo precario o carecen de él. La finalidad de ARENA - nombre que se le ha dado al proyecto - es fomentar la participación en igualdad de la población inmigrante en Andalucía. Para lograrlo pretende:

1. Crear recursos/ herramientas específicos que faciliten la participación en igualdad de la población extranjera: servicios de información en el ámbito local, mediación intercultural en la orientación laboral, lucha contra la explotación sexual de la mujer inmigrantes, aprendizaje de la lengua y cultura española, etc.
2. Formación en interculturalidad dirigida a profesionales de la intervención social.
3. Detectar situaciones de discriminación por medio de un observatorio permanente y promocionando investigaciones específicas en distintos sectores laborales.

Otras áreas temáticas de EQUAL son: facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo; abrir el proceso de creación de empresas a todos; apoyar la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores, conciliar la vida familiar y la vida profesional; reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo. El objetivo último de EQUAL es incorporar a las políticas nacionales, regionales y locales las buenas prácticas en materia de empleo que han sido ensayadas en los distintos proyectos financiados al amparo de esta iniciativa comunitaria. (Martínez, 1996).

Un ejemplo de intervenciones comunitarias es el proyecto Construyendo la Paz de la ONG SODdePAD, en colaboración con el Ayuntamiento de Madrid, en el que se proponen dos líneas estratégicas para la lucha contra el racismo y la xenofobia: (1) la desmitificación del concepto raza, haciendo especial hincapié en que nunca las diferencias intergrupales sustentan ni justifican la superioridad de un grupo sobre los demás: todos iguales, todos diferentes; (2) la educación intercultural, que debe orientarse hacia el fomento de la interdependencia y la cooperación entre los grupos para favorecer la universalidad, el reconocimiento recíproco de las culturas y una síntesis sociocultural nueva. Este proyecto le da una importancia capital a la interculturalidad para lograr una convivencia armónica y estable entre grupos diversos sobre la base de la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Dentro de las medidas concretas en el ámbito educativo se fijan varios objetivos:

1. Favorecer la adquisición de una red de esquemas conceptuales sobre la intolerancia que incluya al racismo como problema del que todos podemos ser víctimas, que es de naturaleza compleja y contra el que se puede y se debe luchar.
2. Estimular el desarrollo de habilidades que posibiliten identificar prejuicios y estereotipos, mejorar la comunicación, respetar las diferentes perspectivas, etc.
3. Estimular la empatía hacia las personas y los grupos que sufren con más frecuencia el racismo y la intolerancia.

En el contexto escolar, y con la dirección y coordinación Méndez Santamaría y el Departamento de Orientación del IES Infanta Elena de Galapagar, un grupo de profesores ha desarrollado una atractiva unidad didáctica sobre diversidad e interculturalidad denominada "Somos Iguales. Somos Diferentes". En ella se propone una serie de actividades como: lectura y reflexión de textos cortos sobre diversidad cultural, asociación de palabras a conflictos intergrupales y a su solución, redacción breve sobre un dibujo significativo, o el completar una escala que mide el nivel de tolerancia del sujeto pero que posibilita un posterior análisis grupal.

Estas intervenciones son un ejemplo de las iniciativas que se están llevando a la práctica en la actualidad y lo que tienen o deben asumir: que valorar la diversidad significa que las instituciones y los miembros de la comunidad conocen los beneficios de sus diferencias y similitudes, y que trabajan intencionadamente para construir relaciones sostenibles entre personas e instituciones de diversa pertenencia. Una comunidad que valora la diversidad asegura que las instituciones proveen igual tratamiento y acceso a los recursos y decisiones para todos sus miembros sin tener en cuenta la raza, la etnia, la orientación sexual y las creencias religiosas, solo así podemos hacer una verdadera integración y crear un ambiente saludable en la sociedad.

## **Referencias bibliográficas**

- Angosto, J.M & Martinez, C. (2004). Dimensiones y Determinantes de la Intención de Contacto hacia Exogrupos. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 38(2), 181-190.
- American Psychological Association (2002). *Guidlines on multicultural education, training, research, practice and organizational change for psicologists*. Washington: American Psychological Association.
- American Psychological Association (2003). *Psychological treatment of ethnic minority populations*. Washintong. American Psychological Association.
- Berry, J. W. (1997). Inmigración, aculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1). 568.
- Berry, J. W. (2001). A psychology of immigration. *Journal of Social Issues*, 57(3), 615-631.
- Brown, R. (1998). *El prejuicio: su psicología social*. Madrid. Alianza Editorial.
- Giménez Romero, C. (2006). *Qué es la inmigración*. (2ª ed). Barcelona. Integral.
- Martínez, M. F., García, M., Maya, I., Rodríguez, S. y Checa, F. (1996). *La integración social de los inmigrantes africanos en Andalucía. Necesidades y recursos*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Martínez, M. F., García, M. y Maya, I. (2001). El efecto buffer del apoyo social sobre la depresión en la población inmigrante. *Psicothema*, 13, 605-610.
- Martínez Garcia, M.N. (2005). *Una aproximación a las actitudes y prejuicios en los procesos migratorios*. Trabajo publicado en "Manual de atención social del inmigrante", pp. 5981. Córdoba: Almuzara.
- Pérez, J. A. (1996). Nuevas formas del racismo. En J. F. Morales, (Ed.) *Del prejuicio al racismo: Perspectivas psicosociales*. Cuenca. Universidad Castilla La Mancha.
- Trimble, J., Stevenson, M., & Worell, J. (2003). *Toward an psychology inclusive: Infusing the Elementary Psychology Textbook with Diversity Content*. American Psychological Association.
- Unión Europea (2001). *Integra empleo y solidaridad: Integración de grupos vulnerables en la actividad económica*. Publicaciones en formato electrónico en <http://www.europa.online>.
- Vaneeckhaute, H. (2002). *El Codesarrollo de un proceso histórico de oportunidades y desarrollo hacia una herramienta más de explotación y subdesarrollo*. Publicaciones en codesarrollo-cideal.org, Editado en Internet en Rebelión.
- Vega, W. A., Kolody, B., Valle, R. & Weir, J. (1991): Social networks, social support, and their relationship to depression among immigrant Mexican women. *Human Organization*, 50(2), 154-162.