



Crea
y Media
Estrategias de Sensibilización

METODOLOGÍA PARA LA
ELABORACIÓN DE UN
ARGUMENTARIO

Proyecto Acción 3 - Iniciativa Comunitaria EQUAL

Redacción Final

Goretti Urrutia Ayerdi
Dora Eleonor Peña Rojas

Equipo de la Actuación

Daniel Lavella Clemares
Goretti Urrutia Ayerdi
Dora Eleonor Peña Rojas
Patricia Muñoz Chacón
Paqui Milán Agudo
Javier Herraiz
Adriana Segurado Méndez

Dirección y Coordinación del Proyecto

Rosalía Guntín Ubierno
Juan Antonio Segura Lucas

Edita

Agrupación de Desarrollo NEXOS

Esta publicación ha sido realizada por personal técnico de CEPAIM y Cruz Roja.

Diseño y Maquetación

Diversidad Visual SL - Marcelo Cantó

Impresión

Imprenta Sarabia

Depósito Legal

METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN ARGUMENTARIO

PRESENTACIÓN



"CREA y MEDIA" *Argumentario para abordar los discursos sociales negativos en torno a la inmigración*, es una publicación elaborada a partir de la experiencia llevada a cabo por la Agrupación de Desarrollo en Valencia en el marco del **Proyecto Bembea**.

Bembea se ha desarrollado durante los años 2005-2007 en el marco de la **Iniciativa Comunitaria Equal del Fondo Social Europeo (www.mtas.es/uafse)**, en el ámbito territorial comprendido por las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Cataluña, Madrid, Murcia y Valencia.

La gestión de los Proyectos Equal se ha basado, según la decisión de la Comisión Europea, en la cooperación de Organizaciones de diferente naturaleza, consideradas agentes clave para incidir en un determinado territorio o sector. De acuerdo con este modelo, Bembea ha sido promovido y cofinanciado conjuntamente por las Entidades que a continuación se indican, bajo la denominación de Agrupación de Desarrollo Nexos, y con el interés común de avanzar en el diseño y aplicación de nuevas prácticas dirigidas a la integración social y laboral de las personas inmigrantes:

- Dirección General de Integración de los Inmigrantes (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- Dirección General de Inmigración, Voluntariado y Otros Colectivos de la Región de Murcia.
- Federación Española de Municipios y Provincias.
- Universidad de Barcelona: Departamento de Antropología Social.

- Universidad Complutense de Madrid: Escuela Universitaria de Trabajo Social.
- Cruz Roja Española: Dptº de Intervención Social-Plan de Empleo.
- Consorcio de entidades para la acción integral con migrantes (CEPAIM), que ha realizado las funciones de dirección y gestión del Proyecto, representando.

Los diversos ámbitos territoriales, competencias y puntos de vistas de estas ocho entidades han dotado de una singular dimensión cualitativa al Proyecto, demostrando la bondad de este mecanismo de cooperación institucional propuesto por la Comisión Europea, que ha facilitado, por las aportaciones de tan diversos promotores, la consecución del objetivo global de Equal: **“Buscar nuevas ideas para luchar contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo”**, explorando, especialmente, las ideas vinculadas con el área temática de la que se ha ocupado el Bembea: **“Combatir el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo”**.

Pretendemos difundir la presente Publicación a las Entidades públicas y privadas que trabajan en el ámbito de las migraciones, con el deseo de posibilitar que se siga avanzando en el conocimiento y en la reflexión de las estrategias de sensibilización. Con la intención de compartir las metodologías que han surgido de Bembea, acercándoles así mismo los recursos existentes para paliar esta escasa sensibilidad hacia las personas inmigrantes. Estimamos que puede ser un instrumento útil para avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato de las personas inmigrantes en su integración en el mercado laboral, pero también en lo que concierne a todas las facetas de sus vidas.

La Agrupación de Desarrollo Nexos quiere agradecer a todas las personas que han formado parte del equipo de sensibilización en Valencia su rigor profesional, su motivación y su implicación en el proyecto.

AGRUPACIÓN DE DESARROLLO NEXOS

INDICE



1 - INTRODUCCIÓN	9
2 - ¿QUÉ QUEREMOS CONSEGUIR?	15
3 - ¿QUÉ VAS A ENCONTRAR? ¿QUÉ NO VAS A ENCONTRAR?	19
4 - ¿CÓMO SE PUEDE HACER UN ARGUMENTARIO?	23
ANTES DE EMPEZAR	25
PASOS A SEGUIR Y CRITERIOS	26
A) Identificar y analizar los discursos sociales del entorno sobre el hecho migratorio	26
B) Priorizar aquellos discursos y grupos destinatarios sobre los que se quiere incidir	28
C) Definir qué se quiere conseguir	29
D) Elaborar argumentario	29
E) Contrastar argumentario	33
F) Seguimiento y evaluación	33



Introducción



1.- INTRODUCCIÓN



Desde las diversas entidades públicas y privadas que conforman la Agrupación de Desarrollo NEXOS, trabajamos para facilitar la integración de las personas que se acercan a nuestro país con la intención de realizar un nuevo proyecto de vida y para disminuir las dificultades y tensiones asociadas a los procesos de inserción social y laboral. A lo largo de su trayectoria, estas personas han constatado que una de las claves de la integración es, sin duda, el **empleo**, algo que también constatan las personas de las distintas entidades que componen la agrupación.

Es por ello que ponemos a disposición de hombres y mujeres inmigrantes una serie de recursos y dispositivos en este ámbito: información, formación, asesoramiento, intermediación...

No obstante, al plantear intervenciones tendentes a facilitar la integración es necesario complementarlas con otras de sensibilización, tomando en consideración no sólo la situación y expectativas de los que acaban de llegar sino también las de la otra parte involucrada en el mencionado proceso de integración: la sociedad de llegada. Es un hecho que para la integración socio-laboral de los/las inmigrantes los obstáculos vienen dados, en muchas ocasiones, por la imagen estereotipada que medios de comunicación, empresas y ciudadanía en general tienen de las mujeres y de los hombres inmigrantes. Los estereotipos son construcciones sociales que no sólo nombran, sino que construyen realidades. Es muy importante señalar que estas realidades no son neutras ya que afectan de forma decisiva a los espacios que se conceden para la convivencia, el encuentro, el reconocimiento social y personal y, en definitiva, las posibilidades de integración.

La no modificación y el enquistamiento en estas concepciones de la realidad provocan sufrimiento a las personas que llegan, riesgo de exclusión y, vulnerabilidad y desventaja pero, además, horadan el tejido sobre el que se sustenta la cohesión social y en última instancia, el desarrollo de nuestras sociedades plurales.

Las migraciones no son nuevas en la historia de la humanidad, pero se han convertido en tema de actualidad: tanto para los medios de comunicación, como para los gobiernos y administraciones, partidos políticos, servicios públicos como las escuelas, etc. y para la sociedad en general, en la medida en la que las personas inmigrantes ya no pasan desapercibidas, y comparten con la población autóctona los mismos espacios: empresas, colegios, parques, calles, barrios...

Observando la realidad, resulta pertinente realizar un diagnóstico, en gran medida negativo, sobre la sensibilidad social hacia las personas inmigrantes. Los indicadores muestran que la inmigración se ha convertido en uno de los grandes problemas, a juicio de una parte importante de la ciudadanía española

Algunos rasgos que caracterizan la percepción del hecho migratorio son:

- En términos generales, el único principio que legitima su presencia es el trabajo, el tránsito y no la estancia.
- Es una sociedad que pone acento en la diferencia, ignorando, en ocasiones, el peso decisivamente ventajoso de los aspectos socioeconómicos y políticos de las relaciones interétnicas...
 - ◊ La percepción de la responsabilidad en la integración cae, de manera general, en las personas inmigrantes.
- El hecho de ser inmigrante se convierte en una característica que se antepone a cualquier otro aspecto de lo que la persona haga o sea: vecino/a, trabajador/a, etc.. Estos roles son precisamente los que unen y vinculan, de ahí la necesidad de enfatizarlos para evitar la separación y el aislamiento.
- La discriminación, el rechazo o la exclusión no desaparecen con la regularización de su situación legal.
- El papel que cumplía anteriormente el racismo biológico lo cumple en la actualidad el llamado racismo cultural. Se tiene una visión de la cultura como algo heredado, si no inmutable, de difícil modificación. Se establece una jerarquía entre las culturas que, en el mejor de los casos, se pueden respetar, pero que resultan incompatibles...

- Los estereotipos tienden a invisibilizar las causas estructurales que explican el por qué de la situación que se está viviendo. Se tiende a culpabilizar a los colectivos más vulnerables, explicando desde ellos mismos la situación de desventaja en la que se encuentran.
- Generalmente, cuando se aborda el tema de la inmigración, y los conflictos que se generan por su presencia e implantación, se estudia desde el análisis de las personas inmigrantes y no desde el análisis de las sociedades receptoras.
- Por otra parte, contar con la visión de las personas inmigrantes sobre este punto nos puede ayudar a comprender mejor la complejidad de las relaciones, intereses y necesidades que se establecen, así como orientarnos hacia el diseño de nuevas estrategias.

Entre las causas que originan esta falta de sensibilidad destacan:

- La falta de información, el desconocimiento y la ignorancia sobre el fenómeno de la inmigración y en especial, de las causas que lo generan...
- Simplificación aparente (trivialización) del fenómeno migratorio.
- Se generalizan las experiencias vividas con una persona determinada a todo el colectivo proveniente de su país.
- Los medios de comunicación y los discursos políticos juegan un papel en el reforzamiento de estereotipos negativos.
- La velocidad del fenómeno, junto con una elevada concentración de población inmigrante, en algunos casos en condiciones muy precarias en determinadas zonas que, además, cuentan con servicios insuficientes. Se están conformando sociedades nuevas, en constante evolución y con necesidad de asentarse y adaptarse a cambios bruscos.

La opinión pública y muchos de los discursos son el reflejo de este ambiente de escasa sensibilidad hacia las personas inmigrantes que se traduce en comentarios xenófobos, falta de confianza en sus capacidades e intenciones, etc. Las instituciones y entidades que trabajamos en el ámbito de la inmigración, no siempre tenemos respuesta para estos fenómenos, o las que ofrecemos no tienen el impacto que esperamos, cuando no se consideran superficiales. Entre los debates suscitados en los grupos de contraste destinados a la elaboración de este material, aparece de forma recurrente el concepto de que el discurso de las entidades sociales implicadas es excesivamente impecable, por lo que carece de verosimilitud.

La mayor parte de las actividades de los equipos que trabajan con personas inmigrantes en el ámbito

del empleo, están dirigidas a actividades de intervención con las personas directamente afectadas (orientación, formación, intermediación) y, desafortunadamente, no se destina tiempo ni espacios de reflexión para que, de forma conjunta, se aborde una visión común, consensuada y compartida sobre las distintas situaciones y fases que se presentan en los proyectos migratorios, los mensajes que se quieren transmitir a los diferentes interlocutores: sociedad en general, administraciones, representantes de partidos políticos, empresariado, profesionales de los servicios públicos educación, sanidad, servicios sociales, cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, etc...

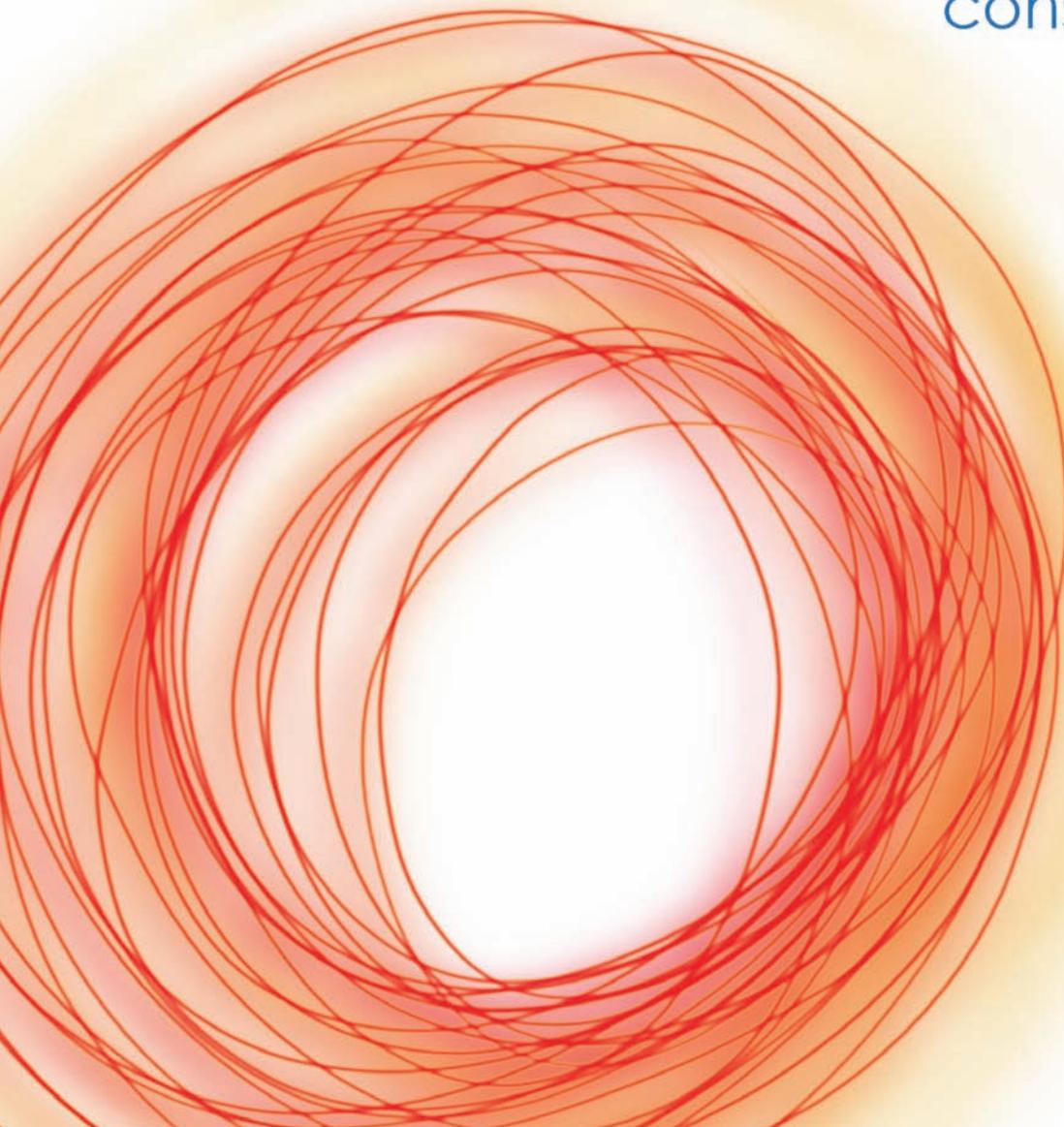
Es importante ser consciente del rol que juegan y reforzar el papel de las personas que trabajan con inmigrantes como agentes sensibilizadores en la vida cotidiana, trabajo, relaciones familiares y demás entornos. La comunicación interpersonal, la que se produce directamente entre las personas, es uno de los medios más efectivos para promover el cambio de percepciones... Puede proporcionar información muy apropiada con una fuerte credibilidad, permitiendo la oportunidad de discutir temas delicados o personales y posibilitar la revisión inmediata de ideas, mensajes y prácticas.

La importancia de este tipo de sensibilización es enorme y, por ello, requiere de preparación y herramientas adecuadas para incrementar su eficacia.

Las personas que trabajamos en este ámbito también pertenecemos al mismo entorno. La falta de espacios de reflexión nos impide replantearnos nuestras propias dudas y concepciones, con lo que este tipo de ejercicio es positivo para afianzar nuestro trabajo y dotarle de sentido.

En este material, intentamos reflejar esta doble vertiente de trabajo.

¿Qué queremos
conseguir?



2.- ¿QUÉ QUEREMOS CONSEGUIR?



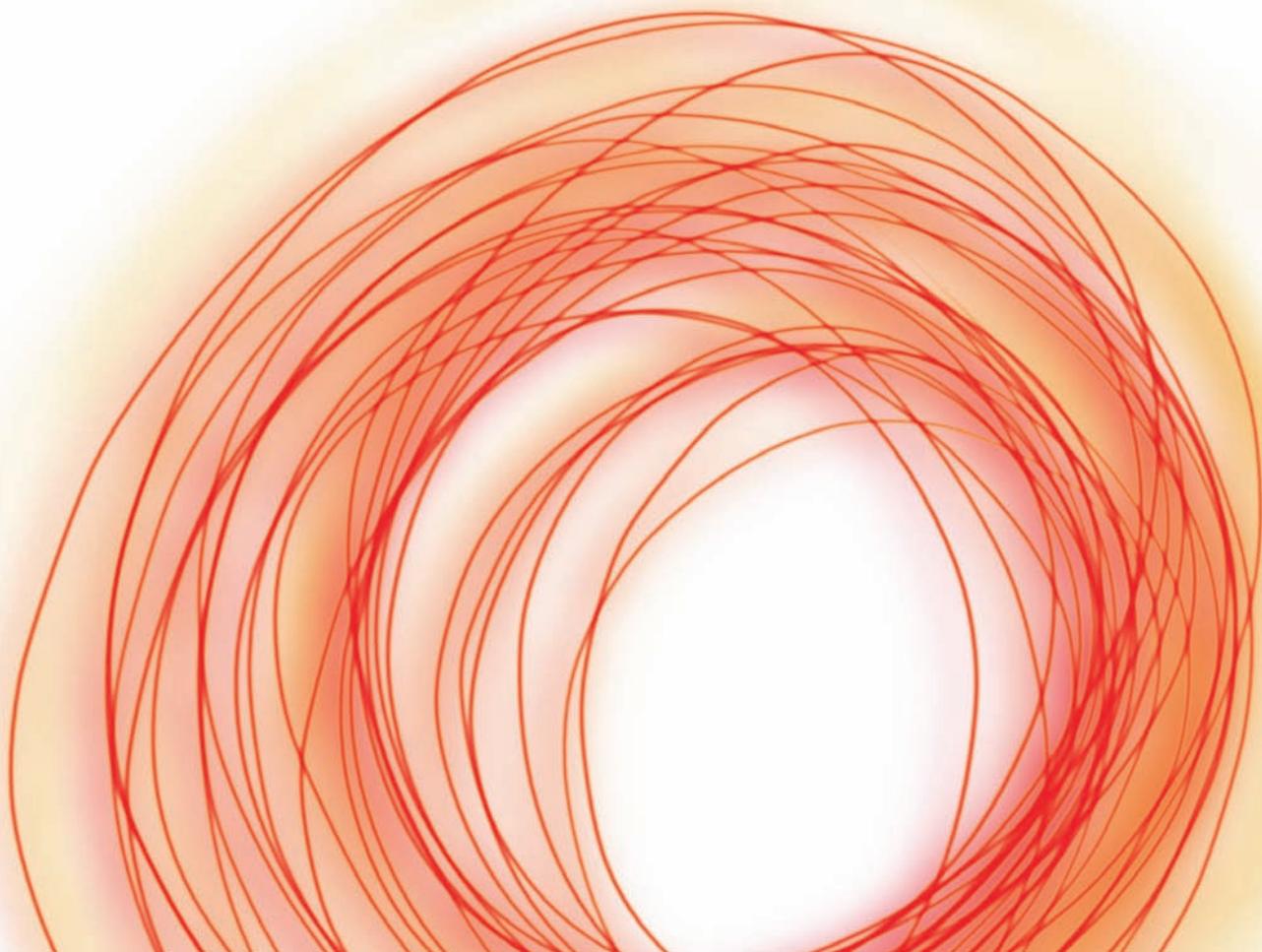
Facilitar la planificación de espacios de debate y análisis por parte de los equipos de inserción sociolaboral sobre las diferentes percepciones acerca del hecho migratorio que existen en nuestro entorno, incluidas las propias percepciones de los equipos técnicos para:

- Revisar las propias percepciones y contradicciones de los equipos.
- Intercambiar experiencias, dudas, aprendizajes con el objeto de abordar, de manera más eficaz, los malentendidos y áreas en las cuales el conocimiento sobre el hecho migratorio es deficiente o estereotipado.
- Desarrollar un discurso normalizador sobre las personas inmigrantes que ayude a superar una visión negativa y estereotipada de las mismas.
- Diseñar una línea de comunicación consensuada por todo el equipo.
- Sistematizar la línea de comunicación, incluyendo una evaluación que permita valorar su utilidad a lo largo del tiempo.





¿Qué vas a encontrar?
¿Qué no vas a encontrar?



3.- ¿QUÉ VAS A ENCONTRAR? ¿QUÉ NO VAS A ENCONTRAR?



¿Qué vas a encontrar?

Algunas orientaciones metodológicas y herramientas para elaborar un argumentario, es decir, una propuesta que intenta ,desde un punto de vista sencillo, diseñar una línea de comunicación planificada, intencionada y sistematizada como apoyo a los equipos que trabajan con las personas inmigrantes a la hora de afrontar comentarios, expresiones y frases de índole racista, xenófoba, sexista... que nos permitan desarrollar una cultura no discriminatoria en nuestra vida cotidiana (trabajo, relaciones familiares y demás entornos en los que nos desenvolvemos).

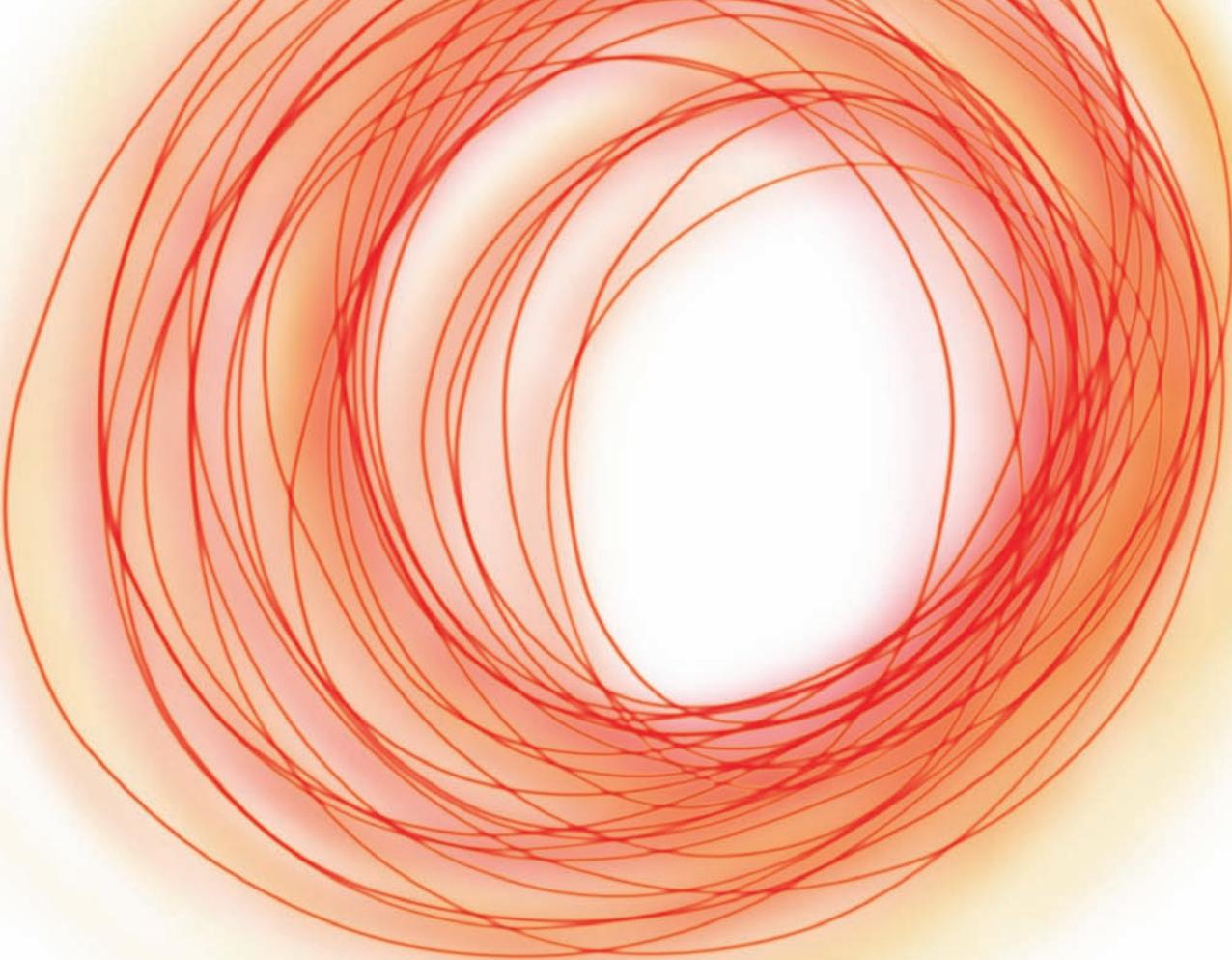
Cambiar la representación simbólica de la realidad a través del lenguaje no es tarea fácil, es todo un proceso en el que influye una gran variedad de factores: interlocutor, discurso, grado de "arraigo" del discurso, grado de fiabilidad que el interlocutor dé a nuestras argumentaciones, saber si los conceptos e ideas que nosotros argumentamos le resultan convincentes o no a nuestro interlocutor, etc. No obstante el lenguaje puede ser un vehículo para cambiar actitudes, gracias a la acción educativa y cultural, a acciones de sensibilización informal como este argumentario. En la medida en que esté proceso sea planificado e intencional, habrá más posibilidades de influir positivamente en el comportamiento humano y en la percepción de la realidad.

¿Qué no vas a encontrar?

Un documento que contenga fórmulas para eliminar los estereotipos y prejuicios sobre las personas inmigrantes.

Una propuesta estática que haya que seguir al pie la letra. El objetivo es, más bien, el de incidir en la necesidad de planificar este tipo de espacios que el de ofrecer una única manera de planificar los mismos.

Los contenidos específicos del argumentario. La razón de no hacerlo es evitar que la guía tenga carácter caduco e invitar a realizar el ejercicio a los diferentes equipos que lo quieran llevar a cabo.



¿Cómo se puede hacer un
argumentario?

4.- ¿CÓMO SE PUEDE HACER UN ARGUMENTARIO?



ANTES DE EMPEZAR:

Es importante, cuando se abordan las percepciones:

- Identificar los propios marcos de referencia y las propias representaciones.
- Conocer los marcos de referencia y las representaciones que permitan ponerse en el lugar de la otra persona, haciendo observaciones sobre el mundo partiendo de su punto de vista.

Porque:

- Nos permite no juzgar a nuestros interlocutores/as.
- Relativizar nuestros puntos de vista y acceder a una cierta "neutralidad" cultural.
- Reconocer que todas las culturas tienen igual valor a pesar de sus diferencias...

Para:

- Organizar nuestra comunicación desde una perspectiva intercultural.
- Ayudarnos a construir mensajes que eliminen el miedo, el rechazo, la xenofobia, etc. No podemos reconstruir un mensaje sin saber quién y desde qué perspectiva lo construye.

PASOS A SEGUIR Y CRITERIOS.

A) IDENTIFICAR Y ANALIZAR LOS DISCURSOS SOCIALES DEL ENTORNO SOBRE EL HECHO MIGRATORIO

Se trata de reunir a todo el equipo durante 2-3 horas. Previamente se les habrá informado sobre el motivo de la reunión. Si el número de personas supera el de 6, es preferible dividir al grupo. Participarán tantos grupos como sean necesarios.

El grupo (o grupos) trabajan, sistematizan y recogen en un registro, durante este tiempo, información relacionada con los discursos que encontramos en nuestro entorno cotidiano sobre estas tres cuestiones:

Quién es nuestro interlocutor?.

Para la elaboración de un argumentario es importante determinar el público objetivo al que se va a dirigir la estrategia de comunicación, ya que las categorías genéricas como el empresariado, la sociedad, etc, desdibujan la diversidad de puntos de vista, opiniones, intereses, necesidades y realidades que existen dentro de la misma y quizá requieran de estrategias distintas para ser abordadas.

Por este motivo se intentará determinar de la manera más específica posible cuál es su procedencia. Por ejemplo, en el caso de las empresas, algunas variables que se pueden considerar son el sector, el tamaño de la empresa, etc. Otras variables genéricas que pueden servir para cualquier grupo sobre el que se quiera analizar su discurso son la edad y el sexo.

Qué clase de discurso tiene?

Se trata de registrar, en función de los interlocutores identificados, los comentarios que se escuchan habitualmente. Estos se pueden clasificar en función del nivel de prejuicio:

Nivel de prejuicio alto: discursos con un marcado perfil xenófobo y racista.

Nivel de prejuicio medio: discursos en los que los prejuicios se sostienen en mayor medida debido al desconocimiento y no tanto a una acción deliberada. No muestran una actitud consciente antirracista, pero pueden mostrar prejuicios hacia otros colectivos de modo no consciente.

Nivel de prejuicio bajo: discursos que no muestran actitudes xenófobas o racistas, pero que dado el creciente grado de racismo y xenofobia latente que se está cultivando, pueden ser influenciados negativamente.

¿A quién afecta?

Los estereotipos afectan de modo desigual a las personas en función de muchas variables. Por determinar algunas de las que son más significativas y no ampliar excesivamente el sistema de recogida y análisis, se proponen tres: sexo, origen y edad.

¿Qué respuestas tenemos?

Se trata de intercambiar, analizar y reflexionar sobre los argumentos y estrategias que se utilizan para abordar los discursos que se escuchan habitualmente, valorar si son compartidos, su eficacia e impacto... para unificar mensajes clave que puedan ser consensuados, déficit, dificultades, etc.

Este tipo de ejercicio supone:

- Una revisión de las propias concepciones.
- Un intercambio de experiencias y una puesta en común de las diferentes realidades, problemas, dudas a los que se enfrentan en el trabajo diario, respuestas y soluciones que se generan.
- Escuchar a todos los miembros del equipo.
- Comprobar que las dificultades diarias son comunes.
- Un aprendizaje, mayor conocimiento del entorno, del trabajo que se desarrolla, del hecho migratorio.
- Mayor capacidad de respuesta por la diversidad de puntos de vista, opiniones...en definitiva: un enriquecimiento.

- Sinergias entre los diferentes miembros de los equipos.
- Una mayor cohesión grupal, sentir que se forma parte de un equipo.
- Un incremento en los niveles de motivación.

B) PRIORIZAR AQUELLOS DISCURSOS Y GRUPOS DESTINATARIOS SOBRE LOS QUE SE QUIERE INCIDIR.

Una vez recogida toda la información en un registro, en la misma reunión o en una segunda, se trabaja para determinar y analizar, entre todo el equipo, cuáles son los discursos sobre los que se quiere influir, de acuerdo con el público diana (nuestro interlocutor). Ej.: discursos sociales, discursos en el ámbito laboral, etc.

Para seleccionar los mismos, algunos criterios que pueden orientar la decisión son:

- Determinar cuáles son los estereotipos más frecuentes, los que más calan en el grupo diana.
- Analizar la capacidad de influencia sobre los grupos a los que queremos dirigir nuestra comunicación.
 - ◇ ¿Con quién existe una capacidad de interlocución?
 - ◇ Sobre los niveles de prejuicio.
- **Nivel de prejuicio alto:** la fuerza del prejuicio es tan elevada que resulta muy difícil la modificación de actitudes por la simple vía de la comunicación persuasiva. Cuantitativamente, es el grupo más pequeño de los tres. De los tres grupos, es sobre el que menos incidencia tendrán este tipo de acciones.
- **Nivel de prejuicio medio:** cuantitativamente, es el más numeroso de los tres, y será, generalmente, el público diana.
- **Nivel de prejuicio bajo:** este público no debe ser dejado de lado y es importante reforzar sus actitudes.
- Identificar aquellos grupos a los que afecta, en mayor medida, el peso de los estereotipos.

C) DEFINIR QUÉ SE QUIERE CONSEGUIR.

Se trata de definir, entre todo el equipo, qué se quiere conseguir con las actividades de comunicación que se van a llevar a cabo. Se puede aprovechar el anterior encuentro o planificar uno nuevo. Cuanto más claramente se definan, mejor se podrá evaluar después el éxito de las actividades previstas..

- ¿Se trata de concienciar a la gente sobre el enriquecimiento que supone una sociedad intercultural?.
- ¿Fomentar actitudes positivas hacia las personas o colectivos de una cultura diferente a la propia?.
- ¿O promover una conciencia social sobre los derechos de las personas extranjeras?.
- Otros casos...

Será saludable, en cualquier acción de sensibilización, no crear expectativas demasiado altas y poco realistas. Es importante plantear objetivos concretos y alcanzables a corto, medio y largo plazo. Cuanto más claramente se definan, mejor se podrá evaluar después el éxito de las actividades previstas..

D) ELABORAR ARGUMENTARIO.

Una vez identificada la estrategia de comunicación que se quiere emprender (objetivos, público destinatario, etc.) se trata de elaborar los argumentos que pueden contrarrestar el peso de los estereotipos y prejuicios en las personas sobre quienes se quiere intervenir.

Muchos de ellos habrán salido en la reunión con el equipo, pero para completar los mismos o para reforzar algunas áreas en las que el conocimiento o el acuerdo sea deficitario, se recomienda consultar y contrastar diferentes fuentes de información, como:

- Bibliografía especializada.
- Artículos de prensa.
- Estadísticas.
- Entrevistas con expertos en inmigración.
- Grupos de discusión con personas inmigrantes, etc.

Algunos criterios que pueden orientar la elaboración del argumentario son:

- Que el contenido esté adaptado a la realidad local: analizar estadísticas, información a nivel local.
- Que contemple una doble perspectiva: la intercultural y la de género.
- Que tenga en cuenta dos niveles de argumentos: informativo-objetivo para aquellos que tratan de desmentir una información no ajustada a la realidad y empático-emocional para aquellos que tratan de abordar miedos, resistencias o falta de confianza hacia las personas inmigrantes.
- Que priorice argumentos positivos frente a argumentos negativos.
- Que busque elementos comunes que nos vinculen en las semejanzas...en lo similar, en lo parecido, en lo que se comparte.
- Que tengan en cuenta diferentes fuentes...escuchar diferentes voces.
- Que tengan en cuenta lo que dicen las propias personas inmigrantes.

Algunas orientaciones a la hora de construir y valorar los mensajes que se quieren transmitir son:

1. Utilizar términos e ideas sencillas, cotidianas siendo a su vez concisos.
2. Utilizar términos "asequibles" que los/as destinatarios/as puedan comprender".
3. Ser pertinente.
4. Tener en cuenta las necesidades e intereses de los grupos destinatarios.

OBJETIVO:

Contribuir en la construcción de una imagen más positiva y normalizadora de las personas inmigrantes.

DISCURSO:

“Los inmigrantes han venido a quitarnos el trabajo a los españoles”

INTERLOCUTOR:

Persona de origen español en edad productiva, nivel socio-económico bajo, medio-bajo, medio.

CLASE DE DISCURSO:

Prejuicio medio.

A QUIEN AFECTA:

El discurso afecta de forma genérica a:

- Sexo: hombres y mujeres
- Origen: inmigrantes extracomunitarios
- Edad: edad productiva

QUE RESPUESTA TENEMOS:

Los inmigrantes están desempeñando puestos de trabajo que los españoles no quieren....

RESPUESTA PRODUCTO DEL CONSENSO DEL ARGUMENTARIO:

- Los inmigrantes cubren necesidades no cubiertas de nuestro sistema productivo, en sectores como la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico y el cuidado de niños y de personas mayores.
- Los inmigrantes han permitido el mantenimiento y el crecimiento de algunos sectores productivos. En concreto, de la agricultura y la construcción.
- Los inmigrantes aceptan empleos que los españoles no quieren ocupar, tareas que los españoles no quieren realizar y condiciones que los españoles no quieren aceptar: salarios, jornadas y lugares de trabajo.

DISCURSO:

“Necesito trabajadores para la obra, pero no quiero que me envíen marroquíes”

INTERLOCUTOR:

Empresario de una PYME del sector de la construcción de una capital de Provincia.

CLASE DE DISCURSO:

Prejuicio medio.

A QUIEN AFECTA:

El discurso afecta de forma genérica a:

- Sexo: hombres
- Origen: inmigrantes extracomunitarios de origen marroquí
- Edad: edad productiva.

QUE RESPUESTA TENEMOS:

El hecho que haya tenido una mala experiencia con una persona de origen marroquí, no significa que todas sean iguales.

RESPUESTA PRODUCTO DEL CONSENSO DEL ARGUMENTARIO

- Lo importante para desempeñar adecuadamente un trabajo es tener las capacidades y habilidades adecuadas para el puesto que se requiere; la nacionalidad no dota de las mismas, sino la experiencia y formación adquirida.
- Usted está ante alguien que no es igual a nadie, absolutamente único, por lo que no generalice nada... cada persona es diferente y única.
- Usted que valora para el desempeño de un puesto de trabajo?. Competencias, experiencia, formación o la nacionalidad?.

A modo de ejemplo:

E) CONTRASTAR ARGUMENTARIO

Con los grupos destinatarios:

Una vez finalizado el argumentario, hay que ensayar las ideas y mensajes con una muestra representativa de la audiencia objetivo antes de la versión definitiva.

El motivo es saber si los mensajes son entendidos o no, son pertinentes o no, si modifican en alguna medida la actitud de partida, etc

Una vez finalizado el contraste hemos de incorporar, modificar, eliminar contenidos, comentarios , etc. para completar el argumentario.

Con el equipo:

El argumentario definitivo se contrasta en unas jornadas con el equipo técnico, para:

- Conocer, consensuar e interiorizar los contenidos trabajados.
- Consensuar el uso y seguimiento del argumentario, en qué va a consistir, temporalidad, etc.

F) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La propia realidad es cambiante... la percepción de ésta también lo es: los discursos son dinámicos cambian en el tiempo; de ahí que exista una doble necesidad:

- Por un lado, es preciso hacer un seguimiento de la evolución de los discursos es decir, un seguimiento sobre si los discursos continúan siendo los mismos o han ido evolucionando (positiva o negativamente), sobre las personas a las que está afectando, sobre si el discurso se amplifica, etc.

Para facilitar este análisis se incorporará a la ficha de registro una nueva casilla que contemple la evolución temporal de los discursos.

Si el lenguaje y la realidad son cambiantes porque surgen nuevas situaciones, nuevos actores, nuevos protagonistas... se necesitan expresar nuevas ideas, nuevos argumentos. Por tanto existe una segunda necesidad.

- La de analizar si las ideas y conceptos que se manejan en el argumentario resultan convincentes para las personas a quienes se quiere llegar; si han modificado en todo o en parte su percepción sobre el hecho migratorio, sus reacciones.

De nuevo se recurrirá a la utilización del registro donde se consigne si la herramienta está funcionando, si, por el contrario, los objetivos que se pretenden no se están obteniendo, para ir haciendo los ajustes necesarios.

Se proponen dos reuniones al año para contrastar el resultado del seguimiento realizado y proponer objetivos semestrales. Esta evaluación continua permite reflexionar sobre la acción que se lleva a cabo e introducir propuestas de mejora, identificar aspectos a mantener....

Algunos elementos que se pueden verificar en el proceso son:

- Si el mensaje es correcto.
- Si está llegando a la gente apropiada.
- Si existen cambios en la situación de partida que se quiere modificar.
- Las características y magnitud de los cambios alcanzados (cambio de percepciones, influencia en la opinión pública, establecimiento de referencias o enfoques de análisis para otros colectivos o instituciones, etc).
- A qué segmento de la población afectaron los cambios.

Herramienta:

QUIÉN	A QUIÉN AFECTA		CONTENIDO DISCURSO	EVOLUCIÓN		ARGUMENTARIO	SEGUIMIENTO	
GENÉRICO	Perjuicio alto			Reduce			Pertenencia	
	Perjuicio medio			Mantiene			Comprensión	
	Perjuicio bajo			Amplifica			Qué Cambia	
ORIGEN	Perjuicio alto			Reduce			Pertenencia	
	Perjuicio medio			Mantiene			Comprensión	
	Perjuicio bajo			Amplifica			Qué Cambia	
SEXO	Perjuicio alto			Reduce			Pertenencia	
	Perjuicio medio			Mantiene			Comprensión	
	Perjuicio bajo			Amplifica			Qué Cambia	
EDAD	Perjuicio alto			Reduce			Pertenencia	
	Perjuicio medio			Mantiene			Comprensión	
	Perjuicio bajo			Amplifica			Qué Cambia	
GENÉRICO	Perjuicio alto			Reduce			Pertenencia	
	Perjuicio medio			Mantiene			Comprensión	
	Perjuicio bajo			Amplifica			Qué Cambia	
ORIGEN	Perjuicio alto			Reduce			Pertenencia	
	Perjuicio medio			Mantiene			Comprensión	
	Perjuicio bajo			Amplifica			Qué Cambia	
SEXO	Perjuicio alto			Reduce			Pertenencia	
	Perjuicio medio			Mantiene			Comprensión	
	Perjuicio bajo			Amplifica			Qué Cambia	
EDAD	Perjuicio alto			Reduce			Pertenencia	
	Perjuicio medio			Mantiene			Comprensión	
	Perjuicio bajo			Amplifica			Qué Cambia	

Agrupación de Desarrollo



SECRETARÍA DE ESTADO DE
INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE
INTEGRACIÓN DE LOS
INMIGRANTES



SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD
INSTITUTO
DE LA MUJER



Región de Murcia
Consejería de Política Social,
Mujer e Inmigración
Dirección General de Inmigración,
y Voluntariado



FEDERACION ESPAÑOLA DE
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS



Universidad Complutense
Escuela de Trabajo Social



UNIVERSITAT DE BARCELONA



Cruz Roja Española

Entidad representante ante la UAFSE



Cepaim
Comisión de Seguimiento
para la Acción Integral con Migrantes



FONDO SOCIAL EUROPEO



Iniciativa comunitaria