

Origenes

032

uztaila/julio
2013

*revista intercultural
Kultur arteko aldizkaria*



edita / argitaratzen du: AGLE

D. L. / L. G.: VI-586/09

Arabako Gizarte Laneko Elkartea.

canciller ayala, 13 bajo/behea.

945 27 27 53 - 945 30 80 59

info@asoagle.org

www.asoagle.org

dirige / zuzendaria: M. Díaz de Lezana

maquetación / maketazioa: dalvez

colaboran en este número / ale hone-
tako kolaboratzaileak :

ATH-ELE (Etxe barrukoak - Asociación
de Trabajadoras de hogar de Bizkaia)

A.V.I.T.S. Asociación Bizkaina de trabajo
Social.

A.G.I.T.S (Asociación Gipuzkoana de
trabajo social)

A.G.L.E (Asociación Alavesa de Trabajo
Social)

INFO ELKARTEA

JOSÉ NARANJO

PLATAFORMA POR LOS DERECHOS
SOCIALES DE GASTEIZ

Arco.

J.M. Ramírez

coordina:

A.G.L.E: Asociación Alavesa de Trabajo
Social



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
GAJETAKO SAILA

Gizarte Gaietako Sailburuordetza
Immigrazio eta Aniztasuna
Kudeatzeko Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ASUNTOS SOCIALES

Viceconsejería de Asuntos Sociales
Dirección de Inmigración
y Gestión de la Diversidad

actualidad

Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta
ajena de duración determinada de temporada o campaña.

03

euskadi

COPAGO

06

perspectivas

Se ven menos inmigrantes pero siguen siendo necesarios/as

07

investigaciones

Discriminación en la Unión Europea en 2012

08

asociaciones

elkartek.info

10

gaurkotasuna

Empleadas de hogar

12

mundo

Esclavos desde la cuna

14

gasteiz

La crisis no causala pobreza, la causa las malas políticas públicas.

Krisiak ez du pobrezia eragiten, politika publiko txarrek eragiten dute.

16

análisis

Día a Día cambia la inmigración

18

campana

Los derechos de las mujeres extranjeras víctimas
de la violencia de género

19

actualidad

Una de cada tres mujeres es víctima de violencia física o
sexual de su pareja

20

actualidad

XConcurso de Cuentos: El futuro me echó a la mar

22

opinión

Pensamientos

23

Autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada de temporada o campaña.

Es una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada para la realización de **actividades de temporada o campaña.**

Son requisitos necesarios:

- No ser ciudadano de un Estado de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza, o familiar de ciudadanos de estos países a los que les sea de aplicación el régimen de ciudadano de la Unión.
- No encontrarse irregularmente en territorio español.
- Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No tener prohibida la entrada en España y que no figure como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- No encontrarse, en su caso, dentro del plazo de compromiso de no retorno a España que el extranjero haya asumido al retornar voluntariamente a su país de origen.
- Que la situación nacional de empleo permita la contratación. Lo permite si:
 - x La oferta u ofertas de empleo, tienen puestos vacantes después de haber sido puesta a disposición de los Servicios Público de Empleo Estatal y de las Comunidades Autónomas y publicadas durante veinticinco días para que los trabajadores residentes en España puedan previamente concurrir a su cobertura.
 - x Los trabajadores han sido titulares de autorizaciones de trabajo de temporada durante dos años naturales y hayan retornado a su país.
- Que el empleador o empleadores presenten un contrato o contratos firmados cuyas condiciones de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente y que garanticen una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar.
- Que la empresa o empresas en las que el trabajador va a prestar servicio esté o estén inscritas en el régimen del sistema de Seguridad Social y se encuentren al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- El empleador o empleadores deberán contar con medios económicos, materiales o personales suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el



contrato frente al trabajador.

Si el empleador es una persona física deberá acreditar, una vez descontado el pago del salario convenido, el 100% del IPREM si no hay familiares a su cargo (532,51 euros mensuales en este año 2013).

Si la unidad familiar incluye dos miembros el 200% (1065,02 euros en este año 2013). Si la unidad familiar incluye más de dos personas se deberá sumar a la cantidad anterior el 50 % del IPREM por cada miembro adicional (1065,02+266,26 euros).

- Que se ponga a disposición del trabajador un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor y siempre que quede garantizada la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento.
- Que el o los empleadores organicen los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen y asuman, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar del alojamiento.
- Que el empleador o empleadores hayan actuado diligentemente en orden a garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen en anteriores ocasiones.
- Poseer la cualificación, en su caso, para el ejercicio de la profesión.
- Que la duración de la actividad tenga un límite máximo de nueve meses, dentro del periodo de 12 meses consecutivos.
- Que el trabajador se comprometa a retornar al país de origen una vez concluida la relación laboral.

Documentación exigible:

- Impreso de solicitud en modelo oficial (EX-06) por duplicado,

debidamente cumplimentado y firmado por la empresa que contrata. Dicho impreso puede obtenerse en http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ModelosSolicitudes/Mod_solicitudes2/

Documentación referida al trabajador:

- Copia completa del pasaporte o título de viaje en vigor.
- Acreditación de que el trabajador posee la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión, cuando proceda.
- Compromiso del trabajador de retornar al país de origen una vez concluida la relación laboral.
- En su caso, documentación acreditativa de haber sido titular de autorización de trabajo para actividades de temporada durante dos años naturales y haber retornado a su país.

Documentación referida a la empresa, empresas u organización empresarial:

- Documentación que identifique a la empresa o empresas que contraten al trabajador y, en su caso, la de la organización empresarial que solicita la autorización y, en el caso de que se presente más de un contrato:
 - x Si se trata de un empresario individual: copia del NIF ó NIE o consentimiento para comprobar los datos de identidad a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad y Residencia.
 - x Si se trata de una persona jurídica (S.A, S.L., Cooperativa, etc.):
 - Copia del NIF de la empresa y copia de la escritura de constitución debidamente inscrita en el Registro correspondiente.
 - Documento público que acredite que el firmante de la solicitud de autorización ostenta la representación legal de la empresa.
 - Copia del NIF o NIE del firmante de la solicitud o consentimiento para comprobar los datos de identidad a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad y Residencia.
- Contrato o contratos de trabajo firmados. Se deberá presentar original y copia. La copia será sellada por la Oficina de Extranjería y devuelta para su posterior presentación por el extranjero junto a la solicitud de visado de residencia y trabajo.
- En su caso, documentación acreditativa del resultado de la gestión de la oferta de empleo en el Servicio Público de Empleo Estatal y de las Comunidades Autónomas.
- Acreditación de que la empresa puede garantizar la solvencia necesaria, a través de: la declaración del IRPF, o del IVA, o del Impuesto de Sociedades o del informe de la vida laboral de la empresa (VILE), referido a los últimos tres años. Asimismo, debe aportarse una memoria descriptiva de la ocupación a realizar.
- Documentación acreditativa de disponer de un alojamiento adecuado para el trabajador.
- Compromiso de organizar los viajes de llegada a España y regreso

al país de origen y asumir, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos del traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar de alojamiento.

- En su caso, documentación acreditativa de haber actuado diligentemente en orden a garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen en anteriores ocasiones.

Nota importante: cuando se aporten documentos de otros países deberán estar traducidos al castellano o lengua cooficial del territorio donde se presente la solicitud.

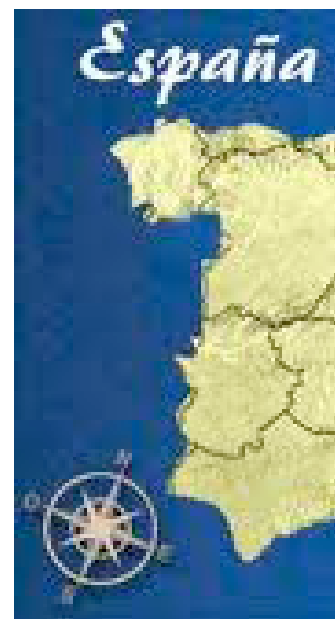
Por otro lado, todo documento público extranjero deberá ser previamente legalizado por la Oficina consular de España con jurisdicción en el país en el que se ha expedido dicho documento

y por el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación salvo en el caso en que dicho documento haya sido apostillado por la Autoridad competente del país emisor según el Convenio de la Haya de 5 de octubre de 1961 y salvo que dicho documento esté exento de legalización en virtud de Convenio Internacional.

Para obtener más información sobre la traducción y legalización de los documentos se podrá consultar la hoja informativa

Procedimiento

- Sujeto legitimado para presentar la solicitud: el empleador o empresario u organización empresarial, personalmente, o a través de un sujeto legitimado que tenga atribuida la representación legal empresarial.
- Lugar de presentación: Oficina de Extranjería de la Delegación o Subdelegación del Gobierno de la provincia donde se vayan a prestar los servicios. La información de la dirección, teléfonos y horarios de atención al público se puede consultar en http://www.seap.minhap.gob.es/servicios/extranjeria/extranjeria_ddgg.html
- Plazo de presentación: las solicitudes se deberán presentar con una antelación mínima de tres meses al inicio de la actividad laboral del trabajador.
- Las tasas de residencia y de trabajo: se devengarán en el momento de admisión a trámite de la solicitud, y deberán abonarse en el plazo de diez días hábiles, son:
 - x Modelo 790 Código 052 epígrafe 2.1 autorización inicial de residencia temporal, a abonar por el trabajador extranjero 10,30 euros
 - x Modelo 790 Código 062 epígrafe 3.1 autorización de temporada o campaña, a abonar por el empleador siempre que la autorización de trabajo tenga una duración igual o superior a seis meses 0,30 euros





Los impresos para el abono de las tasas se podrán descargar desde la página: <http://www.seap.minhap.gob.es/es/servicios/tasas.html>

- En el caso de concesión, el trabajador dispone de un mes desde la notificación al o los empleadores, para solicitar personalmente el visado de residencia y trabajo de temporada en la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida. A la solicitud de visado deberá acompañar:
 - x Pasaporte ordinario o título de viaje reconocido como válido en España con una vigencia mínima de cuatro meses.
 - x Certificado de antecedentes penales expedido por las autoridades del país de origen o del país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.
 - x Certificado médico.
 - x Copia del contrato presentado y sellado por la Oficina de Extranjería.
 - x Documento firmado por el trabajador por el que se comprometa a retornar al país de origen una vez concluida la relación laboral.
 - x Justificante de haber abonado la tasa del visado, que asciende a 60 euros.
- La misión diplomática resolverá sobre la solicitud en el plazo de un mes.
- Notificada la concesión del visado de residencia y trabajo de temporada, en su caso, el trabajador deberá recogerlo personalmente en el plazo de un mes desde la fecha de notificación. De no efectuarse la recogida en el plazo mencionado, se entenderá que ha renunciado y se producirá el archivo del expediente.
- El visado incorporará la autorización de residencia y trabajo, cuya vigencia comenzará desde la fecha en que se efectúe la entrada en España, que constará en el pasaporte o título de viaje.

- El empleador dispone del plazo de un mes, desde la entrada del trabajador en España, para proceder a la afiliación y alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social. Si transcurrido este plazo no existiera constancia de que han sido dados de alta, la autoridad competente podrá resolver la extinción de la autorización, requiriéndose del empleador las razones por las que no se ha iniciado la relación laboral, y si no alegase ninguna justificación o las razones aludidas fueran insuficientes, podrán denegarse ulteriores solicitudes, así como considerar la posible concurrencia de una infracción grave.
- Una vez concluida la relación laboral, el trabajador deberá retornar a su país de origen, y presentarse en la misión diplomática u oficina consular que le expidió en visado en el plazo de un mes desde el término de su autorización de trabajo en España. El incumplimiento de esta obligación podrá ser causa de denegación de ulteriores solicitudes de autorización para trabajar, durante los tres años siguientes al término de la autorización concedida.

Prórroga

- En función del período de contratación inicial, las autorizaciones de temporada o campaña se podrán prorrogar hasta nueve meses.
- Sujeto legitimado para presentar la solicitud: el empleador o empresario u organización empresarial, personalmente, o a través de representación.
- Lugar de presentación: en cualquier registro público y dirigido a la Oficina de Extranjería de la provincia donde se vayan a prestar los servicios. La información de la dirección, teléfonos y horarios de atención al público se puede consultar en http://www.seap.minhap.gob.es/servicios/extranjeria/extranjeria_ddgg.html
- Plazo de presentación: las solicitudes se deberán presentar durante los 60 días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de la autorización.
- Las tasas de residencia y de trabajo: se devengarán en el momento de admisión a trámite de la solicitud, y deberán abonarse en el plazo de diez días hábiles, son:
 - x Modelo 790 Código 052, epígrafe 2.2 renovación de autorización de residencia temporal, a abonar por el trabajador extranjero 15,45 euros
 - x Modelo 790 Código 062, epígrafe 4. prórrogas de autorización de trabajo por cuenta ajena de duración determinada, a abonar por el empleador siempre que la prórroga tenga una duración igual o superior a seis meses 15,45 euros

Los impresos para el abono de las tasas se podrán descargar desde la página: <http://www.seap.minhap.gob.es/es/servicios/tasas.html>

- Plazo de resolución de la solicitud: 45 días contados a partir del día siguiente a la fecha en que haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. Transcurrido dicho plazo sin que la Administración haya practicado la notificación, se podrá entender que la solicitud ha sido estimada por silencio administrativo.

COPAGO



A.G.L.E. ARABAKO GIZARTE
LANEKO ELKARTEA/ASOCIA-
CIÓN ALAVESA DE TRABAJO
SOCIAL

A partir del 1 de julio comenzará a aplicarse en Euskadi el copago farmacéutico. Este 'recargo' en el precio de las medicinas no afectará por igual ni en la misma cantidad a todos los sectores de la población. La renta será el baremo determinante para establecer cuánto tiene que pagar cada paciente.

El **copago**, en las recetas farmacéuticas supone para la persona usuaria, el pago de una cantidad ya estipulada por renta cada vez que vaya a comprar los medicamentos en la farmacia. Se llama copago, porque se complementa el pago de estos medicamentos con otra vía de financiación y el objetivo del mismo es contribuir a financiar el sistema en tiempo de "crisis".

Los trabajadores en activo pasan de pagar del 40 al 50% si ganan más de 18.000 euros al año. Si la cantidad excede los 100.000 euros, el porcentaje se eleva hasta el 60%.

En el caso de los pensionistas, abonarán un 10% con un tope de 8,14 euros mensuales para rentas inferiores a los 18.000 euros. Desde esta cifra hasta los 100.000 la cantidad asciende a 18,32 euros mientras que por encima de los 100.000, el límite mensual se sitúa en los 61,08 euros. Cuando se alcanza esa cantidad, el sistema alerta para que los jubilados no tengan que abonar nuevos copagos, con lo que Osakidetza evita devoluciones.

Quedan exentos del copago los parados que hayan agotado el subsidio, aquellos que tengan una pensión no contributiva, los ciudadanos con Renta de Garantía de Ingresos, afectados por el síndrome tóxico, personas con alguna discapacidad contemplada en la normativa específica, los



pacientes con tratamientos derivados de accidentes de trabajo o que sufran una enfermedad derivada de su actividad profesional.

Aunque muchos no estén de acuerdo con el copago, si están de acuerdo con que Osakidetza pueda seguir tratando a las personas inmigrantes sin papeles, ya que en este momento este organismo cuenta con el aval del Tribunal Constitucional.

El alto tribunal respaldó la decisión del Gobierno vasco de seguir prestando cobertura sanitaria a todo el colectivo inmigrante, en contra de lo establecido por el Gobierno central. El pleno del Tribunal Constitucional dio por bueno el argumento de las personas profesionales en abogacía del Gobierno vasco acerca de que la no atención de los inmigrantes sin papeles repercutiría en su salud individual y familiar y social de toda la población.

Nos alegramos que haya pesado más la salud de las personas y no una defensa basada de forma exclusiva en aspectos económicos y en el control del déficit público. La salud es un derecho de las personas ineludible y nadie puede ni debe privarnos del mismo por no contar con una tarjeta de plástico entre nuestros enseres personales.

Se ven menos inmigrantes pero siguen siendo necesarios/as

A.G.I.T.S (ASOCIACIÓN GIPUZKOANA DE TRABAJO SOCIAL)

Las personas extranjeras en Euskadi, en estos momentos son parte del colectivo que se mueve en el ámbito de la pobreza es decir de cada 100 personas extranjeras, 39 son pobres. Este colectivo lo tiene más difícil por las circunstancias por las que generalmente atraviesa para ser beneficiario de las prestaciones, lo que deja a muchas de estas personas en una situación de desprotección total.

La Comunidad Autónoma Vasca sigue necesitando de personas extranjeras porque sufre un problema demográfico muy grave: la mitad de la población tiene más de 45 años y dentro de muy poco estas personas se encontrarán en edad de jubilación

sin tener quien las reemplace en su puesto de trabajo. La única inyección de rejuvenecimiento pasa por la llegada de población extranjera. Siendo necesaria su presencia y su contribución laboral para mantener las cotas de Estado de Bienestar que aún tenemos.

La población extranjera, en la Comunidad Autónoma Vasca supone el 6,8% de la población (lejos del 11,7% que supone a nivel nacional)

En el Estado se detectó el parón en la llegada de personas inmigrantes en el año 2009, pero en Euskadi es en el padrón de 2013 donde por primera vez desciende el número. Durante los años 2011 y 2012 aún se mostraba una tendencia al alza, el número de personas extranjeras seguía aumentando, en buena medida procedente de otras comunidades españolas. **En total, el País Vasco contabilizaba en enero de 2013 alrededor de 3.730 extranjeros menos que el año anterior.**

Alrededor del 85% de las personas que se están marchando de Euskadi debido a la crisis en busca de oportunidades son personas extranjeras que ya llevaban años en esta Comunidad.

Euskadi no es una Comunidad de destino claro para las personas extranjeras inmigrantes, por eso ha llegado menos gente que a otras comunidades ya que apenas existe construcción, agricultura, turismo..., sectores de destino habitual de este colectivo en el resto de España. El estilo socioeconómico en Euskadi es diferente se basa en una industria cualificada, a la que las personas inmigrantes no tienen acceso en algunos casos por su falta de cualificación.

Pero hay empleos que cada vez son más clave en la Comunidad vasca, los que tienen que ver con el cuidado de personas, la dependencia, servicios. En Euskadi ya hemos dicho tenemos un problema de envejecimiento de la población que nos obliga a tener una política de incorporación de personas a nuestro mercado laboral, pero también a nuestra sociedad. No olvidar que no solo son personas trabajadoras, son personas con un proyecto familiar y con necesidad de participación social activa. Muchas de esas personas han acompañado en las últimas etapas de sus vidas a muchos ancianos y ancianas en algunas ocasiones familiares cercanos nuestros/as y podemos decir que les han atendido con sentimiento de familia, cosa que debemos valorar.

Los flujos migratorios van hacia donde hay hueco laboral y en el caso de Euskadi se remite a las tareas domésticas y los cuidados personales. Ámbitos hasta ahora de ocupación más femenina. De ahí que en la comunidad autónoma haya más mujeres que hombres inmigrantes.

Pero la situación se agrava para estas personas, porque la Ley de Extranjería impide a las personas extranjeras no comunitarias el acceso a un puesto de trabajo hasta no cumplir tres años de residencia y solicitar la documentación a través del arraigo y además deben esperar a llevar 3 años empadronadas para poder acceder a la Renta de Garantía de Ingresos. Por lo que deberíamos plantearnos, si estas personas ya tenían una situación precaria, ¿qué va a pasar con ellas si este era el único medio que tenían hasta la fecha para poder llevar una vida digna?

Recordar que las personas inmigrantes en muchas ocasiones carecen de red de apoyo familiar y social que les sostenga en caso de necesidad, es mano de obra sin cualificar y sobre todo **que en su momento llegaron muy pegadas a las ofertas y necesidades del mercado de trabajo vasco**. ¿No estaremos entre todos y todas llevándolas a una situación de precariedad tal que lleguen a encontrarse en exclusión social con un muy difícil retorno?



Discriminación en la Unión Europea en 2012

GIZARTERATUZ 36 MAIATZA • EKAINA 2013 MAYO • JUNIO

Los datos del Eurobarómetro sobre la discriminación por género, origen étnico, religión o convicciones, edad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género muestran que este fenómeno continúa siendo habitual en la Unión Europea



La Comisión Europea, desde los años setenta, ha venido pulsando la opinión pública de los Estados miembros de la Unión Europea con el objetivo de recabar información de interés para la toma de decisiones y de evaluar la percepción ciudadana sobre la praxis política europea. El Eurobarómetro, en particular, constituye una valiosa fuente de datos para el diseño de políticas, medidas y actuaciones antidiscriminatorias. Este informe sintetiza los resultados del último Eurobarómetro sobre discriminación en los 27 países de la Unión. Esta oleada, en la que se ha encuestado a ciudadanos europeos mayores de 15 años, analiza las percepciones, actitudes, conocimientos y experiencias personales de discriminación por género, origen étnico, religión o convicciones, edad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género.

En la línea de ediciones anteriores, este sondeo trata de indagar acerca de la valoración social del efecto negativo de la crisis en las políticas antidiscriminatorias. La principal novedad son algunas preguntas sobre la situación de la población romaní en Europa, la

discriminación fuera del contexto laboral, la relación entre discriminación y accesibilidad, y las percepciones sobre la discriminación de las personas transexuales y transgénero. El trabajo de campo se llevó a cabo durante julio de 2012, y en él se entrevistó a un total de 26.622 personas de diferentes grupos sociales y demográficos, mayoritariamente en sus domicilios.

Los resultados de la encuesta apuntan a que la discriminación sigue siendo un fenómeno ampliamente extendido en la Unión Europea. Las áreas en las que mayor discriminación se percibe son la etnia de origen (56 %), la discapacidad (46 %) y la orientación sexual (46 %). De manera específica, los datos de 2012 sobre discriminación por discapacidad señalan una mejoría, ya que aumenta el número de personas que consideran este tipo de discriminación poco frecuente o inexistente (50 %). En el caso de España, este aumento ha sido considerable, pasando de un 40 % en 2009 a un 59 % en 2012. Además, los datos indican que dos tercios de los europeos (68 %) consideran el acceso limitado a bienes

y servicios como un tipo de discriminación a personas con discapacidad y a personas mayores.

Con respecto a la experiencia personal de discriminación, un 17 % de los encuestados dicen haberse sentido víctimas de situaciones de discriminación o acoso. Como cabía esperar, los ciudadanos que pertenecen a minorías tienen mayor probabilidad que la media de denunciar situaciones de este tipo. En este sentido, las personas con discapacidad (28 %), aquellas que pertenecen a una minoría sexual (28 %) o una minoría étnica (27 %) tienen mayor probabilidad que la población general de notificar que están siendo víctimas de discriminación. Además, un 34 % de los europeos declaran haber sido testigos de algún caso de discriminación o acoso en el último año, o conocer a alguna persona que ha sido víctima de tales comportamientos en el mismo periodo de tiempo.

En cuanto al efecto de la crisis financiera, la encuesta muestra que la actual situación económica contribuye a una mayor discriminación en el mer-

Percepción de la población romaní como grupo en riesgo de discriminación. UE (%)

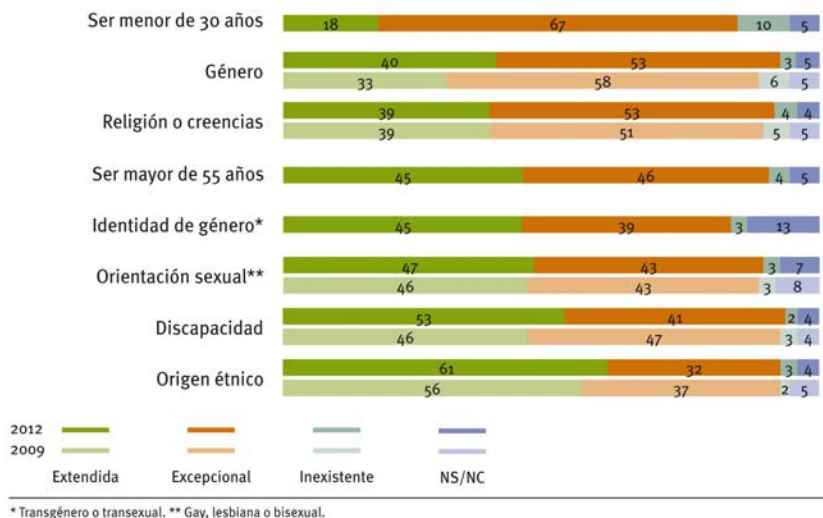
	Total acuerdo	Total desacuerdo	NS/NC
UE-27	75	18	7
España	73	22	5

cado de trabajo, especialmente para las personas mayores, y tiene repercusiones negativas en las políticas que promueven la igualdad y la diversidad. En concreto, más de la mitad de los europeos (54 %) entienden que, debido a la crisis económica, las políticas de promoción de la igualdad y la diversidad están siendo consideradas como menos importantes o están recibiendo menos financiación. Entre los Estados miembros, destaca el caso de España como el país donde más se ha extendido la idea de que la actual coyuntura económica ha afectado negativamente a estas políticas: si en 2009 así lo percibía un 35 %, en 2012 ese porcentaje casi se duplicaba, elevándose al 67 %.

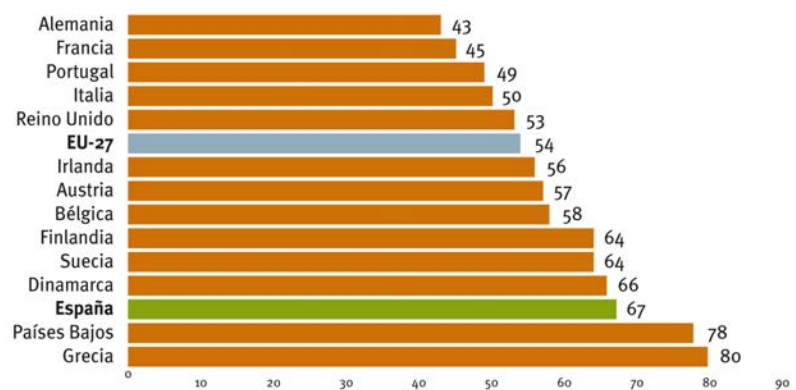
La encuesta también concluye que la discriminación laboral a personas mayores de 55 años ha sido un problema significativo en 2012. A este respecto, los ciudadanos europeos defienden medidas para proteger la diversidad en el lugar de trabajo, y son críticos a la hora de valorar las iniciativas que se están desarrollando para promocionar la diversidad en dicho entorno. En el caso del género, en la mayoría de los Estados miembros ha habido un descenso en el número de trabajadores que consideran suficientes las iniciativas para promocionar la diversidad de género. De manera específica, en España el descenso ha sido de 19 puntos, pasando del 64 % en 2009 al 45 % en 2012.

En cuanto a las víctimas de discriminación, los datos globales del conjunto de los países muestran un ligero aumento en el número de personas que afirman conocer sus derechos en

Extensión de la discriminación percibida. UE (%)



Percepción del efecto negativo de la crisis en políticas de igualdad y diversidad. UE (%)



caso de ser víctimas de discriminación. Sin embargo, a escala estatal es importante indicar que sólo un 30 % de los españoles declaran conocer sus derechos, frente a un 36% de 2009. Por otra parte, la encuesta señala que, si fueran víctimas de discriminación, un 34 % de las personas encuestadas preferirían informar de su caso a la policía; en España, ese porcentaje alcanza el 43 %.

Entre los aspectos novedosos de esta oleada del Eurobarómetro, cabe destacar que se han incorporado preguntas en torno a la percepción de la situación social de la población romaní. Este colectivo es ampliamente percibido como un grupo en riesgo de discriminación, cuya integración beneficiaría a la so-

cialidad en su conjunto. La encuesta también revela la existencia de actitudes negativas en contra de este grupo étnico que varían considerablemente de un país a otro. A modo de ejemplo, más de tres de cada diez europeos se sentirían incómodos (34 %) si sus hijos e hijas tuvieran compañeros roma/gitanos en la escuela, frente a un 28 % que se sentirían bastante cómodos. En el caso de España, el porcentaje de personas que se sentiría cómodas si sus hijos e hijas tuvieran compañeros escolares de esta adscripción étnica alcanza el 43 %.

TNS Opinion & Social, **Discrimination in the EU in 2012. Report**, n° 393, Special Eurobarometer, Bruselas, European Commission, 2012, págs. 238. Signatura: Archivo. Ref. 206132

¿Necesitas
¿Quieres hacer **Voluntariado?**

visita elkarateak.info

*Nuevo espacio de gestión del Voluntariado en Vitoria-Gasteiz
Para asociaciones, para personas*

Desde hace unos meses un grupo de asociaciones venimos trabajando en una nueva herramienta para la gestión de ofertas y demandas de voluntariado en Vitoria-Gasteiz y Álava.

La difícil situación por la que pasamos las asociaciones/entidades, y el vacío existente en la coordinación y gestión de ofertas/demandas de voluntariado, nos ha hecho trabajar de manera conjunta para poder crear este nuevo espacio en elkarateak.info. Este espacio, permitirá que las asociaciones difundan sus demandas de voluntariado y las personas podrán colaborar cubriendo esas necesidades.

Hoy, queremos presentaros el resultado final: [Un nuevo espacio en el Portal Asociativo](#), donde asociaciones y personas podrán estar en contacto con el objetivo de realizar labores de voluntariado.

Aprovechamos para informaros también de la [nueva herramienta para favorecer la accesibilidad universal incorporada en el Portal](#). Inclusive, es un servicio que se adapta a las necesidades y capacidades específicas de cada persona, sin tener que modificar la web original. Se trata de una aplicación de carácter universal y muy versátil que funciona sobre cualquier plataforma y en cualquier ordenador y sin coste alguno para las personas usuarias, que no tienen que instalar ningún software para su correcto funcionamiento. La aplicación dispone de un interfaz inteligente que habla y escucha y que se divide en cuatro modos de navegación: Modo teclado, modo dialogante, modulación del sonido y modo lector de pantalla.

Las asociaciones que han desarrollado la iniciativa:

[Ailaket](#)

[Aspace](#)

[Isabel Orbe](#)

[Sartu Álava](#)

[Saregune](#)

[Asafes](#)

[Azterlariak](#)

[Otsogorrigaina](#)

[Talur](#)

[Mendi Elkartea](#)

Con la colaboración del servicio de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Boluntariotza behar duzu? egin nahi duzu?

sartu elkarteak.info-n

*Vitoria-Gasteiz-en boluntariotza kudeatzeko esparru berri bat
Elkarte eta pertsonentzako*

Duela hilabete batzuk, elkarte osatutako talde bat, lanean gaude Vitoria-Gasteiz eta Arabako boluntariotzako eskaintza eta eskariak kudeatzeko tresna berri bat sortzen.

Elkarte eta entitateak pasatzen ari garen egoera zaila eta koordinazioan eta boluntariotza eskaintza/eskarietako kudeaketan dagoen hutsa dela eta, elkarteak.info-n, gune berri hau sortu ahal izateko elkarrekin lan egitea erabaki dugu. Sare espazio honetan, elkarteak euren boluntariotza eskariak ezagutzera eman ahal izango dituzte eta pertsonak, behar horiek betez lagundu dezakete.

Gaur, [aurkeztu nahi dizuegu azkeneko emaitza](#), Atari Asoziatiboko gune berria, non elkarteak eta pertsonak, boluntariotza lanak egiteko asmoz, harremanetan egon ahal izango dira.

[Atarian Eskuragarritasun unibertsalari laguntzeko gehitutako tresna berriari](#) buruz informatzeko, aprobeztatzen dugu ere. Includite, pertsona bakoitzaren behar eta berezitasunetara egokitzen da, jatorrizko web-orrian batere aldaketarik egin beharrik gabe. Aplikazio unibertsal eta oso egokikorra da; izan ere, edozein plataforma eta edozein ordenagailu balia dezake. Gainera, erabat doakoa da erabiltzaileentzat, eta ez du inolako software osagarririk instalatu beharrik eskatzen. Aplikazioak interfaz adimentsua dauka (entzun eta hitz egin dezake), lau nabigazio-modutan banatua: Teklatu, ahots, ahots-modulazioaren eta pantailaren irakurgailu bidezkoa.

Ekimena garatu duten elkarteak

[Ailaket](#)

[Aspace](#)

[Isabel Orbe](#)

[Sartu Álava](#)
[Saregune](#)

[Asafes](#)

[Azterlariak](#)

[Otsogorrigaina](#)
[Mendi Elkarte](#)

[Talur](#)

Vitoria-Gasteizko Udalaren Herritarren Parte-hartzearen Zerbitzuaren laguntzarekin

EMPLEADAS DE HOGAR

ATH-ELE (ETXE BARRUKOAK - ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR DE BIZKAIA)

¿El empleador/a tiene obligación de hacer el contrato de trabajo por escrito? Es obligatorio hacer por escrito el contrato a tiempo parcial, es decir, cuando se va a trabajar menos de 40 horas a la semana. También debe hacerse por escrito el contrato temporal que vaya a durar cuatro o más semanas. Exista o no contrato escrito, siempre que una relación laboral vaya a durar en principio cuatro semanas o más, la parte empleadora está obligada a entregar a la trabajadora un documento en el que aparezcan escritas las condiciones de trabajo. Por tanto, si el contrato escrito es suficientemente detallado, no hará falta entregar el documento informativo de las condiciones de trabajo.

La ATH-ELE (Asociación de Trabajadoras de hogar de Bizkaia) tiene en la página web dos modelos de contrato, uno para interna y otro para externa, que contienen toda la información que es necesaria para cumplir con la obligación de dejar constancia escrita de las condiciones de trabajo. **Todas las trabajadoras, independientemente de su antigüedad, tienen derecho a recibir por escrito las condiciones de su contrato.**

¿Qué es la nómina? Es un documento que refleja el sueldo que recibe la trabajadora cada mes. Es válido cualquier papel que refleje con la debida claridad y separación la retribución bruta, la base de cotización y los descuentos.

¿Es obligatorio que le den la nómina a una trabajadora de hogar? Sí, la parte empleadora tiene obligación de entregarla cada mes, además del sueldo. Por lo tanto, la trabajadora tiene derecho a exigir nómina y si no se la dan, puede denunciarlo ante la Inspección de Trabajo.

¿Puede una trabajadora doméstica ir a pedir trabajo a los servicios públicos de empleo (INEM, LANBIDE)? Sí puede, los servicios públicos de empleo recogen todas las solicitudes de trabajo, también las de las trabajadoras domésticas.

¿Son legales las agencias privadas de colocación? Sólo son legales las que tienen autorización del INEM (Servicio Público de Empleo Estatal, SPEE) para funcionar. Hay agencias de contratación de trabajadoras domésticas que funcionan, a pesar de la prohibición. Es ilegal que la agencia se lleve un porcentaje del salario mensual o que cobre una indemnización en caso de que trabajadora y empleadora contraten directamente.

¿Cuál es la jornada máxima de trabajo? La jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo, para las externas y también para las internas, aunque la ley autoriza un tiempo "de presencia" que no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el periodo de un mes. Se supone que en las horas "de presencia" solamente debe estar disponible para prestar servicios, no son horas en las que se deba realizar trabajo efectivo. Las horas de presencia tienen que pagarse al menos al precio de la hora de trabajo ordinaria. El precio mí-

nimo de la hora de presencia en 2013 es 5,05 €. Las internas tienen que tener 2 horas libres al día para las comidas, que no se computarán como tiempo de trabajo. No se puede impedir a la trabajadora salir de la casa en esas dos horas, salvo que se haya acordado que las horas de comidas entran dentro de las horas de presencia pactadas.

¿A qué se refiere "el régimen de pernocta" en el empleo doméstico? Es el pacto que empleador y trabajadora interna realizan, estableciendo el horario y la compensación económica por el hecho de dormir en la vivienda en la que se trabaja. Nos referimos a la trabajadora que presta servicios durante el día y además duerme en la vivienda como parte de las obligaciones de su contrato. El régimen de la pernocta tiene que respetar algunos límites: no puede obligarse a la trabajadora interna a estar en la vivienda por razón de la pernocta antes de las diez de la noche, no puede pedírsele que realice tarea alguna y debe tener derecho a permanecer en su habitación, salvo casos de urgencia justificada. Cualquier "pernocta" que no respete estos límites forma parte de la jornada de trabajo o del tiempo de presencia, según los casos, y como tal debe retribuirse.

¿Tiene algún recargo el trabajo en jornada nocturna? Las horas de trabajo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el contrato sea específicamente para trabajar por las noches y no por el día, deben tener el recargo que las partes acuerden.

¿Cuántas horas de descanso debe haber entre jornadas? Tiene que haber 12 horas como mínimo; en el caso de las internas pueden ser sólo 10, pero las 2 restantes deben disfrutarse como descanso en periodos de hasta cuatro semanas.

¿Qué se considera hora extra? Hora extraordinaria es la hora de trabajo que excede del horario pactado entre las partes, y en todo caso, la que supera la jornada semanal máxima de 40 horas que fija la ley. La diferencia entre hora de presencia y hora extraordinaria es que en el tiempo de presencia no hay otra actividad que estar pendiente de lo que pueda necesitar el empleador/a, y en la hora extraordinaria se está trabajando activamente. Al año se puede hacer un máximo de 80 horas extraordinarias, que se pueden compensar con tiempo libre o con dinero. El precio mínimo de la hora extra es 5,05 € (año 2013). Para el límite de las 80 horas al año no se tienen en cuenta las horas extras que se han compensando con descanso, siempre que el descanso se disfrute dentro de los cuatro meses posteriores a trabajarlas. Conviene saber que es casi imposible demostrar las horas extraordinarias de una empleada de hogar en un juicio, por lo tanto, las que no se cobran inmediatamente o al poco de hacerlas, se suelen perder.

¿Cuál es la duración del descanso semanal y cómo se disfruta? La trabajadora de hogar tiene derecho a un descanso semanal de 36 horas continuadas. A ser posible, deberá disfrutarse de la tarde del sábado a la mañana del lunes y del día completo del domingo. El descanso semanal de 36 horas continuadas es un derecho de la trabajadora, que el empleador está obligado a respetar. Sin embargo, la trabajadora puede pactar con el empleador/a disfrutarlo



en periodos de dos semanas. En ese caso, cada dos semanas tendrían que descansarse 72 horas (son tres días completos). También se puede acordar descansar 24 horas una semana y 48 la siguiente.

¿A qué días festivos tiene derecho por ley la trabajadora?

Tiene derecho a los mismos días de fiesta que el resto de los trabajadores: 14 al año, de los que dos son fiestas locales. Los festivos, aunque no se trabajan, se cobran igual.

¿Hay que recuperar los festivos? No, la trabajadora no está obligada a trabajar los días festivos y, por lo tanto, no se le puede descontar del salario el día festivo no trabajado ni debe trabajar más horas otro día.

Si se trabaja un día festivo, ¿cómo se cobra? Se cobra al precio de la hora normal o se puede cambiar por el mismo tiempo de descanso.

¿Cuántos días de vacaciones tiene una trabajadora de hogar y cómo se disfrutan? Las vacaciones anuales son de 30 días, de los que 15 por lo menos tienen que ser continuados y los otros 15 se pueden disfrutar unidos a los anteriores o repartidos a lo largo del año. Las fechas deben pactarse entre las partes y, a falta de acuerdo, la trabajadora escogerá libremente la fecha de 15 días y el empleador los 15 días restantes. La trabajadora tiene derecho a saber con dos meses de antelación la fecha de sus vacaciones. Las vacaciones se cobran según el salario total, sin descuentos de salario en especie.

¿Hay derecho a vacaciones pagadas si no se ha trabajado el año completo? Sí, se disfrutan y cobran en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Es importante disfrutar y cobrar las vacaciones antes de que finalice

cada año; una vez que comienza el siguiente, las vacaciones no disfrutadas y/o cobradas del año anterior se pierden, salvo pacto en contrario. Si vas a irte de vacaciones más de 30 días, piden que te den un permiso por escrito en el que diga cuál es la fecha de incorporación al puesto de trabajo.

¿Hay derecho a permisos pagados? ¿Cuáles son? Avisando antes, se puede faltar al trabajo con derecho a recibir el sueldo entero, por los siguientes motivos: Matrimonio: 15 días. Enfermedad grave, accidente o muerte de parientes cercanos (padres, madres, hijos, hermanos, abuelos, también familia política): 2 días, ampliables a 4 si es necesario viajar a otra localidad. Cambio de domicilio: 1 día. Cumplimiento de deberes como asistir a un juicio, gestión de documentos oficiales, votar..., por el tiempo indispensable. Es conveniente pedir un justificante. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: el tiempo indispensable.

¿Hay derecho a reducir la jornada de trabajo para cuidar de familiares? Se puede pedir la reducción de jornada entre un octavo y la mitad para cuidar de hijos e hijas menores de 8 años o parientes cercanos (padres, madres, hijos, hermanos, abuelos, también familia política) que, por enfermedad, accidente o edad, no se valga por sí mismos. Como consecuencia, el salario se rebaja en la misma proporción en que se reduce la jornada y la cotización a la Seguridad Social se hará según el nuevo salario reducido. Durante los dos primeros años de reducción de jornada, por cuidado de menores y durante el primer año, por cuidado de mayores, el sistema de Seguridad Social computará la cotización como si se hubiese trabajado al 100% de la jornada que se redujo, a efectos de pensiones y para una futura prestación de maternidad.

¿Hay algún derecho en relación con la lactancia de hijos e hijas? Quien tenga una criatura de menos de 9 meses puede reducir la jornada en media hora, al comienzo o al final de la misma, a su elección. Otra posibilidad es coger una hora entera o dos medias horas interrumpiendo la jornada.

¿Hay algún salario legalmente establecido para las trabajadoras de hogar? Sí, y guarda relación con la jornada. Para una jornada de 40 horas semanales, el sueldo será el salario mínimo interprofesional en catorce pagas, que cada año fija el Gobierno. Si la jornada es inferior a las 40 horas a la semana, el salario se calcula en proporción. En el caso de que se realicen horas de presencia, cada hora debe pagarse como mínimo al mismo valor de la hora ordinaria de trabajo. Por tanto, quien esté cobrando el sueldo mínimo cobrará 5,05 € por cada hora de presencia. Aunque la trabajadora de hogar haya pactado un salario inferior al que según la ley le correspondía, no pierde el derecho a reclamar el salario legal, incluso con los atrasos.

Para más información podéis entrar en la página www.ath-ele.com (Asociación de Trabajadoras de hogar de Bizkaia) os servirá.

ATH-ELE



Esclavos desde la cuna

POR: JOSÉ NARANJO | 17 DE JUNIO DE 2013

En Malí hay unos 300.000 esclavos. Sí, han leído bien. Esclavos. Personas desposeídas de todos sus derechos que son un bien material, propiedad de su señor, intercambiables en una transacción comercial, que trabajan por un plato de comida, que son castigados y golpeados al antojo del amo o, si se trata de mujeres, que son usadas como un mero objeto sexual sin capacidad de decidir sobre los hijos de esa relación, que son a su vez esclavos desde que nacen. Apenas se habla de ellos, pero existen. Una asociación llamada [Temedt](#) presidida por Ibrahim Ag Idbaltanat, un tuareg negro descendiente de esclavos, lucha contra esta práctica a través de la sensibilización y aboga por la aprobación de una ley que prohíba la esclavitud.

En 1988, Tallewate Wallet Litni era una niña de solo nueve años que se había quedado huérfana de madre y padre. Como dicta la costumbre, fue recogida por su tío, Zilly Ag Choukka,

también residente en Rharous (región de Tombuctú). Sin embargo, al poco tiempo, Hamad Aguisa Ag Khaharno se presentó en la casa alegando ser el propietario de los padres de la niña y, por tanto, también de Tallewate. Así que se la lleva y la pone a su servicio. Veinte años más tarde, la joven se fuga, harta de sufrir malos tratos y abusos de todo tipo, dejando atrás a un hijo fruto de las violaciones repetidas por parte de su señor. Éste le encuentra y se la vuelve a llevar al desierto, argumentando que es de su propiedad. A los pocos meses, un equipo de Temedt la localiza y logra liberarla.

Pese a estar oficialmente abolida en todo el Planeta, Malí no es el único país donde persisten prácticas esclavistas, se calcula que unos 27 millones de personas en el mundo trabajan sin salario y bajo la amenaza de la violencia, pero en este país africano, al igual que en Mauritania, Níger o Sudán, la esclavitud es algo muy arraigado. Según Ibrahim Ag Idbaltanat, “durante la época de la colonización, los franceses

escribieron que era un crimen contra la Humanidad y, tras la independencia, la Constitución recoge esto mismo. Sin embargo, no fue un proceso interno de la sociedad maliense, no fue algo propio, sino una norma que vino de fuera. Para esta sociedad, la esclavitud es algo normal que viene del pasado, una práctica con la que no ha habido una ruptura, una revolución que la extirpe”.

Son varias las comunidades que practican la esclavitud. En primer lugar están los tuaregs y los maures, “blancos” que esclavizan a negros, pero también existe entre songhays, peuls y soninkés, sobre todo en el norte del país. “En otras etnias la esclavitud persiste también, pero bajo formas más sutiles”, asegura el presidente de Temedt. El esclavo en Malí suele proceder de familia de esclavos durante generaciones y generaciones. Es propiedad del señor, tratado como un bien material y heredado por los hijos del amo si éste muere. Además, no decide sobre la vida de sus hijos, que son también esclavos. Es lo que se llama esclavitud



por ascendencia, muy diferente de la trata de personas que existe en otras latitudes y que existió durante siglos.

Los hombres normalmente se dedican a la ganadería y a la agricultura, trabajan en los campos del amo o cuidan sus animales. Las mujeres, al servicio doméstico. Los horarios no están en absoluto regulados, apenas hay tiempo para el descanso. Los castigos corporales son habituales. “Son vistos con normalidad tanto por el señor como por el siervo”, asegura Soumaguel Oyahit, secretario permanente de Temedt, “el esclavo piensa que esos golpes le ayudarán a ir al Paraíso cuando muera”. Les suelen poner nombres de árboles o de animales, en una muestra más de su “cosificación”. Por ejemplo Intamat (que significa acacia en tamashek) es un típico nombre de esclavo.

Ibrahim Ag Idbaltanat también se refiere a otros dos tipos de esclavitud muy en boga en Malí. En primer lugar, lo que él denomina esclavitud moderada, “cuando el esclavo no vive con su señor, pero éste puede aparecer en

cualquier momento para coger niños y llevárselos como esclavos”. En segundo lugar, la esclavitud política, “un señor que vive en Bamako por ejemplo y se reúne con un partido político y le dice que tiene 150 ó 200 personas que votarán por este partido a cambio de algo. Por eso también existe una gran complicidad pasiva con estas prácticas feudales”. Si bien se calcula que unas 300.000 personas sufren la esclavitud de manera directa, la cifra aumenta a 800.000 si hablamos de estas otras formas de dominación.

Temedt nació hace tres años durante un fórum celebrado en Menaka (región de Gao) y en la actualidad cuenta con 31.000 miembros. Sin embargo, los comienzos no fueron fáciles. De un lado, una sociedad que tolera estas prácticas; de otro una clase política que se beneficia de las mismas; y, finalmente, unas autoridades que consideraban que airear este problema era un descrédito para Malí. “Hemos crecido mucho desde entonces, ahora aceptan que gritemos sin tener mucho en cuenta lo que

decimos. Pero nosotros no nos desmoralizamos”, asegura el presidente.

Mediante las campañas de sensibilización y educación dirigidas tanto a esclavos como a señores, “ambos son víctimas de una práctica que se encontraron ya establecida”, han logrado la liberación de una treintena de personas. Y ahora Temedt está empeñada en promover la aprobación de una ley contra la esclavitud porque, pese a estar recogido en la Constitución, no existe una norma que establezca la prohibición de esta práctica. Para ello cuenta con el apoyo de organizaciones internacionales como la [Fundación Rosa Luxemburgo](#) o [Antislavery International](#) y la complicidad de colectivos hermanos como [Timidria](#) (Níger) y [SOS Esclaves](#) (Mauritania) con los que Temedt colabora habitualmente. De hecho, este fin de semana las tres organizaciones han celebrado una conferencia en Bamako bajo el título de “La persistencia de la práctica de la esclavitud en el Sahel, qué impacto sobre la actuación del Estado de Derecho”.

LA CRISIS NO CAUSA LA POBREZA, LA CAUSA LAS MALAS POLÍTICAS PÚBLICAS

PLATAFORMA POR LOS DERECHOS SOCIALES DE GASTEIZ

Vivimos en un planeta profunda e injustamente desigual: 1.300 millones de personas subsisten con menos de un dólar al día y 3.000 millones luchan por sobrevivir con menos de 2 dólares por día; más de 800 millones pasan hambre todos los días y 40.000 personas mueren cada día por efecto del hambre; el 10% de la población más rica posee el 80% de la riqueza del mundo; el 70% de las personas pobres del planeta son mujeres; el gasto militar en el mundo es 1,125 billones de euros, con el 1% de esa cantidad el agua potable sería accesible a toda la humanidad y con el 2% se podría acabar con el hambre en 10 años.

Las anteriores cifras hacen palidecer la realidad de la pobreza en Gasteiz, pero no le restan un ápice de gravedad e injusticia. La situación de la que partíamos en nuestra ciudad hace tan solo 5 años nos presentaba como inconcebible el panorama en el que hoy nos encontramos: la pobreza extrema ha pasado del 3,8% de la población en 2008 al 5,6% (15.000 personas) en 2012; los hogares de personas inmigrantes, familias monomarentales, personas solas y aquellos hogares donde la persona principal es un adulto de más de 45 años sin empleo estable, tienen un porcentaje de pobreza superior al 15%; 3 de cada 4 familias vitorianas ha vivido en los 5 últimos años alguna situación relacionada con la crisis (falta de empleo, reducción de gastos habituales de ocio o en general problemas económicos para llegar a final de mes); cada vez es más habitual encontrarse por las calles de nuestra ciudad gente mendigando o rebuscando en las basuras.

Denunciamos la pobreza y las desigualdades en cualquiera de sus expresiones o ámbitos: aquella que golpea a las personas de nuestro entorno pero también la que azota de manera intrínseca a los países del Sur, a donde tampoco podemos dejar de mirar puesto que los derechos humanos o son globales, o no lo son.

Seguimos sufriendo una crisis global que demuestra que el sistema capitalista y patriarcal no hace sino generar nuevas expresiones de pobreza y exclusión en sectores cada vez más amplios, en todo el planeta y en nuestra sociedad. Una crisis de largo recorrido y múltiples facetas (financiera, ambiental, alimentaria, de cuidados...) que antepone el enriquecimiento de una pequeña parte de la población a costa del empobrecimiento de la mayoría y de la destrucción del planeta.

Quienes detentan el poder económico y quienes le sirven desde las instituciones, nos quieren convencer que la desigualdad social y la pobreza están causadas porque hemos vivido por encima de nuestras posibilidades hasta el año 2008 y eso nos ha metido en esta crisis que ha generado las consecuencias que estamos padeciendo.

Es mentira. Una inmensa patraña. La crisis que padecemos no solo es la crisis de un sistema inhumano y depredador de la naturaleza, que necesita estas crisis para seguir sobreviviendo en su irracionalidad, sino que también lo es de una forma de gestión de la economía, el neoliberalismo, que pone las leyes y la política a los pies de quienes tienen el poder del dinero.

Hasta ahora, en Araba y en Gasteiz, igual que en el resto de Eus-

kal Herria, se han venido practicando políticas económicas que han profundizado la crisis y sobre todo sus efectos más nocivos para los colectivos más frágiles de nuestra sociedad. No se ha hecho nada para oponerse a los recortes y reformas estructurales dictadas desde la Unión Europea y puestas en marcha por los Gobiernos del Estado Español. Es más, de una u otra forma, es esa orientación política la que aquí se ha seguido. Recorte tras recorte, se ha destruido empleo, se han machacado derechos laborales, se han rebajado los salarios, se han recortado los recursos públicos y las prestaciones sociales de la gente más necesitada, sin buscar en ningún momento una fiscalidad más justa o un reparto equitativo de la riqueza. El objetivo es que el capital se enriquezca cada vez más.

Nos quieren convencer que no hay otra política viable para luchar contra la crisis; que hay que tener paciencia y esperar a que ésta pase. Nos quieren resignados y resignadas. Nos quieren amedrentados/as y desmovilizados/as, pero hay alternativas que pasan por cambiar las políticas que se aplican a base de movilización ciudadana.

Desde la Plataforma por los Derechos Sociales de Gasteiz, con esta campaña contra la pobreza que ahora hemos iniciado, queremos poner de relieve:

La realidad de la pobreza en nuestra ciudad, una realidad que crece día a día.

Sus causas, que no están en sí mismo en la crisis económica, sino en las políticas públicas que se vienen desarrollando.

La voluntad de combatir la pobreza que no es otra que poner la máxima prioridad en garantizar que ninguna persona, en nuestra ciudad, se verá privada de una vida digna a causa de la crisis.

Nuestra disposición a movilizarnos contra la injusticia que supone la pobreza en una sociedad, como la nuestra, que puede erradicarla.

Creemos que es posible construir un nuevo modelo más justo y solidario para todas las personas, para lo que es necesario una verdadera voluntad política y una sociedad comprometida y concienciada con la pobreza. Los mitos del crecimiento o la competitividad no son sostenibles ni social ni medioambientalmente y nos alejan del bienestar y la felicidad que pretendemos. Frente a políticas injustas, regresivas e impuestas, apostamos por modelos de vida participativos, sociales, **inclusivos y plurales** que buscan el reparto ecuánime de la riqueza, el respeto al medioambiente, políticas feministas, **la promoción de la convivencia** y una vida digna para todas las personas.



KRISIAK EZ DU POBREZIA ERAGITEN, POLITIKA PUBLIKO TXARREK ERAGITEN DUTE.

GASTEIZKO GIZARTE ESKUBIDEEN ALDEKO PLATAFORMA



Sakonki eta modu bidegabean desorekatua den planeta batean bizi gara: 1.300 milioi pertsonak eguneko dolar bat baino gutxiago dute bizitzeko eta 3.000 milioi borrokatzen dira egunero 2 dolar baino gutxiagorekin bizirauteko; 800 milioi baino gehiagok pairatzen dute gosea egunero, eta 40.000 pertsona hiltzen dira egunero gosez; biztanleria aberatsenaren % 10ek mundu osoko aberastasunaren % 80 du; planetako

pertsona pobreen % 70 emakumezkoak dira; munduan 1,125 milioi euro bideratzen dira gastu militarra, baina kopuru horren % 1ekin nahikoa izango litzateke gizateria osoak ura eskuragarri izateko, eta % 2ekin gosea 10 urtean desagerrarazi ahalko litzateke.

Aurreko zifrek Gasteizko pobrezia errealitatearen garrantzia nabarmenki gaitzen dute, baina ez diote larritasun eta bidegabekeria pitin bat ere kentzen. Duela 5 urte, hirian bizi genuen egoeran, pentsaezina iruditzen zitzaigun gaur egun dugun errealitatea: muturreko txirotasuna 2008an biztanleriaren % 3,8koa izatetik 2012an %5,6koa izatera igaro da (15.000 pertsona); immigranteen familiek, guraso bakarrek, bakarrik bizi diren pertsonak eta lanpostu finkorik gabeko 45 urtetik gorako pertsona bat etxeko pertsona nagusi gisa duten familiek % 15etik gorako pobrezia-ehunekoa dute; Gasteizko lau familiatik hiruk azken 5 urteotan krisiarekin erlazioatutako egoeraren bat bizi dute (lanik ez izatea, ohiko aisialdiko gastuei uko egin behar izatea edo, oro har, hilaren amaierara iristeko arazo ekonomikoak izatea); 2012an gure lurraldean 341 familia kaleratu dituzte etxetik; eta gero eta ohikoagoa da Gasteizko kaleetan eskaleak edo zaborretan bilatzen ari diren pertsonak ikustea.

Pobrezia eta desoreken adierazpen eta esparru guztiak salatzen ditugu: gure inguruko pertsonak ukitzen dituen nahiz Hegoaldeko herrialdeetako pobrezia (ezin dugu Hegoaldera begiratzea baztertu, giza eskubideek mundua barne hartzen dute ala ez dira giza eskubideak).

Oraindik mundu-mailako krisi bat jasaten ari gara, eta bertan, sistema kapitalista eta patriarkalak pobrezia eta bazterkeria eredu berriak sortzen ditu gero eta sektore zabalagoetan, mundu osoan eta gure gizartean. Iraupen luzeko krisia da, hainbat alderditakoa (finantzariora, ingurumenaren arlokoa, elikadurarekin lotutakoa, zaintzaren gainekoa...), eta biztanleriaren zati txiki bat gehiengo txirotuz eta planeta suntsituz aberastea lehenesten du.

Botere ekonomikoak duten pertsonak eta erakundeetatik horretaz baliatzen direnak pentsarazi nahi digute gizarteko desorekak eta pobrezia 2008ra arte gure aukeren gainetik bizi izanakin eragin dituela eta horrek ekarri duela pairatzen ari garen ondorioak dituen krisia.

Gezurra da. Asmakeria hutsa. Jasaten ari garen krisia, natura ustiatzen duen eta bere irrazionaltasunean bizirauteko jarraitzeko krisi hauek behar dituen sistema anker baten krisia ez ezik, ekonomia kudeatzeko modu baten eta legeak eta politika dirua duten pertsonen esku jartzen dituen neoliberalismoaren krisia ere bada.

Orain arte, Araban eta Gasteizen, Euskal Herriko gainerako eremuetan bezala, krisia eta, bereziki, gure gizarteko kolektiborik ahulentzako kaltegarriak diren eraginak areagotu dituzten politika ekonomikoak aplikatu dira. Ez da ezer egin murrizketei eta Europar Batasunetik agindu eta espainiar Estatutik martxan jarri diren egiturazko erreformei aurre egiteko. Are gehiago, nola edo hala, hori da hemen jarraitu den norabide politikoa. Murrizketaz murrizketa, lana suntsitu da, laneko eskubideak zapaldu dira, soldatak jaitsi dira eta jendeak gehien behar dituen baliabide publikoak eta gizarte-prestazioak murriztu dira, eta ez da inoiz bilatu zerga-sistema bidezkoago bat edo aberastasunaren banaketa zuzenago bat. Helburua da kapitala gero eta gehiago aberastea.

Krisiaren kontra borrokatzeko politika bideragarri bakarra dela sinetsarazi nahi digute, pazientzia izan behar dugula eta krisia igaro arte itxaron behar dugula. Etsita ikusi nahi gaituzte. Kikilduta eta desmobilizatuta nahi gaituzte, baina herritarren mobilizazioen bidez aplikatzen diren politikak aldatzearekin lotutako beste aukera batzuk daude.

Gasteizko Gizarte Eskubideen aldeko Plataformatik, pobrezia errealitatearen kontra hasi berri dugun kanpaina honekin, honakoa adierazi nahi dugu:

Gure hirian, pobrezia errealitatea egunero-egunero ari da hazten.

Krisiaren kausen iturria ez da berez krisi ekonomikoa, aplikatzen ari diren politika publikoak baizik.

Pobrezia errealitatearen kontra borrokatu nahi izateak esan nahi du gure hirian inori ez ukatzea bizitza duina izateko aukera krisiaren ondorioz.

Prest gaude pobrezia gurea bezalako gizarte batean (hau da, pobrezia desagerraraz dezakeen gizarte batean) barne hartzen duen bidegabekeriaren kontra mobilizatzeko.

Uste dugu posible dela guztientzat bidezkoagoa eta solidarioagoa den eredu bat eraikitzea, eta horretarako beharrezkoa da benetako borondate politikoa izatea eta gizarte pobreziarekin konprometituta eta kontzientziatuta egotea. Hazkuntza etengabearen mitoak ez dira iraunkorra, ez gizarteari dagokionez, ez ingurumenari dagokionez, eta lortu nahi dugun ongizateak eta zorianetik urruntzen gaitu. Politika bidegabe, atzerakoi eta inposatuaren aurrean, bizitza-eredu parte-hartzaile eta sozial baten alde egiten dugu apustu, aberastasunaren banaketa orekatua bilatuz eta ingurumenaren errespetua, politika feministak eta pertsona guztientzako bizitza duina sustatuz.

Día a Día cambia la inmigración



AVITS. ASOCIACIÓN BIZKAINA DE TRABAJO SOCIAL.

Todos y todas hemos oído o leído como va cambiando el orden de la migración, otra vez volvemos al principio del tiempo, de país de acogida a país de salida, cada vez en mayor medida somos los españoles y las españolas emigrantes. Uno de los países a los que emigramos es Marruecos, ya que comienza a atraer en los últimos años a personas españolas profesionales cualificadas, este es un fenómeno que, sin ser masivo, rompe algunos tópicos sobre las vías de la emigración y las oportunidades laborales.

Si analizamos las cifras quizá no sean muy esclarecedoras; las personas españolas que por necesidades de su empresa se encuentran trabajando de forma continuada en este país han pasado de 1.637 en 2010 a 2.660 en 2012, mientras que las dadas de alta en la Seguridad Social marroquí, es decir con un contrato en regla en una empresa de allí sumaban 3.140 a fines de 2012.

Tampoco los registros del consulado recogen subidas espectaculares, ya que los españoles inscritos en los siete consulados del país han pasado de 7.740 en 2010 a 8.115 en 2012, aunque fuentes diplomáticas españolas calculan que hay unos 5.000 españoles residiendo en Marruecos sin estar inscritos, saliendo cada tres meses del país y renovando así visados turísticos.

En realidad, y como ha ocurrido en el sentido contrario, es la cercanía entre los dos países la que está permitiendo que numerosos españoles y españolas, sin desligarse legalmente de España -son muchos los que no se dan de baja en el padrón municipal, y algunos siguen pagando la Seguridad Social española-, prueben fortuna en Marruecos.

Es importante destacar que marruecos está ofreciendo oportunidades de trabajo en sectores de cierta cualificación, como la alta restauración, la arquitectura o la enseñanza de lenguas, entre otros, donde los sueldos en algunas ocasiones son más altos que en España, pero lo que es más importante es que hay más demanda laboral de estos puestos.

Somos los españoles y españolas desempleados los/as que mandamos el currículum de forma directa a empresas marroquíes de gremios como la hostelería o la enseñanza dispuestas a ir a trabajar a Marruecos por sueldos que antes nos parecían bajos, pero que en este momento con una tasa de desempleo y un reajuste económico tan importante son adecuados para vivir.

Podemos empezar a encontrar españoles y españolas en restaurantes lujosos como restauradores, dando clases de inglés o español, arquitectos, etc., cobrando un sueldo que da para vivir sin hacer grandes despilfarros pero que llega para todo lo básico. Lo importante es que en estos momentos hay déficit de personas cualificadas en algunas profesiones y son necesarias en este país.

Empiezan a aparecer restaurantes españoles de alta cocina que son apreciados y visitados por personas marroquíes lo que es una salida profesional a la falta de trabajo en España.

Pero ante todo lo anterior hay que ser realista Marruecos no es Eldorado, la integración es muy difícil para una persona con una religión y una cultura diferente, la economía tiene todavía un alto grado de informalidad y sobre todo es mejor dejar de lado la idea de la migración si no se es una persona con alta cualificación en las profesiones que se están demandando en este país en este momento.

Más información

En los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, en los Centros de Atención a la Mujer autonómicos y locales, en las Oficinas de Atención a las Víctimas del Delito en las sedes de los Juzgados, en los Servicios de Orientación Jurídica de los Colegios de Abogados y en las diferentes asociaciones de mujeres y de extranjeros.

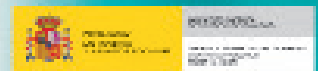
Teléfonos de información

Ámbito estatal: 016	Ceuta: 900 700 099
Personas con discapacidad auditiva: 900 116 016	Extremadura: 112
Andalucía: 900 200 999	Galicia: 900 400 273
Aragón: 900 504 405	La Rioja: 900 711 010
Asturias: 112	Madrid: 012
Baleares: 112	Melilla: 952 699 214
Canarias: 900 506 968	Murcia: 968 357 244 / 620
Cantabria: 942 214 141	Navarra: 948 206 604
Castilla y León: 900 333 888	País Vasco: 900 840 111
Castilla-La Mancha: 900 100 114	Valencia: 900 580 888
Cataluña: 900 900 120	

MDO: 2007/2008. Diseño: OXX Comunicación



SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD
DELEGACIÓN ESPECIAL DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER



Los derechos de las mujeres extranjeras víctimas de la violencia de género



Otros derechos de las víctimas de violencia de género

Derecho a formular denuncia

Las mujeres tienen derecho a denunciar las situaciones de violencia de género sufridas. La denuncia puede presentarse en la Comisaría de Policía (nacional, autonómica, local), Cuartel de la Guardia Civil, en el Juzgado de Instrucción o ante el Fiscal.

La denuncia da lugar a que se inicie un procedimiento judicial ante el **Juzgado de Violencia sobre la Mujer** (para investigar los hechos y, en su caso, sancionar penalmente a los culpables).

Derecho a solicitar una Orden de protección

La Orden de protección es una resolución judicial, en la que el Juzgado reconoce la existencia de una situación objetiva de riesgo para la víctima y ordena su protección durante la tramitación del procedimiento penal, y da lugar al reconocimiento de los **derechos económicos y sociales** que reconoce la Ley Integral.

Las **medidas de protección** que la autoridad judicial puede acordar a favor de la mujer víctima de violencia de género y, en su caso, de sus hijos e hijas, pueden ser de carácter penal:

1. Desalojo del agresor del domicilio familiar.
2. Prohibición de residir en determinada población.
3. Prohibición de que el agresor se aproxime a la víctima y/o a sus familiares u otras personas a la distancia que el Juez determine.
4. Prohibición de que el agresor se comunique con la víctima y/o con sus familiares u otras personas por cualquier medio: carta, teléfono, etc.
5. Prohibición al agresor de acercarse a determinados lugares: centro de trabajo de la víctima, centros escolares de los hijos/as, etc..
6. Omisión de datos relativos al domicilio de la víctima.
7. Protección judicial de la víctima en las oficinas judiciales.
8. Incautación de armas y prohibición de tenencia.

De carácter civil:

1. El uso y disfrute de la vivienda, el mobiliario y el ajuar familiar.
2. La atribución de la guarda y custodia de sus hijos/as menores.
3. La suspensión del ejercicio de la patria potestad
4. La suspensión del régimen de comunicaciones, visitas y estancias del padre con los hijos/as o la forma en que éste debe llevarse a cabo, por ejemplo, a través de un Punto de encuentro.
5. La fijación de una prestación de alimentos.
6. Cualquier otra medida que sea necesaria para apartar a los/las menores de un peligro o evitarles perjuicios.

Derecho a ser parte en el procedimiento penal: el ofrecimiento de acciones.

Se realiza a través de su personación en las actuaciones penales como "acusación particular"; para ello, deben nombrar un abogado/a en defensa de sus intereses y un procurador/a para su representación.

Derecho a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado.

Derecho a recibir información sobre las actuaciones judiciales.

Derecho a la protección de la dignidad e intimidad de la víctima en el marco de los procedimientos relacionados con la violencia de género.

Derecho a acceder a las ayudas económicas previstas para las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

Derecho a autorización de residencia temporal por razones humanitarias.

Derecho a la escolarización inmediata de los hijos e hijas en caso de cambio de residencia por causa de violencia de género.

Derechos específicos de las mujeres extranjeras:

- Si son titulares de una autorización de residencia por "reagrupación familiar" vinculado al permiso de residencia de su cónyuge agresor, podrán solicitar y obtener una **autorización de residencia temporal independiente**, una vez dictada a su favor una Orden de protección.
- Si se encuentran **irregularmente en territorio nacional**, y siempre que haya recaído **sentencia por la comisión de un delito de violencia de género** en la que se acredite su condición de víctimas, se les podrá conceder una **autorización de residencia temporal por razones humanitarias**. Además, podrán presentar la **solicitud** de dicha autorización de residencia desde el momento en que se hubiera dictado a su favor una **orden judicial de protección**, dejándose, en su caso, **en suspenso**, el procedimiento administrativo sancionador que pudiera estar tramitando en relación con dicha situación irregular.
- Podrán obtener la condición de **refugiada** las mujeres extranjeras que huyan de su país de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.
- Las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género que no tengan autorización de trabajo y se encuentren legalmente en España, pueden ser informadas en la Oficina de Empleo del Servicio Público de Empleo que les corresponda, **sobre sus derechos para inscribirse como demandantes de empleo** y tener acceso a las **acciones de formación y de intermediación laboral, así como a la Renta Activa de Inserción**.

Una de cada tres mujeres es víctima de violencia física o sexual de su pareja

Javier Salas. Taller de prevención y respuesta a la violencia de género con mujeres refugiadas en Perú. / ACNUR

Para las mujeres de todo el mundo, de cualquier región, cultura, credo o condición económica, mantener una relación de pareja supone un grave riesgo de sufrir agresiones físicas o sexuales. Tan grave como que una de cada tres mujeres mayores de 15 años ha sufrido este tipo de violencia por parte de algún marido, novio, amante o expareja. En algunas regiones, ese porcentaje pasa del 30% global hasta el 38% de la población femenina. La lectura de una cifra tan espeluznante, revelada por el primer informe global detallado y fiable, sólo puede ser la de alarmar a los gobiernos de todo el planeta, según defiende Margaret Chan, directora general de la Organización Mundial de la Salud (OMS), organismo impulsor del estudio: “La violencia contra las mujeres es un problema global de proporciones epidémicas”.

Una pandemia de violencia y asaltos sexuales consentidos por las sociedades y los gobiernos de todo el planeta que ofrece más datos aterradores: si una mujer muere asesinada, en un 38% de las ocasiones el responsable de su muerte ha sido su pareja. No conviene confundirse con el dato, ya que no se trata de una cifra media elevada por culpa de países poco desarrollados; más bien al contrario, ya que el porcentaje de asesinadas a manos de sus parejas alcanza el 45% en EEUU y el 54% en Reino Unido. El informe identifica “pareja” como “esposo, pareja de hecho, novio o amante, o exmarido, expareja, exnovio o examante”.

Además, a nivel mundial, el 7% de las mujeres han sido agredidas sexualmente por una persona distinta de su pareja (11,9% en África, 12,6% en los países ricos, 10,7% en Latinoamérica, 4,9% en el sudeste asiático), lo que empuja a estas mujeres a sufrir otros importantes problemas de salud derivados de la agresión. El informe hace un importante esfuerzo por identificar el impacto en la salud de las mujeres de la epidemia de violencia que las asedia: además de las muertes y las lesiones derivadas de los ataques físicos y sexuales, las agredidas duplican las probabilidades de sufrir depresión, alcoholismo, embarazos no deseados, abortos y enfermedades sexuales.

Los países ricos no son mejores

Cruzando todos los datos, el 35% de las mujeres del planeta mayores de 15 años ha sufrido alguna vez violencia



física de su pareja o una agresión sexual por parte de otra persona, unos 920 millones de mujeres en todo el mundo. La media de los países ricos es de 32,7% y del 36,1% en América Latina.

De las 2.630 millones de mujeres mayores de 15 años que hay en el planeta, el 35% ha sufrido alguna vez violencia física de su pareja o una agresión sexual por parte de otra persona: alrededor de 920 millones de mujeres

“Aunque desde hace tiempo venimos hablando de una alta prevalencia, por primera vez tenemos los datos analizados y en conjunto para contar con esa evidencia”, explica a *Materia* una de las responsables del estudio, la mexicana Claudia García-Moreno. “Son datos realmente impactantes: una de cada tres mujeres a nivel global reportando violencia por parte de su pareja, o una de cada ocho violencia sexual, son números que nos deben llevar a una acción más urgente”, reclama García-Moreno, asesora principal en Género, Derechos Reproductivos, Salud Sexual y Adolescencia de la OMS.

Según este decisivo informe, realizado con datos de 141 estudios obtenidos de 81 países, “estos homicidios son a menudo el resultado final de una fallida respuesta social, sanitaria y penal a la violencia de la pareja”. La mayoría de los estados tienen firmados acuerdos que obligan a “prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las muje-

res”, recuerda la guía de actuación que ha elaborado García-Moreno a partir de los datos del informe. Sin embargo, 600 millones de mujeres viven en países en los que la violencia conyugal no se considera delito.

“Hay que trabajar con las leyes: no sólo leyes contra la violencia de género, sino también leyes sobre la familia, sobre el divorcio, etc. En muchos países todavía hay mucha legislación que va en contra de las mujeres”, lamenta García-Moreno, que lleva coordinando políticas de género en la OMS desde 1994. Su experiencia sirve como ejemplo, ya que considera su mayor logro haber incluido la violencia de género en la agenda de la OMS: “La primera reacción fue que eso no es un problema de salud, nadie diría eso ahora”.

Responsabilidad de los gobiernos

Para esta experta es esencial hacerle frente a los “factores socioculturales de aceptabilidad” y, sobre todo, actuar con los niños: “Sabemos que los niños que viven la violencia en su infancia recrean esos patrones más tarde, hay que actuar en escuelas y a edades tempranas”.

El estudio conocido hoy en realidad consta de tres trabajos complementarios: uno publicado por la OMS y la Escuela de

Londres de Higiene y Medicina Tropical, otro por la revista *The Lancet* y otro de *Science*. La autora principal de este último, Karen Devries, insiste en señalar a *Materia* que es “la primera vez en que se recopilan de forma tan amplia y sistemática datos globales sobre niveles de violencia contra las mujeres”. Por tanto, no se atreve a aventurar un diagnóstico sobre la evolución reciente de este problema: “Sería prematuro hablar de progresos o tendencias. Lo que hace falta es que estos resultados sirvan como una llamada a la acción”.

Desde la perspectiva de Devries, los avances en materia de violencia contra las mujeres son escasos porque, entre otras razones, “sigue siendo un campo relativamente nuevo” dado que la gran mayoría de los estudios se realizaron en la última década. “Aunque hay muchos médicos e investigadores que están haciendo un gran trabajo, yo diría que la conciencia de que la violencia contra las mujeres es un problema aún no ha sido incorporado al ámbito de las políticas de salud pública”, critica Devries. Y concluye: “Nuestro análisis muestra niveles muy altos de violencia y subraya la necesidad de centrarse en la prevención primaria”.

¿Qué es el programa PREPARA?

Es un mecanismo de protección que tiene por objetivo ayudar a encontrar un puesto de trabajo a aquellas personas desempleadas que han agotado su prestación o subsidio por desempleo.

El programa está justificado por la situación del mercado de trabajo español y está formado por una serie de acciones de inserción laboral gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal de Ceuta y Melilla, y una ayuda económica de carácter mensual, con naturaleza de subvención, que abona el Servicio Público de Empleo Estatal.

En el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) trabajamos en colaboración con las Comunidades Autónomas para facilitar gestiones relativas al empleo, tanto a la ciudadanía como a las empresas.

Programa PREPARA

Programa de
recualificación profesional
de las personas
que agoten su
protección por desempleo

Para más información:
Servicio Público de Empleo Estatal

www.sepe.es
901 11 99 99

NIPO: 274-13-112-0

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

MAYO 2013

X CONCURSO DE CUENTOS – 2013

LEMA: “El futuro me echó a la mar”

*Soltó mi amarra, colmó mi paz
La ilusión de vivir, el ansia de triunfar*

*El canto de una sirena, el trino de un zorzal
La estela que se aleja, el trillo por andar.”*

BASES:

Pueden participar en el concurso todas aquellas personas que lo deseen de manera individual siempre que acepten total y plenamente las bases del mismo.

- Cada participante podrá presentar un máximo de 3 cuentos inéditos que no podrán haber sido premiados ni publicados total o parcialmente con anterioridad, que se ajusten al lema de esta edición y guarden relación, de alguna manera, con el tema migración.

- Los relatos tendrán un mínimo de 2 hojas y un máximo de 10. Y serán entregados en papel y en formato electrónico (CD ó e-mail), escritos en Arial 12 con interlineado sencillo, en hojas de tamaño DIN A4 y por una sola cara.

- Se podrá utilizar cualquier lengua (siempre que se adjunte su correspondiente traducción al castellano o al euskera).

- La fecha límite de admisión será el 14 de noviembre de 2013. El jurado emitirá su veredicto (inapelable) en la primera quincena de diciembre del mismo año dentro del marco de la Semana Intercultural que anualmente organiza la Asociación. A los ganadores/as se les comunicará directamente.

- **Presentación:** cada cuento llevará grapado un sobre en el que aparecerá escrito en la parte exterior únicamente el título del relato. En el interior del sobre aparecerán los datos de identificación del autor/a: nombre y apellidos, dirección, teléfono(s) de contacto y correo electrónico. Obligatorio adjuntar fotocopia del DNI.

Los cuentos quedarán como soporte-material de sensibilización para la Asociación y podrán ser editados, publicados y utilizados sin fines lucrativos sin devengo de derecho alguno a favor de los/as autores/as.

El Jurado estará compuesto por personas de reconocida capacidad y estará autorizado para conceder un accésit si lo estima conveniente, así como para declarar desiertos los premios en función de la calidad de las obras.

Para más información o envío cuentos dirigirse a:

“Afro” Asociación de Residentes Afroamericanos

C/ Mendizabala, 120 bajo CP: 01007 Vitoria-Gasteiz (España)

Tel:00(34)616448679 / Fax. 00(34)945-145126 e-mail: afroamericana@hotmail.com



Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko Udala



Clasificación	Premios
1º	200 €
2º	160 €
3º	120 €
Accésit	80 €
Premio Especial a cuento escrito por menor de 15 años.	100 € o equivalente en material escolar,

Pensamientos

ARCO

Las personas inmigrantes que vivimos en otros países, muchas veces recibimos críticas de nuestros propios compatriotas por haber dejado nuestro país. A veces se nos reprocha por opinar sobre lo que está sucediendo en nuestro país de origen, “no estamos y no debemos opinar”. No se dan cuenta que aunque no vivamos allí, nacimos, crecimos y vivimos allí y por otro lado, el hecho de tener que haber marchado, no significa que no nos importe lo que está pasando. Muchas y muchos hemos dejado gente en el país que nos importa mucho, familia, amigos, conocidos... Encontrarse en otro país no es fácil, hay muchas cosas que se deben tener en cuenta al empezar una nueva vida

Diferencias culturales de toda índole, las costumbres del país que te acoge son completamente diferentes a las de tu país de origen. La educación es diferente, el habla y tantas cosas que en este momento me parecen muchas para reflejarlas todas.

Yo soy relativamente mayor y lo que más me ha costado es acostumbrarme al habla, al clima, situaciones climáticas extremas, frío intenso, nevadas, vientos fortísimos, y un sinfín de fenómenos meteorológicos a los que no estás acostumbrado y que inclusive, por experiencia propia, pueden afectar tu salud y tu cuerpo. Asimismo, el cambio de horario me ha afectado mucho. Aquí hay una época del año que para las seis de la tarde es de noche, los días son muy cortos y como consecuencia de ello, se

pueden sufrir alteraciones del sueño.

La adaptación a la lengua, en mi caso el euskera. Incluso, si buscas empleo, te exigen que domines esta lengua. De modo que en muchos casos debes estudiarla, aunque luego no la vayas a utilizar en ningún otro lado de España.

Aquellas personas como yo inmigrantes ¿qué me podéis decir del alejamiento de la familia, amigos y demás seres queridos?, en mi caso personal, una de las situaciones más duras de la inmigración. Saber que estás lejos y que tu país de origen está mal, que tu familia y amigos están pasando situaciones realmente difíciles, y, peor aún, que pierdas a un ser querido y que no puedas estar allí, o que no puedas compartir momentos tan importantes como bodas, nacimiento de nuevos miembros de la familia, etc. es, desde mi punto de vista, lo más duro que nos toca vivir a quienes por diferentes causas vivimos en el extranjero.

En pleno siglo XXI, aunque sea difícil de creer, el colectivo extranjero aún sufre vestigios de intolerancia por razones de raza y procedencia. En muchas ocasiones, se escuchan comentarios desagradables como “la crisis fue provocada por los y las extranjeras”, o si se refiere a un determinado acto delictivo también podemos escuchar, “seguramente fue un extranjero/a”. Términos como “sudaca” dan cuenta de ello. No siempre es así, pero ocurre aisladamente.

Debemos comenzar de cero, esto supone, entre otras cosas, estudiar nuevamente si es necesario para que tu nivel educativo sea reco-

nocido u homologado; conseguir empleo, que en ocasiones resulta difícil por el hecho de ser extranjero o extranjera, alquilar vivienda, familiarizarse con el lugar en el que ahora vivimos, transporte público, calles principales, organismos públicos, hospitales, consulado, tramitar la documentación respectiva, y mucho más.

“Ni de aquí, ni de allá”, acostumbrarse a los cambios que supone vivir en el extranjero, te hace ver las cosas de una forma distinta. La influencia es tal que cuando regresas a tu país de origen, te ven como una persona extraña. Algunos van más lejos y te critican que has cambiado, que ya no eres el mismo o la misma. Entonces surge una inquietud más, en el país de acogida, no encajas del todo y siempre serás una persona extranjera.

Todas estas situaciones, sin duda alguna, te hacen madurar y verlo todo desde otro punto de vista. Pero lo que no puede ser condenable en ningún caso es que queramos una mejor calidad de vida, que queramos brindarles a nuestros hijos e hijas un mejor futuro, que a pesar de los inmensos sacrificios que nos toca asumir, queramos vivir en tranquilidad, seguridad y paz. Hacer comparaciones es inevitable, sobre todo cuando viajas a otro lugar y percibes las diferencias.

Por lo que antes de terminar si me gustaría ofrecer un pequeño consejo “viajen, conozcan, observen, comparen y luego, saquen sus propias conclusiones. Y, partiendo de allí, critiquen. Pero critiquen siempre con fundamento.



ATZERRITARRENTZAKO ARRETA JURIDIKOKO ZERBITZUA

SERVICE D'ATTENTION JURIDIQUE EN IMMIGRATION

LEGAL SERVICE IN THE IMMIGRATION OFFICE

مصلحة الاستشارات القانونية لفائدة الأجانب

SERVIÇO DE ATENÇÃO JURÍDICA EM ESTRANGERIA

外国人司法咨询服务

СЛУЖБА ЮРИДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ПО ВОПРОСАМ ЭММИГРАЦИИ

SERVICIO DE ATENCIÓN JURÍDICA EN EXTRANJERÍA

Dirigido a **personas inmigrantes** que quieren resolver dudas sobre su situación administrativa y materias relacionadas con la legislación de extranjería.

¿Qué se ofrece?

Información

Orientación

Asesoría

Derivación a servicios especializados

900 840 126

immigrazioa-asesoria@ej-gv.es



EUSKO JAURLARITZA

GOBIERNO VASCO



JUSTIZIA ETA HERRI
ADMINISTRAZIO SAILA
Justizia Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Dirección de Justicia

ENPLEGU ETA GIZARTE
GAIETAKO SAILA
Immigrazio Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ASUNTOS SOCIALES
Dirección de Inmigración



Ilustre Colegio de Abogados de Álava
Arabako Abokatuen Elkarte Ohoretsua



ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS
DEL SEÑORÍO DE VIZCAYA
BIZKAIA JAUTERRIKO ABOKATUEN
BAZKUN AHORETSUA



ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS
GIPUZKOA
ABOKATUEN ELKARGO PRESTUA