

# LA RED INTER-LABOR@ Y EL PROYECTO ANCLA

*Nuria URBÓN CABALLERO*

Licenciada en Psicología y Master en RR.HH  
Responsable del Plan de Empleo de la Cruz Roja

“La historia de la humanidad es  
la historia de la migración“  
 (“Aprende a Mirar de Cerca”,  
Campana de Cruz Roja Española)

## RESUMEN

“Multicultural” es uno de los adjetivos que mejor define a nuestro sistema social de este siglo XXI. En nuestra sociedad de hoy se están gestando los fundamentos para la convivencia de la población multiétnica y multicultural del mañana. Esto nos obliga a preparar la plena integración social. Por esta razón, desde el Programa de Empleo para Colectivos vulnerables de Cruz Roja, se elaboró una proyecto dentro del marco de trabajo de sensibilización llamado Proyecto ANCLA, formado por mujeres inmigrantes y españolas cuyo objetivo es construir una imagen de la mujer del siglo XXI.

**Palabras clave:** Mujeres inmigrantes, colectivos vulnerables, inserción laboral, integración social, itinerario integrado de inserción, orientación laboral, red Inter-labor@, comunidad pluricultural, mediador intercultural, talleres de emponderamiento.

## ABSTRACT

Multicultural” is one of the adjectives which best define our social system in XXI century. In our present society the foundations for the coexistence of the ethnics and the multicultural population of tomorrow are being built. We are required to prepare for the full integration. For this reason, from the Employment Programme for vulnerable groups of Cruz Roja, a project to make aware of all this called ANCLA Project, set up by immigrant women and Spanish women whose aim is to build an image of the woman of the XXI century.

**Key words:** Immigrant women, vulnerable groups, social insertion, social integration, integrated route of insertion, labour orientation, Inter.labor@ net; multicultural community, intercultural mediator, workshops.

Como dice Carlos Pereda et al (2008, pag 1) *“En la última década, España se ha convertido en uno de los principales destinos de la migración internacional, con un saldo anual medio de 575.000 personas entre 2001 y 2008. Este flujo exterior explica el 81% del extraordinario crecimiento de la población total del país entre dichos años, que ha pasado de 41 a 46 millones de habitantes”*.

Como se puede comprobar, el fenómeno de la inmigración ha tenido un crecimiento espectacular en España en los últimos años.

La comunidad castellano-leonesa se ha unido recientemente, pero de modo intenso, a la corriente inmigratoria de la que se mantenía aislada. Ello ha traído consigo la transformación del paisaje humano de nuestras ciudades, con un constante y progresivo aumento de la población extranjera. El futuro nos muestra una tendencia creciente en esta diversidad cultural de nuestras sociedades dado que los movimientos migratorios son un fenómeno expansivo de no desaparecer las causas que lo generan: la acentuación de las diferencias entre el Norte y el Sur y el empeoramiento de las condiciones de vida en la periferia del capitalismo.

**Población de la Comunidad de Castilla y León,  
total, española, y extranjera (2002-2008)**

AÑO	POBLACIÓN TOTAL	POBLACIÓN ESPAÑOLA	POBLACIÓN EXTRANJERA
2002	2.480.369	2.437.729	42.640
2003	2.487.646	2.428.206	59.440
2004	2.493.918	2.422.618	71.300
2005	2.510.849	2.419.531	91.318
2006	2.523.020	2.416.861	106.159
2007	25.280.417	2.408.636	119.781
2008	25.557.330	2.402.528	154.807

**Fuente:** Elaboración propia en base a INE (Censos de Población y Padrón Continuo de Población), Revisión del Padrón municipal 2008. Datos a nivel nacional, comunidad autónoma y provincia..

Este ascenso progresivo de la población extranjera, en la sociedad española en general y, de forma concreta, en nuestra comunidad ha hecho que la percepción social de la inmigración se transforme. El siglo XXI ha traído lo que se ha llamado “la tercera etapa” de la inmigración en España, caracterizada respecto a etapas anteriores por:

1. Visibilidad de las personas inmigrantes en las calles, en los medios de comunicación o en los debates públicos...
2. Cambios de la población inmigrante residente que, a través de las segundas generaciones, está presente en casi todos los espacios sociales (escuelas, centros de salud, vivienda...).
3. Reestructuración importante del mercado de trabajo de los inmigrantes. Se produce una concentración creciente de las y los inmigrantes en cinco ramas de la actividad productiva, que son las menos deseables por sus condiciones de trabajo: servicio doméstico, agricultura, hostelería, construcción y comercio al por menor

En ocasiones, muchas personas nos hemos olvidado “rápidamente” del hecho de que, hasta hace muy poco tiempo, la sociedad española necesitaba salir al extranjero para trabajar, y de que incluso hoy en día determinados colectivos encuentran más oportunidades profesionales fuera de nuestras fronteras.

En nuestra percepción social de la inmigración es posible encontrar actitudes y estereotipos que dificultan la igualdad de oportunidades sociales y laborales de las personas inmigradas. Por citar sólo algún dato, diremos que los prejuicios hacia los inmigrantes alimentan la idea de que constituyen uno de los mayores problemas de la España actual (el cuarto, según los últimos barómetros mensuales del CIS, después del paro, el terrorismo y la vivienda).

Sin embargo, en lo laboral, la inmigración ha proporcionado una oferta abundante en sectores que antes se encontraban deficitarios de mano de obra, como el servicio doméstico y el peonaje agrícola. Además, tiene una presencia cada vez mayor en la construcción, la hostelería, el comercio y el transporte.

*“El trabajo de personas inmigradas ha facilitado a veces la promoción laboral de la población nativa, destacando en este sentido el gran número de mujeres extranjeras (más de 300.000 según la EPA) que dejan de cuidar a sus familias para trabajar en los hogares españoles, lo que permite a las mujeres autóctonas incorporarse al mercado laboral remunerado sin modificar de forma sustantiva los roles dentro del hogar y facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar”.* (Pereda et al, 2008, pág 6)

*“El impacto de la inmigración ha sido también importante en las escuelas e institutos. Por una parte, el alumnado procedente de otros países (608.000 matriculados en el curso 2006-07) ha suplido, sólo en parte, el enorme descenso de casi millón y medio de alumnos españoles en los últimos quince años, originado por la caída de la natalidad. Por otra parte, la entrada de alumnado extranjero en las aulas, en proporción muy superior en los centros públicos que en los privados, (Pereda et al, 2008, pág 6) ha cambiado la percepción de la diversidad social y cultural entre los escolares y sus familias”.*

*“Los nuevos habitantes han impulsado la demanda de bienes y servicios, especialmente en los capítulos de vivienda y alimentación, lo que ha favorecido el*

*crecimiento en esos sectores económicos. Asimismo, se ha constatado su decisivo papel en la expansión del transporte público de las ciudades y de larga distancia (compañías aéreas), del mercado logístico (mensajería, distribución), la venta de móviles y de automóviles de ocasión, etc. Han revitalizado el mercado del alquiler de vivienda y son la principal cantera de nuevos compradores. En el sector financiero (bancos, cajas de ahorros, empresas de envío de dinero...) representan la clientela más reciente, a la que se dirige buena parte de las campañas publicitarias y de los nuevos productos". (Pereda et al, 2008, pag 5).*

Es evidente que estamos frente a un cambio de sociedad, con unas necesidades nuevas y crecientes. Nos encontramos ante nuevos retos, pues debemos ser actores de este cambio social. Estos retos no solo competen al ámbito político, son una cuestión que debemos trabajar desde ámbitos como el social, el educativo y el laboral.

Cruz Roja ha sido muy consciente de estos cambios sociales y de los retos que plantean. Por ello, una parte muy importante de nuestros primeros esfuerzos han estado centrados en generar servicios eficaces en estos ámbitos fundamentalmente con inmigrantes.

Partiendo de este marco, Cruz Roja ha impulsado un Plan de Empleo para colectivos vulnerables, cuya misión es contribuir a la inserción laboral de las personas y grupos con mayores dificultades, a fin de facilitar su integración social a través de programas y actuaciones integradas de empleo. Poco a poco, y contando con la financiación del Fondo Social Europeo, hemos implantado, desde el año 2002, el Programa Operativo "Lucha contra la Discriminación".

Desde este programa trabajamos, conscientes de que en la intervención ha de tenerse en cuenta la multicausalidad que sitúa a las personas en situación de vulnerabilidad, y en concreto identificar las dificultades y obstáculos que éstas encuentran en su camino a la inserción laboral. Así, se detecta que muchas de las barreras dependen fundamentalmente de las personas (falta de cualificación,



foto1. Algunas de las participantes en el proyecto

carencia de hábitos laborales, desinformación, escaso capital relacional...), mientras otras muchas están más relacionadas con el entorno (estereotipos y prejuicios, creciente precariedad en el mercado de trabajo...).

Por ello, nuestra intervención de Cruz Roja se basa en el análisis de las fortalezas y debilidades que tienen las personas, así como en los obstáculos y oportunidades que encuentran en su entorno social.

Las actuaciones se dirigen, en primer lugar, a las personas inmigrantes y a otros colectivos con especiales dificultades de inserción, a través de acciones que disminuyan sus obstáculos personales y aumenten sus fortalezas. Con este objetivo, se establecen itinerarios personalizados de inserción concertados, en función de las necesidades, potencialidades y expectativas de cada persona. Además, las actuaciones también se dirigen al tejido empresarial, a empleadores y trabajadores, mediante campañas de sensibilización, firma de acuerdos de colaboración con empresas o la puesta en marcha de servicios de intermediación laboral y asesoramiento al empresariado, que permiten reducir los desequilibrios y el desconocimiento de la población inmigrante. Por último, el programa debe incidir en la sociedad en general, a través de acciones de información y difusión, para eliminar prejuicios sociales y fomentar actitudes positivas hacia las personas, para su acceso y mantenimiento en el empleo.

La Red Inter-labor@ desarrolla, con cada participante, un *Itinerario Integrado de Inserción*, enfocado a la incorporación laboral por cuenta propia o ajena. A lo largo de su itinerario, la persona, conjuntamente con los servicios de empleo de Cruz Roja, desarrolla un proceso de mejora progresiva de sus posibilidades de empleo, así como de sus competencias y capacidades para acceder a un puesto de trabajo. Entendemos los itinerarios como una metodología de trabajo, donde, tras analizar la situación y posibilidades de cada persona, se diseña de manera conjunta entre el orientador y la persona.

Trabajamos este itinerario con actuaciones dirigidas a las personas y actuaciones dirigidas al conjunto de la sociedad:

## 1. ACTUACIONES DIRIGIDAS A LAS PERSONAS

**1) ORIENTACIÓN:** La orientación laboral permite afrontar, en mejores condiciones, una parte importante de las dificultades y limitaciones para acceder y mantenerse en un empleo. En colaboración con los equipos técnicos de Cruz Roja, la persona participante en Inter-labor@:

- **Identifica su punto de partida** y sus potencialidades respecto al mercado de trabajo, definiendo sus objetivos, aquello que quiere conseguir respecto al empleo.
- **Determina los pasos** que tiene que dar para conseguir sus metas: en qué actuaciones formativas ha de participar, cuáles son las gestiones que tiene que realizar...
- **Acompañamiento en todo su proceso:** Entrevistas, procesos de formación, seguimiento en la inserción....

Esta orientación se desarrolla a través de sesiones individuales y grupales, y de talleres de búsqueda de empleo.



foto2. Participantes en uno de los cursos

Desde Cruz Roja Palencia hemos añadido, a estas sesiones, la figura de la mediadora sociocultural, pues creímos necesario introducir la perspectiva intercultural como herramienta para facilitar la inserción laboral de las personas con difícil acceso al mercado de trabajo y favorecer la convivencia intercultural en nuestra ciudad

Como ya viene siendo común en los proyectos dirigidos a la población inmigrantes, la iniciativa que se desarrolla en Palencia realiza la propuesta de convertirse en voluntarias del Programa a las propias mujeres participantes del Programa de Empleo. Si estas mujeres aceptan el reto se convierten en voluntarias de nuestro programa y comienzan a dar sus primeros pasos en los siguientes aspectos:

- *Acogida:* Haciendo de puentes entre culturas, asegurándonos de que el mensaje que se quiere transmitir llega al participante.
- *Orientación:* Trabajando de forma recíproca con ambas partes en temas como la importancia del lenguaje verbal y corporal según la cultura. Mediación en conflictos (posibilidad de realizar entrevistas compartidas).
- *Formación:* Realizando charlas y talleres de sensibilización, programas formativos para fomentar una convivencia intercultural y para conseguir una eficaz inserción laboral.

**2) FORMACIÓN:** Para cualquier persona, la formación es una de las principales vías de adquisición de competencias y mejora de cualificación profesional. En los itinerarios integrados de inserción, la formación mejora las posibilidades de encontrar un empleo, y facilita tanto el acceso al mercado laboral como el mantenimiento y la mejora del puesto de trabajo.

En la red Inter-labor@, la formación es un elemento integrado en el camino de cada persona hacia el empleo; incorpora una perspectiva multidisciplinar en la identificación de necesidades formativas, el diseño de cursos, el seguimiento y la evaluación del trabajo de cada persona. La finalidad es que la formación sea integral y abarque competencias profesionales, técnicas y también personales. Es importante que tenga en cuenta la diversidad de género y las necesidades formativas en función de los diferentes grupos y perfiles detectados y de las demandas del mercado laboral.

Para la realización de acciones, se tienen en cuenta además los siguientes aspectos a implementar:

- Actualización constante del conocimiento sobre el mercado de trabajo y su evolución para ajustar cada acción formativa a las demandas concretas de cada momento.
- Diseño de la acción formativa y adaptación permanente de la misma en base a las demandas empresariales de cualificación no cubiertas por el SIE<sup>1</sup>, de los intereses y necesidades del empresariado demandadas
- Adaptación de los horarios y contenidos de las acciones formativas a los perfiles de los y las participantes.
- Identificación y vinculación a través de la firma de acuerdos y convenios con empresarios que puedan colaborar en el diseño e impartición de los cursos, a través de prácticas no laborales en su empresa e implicándolos para lograr tanto una mayor adecuación de la formación a las demandas empresariales como un mayor porcentaje de alumnos insertados.
- Elaboración de materiales formativos dirigidos a la mejora de las competencias personales con introducción de la perspectiva de género.
- Diseño de una normativa concreta sobre el curso (horarios, calendario, ausencias, justificación de faltas...), sobre la que se informará previamente al alumnado verbalmente y por escrito, y que será visible en el lugar de impartición, durante todo el curso
- Entrega de material básico para el curso (carpeta, cuaderno, bolígrafo o lapicero, manual...), así como cualquier otro material imprescindible para el desarrollo de cada acción formativa concreta.
- Inclusión de talleres de igualdad de oportunidades en todas las acciones formativas de capacitación profesional.

En esta línea, en Palencia se han desarrollado en función de las necesidades del mercado laboral y sin olvidar en ningún momento las características del colectivo con el que trabajamos (falta de homologación de estudios, estudios primarios, cargas familiares...), 15 cursos de capacitación profesional: Curso de Carretillero; Curso de Atención al Cliente; Curso de Soldadura; Curso de Camareros/as de Sala; Curso de Automatas Programables Básico; Curso de



foto3. Prácticas de empresa

<sup>1</sup> SIE. Servicio Integrado de Empleo

Autómatas Programables Avanzado; Curso de Cuidadores/as de Personas Dependientes I y II; y 7 cursos de Ayudante de Cocina.

Desde el ámbito de lo que llamamos “formación prelaboral” hemos realizado los siguientes talleres: Talleres de Educación Vial (Clases Tª del Manual de Conducción), Talleres de Informática básica, Talleres de Internet, Carné de Conducir B1, Prevención de Riesgos, Talleres de Habilidades Sociales, etc.

**3) INTERMEDIACIÓN:** El contacto entre las y los participantes en Inter-labor@ y el mercado de trabajo es un paso estratégico especialmente para las personas que, contando con capacidades y competencias profesionales adecuadas, necesitan de un especial acompañamiento durante un proceso de selección. Las y los técnicos de Inter-labor@ prestan una especial atención a este acompañamiento: median entre la oferta y la demanda de puestos de trabajo, realizan labores de preselección, hacen seguimiento en el puesto de trabajo de las personas contratadas...

Además Inter-labor@ incluye entre sus servicios al empresariado, asesoramiento en materia de tramitación de documentación en el caso de las personas extranjeras. En este punto cabe destacar los compromisos de colaboración que Cruz Roja Palencia ha firmado con asociaciones empresariales y grupos empresariales (Grupo “El Árbol, Aso de Hosteleros de la CPOE...).

## **2. ACTUACIONES DIRIGIDAS AL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD**

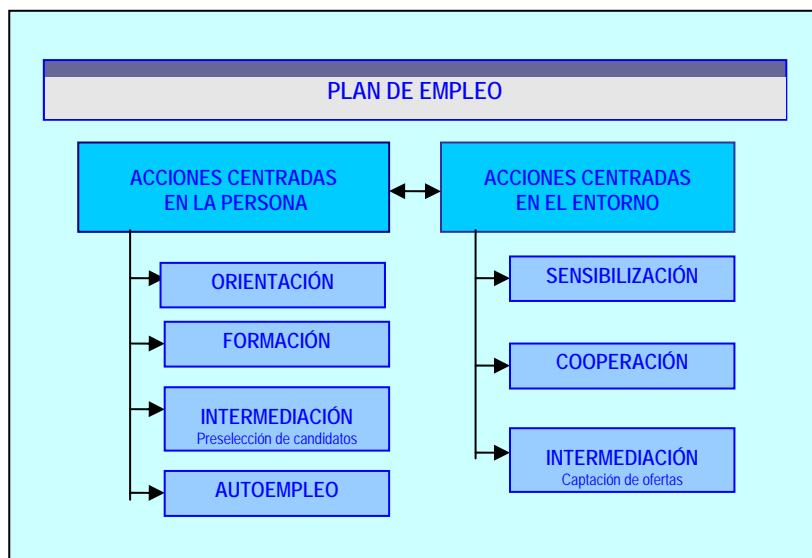
La red Inter-labor@ dedica parte de sus esfuerzos a un doble objetivo:

A) Reducir las barreras y obstáculos existentes en la sociedad para la integración laboral de las personas en situación de vulnerabilidad (estereotipos, prejuicios, prácticas discriminatorias, minusvaloración social), poniendo de relieve el valor que, para el conjunto de la sociedad, tiene la contribución de todas las personas en condiciones de igualdad.

B) En este trabajo conjunto con la sociedad, la red Inter-labor@ desarrolla actuaciones de información y sensibilización para promover actitudes positivas al acceso y mantenimiento en el empleo de las personas más vulnerables; y colabora con empresas y entidades empresariales para buscar conjuntamente formas de mejorar el acceso al empleo de las personas con especiales dificultades.



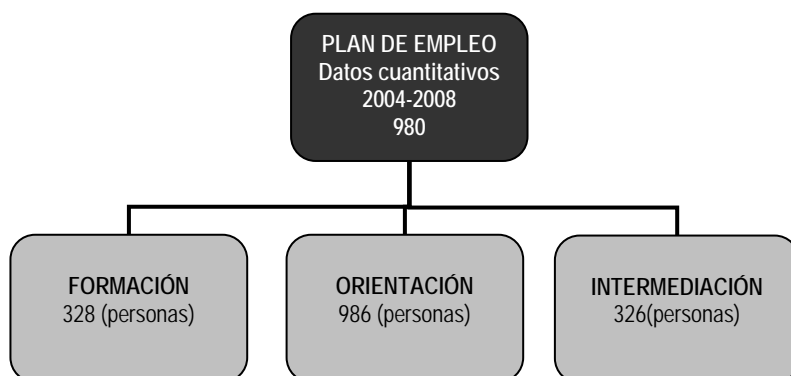
### ESTRUCTURA DEL PLAN DE EMPLEO



### PALENCIA Y EL PROYECTO ANCLA

En Cruz Roja Palencia, este es el programa que llevamos años desarrollando y defendiendo como un modelo innovador y, sobre todo, eficaz para trabajar desde todos los frentes con población inmigrante.

Desde el año 2004, año de inicio, hemos tratado de trabajar desarrollando cada una de las partes del itinerario, con los siguientes resultados:



Desde el principio hemos apostado por trabajar por y desde la integración. Creemos que el proceso migratorio es un proceso continuo e intenso de aprendizaje social, donde el sujeto pone a prueba los marcos de referencia que hasta ahora, en su país y cultura de origen, le han servido para actuar; y en el que rápidamente debe aprender nuevos patrones de comportamiento, nuevos marcos culturales para actuar en la sociedad de acogida, en este caso Palencia. Pero creemos que esto es un proceso recíproco y dinámico, por lo que manifestamos que no solo la población inmigrante requiere de procesos de acomodación, sino que también ha de ser obligatorio para las sociedades receptoras realizar un esfuerzo de comprensión y de solidaridad, de apertura e innovación, que conlleve cambios culturales, y también conflictos, que permitan el crecimiento y la madurez colectiva e individual, lo que nos facilite crear la nueva sociedad. Desde esta perspectiva es clave la actuación, en todo este proceso, de la mediación intercultural.

Nuestra sociedad es, cada vez más, una comunidad pluricultural donde las diferencias entre los distintos patrones culturales no siempre se valoran de forma positiva. Por ello, y con el fin de facilitar y propiciar ese proceso de acomodación y acercamiento que citábamos anteriormente, se requiere aplicar, en todo el proceso metodológico citado, patrones y criterios interculturales.

En esta línea hemos impulsado la figura del mediador y mediadora intercultural para actuar, tanto desde el ámbito individual (en la definición del itinerario individualizado de inserción y en la adquisición de compromisos derivados del mismo), como a nivel comunitario (facilitando a la sociedad, en general, nuevos y enriquecedores patrones de convivencia). La puesta en marcha de este programa y la experiencia día a día en marcha de estas distintas acciones permitió hacer patente la necesidad de introducir una perspectiva intercultural, en la ya multicultural realidad en que vivimos.

Nuestras voluntarias o mediadoras acompañan a los equipos de trabajo en el proceso de incorporación de la perspectiva intercultural en la intervención, en la gestión de recursos humanos, puesto que estamos seguras de que es necesario tener en cuenta, de cara a propiciar una presencia eficaz de la población inmigrante, que la participación de estas personas está condicionada por muchos factores: la cultura y experiencia de participación en su país de origen, las condiciones en las que llegan, el tiempo que pueden dedicar a ello teniendo en cuenta su situación, etc.

A participar se aprende; es un proceso y cada cual ha tenido un recorrido vital y cultural que modela una cultura de participación diferente. Y, puesto que se aprende, es posible proponer y construir modos de participación. Por ello, nosotras apostamos por que la participación sea un proceso gradual y cada cual decida cómo; debemos decidir y facilitar espacios donde la gente nos pueda hacer saber sus opiniones y a cada cual se le puede facilitar espacios donde ex-

presarse. Debemos promover y facilitar la participación dentro de nuestra intervención, y trabajar desde una óptica de “trabajar con” y no “trabajar para”.

Esta fórmula de trabajo y esta visión del mismo ha supuesto, para el equipo de empleo, una experiencia enriquecedora, y no solo nos ha facilitado el trabajo, sino que también nos ha ampliado las posibilidades de enriquecimiento tanto personal como profesional, para nosotras, como equipo, y para las personas con las que trabajamos. No cabe duda de que ellas se sienten comprendidas y, con ello, más apoyadas.

Es en este segundo nivel donde surge la iniciativa ANCLA, promovida por un grupo de mujeres, ya anteriormente participantes, algunas de ellas, en el programa de empleo, y con inquietudes por trasladar a la población parentina una visión actual de la inmigración y de sus protagonistas.

Este grupo, formado por mujeres de diferentes orígenes (Europa, América y África), y con la necesidad de expresarse más allá de la imagen preconcebida que la sociedad pudiera tener de ellas como inmigrantes, ha diseñado desde su constitución una línea de trabajo enfocada a la sensibilización tanto de la población parentina, como de la población inmigrante. Y es así como definen ellas mismas sus objetivos como grupo y sus inquietudes como mujeres:

Sentíamos la necesidad de expresarnos como mujeres, más allá de la imagen preconcebida que la sociedad pueda tener de nosotras, como inmigrantes. Somos mujeres de diferentes orígenes (hay representación de Europa, América y África), pero con muchas inquietudes en común, con ganas de hacer cosas y de poder hacer partícipes, a las demás personas, de nuestras ilusiones y proyectos.



Foto 4. Participantes en el Proyecto

Entre sus actividades, cabe destacar el documental que grabaron en el año 2007: “ESTAN Y CUENTAN”. En él narran su experiencia como voluntarias y explican su motivación para pertenecer al grupo. Además de haber dado varias charlas en distintas administraciones, sobre todo hay que resaltar que algunas de ellas son las mismas que trabajan como mediadoras.

Entre sus objetivos de futuro inmediato destaca la creación de un taller de auto-expresión. El objetivo principal de estos talleres será crear un espacio para que las personas beneficiarias de la intervención de Cruz Roja expresen libremente sus padecimientos en relación a la situación de vulnerabilidad o exclusión en la que se encuentran, y para que puedan relacionar este padecimiento con el análisis de la realidad social (y de la sociedad de mercado).

La fórmula de trabajo, en primer lugar, se trata de de una actividad que, como se dijo al principio, tenga en cuenta sus opiniones en todas las fases de su desarrollo, incluso en la detección de sus necesidades y en la evaluación: dilucidar si el programa funciona a largo plazo. Lo que implica que las personas son co-diseñadoras.

En segundo lugar, son actividades que promuevan mecanismos de participación; técnicas donde todos los agentes implicados sientan que es posible ser escuchados, que su palabra es tenida en cuenta. Esto atañe a los y las beneficiarias, pero también al personal técnico. Entre estas técnicas encontramos:

- a. Reuniones periódicas donde personal técnico y beneficiarios (o sus portavoces) toman decisiones importantes para el proyecto y su continuación.
- b. Los talleres o espacios de debate interno entre técnicos/as y beneficiarios/as, donde se evalúe de forma continúa el proyecto.
- c. Los talleres de auto-expresión, donde los y las propias beneficiarias puedan hablar, en libertad y en comunidad, acerca de lo que les afecta y de sus propias capacidades.

Se trata de una metodología participativa de trabajo, que tiene en cuenta la opinión de las personas para identificar sus necesidades y evaluar los proyectos en los que participan, siendo realmente activos en la búsqueda de soluciones de su realidad.

También trabajarán con talleres de empoderamiento para las mujeres inmigrantes. Formación básica en habilidades y cuyo objetivo fundamental está centrado en la participación y el empoderamiento de las inmigrantes, mejorando su capacitación para la participación social y laboral, así como facilitar espacios y herramientas para el intercambio de experiencias, información...

Quizás la mejor forma de acabar con este artículo es con las palabras de una de las integrantes del Proyecto:

*Fue a la vuelta de mi viaje a Bolivia. La experiencia había resultado tan gratificante que no podía concebir que ya todo había terminado. Tenía sed de compromiso. Tenía necesidad de seguir colaborando para conseguir un mundo más igualitario. No podía quitarme de la cabeza la sonrisa de las mujeres con sus faldones de colores y los niños colgando a su pecho. No quería olvidar la gratitud de los jóvenes, ansiosos de ver otros mundos a través de mis ojos...; pero aquello se había terminado: un mes no da para más.*

*“Llamé a Nuria y compartimos emociones y recuerdos; hasta el sabor de la fruta y el color y olor de los mercados eran capaces de transportarnos hasta el Plan 3000”.*

*“Y allí, en torno a una taza de café, nació este proyecto. “No sé muy bien qué puedo aportar yo al grupo”, le dije; “pero si tu crees que podemos trabajar juntas con estas mujeres que han acudido a solicitar ayuda a la Cruz Roja..., seguro que saldremos adelante”.*

*“No fue inmediatamente, porque todos los comienzos son difíciles; y sobre todo, cuando el material con el que se trabaja es algo tan delicado como el humano. Primero era conocernos, porque, realmente, ¿quiénes éramos? ¿Qué queríamos? ¿Para qué nos juntábamos?... Un grupo de mujeres que no se conocen de nada, que tienen vidas totalmente diferentes, nacionalidades distintas y un sueño común: trabajar para sensibilizar a la opinión pública y conseguir que todo el mundo tenga una oportunidad para desarrollar una vida normalizada, más allá de que lo haga en su lugar de origen o en otro, a miles de kilómetros. Tener ocasión de programar actividades en centros escolares, conferencias, exposiciones o talleres era lo que teníamos en la cabeza, porque nos parecía imprescindible dar a conocer a los demás lo que llevábamos dentro, pero antes... Antes necesitábamos saber de dónde veníamos, cómo era nuestra experiencia vital y aprender a ser y trabajar en grupo. Poco a poco lo fuimos consiguiendo; mirábamos más allá del color de nuestra piel y nos entendíamos, aunque nuestros idiomas maternos no tenían nada en común, encontramos un sentido que nos anclaba al proyecto de voluntariado. Unimos nuestras ilusiones y creamos un proyecto donde todas y cada una teníamos una función y, en conjunto, éramos capaces de transmitir que las mujeres —y, por supuesto, también los hombres; pero en este caso, las mujeres— éramos no solo las raíces que nos anclan a la tierra, sino la línea del horizonte donde mirarnos en igualdad”. **May Chaparro.***

## BIBLIOGRAFÍA

- COLECTIVO IOÉ (1997): “La diversidad cultural y la escuela. Discursos sobre atención a la diversidad con referencia especial a las minorías étnicas de origen extranjero”. En Revista española de Pedagogía Madrid, mayo-agosto.
- CRUZ ROJA (2006). *Pistas Metodológicas para la sensibilización Intercultural y el Empleo*
- CRUZ ROJA. Plan de empleo de la Cruz Roja. <http://proyctosempleo.org/>
- PAJARES, Miguel (2008): *Inmigración y mercado de trabajo. Informe*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- PEREDA, Carlos, ACTIS, Walter y PRADA, Ángel de (2008): *Dimensiones de la inmigración en España. Impactos y desafíos*. Madrid: CIP-Ecosocial, FUHEM.