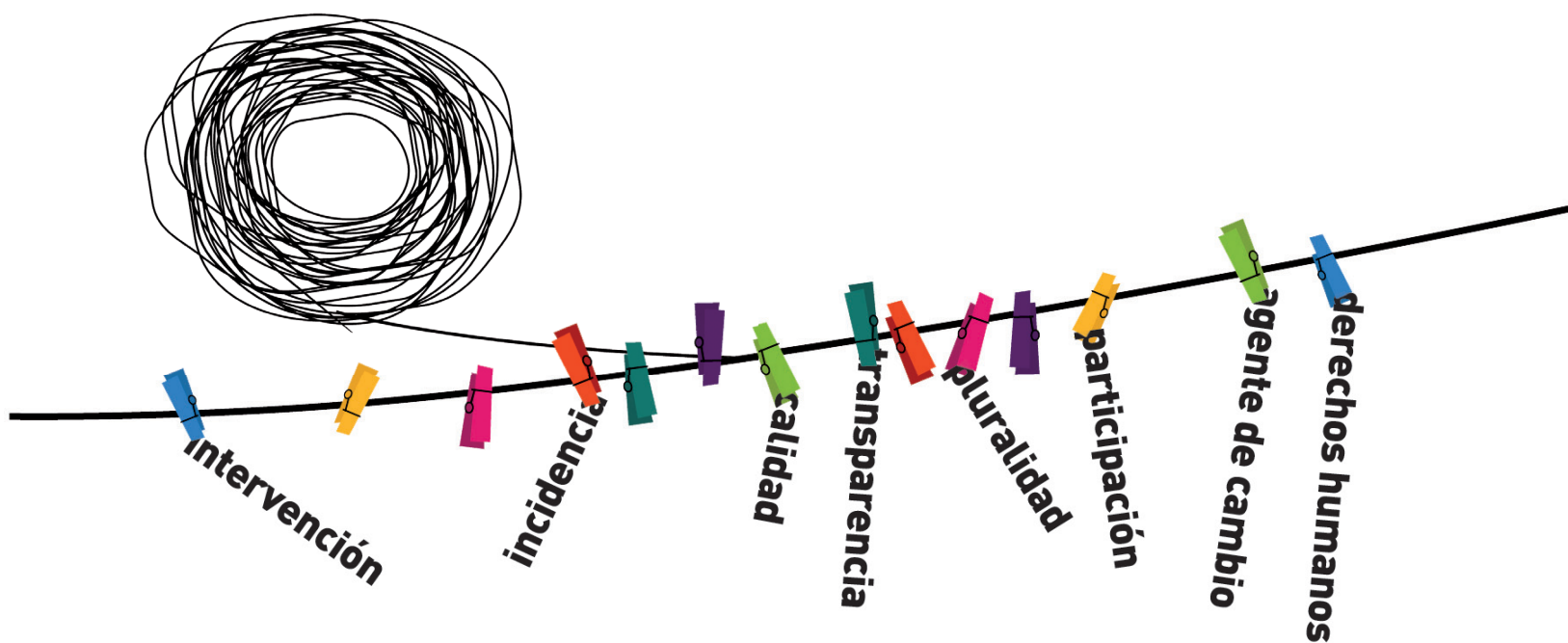


CEA(R)

Comisión Española
de Ayuda al Refugiado

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA



Índice

Un poco de nuestra historia. ¿De dónde venimos?	3
¿Hacia dónde nos dirigimos? ¿Para qué?	4
¿Cómo hemos elaborado la Estrategia? Marco metodológico	5
¿Cómo se estructura el Plan?	7
Misión	8
Visión	9
Valores	10
Modelo de gestión interna	14
Modelo de intervención social	15
Modelo de incidencia	16
Objetivos Generales con referencia a la Visión	17
Glosario: Que queremos decir cuando hablamos de....	18

Un poco de nuestra historia. ¿De dónde venimos?

En 1979, personas inquietas por la situación de todas las personas que llegaban a nuestras fronteras en busca de protección, crearon la Comisión Española de Ayuda al Refugiado. Desde entonces, CEAR no sólo se ha convertido en referente en materia de protección y defensa de los Derechos de las personas refugiadas, sino que ha crecido ideológicamente ampliando su mirada y campo de actuación, al tiempo que lo hacía profesional y estructuralmente.

Desde su nacimiento, CEAR lleva defendiendo el derecho de asilo y los derechos humanos, promoviendo el desarrollo integral de las personas refugiadas que vienen huyendo de conflictos bélicos o de violación de DDHH, solicitantes de asilo, apátridas y migrantes con necesidad de protección internacional y/o en riesgo de exclusión social.

En la actualidad CEAR es una organización de acción voluntaria, humanitaria, independiente y plural, que cuenta con **un grupo de personas comprometidas con las personas refugiadas y la protección internacional...**

Y el compromiso de organizaciones e instituciones solidarias con los refugiados y que forman parte de **nuestra Asamblea: partidos políticos, sindicatos, confesiones religiosas y ONG**

¿Hacia dónde nos dirigimos? ¿Para qué?

En ésta dilatada trayectoria ha habido muchos puntos de inflexión, hitos, encuentros y desencuentros que han marcado nuestro crecimiento y aprendizaje constante. Ese aprendizaje que nuestra lucha requiere para seguir innovando si **queremos evitar que se vulneren los derechos** de las personas refugiadas, apátridas e inmigrantes que sufren otros tipos de persecución o se encuentran en situación vulnerable, y si **queremos seguir construyendo y transformando una sociedad más justa**.

En el año 2007 cuando la organización se encontraba en su momento más álgido, a nivel de recursos, servicios y estructura territorial se decide iniciar un **proceso participativo de reflexión que revisase los cimientos de la entidad y que marcase las nuevas líneas de futuro**.

El proceso de reflexión no fue fácil. No solo por la complejidad de la estructura de nuestra organización sino por la cantidad de acontecimientos tanto externos como internos que en los últimos años le han afectado de manera directa y que han ralentizado algunas decisiones sobre la implantación .

Así la **estrategia** fue aprobada tras un arduo y participativo proceso a finales de 2009. Si bien no se activó el plan de trabajo para su desarrollo e implantación hasta mediados de 2011, concluyéndose en 2012 el trabajo de definición, en el nuevo contexto, de las acciones **prioritarias que llevaremos a cabo en los próximos años**.

Nuestra ESTRATEGIA señalará la ruta a transitar en el esfuerzo por buscar una fórmula de impacto y de eficiencia en nuestra acción que contribuya al desarrollo integral de las personas inmigrantes y refugiadas, así como a la defensa del derecho de asilo, los derechos humanos de las personas migrantes, y la convivencia intercultural.

Aspiramos a que también ayude a **afianzar la participación, el compromiso y la acción voluntaria**, para que se consoliden como señas de nuestra entidad. Estamos convencidos de la capacidad de transformación colectiva, **JUNTOS SOMOS MÁS** y por ello seguiremos apostando por un **voluntariado crítico, comprometido, e integrado en la organización**, al cual reconocemos como un VALOR que nos fortalece.

¿Cómo hemos elaborado la Estrategia? Marco metodológico

Primera Fase: Diagnóstico y Definición de la Estrategia.

- El proceso de planificación debía ser participativo porque la estrategia necesita ser descrita y comprendida por todas las personas y grupos que de una u otra manera tienen intereses legítimos en la organización con el fin de poder desplegar posteriormente sistemas de gestión alineados con la misión, la visión y los valores de la organización, así como con las necesidades y expectativas de las personas a las que va dirigida.
- Para ello, se creó un equipo de personas de la organización, con capacidad de decisión, con una visión y conocimiento diverso de la entidad, así como con cierta representatividad de las distintas áreas de la organización. Este equipo guía se constituyó el 15 de enero de 2007.
- Y a lo largo de más de dos años fue el encargado de dinamizar, ordenar, proponer, contrastar y facilitar las conclusiones extraídas;

► Del Diagnóstico de la realidad organizativa:

Como base sobre la que debe articularse la planificación estratégica posterior. Análisis a fondo de la organización (a través de una reflexión sobre sus Debilidades y Fortalezas internas, así como de las Amenazas y Oportunidades del entorno) que partieran de las necesidades y expectativas de los principales grupos de interés de la organización. Para ello se realizó un mapa de los grupos de interés (tanto internos como externos) que derivaron en una definición de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades asociadas a las necesidades y expectativas de las partes interesadas definidas.

► Del trabajo de Definición estratégica de CEAR para los próximos años:

- Revisión de la **Misión, Visión y Valores**
- Y elaboración de las **Estrategias o Modelos de Gestión, de Intervención, de Incidencia y el Organizativo.**

Esta **primera fase concluyó a finales de 2009** con la aprobación en la Asamblea de las estrategias, de todo el trabajo citado y con la posposición para un momento posterior del modelo organizativo.

Segunda Fase: **Desarrollo e Implantación**

Debido al impacto que la crisis económica ha tenido en la entidad, esta segunda fase de desarrollo e implantación no se ha podido poner en marcha hasta mediados del año 2011.

Dado el tiempo transcurrido desde la aprobación de las grandes estrategias o modelos, fue necesario conformar un nuevo **EQUIPO GUÍA**, transversal representativo de distintas sensibilidades de la organización, que fue integrado por personas con distintas responsabilidades y funciones.

Este equipo se ha encargado de:

- **Realizar una lectura crítica y pequeña actualización del diagnóstico** de la organización, así como la lectura y discusión de misión, visión y valores, con el fin de enmarcar y contextualizar el trabajo.
- **Revisar y terminar el despliegue del plan:**

Fueron revisados y actualizados los objetivos y acciones del eje estratégico de gestión interna y se definieron los grupos de interés.

Fueron revisados los modelos (estrategias) de incidencia e intervención. Desarrollando los objetivos y las acciones de la manera más homogénea posible.

- En ambos casos se contó siempre con las **aportaciones de todos los trabajadores y trabajadoras** que desde los diferentes equipos se fueron enviando o poniendo en común en las distintas reuniones de coordinación.
- Los participantes en el grupo de trabajo tenían como misión canalizar propuestas, así como devolver y trabajar con todos los equipos los contenidos que se fueran elaborando a lo largo de las reuniones, con el fin de que fuese un proceso participado y transversal.

Una vez finalizado este trabajo de despliegue pusimos en marcha la implantación para lo cual se ha elaborado el **Plan de Acción de 2013**.

¿Cómo se estructura el Plan?

Finalizado el diagnóstico de la entidad, y teniendo clara nuestra **Misión, Visión y Valores**, definimos los modelos o grandes estrategias en los que centraremos nuestra actividad para alcanzar la visión.

Nuestras **Estrategias o Modelos** son:



Estas tres grandes estrategias o Modelos recogen qué queremos alcanzar y cómo lo haremos y para ello cada uno de ellos recoge:

- ▀ **Objetivos Generales:** Definen aquello que queremos lograr en cada ámbito a largo plazo. Son metas a alcanzar.
- ▀ **Objetivos Específicos:** Operativizan los objetivos generales haciéndolos más alcanzables.
- ▀ **Procesos asociados:** Metodología que utilizaremos para poner en marcha nuestros objetivos.
- ▀ **Líneas de acción y acciones:** Conjunto de acciones que cada año hay que realizar para poder alcanzar los objetivos.

Misión

“Nuestra misión es **defender y promover los Derechos Humanos y el desarrollo integral** de las personas refugiadas, desplazadas, apátridas y migrantes con necesidad de protección internacional y/o en riesgo de exclusión .”

¿Cuál es la razón de ser nuestra organización?

¿Por qué existimos?

¿Cuál es nuestra actividad?

¿En qué forma contribuimos a la Sociedad?

Qué

Defensa y promoción de los DDHH
Agente de cambio social

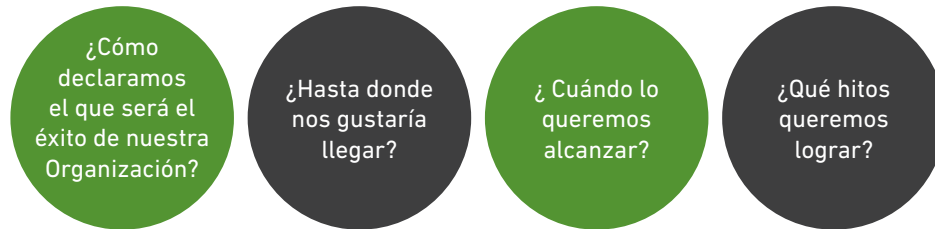
Para quién

Personas refugiadas
Apátridas
Desplazadas
Inmigrantes Vulnerables

Para qué

Desarrollo Humano Integral
Consideración de la Condición de Refugiado (Derecho amenazado)

Visión



CEAR SE CONSOLIDARÁ como:

- **Agente de cambio y transformación social** que contribuya a la construcción de una sociedad intercultural y más justa.
- **Referente en la defensa y promoción de los Derechos Humanos, del derecho de asilo y de la protección internacional.**
- Una organización **comprometida con la calidad.**
- **Referente en su funcionamiento** tanto para nuestro colectivo de atención y nuestros grupos de interés (socios y colaboradores, personas voluntarias y remuneradas y financiadores) como para la sociedad en su conjunto.
- Sostenible económica y organizativamente conforme a los principios éticos y valores de la organización.
- Una entidad **con una cultura organizativa compartida y cohesionada** en torno a sus valores.
- **Impulsora de un movimiento global** que aspira a construir un mundo donde desaparezcan las causas de desplazamiento forzoso.
- **Comprometida en la lucha contra las causas** que originan el desarraigo y el desplazamiento forzoso de poblaciones y con la cooperación al desarrollo a través otras ONG con las que colabora.

Valores

Convicciones profundas. Son el fundamento último de los comportamientos humanos. Los valores crean identidad y marca cultural. Expresan lo que consideramos valioso, estimable y digno de ser honrado.

Generales

Justicia

Compromiso
Ético

Internos

Pluralidad

Independencia

Participación

Transparencia

Coherencia

Valores generales



Justicia

“Porque somos conscientes de las desigualdades existentes y de las causas que las producen y estamos convencidos de nuestra responsabilidad en la construcción de un mundo más justo y equitativo, entendemos la justicia como la defensa y promoción de los Derechos Humanos, el respeto a la diversidad individual y colectiva, a la libre elección y a la igualdad de trato frente a la discriminación”

¿CÓMO SE TRABAJARÁ?-A través de:

- Incidencia política
- Ciudadanía Crítica- entendiendo la investigación, la formación y la sensibilización como herramientas necesarias para su promoción.
- Movilización y Participación social
- Alianzas

Valores generales



El Compromiso con la misión y la coherencia con los valores y posicionamientos ideológicos.

¿CÓMO SE TRABAJARÁ?

- Respetando la dignidad individual y colectiva
- Desde la solidaridad, entendida como el deber de contribuir y trabajar para que todas las personas tengan oportunidades de desarrollo personal; y para construir un mundo más justo y equitativo
- Trabajo en red
- Combatiendo la discriminación
- Respetando el medio ambiente-Eligiendo sistemas de financiación coherente
- Actuando con rigor profesional: (Trabajo en equipo, Apoyo mutuo, Desarrollo del conocimiento, Creatividad e innovación)

Valores internos

Pluralidad

CEAR debe ser una entidad democrática plural y representativa en su composición y diversa en las personas que la integran.

Transparencia

Compromiso en promover la transparencia en sus posicionamientos ideológicos, sus acciones, su gestión económica y su toma de decisiones.

Independencia

El compromiso con el desarrollo de la Misión con libertad, más allá de la coyuntura política, económica y social.

Coherencia

Una entidad respetuosa y coherente con su misión, sus valores y su cultura, con su articulación orgánica con las personas de la organización y con sus grupos de interés.

Participación

Ser una entidad participativa en su composición, en sus dinámicas de funcionamiento, en sus posicionamientos ideológicos y en la toma de decisiones.

MODELO DE GESTIÓN INTERNA

TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROCESOS ASOCIADOS
¿Para satisfacer a las personas usuarias, aliados y financiadores, ¿en que procesos debemos destacar? ¿Cómo debe aprender y mejorar nuestra organización para alcanzar su visión?	<p>OG 1. Mejorar el desarrollo de los RR.HH. remunerados y voluntarios, conforme a la misión, visión y valores de la organización.*</p>	<p>OE1.1. Mejora y desarrollo del proceso de incorporación de los/as trabajadores a la Entidad</p>	<p>DESARROLLO DE PERSONAS (Selección, Desarrollo, Evaluación, Salida)</p>
<p>MEJORA DE LA GESTIÓN INTERNA</p>		<p>OE.1.2. Mejora y desarrollo de la Organización y gestión de personal y las relaciones laborales, atendiendo a las especificidades de las diferentes delegaciones territoriales.</p>	
		<p>OE.1.3. Mejora del desarrollo y seguimiento de los RRHH</p>	
		<p>OE.1.4. Mejora y Seguimiento del proceso de salida del personal contratado.</p>	
<p>MEJORA DE LA GESTIÓN INTERNA</p>	<p>OG.2. Analizar, definir e implantar procesos</p>	<p>OE 2. Implantar un sistema de gestión por procesos</p>	<p>GESTIÓN DE CALIDAD/ PLANIFICACIÓN/ PERSONAS</p>
	<p>OG.3. Asegurar una comunicación interna efectiva, institucional, adecuada y coherente.</p>	<p>OE.3.1. Crear canales de comunicación en función del tipo de información, el contenido y el destinatario que vengán a garantizar una comunicación interna eficaz.</p>	
	<p>OG.4. Fomentar una cultura organizativa alineada con la misión.</p>	<p>OE.3.1. Asegurar la Gestión del Conocimiento</p>	
		<p>OE.4.1. Identificar: ¿para qué estoy aquí y hacia donde quiero ir? - Relaciones formales - Relaciones informales</p>	
<p>OE.4.2. Trasladar el resultado de la identificación a toda la organización</p>			
<p>Valores a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso ético - Confianza - Transparencia - Participación <p>Actitudes necesarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Efectividad - Compromiso - Espíritu de Equipo - Empatía - Activismo - Interculturalidad 	<p>OG.5.- Establecer e implantar un modelo de política y gestión económica eficiente, transparente y responsable coherente con la misión, visión y valores de la Organización</p>	<p>OE.5. Definición de la política económica de la entidad: el sistema de gestión económica, el modelo de financiación, inversiones, presupuestos, etc., en función del modelo territorial adoptado.</p>	<p>GESTION ECONÓMICO FINANCIERA/ PROVEEDORES/RECURSOS</p>

MODELO DE INTERVENCIÓN SOCIAL

TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROCESOS ASOCIADOS			
<p>¿Qué propuestas de valor debemos hacer a las personas, agentes, entidades aliadas con quienes trabajamos para alcanzar la visión?</p> <p>M. INTERVENCIÓN SOCIAL</p>	<p>OG.1. Promover el desarrollo integral y la plena integración de las personas inmigrantes, solicitantes de protección internacional, refugiadas y apátridas usuarias de CEAR</p>	OE.1.1. ACOMPAÑAR la Incorporación social de las personas extranjeras que sean colectivo de atención de la entidad, potenciando SU AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL.	<p>PROCESOS DE INTERVENCIÓN</p>			
		OE.1.2. Promover desde la intervención la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en el colectivo de atención.				
		OE.1.3. Acompañar al colectivo de atención desde su llegada facilitando la cobertura de necesidades básicas.				
		OE.1.4. Acompañar a las personas usuarias en sus procesos de incorporación formativo-laboral, interviniendo de manera integral.				
		OE.1.5. Favorecer la titularidad y el ejercicio de los derechos del colectivo de atención.				
		OE.1.6. Fomentar la participación del colectivo de atención en la sociedad, promoviendo que las personas usuarias tomen conciencia de sus capacidades y habilidades.				
		OE.1.7. Favorecer la capacidad de innovación y elaboración de nuevas propuestas de intervención interdisciplinar.				
	<p>OG.2. Trabajar en la defensa de los derechos humanos desde la intervención directa</p>	OE.2.1. Conocer y denunciar la situación de las personas refugiadas y defender su derecho a recibir protección y a una vida digna.				
		OE.2.2. Defender los derechos humanos de las personas inmigrantes con especial atención en las consecuencias de las políticas de Extranjería, tanto estatales como europeas.				
		OE.2.3. Denunciar las vulneraciones graves de derechos humanos relacionadas con el ejercicio del derecho de asilo, la Externalización de Fronteras y otras formas de discriminación y de violación de derechos.				
		OE.2.4. Defender unas políticas integradoras y garantizar el pleno acceso al sistema de protección social.				
		<p>OG. 3. Contribuir a la erradicación de las causas que provocan los desplazamientos forzados.</p> <p>Valores a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autodeterminación - No discriminación - Confianza - Participación - Eficiencia <p>Actitudes necesarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empoderamiento - Escucha Activa - Proactividad - Compromiso - Espíritu de Equipo - Empatía - Activismo - Interculturalidad 		<p>OG.4. Buscar la transformación social a través de la promoción de una ciudadanía universal donde todas las personas tengan acceso a todos los derechos y puedan ejercerlos de forma efectiva</p>	OE.3.1. Conocer la situación en país de origen y defender los derechos humanos de las personas desplazadas.	<p>PROCESOS DE INCIDENCIA POLÍTICA, SENSIBILIZACIÓN, MOVILIZACIÓN SOCIAL, ..</p>
					OE.3.2. Denunciar la violación de los DDHH por parte de los diferentes agentes perseguidores y sus consecuencias en los desplazamientos forzados; y defender el ejercicio de los Derechos Económicos Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA) y su vinculación con el Derecho de Asilo.	
				OE.3.3. Denunciar el impacto de la persecución por motivos de género y su vinculación con el Derecho de Asilo		
<p>OG.5. Fomentar una ciudadanía activa, crítica y comprometida con la construcción de un mundo más justo.</p>	OE.4.1. Defender la libre circulación de las personas y el reconocimiento de los derechos de ciudadanía vinculados al lugar de residencia.					
	OE.4.2. Defender los derechos políticos de las personas inmigrantes y refugiadas, con especial atención al derecho al voto.					
<p>OG.6 Favorecer la convivencia intercultural, luchar contra cualquier tipo de discriminación y promover la eliminación de barreras a la plena integración.</p>	<p>OG.6 Favorecer la convivencia intercultural, luchar contra cualquier tipo de discriminación y promover la eliminación de barreras a la plena integración.</p>		OE.5.1. Promover la participación y movilización social de nuestros grupos de interés en coherencia con la misión y los valores de la organización.			
		OE.5.2. Fomentar la participación del colectivo de atención en la sociedad, promoviendo que las personas usuarias tomen conciencia de sus capacidades y habilidades				
	OE.6.1. Promover institucional y socialmente una convivencia intercultural.					
	OE.6.2. Promover estrategias de lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia.					

MODELO DE INCIDENCIA

TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	PROCESOS ASOCIADOS
<p>¿Qué propuestas de valor debemos hacer a las personas, agentes, aliados con quienes trabajamos para alcanzar la visión?</p> <p>MODELO DE INCIDENCIA Y PARTICIPACIÓN SOCIAL</p>	<p>OG.1. Defender el derecho de asilo y defender los derechos humanos en el ámbito de las migraciones y el derecho al desarrollo</p>	<p>OE.1.1. Conocer y denunciar la situación de las personas refugiadas en ámbito estatal y europeo, y defender su derecho a recibir protección y a una vida digna.</p> <p>OE.1.2. Defender los derechos de las personas inmigrantes con especial atención en las consecuencias de las políticas de extranjerías, tanto estatales como europeas.</p> <p>OE.1.3. Denunciar las vulneraciones graves de DDHH relacionadas con el ejercicio del derecho de asilo, la externalización de las fronteras y otras formas de discriminación y de violación de derechos.</p> <p>OE.1.4. Defender unas políticas integradoras y garantizar el pleno acceso al sistema de protección social.</p>	<p>INCIDENCIA POLÍTICA</p>
	<p>OG.2. Contribuir a la erradicación de las causas que provocan desplazamientos forzados</p>	<p>OE.2.1. Defender los DDHH de las personas desplazadas, con especial hincapié a la situación de Colombia, Magreb, África Occidental, Palestina y Sahara.</p> <p>OE.2.2. Denunciar la violación de los DDHH por parte de diferentes agentes y sus consecuencias en los desplazamientos forzados; defender el ejercicio de los DESCAs y su vinculación con el derecho de asilo.</p> <p>OE.2.3. Denunciar el impacto de la persecución por motivos de género y su vinculación con el derecho de asilo.</p>	
	<p>OG.3. Promover una ciudadanía universal donde todas las personas tengan acceso a todos los derechos y puedan ejercerlos de forma efectiva.</p>	<p>OE.3.1. Defender la libre circulación de las personas y el reconocimiento de los derechos de ciudadanía vinculados al lugar de residencia.</p> <p>OE.3.2. Defender los derechos políticos de las personas inmigrantes y refugiadas con especial atención al derecho al voto.</p>	<p>COMUNICACIÓN PÚBLICA</p>
	<p>OG.4. Fomentar una ciudadanía activa, crítica y comprometida con la construcción de un mundo más justo.</p>	<p>OE.4.1. Promover la participación y movilización social de nuestros grupos de interés en coherencia con la misión y los valores de la organización.</p>	
<p>- Valores a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autodeterminación - No discriminación <ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Participación - Eficiencia <p>Actitudes necesarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empoderamiento - Escucha Activa - Proactividad - Compromiso - Espíritu de Equipo <ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Activismo - Interculturalidad 	<p>OG.5. Favorecer la convivencia intercultural y desarrollar estrategias de prevención del racismo y la xenofobia.</p>	<p>OE.5.1. Promover institucional y socialmente una convivencia intercultural, pacífica y democrática.</p> <p>OE.5.2. Promover estrategias de lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia.</p>	<p>ARTICULACIÓN DE ALIANZAS INTERNACIONALES Y FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES Y REDES DEL SUR</p> <p>FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Y SOSTENIBILIDAD</p>

Objetivos Generales con referencia a la Visión

CEAR se consolidará como Agente de cambio y transformación social que contribuya a la construcción de una sociedad intercultural y más justa referente en la defensa y promoción de los Derechos Humanos, del derecho de asilo y de la protección internacional. Una organización comprometida con la calidad, referente en su funcionamiento, y Sostenible. Con una cultura organizativa compartida y cohesionada. Impulsora de un movimiento global que aspira a al desaparición del desplazamiento forzoso. Y comprometida en la lucha contra las causas que originan el desarraigo.

Hemos promovido el desarrollo integral de las personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas y apátridas

Hemos promovido la defensa del derecho de asilo, los derechos humanos en el ámbito de las migraciones y el derecho al desarrollo.

Hemos contribuido a la erradicación de las causas que provocan los desplazamientos forzados.

Hemos buscado la transformación social a través de la promoción de una ciudadanía universal donde todas las personas tengan acceso a todos los derechos y puedan ejercerlos de forma efectiva.

Hemos Fomentado una ciudadanía activa, crítica y comprometida con la construcción de un mundo más justo.

Hemos favorecido la convivencia intercultural y desarrollado estrategias de prevención del racismo y la xenofobia.

Hemos establecido e implantado un modelo de política y gestión económica eficiente, transparente y responsable

Hemos asegurado una comunicación interna efectiva, institucional, adecuada y coherente.

Hemos analizado, definido e implantado procesos de gestión.

Hemos mejorado el desarrollo de las Personas remunerados y voluntarias, conforme a la misión, visión y valores de la organización.

Hemos consolidado una cultura organizacional alineada con la misión,

Glosario: Que queremos decir cuando hablamos de....

DESARROLLO HUMANO INTEGRAL:

Proceso por el cual las potencialidades de las personas, los grupos o las comunidades se convierten en capacidades. Se trata de una visión del desarrollo centrado en las personas que sustituye una visión tradicional centrada en los bienes. Este proceso supone una ampliación de las opciones y oportunidades de las personas, aumentando sus funciones, capacidades y poder de decisión. Incluye variables tales como la participación, la seguridad, la sostenibilidad, la salud, el acceso a los recursos, la educación, la garantía de todos los derechos fundamentales, la creatividad y la igualdad entre mujeres y hombre, entre otras.

Representa tanto el proceso como el fin de la actividad de CEAR, que centra su labor en el desarrollo de las personas refugiadas, desplazadas, apátridas y migrantes en situación o riesgo de exclusión..

PERSONAS REFUGIADAS, APATRIDAS, DESPLAZADAS:

CEAR no hace distinción entre una persona refugiada que es perseguida individualmente y el que huye junto con otros miles por la situación de violencia generalizada. Algunas situaciones de huida masiva pueden estar provocadas por las mismas razones previstas en la Convención de 1951 (pertenencia a un grupo étnico o religioso, nacionalidad). Para CEAR también es refugiada la persona definida en los dos instrumentos internacionales que amplían la definición de refugiado (OUA y OAS). Por otra parte, CEAR incluye en su mandato a las personas apátridas y a los solicitantes de asilo denegados que CEAR considera merecen protección internacional pero que por la restrictiva interpretación de la definición de refugiado, no son considerados como tales por el gobierno.

En este sentido, el mandato de CEAR cubre a todos aquellos que se ven forzados a abandonar su tierra y su cultura por condiciones graves de tipo político, económico y social. También aquellos que se ven forzados a abandonar su tierra por desastres medioambientales (sequías o plagas que dan lugar a hambrunas, terremotos) y aquellos que se ven forzados a buscar un modo de vivir en la ciudad o en el extranjero porque no pueden sobrevivir en sus comunidades de origen.

PERSONAS MIGRANTES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL:

El trabajo de CEAR abarca a aquellas personas extranjeras que, si bien no pueden incluirse en ninguno de los apartados anteriores, forman parte de su colectivo de atención por su situación de vulnerabilidad, lo que conllevaría un riesgo de exclusión social y una grave vulneración de sus derechos humanos fundamentales.

Los criterios que CEAR utiliza para definir y acotar sus áreas y actividades de trabajo son dar prioridad:

- A las situaciones de mayor necesidad.
- A las necesidades que otros no cubren.
- A las situaciones en las que pueda realizar una labor especial por causa de su propia experiencia.