

SEMINARIO

Mujeres Inmigrantes Extranjeras y Empleo



Huelva, 26 y 27 de junio de 2003

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer.

Maquetación e impresión: Novograf, S.A.

Depósito legal: SE-5400-04

ISBN: 84-7921-130-X



Índice

Presentación	7
Programa del Seminario	9
1. Caracterización de las mujeres inmigrantes y su relación con el empleo	
Dra. Sra. Dña. Assumpta Sabuco i Cantó	11
2. Mesa Redonda. Factores que intervienen en el acceso al mercado laboral:	
2.1. Capacitación de las mujeres inmigrantes.	
Sra. Dña. Isabel Gil Gesto	21
2.2. El caso del Área Metropolitana de Barcelona	
Sra. Dña. Sònia Parellá i Rubio	25
2.3. Proyectos migratorios individuales	
Sra. Dña. Mouna Louhamane	39
3. Mesa Redonda: Ámbitos de ocupación de las mujeres inmigrantes extranjeras.	
3.1. Hostelería	
Sra. Dña. Teresa Martínez Pastor	47
3.2. El servicio doméstico	
Sra. Dña. Ana Alcázar Campos	
Sra. Dña. Carmen Gregorio Gil	
Sra. Dña. Margarita Huete Gallardo	55
3.3. El sector agrario	
Sra. Dña. Juani Cabrera García	63
4. La importancia de la normativa en el acceso de las mujeres migrantes extranjeras y su relación con la actividad laboral	
Sra. Dña. María Dolores Adam Muñoz	69



5. Mesa Redonda: La integración social y laboral de las mujeres inmigrantes extranjeras

5.1. En Andalucía

Sr. D. Francisco Ramos Cabaleiro	109
--	-----

5.2. Su relación con la actividad laboral

Sra. Dña. Inmaculada Morón Rubio	115
--	-----

5.3. Otras regiones de España

Sra. Dña. Drissia Bouferaa	129
----------------------------------	-----



Presentación

En los movimientos migratorios actuales se está produciendo un incremento de la población inmigrante extranjera, que viene marcado por una mayor presencia de mujeres que tratan de acceder al mercado laboral y se encuentran con una doble discriminación: como mujeres y como inmigrantes extranjeras.

Este seminario, enmarcado en el proyecto EQUAL ARENA cofinanciado por el Fondo Social Europeo, nos ha permitido conocer los cambios que se están produciendo en la incorporación y permanencia de las mujeres inmigrantes extranjeras en el mercado laboral.

Los temas analizados en estas jornadas se han referido a los sectores laborales en los que trabajan mayoritariamente estas mujeres, la problemática social y económica con que se encuentran, la normativa vigente, las dificultades para la promoción laboral. También se han planteado estrategias que pueden contribuir a combatir la discriminación laboral y social de este colectivo de mujeres tan diverso en origen y costumbres, para favorecer su inserción laboral e integración social.

Ha estado dirigido a profesionales que desarrollan su actividad o tienen interés en trabajar con población inmigrante extranjera y han participado un total de 187 personas representantes de organismos de la Junta de Andalucía, Diputaciones Provinciales, Corporaciones Locales, Asociaciones de Inmigrantes, Universidades, Fundaciones, representantes de otros proyectos Equal.

Con su edición queremos hacer llegar estas ponencias a aquellas y aquellos profesionales cuya actividad este relacionada con la inmigración, en el convencimiento de que un mayor acercamiento a la realidad existente contribuirá a una mejor atención e integración de las personas inmigrantes extranjeras.

Ana Soledad Ruiz Seguín



Programa: SEMINARIO TEMÁTICO
Mujeres inmigrantes extranjeras y empleo

Huelva 26 y 27 de junio de 2003

Centro de Congresos. Foro Iberoamericano de La Rábida.

Día 26 de Junio

10,00 Inauguración:

Ilma. Sra. Dña. Teresa Jiménez Vilchez

Directora del Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Presidencia
Junta de Andalucía

Ilma. Sra. Dña. Esperanza Perea Acosta

Directora General de Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de
Empleo. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.
Junta de Andalucía

Ilmo. Sr. D. Pedro Moya Milanés

Director General de Coordinación de Políticas Migratorias.
Consejería de Gobernación
Junta de Andalucía

11,00 Café

11.30 Ponencia. "Caracterización de las mujeres inmigrantes extranjeras y su relación con la actividad laboral."

Sra. Dña. Assumpta Sabuco i Cantó

Profesora de Antropología de la Universidad de Sevilla

12.45 Mesa Redonda. "Factores que intervienen en el acceso al Mercado Laboral: Cualificación de las mujeres inmigrantes extranjeras, mercado laboral local, los proyectos migratorios individuales."

Sra. Dña. Sonia Crespo

Miembro del Área Género e Igualdad del MPDL



Sra. Dña. Sònia Parella i Rubio
Dto. de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona

Sra. Dña. Mouna Louhamane
Coordinadora de "acciones dirigidas a mujeres"
Proyecto NEXOS. Sevilla Acoge

14.30 Almuerzo

16.30 Mesa Redonda. "Ámbitos de ocupación de las mujeres inmigrantes extranjeras". Hostelería.

Sra. Dña. Teresa Martínez Pastor.
Responsable del Área de Intermediación de Associació de Dones
per la Inserció Laboral, Surt de Barcelona

Servicio doméstico:
Sra. Dña. Margarita Huete Gallardo
Investigadora del Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad
de Granada

Agricultura:
Sra. Dña. Juani Cabrera García
Secretaria de migraciones de UGT Almería

18.00 Debate

18.30 Fin de la sesión

Día 27 de junio.

10.00 Ponencia. "La importancia de la normativa en el acceso de las mujeres inmigrantes extranjeras y su relación con la actividad laboral"

Mª Dolores Adam Muñoz
Profesora Titular de Derecho Internacional Privado de la Universidad
de Córdoba
Defensora Universitaria

11.00 Café

11.30 Mesa redonda. La integración social y laboral de las mujeres inmigrantes extranjeras en Andalucía y otras regiones de España y Europa

Experiencia en Andalucía:
Sr. D. Francisco Ramos Cabaleiro
Secretario General de Andalucía Acoge

Sra. Dña. Inmaculada Morón Rubio
Coordinadora Proyecto Equal Arena por Andalucía Acoge

Experiencia en España:
Sra. Dña. Drissia Bouferaa
Presidenta de la Asociación de Mujeres Magrebíes de Yecla

12.45 Debate

13.15 Clausura del seminario

Sra. Dña. Rosa López Castilla
Coordinadora del Centro Provincial de la Mujer de Huelva



“Caracterización de las mujeres inmigrantes y su relación con el empleo”

Dra. Sra. Dña. Assumpta Sabuco i Cantó

Grupo GEISA (Grupo para el Estudio de las Identidades Socioculturales en Andalucía)

Departamento de Antropología Social

Universidad de Sevilla

1. INTRODUCCIÓN

La posibilidad de participar e intercambiar experiencias en torno al género, los procesos de migración y el empleo supone un compromiso social y político que quiero agradecer a todos y todas las que han hecho posible este encuentro. Desde la posición teórica del grupo de investigación al que pertenezco, G.E.I.S.A, dirigido por el profesor Isidoro Moreno Navarro, resulta imprescindible relacionar la etnicidad, el trabajo y los sistemas de género para entender las formas de desigualdad y la imbricación de los individuos en la estructura social. En este sentido, ser mujer, inmigrante extranjera y acceder al empleo en Andalucía suponen una realidad de la que quisiera destacar tres cuestiones.

En primer lugar, la importancia de las vivencias laborales y culturales de estas mujeres escapan a las estadísticas al uso y a la propia configuración institucional de los mercados de trabajo. Son las mujeres, con un bagaje cultural diferente y con distintas posibilidades, las que deben afrontar las condiciones laborales que existen en el denominado eufemísticamente “país de acogida”. Al gran número de dificultades implícitas en cualquier proceso migratorio (normativas y disposiciones jurídico-administrativas, acceso a redes de empleo en condiciones de precariedad, ilegalidad del empleo realizado, lengua, costumbres, etc) se añade el endurecimiento institucional tanto en el acceso a una ciudadanía legalizada como en la precarización de las ofertas de trabajo. Son estas mujeres las auténticas protagonistas de un reto que se ha consolidado en el marco de las iniciativas europeas y españolas. Sus historias, sus vidas siguen estando la mayor parte de las veces silenciadas en las investigaciones. Y sin su voz resulta difícil abordar una realidad que no puede reducirse a datos estadísticos.



En segundo lugar, porque conlleva el desafío de articular tres variables, que suelen pasar desapercibidas en la mayor parte de los análisis, reivindicando la diversidad étnica y de género de las mujeres inmigrantes en el Estado Español.

Y, por último, por la intensidad de los debates políticos que en torno a estos sectores de actividad económica se están produciendo, especialmente en lo que concierne al trabajo doméstico y a las actividades relacionadas con la sexualidad.

La importancia creciente de la feminización del trabajo en los procesos migratorios subraya estas tres cuestiones que hemos señalado. Pese a ello la cuantificación resulta difícilmente objetiva ya que las principales fuentes documentales no abordan la pluralidad de situaciones existentes¹ Según las estimaciones realizadas por el Colectivo IOE, publicadas hace dos años por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, más de 170.000 mujeres trabajan en condiciones de irregularidad y se alejan del cómputo económico. Los datos oficiales de la EPA en el segundo trimestre del 2000, con 5,3 millones de mujeres ocupadas en España señalan que un 3,3, % de la población femenina ocupada son mujeres inmigrantes. En el caso de Andalucía las inmigrantes se relacionan con las condiciones de oferta estacional de trabajo en sectores ligados a la agricultura intensiva, la hostelería y el turismo además del creciente porcentaje de trabajadoras domésticas y mujeres en la prostitución.

El objetivo principal de mi comunicación es mostrar cómo estas actividades laborales que concentran a las mujeres inmigrantes reifican las características atribuidas al género femenino para asegurar la reproducción de sus notas más distintivas: el fortalecimiento de mercados irregulares y desprotegidos donde a la precariedad laboral se añade la debilidad en el acceso y las dificultades para la movilidad en el empleo formal.

Las políticas migratorias y su acentuada tendencia a generar actitudes xenófobas encuentran en las mujeres a los sujetos sociales en los que se recae la responsabilidad de la continuidad étnica de manera que la creciente presión hacia ellas – tanto en el ámbito económico como en el político- generan modelos de asimilación o adecuación al contexto social en el que se insertan en conflicto con los modelos de género femenino del lugar de origen. Al fomentar una mayor competencia entre mujeres inmigrantes y mujeres en los lugares de acogida se rompe la solidaridad y colaboración que sería deseable en una sociedad plural².

De ahí que la estructura de nuestra presentación parta de criticar los sesgos que anulan las voces y experiencias de las mujeres inmigrantes. Más que definir los conceptos que empleamos al hablar de género, trabajo e inmigración entre las mujeres que residen en nuestro Estado pretendemos valorar las características de estos discursos y prácticas laborales tanto en su vertiente emic, las de las propias protagonistas, como en el emic.

1 Los principales obstáculos para obtener datos fiables de la presencia de trabajadoras inmigrantes derivan de que la mayor parte de las fuentes se refieren o bien a las no comunitarias que están adscritas al Régimen General de Extranjería excluyendo a las comunitarias e irregulares, caso éste último que también se detecta en las altas laborales de la Seguridad Social donde además se excluyen a las nacionalizadas y a las desocupadas. La Encuesta de Población Activa no refleja la situación de las ocupaciones o actividades donde se inserta la mayor parte de esta población.

2 Un ejemplo claro de esta situación de ruptura son los debates en torno al uso del velo en Francia. Para una crítica a los debates suscitados sobre la legitimidad o no de esta práctica existe una amplia bibliografía de la que destacamos Boucher, Manuel, 2000, *Les théories de l'intégration. Entre universalisme et differentialisme*. Ed. Harmattan, París. El racismo que conllevan estas polémicas han sido analizados con gran claridad por Wieviorka, M., 1996, *Pour une sociologie du racisme*. Trois études. Rapport final /Etude FAS. Paris.



2. APUNTES PARA UNA CRÍTICA DEL ANDROCENTRISMO DOMINANTE

En nuestro país, como en muchos otros, los trabajos sobre inserción laboral e inmigración se caracterizaron, en un primer momento, por silenciar la participación de las mujeres. Se consideraba que las corrientes migratorias eran exclusiva o fundamentalmente masculinas y que las mujeres ocupaban un lugar secundario en la decisión de obtener un mejor empleo lejos de su lugar de origen y en el propio proceso de llegada e instalación en el Estado Español.

Los sesgos androcéntricos de estas primeras aproximaciones se justificaban por lo que parecía, al menos a nivel cuantitativo, una realidad “objetiva”: se trataba de hombres inmigrantes que gozaban de la capacitación y del “arroyo”, como cualidad específicamente masculina para “luchar” por una vida mejor. También se suponía que eran los hombres los que gozaban de una mayor capacidad económica lo que junto al apoyo social y familiar convertía en “natural” el predominio masculino. Los hombres inmigrantes eran además “más adecuados” para trabajar en aquellos sectores que demandaban mano de obra, sobre todo, agrícola. Las mujeres se incluían, en todo caso, en las situaciones de reagrupamiento familiar y se silenciaban tanto su participación en la toma de decisiones como su papel en los grupos étnicos o las nacionalidades que no entraban en dicho esquema³.

Una prueba de esta situación son los “momentos” con los que suele caracterizarse el ciclo migratorio: primero, la entrada del trabajador “invitado”, con altas cotas de marginalidad social; segundo, el asentamiento en residencias estables gracias a la constitución de las familias y, finalmente, el arraigo que se manifestaría en las segundas y terceras generaciones hacia la sociedad de acogida⁴.

Desde los años noventa del siglo pasado esta tendencia presentó una serie de problemas que obligaron a un cambio de enfoque donde las mujeres inmigrantes detentaban el lugar que, pese a su silenciamiento, ocupaban y ocupan en la economía sumergida y formal.

La presencia de las mujeres fue haciéndose notoria y no sólo en los lugares de trabajo mayoritarios: en los campos de nueva agricultura, donde incluso llegaron a desplazar o a competir con hombres inmigrantes de distintas nacionalidades como sucede en la sustitución de mano de obra marroquí por trabajadoras del este; en las casas donde desempeñaban trabajos domésticos sin contrato regulado, en las residencias de hombres o mujeres mayores o enfermos a quienes nadie más podía cuidar sin un significativo incremento de los costes salariales o un alto precio por el cuidado de los propios familiares, generalmente para las mujeres autóctonas que se encontraban ocupando empleos asalariados fuera de casa o con otras necesidades temporales.

Las mujeres inmigrantes se hicieron visibles a la vez en el ámbito productivo y en el social. Pero esta importancia de las mujeres no fue ajena a la precarización de unos empleos que, como han criticado Casal y Mestre⁵, tienen efectos perversos sobre las mismas dados los mecanismos de regulación que recoge la Ley de Extranjería. Tener un contrato de trabajo frente a la existencia real de una demanda en la economía

3 Por ejemplo aquellos casos en los que la migración se realizaba por la demanda de los enclaves étnicos como en el caso de chinos.

4 Dasseto, F. (1990) “Pour une théorie des cycles migratoires” en Abtetter, A y Dasseto, F. *Inmigrations et nouveaux pluralismes. Une confrontation de sociétés*. De Boeck – Wesmael, Bruselas.

5 Casal, M y Mestre, R., 2002, “Migraciones femeninas” en de Lucas, J y Torres, F., *Inmigrantes, ¿cómo los tenemos?. Algunos desafíos y (malas) respuestas*. Ed. Talasa, pp. 120-165



sumergida, depender de la reagrupación familiar – con lo que conlleva de supuestos y criterios eurocéntricos en torno a su definición, o disponer de un permiso especial de cooperación con la justicia en un contexto marcado por el debate sobre la prostitución en el que trabajan un gran número de inmigrantes extranjeras, es negar la posibilidad de acceder a una ciudadanía en las mismas condiciones que los hombres inmigrantes. Y fomentar un doble enfrentamiento en el que el racismo y el sexismo adquieren legitimidad bajo el aparente desarrollo de nuestra sociedad.

Para Dolores Juliano las tres vías de acceso a los recursos sociales son el trabajo, el matrimonio y la prostitución con fuertes diferencias para la obtención de derechos laborales y sociales. Pero un aspecto común es la naturalización de una serie de cualidades supuestamente femeninas aunque segmenten el modelo ideal de lo que “la mujer” puede “hacer”, “cómo debe relacionarse” y “cómo usar su cuerpo o su sexualidad”.

Atribuir cualidades universalmente “femeninas” a trabajos desprestigiados ha sido uno de los principales mecanismos para legitimar la mano de obra barata y la exclusión de los mercados productivos de ocupaciones como el trabajo doméstico. Si ciertas actividades como el cuidado de los demás, la atención a los enfermos o a los mayores han sido parte de la división sexual del trabajo desde la Segunda Guerra Mundial, las mujeres de las clases trabajadoras autóctonas, han sufrido también la consideración de su empleo, en sectores “públicos”, como una extensión de sus innatas condiciones que realizaban sin remuneración en el ámbito privado. El empleo de mujeres en la agricultura o la hostelería se asociaba con el cuidado, la delicadeza, la paciencia o la voluntad femenina. Y la sustitución de hombres por mujeres autóctonas ha implicado históricamente una nueva reformulación de estas representaciones laborales: los trabajos duros, mientras estaban asignados a los hombres, se volvían blandos en manos de mujeres, pese a la neutralidad con la que siempre se habla de la mano de obra.

Desde los años ochenta han sido muchos los trabajos y las publicaciones que desde el feminismo trataron de romper esta tendencia en los análisis de las relaciones interétnicas y de los procesos migratorios. Dentro del Estado Español, a partir de los noventa, la neutralidad del mercado de trabajo fue sustituido por un incremento de estudios sobre las migraciones de mujeres y su inserción en el mercado laboral⁶. El género que estaba ausente de los análisis de inserción laboral y corrientes migratorias salvo en su versión estereotipada de “trabajo”, como ámbito masculino, y “ocupaciones”, en las mujeres como extensión de sus cualidades naturales, pasó a ser un factor que debía imbricarse con las diferencias étnicas y las condiciones de trabajo.

Hay que tener en cuenta que durante la mayor presencia laboral de los hombres inmigrantes, éstos desplazaron a muchas trabajadoras autóctonas en el sector agrario como mano de obra más flexible, barata y dependiente, sin que los análisis recogieran una perspectiva de género sobre los cambios que esta situación conllevaba tanto en los procesos productivos como en los discursos empresariales e institucionales⁷.

6 Es a partir de la segunda mitad de los noventa cuando la producción bibliográfica sobre la migración femenina aumenta. Y no es raro que sean precisamente mujeres las que abordan esta cuestión desde posiciones interdisciplinares. Ver bibliografía anexa.

7 Hay que destacar que la frecuente tendencia a asociar el género con lo femenino, exclusivamente, fortalece el sesgo androcéntrico y las políticas sexistas. El uso abusivo del género y su escasa contextualización ha sido criticado, entre otras feministas por M Jesús Izquierdo en *El malestar de la desigualdad*. Ed. Cátedra. Madrid.



La representación dominante reducía a las trabajadoras inmigrantes a esposas de sus maridos trabajadores, cuando no alentaba los procesos de estigmatización vinculándolas con servicios desprestigiados como sumisas internas, “chicas” por horas o fomentaba actitudes de rechazo al ligarlas al tráfico de mujeres. Frente a este silenciamiento la presencia de las trabajadoras inmigrantes se ha consolidado pero, precisamente en aquellos sectores en los que se refuerzan las concepciones genéricas dominantes.

Los modelos de género que parecían desestabilizarse con los cambios efectuados en el mercado laboral por las mujeres han experimentado una transformación inquietante. Una peligrosa inmovilidad al presuponer que los trabajos tradicionalmente femeninos que ya no ejercen las autóctonas son realizables, sin ningún tipo de regulación y a un bajo coste, por las mujeres extranjeras inmigrantes. Y este supuesto funciona bajo otro no menos peligroso: la consideración de igualdad – por lo ilegal- de estas mujeres a las que se niega su diferencia étnica y de clase.

3. MUJERES INMIGRANTES E INSERCIÓN LABORAL: LOS SECTORES PÚBLICOS

La inserción de las inmigrantes presenta una amplia proporción en los sectores económicos más desfavorecidos mientras que disminuye en los sectores por cuenta propia o con mayor estatus profesional. Las empleadas de tipo administrativo suponen un 0,5% del total de mujeres ocupadas igual que las trabajadoras por cuenta propia. Los sectores “dominantes” están ligados al sector servicios: hostelería y asalariadas en empresas limpiadoras (10,4%).

La mayor proporcionalidad de trabajadoras inmigrantes en el caso de Andalucía incluye aproximadamente un 41,63 % de mujeres de un total de 157.157 inmigrantes⁸. Las provincias en las que predominan los hombres son aquellas en las que el sector agrícola concentra la demanda de mano de obra: Almería, con un 83,59%; Huelva, con un 67,02% y Jaén con un 83,19%. El alto índice de residentes en régimen general señala la importancia de la inmigración extracomunitaria en una tendencia que se consolida como creciente. El resto de provincias, con una diferenciación mayor por sectores, presenta un mayor asentamiento de mujeres fundamentalmente en el servicio doméstico.

La feminización del trabajo de las inmigrantes está ligado a la discriminación laboral que ello conlleva. La mayor parte de las investigaciones se centran en ofrecer datos cuantitativos y distribución por pertenencia étnica pero sin ahondar en las diferentes concepciones del trabajo que esto supone. Una especificidad ligada tanto a los lugares de procedencia, a la posición de clase previa y a los cambios que implica la inserción en estas actividades productivas. Una situación que se agudiza cuando la reificación de lo femenino se aplica a los no trabajos.

8 Emma Martín, Ángeles Castaño y Margarita Rodríguez, 1999, *Procesos migratorios y relaciones interétnicas en Andalucía. Una reflexión sobre el caso del Poniente Almeriense desde la Antropología Social*. Ed. Consejería de asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, col. OPI, Sevilla.



4. LOS NO TRABAJOS: DEL “SERVICIO DOMÉSTICO A LOS SERVICIOS SEXUALES”. Ideologías y consecuencias para las mujeres inmigrantes

Cuantitativamente, el servicio doméstico es el principal empleo de las mujeres inmigrantes y la forma de acceso a la inserción económica. En el caso de Sevilla las trabajadoras proceden mayoritariamente de Marruecos, seguidas de las ecuatorianas, peruanas, colombianas, rusas y ucranianas. Como han mostrado Emma Martín y Angeles Castaño⁹, estas relaciones laborales entre mujeres con diferentes posiciones y en un contexto legal de clara discriminación, se originan prácticas de racismo camufladas bajo el “maternalismo” en el que se desarrolla una actividad que las trabajadoras no consideran una profesión y en la que deben adecuarse a los gustos y las necesidades dominantes. Las trabajadoras deben tener o aparentar ser “limpia, hacendosa y sumisa” como requisitos mayoritarios para acceder a un empleo sin cobertura legal.

Como apuntan Marta Casal y Ruth Mestre¹⁰ es un trabajo de mujeres por tres razones fundamentalmente:

1. El tipo de relación que se establece entre la trabajadora y el empleador está marcado por la dependencia personal y la confianza
2. Se realiza en el ámbito doméstico
3. No se requiere cualidades específicas y se valora la edad como un índice de experiencia

Es decir se basa en una naturalización de las mujeres como sujetos dependientes y con una serie de cualidades esenciales como el cuidado de los demás, el servicio que se canalizan hacia los otros. Desde su perspectiva el problema que supone este empleo mayoritario entre las inmigrantes es que al tratarse, como contempla la Ley, de una relación de confianza mutua, no tendría sentido que el estado iniciara una oferta nominativa de empleo. Nadie contrata a alguien que nunca ha visto y además en la práctica no se firman contratos ni se acude a organismos públicos en busca de una trabajadora doméstica. Los beneficios, por otra parte, se definen como familiares para **un trabajo que no es considerado como tal**. De ahí que, como señalan otras investigaciones, la mayoría de las trabajadoras no estén satisfechas con los “oficios de servir”, valorando como más positivos los trabajos por cuenta propia o en oficinas.

La contradicción entre los modelos de género y las prácticas laborales se evidencia dado que pese a estas supuestas características comunes a todas las mujeres, las diferencias culturales en la realización de las distintas tareas, la posibilidad de comunicarse, la valoración del salario y el grado de conocimiento previo o las referencias externas determinan la contratación y explican los diversos porcentajes entre grupos étnicos siguen siendo un reto en la investigación. Las marroquíes y filipinas responden a los colectivos más antiguos en el sector aunque con trayectorias laborales distintas. Mientras que las primeras prefieren el trabajo por horas, las

9 *Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico de Sevilla. Género, migración y redes sociales*. Ed. Instituto de la Mujer, Sevilla.

10 “Migraciones femeninas” en Javier de Lucas y Francisco Torres (eds). *Inmigrantes, ¿cómo los tenemos?. Algunos desafíos y (malas) respuestas*. Ed. Talasa, Madrid, 2002, pp 120- 167.



segundas se mantienen como internas pero, en ambos casos, a costa de una gran autoexplotación tanto en su vida laboral como en la personal¹¹.

Unas condiciones que la normativa laboral legitima al establecer que se trata de un “trabajo especial” marcado por su carácter femenino y, por tanto, sin remuneración y por el derecho a la privacidad¹².

En el caso de la prostitución, que recurrentemente se califica como “la profesión más antigua del mundo”¹³, esta homogeneización de “lo femenino” explica la polarización de las dos visiones enfrentadas con distintas consecuencias políticas. La posición abolicionista en su negativa a considerar que esta actividad sea un trabajo denuncia la explotación y legitimidad de una violencia contra las mujeres a las que denomina “prostituidas”. Un término que sirve para apoyar las críticas a esta postura desde un reglamentarismo que tampoco es capaz de encontrar el término justo. Los Trabajadores y trabajadoras del sexo, como denominación aparentemente “neutral”, ensalza la capacidad de decisión, la movilidad social y las posibilidades de obtener grandes ventajas económicas en la también llamada “industria del sexo” de un modo un tanto confuso dada la variedad de situaciones en las que se ejerce, voluntariamente o no la prostitución. La justificación de esta terminología se apoya en evitar una visión victimista de las mujeres y romper la estigmatización de la actividad. Como apuntábamos en otros sectores esta exaltación del trabajo frente a otros elementos a tener en cuenta como la identidad étnica, el ascenso social o las situaciones de explotación están sustituyendo incluso la propia referencia a las mujeres por un masculino genérico de “trabajador”. Es el propio concepto de trabajo el que debería cuestionarse en una sociedad que ha sido calificada irónicamente por Beck de encaminarse hacia un mundo feliz en el que las fronteras entre lo que es trabajo y lo que no permite una complacencia bajo la que subyace la explotación de los más desprotegidos por los estados y sus distintas instituciones. El capital, en abstracto, y sus empresas transnacionales se benefician de estas concepciones ideológicas que interiorizamos como propias. Si aceptamos lo que la economía neoclásica pretende que las relaciones mercantiles son el resultado de individuos asexuados, sin etnicidad y autónomos en su toma de decisiones, estamos cerrando la posibilidad de analizar las relaciones de poder que condicionan la posición social de los sujetos. Un aspecto central que tanto la izquierda las distintas versiones del feminismo y los nuevos estudios laborales quieren desentrañar aunque su propia configuración histórica impidiese situar los factores de opresión en un mismo nivel de importancia. Sobre todo teniendo en cuenta que la mayor parte de las mujeres que ejercen o se ven obligadas trabajar en la precariedad son cada vez más inmigrantes extranjeras.

11 La tendencia a considerar que el género es exclusivamente femenino da lugar a una serie de interpretaciones que desvelan el sexismo con el que empezamos esta comunicación. Un ejemplo es el uso de “trabajadores” en lugar del femenino “trabajadoras” para evitar precisamente la reificación de las características supuestamente “femeninas” lo que no deja de parecer confuso. Desde nuestra perspectiva resulta más importante analizar las condiciones por las que el empleo doméstico se define como femenino y cuáles son las diferencias productivas entre mujeres autóctonas y mujeres inmigrantes.

12 La división entre estas esferas de lo privado y lo público se fortalece en el estatuto de los Trabajadores y en la normativa laboral del Real decreto 1.424/1985). La crítica a las vinculaciones con la servidumbre y la desprotección de las trabajadoras domésticas ha sido criticado por distintas investigaciones entre ellas Emma Martín y Ángeles Castaño en *Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico en Sevilla. Género, migración y redes sociales*.

13 Y también deberíamos añadir la más estigmatizada. Hay una gran cantidad de bibliografía sobre la prostitución desde las posturas políticas que comentamos aunque nuestro interés en esta comunicación se aleja de una valoración sobre el mismo puesto que convertiría en secundario nuestro objetivo principal.



A MODO DE REFLEXIÓN

No es suficiente con considerar la posición de las mujeres como inmigrantes o como trabajadoras per se sino que más bien *resulta imprescindible analizar los contextos y las diferencias étnicas y de clase en las que se produce la interacción*. La importancia de las ideologías dominantes en la construcción de mujeres como trabajadoras se refleja en los modos por los que la fuerza de trabajo es generizada con relevantes consecuencias no sólo laborales sino en tanto que sujetos residentes en un país que les niega o dificulta su inserción. Es necesario seguir avanzando en luchar contra la desigualdad que legal y socialmente favorece la feminización y los procesos de racialización que limitan el acceso a los derechos laborales y políticos de las mujeres inmigrantes.

Los usos neutros del lenguaje son una carga ideológica que mantiene y reproduce la desigualdad en las relaciones sociales de sexo con el agravante de reducir a las mujeres inmigrantes a mano de obra sin origen. Es necesario articular a nivel cuantitativo los efectos de la etnicidad, el sistema sexo género y el trabajo en contextos históricos precisos y mostrar el carácter procesual con el que se redefinen. De este modo evitaríamos el silenciamiento y la homogeneización de las mujeres a las que no sólo se margina como tales sino que se descalifica aludiendo a su religión, su orientación sexual u otros rasgos culturales. Una prueba de ello fue que se tildara de “caza de brujas” a las reacciones suscitadas por las declaraciones de Mikel Azarmendi. Fernando Lafuente reprochaba desde el ABC del 27 de febrero del 2002, “El silencio del feminismo” mostrando la utilidad preserva de apropiarse de las luchas y movimientos sociales para eliminar sus propuestas y potenciar una visión estrecha, afortunadamente bastante superada, de las reivindicaciones de las mujeres. Literalmente en el texto aparecían afirmaciones de un etnocentrismo intolerable y una consideración miope del feminismo.

“...resulta paradójico e inquietante el silencio raro del feminismo – de las organizaciones feministas, claro- respecto a la sucesión de humillaciones que mujeres y adolescentes musulmanas soportan por mor, dicen los habituales de hondas creencias religiosas.

Pero, ¿no había sido una de las banderas – más brillantes, por cierto- del feminismo su batalla contra el oscurantismo religioso que en Occidente relegaba a la mujer a la pata quebrada, en casa y demás imposiciones irracionales?, ¿en qué se diferencia el dolor de la humillación sufrida por esas jóvenes del dolor que sufrieron durante siglos las europeas o americanas?. Incluso en China, otra cultura, otras religiones, donde se practicaba una de las aberraciones más repugnantes como era reducir los pies desde niñas porque resultaba más erótico, esas mutilaciones fueron radicalmente condenadas y perseguidas. La única revolución del siglo XX que se ha saldado con un resultado deslumbrante y digno ha sido la revolución de la mujer. La profunda y positiva transformación que han vivido las sociedades occidentales gracias a la incorporación de la mujer a los más diversos ámbitos – proceso que, por cierto, aún, no ha concluido- es uno de los hechos más relevantes a lo largo de décadas. De mayor repercusión y hondura que el resto de los cambios ocurridos. La mujer conquistaba la plena organización de su vida. Y, sin embargo, ahora callan quienes podían salir a denunciar los abusos y el dolor. La libertad no tiene adjetivos, como la democracia. Ya lo sabían las mujeres que valerosamente lucharon por conquistarla, ¿por qué el silencio entonces?, ¿qué miedo les asalta a denunciar el trato indignante que sufre la mujer musulmana?, ¿por qué el abandono a españolas – qué importa dónde hayan nacido- que sufren aquí, ahora, la humillación y el



castigo atávico?. El silencio del feminismo provoca un profundo desasosiego a quienes tienen en la libertad individual la razón más poderosa de la vida?”

Lo sangrante es que en la parte superior aparecían diferentes representantes de asociaciones de mujeres marroquíes con la directora del instituto de la mujer en un acto de interculturalidad claramente expresivo ya que se trataba de ponerse el velo entre ellas. Pero el título que enmarcaba la imagen subrayaba en negrita la “Caza de brujas contra Azurmendi”.

Es evidente que a muchos y muchas no les interesa escuchar las voces de las mujeres, ni las posturas que defienden las libertades de los colectivos. Y su sordera -que no nuestro silencio- es el que nos impulsa a seguir gritando.

BIBLIOGRAFÍA

- Brodtkin Sacks, Karen, 1989, “Toward a unified theory of class, race and gender”, *American Ethnologist*, vol. 16 (3): 534-550, pp. 534 –547.
- Boucher, Manuel, 2000, *Les théories de l’intégration. Entre universalisme et differentialisme*. Ed. Harmattan, París.
- Casal, M y Mestre, R., 2002, “Migraciones femeninas” en de Lucas, J y Torres, F., *Inmigrantes, ¿cómo los tenemos?. Algunos desafíos y (malas) respuestas*. Ed. Talasa, pp. 120-165.
- Colectivo IOE, 1999, *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Madrid.
- Colectivo IOE, 2002, *Mujer, inmigración y empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Dasseto, F. (1990) “Pour une thérie des cycles migratoires” en Abstener, A y Dasseto, F. *Inmigrations et nouveaux pluralismes. Une confrontation de sociétés*. De Boeck – Wesmael, Bruselas.
- Gregorio Gil, Carmen “Mujers inmigrantes, asociacionismo y participación”, 2002, *II Seminario sobre la inmigración extranjera en Andalucía*, Ed. Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, 267- 275 .
- Izquierdo, M. Jesus , 2001, *El malestar de la desigualdad*. Ed. Cátedra. Madrid.
- Martín, Emma, 2003, *Procesos migratorios y ciudadanía cultural*, Ed. Megablum, Sevilla.
- Martín, Emma y Castaño, Ángeles, 2003, *Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico de Sevilla. Género, migración y redes sociales*. Ed. Instituto de la Mujer, Sevilla
- 2002, “Mercados de trabajo e integración social en Andalucía, pp 43 y 45, *II Seminario sobre la inmigración extranjera en Andalucía*, ed. Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía.
- Martín, Emma, Castaño, Ángeles y Rodríguez, Margarita, 1999, *Procesos migratorios y relaciones interétnicas en Andalucía. Una reflexión sobre el caso del Poniente Almeriense desde la Antropología Social*. Ed. Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, col. OPI, Sevilla.



- Moreno, Isidoro, 1999, "derechos Humanos, ciudadanía e interculturalidad" en Martín, E y De la Oña, S. Repensando la ciudadanía. Fundación El Monte, col. Ciclos, Sevilla.
- 2002, La globalización y Andalucía. Entre el mercado y la identidad, Ed. Magabrum, Sevilla.
- Nash, Mary y Marre , Diana (Ed), 2001, Multiculturalismo y género. Ed Bellaterra, Colectivo IOE. Mujer, inmigración y trabajo, Ed. Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Instituto de migraciones y servicios sociales, secretaria general de asuntos sociales, 2001, Madrid.
- Wieviorka, M., 1996, Pour une sociologie du racisme. Trois études. Rapport final /Etude FAS. Paris.



2. MESA REDONDA: Factores que intervienen en el acceso al mercado laboral

2.1. Capacitación de las mujeres inmigrantes

Sra. Dña. Isabel Gil Gesto

Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad

Área de Género e Igualdad

Nos gustaría comenzar esta breve exposición con una de-construcción conceptual. Y, hablamos de-construcción con el afán de re-construir la ubicación laboral y social de las mujeres e inmigrantes desde una perspectiva no androcéntrica en un mercado laboral que penaliza a las mujeres.

Pretendemos animar a elaborar pensamientos que evidencien cómo los diferentes términos y contenidos que se utilizan al interior de los programas institucionales (en sus diferentes niveles de gobernabilidad) así como aquellos de las organizaciones no gubernamentales dirigidos a la población migrante, y muy especialmente a las mujeres e inmigrantes, no hacen más que profundizar y ahondar en la brecha de la inequidad al partir, irrefutablemente, de que éstas no tienen “capacidades” o actitudes para acceder a puestos de trabajo e integración social en España.

Recurrentemente, en los programas de empleo de Intervención Social de la UE así como aquellos de las Comunidades Autonómicas y locales se utilizan términos como “*inserción laboral*”, “*capacitación*”, “*nichos laborales*”, “*nuevos yacimientos de empleos*” para referirse a los/as trabajadores migrantes y, muy especialmente, cuando hablamos de “mujeres” e inmigrantes. Desde este punto de vista, éstos son conceptos que deben ser analizados y eliminados de nuestro lenguaje, o al menos, de un lenguaje que no implique connotaciones sexistas.

Las mujeres e inmigrantes no han de ser “insertas” (esto es, introducidas o incluídas) socialmente porque ellas YA forman parte de la sociedad; las mujeres e inmigrantes no han de ser capacitadas (hacer a alguien apta para hacer una cosa) puesto que ellas son más que aptas para crear, construir y desarrollar cualquier tipo de actividad y pensamiento; las mujeres e inmigrantes no han de “insertarse” en “nichos laborales” (concavidades para colocar cosas) a través de programas de supuesta “acción positiva” porque eso conlleva a seguir aislando a las mujeres en determinados espacios del mercado laboral, formal e informal, que pocas veces son



reconocidos o valorados social o económicamente, los cuales siguen perpetuando las anquilosadas estructuras de inequidad social.

En este sentido, *¿en qué espacio se ubican, entonces, laboralmente las mujeres migrantes en España?*

Los considerados servicios de proximidad o de la vida diaria son esos “huecos” donde, se dice, existe espacio para las mujeres e inmigrantes. Las diferentes actividades que involucra el servicio doméstico, la agricultura de temporada, la hostelería y el trabajo sexual implica, cada vez más, en mayor medida, a las mujeres inmigrantes. Curiosamente, estos “huecos laborales” que “insertan” a las mismas son aquellos que no son ejercidos por la sociedad española por ser espacios de menor reconocimiento social.

Y, desde esta perspectiva, ¿cuáles son esos factores que el propio sistema considera han de intervenir en el mercado de acceso del mercado español?

Consideramos que los factores que intervienen con mayor peso en el acceso al mercado laboral de las mujeres e inmigrantes son los siguientes:

1. **La condición jurídica-administrativa** de las mujeres que son inmigrantes determina su acceso al mercado laboral. La regularidad administrativa de las mismas garantiza mayores posibilidades de acceso a ciertos puestos de trabajo mejor remunerados y con una, presupuesta, mayor seguridad laboral.

- *Mujeres en irregularidad administrativa.*

Los datos estadísticos existentes sobre migrantes en condición de permanencia irregular son más que limitados. Lo que sí se puede afirmar es que las mujeres que no poseen los tan traídos y llevados “papeles” parecen ser condenadas a la más absoluta precariedad laboral e invisibilidad social.

Se puede decir que las mujeres en situación administrativa irregular son cubiertas por un pesado “burka” que las separa de todo derecho fundamental. Una mujer administrativamente irregular puede acceder a un puesto de trabajo en los servicios de la vida diaria pero en míseras condiciones económicas y ausencia de toda garantía social, no pueden alquilar una vivienda, no pueden acceder a una sanidad que no sea la de urgencia... es decir, se les niega toda posibilidad de integración social en un país en el que, la mayoría, viene a quedarse.

- *Mujeres con regularidad administrativa.*

Supuestamente, una mujer regularizada administrativamente puede acceder a ocupar un puesto de trabajo, si no de mayor reconocimiento social, sí garante de unas mínimas condiciones laborales (cada vez más mínimas, por otra parte).

Hoy por hoy, para acceder a esta “regularidad” existen dos posibilidades: por un lado, estaría el régimen general y, por otro, el proceso del contingente.

Según las intenciones del gobierno español, el contingente parece ser la vía sobre la que pretende orbitar su política migratoria. El proceso del contingente se erige como la posibilidad de otorgar permisos de trabajo a extranjeras/os residentes legales en España y a extranjeras/os que no se hallen ni sean residentes en España. Se atiende a la oferta pública de empleo para ajustar contrataciones durante el año según las necesidades reales de mano de obra



nacional. En este sentido, la Dirección General de Ordenación Migratoria comunica a las autoridades de los países con los que existe un Acuerdo sobre la Regulación y Ordenación de Flujos Migratorios, las ofertas existentes para que este país proceda a la selección de estas/os trabajadoras/es.

Según este principio, se estaría dando cabida al mercado laboral local como principal factor interventor a la hora de ubicar a la población no española en el mismo.

En este sentido, este contingente que atiende a las necesidades del mercado laboral local se fundamenta sobre una profunda segmentación genérica y étnica. Y, digo segmentación genérica puesto que el contingente sigue profundizando en esa brecha existente entre aquellos trabajos feminizados y aquellos otros considerados masculinos. Y, digo segmentación étnica porque crea un mercado de trabajo donde los/as no nacionales serían redirigidos hacia esos espacios laborales que los/as españoles/as ya no desean realizar.

Dicha segmentación genérico-étnica, a su vez, es retroalimentada por una profunda ideología de género que envuelve los procesos migratorios. Si se empieza a difundir que en España existe trabajo en servicio doméstico, automáticamente se asocia que éste es para mujeres y, la lectura final sería:

- a) En España hay trabajo en servicio doméstico, especialmente en la modalidad de internaje.
- b) Las mujeres ocupan casi exclusivamente el servicio doméstico.
- c) Entonces, en España solo hay trabajo para mujeres.
- d) Los países de origen, expulsan "cuidadoras"; los países de destino atraen "cuidadoras".

Y, en este sentido, se puede afirmar que los flujos migratorios ecuatorianos, por poner un ejemplo, han sido redirigidos por dicha ideología de género. Si, en un primer momento, venían varones a España a trabajar en la agricultura, cada vez hay más mujeres que migran a España para trabajar en los servicios diarios y no tanto por reagrupación familiar; es más, son las mujeres que, una vez que trabajan en servicio doméstico externo, traen a sus parejas y familia a España (las mujeres como actrices protagónicas de los procesos migratorios). Así, en el momento presente, se puede afirmar que los flujos migratorios ecuatorianos se están feminizando.

Otro de los factores que intervienen en el acceso de las mujeres e inmigrantes al mercado laboral español es el currículo formal e informal de las mismas.

2. Currículo de las Mujeres e Inmigrantes.

Como se decía, en este sentido, resulta muy políticamente correcto para cualquier municipio o institución establecer programas para la "capacitación" de mujeres e inmigrantes al mercado laboral español.

Pero, y nos cuestionamos:

- a) Cuando se habla de capacitar a las mujeres inmigrantes, ¿a qué nos referimos?, ¿nos referimos a la capacitación en tareas de cuidado de niños, cuidado de ancianos?. Esto es, ¿nos estaremos refiriendo a la capacitación en reproducción?.
- b) Cuando alguna de las instituciones y organizaciones que trabaja con población migrante sobre la capacitación en acceso a nuevas tecnologías,



se plantea la siguiente cuestión: ¿cual es la utilidad de dicha “capacitación”, al margen de la utilidad del aprendizaje, si luego el acceso al mercado de trabajo no permite la aplicación de los instrumentos aprendidos?. Es decir, todos los programas de capacitación están en función de esos papeles tradicionalmente asignados a las mujeres, esto es, el rol reproductivo.

3. Proyectos Migratorios Individuales

Cuando nos referimos a los proyectos migratorios individuales que cada cual porta a sus espaldas, estamos dando cabida a la diversidad y a la individualidad en toda su plenitud. El proyecto migratorio envuelve y enmarca todo el proceso migratorio. Se fundamenta en todo ese sustrato ideológico e imágenes estereotipadas que envuelven el mundo de las migraciones y que se proyectan tanto en las expectativas vitales así como en las aspiraciones personales de cada una.

En este sentido, todos los factores anteriormente mencionados son influidos a la vez que influyen en el acceso al mercado laboral de las mujeres e inmigrantes. A saber:

- La ideología de género marca la dirección e intensidad de los flujos migratorios según género, tanto desde el lugar de destino como el lugar de recepción,
- Las barreras administrativas pueden suponer, en un primer momento, un handicap para el acceso al país y a esa regularidad que produciría unas mejores condiciones socioeconómicas que, a su vez, facilitaría la integración social de la población migrante en España.
- El mercado laboral local condiciona el sector de actividad y la intensidad de las ofertas laborales en el país de destino.
- La segmentación genérica y étnica producida y re-producida por el cuore administrativo, por las ideologías de género y por el mercado laboral local profundiza, aún más, en los múltiples sistemas de discriminación y exclusión de, cada vez más, amplios sectores de la población.

Las mujeres e inmigrantes son claramente conscientes o intuyen las implicaciones que estos factores, anteriormente mencionados, ejercen sobre su proyecto migratorio.

Ahora bien, el proyecto migratorio puede constituirse como un factor más en el acceso al mercado laboral local. El proyecto migratorio individual de cada cual produce la motivación para venirse a los países de emigración y, muchas veces, está relacionado directa y únicamente con la búsqueda de trabajo y, otras muchas, está más relacionado con la búsqueda de libertad y autonomía personal así como con aquellos otros procesos de huida de situaciones relacionadas con las múltiples formas de violencia de género.

De todas formas, los proyectos migratorios se erigen sobre las frustraciones previas así como sobre las expectativas laborales, pecuniarias o de mayor libertad.

Sea como fuere, lo cierto es que todos los factores anteriormente mencionados pueden e intervienen en el acceso al mercado laboral de algunas mujeres inmigrantes en España. Ahora bien, las mujeres somos muchas, muy diversas y, en ocasiones, todos estos factores nada tienen que ver con las múltiples realidades y expectativas vitales de las mismas.



2.2. El caso del Área Metropolitana de Barcelona¹

Sra. Dña. Sònia Parella i Rubio

Dpto. Sociología - UAB

1. Introducción

En España, desde mediados de los ochenta, se asiste a un aumento de la feminización de todos los colectivos procedentes de países extracomunitarios. Esta feminización no es un hecho específico de la sociedad española, sino que es una de las características de las migraciones internacionales en la actualidad.

El objetivo de mi intervención es vincular el espectacular aumento de la presencia de mujeres inmigrantes en el Área Metropolitana de Barcelona, con el efecto “atracción” ejercido por la creciente demanda de trabajadoras extranjeras para llevar a cabo las tareas vinculadas a la reproducción social (cuidado de niños y de personas ancianas, limpieza del hogar...), también conocidas como “servicios de proximidad” o “servicios a la vida diaria”². Se trata de factores estructurales, vinculados a la demanda del mercado de trabajo, que influyen y determinan las posibilidades de inserción laboral de la mujer inmigrante. Sin embargo, soy plenamente consciente de que, al margen del efecto “atracción”, en los procesos migratorios femeninos intervienen otros muchos factores vinculados a la sociedad de origen y a las características personales de estas mujeres. Por ello, se intentará demostrar de qué manera tales características individuales influyen o condicionan su inserción laboral en la soc. receptora.

1 Este trabajo recoge algunas de las principales conclusiones de mi Tesis Doctoral, presentada en el Departamento de Sociología de la UAB, en fecha 22 de mayo de 2002 y bajo el título *La internacionalización de la reproducción. La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad*. Dicha Tesis Doctoral ha sido dirigida por la catedrática Carlota Solé Puig. Próximamente aparecerá publicada en la editorial Anthropol.

2 Los servicios de proximidad o “servicios a la vida diaria” pueden definirse como aquellas actividades remuneradas destinadas a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias. Algunos de estos servicios están fuertemente vinculados al cuidado de las personas (ancianos, enfermos, niños) y otros tienen que ver con la esfera propiamente doméstica (limpieza a domicilio, servicio de plancha a domicilio, etc.).



2. Algunos datos estadísticos sobre la mujer inmigrante en España

Voy a empezar mi intervención con algunos datos sobre las mujeres inmigrantes en España, con el fin de contextualizar el fenómeno de la feminización de la migración.

En España, desde mediados de los ochenta, se asiste a un aumento de la feminización de todos los colectivos procedentes del Tercer Mundo. Esta feminización no es un hecho específico de la sociedad española, sino que es una de las características de las migraciones internacionales en la actualidad, tal como se ha abordado en anteriores capítulos. Con anterioridad al año 1997, las mujeres con permiso de residencia no aparecían reflejadas en las estadísticas. Desde 1997, se publican de forma habitual las cifras de residentes extranjeros según el sexo. Al igual que ocurre en el caso de los hombres, las estadísticas oficiales no recogen a las mujeres en situación no legal (es presumible que esto afecte más a determinados colectivos de mujeres que a los hombres); tampoco ofrecen con regularidad datos sobre la distribución por edad, estado civil o nivel de instrucción de la población de origen extranjero según sexo. Aunque los censos y padrones sí registran estas variables, los datos que ofrecen son distorsionados respecto a la estructura demográfica por sexos, ya que estos instrumentos, como ya se ha avanzado, subestiman el número total de extranjeros. Pero la invisibilidad de la mujer no sólo afecta a las fuentes estadísticas, sino a toda la producción científica en general. Este vacío no se supera hasta la segunda mitad de la década de los noventa, con la proliferación de Tesis Doctorales sobre la realidad de la mujer inmigrante en España, todas ellas escritas por mujeres y desde una perspectiva feminista.

Tal como se verá a continuación, la realidad social de la mujer inmigrante tiene poco que ver con las representaciones sociales basadas en el modelo de mujer dependiente, analfabeta, inactiva, "atrasada" en términos culturales y marginada de la sociedad. La feminización de los flujos migratorios en España debe ser abordada partiendo del hecho que las mujeres inmigrantes constituyen un colectivo heterogéneo, diverso en itinerarios y opciones, con una significativa presencia de mujeres con elevada formación que buscan su integración en el mercado laboral. En base a los datos disponibles, en 1992 las mujeres representan el 47% del conjunto de la población extranjera y esta proporción se mantiene prácticamente estable en el año 2001, con un 45% de mujeres dentro del total de extranjeros.

Según datos de la Comisión Interministerial de Extranjería, son un total de 1.109.060 los residentes extranjeros en España a 31 de diciembre del año 2001. Esta cifra supone un total de 27,45 residentes extranjeros por cada 1000 habitantes. Si bien el porcentaje de mujeres para el conjunto de España (casi el 45%) pone en evidencia la feminización de los flujos, la proporción de mujeres varía según el continente de procedencia, tal como nos muestra la Tabla 5.1; de modo que mientras los europeos presentan una distribución prácticamente igualitaria de hombres y mujeres, en África y Asia predomina un perfil de inmigración masculina –en mucha menor medida en el continente asiático–; por contra, en los países latinoamericanos existe una marcada feminización de los flujos migratorios.



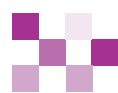
Tabla 1. RESIDENTES EXTRANJEROS EN ESPAÑA SEGÚN CONTINENTE POR SEXO 2001

CONTINENTE	Hombres	Mujeres	% Mujeres*
Esp. Eco. Europeo	169.122	158.499	48,4
Resto de Europa	45.196	35.638	44,1
África	208.890	93.173	30,9
América del Norte	7.543	7.349	49,4
Iberoamérica	119.560	162.978	57,7
Asia	54.513	36.520	40,1
Oceanía	339	123	46,9
No consta	359	125	19,9
TOTAL 2001	606.018	494.843	44,9
*Respecto al total de extranjeros de la misma área geográfica			

Fuente: Comisión Interministerial de Extranjería (2002), Anuario Estadístico de Extranjería 2001

No existe una única explicación para dar cuenta de la diferente composición por sexo de los distintos colectivos, puesto que intervienen tanto factores relacionados con las sociedades de origen como con las de destino. En el caso de los residentes europeos, la situación de equilibrio se explica por tratarse mayormente de matrimonios jubilados que establecen su residencia en el litoral mediterráneo. Para la migración africana, la estigmatización del éxodo rural femenino que se da en algunas sociedades de origen se traduce en una mayor proporción de hombres. Pero, sin lugar a dudas, el factor más sustancial a la hora de interpretar la feminización de los flujos son los condicionantes del mercado laboral en la sociedad de destino. En este sentido, la notoria feminización de los flujos migratorios procedentes de los países latinoamericanos y, en menor medida, la de los flujos originarios de la Europa del Este y Asia (sobre todo para el caso de Filipinas), está íntimamente relacionada con los factores pull (atracción); a saber, la demanda de trabajadoras inmigrantes para trabajar en el servicio doméstico.

Los datos de la Tabla 2 muestran la distribución de las mujeres extranjeras residentes en España según principales nacionalidades. Obsérvese que el volumen de mujeres originarias de los países de la UE es muy importante, ya que países como Reino Unido, Alemania y Francia se encuentran dentro de las seis primeras posiciones en el año 2001. Este marcado predominio de las mujeres europeas dentro del total de mujeres inmigrantes (tal importancia numérica contrasta con su marcada invisibilidad social, por cuanto la mayoría son ancianas retiradas inactivas –a excepción de las portuguesas–). Además, desde 1992, los ciudadanos de la UE ya no aparecen en las estadísticas de permisos de trabajo, por lo que no podemos saber cuántas de estas mujeres europeas están ocupadas en el mercado de trabajo. Pero qué duda cabe que para explicar esta invisibilidad también intervienen razones ideológicas, responsables de que los europeos comunitarios sean percibidos como “turistas” o “extranjeros” y que se reserve sólo para los nacionales de países pobres la figura del “inmigrante económico”.



En lo que concierne al colectivo de mujeres no comunitarias, objeto de estudio en nuestra investigación, es de destacar el colectivo de mujeres marroquíes en términos absolutos (con un 15,2% del total de mujeres), a pesar de que no se trate de un flujo migratorio especialmente feminizado (32,2%). Dentro del colectivo de mujeres latinoamericanas, merece destacarse Perú, la República Dominicana y Colombia como principales sociedades de origen. En este sentido, es digno de mención el espectacular ascenso numérico del colectivo de mujeres colombianas y ecuatorianas; mientras las primeras han pasado de 5.734 efectivos a casi 29.000 en sólo cinco años, las ecuatorianas, que en el año 2001 cuentan con 42.060 mujeres y constituyen el segundo colectivo en orden de importancia, eran estadísticamente poco visibles en el año 1997. También debe señalarse el rápido crecimiento experimentado por las peruanas a lo largo de la década de los noventa, lo que las sitúa, en el año 2001, claramente por encima de los efectivos de mujeres filipinas, que protagonizaron los flujos migratorios femeninos en los setenta y ochenta. En el caso del notable incremento del número de mujeres chinas, éste se debe a la facilidad de inserción que tienen en los negocios de su propia comunidad de origen (restaurantes chinos); por lo que su situación podría considerarse excepcional, ya que no acceden a los puestos de trabajo por los que compiten el resto de mujeres inmigrantes (servicio doméstico).

**Tabla 2. PRINCIPALES NACIONALIDADES DE LAS MUJERES
EXTRANJERAS RESIDENTES EN ESPAÑA. 2001 Y 1997**

País	Total Mujeres 2001	% Mujeres*	Total Mujeres 1997
Marruecos	75.155	32,2	34.909
Ecuador	42.060	49,1	2.666
Reino Unido	40.394	50,9	34.526
Alemania	31.063	50,6	24.731
Colombia	29.893	61,2	5.734
Francia	22.586	50,9	17.567
República Dominicana	20.577	70,7	15.435
Perú	20.022	59,6	13.215
Portugal	18.429	43,6	16.664
China	15.820	44,1	6.641
Italia	12.990	36,7	7.968
Cuba	12.613	59,0	6.085
Argentina	10.041	49,6	8.560
Filipinas	8.827	60,3	7.113
Rumanía	8.728	35,2	979
Países Bajos	8.616	49,8	7.264
Resto	117.033		72.487
TOTAL	494.843	44,95	282.544
* Respecto al total de extranjeros de la misma nacionalidad			

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Institut d'Estadística de Catalunya

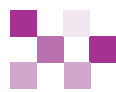


En lo referente a la distribución geográfica de las mujeres extracomunitarias en España, ésta presenta una destacada pauta de concentración espacial en Barcelona y Madrid, sobre todo las mujeres latinoamericanas y filipinas. Ambas provincias constituyen los principales núcleos urbanos de la sociedad española y es justamente en ellos donde existe una mayor demanda de empleadas domésticas. En consecuencia, la distribución espacial de los distintos colectivos se debe principalmente a la estructura del mercado de trabajo de la sociedad receptora, sin olvidar la influencia de las redes migratorias y de la existencia previa de comunidades de una misma nacionalidad ya residentes en un lugar determinado. La feminización de los flujos migratorios es especialmente marcada en la Comunidad Autónoma de Madrid y en la provincia de Barcelona, concentrando un 31,7% y un 22%, respectivamente, del total de mujeres extranjeras residentes legalmente en España, acogidas al Régimen General.

3. ¿Cuáles son los proyectos migratorios de las mujeres inmigrantes?

Una vez efectuada la aproximación en cifras a la composición de la migración femenina que reside legalmente en España, es necesario acercarse a sus proyectos migratorios, puesto que las experiencias femeninas son distintas de las masculinas y gran parte de las mujeres que emigran lo hacen movidas por problemáticas de género. Se producen procesos específicos de expulsión, así como procesos específicos de demanda, que influyen en una selección de la inmigración por género. Las mujeres inmigrantes presentan una gran variedad de proyectos migratorios, que rompen claramente con los estereotipos más recurrentes sobre la migración femenina y que la presentan como un colectivo homogéneo, pasivo y supeditado al proyecto migratorio de su esposo.

- a) **Motivación económica.** Se trata de proyectos migratorios en los que la motivación económica adquiere un gran protagonismo y que emigran para asegurar la subsistencia económica del grupo familiar, como parte de la estrategia del grupo doméstico. Son ellas las principales proveedoras de rentas monetarias para la familia, que permanece generalmente en el país de origen y constituyen hogares transnacionales. Mientras ellas trabajan en la sociedad receptora, las funciones maternas recaen en otras mujeres de la familia (abuelas, tías...) La participación en el mercado de trabajo es clave para estas mujeres. Dentro de este grupo se encuentra una importante proporción de las mujeres dominicanas, filipinas y peruanas. La creciente demanda de mujeres inmigrantes para trabajar en el servicio doméstico invierte, en buena parte, la dinámica de la reagrupación familiar en España, de manera que no es extraño que mujeres dominicanas o filipinas consoliden con una renovación su primer permiso de trabajo y actúen como reagrupantes. Muchas veces, las mujeres tienen sus propias opciones de reagrupamiento y prefieren pagar el viaje a sus hijas y hermanas antes que a los integrantes masculinos de su familia
- b) **Promoción personal.** Otro proyecto migratorio distinto es el de las mujeres solteras que emigran solas, buscando una promoción personal, a la vez que mantienen un objetivo económico –ayudar a la familia-. Suele tratarse de mujeres de procedencia urbana, que han desarrollado aspiraciones en desacuerdo con los modelos dominantes en sus culturas de origen. Se trata



de estrategias individuales de movilidad social que se asemejan a las que experimentan las mujeres trabajadoras procedentes de países del Centro capitalista. Desde la década de los ochenta, se asiste a una nueva tendencia en los flujos de mujeres marroquíes, con la llegada de mujeres jóvenes, muchas veces solteras y con estudios universitarios, que protagonizan proyectos migratorios autónomos, con la finalidad de encontrar trabajo y mejorar su condiciones de vida. Muchas veces se trata de mujeres que ven en la emigración la oportunidad de aliviar las formas de control social tradicionales y que no quieren reproducir los modelos de vida de las mujeres de su entorno, aún a sabiendas de que probablemente van a experimentar una movilidad social descendente.

- c) **Huida.** Algunos colectivos de mujeres han emigrado no por voluntad propia, sino para huir de situaciones de violencia, narcotráfico o violación de los derechos humanos. Este es el caso de los movimientos poblacionales femeninos oriundos de Colombia. Muchas mujeres que participaron activamente o a través de sus compañeros en los movimientos sociales y las organizaciones políticas de izquierda durante las últimas dos décadas, tuvieron que salir del país porque ellas o sus familias estaban amenazadas de muerte. Si bien durante la década de los ochenta muchas de estas mujeres adquirieron el status legal de refugiadas una vez en España, el recorte actual de la figura del asilo y refugio hace que actualmente lleguen al país como inmigrantes, ya sea como estudiantes, turistas o empleadas domésticas (RESTREPO 2001).

En Marruecos, por el contrario, las pautas culturales estigmatizan el “abandono” del hogar por parte de las mujeres, por lo que la jefatura del hogar transnacional la ejercen básicamente los hombres. Sin embargo, tras el divorcio, separación o viudedad, muchas mujeres marroquíes se ven también abocadas a salir del país, en el que son estigmatizadas socialmente por razones ético-religiosas, razón por la cual están sobrerrepresentadas en las estadísticas (OSO 1998).

- d) **Reagrupación familiar.** Aunque de todo lo comentado más arriba se desprende que la figura de la mujer inmigrante que llega a España a través del reagrupamiento familiar no es la más representativa, sí se corresponde con las prácticas de algunos grupos en particular. Seguir al marido en su proyecto migratorio es habitual entre las mujeres marroquíes y africanas de origen rural, a menudo analfabetas. Durante las décadas de los setenta y ochenta llegan a España muchas mujeres marroquíes a través de la reagrupación familiar. Muchas veces, este proyecto pretende reproducir en la sociedad receptora el modelo de organización familiar existente en la sociedad de origen –control del hombre sobre el derecho al trabajo remunerado de la mujer, circunscrita al ámbito doméstico-, lo que aísla enormemente a estas mujeres y dificulta su integración. A pesar de ello, en algunas ocasiones, la falta de ingresos obliga al marido a variar su actitud y a permitir que su esposa se incorpore al trabajo remunerado. En muchos de estos casos, aunque la mujer se dedique a actividades extradomésticas, siguen sin cuestionarse los fundamentos básicos del sistema patriarcal. Dentro de este proyecto migratorio también se encuentran mujeres que, aunque siguen a su esposo, ya habían experimentado cierta movilidad social en el país de origen, al combinar estrategias matrimoniales y laborales, y están dispuestas a mantener el mismo estilo de vida en las sociedades receptoras.



4. La inserción laboral de la mujer inmigrante extracomunitaria

Por todo lo apuntado, a pesar de la pluralidad de cronologías, circunstancias y orígenes geográficos, económicos, sociales y culturales que presentan las mujeres inmigrantes en España, así como la heterogeneidad en sus trayectorias laborales, tiene sentido estudiar la mujer inmigrante como colectivo, puesto que existen factores estructurales que influyen en todas ellas y que las relegan a un “nicho laboral” muy concreto del mercado de trabajo: el servicio doméstico.

Las Tablas 3 y 4 muestran claramente que la inserción laboral de la mujer inmigrante tiene poco que ver con la del hombre inmigrante. Ambos comparten un rasgo: se insertan, por norma general, en los estratos más bajos de la estructura ocupacional, en aquellas actividades rechazadas por la población autóctona por estar socialmente devaluadas, con una fuerte presencia de la economía sumergida, escasamente remunerados y con pésimas condiciones laborales. Sin embargo, de las tablas se desprende que el abanico de posibilidades de las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el que se ofrece a sus homólogos masculinos. Los trabajadores masculinos presentan una mayor dispersión de actividades que las mujeres.

Tabla 3. TRABAJADORES EXTRANJEROS CON PERMISO DE TRABAJO EN VIGOR SEGÚN SEXO Y PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD 1999

TRABAJADORAS EXTRANJERAS

Rama	Número	%	% acum.
Servicio doméstico	42.543	61,3	61,3
Hostelería	8.100	11,7	73,0
Comercio al por menor	2.457	3,5	76,7
Otras actividades empresariales	2.375	3,4	79,9
Sanidad y servicios sociales	1.339	1,9	81,8
Otras actividades	12.599	18,2	100
TOTAL	69.413	100	

TRABAJADORES EXTRANJEROS

Rama	Número	%	% acum.
Agricultura, ganadería y pesca	39.151	30,0	30,0
Construcción	17.894	13,7	43,7
Hostelería	15.229	11,7	55,4
Comercio al por menor	12.393	9,5	64,9
Servicio doméstico	10.279	7,9	72,8
Otras actividades empresariales	4.076	3,1	75,9
Otras actividades	31.318	24,1	100
TOTAL	130.340	100	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de Permisos de Trabajo a Extranjeros (MTSS).



**Tabla 4. TRABAJADORES EXTRANJEROS AFILIADOS EN ALTA LABORAL
SEGÚN SEXO, POR SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD. 31/12/2001.**

	DISTRIBUCIONES PORCENTUALES		
	Ambos sexos (1)	Varones	Mujeres
TOTAL	100,0	100,0	100,0
SECTORES			
Agrario	14,4	18,9	5,8
No agrario	85,6	81,0	94,2
Industria	9,2	11,3	5,4
Construcción	14,2	20,7	1,6
Servicios	62,1	49,0	87,2
RAMAS			
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14,1	18,4	5,8
Construcción	14,2	20,7	1,6
Comercio al por mayor. Interm. del comercio	4,8	4,9	4,5
Comercio al por menor. Reparac. domésticas	7,6	7,3	8,2
Hostelería	15,0	12,7	19,4
Otras actividades empresariales	8,3	7,0	10,8
Hogares que emplean personal doméstico	9,2	1,5	23,8
Resto	26,8	27,5	25,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de afiliación de extranjeros a la Seguridad Social (MTSS).

Por consiguiente, nos encontramos ante un mercado de trabajo dividido a partir de la etnia y el género. Se constata que, si bien toda la población inmigrada se ve abocada a las ocupaciones de menor estatus social y menor remuneración, son las mujeres inmigrantes las que ocupan el último escalafón: el servicio doméstico. Las mujeres inmigrantes constituyen una especie de “subsegmento” del mercado de trabajo femenino, ya de por sí más restringido que el de los hombres.

La confinación de la mujer inmigrante al servicio doméstico se fundamenta en la confluencia de las desigualdades de género y etnia, responsables de que se las reciba en la sociedad receptora con el prejuicio de que sólo están capacitadas para



realizar estas tareas, en base a que su condición de mujeres les confiere este tipo de cualificaciones tácitas o informales, independientemente de su nivel de estudios y cualificación. Por el hecho de ser inmigrantes procedentes de países pobres y, además, mujeres, se les supone un bagaje cultural que las convierte en candidatas idóneas para llevar a cabo las tareas de reproducción social (limpieza, cuidado de ancianos), tan devaluadas en nuestra sociedad y, hasta hace poco, realizadas por la mujer autóctona de manera invisible y gratuita en el hogar.

Ciertamente, a partir de los datos presentados, es difícil concluir cuál de los dos colectivos, hombres o mujeres inmigrantes, presentan una situación de mayor subordinación en el mercado de trabajo. Sin embargo, salvando la heterogeneidad de situaciones, sólo por el hecho de que el servicio doméstico esté regulado a través de una relación contractual débil, obsoleta y discriminatoria; del imaginario servil que le acompaña; de la desvalorización ideológica del trabajo doméstico; de la fuerte incidencia de la informalidad en la relación contractual y del hecho de que se lleve a cabo en el ámbito privado del hogar, son razones más que suficientes para apuntar que dicha actividad facilita especialmente la invisibilidad y la indefensión del colectivo que se ocupa en ella, de manera que el empleador o la empleadora dispone de un gran margen de discrecionalidad para cometer abusos y situaciones de explotación. La falta de relaciones sociales de las recién llegadas, especialmente grave en el caso de las empleadas internas, aumenta todavía más el grado de indefensión de las trabajadoras.

Lógicamente, el “nivel de aceptación” de las mujeres de origen inmigrante en la sociedad española es inferior al que experimentan en las sociedades de origen, especialmente cuando se trata de mujeres cualificadas y/o de clase media. El servicio doméstico constituye una ocupación profundamente desvalorizada en el imaginario social de estos países, muchas veces no considerada empleo, de manera que muchas de estas mujeres lo rechazarían. Por todo ello, es habitual que emplearse en el servicio doméstico en la sociedad receptora les comporte, en algunos casos, graves problemas de autoestima y de inconsistencia de estatus.

Esto es así especialmente para las mujeres inmigrantes que presentan “experiencias de movilidad descendente”, en el sentido de que son mujeres que pasan de cumplir una función cualificada en sus países de origen –maestras, enfermeras...-, a quedar recluidas y aisladas en el ámbito privado del hogar en el que están empleadas –especialmente en el caso de las empleadas internas-, y a “ser mandadas por todo el mundo”. En estos casos, el servicio doméstico se asume como obligación y como medida transitoria y a menudo es realizado con cierto resentimiento. En cambio, cuando se trata de mujeres que ya desempeñaban tareas domésticas remuneradas en el lugar de origen, no se producen cambios significativos al llegar a España, salvo en el nivel salarial, que aumenta de manera espectacular.

Otro aspecto a tener en cuenta es la distinción entre las mujeres cuyo principal objetivo es la supervivencia del grupo familiar y las que pretenden elevar su estatus individual/familiar y emular modos de vida modernos. Mientras que para las primeras el servicio doméstico facilita la consecución de sus objetivos, para las segundas es vivido de manera más traumática y permanentemente se buscan fórmulas para acceder a otra actividad.

Sin embargo, debe señalarse que el servicio doméstico es la ocupación con más ventajas para las mujeres inmigrantes desde el punto de vista de la acumulación monetaria, puesto que las que trabajan como internas tienen asegurado el aloja-



miento y la manutención y pueden ahorrar prácticamente la totalidad del salario y enviar remesas a la familia y retornar a sus países de origen con una autonomía mayor (negocio propio, compra de vivienda...). De ese modo, la sobrecualificación y la pérdida de autoestima se compensa en términos de mayores ingresos, sobre todo cuando se mantiene la idea de retorno a corto plazo, lo que se traduce en una mejora de la posición de la mujer en la familia y en la comunidad de origen, gracias al prestigio social ganado a través de la emigración. Además de la acumulación monetaria, el servicio doméstico facilita la llegada y la inserción a la sociedad de acogida de las extranjeras recién llegadas, de manera que la mujer inmigrante encuentra con más facilidad empleo que el varón.

5. Causas de la fuerte concentración de mujeres inmigrantes en las tareas vinculadas a la reproducción social

Efectivamente, la mercantilización del trabajo doméstico-familiar siempre ha existido, de la mano de la figura de la criada o criado y del servicio doméstico tradicional, que se nutría principalmente de mujeres jóvenes de origen rural -procedentes del interior de Cataluña o bien del resto de España- que se empleaban en los hogares de las familias más adineradas. Lo que sí es nuevo es el contexto en el que surge el incremento masivo de la demanda actual, una demanda protagonizada por los sectores de población pertenecientes a las clases medias urbanas y que debe ser contextualizada a partir de los cambios sociodemográficos y económicos acontecidos en las últimas décadas en las sociedades occidentales. Estos cambios han impulsado importantes transformaciones en la familia y en la gestión de la vida cotidiana, sobre la base, principalmente, de la emancipación del colectivo de mujeres. Entre todas estas transformaciones destacan el envejecimiento de la población y el consiguiente incremento de las situaciones de dependencia y de demanda de servicios de cuidado; la generalización de los hogares donde el padre y la madre trabajan a tiempo completo; el mayor número de hogares monoparentales; la progresiva tendencia hacia la dispersión geográfica de la familia; una nueva gestión del tiempo en el interior del núcleo familiar, con una valoración sin precedentes del tiempo para el ocio y el tiempo para uno mismo; y, por último, un Estado del Bienestar, el español, caracterizado por el escaso e insuficiente desarrollo de servicios para las familias.

Todo estas transformaciones, en el contexto de una población masculina que sigue sin asumir la corresponsabilidad en el trabajo reproductivo, dificulta enormemente la conciliación de la vida laboral y familiar para las familias (eufemismo de mujeres). Entre las distintas estrategias adoptadas ocupa un lugar destacado, sobre todo entre las familias de clase media en la que ambos miembros de la pareja son laboralmente activos, la mercantilización de parte de las actividades no remuneradas. Ante la exigencia de competencia profesional para hombres y mujeres y la no valoración social del trabajo reproductivo, determinadas labores reproductivas también son rechazadas por algunas mujeres autóctonas que cuentan con ingresos económicos suficientes. En consecuencia, dichas tareas son transferidas a otras mujeres, ya sea a través del recurso a mujeres autóctonas de clase baja y con escaso nivel educativo, a las que el mercado de trabajo no ofrece otras oportunidades laborales, ya sea cada vez más a mujeres inmigrantes. Este fenómeno permite identificar lo que denomino, “un trasvase de desigualdades de clase y etnia dentro del colectivo de mujeres”,



6. La etnización de los servicios de proximidad

Los resultados del trabajo de campo de mi Tesis Doctoral, realizado en el Área Metropolitana de Barcelona, permiten afirmar que la estructura de la oferta de servicios de proximidad, lejos de constituir un sector homogéneo, se configura a partir de distintas modalidades jerarquizadas que se distinguen, fundamentalmente, en función del tipo de relación laboral que mantiene la persona que presta el servicio. De ese modo, se asiste a un proceso de segmentación dentro de los servicios de proximidad.

Ciertamente, en los servicios de proximidad coexisten tanto trabajadoras de origen inmigrante como trabajadoras autóctonas (si bien éstas últimas son cada vez menos); sin embargo, se constata un proceso de etnización de los servicios vinculados a la reproducción social, en el sentido de que las mujeres inmigrantes se concentran preferentemente en las modalidades menos valoradas, mal remuneradas, bajo peores condiciones laborales y, preferentemente, dentro de la economía informal. En este sentido, se detecta un proceso de segmentación en función de la etnia dentro de los servicios vinculados a la reproducción social.

Así lo certifica el hecho que la mujer inmigrante se concentre preferentemente en la modalidad del servicio doméstico interno, una modalidad cuya demanda crece en los últimos años (a consecuencia, principalmente, del envejecimiento de la población) y que se enfrenta a la casi total ausencia de mujeres autóctonas dispuestas a emplearse en ella. Las trabajadoras inmigrantes son reclutadas en el servicio doméstico interno tanto a través de contactos proporcionados por sus propias redes migratorias, como a través de empresas intermediarias en las que se inscriben una vez en la sociedad receptora. Esta situación permite demostrar la existencia de un proceso de sustitución entre empleadas autóctonas e inmigrantes, de manera que las últimas son reemplazadas por las primeras.

En el servicio doméstico externo y en la modalidad de asistentes por horas, en cambio, concurren tanto las mujeres autóctonas como las inmigrantes, lo que configura una relación de competencia entre ambos colectivos de trabajadoras; al menos a corto plazo, puesto que las empleadas domésticas autóctonas son habitualmente mujeres mayores de 40 años. Para las mujeres inmigrantes, en este tránsito influye la antigüedad en el asentamiento en la sociedad receptora; una situación legal más o menos estable (nacionalidad española, permisos de trabajo no sujetos a renovación anual, etc.); el hecho que la familia resida en la sociedad receptora; así como disponer de redes sociales que faciliten los contactos.

Los usuarios que optan por el servicio doméstico, por lo general, prefieren las empleadas inmigrantes y las seleccionan preferentemente (sobre todo para llevar a cabo tareas de cuidado de personas ancianas), a tenor de una serie de factores que se basan en la interrelación entre el género y la etnia:

- 1) creen que les va a suponer mayor ahorro económico (salarios más bajos y ahorro de las cotizaciones sociales)
- 2) presuponen que la condición de inmigrantes convierte a las trabajadoras en menos exigentes y menos reivindicativas, lo que incrementa la relación de poder que puede ejercer el usuario (protección a cambio de obediencia)
- 3) atribuyen a la mujer inmigrante una serie de criterios estereotipados de naturaleza personal (modo de ser), no profesional, que varían según colectivo.



En cuanto a los estereotipos alrededor de la mujer inmigrante, éstos varían según el país de origen. A la hora de preferir a las mujeres inmigrantes para el servicio doméstico no sólo interviene el ahorro económico o la escasez de trabajadoras autóctonas, sino también una serie de razones vinculadas a su modo de ser. Atributos como “ser cariñosa”, la “paciencia” o la “docilidad” son muy valorados a la hora de cuidar a ancianos, por ejemplo, y se atribuyen a la mujer latinoamericana. No ocurre lo mismo cuando se trata de llevar a cabo actividades de limpieza por horas en el domicilio. En estos casos, estos mismos atributos influyen de manera negativa, por cuanto convierten a las mujeres inmigrantes en más lentas y menos productivas; sin olvidar todo lo referente a las diferencias culturales en torno al trabajo reproductivo (higiene de la casa, cocina...), que obstaculizan su correcta realización. Los atributos de la “lentitud”, la “docilidad” y el “buen carácter” son achacados principalmente a las mujeres latinoamericanas y se convierten en “rapidez” y “fuerza” cuando se trata de mujeres marroquíes, cualidades enormemente valoradas para la ejecución de tareas de infraestructura del hogar. Aunque, cuando se trata de mujeres musulmanas, estos atributos positivos quedan ofuscados por los inconvenientes derivados de su religión. En este sentido, las mujeres magrebíes se enfrentan a otro tipo de discriminación, por cuanto sus prácticas religiosas constituyen un obstáculo para muchos de los usuarios (vestimenta, no comer cerdo, etc.). Estas asociaciones se van convirtiendo en estereotipo a medida que se van generalizando al conjunto del colectivo y actúan independientemente de las características individuales y de las capacidades de cada mujer.

En la cúspide de las modalidades de servicios de proximidad encontramos a las empresas de servicios domiciliarios que contratan a su plantilla bajo el Régimen General de la Seguridad Social (y, por consiguiente, ofrecen condiciones de trabajo más atractivas que el servicio doméstico tradicional). Los mecanismos de asignación de los puestos de trabajo y de retribución de estas empresas siguen pautas más formalizadas, por lo que el componente étnico tiene menor peso en las realidades laborales. Las estrategias de selección de personal se basan principalmente en la cualificación profesional de las trabajadoras (experiencia y titulación). De ese modo, atendiendo a lo apuntado por los gerentes de las empresas que han sido entrevistados, las trabajadoras autóctonas y las inmigrantes teóricamente compiten en igualdad de condiciones en las empresas no intermediarias, siempre que las candidatas inmigrantes reúnan una serie de requisitos:

- 1) un estatuto jurídico estable (mejor si tienen la nacionalidad española)
- 2) el asentamiento más o menos definitivo en la sociedad receptora (lo que garantiza que posean las mismas pautas y referentes culturales que las trabajadoras autóctonas)
- 3) una titulación específica (auxiliar de geriatría, trabajadora familiar, auxiliar del hogar, etc.) que acredite su cualificación para llevar a cabo servicios domiciliarios.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el segmento de clientes que opta por las empresas de servicios domiciliarios (modalidad todavía poco extendida en términos cuantitativos), generalmente cuenta con un elevado poder adquisitivo. Por ello, según los gerentes entrevistados, no es de extrañar que las preferencias de estos usuarios se basen en la sistemática discriminación negativa de las trabajadoras de origen inmigrante, con independencia de cuáles sean sus características personales; por cuanto asocian la presencia de esta fuerza de trabajo a las



modalidades menos cualificadas de los servicios de proximidad. Esta situación incentiva la formulación de políticas de contratación discriminatorias en base a la etnia por parte de algunas empresas, lo que desplaza a las mujeres inmigrantes hacia otras modalidades de los servicios de proximidad (empresas intermediarias y servicio doméstico tradicional) y agudiza aún más el proceso de etnización.

7. Características de la mujer inmigrante y movilidad laboral

Aunque todas las mujeres inmigrantes se inserten, de entrada, en el servicio doméstico, sea cual sea su nivel formativo, sus características individuales influyen en sus distintas trayectorias laborales, tanto dentro del servicio doméstico como hacia otros sectores. El nivel educativo de las mujeres, el conocimiento del idioma, el tipo de proyecto migratorio, el tiempo de permanencia o el estatuto jurídico, sin ir más lejos, son variables que condicionan el tipo de inserción laboral, sobre todo a medio y a largo plazo. En este sentido, y a modo de ejemplo, muchas mujeres latinoamericanas con formación como enfermeras o maestras se emplean preferentemente en el cuidado de las personas y no tanto en la realización de las tareas de limpieza y también las encontramos cada vez más en residencias geriátricas o en empresas de servicios a domicilio, a diferencia de lo que ocurre con otros colectivos de mujeres inmigrantes.

Las posibilidades de movilidad ocupacional fuera de los servicios vinculados a la reproducción social son, lamentablemente, bastante reducidas para las mujeres de origen inmigrante. Sólo aparecen otras vías de empleo significativas, aunque dentro del sector servicios: la hostelería, el comercio al por menor y, cada vez más, la autoocupación. Cada vez son más las mujeres inmigrantes que optan por establecer un negocio propio (peluquerías, locutorios), ante la falta de oportunidades laborales acordes con su nivel educativo en la sociedad receptora. Generalmente, se trata de mujeres que previamente trabajan durante un tiempo en el servicio doméstico y que abren su negocio tan pronto como ahorran la cantidad de dinero necesaria.

8. Conclusiones

No me gustaría concluir mi intervención con una lectura tan pesimista sobre la inserción laboral de la mujer inmigrante, por lo que voy a enumerar una serie de líneas de intervención que considero indispensables para poder facilitar la inserción laboral de la mujer inmigrante en condiciones menos discriminatorias. No voy a abordarlas en detalle, sino simplemente a enunciarlas. Posteriores intervenciones recogerán la dimensión de la intervención y la desarrollarán con mayor detalle.

- Regular el sector de los servicios domiciliarios, caracterizado en nuestro país por la falta de regulación y por la fuerte incidencia de la economía sumergida; así como equiparar el Régimen Especial de Empleados de Hogar (absolutamente discriminatorio para las trabajadoras que a él se acogen, tanto autóctonas como inmigrantes) con el Régimen General.
- Contribuir a la mejora del estatuto jurídico de las mujeres inmigrantes irregulares, a las que no se deja otra opción que emplearse en la economía sumergida.



- Revisar el sistema de cualificaciones profesionales. Reconocer y valorar las "cualificaciones informales", fundamentales para llevar a cabo las tareas vinculadas a la reproducción social
- Promover políticas formativas en ocupaciones tradicionalmente femeninas (auxiliar de cocina, trabajadora familiar, auxiliar de geriatría, auxiliar del hogar...). Debe procurarse mejorar el reconocimiento social de estas actividades a base de profesionalizarlas. Su actual imagen social pasa por considerarlas "no trabajo", al suponer que puede realizarlas cualquier mejor a tenor de su condición biológica y de sus cualidades femeninas "inherentes"
- Promover políticas formativas para mujeres inmigrantes (o para mujeres, en general) no reproductoras de las ocupaciones tradicionalmente femeninas
- Impulsar la autoocupación, a través de la formación y de ayudas a la financiación
- Sensibilizar al sector empresarial sobre el potencial de la inmigración femenina
- Cursos de alfabetización y de lengua para determinados perfiles de mujeres inmigrantes que precisen "autonomía personal".



2.3. Proyectos migratorios individuales

Sra. Dña. Mouna Louhamane

Coordinadora de "acciones dirigidas a mujeres"

Proyecto NEXOS

Sevilla Acoge

El proyecto migratorio es la construcción de un **proyecto complejo** que tiene por objetivo general la mejora de las condiciones de vida. Por lo tanto, se asemeja a cualquier proyecto elaborado por cualquier persona autóctona en términos de objetivos específicos: búsqueda de empleo, de vivienda, de promoción social, de asistencia sanitaria de calidad, de la mejor educación posible para los hijos e hijas, de realización personal y de reconocimiento de la propia valía.

Las **políticas migratorias** llevadas por los países de la Unión Europea en la actualidad son tales que fomentan una selección provocada brutal, equilibrada en parte solamente por las estrategias de autoapoyo desarrolladas por las comunidades inmigradas.

Por lo tanto, mientras que la autóctona elabora su proyecto en condiciones relativamente mejores en cuanto al conocimiento del terreno y a la seguridad que proporcionaría el contexto familiar, la inmigrada se enfrenta a una serie de factores que le dificulta la realización de su proyecto de vida.

El análisis de los factores internos y externos que influyen en la elaboración y la realización del proyecto migratorio permite acercarse a una **visión global del contexto** socioeconómico, político, cultural y de identidad que condiciona la estrategia migratoria de las mujeres inmigradas.

El **proyecto migratorio** se construye básicamente en tres fases:

1. La elaboración del proyecto migratorio.
2. La confrontación con la realidad en el país de recepción.
3. La reelaboración del proyecto y la apuesta por la nueva generación.



Múltiples **ejes transversales** (nivel de educación, conocimiento del idioma del país receptor, estatuto civil, carga familiar, carga económica, capacidad de adaptabilidad, situación administrativa, redes transnacionales, género...) se cruzan de manera continua a lo largo de las tres fases, lo que dificulta considerablemente las previsiones en cuanto a la viabilidad de cada una de ellas. El proyecto en realidad se hace igual que el camino, es decir caminando con múltiples modificaciones y adaptaciones.

Sin embargo, la mujer inmigrada y la mujer autóctona comparten una serie de **condicionantes comunes** a la hora de realizar su proyecto de vida respectivo, aunque estén a niveles distintos en cuanto a su clase social en la gran mayoría de los casos. La presión de los valores patriarcales (trabajo reproductivo para una y el techo de cristal para la otra), la desestructuración del mercado laboral y la precariedad laboral, el repliegue identitario y la defensa de los propios valores, la doble jornada laboral y la creciente responsabilidad económica en el ámbito familiar y la falta de disponibilidad de tiempo para la realización personal son factores que limitan la plena realización del proyecto de vida sea el que sea.

“La elaboración del proyecto migratorio”

• La economía

En la gran mayoría de los casos, la situación económica desfavorable es el motivo principal para la elaboración de un proyecto migratorio. El creciente aumento de la desigualdad Norte Sur, la desestructuración de las economías de los países empobrecidos, la precariedad de las redes sociales y familiares por el éxodo rural a las grandes urbes, el cierre o la falta de perspectiva de futuro y muchos otros aspectos hacen que se vean cada vez más limitadas las posibilidades de realización profesional en los países de origen.

Una parte importante del colectivo de las mujeres inmigradas desarrollaban una actividad económica informal en el sector de la economía familiar, o por su alto nivel de instrucción ejercían una profesión de cuadros intermedios. Son por lo tanto mujeres en general mucho más preparadas que sus predecesoras de los años 60 y 70, que llegaban a Europa por la reagrupación familiar.

He de destacar que la inmigración de los años 60 y 70 fue un fenómeno iniciado por los gobiernos de los países del Norte de Europa que necesitaban consolidar su economía con trabajadores poco cualificados. Esta demanda claramente expresada no dio lugar sin embargo a ninguna política clara de integración social de los colectivos inmigrados. La responsabilidad de la inserción social fue dejada muchas veces a la suerte de los propios colectivos.

El contexto económico de las siguientes olas de los 90 y 2000 es diferente en el sentido que coincide con una fase de transición de las economías del Norte hacia un modelo neocapitalista que genera paro en las profesiones “tradicionales” y a la vez nuevos yacimientos de empleo con las nuevas tecnologías. La inserción profesional de los nuevos llegados es dificultada por la propia crisis generada por la mutación de varios sectores de la economía.

Sin olvidar una categoría de inmigrados poco presente en las estadísticas que es la de las universitarias y los universitarios. La fuga de cerebros ocurre por



motivos económico, pero también por una valoración negativa de su grado de libertad de expresión, de realización intelectual y escaso nivel de promoción socio-profesional. Sin lugar a duda es el fenómeno migratorio que más repercusión negativa tiene para los países del Sur que pierden por un lado una costosa inversión en su formación y por otra parte el relevo generacional de profesionales altamente cualificados.

Los países de llegada se benefician, pues, no solo de las materias primas a bajo coste, sino también de la materia gris de los países del Sur.

• Las redes transnacionales

Las olas sucesivas de inmigración desde los años 60 y 70 han asentado colectivos de inmigrantes en casi todos los países desarrollados del norte de Europa. La reagrupación familiar ha tenido un papel importante a la hora de reforzar el movimiento migratorio y de consolidar el hecho migratorio como fenómeno social continuo y definitivo, y eso mucho antes de que lo percibieran como tal las sociedades del Norte que veían y siguen percibiendo la inmigración como una importación temporal de mano de obra barata fácilmente desplazable y explotable.

Las siguientes olas de inmigración actuales disponen por lo tanto de un sistema elaborado de redes comunitarias supra nacionales que permiten una mayor movilidad en el territorio de la Unión Europea. El caso más relevante es el de la comunidad china que por su dedicación casi exclusiva a actividades por cuenta propia se mueve en función del mercado laboral, ofreciendo más posibilidad de inserción profesional a sus nuevos miembros.

Las redes transnacionales están por supuesto conectadas al país de origen y juegan un papel relevante a la hora de elegir el destino de migración.

• La percepción de las sociedades del Norte

El bombardeo mediático por las antenas parabólicas es sin duda un factor importante en el proceso de dinamización del proyecto migratorio. Cualquiera que compare sus condiciones de vida con el lujo expuesto en el escaparate de las cadenas de televisión se motivaría por la aventura migratoria. No se percibe por lo tanto, desde las sociedades del Sur, la crisis económica ni las tensiones raciales, ni tampoco la imposible conquista de un poder adquisitivo suficiente para disfrutar de estos bienes de consumo.

Los Europeos que viven en el Sur son conscientes o inconscientes embajadores de sus sociedades en el sentido que, por el alto nivel de vida que suelen tener, refuerzan la creencia de que Europa es un El Dorado.

Esta percepción errónea está reforzada por los propios inmigrados que de vuelta al país durante las vacaciones exponen a la vista de todos un lujo duramente adquirido a fuerza de sacrificios durante todo el año.

• La presión comunitaria

La percepción comunitaria en cuanto a la inmigración ha cambiado substancialmente en las últimas décadas. Tradicionalmente, la figura de la inmigrada o del inmigrado estaba poco valorada en los países del Magreb por ejemplo. Estaba



asociada a un personaje del mundo rural, analfabeto que iba a Francia o Bélgica para trabajar en sectores poco cualificados y poco remunerados. Sin embargo, la crisis económica es hoy en día tal que la figura de la inmigrada o del inmigrado se asocia al “salvador” de toda una familia por las remesas que se espera de él una vez conseguidos los papeles y un trabajo y se convierte en nueva figura dentro del grupo comunitario, muy valorada y admirada y que se desearía imitar.

El viaje a Europa cuesta mucho dinero a la comunidad familiar y por lo tanto se invierte en el elemento más capacitado para salir adelante. La deuda del viaje y la apuesta comunitaria se convierten en un peso pesado que generará ansiedad, estrés y a veces enfermedades psicosomáticas cuando tenga que enfrentarse a la imposibilidad de responder a las expectativas de la comunidad de origen.

La inmigrada, al igual que el inmigrado, está constantemente en un hilo que la separa del estatuto de heroína o de fracasada.

• La especificidad del proyecto migratorio femenino

La clara apuesta de las comunidades de origen por la migración de las mujeres (sobre todo las Latinas) rompe radicalmente con el esquema tradicional. Se sigue produciendo por otra parte migración femenina por reagrupación familiar con las características conocidas.

Sin embargo, se observa una feminización de la migración en las últimas décadas, debido por una parte a las ofertas del mercado laboral actual (servicio doméstico, cuidado de niños y de personas mayores) fenómeno directamente relacionado con el trabajo remunerado fuera del hogar de las mujeres autóctonas y por otra parte por la existencia de inmigradas pioneras que de alguna forma han abierto el camino a otras mujeres.

En cuanto a la promoción del estatuto social de estas mujeres, las sociedades receptoras no parecen haber cumplido con su supuesto papel emancipador. Por las condiciones laborales que se les ofrece parece difícil seguir apoyando esta teoría.

Sin embargo, han sido ellas mismas quienes, por la creciente inmigración de solteras, han roto el estereotipo de la inmigrada por reagrupación familiar, cuidadora sumisa del marido-ganapán y de los hijos/as.

No se puede hablar de proyecto migratorio individual femenino puesto que en su gran mayoría siguen arraigadas a su comunidad de origen estén casadas, solteras, con o sin hijos. La migración femenina es un evento comunitario con el cambio substancial de que se convierte cada vez más en el soporte económico de la familia, lo que le permite ganar en estatuto social en el país de origen.

“La confrontación con la realidad del país receptor”

• Las políticas migratorias

La demanda del mercado laboral de mano de obra femenina responde a un cambio estructural de la sociedad de llegada : la creciente incorporación de las mujeres autóctonas al mercado laboral y el envejecimiento de la población. Las políticas migratorias actuales se caracterizan por una clara orientación hacia el mantenimiento crónico de la situación de indocumentadas.



La desregulación de las condiciones de contratación y las dificultades para conseguir un permiso de residencia y de trabajo podrían ser percibidas como lo estrictamente contrario de lo que se esperaría de una política de inserción social. La situación de desprotección en la cual se encuentran las mujeres inmigradas es una puerta abierta a todo tipo de abusos sea cual sea el sector laboral en el que trabajan (agricultura, servicio doméstico o industria del sexo).

Las mujeres inmigradas por reagrupación familiar no escapan tampoco a la desprotección. Durante los dos primeros años de su estancia en el país receptor, dependen administrativamente del marido, sin posibilidad real que se inserten en el mercado laboral con el fin de ganar una mínima autonomía económica.

• El rechazo y la desvalorización de la cultura de la otra

“Me di cuenta de que era negra cuando llegué a España”.

La construcción de la imagen de la otra es un proceso que ha empezado mucho antes de la inmigración. Es interesante analizar de donde proviene el estereotipo cuando aparentemente ni dio tiempo para construirlo.

En este punto, es imprescindible distinguir entre los colectivos de mujeres inmigradas. No es lo mismo hablar de una Magrebí, de una Africana Negra o de una Latina que de una mujer del Este o de una Asiática. Es claro que el pasado histórico colonial juega un papel relevante a la hora de percibir la imagen de la otra y generar reacciones de rechazo y menosprecio con unas raíces profundamente arraigadas en el caso de las Magrebíes o generar indiferencia como ocurre con las Asiáticas.

Los ataques discriminatorios de los medios de comunicación sobre un colectivo inmigrado pasan, como no, por sus mujeres, sea el velo de las musulmanas o la mutilación genital de las Africanas.

Las inmigradas lo perciben como una injusticia de cara a la persona individual y entran en un proceso de refuerzo de su identidad para no diluirse en una sociedad que no les reconoce su especificidad cultural. Lo más curioso, comentan ellas, es que eso ocurre en una sociedad receptora profundamente arraigada a sus valores culturales propios.

• La “etnicización” laboral

El mayor grado de frustración lo viven las mujeres inmigradas con titulación y con experiencia laboral en el país de origen. Las que tenían como proyecto migratorio laboral el servicio doméstico o el cuidado de personas mayores no suelen tener una valoración negativa de su situación laboral. Buscan una mejora de su situación profesional dentro del mismo sector (pasar por ejemplo del servicio doméstico interno al externo).

Los intentos para abarcar sectores laborales con mejor estatuto social se ven duramente frenados por el rompecabezas de las homologaciones de títulos. Cuando se consigue, las mujeres inmigradas se enfrentan a las mismas dificultades que las mujeres autóctonas con el hándicap añadido de ser extranjera. La ley de competitividad no se aplica de la misma forma, es claro que los criterios de selección durante una entrevista no se centran exclusivamente en las competencias profesionales cuando se trata de una Africana Negra o una Latina.



Por lo tanto, la idea preconcebida según la cual a mayor formación mejor inserción en el mercado laboral no vale para las mujeres inmigradas. Sufren una forma particular de discriminación socioprofesional que mezcla la discriminación racial, de género, de procedencia y de clase social.

Para las más capacitadas en el ámbito intelectual, se derrumba el mito de la Europa democrática, promotora de valores de igualdad y de justicia.

“La reformulación del proyecto migratorio”

• El duelo del proyecto inicial

Es la fase del proyecto migratorio que más dolor conlleva. Después de tantos años de esperanza y de sueños, llega el momento de enfrentarse a la realidad. La capacidad de negociación consigo misma y con el resto de la comunidad juega un papel determinante para poder superar esta etapa.

En este sentido, las mujeres inmigradas suelen tener menos dificultades que los hombres a la hora de reformular sus expectativas y de adaptarse a la realidad.

Sin embargo, por la excesiva carga de responsabilidad que llevan las que han emigrado solas, pueden padecer depresión, sensación de soledad o de hundimiento por la tristeza que genera el profundo desarraigo o en el caso de las madres el dolor de la separación de sus hijos especialmente si son muy pequeños.

El factor principal de recuperación es el grado de inserción en las redes comunitaria o extra comunitarias. Las redes permiten por una parte relativizar su drama por ser compartido por tantas y establecer nuevas relaciones de amistad y por otra parte es un acceso a la información en general, sea la relacionada con la búsqueda de la vivienda barata, las ofertas de trabajo, los trámites administrativos para la reagrupación familiar etc...

• La reelaboración del proyecto

La toma de conciencia de la necesidad de tener un diploma del país receptor motiva a las que tienen un nivel de instrucción a apuntarse a cursos de formación. Se plantea un camino de inserción laboral más lento y menos ambicioso a corto plazo. Se ve también la necesidad de participar en la vida comunitaria del lugar de residencia, se establecen relaciones con las vecinas, se constituyen asociaciones y se organizan actividades culturales.

Esta fase de asentamiento permite tomar un poco de distancia con la comunidad de origen en el sentido que las inmigradas se dan cuenta que ya no viven allí y que la prioridad es la integración en el país receptor, sin que dejen de asumir el papel de sostén económico.

Las que no apostaron al principio por el aprendizaje del idioma autóctono ahora se lo plantean básicamente por dos motivos: la inserción laboral y la comunicación con la maestra del colegio y con las madres de los compañeros de los hijos/as escolarizados/as.



Las mujeres inmigradas por reagrupación familiar suelen sin embargo tener más dificultades a la hora de reformular su proyecto visto que dependen del marido para llevar actividades fuera del ámbito familiar.

El otro desafío para las madres es la integración de los hijos e hijas en la sociedad receptora para que gocen de los mismos derechos que los demás niños y niñas, sin por ello olvidarse de su cultura y de los valores de la comunidad de origen.

A modo de conclusiones

- La elaboración del proyecto migratorio responde a unas necesidades económicas en la mayoría de los casos, no se suele basar en criterios objetivos sino más bien en una percepción idealizada del primer mundo, y supone un duro coste emocional por las frustraciones y el desarraigo que genera.
- Los flujos migratorios son más sensibles a la ley de la oferta y de la demanda que de cualquiera Ley de Extranjería por muy restrictiva que sea y son una consecuencia obvia de la acumulación de riquezas en una parte del planeta y el empobrecimiento bestial del resto.
- Las sociedades receptoras se rejuvenecen con los flujos migratorios y tienen una nueva oportunidad de reactivar el juego de la democracia incorporando a sus nuevos ciudadanos en condiciones de igualdad y de respeto.
- El desafío de nuestra sociedad es la elaboración de un proyecto sostenible de sociedad pluricultural que plantea un concepto de ciudadanía conforme a la realidad de nuestros barrios y que renuncia a la tentación del etnocentrismo promotor de rechazo y de exclusión social.
- Las mujeres inmigradas son invisibilizadas por las políticas migratorias y la sectorización laboral y no se llega a conocer el impresionante trabajo de sociabilización y de mediación que llevan dentro y fuera del ámbito privado y la determinación que tienen para seguir adelante a pesar de encontrarse a veces en la primera línea de fuego de los prejuicios.



3. MESA REDONDA: Ámbitos de ocupación de las mujeres inmigrantes extranjeras

3.1. Hostelería

Sra. Dña. Teresa Martínez Pastor

*Responsable del Área de Intermediación de Associació de Dones
per la Inserció Laboral, Surt de Barcelona*

1. Presentación de SURT

Asociación de mujeres para la inserción laboral, SURT, es una asociación sin ánimo de lucro, nace con el objetivo de apoyar a las mujeres en sus procesos de incorporación, mantenimiento y promoción al mundo laboral, especialmente de aquellos colectivos que por razones del contexto social y cultural y también personal se encuentran en situaciones de exclusión social y laboral.

- Nuestra misión es:

Dar apoyo al proceso de inserción socio-laboral de las mujeres, especialmente a aquellas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, potenciando el desarrollo de sus competencias personales y profesionales, dentro de un proyecto laboral y vital en el cual sean protagonistas de su propio proceso de cambio y mejora de sus condiciones de vida.

- Los grupos destinatarios de nuestras acciones son:

- Mujeres inmigradas con dificultades para incorporarse al mercado laboral
- Mujeres responsables de familias monoparentales
- Mujeres pertenecientes a minorías étnicas
- Mujeres desempleadas con dificultades de acceso al mercado laboral



- Metodología - Enfoque

Metodología, centrada en la orientación, formación y inserción flexibles, que permitan dar respuesta a las necesidades de cada mujer, entendiendo la acción del centro, como acompañamiento que facilita el proceso decidido y acordado con la mujer, facilitando la toma de conciencia y decisión.

Una metodología de orientación y formación articulada por el desarrollo de las competencias, competencias técnicas, competencias de base y competencias transversales necesarias para poder desarrollarse en el mundo laboral.

Enfoque, constructivista según el cual aprender consiste fundamentalmente, en construir significados y atribuir sentido a aquello que se aprende a partir de la experiencia personal y de los conocimientos, y valores con los que cada mujer se aproxima a los contenidos y actividades que tiene que adquirir y trabajar.

- Nuestro modelo de competencias

Basado en la competencia laboral, es una combinación de recursos que moviliza la persona y que le permite actuar efectivamente delante de situaciones laborales de diversa complejidad.

Se dividen en tres grupos:

- **Competencias técnicas:** todos los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de una determinada actividad
- **Competencias de base:** Conocimientos reconocidos por una determinada cultura como requisitos necesarios para acceder a cualquier trabajo
- **Competencias transversales:** Conjunto de capacidades, habilidades y actitudes necesarios para actuar competentemente en un trabajo.

El desarrollo de la competencia profesional es un proceso de aprendizaje que permite la mejora continuada de la empleabilidad.

- Estadística 2002

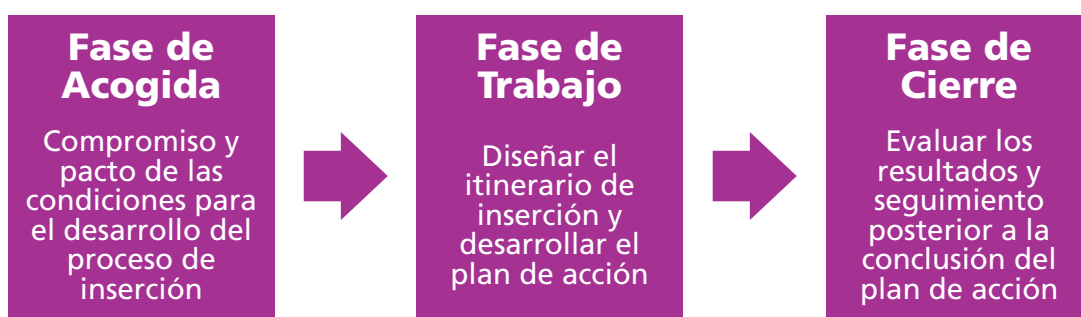
Durante el año 2002 nuestra asociación ha atendido a 741 de las cuales

El 51% son mujeres inmigrantes extra-comunitarias, el 48% son mujeres del estado español y un 1% son de países comunitarios.

Las zonas de origen son diversas predominando, América Latina, Magreb y África sub-sahariana.

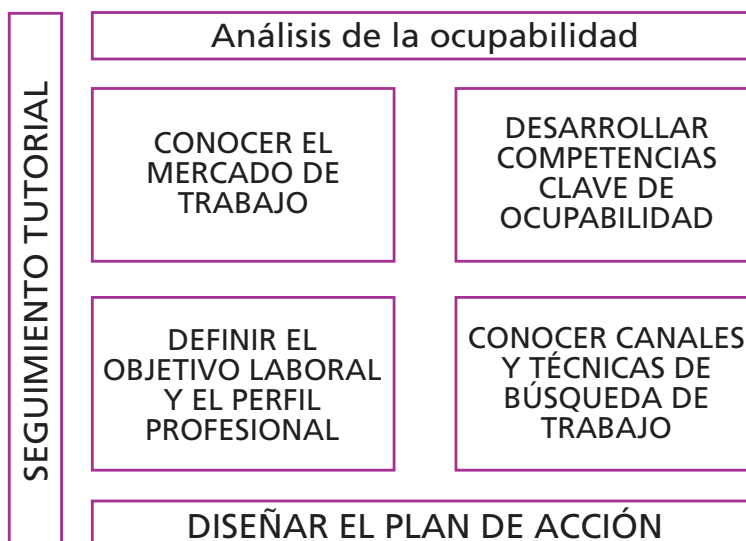
Los principales países son Ecuador Marruecos y Colombia.

CIRCUITOS DE INSERCIÓN QUE SE REALIZAN EN SURT





ELEMENTOS CLAVE DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN



ELEMENTOS ALTERNATIVOS EN EL ITINERARIO DE INSERCIÓN BANCO DE ALTERNATIVAS PARA EL PLAN DE ACCIÓN

SEGUIMIENTO TUTORIAL	RECURSOS PARA DESARROLLAR LA COMPETENCIA PROFESIONAL (COMPETENCIAS TÉCNICAS, DE BASE Y TRANSVERSALES) (En los programas del propio servicio o derivando a la persona a programas de un centro externo)
	✓ FORMACIÓN OCUPACIONAL-PROFESIONAL (programa)
	✓ ITINERARIOS DE INSERCIÓN (programa)
	✓ FORMACIÓN REGLADA (programa)
	✓ FORMACIÓN EN EMPRESA (*acción)
	✓ TALLERES DE TAST (*acción)
	✓ FORMACIÓN ESPECÍFICA (programa o acción): INFORMÁTICA, LENGUA CASTELLANA, GESTIÓN CONTABLE, ETC
	✓ MONOGRÁFICOS (acción): DE CONOCIMIENTO DEL ENTORNO, DE GESTIÓN DEL TIEMPO, DE AUTOEMPRESA, DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES, ETC
	✓ OTROS
	RECURSOS EN RELACIÓN AL MERCADO (En los programas del propio servicio o derivando a la persona a programas de un centro externo)
	✓ AUTOCANDIDATURA O BÚSQUEDA ACTIVA DE TRABAJO (acción)
	✓ ADAPTACIÓN A LA EMPRESA (*acción)
	✓ BOLSA DE TRABAJO A TRAVÉS DE GESTIÓN DE OFERTA (acción)
	✓ SEGUIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO (acción)
	✓ MÓDULO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS DESDE EL PUESTO DE TRABAJO (*acción)
	✓ GRUPOS DE TRABAJO (*acción)
	✓ GRUPOS DE ANÁLISIS (*acción)
	✓ BSERVICIO DE AUTOEMPRESA (programa)
	✓ OTROS



2. Acciones que desarrollamos

Itinerarios de Orientación, Itinerario flexible, que se adapta a las necesidades y demandas de cada mujer y en el que tiene una relevancia especial el proceso de reconocimiento y valoración de los recursos y las capacidades personales, positiando las experiencias y aprendizajes que las mujeres han realizado a lo largo de su vida en diferentes ámbitos para favorecer su transferencia al mundo laboral.

- Orientación y motivación
- Balance de competencias
- Intermediación laboral

Formación Ocupacional y PIRMI, cursos donde se desarrollan diversas acciones de formación que tienen como objetivo la calificación profesional de las mujeres, en diferentes perfiles laborales, para mejorar sus posibilidades de acceso y mantenimiento al mundo laboral. Los contenidos de los cursos se han adecuado parcial o totalmente al perfil profesional definido por el certificado de profesionalidad.

- Ayudante de cocina
- Auxiliar de atención domiciliaria
- Programa de inserción socio-laboral para mujeres inmigradas extracomunitarias. Limpieza industrial
- Dependienta de grandes superficies
- Camarera de pisos
- Iniciación al mundo laboral

Iniciación al mundo laboral, dirigidos a mujeres que se encuentran dentro del programa de Renta Mínima de Inserción. El programa busca ofrecer herramientas y recursos para llevar a cabo un proceso de inserción social potenciando la motivación hacia la formación.

Intermediación. Es un equipo transversal, que tiene como objetivo dotar a todas a las usuarias del centro, de los recursos necesarios para implementar y culminar con éxito los procesos de inserción, poniendo al su alcance una red de empresas colaboradoras de diferentes sectores.

Otros de los objetivos de este equipo

- Creación y gestión de una bolsa de empresas colaboradoras.
- Gestión de ofertas de trabajo
- Acceso de las mujeres inmigradas al mercado laboral
- Como ya he comentado antes, una de nuestras acciones formativas son los cursos de ayudante de cocina de Formación Ocupacional, de los cuales 2 son exclusivamente para las mujeres inmigrantes.



- Y por nuestra experiencia después de 10 años de trabajo en el sector de hostelería y con el colectivo de mujeres inmigradas, hemos podido detectar distintos factores críticos de empleabilidad que afectan a estas mujeres:

El principal problema que afrontan las mujeres inmigrantes extracomunitarias es la dificultad de acceso al empleo. La causa principal de esta dificultad radica en la actual **ley de extranjería**, que es sumamente restrictiva y ofrece muy pocas posibilidades de obtener el permiso de trabajo.

- **La formación**, es otro de los problemas fundamentales de las mujeres inmigrantes extracomunitarias para acceder al mercado de trabajo, a pesar de que son muchas las mujeres que han realizado estudios en sus países de origen antes del proceso migratorio, encuentran grandes dificultades para que los estos estudios les sean convalidados.
- Esto significa que, a pesar de que en muchos casos son mujeres que ya tienen estudios y experiencia profesional, cuando llegan se encuentran en la situación de tener que empezar de cero.
- Además la actual ley de extranjería impide que aquellas mujeres cuya situación sea irregular puedan acceder a acciones formativas públicas.
- **El desconocimiento del idioma** del país de acogida supone para las mujeres que proceden de países donde no han estado escolarizadas en castellano (Latino América y Guinea Ecuatorial), un factor crítico para su empleabilidad. Concretamente en el sector de hostelería donde en muchas empresas se trabaja en equipo la comunicación es fundamental para el desarrollo de su trabajo.
- **Un nivel de lectura y escritura** en castellano también es otra de las exigencias del sector, en las empresas que dan servicio a colectividades. Por ejemplo en un hospital saber leer una nota es imprescindible para poder trabajar. Dietas blandas, líquidas, hipo sódicas etc... no saben leer una nota.
- También es cierto que para acceder a ocupar un puesto en la hostelería las mujeres tienen que salvar otro factor crítico y es el **problema de los horarios**.
- Las mujeres tienen que adaptarse a largas jornadas, horarios partidos y trabajar los fines de semana en la mayoría de los casos. Por lo tanto, compatibilizar la vida laboral y familiar se agrava en el caso de las mujeres inmigrantes a causa de la falta de redes familiares para el cuidado de los hijo/as.. Aproximadamente el 50% son madres solas, separadas, solteras divorciadas.
- Los servicios sociales son insuficientes para dar respuesta a las necesidades de las mujeres (no hay guarderías para todos los niños en edad de ir la guardería)
- Otra dificultad es mantener un equilibrio con su cultura y al mismo tiempo con los requisitos laborales, el caso de las mujeres musulmanas es el **más evidente**. Ejemplo Ramadam, la Fiesta del Cordero.
- Si bien el sector de la hostelería supone una de las posibilidades de acceso al mercado laboral para muchas mujeres inmigrantes, hay que señalar que la mayoría lo hace en los **puestos menos cualificados**.
- A pesar de ello las mujeres se sienten bien trabajando en este sector y a veces expresan que existe racismo.



3. Estrategias para la inserción

- Para favorecer el acceso al mercado laboral de las mujeres que acuden a nuestro centro, En Surt ponemos especial énfasis en la **creación de una red de empresas colaboradoras**, que compartan con nosotras la responsabilidad social de formar profesionalmente a las futuras trabajadoras del sector, y afronten el reto que supone la inclusión en el mercado laboral normalizado, del colectivo de mujeres que se encuentran en riesgo de exclusión laboral, en este caso el colectivo de mujeres inmigrantes extra-comunitarias. Con esto me estoy refiriendo a la realización de ofertas de trabajo. Precontratos.
- Contar con la colaboración de empresas de este y otros sectores, es una herramienta clave, para facilitar el acceso al trabajo de muchas mujeres, que por sí solas en algunos casos no hubieran podido llevar a cabo sus proyectos de inserción.
- Conocer las necesidades de las empresas nos permite adaptar los perfiles de las alumnas a las exigencias del mercado, favoreciendo el camino de acceso al mundo del trabajo.
- Trabajar conjuntamente con las empresas e implicarlas en el proyecto global de nuestra Asociación, que en definitiva es la inserción laboral de las mujeres, no es una tarea fácil, porque el mercado es muy duro y en muchas ocasiones excluyente.

4. Sector hostelería

- Un poco de historia

- En los últimos años el sector de hostelería se está configurando como una de las posibilidades de acceso al mercado de trabajo para muchas mujeres inmigrantes extracomunitarias, que encuentran en este sector mayores oportunidades de empleo.
- El sector de hostelería surgió y creció durante la década de los sesenta de una manera acelerada y desestructurada. La ausencia de planificación y de control, la falta de experiencia empresarial y un bajo nivel de profesionalización constituyen las principales características del sector durante esa época.
- Por otro lado, la ausencia de trabajadores cualificados y la abundante mano de obra barata, junto con la afluencia de un turismo de masas poco exigente generó una mano de obra poco profesional y formada fundamentalmente en base a la experiencia.
- Todo esto configuró una oferta caracterizada por un nivel de calidad baja y un precio muy competitivo. Actualmente la competencia de los nuevos destinos turísticos hacen que las estrategias de competitividad del sector pasen por el incremento de la calidad. El sector se encuentra con una clientela cada vez más exigente, con un poder adquisitivo más alto, que demanda un servicio de calidad.

- **Estas transformaciones que ha experimentado** el sector durante los últimos años ponen de manifiesto la necesidad de una nueva profesionalización que garantice un buen servicio al cliente y una oferta competitiva de calidad.



- El sector de la hostelería es actualmente uno de los sectores que experimenta mayores perspectivas ocupacionales y en el que se detecta mayor demanda y posibilidades de inserción. La ciudad de Barcelona registra un considerable volumen de contrataciones en este sector.
- También en los últimos años se aprecia un cambio aceptación por parte de las empresas de las mujeres inmigrantes extracomunitarias en el sector, debido a la gran necesidad de mano de obra profesionalizada que necesita el sector para dar respuesta a sus necesidades.
- En general según el estudio realizado por SURT “ Mujeres inmigrantes extracomunitarias en la hostelería de Barcelona” desde el punto de vista de las empresas, la valoración que hacen de entrada es muy positiva. Les valoran su gran disposición a trabajar y su buen nivel de adaptación e integración.
- En algunos casos, dependiendo de las empresas, la calificación es de: dóciles, más trabajadoras, sumisas, cerradas, extrovertidas.

5. Ejemplo de buena práctica

- Formar para trabajar es una iniciativa llevada a cabo entre la empresa Aramark, Servicios de Catering, Cáritas Diocesana de Barcelona y la Asociación, SURT.
- La iniciativa tiene dos objetivos; por una parte cubrir las necesidades de personal de la empresa.

Formando en el lugar de trabajo a las mujeres, para que en los periodos de vacaciones del personal fijo, la empresa pueda contratar a estas mujeres que ya conocen el entorno laboral y las características propias de la empresa, esto no quiere decir que la empresa no contrate a estas trabajadoras en otros periodos del año y que en algunos casos puedan quedarse fijas.

- El otro objetivo es favorecer la tramitación de una oferta laboral para la obtención del permiso de trabajo, a aquellas mujeres que participan en esta iniciativa y combatir una dificultad determinante para el acceso al mercado de trabajo.
- ¿Cómo lo hacemos? El acuerdo alcanzado entre la empresa, las dos organizaciones Cáritas y Surt y las mujeres que aceptan esta iniciativa es la siguiente:
- Aproximadamente hacia primeros de año SURT y Cáritas seleccionan entre 16 y 20 personas que tengan permiso de residencia y necesiten el permiso de trabajo.
- La empresa, Cáritas y SURT organizan unas jornadas de dos días de duración, donde unos profesionales de la empresa imparten los contenidos siguientes: Atención al cliente, seguridad e higiene en el trabajo y entorno laboral.
- A partir de este momento los trabajadores empiezan prácticas en la empresa, en los centros donde se prevé necesidades de contratación
- Las prácticas duran dos meses y se realizan 4 horas diarias, supervisadas por las tutoras de cada organización, se hacen visitas a los centros por si se produce alguna incidencia.



- La empresa firma las ofertas de trabajo de todas las personas participantes (la tramitación la hacemos nosotras), también la empresa beca a estas trabajadoras y abona los desplazamientos.
- La iniciativa se inicia a primeros de año, con tiempo suficiente para que cuando lleguen aprobados los permisos de trabajo coincida con las vacaciones del personal fijo de la empresa, en ese momento la empresa contrata a las personas que han participado en las "Jornadas Formar para Trabajar" y abona la parte de los impuestos que le corresponde a la empresa.

Resultados

- **Beneficios para las mujeres**, permiso de trabajo, formación profesional, contratación que tanto les angustia porque para que tenga validez el primer permiso de trabajo, como mínimo han de cotizar a la Seguridad Social tres meses.
- **Beneficios para la empresa**, selección y provisión de recursos humanos para temporadas punta, concienciación de su personal, directores, jefes de cocina etc.
- **Beneficios para SURT y Cáritas**, inserción laboral



3.2. El servicio doméstico

Sra. Dña. Ana Alcázar Campos

Sra. Dña. Carmen Gregorio Gil

Sra. Dña. Margarita Huete Gallardo

Universidad de Granada

En primer lugar agradecer al Instituto Andaluz de la Mujer su invitación para participar en este Seminario temático sobre Mujeres inmigrantes y empleo. Empezaré presentándome, yo soy Margarita Huete, Licenciada en Antropología Social y Cultural por la Universidad de Granada. Actualmente estoy participando con otra investigadora, Ana Alcázar, en una investigación sobre la inserción de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico en la ciudad de Granada, subvencionada por la Dirección General de Políticas Migratorias de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía. Dicha investigación está dirigida por Carmen Gregorio Gil y la estamos realizando en el contexto del Instituto de Estudios de la Mujer.

Una vez dicho esto pasaré a desarrollar el contenido de esta comunicación. En primer lugar hablaré sobre las motivaciones que nos han llevado a plantearnos su realización, así como la trayectoria investigadora de la cual partimos; en segundo lugar me centraré en el contexto sociopolítico en el que se enmarcan las migraciones y la inserción de las mujeres inmigrantes en este nicho laboral; seguidamente haré referencia a la metodología y los planteamientos teóricos que animan nuestra investigación; para concluir con un avance de resultados.

MOTIVACIONES

Esta investigación viene animada por la confluencia de diferentes inquietudes por parte de las autoras. A los estudios previamente realizados por la directora de la investigación acerca de la problemática de género, las migraciones y el trabajo en el sector servicio doméstico ¹, se une la experiencia de trabajo de campo

¹ Ver entre otros, Gregorio Gil (2001) en el que se analiza el servicio doméstico desde el punto de vista de las "exclusiones a la ciudadanía" que comporta como consecuencia de su regulación específica y de los mecanismos



desarrollada por Ana y por mi, en el año 2002, a partir de la realización de un taller sobre intercambio cultural con mujeres inmigrantes y emigrantes retornadas, dentro de las actividades de la "Asociación para la Igualdad y la Solidaridad"².

El compromiso adquirido traducido en la necesidad de visibilizar la contribución económica y social de las mujeres inmigrantes trabajadoras en el sector servicio doméstico, la escasez de estudios en el contexto andaluz que pongan de relieve esta problemática³ y nuestra preocupación por el estudio de las desigualdades de género nos conducen a plantearnos los interrogantes que darán forma a esta investigación.

ESTUDIOS

Aunque la investigación centrada en las migraciones y el trabajo en el sector servicio doméstico⁴ es más bien escasa, diferentes trabajos han tomado como referente la población empleada en el sector laboral que viene denominándose servicio doméstico⁵. Desde nuestro punto de vista estos trabajos han priorizado dos tipos de actores: el mercado o las fuerzas productivas y la relación entre mujer inmigrante empleada en este sector y empleadora, casi siempre nombrada en femenino, olvidando otro conjunto de actores implicados en la producción de este trabajo que proponemos incorporar en nuestra investigación, como son: las personas usuarias de sus servicios no sólo entendidas como empleadoras, la red de agentes sociales implicados en la gestión de la oferta y la demanda y en la defensa de sus derechos como trabajadoras, las asociaciones de trabajadoras de este sector, sin olvidar, claro está, a las mujeres que se emplean en él.

A nivel andaluz y sobre el servicio doméstico, entre los estudios que se han hecho, podemos señalar la investigación realizada por el Instituto Andaluz de la Mujer en el año 2001 "Servicio doméstico en Andalucía: Oferta y Demanda" que se ocupa de dar a conocer el perfil y la situación laboral de las/os empleadas/os de hogar y de mostrar la opinión de las empleadas/os y empleadores al respecto de las condiciones laborales. En este trabajo, se apunta que, aparte de ser un sector laboral especialmente feminizado y, por ende, especialmente invisibilizado y discriminado, en los últimos años está siendo ocupado mayoritariamente por mujeres inmigrantes. Y las referencias parciales en trabajos centrados en las mujeres inmigrantes en

"naturalizadores" de selección de la mano de obra trabajadora en este sector, y Gregorio Gil y Ramírez (2000) en el que se comparan los significados que el trabajo en el sector servicio doméstico toma para mujeres inmigrantes de diferentes, edades, países –República Dominicana y Marruecos- origen socioeconómico y situación conyugal.

2 Ver algunas reflexiones de esta experiencia en Alcázar (en prensa)

4 Consideramos dentro de este sector el trabajo remunerado que se vincula al espacio considerado "privado" del hogar y que incluye tareas relacionadas con el mantenimiento de éste y con el cuidado de las personas que lo constituyen. Este trabajo incluye multitud de tareas –planchar, cocinar, limpiar, atender a las personas dependientes, cuidar a los enfermos, coger el teléfono, vigilar la casa, cuidar el jardín, realizar compras, etc.-, aquellas, incluidas en lo que denominamos "trabajo doméstico" cuando por su realización no se recibe remuneración.

5 Bien con la intención de poner de manifiesto las segmentaciones –de género, etnicidad, extranjería, clase- producidas en el mercado laboral en el Estado español en el contexto del incremento de los flujos migratorios procedentes de países con economías en crisis (Cachón 2000, Carrasco Carpio 1999, Herranz 1996, Ioé 2001, Solé 1994 Martínez Veiga 1996), bien sea con el objetivo de observar las diferenciaciones de género implicadas en los procesos migratorios en el contexto de la internacionalización de los mercados (Gregorio 1998, 2002, Oso 1999), o con la finalidad de indagar las implicaciones jurídicas, sociales, políticas y culturales de este tipo de trabajo en las personas, mayoritariamente mujeres inmigrantes, que lo realizan (Gallardo 1995, Ioé 1991, Ramírez 1998, Solé 1994).



la ciudad de Granada, en los que la ocupación de éstas en el sector servicio doméstico y sus condiciones laborales ocupa algunos apartados como son la investigación patrocinada por Comisiones Obreras (Fernández, Martínez & Salas, 1994) y la subvencionada por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Asuntos Sociales (Roquero & Rodríguez 1995).

CONTEXTO SOCIOPOLÍTICO

Antes de plantear algunas de las líneas de análisis que están surgiendo en el proceso de investigación, nos gustaría referirnos a las líneas teóricas y políticas que la enmarcan y contextualizan, éstas se relacionan con el contexto internacional y nacional que condiciona las migraciones.

La existencia de una economía internacionalizada e interdependiente en la que, por un lado, se globalizan y homogeneizan los estilos de vida y, por otro, se les niega a unos determinados países las posibilidades de llevarlos a cabo, con umbrales que se sitúan por debajo de la subsistencia, esto hace que el motivo económico sea determinante en la decisión de emigrar. Si bien, esto tiene diversas matizaciones, ya que, según diferentes estudios hay otros aspectos que condicionan las migraciones.

En el contexto nacional mencionar que hay dos factores determinantes para que la inserción de las mujeres inmigrantes se realice mayoritariamente en el servicio doméstico. El primero de ellos sería el envejecimiento de la población así como el incremento de la incorporación de las mujeres españolas al mercado laboral, y más aún si tenemos en cuenta que las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo en los hogares. De esta manera este trabajo está pasando a ser desempeñado, en gran parte, por mano de obra extranjera contribuyendo así al ahorro de los presupuestos estatales al quedar en manos de los presupuestos familiares.

El segundo factor determinante sería la aplicación de una política de contingentes en el estado español que condiciona la forma en que las mujeres se insertan en el mercado laboral. Siguiendo a Carmen Gregorio (2001, 181) podemos decir que la regulación de la inmigración mediante una política de cupos (los puestos de trabajo que no son demandados por españoles/as son los que pueden ocupar los/as extranjeros/as) determina el nicho laboral al cual accede esta población. En las mujeres inmigrantes se materializa en el sector servicios, dentro del cual el servicio doméstico ocupa un destacado lugar.

Por otro lado, y también en el contexto nacional, sería necesario hacer referencia a la regulación existente en España sobre el servicio doméstico, que se realiza por Real Decreto 1421/1985, denominando a esta actividad: Servicio del Hogar Familiar. Desde nuestro acercamiento a la realidad de las mujeres inmigrantes empleadas en el servicio doméstico, decir que aparecen una serie de aspectos que refuerzan la vulnerabilidad de las empleadas y que se dejan abiertos a las negociaciones, sin que se parta de una situación de igualdad. Algunos de estos aspectos son: la inexistencia de obligatoriedad de regular por escrito el contrato; la no obligatoriedad de cotizar por parte de las empleadoras en todos los casos, siendo fundamental este hecho para que permanezcan en situación regular en España; la flexibilidad para que empleador/a y empleado/a determinen las condiciones en que se prestará el servicio, etc. Así vemos cómo esta legislación reduce los derechos de



los y las trabajadores/as, lo que supone, entre otras cosas, un ahorro en los costes públicos derivados de la protección de estas trabajadoras.

PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS METODOLÓGICOS

De forma imbricada con estas condiciones estructurales no podemos dejar de observar las ideologías de género, etnicidad y extranjería que han ido configurando el “sector servicio doméstico” como un trabajo de y para mujeres extranjeras inmigrantes.

Conceptualmente partimos de la idea de que el servicio doméstico es una producción histórica. Esto significa que es una estructura de significados y relaciones sometida a cambios en los que influyen tanto el contexto económico y político en el que se enmarca como las prácticas y significaciones de los diferentes actores que intervienen en su reproducción y transformación.

Este último aspecto es el que nos interesa analizar. Se trata de dar cuenta de los significados que subyacen a las prácticas de los actores implicados, para preguntarnos acerca del peso que toman las representaciones feminizadas y domésticas, al mismo tiempo que su desvalorización e invisibilización de este trabajo.

La invisibilidad del lugar social y económico que ocupa este trabajo la observamos también en el protagonismo que toma en los estudios sobre migraciones y mercado de trabajo los sectores de la economía “productivos”, así como la mayor cobertura informativa en los medios de comunicación de cuestiones relacionadas con la población inmigrante que trabaja en estas ocupaciones. No cabe duda que el espacio “privado” en el que se produce el trabajo del sector servicio doméstico contribuye tanto a la dificultad de acceder a este con objetivos de investigación, como a la desvalorización de este sector en su contribución social y económica.

Metodología

En relación con el marco conceptual descrito hemos propuesto para el desarrollo de esta investigación un acercamiento etnográfico que nos permita observar las prácticas de los actores en su discurrir cotidiano, y con ello las lógicas ocultas que las informan.

Nuestra primera aproximación ha sido a partir de diferentes entidades que gestionan bolsas de empleo de servicio doméstico en la ciudad de Granada. Al comenzar esta investigación nos encontramos con la propuesta de diferentes asociaciones⁶ de organizar un encuentro entre las entidades implicadas en la atención a los y las trabajadoras de servicio doméstico con el objetivo de unificar criterios en la gestión de la oferta y la demanda a través de acuerdos respecto al salario, así como el fomento de actividades dirigidas a sensibilizar a la población granadina sobre la dignidad de este trabajo. Nuestra participación en este encuentro nos puso de manifiesto el entramado institucional tejido en torno a la gestión de la oferta y

6 Fuimos invitadas a participar de este encuentro por la Asociación de Ecuatorianos en Granada, de reciente creación y que está promoviendo la presencia de la comunidad ecuatoriana en aquellos foros en los que se debaten temas que les afectan, de un modo u otro. Destacar que su presidenta es una de las mujeres que está participando con nosotras en la investigación.



la demanda de empleos de hogar, por lo que nos pareció un buen camino en el que seguir indagando dado el papel que éstas organizaciones no gubernamentales están ocupando en la “producción” y transformación de este trabajo. La existencia de una red paralela⁷ institucionalizada en la gestión de la oferta y la demanda del trabajo de sector servicio doméstico en la que circulan ideologías, representaciones acerca del trabajo doméstico y de los y las trabajadoras que lo realizan, nos pareció un camino fértil para problematizar sobre el carácter “privado” y “asistencial” que comporta dicha gestión.

Al mismo tiempo la relación con las mujeres inmigrantes trabajadoras en el servicio doméstico que manteníamos, dada nuestra experiencia de trabajo anterior a esta investigación, propició que buscásemos diferentes espacios de encuentro con ellas⁸ con el objetivo de captar los significados que subyacen en las prácticas y discursos de estas mujeres referidos al trabajo de servicio doméstico. Ello nos permitiría mostrar la multiplicidad de representaciones que circulan en las trabajadoras en función de sus condiciones de existencia particulares así como de ideologías subyacentes de género, clase social, raza o etnicidad.

Un tercer grupo de actores dentro de nuestro trabajo lo constituyen las personas que forman parte de los hogares en los que trabajan las empleadas, sobre todo aquéllas que están más implicadas en la designación de las tareas y en el control del trabajo doméstico. Consideramos a este grupo igualmente en su heterogeneidad en función de las condiciones que definen la demanda de mano de obra trabajadora en el hogar y de ideologías de género, clase social, raza o etnicidad. Nuestro acercamiento a este grupo, dada nuestra mayor lejanía de una red de contactos que nos permita el acceso a él, está siendo más complicada.

Somos conscientes de la importancia que tendría poder observar las relaciones que se producen dentro de los hogares entre las empleadas y los miembros del hogar en su vida cotidiana, dado que un trabajo tal requeriría de mayor tiempo y recursos de los que disponemos para la realización de esta investigación. Sin embargo la realización de las entrevistas a los y las empleadoras en sus propios hogares nos está permitiendo observar las relaciones que se establecen entre los diferentes miembros, obviamente circunscritas a ese momento de la entrevista.

Algunos avances de investigación

En función de este marco analítico mostraremos algunas representaciones del trabajo de servicio doméstico que nos parece están subyaciendo a los discursos que hemos ido recogiendo en los diferentes espacios en los que hemos participado. Nuestra intención es contribuir a la comprensión de los mecanismos mediante los que este trabajo es producido de forma desvalorizada y evidenciar la peculiaridad de las relaciones laborales que tienen lugar dentro del espacio “doméstico”.

7 Entendemos por paralela: al margen de los canales oficiales por los que se regula la oferta y demanda de trabajadores y trabajadoras.

8 Por ejemplo, con motivo del día de la mujer trabajadora se celebró en el sindicato CGT una charla sobre el trabajo en el Servicio Doméstico impartida por la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Granada. A esta reunión asistimos junto a varias de las mujeres que estaban participando en el grupo de discusión inicial y en la que se trataron diferentes aspectos relacionados con este tema. Destacar la constante referencia al Decreto que regula de manera especial este trabajo ya que una de las finalidades principales de esta asociación es la derogación del mismo.



Mostraremos la forma a la que se hace referencia al servicio doméstico en su consideración o no como trabajo.

Para esto hemos seleccionado tres aspectos que nos parecen centrales en la definición de la actividad laboral, en tanto que nos permiten seguir profundizando en esta cuestión. Estos tres aspectos son: la forma en la que se concretan las tareas y responsabilidades, la manera en la que se define el “perfil profesional” y las condiciones en sentido general propias de cualquier relación laboral (horario, salario, jornada laboral, derechos social, etc.)

Desde nuestra aproximación a esta realidad hemos constatado como al trabajo de servicio doméstico se hace referencia en términos de trabajo, pero también de ayuda incluso de labor social en función de diferentes situaciones y posiciones de los y las actoras.

Así por ejemplo en el contexto de la entrevista que realizamos a una mujer que tiene una empleada en su hogar podemos observar la falta de definición acerca de cómo nombrar a la actividad que desarrolla esta trabajadora en su hogar:

“El trabajo este es, no se puede decir un trabajo de empleada de hogar, ni mucho menos, porque ella es..., que no, ese tipo, ese vocabulario no lo utilizamos aquí, eso de empleada de hogar y todas esas cosas, no. Ella viene, está haciendo una ayuda, una ayuda que está haciendo, se le paga por ello y ya está, porque esto es un trabajo... es distinto a un trabajo de dependienta, por ejemplo, a un trabajo de..., otra cosa, o sea no es un trabajo...”

La consideración de trabajo aparece de forma clara en el planteamiento de algunas entidades en este caso en su comparación con otros trabajos que se realizan en “la calle”. De forma similar en otra de las entrevistas realizadas se hace referencia a esa “labor social” que desempeñan las empleadas de hogar.

Mostraremos a continuación otros aspectos relacionados con los significados que toma este trabajo, ahora a partir de su **concreción en las tareas y responsabilidades**, de la forma mediante la que se define el “perfil profesional” y de las condiciones en sentido general propias de cualquier relación laboral

De algunas entrevistas podemos inferir cómo la definición de tareas cobra una cierta arbitrariedad en tanto que no siempre quedan claramente especificadas, siendo el “ritmo de la vida” el que va marcando éstas

(...) El primer día tampoco acordamos que si..., eso va pasando según van pasando los días, y tal, (...) no se pactó, pero que eso va siguiendo el ritmo de vida.

Esta no clarificación de las tareas, que desde nuestro punto de vista viene reforzada y justificada por el espacio simbólico en el que tiene lugar este trabajo, “el de la reproducción de la vida o de las personas” y por tanto menos aprensible, estandarizable y cuantificable, tiene su reflejo en los discursos de las empleadas cuando hacen referencia a la sobrecarga de trabajo producida por los cambios experimentados en el hogar (crecimiento de los hijos, aumento de los miembros del hogar, etc.)

“Al principio todo muy bien, [...] pero según van creciendo los niños pues, te dan más trabajo, hay más ropa, y ya ahora no me alcanza, si es que no hago..., pero tengo que hacer rápido, rápido, para que me alcance pero no me alcanza, y más, cada vez más se aumenta mi trabajo [...]. Y ya me estoy enfadando porque dos años que estoy y ¡que no me aumenten!”



En relación a los requisitos que se demandan y valoran para seleccionar a las empleadas por parte de las entidades, lo que denominamos el “perfil profesional” hemos podido observar como sobre éste se incorporan una multiplicidad de características que desbordan las habilidades y capacidades requeridas para el desempeño de este trabajo. Así nos lo cuenta Rosa, una de las personas responsables de bolsa de empleo

“Me da vergüenza hasta decir cuál es el perfil de empleada más demandado por las mujeres granadinas que emplean. Me dicen por ejemplo que sea sumisa, trabajadora, dulce, que le encanten los niños y los abuelos, que si dominan el inglés mejor para así ayudar en los deberes a sus hijos, que no sea de piel oscura, que no sea muy fea, que vaya con un certificado médico que demuestre que no tiene ningún tipo de enfermedades...”

La arbitrariedad que parece darse a la hora de seleccionar esta mano de obra trabajadora no es desapercibida por algunas mujeres, como en el caso de Felicia, que al hablarnos de su primera entrevista de trabajo interpretaba que fue el hecho de “caerles bien” lo que contribuyó a que obtuviese el empleo

“Bueno, entonces ahí me dieron la oferta de trabajo, yo llamé, entonces me hicieron la entrevista, y como aquí hay que caerles bien, les caí bien ¡esa es la verdad!”.

Por último uno de los aspectos que consideramos fundamentales en la mayor o menor consideración de este empleo como trabajo es la definición del horario o los tiempos de presencia o ausencia y las negociaciones sobre este asunto. En ello podemos observar, como en el caso que mostramos a continuación, situaciones en las que una aparente equidad en realidad muestra una clara unilateralidad en la determinación de las condiciones

No tenemos que pactar mucho, (...) vamos le digo María, que te quedes con Antonio, que voy a estar tres noches por ahí y ella se queda tres noches aquí y ya está, entonces si ella, por ejemplo, tiene que hacer una diligencia pues me dice Lola, que puedo ir a este lado, y le digo, pues mira sí, ves, vete, o no puedes irte ahora, vete después.

Desde una **perspectiva feminista**, el análisis de la inserción de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico muestra como se imbrican diferenciaciones de género, extranjería y etnicidad, que las sitúa en condiciones de desventaja y vulnerabilidad. Nos parece que los ejemplos expuestos ponen de manifiesto cómo en los discursos aparece una consideración ambigua de este trabajo.

A la vez que se muestra cierta indeterminación a la hora de definir las tareas a realizar en el servicio doméstico, que se concibe como una extensión de los roles “naturales” de las mujeres, una arbitrariedad en la definición del perfil profesional, así como una situación de desventaja a la hora de negociar las condiciones laborales, que se disfraza de equidad.



3.3. El sector agrario

Sra. Dña. Juani Cabrera García

Secretaria de Migraciones UGT Almería

Es indudable que el porcentaje de mujeres que migran sigue incrementándose. A este aumento cuantitativo se le suma la transformación en el carácter de la migración femenina; de ser un fenómeno mayoritariamente familiar, reagrupación familiar después de la migración del varón, ha pasado a ser un movimiento propiamente laboral. En el 2002 el número trabajadoras extranjeras, 265.272 era superior al de extranjeras residentes. (las residentes no pueden trabajar)

La migración de mujeres se corresponde a esa demanda creciente de “capital humano” en los empleos generalmente abandonados por las autóctonas (agricultura, servicio doméstico y cuidado de mayores y discapacitados), es decir en los sectores de la economía donde existe una importante carencia de trabajadoras. Eso es debido a la fuerte incorporación de la mujer española al mercado de trabajo sobre todo a partir de los años 80. Tradicionalmente era ésta la que se ocupaba del cuidado de la casa y de la atención a los mayores o discapacitados y los trabajos del campo ayudando principalmente a la familia.

El Sector agrario aparece, tras el servicio doméstico, como una de las actividades que agrupa a mayor cantidad de mujeres inmigrantes en nuestro país, siendo en algunas provincias la única alternativa laboral. En 2002 el 6% de las trabajadoras extranjeras trabajaban en actividades agrícolas.

No obstante añadir que los datos que daré en la ponencia son lógicamente datos de trabajadoras y trabajadores en situación regular, pero no podemos olvidar que son muchas las trabajadoras que están trabajando en distintos sectores, uno de ellos el de la agricultura y que no tienen su situación administrativa resuelta.

Las políticas gubernamentales de control de flujos migratorios han contribuido a potenciar estas tendencias y determinar los sectores en lo que se insertan las mujeres inmigrantes, sin olvidar que estos dos sectores, agricultura y servicio doméstico son los más desprotegidos en lo que respecta a prestaciones (no se trabaja ahí de forma circunstancial).

Actualmente, el Gobierno ha convertido el Contingente y los permisos de temporada en la pieza fundamental de su política migratoria laboral; utilizó la excusa



de la puesta en marcha de este procedimiento para cerrar el régimen general y con él las posibilidades de solicitar permiso de trabajo y residencia para trabajadores que ya estuviesen en España. Todo ello bajo el argumento de que había que potenciar la inmigración regular, y de que el contingente iba a servir para dar oportunidades de venir de manera regular a los ciudadanos de los principales países de inmigración hacia España. Y con estos países es con los que se firmaron los convenios bilaterales.

También aseguro el Gobierno a las organizaciones sindicales, que el hecho de que los empresarios pudieran escoger un país para la selección de los trabajadores, no era determinante, puesto que era la Administración la que dirigía las ofertas hacia uno u otro país.

Y sobre esta base, el Gobierno desmiente ahora lo que nos aseguro a las organizaciones sindicales, que los empresarios no podrían elegir la nacionalidad de los trabajadores, afirmando hoy que esto está dentro del ámbito privado de decisión de los empresarios. Quizá en el futuro el Gobierno, permita la elección del sexo o de la religión, siempre que los empresarios manifiesten unas preferencias que coincidan con el tipo de inmigración que el Gobierno quiere para este país.

Desde el ámbito de extranjería, se ha legislado para que los trabajadores y trabajadoras inmigrantes ingresen en el mercado de trabajo en inferioridad de condiciones. El ejemplo mas claro es la eliminación de la cotización por desempleo en los supuestos de permisos de temporada, uno de los mas utilizados para las campañas agrícolas, siendo la provincia en que nos encontramos una de la que más recurre a este tipo de contratación para la recogida de la fresa. (Los titulares de permisos de temporada, vienen, cotizan, trabajan y se van sin derecho a prestación por desempleo)

En el año 2002 se concedieron a nivel nacional 8.570 permisos de temporada para el sector agrario, de los cuales 4.489 fueron concedidos a hombres y 3.791 a mujeres, siendo Andalucía la Comunidad Autónoma que más permisos de temporada ha solicitado, con 6.581 (Gran número de cotizantes, para luego no tener derecho a la prestación por desempleo, mientras que cotizan por las demás contingencias).

Polonia ha sido el país mas beneficiado en cuanto a permisos de temporada siendo de 5.497, seguida de Rumania con 2.176, Colombia con 530 y Marruecos en cuarto lugar con 515 permisos concedidos. 8.570 de estos permisos han sido concedidos para el sector agrario. Los principales países emisores de inmigrantes son los que menos beneficiados se han visto en este procedimiento.

Los permisos de temporada son los adecuados para satisfacer a los agricultores, si bien tienen un menoscabo de derechos. Se les ha de facilitar el alojamiento, garantizar el viaje y garantizar el alojamiento. (La mayoría de las veces por los que nos cuentan los trabajadores de temporada que vienen a nuestras sedes, estos gastos que deben correr a cargo de la empresa le son restados de sus nóminas).

No puede sustentarse la política de flujos migratorios a través del contingente y de los permisos de temporada.

La regulación de los flujos laborales, se ha determinado hasta ahora sin comprobar la realidad y la calidad de la aparente necesidad de trabajadores.



El empresariado ha aprovechado esta circunstancia para manifestar carencias con la finalidad de conseguir stocks de mano de obra disponible, ofertar empleos cuyas condiciones no son aceptables para los trabajadores del mercado nacional.

Desde nuestro punto de vista, tienen que venir tantas trabajadoras agrícolas como sean necesarias, pero la necesidad, además de acreditada, tiene que estar basada en ofertas de trabajo y en contratos cuya falta de cobertura resida en la ausencia de trabajadores, no en el rechazo de estos a las precarias condiciones ofrecidas.

El sector agrícola se encuentra actualmente en una etapa de cambios estructurales. En muchas zonas de nuestra comunidad es uno de los pilares básicos de la economía local. El problema de la aparente escasez de mano de obra nacional se ha resuelto con la orientación de las políticas migratorias hacia este sector.

En el caso concreto de las mujeres inmigrantes empleadas en el sector agrícola encontramos dos grupos diferenciados: las que residen en nuestro país de forma permanente, y las que vienen a trabajar en las campañas migratorias.

Estas últimas al igual que los temporeros nacionales, se encuentran con los siguientes problemas:

1. Falta de alojamiento o inadecuación de los mismos. Además de la dificultad específica para los inmigrantes de encontrar viviendas en alquiler.
2. Incumplimiento de los convenios colectivos por parte de los empresarios y discriminaciones en el ámbito laboral, en temas como el salario, la jornada laboral, horas extraordinarias, días no trabajados por climatología, etc. La realización de los trabajos agrícolas en situación de precariedad y economía sumergida, origina una desarticulación del mercado de trabajo, y por supuesto, disminuye la capacidad de negociación de la clase obrera.
3. Inestabilidad en el empleo, dependiendo del desarrollo de las campañas.
4. Escasa contratación en origen, donde los trabajadores podrían desplazarse con unas condiciones pactadas en origen, salario, duración de la campaña, etc.

El otro colectivo que forma parte de las trabajadoras del campo son las que están en nuestro país residiendo de forma permanente. Se trata de mujeres que tienen aquí sus familias, sus hijos están escolarizados y gozan de una situación más favorable que las que vienen a trabajar en las campañas migratorias.

Estas mujeres se ven doblemente afectadas: por un lado por la dureza de las condiciones de este sector, a lo que hay que sumar la doble jornada laboral, las tareas después en el hogar, pero también pueden, en ocasiones, verse afectadas por un choque cultural, aparte del problema de la precariedad en la vivienda y el hacinamiento, se enfrentan al deber de mantener una serie de pautas culturales y religiosas que deben respetar y compaginar con la necesidad de adaptarse rápidamente a una nueva situación.

Dependiendo de la zona geográfica y del cultivo, se trabaja determinados meses al año, pero la otra gran parte del año estas mujeres se encuentran inactivas.

Tampoco podemos obviar la situación de aquellas trabajadoras que se encuentran en situación irregular, aquí la situación empeora, ya que se encuentran ante una total disponibilidad hacia el empresario, que es el que decide en todo



momento cuando y cuantos trabajadores quiere. La estabilidad en esta situación es nula y los salarios están muy por debajo de lo estipulado en el convenio. Además de la absoluta precariedad laboral se suman los problemas derivados del desconocimiento del idioma, la infravivienda y por consiguiente la ausencia de integración social.

No obstante, no solo los trabajadores inmigrantes, también los nacionales, están sujetos a una legislación que hace posible una explotación continuada y persistente en un sector caracterizado por la eventualidad y la alternancia laboral.

Como dato interesante, resaltar que el 65% de los trabajadores documentados procedentes de Marruecos desarrollan su actividad en las tareas agrícolas.

La actual normativa de extranjería, deja pocas posibilidades de libre elección, y la necesidad de tener un contrato de trabajo para poder seguir siendo titulares de un PTR, vuelve a las trabajadoras inmigrantes vulnerables a los abusos por parte de algunos empleadores.

Seguimos alimentando el círculo vicioso de la irregularidad puesto que las trabajadoras regularizadas, que no puedan demostrar la existencia de relación laboral estable durante la vigencia del permiso, no podrán renovarlo y volverán a caer en la irregularidad. Un mecanismo participado por los interlocutores sociales y la inspección de trabajo sería más efectivo y beneficioso para el conjunto de la sociedad.

Aunque en este caso no se puede hablar propiamente de discriminación por género, es cierto que encuentran mayores dificultades que sus congéneres varones. Pero el elemento que diferencia a los trabajadores agrarios del resto es el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Al igual que las trabajadoras del Servicio doméstico, las trabajadoras del sector agrícola se rigen por una regulación específica: el REASS. Las condiciones en las que se desarrolla la actividad agraria, las singularidades en la captación de los recursos, las prestaciones sociales distintas, entre otras cuestiones, hacen que presente diferencias con respecto al Régimen General.

Uno de los aspectos que la distinguen es el referido a la protección de los trabajadores agrícolas. Sus cotizaciones son prácticamente el doble a las de un trabajador del Régimen General, con la peculiaridad de que además tiene la obligación de cotizar mientras este inscrito en el censo, tanto si trabaja como si está parado, mientras que por el contrario, la cotización del empresario es la mitad, y en determinados aspectos menos, de lo que soportaría un empresario del régimen general.

Los trabajadores y trabajadoras eventuales del campo, desde que entró en vigor el RD/426/1003 de 11 de abril, más conocido como la renta agraria, han visto una vez más como el Gobierno ha vuelto a vulnerar sus derechos, al ser la gran totalidad de ellos excluidos de percibir este subsidio por desempleo al incluir como requisito imprescindible para su percepción el "haber residido y estar empadronado un mínimo de 10 años tanto en la comunidad autónoma de Andalucía, como en la de Extremadura". Esto demuestra una vez más la falta de compromiso del Gobierno ante un colectivo de trabajadores cada vez más importante y numeroso. Este Decreto ha sido recurrido por UGT ante el Tribunal Constitucional. Pero si me permitís, no solo en este Decreto se ha excluido a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, en la Ley de Protección a las Familias Numerosas, también se ha excluido a las familias inmigrantes, dato contradictorio, cuando el otro día en los medios de comunicación se dijo que en estos momentos tenemos el índice demográfico más alto de los últimos años, ya que 1 de cada 10 niños que nace es de padres extranjeros.



Desde la UGT estamos convencidos, que es necesario *impulsar políticas migratorias que se dirijan a la verdadera integración superando la visión de la inmigración únicamente como mano de obra*, para abrirse a un concepto más solidario.

La eventualidad y la alternancia laboral que caracteriza a este sector, impide, como se desprende de los testimonios de las inmigrantes marroquíes un ritmo de trabajo regular con la consiguiente dificultad para llevar una vida normalizada.

Las trabajadoras inmigrantes como he dicho antes, han sustituido a otros colectivos especialmente en determinados sectores de actividad, uno de ellos el de la agricultura, caracterizados, además, por elevados índices de economía sumergida. Pero nunca habían existido trabajadoras más vulnerables que estas; la pérdida del trabajo, regular o irregular, no significa solo la salida del mercado laboral. Puede implicar también la expulsión del país. La reivindicación por parte de estas trabajadoras es nula, por el riesgo mas que evidente que implica.

Esta situación origina una *desarticulación del mercado de trabajo*, y por supuesto, *disminuye la capacidad de negociación de la clase obrera*. En algunas provincias como Almería esta situación se plantea principalmente en el sector agrícola, por ser el que aglutina a la mayoría de trabajadores inmigrantes, debido a que es uno de los sectores de producción más importantes de la provincia, con unas 50.000 hectáreas invernadas. Resaltar que en el mes de mayo de 2003 los afiliados a régimen especial agrario eran 40.299 en Almería, de los cuales, 16.195 eran trabajadores extracomunitarios. Estos datos no suelen especificarlos en cuanto a género, puesto que hasta hace poco los datos sobre población inmigrante estaban masculinizados.

Uno de nuestros objetivos como sindicato es facilitar que a través de la acción sindical, *las trabajadoras extranjeras puedan trabajar con todos sus derechos y obligaciones*, contribuyendo de este modo a erradicar la economía sumergida y la explotación laboral que esta situación conlleva, aún a sabiendas que es un *trabajo difícil y con muchas limitaciones*.

El incumplimiento de los convenios colectivos por parte de los empresarios en lo referente a salario, y jornada laboral, es uno de los problemas con los que más nos enfrentamos en el Sindicato. No obstante el temor a perder su permiso de trabajo y residencia, hace que el colectivo de trabajadores inmigrantes, sea poco propenso a denunciar este tipo de situaciones ante los organismos competentes, y esta situación empeora en el caso de las mujeres inmigrantes. Una vez que desde las sedes de la UGT les informamos de los pasos a seguir para denunciar esta situación, el temor a las represalias del empleador, que difícilmente volverá a contratarlas, y la certeza, de las dificultades que tendrán posteriormente para encontrar trabajo en esa zona, hace que la trabajadora inmigrante rechace de entrada, emprender las acciones legales adecuadas para denunciar esta situación. Si bien en los trabajadores inmigrantes la tendencia va cambiando, y va aumentando el número de demandas a empresas por cuestiones laborales.

Desde la UGT *ofrecemos nuestros recursos a su disposición*, para que se integren dentro de nuestra organización, de forma que desde ella y conjuntamente con la federación correspondiente, la FTA que es la Federación de Trabajadores Agroalimentarios, *hagan una defensa adecuada de sus derechos e intereses como trabajadores*.



Para ir finalizando decir que la *dificultad en el acceso a los cursos de formación* provoca el *estancamiento laboral* de la mujer inmigrante lo que hace que estas mujeres tengan a parte de un bajo nivel de formación, escasas o nulas posibilidades de ascensión o promoción social.

- Es necesario, por tanto, **fomentar planes educativos y formativos que se adapten a las necesidades de los inmigrantes**. Esto pasa por adecuar las líneas de dichos planes a sus demandas, así como tener en cuenta las características laborales de los trabajos agrícolas en lo que se refiere a horarios y jornadas, ya que solo de esta forma conseguirán una promoción laboral.

CONCLUSION

UGT rechaza una nueva reforma de la Ley de Extranjería, y recuerda que el Ejecutivo se ha mostrado incapaz de gestionar el fenómeno de la inmigración y la integración de nuevos ciudadanos en este país. La inmigración se ha convertido en un tema de gran utilidad para el Gobierno, y más en campaña electoral, ya que le permite rehuir de sus responsabilidades y culpabilizar a estos trabajadores de los problemas de seguridad ciudadana y de economía sumergida. En este sentido, UGT se pregunta si el Gobierno se plantea renovar año tras año la Ley de extranjería para seguir desviando la atención de los problemas que tiene la sociedad española.

Es una política ciega y permisiva del Gobierno en esta materia. Ciega y permisiva, especialmente en lo que se refiere al ámbito laboral, porque tanto los inmigrantes que vean rechazadas sus solicitudes como los que hayan llegado recientemente a nuestro país, trabajarán en la economía sumergida.

Así, actualmente tenemos una ley que condena a la marginación, a la invisibilidad social y al trabajo irregular a miles de trabajadores y trabajadoras inmigrantes, que no facilita la integración de los ciudadanos de diferente origen o nacionalidad y que ha fallado estrepitosamente en el control de flujos.

No se puede esperar una *convivencia normalizada* entre españoles y extranjeros cuando estos últimos carecen de un nivel aceptable de sus condiciones de vida y trabajo

AFILIADOS EXTRANJEROS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN ABRIL 2003: 71.894.



4. La importancia de la normativa en el acceso de las mujeres migrantes extranjeras y su relación con la actividad laboral

Sra. Dña. María Dolores Adam Muñoz

Profesora Titular de Derecho Internacional Privado

Universidad de Córdoba

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. CONVENIOS INTERNACIONALES EN DONDE SE CONSAGRA LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL AMBITO LABORAL
 - 1. Convenios de carácter general
 - 2. Convenios específicos relativos a la igualdad de trato en las relaciones laborales
 - 3. Convenios específicos sobre trabajadores migrantes
- III. NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA RELATIVA A LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN MATERIA LABORAL
- IV. NORMATIVA ESPAÑOLA EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL
- V. LA NORMATIVA ESPAÑOLA DE EXTRANJERÍA REGULADORA DEL TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS MIGRANTES
 - 1. Introducción
 - 2. Concepto de trabajador extranjero
 - 3. Trabajadores extranjeros que se encuentran en España de forma irregular
- VI. APROXIMACIÓN AL PROYECTO MIGRATORIO DE LAS MUJERES EXTRANJERAS
- VII. DISCRIMINACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON LA MUJER EXTRANJERA MIGRANTE



1. Trabajos reservados tradicionalmente a la mujer
 - 1.1. Servicio doméstico, limpiezas y hostelería
 - 1.2. La prostitución
 2. Cambio de roles: asunción de trabajos por parte de la mujer desempeñados generalmente por hombres
- VIII. LA REAGRUPACIÓN FAMILIAR COMO POSIBLE CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER EXTRANJERA MIGRANTE
1. El cónyuge
 2. Los hijos del residente y del cónyuge
- CONCLUSIONES

I. INTRODUCCIÓN

Una de las consecuencias que se constatan con el paso del Estado liberal al Estado intervencionista es que la estrecha división entre el Derecho público, único terreno en el que se planteaba la cuestión de la igualdad, y el Derecho privado, gobernado por la libertad contractual y donde la discriminación social puede desarrollarse, comenzará a desdibujarse. En este sentido se señala que el comienzo y las razones de la historia de las leyes antidiscriminatorias se conectan a la cuestión de cómo se dio paso desde la prohibición de discriminaciones legales en el Derecho público hasta la intervención del Estado para la eliminación de las discriminaciones sociales.

La inclusión de las discriminaciones sociales (realizadas por particulares) constituye un proceso de cambio conectado con la disminución de la libertad contractual, el desarrollo de las leyes laborales de tutela, el derecho colectivo del trabajo y el reconocimiento de los derechos fundamentales entre particulares¹.

En las relaciones laborales, si bien la dirección de la empresa no está vinculada por un principio absoluto de igualdad de trato, no es menos cierto que ello no excluye la prohibición de distinciones basadas en factores que el Ordenamiento catalogue como discriminatorias. La autonomía de los sujetos privados está limitada sólo por la prohibición de incurrir en discriminaciones contrarias al orden público constitucional, como son, entre otras, las que expresamente se señalan en el art. 14 de la CE.

La prohibición de discriminación en las relaciones laborales, en el contexto de los países europeos occidentales, identifica el sexo como causa histórica y más importante de discriminación. Las mujeres constituyen, sin duda, un grupo social minoritario, en términos de poder, frente a los hombres, y son el grupo protegido a través de la prohibición de la discriminación por razón de sexo.

Concretamente, el de las mujeres ha sido un grupo minoritario en el mundo del trabajo, y en el ámbito de la protección internacional de las minorías, las diferencias por sexo han constituido una preocupación internacional².

1 RAMM, T. "Introduction, Discrimination: International development and remarks of legal theory", en *Discrimination in Employment*, dirigido por SCHMIDT, F. Estocolmo 1978, p.p.36 y ss, cit por SAEZ LARA, C. *Mujeres y mercado de trabajo*. Madrid 1994, p. 44.

2 SAEZ LARA, C. Ob. Ult. Cit. p. 44



II. CONVENIOS INTERNACIONALES EN DONDE SE CONSAGRA LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

El ámbito internacional, a través de numerosos textos y convenios, ha sido el marco en el que se ha consagrado de una forma más directa e insistente la igualdad entre los hombres y las mujeres en el ámbito laboral, así como en las diferentes facetas en las que se desenvuelve el mismo: igualdad de remuneración a igual trabajo realizado, derecho a la sindicación, a la huelga, a unos derechos sociales, al desempeño de los mismos trabajos, etc.

En las líneas que siguen nos vamos a detener a analizar algunos de estos convenios, si bien, hemos de advertir previamente que no pretendemos hacer un estudio exhaustivo, de manera que, en algunos casos, únicamente nos limitaremos a hacer mención del convenio en cuestión.

1. Convenios de carácter general

1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948³.

La igualdad entre hombres y mujeres se proclama con carácter general en el Preámbulo en donde se afirma que solo reconociendo los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana se logrará la paz en el mundo. Asimismo, se mantiene que todos los pueblos de la tierra han reafirmado en la Carta su fe en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Ya en su articulado esta igualdad se va plasmando en los artículos, 1, 2, 4 y 22 y de manera especial, en relación con el ámbito laboral en el artículo 23 cuando establece que: "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual..." y en sus artículos 24 y 25 el derecho a la sindicación, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del tiempo de trabajo, a vacaciones periódicas pagadas, a los seguros, en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez, a la salud y el bienestar, etc.

1.2. Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 4 de noviembre de 1950⁴. En su art. 14 se proclama con carácter general el goce y disfrute de los derechos consagrados sin distinción por motivos de sexo.

1.3. Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución ajena de 2 de diciembre de 1949⁵.

1.4. Convención sobre el Estatuto de los Apátridas de 28 de septiembre de 1954⁶. En el mismo se obliga a los Estados contratantes a que con-

3 Adoptada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

4 Ratificado por España el 26 de septiembre de 1979 (BOE num. 243 de 10 de octubre de 1979)

5 Adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en su Resolución 317 (IV) de 2 de diciembre de 1949

6 Adoptada por la Conferencia de Plenipotenciarios convocada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en su Resolución 526 A (XVII) de 26 de abril de 1954.



cedan a los apátridas que estén en su territorio de forma legal el derecho a un empleo remunerado y el derecho a trabajar por cuenta propia en la agricultura, la industria, la artesanía y el comercio y a establecer compañías comerciales e industriales, así como a ejercer profesiones liberales, teniendo un trato en este ámbito, si no igual al de sus propios nacionales, al menos equiparable al de los extranjeros que se hallen trabajando dentro de sus fronteras, (arts. 17, 18 y 19).

1.5. Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966⁷.

La igualdad entre hombres y mujeres se establece con carácter general en sus artículos 2.2, 3 y en relación al trabajo se reconoce específicamente en el artículo 6, en el cual se establece que: “Los Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho”. El artículo 7 incide, en particular en la igualdad en las condiciones de trabajo, y que se debe asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres. El artículo 8 consagra el derecho a la sindicación, el 9 el derecho a la seguridad social y el 10.1 y 2 el derecho de licencia con remuneración a las madres trabajadoras.

1.6. Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966⁸. La igualdad se consagra, con carácter general, en los artículos 2.1, 3 y 26 y en el artículo 8.1 y 2 se prohíbe la esclavitud y la servidumbre.

1.7. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer⁹. En su Preámbulo se afirma la necesidad de que la abolición de la discriminación contra la mujer sea un hecho y en su artículo 10 que se han de adoptar las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, fundamentalmente, en el derecho a recibir formación profesional, a trabajar, a elegir libremente un empleo y profesión, a igual remuneración que el hombre, a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación, etc.

1.8. Convenio sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 18 de diciembre de 1979¹⁰. En su Preámbulo recuerda que: “...La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”, “Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz”.

7 Ratificado por España el 27 de abril de 1977 (BOE num.: 103 de 30 de abril de 1977)

8 Ratificado por España el 27 de abril de 1977 (BOE num. 103 de 30 de abril de 1977).

9 Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas en la Resolución 2263 (XXII) de 7 de noviembre de 1967.

10 Ratificado por España el 5 de enero de 1984 (BOE num. 69 de 5 de enero de 1984).



Resulta sumamente importante la definición que establece en su artículo 1 de lo que ha de entenderse por la expresión “discriminación contra la mujer”, al indicar que es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera, consagrando en el artículo 11.1 la obligación de todos los Estados de establecer las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de conseguir las mismas condiciones que el hombre en cuanto al derecho al trabajo, las mismas oportunidades y criterios de selección, a elegir libremente una profesión o un empleo, al ascenso, a la estabilidad, a todas las prestaciones sociales, a igual remuneración, a igualdad de trato en relación a la evaluación de la calidad del trabajo, a vacaciones pagadas, etc.

2. Convenios específicos relativos a la igualdad de trato en las relaciones laborales

2.1. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1919¹¹. Esta Organización cuenta con numerosos convenios y disposiciones relativos a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y, en particular, en relación a la protección de la mujer en el ámbito laboral en diversos aspectos¹².

2.2. Principales convenios celebrados en el marco de la OIT.

2.2.1. Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho del Sindicación de 9 de julio de 1948¹³.

2.2.2. Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 29 de junio de 1951¹⁴.

2.2.3. Convenios sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de 25 de junio de 1958¹⁵.

11 Este texto fue modificado en 1945, 1946 y 1953.

12 Entre estos aspectos podemos destacar los siguientes: 1º) Normas relativas a la protección de la maternidad y aquellas que tienden a prohibir que las mujeres realicen trabajos peligrosos, nocturnos u horas extraordinarias o que pongan en peligro a la mujer cuando está embarazada (transporte manual o habitual de cargas, trabajos que entrañan exposición a las radiaciones ionizantes, etc), otras se dirigen a establecer las licencias por maternidad, etc. 2º) Normas especiales de protección, como las relativas a las condiciones de trabajo, seguridad e higiene, bienestar, etc. 3º) Normas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, las cuales pueden ser: a) de alcance general o b) normas relativas a cuestiones específicas, como igualdad de remuneración, promoción de la igualdad en materia de formación profesional, promoción de la igualdad para los trabajadores con cargas familiares, etc. 4º) Instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato.

13 Adoptado por la Conferencia General de la OIT en la XXXI reunión, celebrada en San Francisco el 9 de julio de 1948. Entró en vigor el 4 de julio de 1950. Señala en su artículo 1 la libertad de empleadores y trabajadores para constituir las organizaciones que estimen pertinentes, sin distinción de ninguna clase.

14 Adoptado por la Conferencia General de la OIT en su XXXIV reunión celebrada en Ginebra el 29 de junio de 1951. Entró en vigor el 23 de mayo de 1953. En el artículo 1 establece que la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina” designan las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo, y en el artículo 2, establece que son los Estados los encargados de establecer las medidas necesarias para que rijan el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

15 Adoptado por la Conferencia General de la OIT en su XLII reunión, celebrada en Ginebra el 25 de julio de 1958. Entró en vigor el 15 de julio de 1960. El artículo 1.1 define lo que ha de entenderse por discriminación, señalando que será cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, etc. y en el artículo 1.2 señala que también lo será cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.



2.2.4. Convenio sobre Igualdad de Trato (Seguridad Social) de 28 de junio de 1962¹⁶.

2.2.5. Convenio sobre la Política del Empleo de 1964¹⁷.

2.3. Carta Social Europea, adoptada en Turín el 18 de octubre de 1961 (Consejo de Europa)¹⁸. En su Preámbulo manifiesta que el goce de los derechos sociales debe quedar garantizado sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, etc y en su art. 8 establece el deber de los Estados de proteger a las trabajadoras en relación con las licencias de maternidad, lactancia, etc, a regular el trabajo nocturno de la mujer en empleos industriales y a impedir el trabajo femenino en trabajos subterráneos de minería y, en su caso, en cualesquiera otros trabajos que no sean adecuados para la mujer por su carácter penoso, insalubre o peligroso.

2.3.1. Protocolo Adicional a la Carta Social Europea de 5 de mayo de 1988¹⁹. Este Protocolo tiene como una de sus funciones principales el adoptar nuevas medidas encaminadas a ampliar la protección de los derechos sociales y adaptarse a la evolución de las relaciones laborales, ya que en este aspecto, la Carta Social, como hemos podido comprobar, quedaba un poco obsoleta. Así, en su artículo 1 consagra el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión sin discriminaciones por razón de sexo, entendiendo que este derecho comprende: a) Acceso al empleo, promoción contra el despido y reinserción profesional. b) Orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional. c) Condiciones de empleo de trabajo, incluida la remuneración y d) Desarrollo de la carrera profesional, incluido el ascenso.

3. Convenios específicos sobre trabajadores migrantes

3.1. Convenios sobre Política Social (Normas y Objetivos básicos) de 22 de junio de 1962²⁰. El artículo 14 indica que uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir entre los trabajadores toda discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu, etc y la legislación estatal en materia de contratos de trabajo deberá ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país en materia de admisión a los empleos, tanto públicos, como privados, condiciones de contratación y ascensos, facilidades para la formación profesional, condiciones de trabajo, medidas de higiene, disciplina, participación en la negociación de los contratos colectivos, etc. En el número 3 de este mismo precepto se establece ade-

16 Adoptado por la Conferencia General de la OIT en su XLVI reunión, celebrada en Ginebra el 28 de junio de 1962. Entró en vigor el 25 de abril de 1964.

17 Adoptado por la Conferencia General de la OIT, en su XLVIII sesión, celebrada en Ginebra. Entró en vigor el 5 de julio de 1966. En el artículo 1 pone de manifiesto el deber de los Estados de llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente escogido, dicha política deberá garantizar que habrá libertad para escoger el empleo y que cada trabajador tendrá posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el puesto que le convenga sin que se tenga en cuenta e este efecto el sexo del mismo.

18 Ratificada por España el 6 de mayo de 1980 (BOE num. 153 de 26 de junio de 1980).

19 Ratificado por España (BOE num. 99 de 25 de abril de 2000). Correc. de Errores (BOE num. 220 de 13 de septiembre de 2000).

20 Adoptado por la Conferencia General de la OIT en su XLVI reunión, celebrada en Ginebra el 22 de junio de 1962. Entró en vigor el 23 de abril de 1963.



más que los trabajadores de un país contratados para trabajar en otro país, podrán obtener, además de su salario, prestaciones en dinero o en especie para sufragar los gastos relativos a sus cargas familiares, siempre que sean razonables, al estar fuera de su hogar.

3.2. Convenio de Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias de 18 de diciembre de 1990²¹.

Este Convenio no está en vigor, debido, a mi juicio, entre otras razones, al halo tan ambicioso de protección que establece para los trabajadores migratorios y sus familias, al cual los Estados miembros de Naciones Unidas no están dispuestos a acceder, en cuanto a su asunción, habida cuenta de que la mano de obra foránea resulta mucho más rentable económicamente para el empleador al ser mucho más vulnerable por el estado de necesidad en el que se encuentra y porque los derechos de los que disfruta suelen ser sustancialmente inferiores a los que ostenta la mano de obra nacional. Por este motivo el Convenio, al tratar de proteger a los trabajadores migratorios que se encuentran en un país, tanto de forma regular, como irregular, no ha tenido excesiva aceptación entre los Estados que conforman las Naciones Unidas.

3.3. Informe del Secretario General de Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres trabajadoras migrantes de 4 de septiembre de 2001²².

3.4. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre violencia contra las trabajadoras migratorias de 1 de febrero de 2002²³. En esta Resolución se trata de la vulnerabilidad de las trabajadoras migratorias, las cuales, están sometidas, abusos y explotación, trata de mujeres y discriminaciones sexistas.

3.5. Programa de Acción de la Conferencia de Durban. En el mismo se insta a los Estados a que: “en vista de que aumenta la proporción de mujeres migrantes, presten una atención especial a las cuestiones de género, en especial a la discriminación sexual, y en particular, cuando los múltiples obstáculos con que tropiezan las mujeres migrantes se combina; a que realicen investigaciones exhaustivas, no sólo sobre las violaciones perpetradas contra los derechos humanos de las mujeres migrantes, sino también sobre la contribución que esas mujeres hacen a la economía de sus países de origen y de sus países de acogida, y a que incluyan los resultados de estas investigaciones en los informes destinados a los órganos creados en virtud de tratados²⁴.”

3.6. Informe de la Relatora Especial de Naciones Unidas para los derechos humanos de los/as migrantes²⁵ en el cual insta a los Estados a promover “políticas de migración que prevengan la reproducción de patrones de subordinación, la violencia contra la mujer migrante y la discriminación en base al género”.

21 Adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en su Resolución 45/158 de 18 de diciembre de 1990.

22 A/56/329, Asamblea General, Adelanto para la Mujer.

23 A/RES/56/131 de 1 de febrero de 2001. Existen anteriormente otras Resoluciones de la Asamblea General sobre esta materia, como A/RES/54/138 de 10 de febrero de 2000 y A/RES/52/97 de 6 de febrero de 1998

24 Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001.

25 E/CN.4/2000/82, de 6 de enero de 2001 (pafo. 91 j). Este cargo fue creado por la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas el día 6 de agosto de 1999 en la Resolución 1999/44, asignándole como función principal la de examinar los medios necesarios para superar los obstáculos a la protección plena y efectiva de los derechos humanos de todos los migrantes.



III. NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA RELATIVA A LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN MATERIA LABORAL

Todos estos convenios internacionales tienen un fiel reflejo en el conjunto normativo de la Unión Europea, de manera que ésta ha adoptado numerosas disposiciones, vinculantes para los Estados miembros (Tratados de la Unión, Reglamentos, Directivas, etc), para asegurar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia laboral²⁶. Así, el artículo 119 del Tratado de Roma establece por primera vez el principio de igualdad de retribuciones entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo, principio que se vuelve a recoger posteriormente con mayor precisión en el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam, el cual consagra el concepto de acción positiva²⁷.

A la luz de estos preceptos han sido numerosas las Directivas que se han ocupado del desarrollo de este principio²⁸, las cuales, junto con los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en esa materia²⁹, han ido conformando la prohibición del principio de no discriminación por razón de sexo, de manera que el mismo ha pasado a ser de un mero principio de política económica, a configurarse como un propio y verdadero derecho fundamental a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en aspectos de la vida profesional muy alejados del original y restrictivo ámbito salarial³⁰.

Recientemente la Comisión Europea ha elaborado una comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, denominada "Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)", sobre la base de numerosos documentos de Naciones Unidas y de la propia Unión Europea. En ella se indica que: "Se han hecho progresos considerables en cuanto a la situación de la mujer en nuestros países, si bien, en la vida cotidiana dicha igualdad sigue viéndose mermada porque hombres y mujeres no gozan en la práctica de los mismos derechos...". La estrategia para acabar con dicha discriminación se centra en cinco puntos: por lo que atañe al ámbito laboral podemos señalar que dicha comunicación se propone promover la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica. Aumentar la tasa de empleo de las mujeres y reducir su tasa de desempleo, la segregación del mercado de trabajo y las diferencias de remuneración³¹.

Por otra parte, la Carta Europea de Derechos Fundamentales, proclamada en la cumbre de Niza en el año 2000, incorpora una serie de derechos sociales que requieren de los Estados miembros la adopción de una actitud positiva ante los mismos. Dentro de éstos podemos señalar los consagrados en el Capítulo IV, entre los

26 Para tener una visión clara de la evolución de este objetivo Comunitario, Vid. Por todos, PEREZ DEL RIO, T. Mujer e igualdad: estudio en materia social laboral. Tomo I. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla, 1999. *passim*

27 Este Tratado establece en su artículo como uno de los objetivos de la Comunidad, promover...la igualdad entre el hombre y la mujer. El art. 6 prevé un procedimiento para que las instituciones de la Unión puedan adoptar medidas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo y en el artículo 118 se indica que para la consecución de los objetivos del artículo 117; es decir, la eficacia de los derechos sociales contra el desempleo, la Comunidad apoyará y complementará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre los hombres y las mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y en el mercado de trabajo.

28 Vid dicha normativa en PEREZ DEL RIO, T. Ob. Ult. Cit. Tomo II, *passim*.

29 Vid una extensa recopilación de las resoluciones del Tribunal en PEREZ DEL RIO, T. Ob. Ult. Cit. Tomo III, *passim*.

30 PEREZ DEL RIO, T. Ob. Ult. Cit. Tomo I, p. 8.

31 Vid resumen de ELOSEGUI, M. "La estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)". Rev. Aequalitas, num. 9 de 2002, p.p. 43 y 44.



que cabe destacar el derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa, derecho de negociación y acción colectiva, derecho a los servicios de acceso a la colocación, protección en caso de despido injustificado, condiciones de trabajo justas y equitativas, prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo, derecho de la vida familiar y de la vida profesional, seguridad social y ayuda social, etc. No obstante este elenco de derechos fundamentales queda subordinado a lo establecido por la normativa de la Unión y por lo establecido en las legislaciones nacionales de los Estados en materia de extranjería, de manera que, el valor jurídico de esta Carta puede quedar en un futuro en entredicho. Es cierto, como afirma Carrillo López, que la legislación social de los países de procedencia de los trabajadores extranjeros será menos tuitiva o incluso prácticamente nula en relación con la legislación social de los Estados de la Unión Europea, pero sin embargo, existe el peligro de que sea la propia Carta la que fomente, permita e institucionalice la existencia de un doble régimen de protección social, en función de la ciudadanía³².

IV. NORMATIVA ESPAÑOLA EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Ante todo hemos de partir del art. 14 de la CE en el cual se prohíbe la discriminación por razón de sexo³³. El contenido de este derecho fundamental engloba un modelo que comprende tres escalones, a juicio de Carrillo López³⁴: 1º) la prohibición de discriminaciones directas; es decir, de toda norma o acto que dispense un trato diferente y perjudicial en función de la pertenencia a uno u otro sexo. 2º) La prohibición de discriminaciones indirectas, o lo que es lo mismo, de aquellos tratamientos jurídicos formalmente neutros respecto del sexo de los que derivan, por la desigual situación fáctica de hombres y mujeres, consecuencias desiguales y perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tienen sobre los miembros de uno u otro sexo. 3º) La exigencia de medidas de acción positiva para lograr la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Esta discriminación puede ser tanto directa, entendiendo por tal aquella que supone una diferencia de trato sobre la base del sexo del trabajador, como indirecta, la cual deriva o es consecuencia de la aplicación de una medida neutra que desfavorece en mayor medida a las mujeres injustificadamente³⁵.

En el ámbito laboral nuestra Constitución establece en su artículo 35.1 que: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre

32 CARRILLO LÓPEZ, M. "Reflexiones constitucionales sobre la inmigración en España y en la Unión Europea". Rev. De Derecho de la Unión Europea, num. 5 de 2003, p. 78.

33 Vid un completo trabajo acerca de la mujer y el principio de igualdad en la Constitución Española en RUBIO MARÍN, R. Mujer e igualdad: la norma y su aplicación. Tomo I El ordenamiento constitucional; logros y posibilidades. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla 1999, passim.

34 CARRILLO LÓPEZ, M. " El principio de igualdad y el derecho a no ser discriminado por razón de sexo". Rev. La Ley, num. 1 de 2000, p.1721.

35 Por ejemplo, una discriminación positiva sería el establecimiento de una categoría profesional en femenino , como sería manipuladora, limpiadora, etc.. Una discriminación indirecta la constituiría el establecimiento de distintas categorías profesionales para una misma función que en realidad lo que encubre es una discriminación salarial, como limpiador/a (puesto ocupado por mujeres) sueldo base 570 euros o el de peón de limpieza (puesto ocupado por hombres) sueldo base 620 euros. El término de acción positiva ha sido acuñado del derecho estadounidense (Affirmative action) y son todas aquellas medidas de impulso y promoción que tienen por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres, sobretodo mediante la eliminación de las desigualdades de hecho. Vid. Informe de UGT-ANDALUCÍA "Discriminaciones laborales por razón de sexo", pag. Web, www.ugt-andalucia.org.



elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Numerosa ha sido también la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional determinando lo que se ha de entender por discriminación por razón de sexo en materia laboral, qué supuestos comprende ésta, normativa discriminatoria, hechos que discriminan, discriminación positiva y negativa, etc.

Nuestra normativa laboral se ha ido desarrollando a lo largo de estos años tendiendo a lograr la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en materia laboral, así como protegiendo a la mujer en los casos en los que por su sexo y sus características biológicas el desempeño de una tarea laboral requiere un mayor cuidado o una mejor atención, como por ejemplo la normativa que prohibía que las mujeres desempeñaran trabajos nocturnos, o peligrosos como cargos militares, mineras, etc. o con determinadas sustancias nocivas, así como las normas tendentes a proteger la maternidad, el embarazo, etc³⁶.

El Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, ha sido modificado en su artículo 28 por la Ley 33/2002 de 5 de julio³⁷, con la finalidad de establecer la igualdad de remuneración por razón de sexo.

V. LA NORMATIVA ESPAÑOLA DE EXTRANJERÍA REGULADORA DEL TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS MIGRANTES

1. Introducción

La normativa de extranjería ha sufrido bastantes cambios en un periodo de tiempo significativamente corto. Así, la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de Enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social³⁸ fue modificada por la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre³⁹, siendo desarrollada por el Reglamento aprobado por Real Decreto 864/2001 de 20 de julio⁴⁰, con respecto al cual, el Tribunal Supremo en su sentencia de 20 de marzo de 2003⁴¹ ha anulado once artículos por considerarlos, o bien inconstitucionales, o bien contrarios a la propia Ley de Extranjería. No obstante, todas estas modificaciones, nos encontramos en la actualidad ante un nuevo Proyecto de Ley de reforma de la Ley de Extranjería⁴², de lo cual podemos deducir que el legislativo español no ha dado todavía con la “tecla” de la regulación de la extranjería en España.

36 El artículo 2.2 de la Directiva 76/207 sobre igualdad de trato se refiere a la posibilidad de que las mujeres queden excluidas de ciertas profesiones en función de la naturaleza o de las condiciones de ejercicio de las mismas; sin embargo, el artículo 9.2 exige a los Estados a que procedan a un examen periódico de dichas actividades, a fin de comprobar si, teniendo en cuenta la evolución social, si está justificado mantener la exclusión, comunicando a la Comisión el resultado de dicho estudio.

37 BOE num. 161 de 6 de julio de 2002. Dicho artículo establece que: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

38 BOE num. 10 de 12 de enero de 2000.

39 BOE num. 307 de 23 de diciembre de 2000.

40 BOE num 174 de 21 de julio de 2001

41 Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2003. Sala de lo Contencioso-Administrativo. Sección Sexta.

42 Vid el texto en el Boletín General de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. VII Legislatura, Serie A, num. 160-1 de 20 de junio de 2003, p.p. 1 a 12.



La política de extranjería española se asienta dentro de la mantenida por la Unión Europea⁴³. Ya en el Tratado de Ámsterdam de 1997, se manifiesta la necesidad de que la Unión, mantenga una política migratoria común, la cual dicho sea de paso, cada vez es más restrictiva y fruto de la cual son numerosos los Convenios que la Unión mantiene con terceros países, como son los Estados que posiblemente se incorporarán a la Unión, o Estados que tienen un amplio número de nacionales en la Comunidad (Euromediterráneos), o Estados que necesitan desarrollarse económicamente⁴⁴, y el desarrollo de una normativa común en esta materia⁴⁵. Teniendo en cuenta esta situación, en este trabajo nos vamos a referir a extranjeros migrantes provenientes de terceros estados, entendiendo por tales aquellos que no pertenecen a la Unión Europea, ni al EEE (Noruega, Islandia y Liechtenstein)⁴⁶ y Suiza⁴⁷, a los cuales denominaremos nacionales de terceros Estados.

2. Concepto de trabajador extranjero

El art. 10.1 de la LOEXIS dispone que: "Los extranjeros que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen, tendrán derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena..." Los requisitos son los previstos en el art. 36.1, el cual establece que: "Los extranjeros mayores de dieciséis años, para realizar una actividad lucrativa laboral o profesional, deberán de obtener, además del permiso de residencia o autorización de estancia, una autorización administrativa para trabajar". La condición de trabajador viene determinada por el hecho objetivo de su permanencia o de su intención de viajar a España para ejercer una actividad lucrativa, por cuenta propia o ajena. Por lo tanto, se considera trabajador, tanto al que ejerce como al que trata de ejercer una actividad lucrativa, incluyendo así al inmigrante que desea, desde su país, incorporarse al mercado de trabajo español, y al extranjero que se halle en nuestro territorio, regular o irregularmente y desea incorporarse al mercado de trabajo⁴⁸.

El extranjero podrá solicitar, en un primer momento un permiso de residencia por cualquier motivo (estudios, turismo, si se encuentra con una estancia de 90 días, etc.), o también puede que se encuentre en nuestro territorio de forma ilegal y, una vez aquí en España, si cambia de idea y desea realizar una actividad laboral, deberá de solicitar el permiso de trabajo, ya que si ejerce una actividad laboral sin el correspondiente permiso podrá ser expulsado de nuestro país.

43 Una evolución de la política migratoria de la Unión Europea se puede consultar en MARTÍN Y PÉREZ DE NANCLES, J. "La inmigración en la Unión Europea: La difícil configuración de una política de inmigración" en Revista de Derecho de la Unión Europea, num. 5 de 2003, p.p. 83 a 90.

44 MOYA ESCUDERO, M. y RUEDA VALDIVIA, R. Régimen jurídico de los trabajadores extranjeros en España. Madrid 2003, p.p. 29 a 39.

45 Sobre la política europea en materia de migración, las diferentes categorías de "nacionales" que existen, su estatuto jurídico, los acuerdos de la Unión Europea con otros países, etc. Vid el completo y exhaustivo análisis realizado por BLÁZQUEZ RODRÍGUEZ, I. Los nacionales de terceros países en la Unión Europea. Córdoba 2001. Passim

46 Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo de 2 de mayo de 1992 (DOCE L 1, de 3 de enero de 1994). Ratificado por España el 26 de noviembre de 1993, entró en vigor el 1 de enero de 1994 (BOE de 25 de enero de 1994). Forman parte del mismo todos los Estados de la Unión Europea, Noruega, Islandia y Liechtenstein.

47 Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas entre la Unión Europea y sus Estados miembros y la Confederación Suiza, hecho en Luxemburgo el 21 de junio de 1999 (BOE num. 148 de 21 de junio de 2002).

48 MOYA ESCUDERO, M. y RUEDA VALDIVIA, R. Régimen jurídico de los trabajadores extranjeros en España. Ob. Cit. p. 77.



Lo normal es que se soliciten conjuntamente el permiso de residencia y el de trabajo, los cuales tendrán idéntica duración. Será causa de denegación de la autorización laboral la denegación del permiso de residencia y, a la inversa, no se concederá este último si se deniega el permiso de trabajo solicitado (art 87.1 y 4 del Regl). Se trata de una normativa lógica, ya que para poder trabajar en nuestro territorio hay que permanecer en el mismo (salvo los casos de trabajos transfronterizos). E igualmente si los medios económicos necesarios para obtener y renovar el permiso de residencia provienen de una actividad lucrativa, es lógico que ésta se deniegue o se extinga con aquel.

Cuando los permisos se solicitan de forma conjunta, la autoridad laboral competente no resolverá a efectos de otorgar o denegar el permiso de trabajo hasta que no se haya obtenido informe favorable de la autoridad gubernativa correspondiente con relación a la concesión del permiso de residencia (art. 83.5 y 87.4 Regl). El procedimiento para la concesión del permiso conjunto de residencia y trabajo se basa fundamentalmente en la constatación de que el extranjero no ha entrado o no se encuentra en España de forma ilegal, que lo ha solicitado en su país de origen ante la oficina consular española⁴⁹. La resolución que recaiga concediendo el permiso de residencia será notificada inmediatamente a la autoridad laboral, entregándole al extranjero una tarjeta individual acreditativa del permiso de residencia y del permiso de trabajo (art. 87.5 Reglamento).

Si se deniegan ambos permisos se le notificará al extranjero la resolución motivada, advirtiéndole que ha de abandonar el territorio español, si es que se encuentra en él, en un plazo máximo de 15 días, salvo que concurren circunstancias excepcionales y acredite que cuenta con medios de vida suficientes, en cuyo caso podrá prorrogar su estancia hasta un plazo máximo de 90 días (art. 139 Reglamento)⁵⁰.

Existen distintos tipos de visado, el de residencia, el de circulación múltiple (cuando por razones profesionales el extranjero deba desplazarse frecuentemente a España) y el de estancia especial por una duración no superior a 6 meses; sin embargo para su concesión o denegación no existen unas causas tasadas previamente, sino que el legislador ha abierto la puerta a un considerable número de conceptos jurídicos indeterminados, los cuales, en relación con su apreciación, quedan a la voluntad discrecional interpretativa de la Autoridad Administrativa⁵¹. Sin embargo hasta ahora no ha existido un visado de estancia para búsqueda de trabajo; no obstante su instauración no parece demasiado lejana a la luz de la nueva

49 La autoridad gubernativa no emitirá informe favorable hasta tener constancia, si el extranjero no es residente legal en nuestro territorio, de que se ha solicitado el visado ante la oficina consular o misión diplomática española en el país de origen del extranjero o de su residencia anterior. La autoridad laboral, una vez instruido el expediente y dictada resolución favorable sobre la solicitud del permiso de trabajo, remitirá copia con la documentación referida a la residencia a la autoridad gubernativa, a efectos de que decida acerca del permiso de residencia. Si el permiso de trabajo no se concede, no se otorgará el de residencia, sin perjuicio de que después el extranjero pueda solicitar dicho permiso por otra causa. La resolución que recaiga concediendo el permiso de residencia será notificada inmediatamente a la autoridad laboral, entregándole al extranjero una tarjeta individual acreditativa del permiso de residencia y del permiso de trabajo (art. 87.5 Reglamento).

50 Los tipos de permiso de trabajo, su procedimiento de tramitación, renovación, denegación, tipos de permiso, modificación, etc. se encuentran regulados en los artículos 69 a 91 del Reglamento de Extranjería.

51 En la concesión del visado las autoridades competentes habrán de atender al interés del Estado español y de sus nacionales y a los compromisos internacionales asumidos por España en el marco de los acuerdos de régimen común de visados y, sobretudo el visado se utilizará como instrumento orientado al cumplimiento de los fines de la política exterior del Reino de España y de otras políticas públicas españolas o de la Unión Europea, en especial la política de inmigración, la política económica y la de seguridad ciudadana (art. 27.3 LOEXIS y 19.1 Reglamento).



normativa de extranjería que se está fraguando actualmente, la cual prevé la concesión de un visado de tres meses de duración como máximo para que el extranjero encuentre un empleo, si en ese periodo de tiempo la búsqueda ha sido infructuosa, éste tendrá que abandonar nuestro país⁵².

Independientemente de que el extranjero reúna todos los requisitos para la concesión del visado, cuando se pide para realizar una actividad laboral han de cumplirse necesariamente unas condiciones específicas. Si es por cuenta ajena ha de presentarse copia de un contrato de trabajo o compromiso formal del empresario. Y si el visado se solicita para realizar un trabajo de temporada con una duración superior a 6 meses, los solicitantes deberán presentar una copia del contrato de trabajo con los requisitos que se especifican en el art. 89.7 del Regl.; es decir, la oferta ha de ser cumplimentada en el modelo oficial que establezca la Dirección General de Migraciones, registrada por la autoridad competente que ha de informar dicha solicitud de visado. Lo que implica que la oferta de empleo ha de estar registrada por la Dirección Provincial de Trabajo española correspondiente antes de enviarla al presunto trabajador extranjero. Y ello tanto para el régimen general, como para el del contingente. Ante esta situación cabe preguntarse con Moya Escudero y Rueda Valdivia las siguientes cuestiones: ¿cómo se obtendrá dicha oferta de empleo?, ¿Es posible que se contrate sin conocer la calidad profesional?, ¿Podrá obtener un visado de estancia a fin de venir a España y contactar con el empresario?, ¿Cumplirá el trabajador las condiciones necesarias para ello, como billete de ida y vuelta, medios económicos, etc? y, teniendo en cuenta que el trabajador se encuentra fuera de España, que la resolución de la solicitud de visado puede tardar hasta cuatro meses y quince días ¿esperará el empresario?⁵³.

Todos estos inconvenientes se han tratado de paliar, en parte, mediante los acuerdos de ordenación y regulación de los flujos migratorios, a través de los cuales son las autoridades de los diferentes países las que se comunican las ofertas de empleo y las demandas del mismo, nombrándose una comisión mixta para la selección de los trabajadores, en la cual podrá también estar presente el empresario español. Los acuerdos que actualmente tiene España concertados son los siguientes⁵⁴:

- República de Ecuador de 29 de mayo de 2001⁵⁵.
- Colombia, de 4 de julio de 2001⁵⁶.
- República Dominicana de 17 de diciembre de 2001⁵⁷.
- Rumanía de 23 de enero de 2002⁵⁸.
- Polonia de 20 de septiembre de 2002⁵⁹.

52 En la normativa de extranjería que actualmente se está gestando en nuestro país, el PSOE ha llegado a un acuerdo con el PP para que se introduzca en la nueva Ley una nueva modalidad de visado de tres meses de duración que le permita al extranjero venir a nuestro país para buscar desde aquí trabajo y evitar todos los inconvenientes que tiene los largos trámites de la concesión de los permisos de residencia y de trabajo, tanto para el trabajador, como para el empresario. Vid. Diario El País de 12 de septiembre de 2003, p. 15.

53 Vid. Ob. Ult. Cit. p. p. 106-107.

54 Vid comentarios a los mismos, en TRINIDAD GARCÍA, M.L. "Los acuerdos migratorios bilaterales concluidos por España: un complejo instrumento para unos resultados escasos", en La inmigración en España: Contextos y Alternativas. Ed. F.J. García Castaño y C. Muriel López. Univ. De Granada 2002, p.p. 493 a 505.

55 BOE de 10 de julio de 2001

56 BOE de 4 de julio de 2001

57 BOE de 5 de febrero de 2002

58 BOE de 12 de junio de 2003.

59 BOE de 20 de septiembre de 2002.



- Marruecos, sobre mano de obra de 25 de julio de 2001⁶⁰.
- Marruecos, sobre trabajadores de temporada de 30 de septiembre de 1999⁶¹.

La nota común en todos estos acuerdos es que, el trabajador viene a España con un contrato de trabajo, se aplica a los extranjeros que no se encuentren en España o que se encuentren en nuestro territorio de forma legal, una vez realizado el trabajo el extranjero ha de retornar voluntariamente a su país, el cumplimiento de esta condición se tendrá en cuenta para la concesión de nuevos permisos de trabajo y sobre todo permite realizar a priori una selección de las nacionalidades de los extranjeros que van a venir a nuestro país, rechazando aquellos que nos parecen más conflictivos o con los que no nos une ningún tipo de lazo. En definitiva, según señalan Moya Escudero y Rueda Valdivia, con los que estamos totalmente de acuerdo, la política migratoria española se dirige a impedir el acceso al mercado legal de trabajo de quienes permanecen ilegalmente en España, así como a reducir al mínimo la entrada con carácter permanente a este mercado a través de las actividades de temporada⁶² y sobre todo a efectuar una selección del trabajador extranjero en función de los países con los que España tenga a bien concluir acuerdos bilaterales.

Cuando el extranjero migrante cumple todos estos requisitos o configura alguna de las situaciones descritas podemos afirmar que se encuentra en España de forma regular y que, por lo tanto, gozará de todos los derechos y obligaciones que ese estatus le otorga.

3. Trabajadores extranjeros que se encuentran en España de forma irregular

No obstante lo anterior y, habida cuenta de la cada vez más restrictiva política migratoria española, acorde con la europea, y la dificultad del cumplimiento por parte del extranjero de todos los requisitos exigidos por la Ley de Extranjería, cada vez es también mayor la migración irregular a nuestro país de manera que cada vez existen más extranjeros “indocumentados” en nuestro territorio y, como consecuencia de esta situación irregular, son objeto de una mayor vulnerabilidad en cuanto a abusos e inobservancia de sus derechos fundamentales, al encontrarse al margen de la ley⁶³. El razonamiento para las Autoridades españolas y para los propios ciudadanos es el siguiente: si no consta la existencia de una persona difícilmente podrá ser objeto de derechos fundamentales y de su protección por los organismos estatales; sin embargo, y a pesar de la “coherencia” de este razonamiento, no se puede ignorar que en España se encuentran extranjeros que no reúnen las condiciones legales para configurar una situación regular en nuestro territorio. De ahí, los diversos procesos de regularización llevados a cabo por el Gobierno de aquellos extranjeros que acrediten una serie de circunstancias señaladas a tal efecto⁶⁴.

60 BOE de 12 junio 2003.

61 Hasta la fecha no se tienen noticias de su publicación en el BOE, si bien, se encuentra en vigor desde el 12 de junio de 2003. Vid. Pag. Web. www.reicaz.es

62 Ob. Ult. Cit. p. 118

63 La nueva ley prevé que el extranjero que entre a nuestro país por lugares no habilitados a tal efecto, serán devueltos a su país de origen y se les impedirá volver a España durante diez años. El último convenio que se ha firmado ha sido con la República Islámica de Mauritania el 1 de julio de 2003 (BOE num. 185 de 4 de agosto de 2003).

64 El último proceso de regularización para los extranjeros en España se realizó por Real Decreto 239/2000 de 18 de febrero (BOE num. 43 de 19 de febrero de 2000) a tenor de la Disposición Transitoria Primera de la Ley



Esta situación ha cambiado notablemente y desde el año 2000 no ha habido ningún otro procedimiento de regularización; sin embargo, no por ello han dejado de venir a nuestro país extranjeros mediante procedimientos no admitidos por la ley. Ello conlleva como consecuencia inmediata que en la actualidad existan en nuestro territorio una gran cantidad de inmigrantes en situación irregular de forma tal que, su “invisibilidad” hace, si no imposible, muy difícil su integración en la sociedad y, por lo tanto, su protección.

A la luz de las circunstancias expuestas; es decir, numerosas dificultades legales para la obtención del permiso de residencia y de trabajo, y la existencia de un número nada despreciable de trabajadores migratorios en situación irregular, vamos a detenernos en el análisis de nuestra normativa de extranjería y en el estudio de la casuística de nuestra realidad social para comprobar si, en efecto, la discriminación por razón de sexo tiene lugar en relación con las trabajadoras migratorias, ya que, a simple vista y de una lectura atenta de la Ley de Extranjería, no se observa la existencia de discriminación alguna en materia laboral entre los trabajadores migratorios masculinos y femeninos.

No obstante, antes de proceder a este análisis, hemos de advertir que si la discriminación por razón de sexo tiene lugar entre las y los trabajadores españoles⁶⁵, como así lo demuestran diariamente circunstancias como que a igual trabajo menor salario, menores prestaciones sociales, trabajos marginales, temporales, trabajos feminizados, mayor tasa de paro, etc⁶⁶, el punto de referencia; es decir, de comparación, no lo vamos a tener con el hombre español trabajador, sino que, en unas ocasiones será con la mujer española trabajadora, y, en otras, con el hombre migrante extranjero trabajador, con lo cual el punto de referencia disminuirá considerablemente en sus valores absolutos, ya que la distancia aumentará cuando comparemos al hombre español trabajador con la mujer trabajadora extranjera migrante, obteniendo valores intermedios cuando comparemos a la mujer trabajadora migrante con el hombre trabajador migrante o con la mujer española trabajadora.

Orgánica 4/ 2000 de 11 de enero de 2000 sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social. No obstante y, como consecuencia del escaso número de extranjeros que tuvieron acceso a esta regularización por la cantidad de requisitos exigidos, se abrió un nuevo proceso por Real Decreto 142/2001 de 16 de febrero (BOE num. 44 de 20 de febrero de 2001) al amparo de la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero de 2000 sobre Derechos y libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social.

65 Esta discriminación se trata de paliar por parte del Gobierno español, con la elaboración de planes que incentiven el empleo femenino, acaben con el acoso sexual en el trabajo, con la diferencia salarial, etc. El último plan presentado recientemente por el Ministro de Trabajo denominado “Plan Nacional para luchar contra las discriminación laboral de la mujer” ha sido consecuencia del IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres aprobado por el Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2003.

66 Los últimos datos sobre la situación de la mujer en el mercado laboral español proporcionados en el cuarto trimestre de 2002 por el INE señalan que 1.201.200 españolas querían y no podían trabajar. De las 17'5 millones de españolas, 4'7 millones eran activas (esto es: en disposición de trabajar), 6'2 millones tenían empleo, 1'2 millones estaban en paro (226.000 buscaban su primer empleo y otras 10'1 millones estaban clasificadas como inactivas. El perfil de la desempleada española rompe con algunos tópicos, ya que, son las jóvenes universitarias con alta cualificación, solteras y sin hijos las que más difícil tienen su incorporación al mercado de trabajo, mientras que para el hombre el estar casado y con hijos supone un factor de estabilidad que suma, mientras que para la mujer resta. El sector donde mayor número de mujeres trabaja es en el de servicios, el cual es el que se caracteriza por su mayor precariedad laboral. Más del 80% de los trabajadores que tienen jornada a tiempo parcial son mujeres. Las mujeres ocupan menos del 31% de los puestos directivos de las empresas y de la Administración pública. El 75% de los contratos realizados de forma verbal son de mujeres. Vid. Suplemento del Diario El Mundo (Nueva Economía) de 20 de abril de 2003, num. 171.



VI. APROXIMACIÓN AL PROYECTO MIGRATORIO DE LAS MUJERES EXTRANJERAS MIGRANTES.

No se puede generalizar, so pena de caer en estereotipos, sobre la razón que mueve a las mujeres a abandonar sus países de origen y acceder al nuestro en busca de trabajo. Detrás de cada mujer hay un proyecto diferente, unas metas distintas, unos intereses dispares; en definitiva, detrás de cada mujer existe toda una vida y, por lo tanto, una serie de circunstancias bien distintas; sin embargo si que podemos esbozar unas líneas comunes a la luz de los diversos estudios que se han realizado en España en relación con esta cuestión.

En la mayoría de los casos el proyecto migratorio de la mujer ha estado ligado al de un hombre. Son raros los estudios que analizan la migración femenina, cuando sabemos que ésta existe con la suficiente autonomía desde los años treinta; sin embargo a partir de los años ochenta la migración femenina cobra entidad por sí misma y es a partir de esta fecha cuando existen estudios específicos sobre este tipo de migración⁶⁷.

Así, e intentando no hacer clasificaciones ni compartimentos estancos, sino advirtiendo que únicamente vamos a trazar unas líneas generales y que los casos particulares son en la realidad numerosos, ya que, como hemos señalado anteriormente detrás de cada proyecto migratorio de la mujer existen unas circunstancias determinadas, podemos afirmar que la decisión de emigrar de la mujer suele ser, o bien propia, o bien forzada por sus familiares, o también por causa de reagrupación familiar, siendo ésta última la causa más frecuente hasta fechas recientes; es decir, la emigración de la mujer dependía del permiso de residencia y de trabajo de su marido o padre y de tener un proyecto de vida en común con un hombre fuera de su país.

No obstante, esta emigración dependiente va dejando paso poco a poco a una emigración independiente; las mujeres deciden emigrar ellas solas, por sí mismas y las causas que le empujan a abandonar su país son diversas y dependen de sus propias circunstancias personales y de las condiciones de vida del país de procedencia. Así, por ejemplo, las mujeres que proviene del Africa Subsahariana lo suelen hacer por iniciativa propia, suelen ser jóvenes, sin excesiva preparación y en ocasiones vienen embarazadas, en embarcaciones clandestinas buscando una vida mejor para ellas y sus hijos. Asimismo, las mujeres que provienen del Magreb, también suelen venir de forma clandestina y también son jóvenes, habiendo dejado en su país de origen a su familia. Suelen ser solteras, y con estudios medios o al menos han desarrollado en su país alguna actividad laboral como secretarias, costureras, etc. Las mujeres de la antigua Europa del Este suelen ser mujeres con niveles de estudios superiores, en general emigran solas y por decisión propia, y también dejan a veces

⁶⁷ Entre otros pueden consultarse los siguientes estudios: RAMÍREZ, A. Migraciones, género e islam. Mujeres marroquíes en España. Madrid 1998. GREGORIO GIL, C. Estudio de la red migratoria del colectivo dominicano en Madrid. (Inédito). Dirección General de Migraciones. Madrid 1996. Ibid. Sistemas de género y la migración internacional: la emigración dominicana en la ciudad de Madrid (Tesis doctoral), Univ. Autónoma de Madrid 1996. Ibid. Migración femenina, su impacto en las relaciones de género. Madrid 1998. RIBAS, N. Las presencias de la inmigración femenina. Un recorrido por Filipinas, Gambia y Marruecos en Cataluña. Barcelona 1999. CABELLO, E. "Mujeres Emigrantes marroquíes: el caso de la segunda generación", en El desafío de la inmigración en la España actual: una perspectiva europea. coord.. Morales Lezcano, V. Madrid 1994. GARCIA-CANO TORRICO, M. Migraciones y género. El caso de la comunidad marroquí en la ciudad de Málaga. Málaga 2000. MARTÍN MUÑOZ, G. Mujeres, democracia y desarrollo en el Magreb. Madrid 1995. ROQUERO, E y RODRÍGUEZ, P. La diversidad de las mujeres migrantes: el caso de la ciudad de Granada. Madrid 1996.



en su país de origen a marido e hijos. Las inmigrantes que provienen de América Central y del Sur suelen tener bastantes cargas familiares a sus espaldas, sobre todo hijos habidos de una o varias relaciones, los cuales dejan con sus familias, no suelen dejarlos a cargo del marido, mientras ellas buscan una vida mejor en nuestro país.

Para concluir este apartado y, siguiendo a Laura Oso⁶⁸, podemos afirmar que: la migración femenina ha aumentado considerablemente en España desde 1990 hasta la actualidad, ya que en esa fecha, los datos muestran que de las extranjeras residentes en España únicamente un 24% poseían un permiso de trabajo en vigor, siendo el 40% mujeres asiáticas y el 39% africanas. Un paso más en este análisis nos muestra que posteriormente cambia este panorama y aumenta la migración laboral femenina respecto de la residencial, sobre todo entre las mujeres originarias de América Central y del Sur (45%), África (52%) y Asia (49%), lo cual indica que se pasa de un predominio de la migración de mujeres inactivas de países desarrollados, fundamentalmente de Europa, a mujeres activas que provienen de terceros países.

Es importante destacar que la inmigración femenina a España de trabajadoras está principalmente compuesta de mujeres protagonistas del proceso migratorio y no reagrupadas. La llegada a España de mujeres provenientes de países terceros responde a corrientes de carácter económico de mujeres actoras del proceso migratorio, que han emigrado con independencia del varón. Son las denominadas mujeres "jefas de hogar"; es decir, son mujeres que constituyen el sostén económico de su familia, la cual han dejado en su país de origen, al que esperan regresar en el menor plazo de tiempo posible y al que suelen mandar habitualmente sus remesas.

VII.DISCRIMINACIONES LABORALES EN RELACIÓN CON LA MUJER EXTRANJERA MIGRANTE

Introducción

Como hemos señalado anteriormente constituye una realidad que la presencia de las mujeres que emigran está aumentando en la actualidad considerablemente, no ya como parte integrante de una unidad familiar, sino como personas con plena autonomía, las cuales dejan a sus maridos e hijos en su país de origen, siendo ellas la pieza clave de la subsistencia de la unidad familiar, la cual se fundamenta en un deseo de una mejor vida colectiva. Las mujeres son en estos casos las que envían los recursos económicos a los suyos, a la espera de poder reagruparlos en el país de acogida o de poder prosperar en el de origen mediante la compra de una casa, la apertura de un pequeño negocio, etc; Sin embargo y, habida cuenta de la inminente feminización de la mano de obra extranjera, este hecho parece que no ha suscitado en nuestro país demasiado interés para el legislador en la elaboración de políticas de integración. Es como si fuera suficiente ocuparse de la reagrupación familiar a partir del concepto de familia nuclear y tradicional, ya que a las mujeres se las supone unidas, tanto al marido, como a los hijos, negándole a la extranjera su propio proyecto migratorio.

⁶⁸ Vid su interesante y revelador estudio en La migración hacia España de mujeres jefas de hogar. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid 1998, *passim*



Resulta, cuanto menos curioso, que la normativa de extranjería española únicamente se refiera a la mujer en su papel tradicional ; es decir, el de madre, cuando establece la protección de la mujer migrante durante el embarazo, en el parto y con posterioridad al mismo, indicando que no se podrá expulsar ni devolver de España a la mujer extranjera embarazada si esta medida supone un riesgo para la gestación o la salud de la madre⁶⁹.

No obstante y, aún ante el silencio de la normativa de extranjería en relación con la mujer inmigrante, hemos de cuestionarnos cuales son los trabajos que habitualmente desempeñan éstas en nuestro país, ya que, la política migratoria que mantiene el Gobierno se basa en una oferta de cupos, o número de puestos de trabajo en relación con los cuales existe oferta en el mercado de trabajo español. Estos puestos de trabajo se refieren fundamentalmente a los siguientes sectores: agrario, ganadero, construcción y servicios.

En relación con estos tipos de trabajo existe una gran demanda de mano de obra. Así a finales del año 2001, según el INEM, había más de 200.000 personas en paro y, sin embargo, quedaron sin cubrir más de 100.000 puestos de trabajo: 20.950 en la construcción, 74.327 en servicios y 3.076 en agricultura, y, no obstante lo anterior en el año 2000 se dieron de alta en la Seguridad Social 118.000 extranjeros. La cuestión que se plantea es bien sencilla: si en España hay españoles parados y hay ofertas de empleo, ¿por qué hay que recurrir a trabajadores extranjeros?. A esta pregunta no existe una única respuesta, pero de entre las varias contestaciones que la misma tiene podemos afirmar que estos trabajos son rechazados por los españoles porque las aspiraciones laborales de éstos son cada vez más altas y los trabajadores que están cobrando el paro piensan que aceptar determinadas condiciones de trabajo supone empeorar notablemente su calidad de vida, así pues los inmigrantes realizan los trabajos que no quieren los españoles de manera que la creencia de que los inmigrantes vienen a robarnos los puestos de trabajo constituye una falacia, hacen lo que nadie quiere hacer y en peores condiciones y con la presión de que si no tienen un empleo no pueden regularizar su situación⁷⁰. Precisamente una de sus principales preocupaciones radica en demostrar fehacientemente que han estado desempeñando en nuestro país un determinado trabajo, a tal fin, el porcentaje de extranjeros que cotiza a la Seguridad Social en la Comunidad de Madrid es superior al de los nacionales, así más del 51% de los extranjeros paga su cuota frente al 40% de los españoles⁷¹.

De estos trabajos ofertados por el Gobierno español el del sector servicios es el que generalmente desempeñan las mujeres inmigrantes, fundamentalmente en el servicio doméstico, cuidado de personas mayores, de niños, empresas de limpieza y hostelería; en definitiva, trabajos que tradicionalmente han desempeñado las mujeres, siendo menos las empleadas en agricultura, ganadería y, por supuesto construcción, todo ello independientemente de la preparación de la que gocen estas mujeres, pues, contrariamente a lo que habitualmente se piensa, no son mujeres analfabetas, sumisas, incapaces de valerse por sí mismas, dóciles, con escasos estudios, con baja cualificación profesional, con nula experiencia laboral,

69 Vid. Artículos 57.6 y 58.3 de la Ley de Extranjería. El artículo 12 de la Ley indica en su número 4 que las extranjeras embarazadas que se encuentren en España tendrán derecho a la asistencia sanitaria durante el embarazo, parto y posparto; es decir, no es necesario que la extranjera resida legalmente en nuestro país, sino que basta con que se encuentre en el mismo.

70 Vid diario El País de 11 de febrero de 2001. "Los trabajos que no quieren los españoles".

71 Vid. Diario El Mundo de 27 de octubre de 1999 "Los explotadores se ceban con sus empleados inmigrantes".



etc, sino que poseen, por lo general, un buen nivel de estudios⁷² y están preparadas para desempeñar puestos de trabajo cualificados⁷³, siendo una de sus principales demandas la posibilidad de poder homologar sus estudios en nuestro país⁷⁴, ya que, al estar ocupando puestos de trabajo muy por debajo de su preparación profesional, el grado de satisfacción laboral es mínimo y las esperanzas de promoción prácticamente se muestran nulas⁷⁵. En números absolutos las mujeres procedentes del tercer mundo con empleo remunerado constituyen un colectivo reducido de 70.000 cotizantes a la Seguridad Social al iniciarse el año 2000; sin embargo, este número va en aumento porque entre enero de 2000 y abril de 2002 se ha incrementado en un 108% al pasar de 118.000 a 244.000, crecimiento que ha sido mayor entre las procedentes del tercer mundo. No obstante, esta cifra ha de ser ampliada incluyendo dos categorías de trabajadoras no registradas, las mujeres nacionalizadas, casi unas 30.000 y las irregulares o que no cotizan, las cuales a comienzos del año 2000 podrían ser un mínimo de 75.000. Este número de mujeres se distribuye, dependiendo de las distintas ocupaciones, en relación a los siguientes porcentajes: el 82% de las mujeres inmigrantes trabaja en el servicio doméstico, el 52% en hostelería, el 39% en oficinas, el 25% por cuenta propia y el 14% en limpiezas⁷⁶. A fecha 14 de enero de 2003 eran 309.401 las mujeres inmigrantes que cotizaban a la Seguridad Social⁷⁷

El que el mayor porcentaje de puestos de trabajo ocupado por las mujeres inmigrantes se refiera al sector del servicio doméstico, se debe, principalmente, y, entre otras causas, a dos factores fundamentales: en primer lugar la crisis del modelo tradicional de mujer como ama de casa en exclusiva, cuyo número se ha reducido en 2,5 millones en los últimos veinticinco años y, en segundo lugar, a que la mujer española en los últimos años se ha ido incorporando al mercado laboral español en puestos más cualificados que los relacionados con el sector servicios, de

72 Sobre esta cuestión el País Semanal publicó un reportaje donde se recoge la preparación de algunas mujeres inmigrantes provenientes de Ecuador, China, Colombia, Marruecos y Polonia. Vid. Suplemento de 7 de abril de 2002. Se puede consultar también el estudio realizado por UGT denominado "Mujer, inmigración y trabajo". Pag Web [www:// ugt.es](http://ugt.es)

73 Según refleja el informe laboral Manpower sobre "La inmigración en España: pasado, presente y futuro", el cual se basa en los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), que recoge las respuestas, tanto de extranjeros regulares, como de aquellos sin permiso de residencia, el 29% de los inmigrantes tiene un nivel de estudios elevado (diplomados y superiores) frente al 22% de la población española; el 28% tiene estudios secundarios (obligatorios y no obligatorios) frente al 20% de los españoles. En esta línea, el porcentaje de extranjeros con niveles bajos de formación (estudios primarios y analfabetos) se sitúa en el 43%, una tasa inferior a la española (57%). Sin embargo, los inmigrantes ocupan menos puestos de trabajo cualificados que los españoles. El 69% de los extranjeros ocupan empleos considerados cualificados y técnicos, mientras que este promedio alcanza el 81% en el caso de los españoles. Vid. Agencia de noticias Europa Press de 24 de marzo de 2003. (Pag web Yahoo; noticias).

74 La cualificación de las mujeres extranjeras migrantes la ponen de manifiesto autoras como FERNÁNDEZ, T. MARTINEZ, Y y SALAS L. "Situación socioeconómica de la mujer migrante del tercer mundo en Granada". Cuadernos de Acción Social. Secretaría de Acción Social y Migración de CCOO de Andalucía. ROQUERO, E. y RODRÍGUEZ, P. La diversidad de las mujeres migrantes. El caso de la ciudad de Granada. Madrid 1995. RAMÍREZ, E. Inmigrantes en España: vidas y experiencias. Centro de investigaciones Sociológicas Siglo XXI. Madrid 1996. RIBAS, N. Las presencias de la inmigración femenina. Barcelona 1999. RAMÍREZ RAMÍREZ, M.A. "La inmigración marroquí: los procesos de cambio en las relaciones de género y el papel del Islam". En Género, clase y etnia en los procesos de globalización. Ed. Por V. Maqueira y M.J. Vara. Madrid 1997.

75 La normativa por la que se rige la homologación de estudios realizados en el extranjero en España es la Orden de 21 de julio de 1995, la cual establece los criterios generales para la realización de pruebas de conjunto previas a la homologación de títulos extranjeros de Educación Superior (BOE num. 178 de 27 de julio de 1995). La homologación de títulos también resulta bastante gravosa para los españoles que han realizado sus estudios en el extranjero. No se trata de una discriminación en función de la nacionalidad, sino en razón del país en el que se realizaron los estudios y el contenido de los mismos.

76 Colectivo IOÉ. "Situación laboral de las mujeres inmigrantes no comunitarias". En Los inmigrantes y el mundo del trabajo. Ed. A. Tornos Cubillo. Madrid 2003, p.p. 80 a 86.

77 Vid. Anuario Estadístico de Extranjería 2002. Ministerio del Interior, p. 292.



manera que es fundamental acudir a otras personas para que estas necesidades primarias queden cubiertas, ya que los varones se resisten a compartir las tareas domésticas. De esta forma, la incorporación de la mujer española al mercado de trabajo influye de forma directa en la creación de empleo, ya que cerca de un millón de hogares españoles recurre a la contratación de servicio doméstico, lo que proporciona empleo a más de medio millón de mujeres españolas (muchas e las cuales trabajan por horas en varias casas) y a unas 75.000 inmigrantes, la mayoría procedentes de países del tercer mundo. Así, estas mujeres ocupan los puestos relativos a la reproducción social, como lo son las tareas del hogar, cuidado de los hijos pequeños, de los ascendientes, etc., los cuales quedan mercantilizados, en parte, por las mujeres inmigrantes. Para comprobar esta situación nos vamos a detener seguidamente en el análisis de los diferentes tipos de trabajos desempeñados mayoritariamente por las mujeres inmigrantes y, a la luz de los mismos, determinar si la normativa de extranjería resulta discriminatoria para con las mismas y, en caso afirmativo, que medidas se podrían adoptar para terminar con éstas.

1. Trabajos reservados tradicionalmente a la mujer

1.1. Servicio doméstico, limpiezas y hostelería

El servicio doméstico constituye una relación laboral de carácter especial, así está regulado en el Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto⁷⁸. Esta relación laboral se caracteriza, entre otras circunstancias, porque el contrato puede realizarse de forma verbal, no existe salario mínimo, las pagas extra son de media paga, las jornadas de trabajo pueden alargarse desproporcionadamente al requerirse “tiempos de presencia” sobre todo en el caso de las internas, las indemnizaciones por despido improcedente son inferiores al del resto de los trabajadores, no existe derecho a la prestación por desempleo, no se exige la afiliación a la Seguridad Social sino a partir de ciertas horas de trabajo, etc.

Esta normativa permite que, en realidad, las jornadas de trabajo de las trabajadoras se alarguen considerablemente, que los tiempos de descanso no se cumplan, que la empleadora no pague la Seguridad Social, con lo cual tiene que hacerlo la empleada si quiere gozar de los beneficios que ello reporta, como la demostración del desempeño de una actividad laboral⁷⁹, que los salarios no guarden proporción en relación con el trabajo realizado⁸⁰, que existan abusos en cuanto al

78 Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar (BOE num. 193 de 13 de agosto de 1985, Corec. Errores, BOE num. 212 de 4 de septiembre de 1985)

79 En el tema de la afiliación y cuotas a la Seguridad Social los empleadores están en la obligación de dar de alta a los trabajadores del servicio doméstico que trabajen de forma exclusiva y permanente con ellos. Cuando la empleada trabaje a tiempo parcial y discontinuo, es la propia trabajadora la que debe tramitar el alta, afiliarse a la Seguridad Social y pagar su cuota.

80 El salario mensual de las empleadas de hogar autóctonas en un 25% inferior al de las inmigrantes, pero el salario por hora trabajada es un 76% superior. Esta diferencia en la retribución por hora en las trabajadoras autóctonas se reduce drásticamente si la comparación se establece en cada subsector: hasta un 21% en el caso de las internas, 24% en las externas fijas y 37% entre las externas por horas. La explicación entre esta aparente contradicción se encuentra en que solo el 8% de las españolas son internas frente a un 47% de las inmigrantes, mientras que las trabajadoras externas por horas españolas son el 49% por un 19% de las extranjeras. Además el promedio de las horas de trabajo en cada subsector es siempre más elevado entre las inmigrantes: 63 horas semanales las internas (52 las españolas), 43 las externas fijas (30 las autóctonas) y 29 las externas por horas (13 las españolas). Esta mayor duración de las jornadas de trabajo explica que las diferencias de salario por hora trabajada en relación a las autóctonas sea tan elevada. Vid. Colectivo IOÉ. “Situación de las mujeres inmigrantes no comunitarias”. En Los inmigrantes y el mundo del trabajo. Madrid 2003, p.p. 102 a 104.



horario del tiempo libre⁸¹ y con frecuencia el lugar de trabajo constituya un auténtico enclaustramiento para la empleada sobre todo si esta está en situación irregular, ya que, al temor de la trabajadora a ser detenida fuera del lugar de trabajo se une el temor de los empleadores, no solo a que detengan a su empleada, sino a que ésta pueda establecer contacto con el mundo exterior, considerar mejores ofertas y finalmente cambiar de trabajo.

Como regla general la mayoría de las extranjeras suele desempeñar su trabajo de servicio doméstico en régimen de internado, sobre todo si en el hogar existen niños o ancianos, siendo las menos las que están a jornada completa de manera externa o a tiempo parcial. No obstante, una de las aspiraciones de la trabajadora doméstica inmigrante es poder abandonar el régimen de internado y trabajar de forma externa, ya que ello le da un mayor margen de movilidad y libertad y posibilita una mayor integración en la sociedad de acogida, aprendizaje de idioma, costumbres, relaciones con otras compatriotas o con las mujeres autóctonas, etc.

Llegados a este punto hemos de cuestionarnos sobre los factores que influyen para que las mujeres inmigrantes desempeñen en nuestro país en un porcentaje tan alto estos puestos de trabajo. Así, podemos observar que uno de los factores determinantes lo constituye, entre otras causas, el Estado y el mercado los cuales son coprotagonistas de la feminización de los flujos. Así, en primer lugar, el mercado actúa a través de una estructura de la demanda en función de las necesidades de las mujeres empleadoras del servicio doméstico pertenecientes a las clases medias urbanas. Estas mujeres autóctonas utilizan formas mercantilistas de reproducción, posiblemente ante la ausencia de políticas familiares que les faciliten el cuidado de los hogares; en este sentido se vuelve a reproducir de nuevo el vínculo entre un mercado muy segmentado y un débil régimen de bienestar⁸².

En segundo término, en relación con el Estado éste actúa a través de la política de inmigración articulada por las prácticas institucionales que fijan la entrada y la inserción de los flujos en función de la gestión de cupos migratorios. El diseño de los contingentes se terminó en el Consejo de Ministros de 26 de marzo de 1993. El establecimiento de un contingente persigue dos objetivos fundamentales: 1. Establecer un procedimiento rápido y eficaz para atender las ofertas de empleo insatisfechas y 2. Canalizar y controlar los flujos migratorios evitando que éstos se produzcan en formas irregulares. De esta forma, a través de los contingentes, se establece un máximo anual de trabajadores extranjeros en función de las necesidades del mercado de trabajo que no son atendidas por los nacionales, comunitarios o extranjeros legalmente establecidos. El procedimiento del contingente pretende facilitar los ajustes en estos puestos de trabajo, encauzando las solicitudes hacia estos sectores y normalizando la relación laboral. Por lo tanto, a través de las medidas de política activa y de canalización de los flujos migratorios se trata de conseguir un mayor control y se persigue evitar la explotación de los inmigrantes⁸³, cosa distinta será si estos objetivos se logran efectivamente.

81 La empleada de hogar que trabaje en régimen de jornada completa tiene derecho a un descanso semanal de 36 horas, con derecho a disfrutar, al menos, de 24 horas seguidas, coincidiendo preferentemente con el domingo.

82 RIBAS, N. y OTROS. Políticas de formación para mujeres inmigrantes. El caso de la ciudad de Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Sociología y Ciencias Políticas.. Centro de Estudios de inmigración y Minorías Étnicas. Barcelona 2000, p. 370 y 371.

83 GARCÍA OLIVER, R. "El establecimiento de los contingentes como política activa de la canalización de los flujos migratorios". En Atlas de la inmigración magrebí en España. Dir. Por B. López García. Madrid 1996, p. 256.



El artículo 65 del Reglamento de Extranjería, el cual desarrolla lo previsto en el artículo 19 de la Ley, indica de forma pormenorizada como el Gobierno elaborará anualmente los contingentes, siempre que existan necesidades de mano de obra. La confección del contingente se realizará a través de la participación de las distintas Administraciones públicas (Comunidades Autónomas) y organizaciones sindicales y empresariales, estableciendo un número acotado de permisos para inmigrantes por cada provincia y sector de actividad y por un plazo perentorio. es decir, sólo se acepta un número determinado y máximo de trabajadores inmigrantes, sólo de determinados países preferentes y sólo para trabajar en aquellos sectores de actividad y provincias previamente establecidos y únicamente por el periodo que quiera una de las partes contratantes, la nacional. De forma tal que no se tienen en cuenta para nada los intereses de la otra parte, la extranjera⁸⁴. Asimismo y, para evitar regularizaciones encubiertas a través de este procedimiento⁸⁵, los contratos de trabajo, que se realizarán por el régimen general señalado en la Ley y el Reglamento, han de ser firmados por extranjeros que no residan en España y que no se encuentren en nuestro territorio.

El precepto prevé en su apartado 9 que, el contingente tendrá en cuenta las especiales condiciones de la actividad laboral del servicio doméstico, pero no especifica en qué sentido. Hasta el momento, en relación con los datos que tenemos del contingente de 1998, la mayoría de las ofertas, el 44% eran para trabajar en el servicio doméstico y un 35% para algún empleo relacionado con la agricultura, la ganadería y la construcción. En relación con el contingente del año 2001, el Gobierno ofertó la contratación de 10.884 trabajadores de carácter estable y 21.195 de carácter temporal. De los contratos estables, 2.243 fueron destinados al servicio doméstico y apenas si se cubrieron 30 puestos.

En el contingente del año 2003⁸⁶ el número de empleos ofertados es de 10.575 de carácter estable y 13.672 de temporada. Dentro de los puestos de carácter estable el sector que destaca es el de servicios, con un 24% de ofertas de empleo, seguido de la hostelería con el 19%, construcción, con el 17%, transportes, con el 11%, industria del metal, con un 10%, y comercio con un 8%. Por lo que respecta a los puestos de carácter temporal, predomina la agricultura, con un 82%, mientras que los servicios ocupan un 14%, la construcción un 3% y la industria un 1%.

El procedimiento que la Resolución establece para ofertar los empleos en el servicio doméstico es el siguiente: existen dos modalidades: las ofertas genéricas y las ofertas nominativas. En relación con las primeras son los Servicios Públicos de Empleo los que asumen un papel de intermediarios, recabando de los Organismos competentes (Áreas y Dependencias de Trabajo y Asuntos Sociales) la asignación de

84 GARCÍA CALABRÉS COBO, F. Inmigración: problema o solución. En *Inmigración y sociedad*. Córdoba 2001, p. 103. El autor mantiene que el sistema de cupos está abocado al fracaso, en tanto no contempla los intereses ni los puestos de trabajo que el extranjero quiere y puede ocupar.

85 Los contingentes que hasta ahora se han ofertado, excepto el de 2002, han sido los de los años 1993, 1994, 1995, 1997, 1998 y 1999, los cuales tenían más de regularizaciones encubiertas que de verdaderos contingentes. Vid. SERRANO VILLAMANTA, J.F. Disposiciones del actual ordenamiento del mercado laboral específicamente relacionadas con los inmigrantes. En *Los inmigrantes y el mundo del trabajo*. Ed. A. Tornos Cubillo. Madrid 2003, p.152.

86 Resolución de 14 de febrero de 2003 de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre de 2002, por el que se regulan los procedimientos de contratación y se fija el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrecen para el año 2003 a extranjeros residentes legales en España y a extranjeros que no se hallen ni sean residentes en ella. (BOE de 16 de enero de 2003)



un número determinado de los trabajadores extranjeros aprobados en el contingente para el servicio doméstico de la provincia. Una vez que los trabajadores asignados se encuentren en el territorio del Servicio Público de Empleo competente, se inscribirán como demandantes de empleo y éste realizará las acciones necesarias en su territorio para favorecer la contratación de las extranjeras, dentro o fuera de la provincia. La selección de las trabajadoras en origen se realizará a través de las comisiones que se especifican en los acuerdos bilaterales que España tiene firmados con ciertos países y a los que ya nos hemos referido en líneas anteriores. Los empleadores presentarán el contrato de trabajo-solicitud firmado por ambas partes y acompañado de los documentos exigidos por la normativa de extranjería. En el caso de valoración favorable del expediente, la firma del contrato por ambas partes tendrá validez de permiso de trabajo, lo que permitirá la incorporación inmediata de los trabajadores a su empleo y su afiliación a la seguridad Social. Si el trabajador no es contratado en España en el plazo de tres meses, deberá retornar a su país de origen.

Las ofertas nominativas se podrán realizar en relación con aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen ni sean residentes en España, cuando éstos hayan sido titulares de un permiso de trabajo en España, habiendo retornado posteriormente a su país de origen, en el que se encuentran, o cuando el empleador, habiendo residido temporalmente en un país extranjero distinto al de su nacionalidad, pueda demostrar haber tenido una relación laboral previa en este país con el trabajador que pretende contratar⁸⁷.

No obstante el sistema especial que se ha querido instaurar para la oferta de los puestos de trabajo destinados al servicio doméstico, hemos de señalar que el mismo, lejos de contener demasiadas virtudes, contiene bastantes fisuras, las cuales serán muy difíciles de salvar, so pena de revisar por completo la relación laboral de carácter especial que comporta el servicio doméstico, y ello, por las siguientes razones:

En primer lugar se ha querido instaurar un sistema de contratación aséptico; es decir, la selección de la trabajadora la realiza la comisión correspondiente en origen, olvidando que este puesto de trabajo supone una relación de confianza entre el empleador y la trabajadora, ya que ésta va a formar parte de la organización familiar, en cuanto a tareas domésticas y cuidado de ancianos y niños, de manera que, la empleadora va a disponer de un número bastante reducido de candidatas para elegir a la persona adecuada que se ajuste a sus necesidades, costumbres, carácter, etc. En segundo lugar y, habida cuenta de que la selección se produce en origen, fundamentalmente con los países con los que existen acuerdos bilaterales, ello va a determinar el que las empleadas de hogar lo sean de ciertas nacionalidades determinadas a priori, como ecuatorianas, polacas, marroquíes, etc, cuando sabemos que en España la contratación de mujeres de nacionalidad filipina ha sido bastante numerosa. Por otra parte, los criterios de selección no están nada claros, ya que los acuerdos bilaterales establecen la creación de comisiones de selección, las cuales pueden propiciar las corruptelas en origen, como así lo están denunciando diversas organizaciones de inmigrantes. Asimismo, es posible que una

⁸⁷ Esta resolución ha sido completada por la de 30 de enero de 2003, de la Subsecretaría por la que se dispone la publicación de las instrucciones dictadas en desarrollo del Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre de 2002, por el que se regulan los procedimientos de contratación y se fija el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrecen para el año 2003 a extranjeros residentes legales en España y a extranjeros que no se hallen ni sean residentes en ella. (BOE num. 27 de 31 de enero de 2003).



empleadora haya tenido a una empleada doméstica, la cual no se encontraba en España de forma regular; sin embargo, está satisfecha con el trabajo que la misma desempeña, de manera que decide contratarla de forma legal. En tal caso, la empleada doméstica ha de volver a su país, la empleadora deberá presentar una oferta de trabajo, que no podrá ser nominal, como seguidamente veremos, corriendo el riesgo de que la empleada de hogar no sea seleccionada en origen, ya que los cupos únicamente son para los extranjeros que no residan ni se encuentren en España, de manera que las expectativas de una y otra parte quedarán frustradas, fomentándose así la situación irregular de la empleada doméstica que no se va a arriesgar a retornar a su país una vez que ha conseguido trabajo en España. En tercer lugar, si la extranjera no es contratada en España en el plazo de tres meses habrá de abandonar nuestro país con el consiguiente desembolso económico de una persona que apenas si tiene recursos. En cuarto lugar, la empleadora habrá de presentar un contrato para el servicio doméstico, se supone que por escrito, en una relación laboral en donde el mismo no es preceptivo, sino que puede ser de carácter verbal. Ante esta exigencia, creo que muy pocas empleadoras van a renunciar al beneficio que les reporta establecer las condiciones del empleo de forma verbal, ya que en un futuro la empleada le podrá exigir el cumplimiento de las condiciones establecidas por escrito, mientras que de forma verbal, las obligaciones de la empleadora quedan mucho más diluidas.

Si la contratación es nominal, el extranjero ha debido de estar previamente en España de forma regular, con un contrato de trabajo, el cual deberá de presentar para ser contratado nuevamente, de manera que, quedan excluidas las trabajadoras que hayan estado en situación irregular, como hemos indicado anteriormente. Para que la contratación nominal se pueda efectuar, la extranjera ha debido de retornar previamente a su país de origen, con lo que ello supone de coste económico. El segundo caso que se contempla para la contratación nominal es cuando un español ha residido en el extranjero y en dicho país contrató a una persona para el servicio doméstico, pues bien, esta persona podrá ser “reclamada” por este procedimiento.

Como hemos podido comprobar, este nuevo procedimiento de selección de las trabajadoras en el servicio doméstico adolece de cierto carácter realista y de la efectiva comprensión de lo que significa el desempeño de este puesto de trabajo. No se quiere, o no se puede o no es políticamente correcto abordar la regulación de la relación laboral de carácter especial que supone el servicio doméstico. Mientras esto no se realice, mientras exista una disparidad de poder entre las partes contratantes sin posibilidad alguna de defensa de la parte más débil, mientras no se aborde como un empleo fuera del ámbito privado, pero que repercute directamente en el público, mientras siga siendo un empleo por excelencia de los clasificados dentro de la economía sumergida y desempeñado fundamentalmente por mujeres, no podremos acabar con estas situaciones de explotación, en las que las empleadas no conocen sus derechos y si tienen constancia de los mismos no los pueden ejercitar por temor a perder su medio de vida. Así se favorece la situación de irregularidad de las mujeres inmigrantes y la permanencia dentro de la misma, con lo que ello conlleva de estrés, de insatisfacción personal, de imposibilidad de incorporación a una sociedad en igualdad de condiciones. Al no existir un contrato, la mujer inmigrante, a pesar de ser la jefa de hogar, tendrá verdaderamente difícil la reagrupación de sus familiares en España, la compra de cualquier cosa, como un electrodoméstico, el alquiler de una vivienda, etc. El propio Ministro de



Trabajo admitió que el abordaje de la inmigración y el servicio doméstico plantea un serio problema, ya que, la Inspección de Trabajo no puede actuar ante los hogares “protegidos por la propia Constitución”⁸⁸. Sin embargo, la lectura es otra, ya que, a partir de los cambios experimentados recientemente en la sociedad, “los servicios de proximidad”; es decir, los servicios destinados a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias que aparecen en la vida cotidiana de las sociedades occidentales, adquieren un nuevo rol como nuevos yacimientos de ocupación. Este protagonismo de los servicios de proximidad se comprende a partir de la continua expulsión de mano de obra del sector industrial, de la creciente desregulación estatal de servicios y prestaciones asociadas con la reproducción de la fuerza de trabajo, el envejecimiento de la población, la modificación de las estructuras familiares, etc. Así, cuando hablamos de la inserción laboral de las mujeres inmigrantes dentro del sector secundario más feminizado y más desprestigiado socialmente de la economía, vemos como esta inserción se materializa en actividades “típicamente” femeninas; es decir, se fomenta una formación dirigida hacia los nuevos yacimientos de empleo vinculados a los servicios de proximidad (cuidado del hogar, de niños, de ancianos, limpiezas, etc)⁸⁹

El sector del servicio doméstico está en pleno crecimiento: en la actualidad en Europa y en muchos países, ni siquiera se cubren los puestos de trabajo necesarios por falta de mano de obra; por lo tanto, las empleadas de hogar son parte del tejido social europeo y, siendo una actividad emergente, se habla incluso de “nuevos yacimientos de empleo” para este sector también, que responde a nuevas necesidades de la sociedad⁹⁰.

1.2. La prostitución

La prostitución se suele presentar como la forma emblemática de explotación sexual y de discriminación de la mujer; es el resultado de un sistema social estructurado sobre la desigualdad entre hombres y mujeres, y constituye la principal forma de discriminación contra la mujer. Entre los factores que agravan el proceso de explotación sexual se encuentran las crisis económicas (que generan pobreza, paro, falta de educación y trabajo infantil), guerras, crisis políticas, violencia doméstica, racismo, migraciones masivas, etc.⁹¹; sin embargo, fruto de la sociedad patriarcal en la que vivimos, a la prostitución se la ha denominado como el oficio más antiguo del mundo, como algo natural e inevitable, intentando así minimizar la explotación y la cosificación que se realiza de la mujer.

Hace algunos años que en España se viene hablando del aumento de la prostitución, como consecuencia del incremento de la emigración de mujeres. No son raras las noticias en los periódicos y otros medios de comunicación, las declaraciones políticas y de opinión social, las cuales nos sitúan en una disyuntiva de situación insostenible, o, por el contrario, comprensible y de tolerancia. La prostitución no es una actividad delictiva en España; sin embargo, socialmente no está bien considerada, se sostiene que las prostitutas suelen ser un mal que la sociedad ha de soportar, pero no por ello proteger, de manera que no son dignas de que la ley las ampare dándoles cierta cobertura ni respetando sus derechos como persona, han

88 Vid. Declaraciones del Ministro Juan Carlos Aparicio en el Diario El Mundo de 16 de abril de 2002.

89 Vid. AA.VV. Políticas de formación para mujeres inmigrantes. El caso de la ciudad de Barcelona, ob. cit. p.p. 371 y 372.

90 Vid. Revista Unión de UGT, num. 201, p. 21.

91 Declaración del Foro Mundial de las Mujeres contra la Violencia, celebrado en Valencia en el año 2000 “Explotación sexual. Un llamamiento a la acción”. Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia.



de seguir condenadas a estar en una economía sumergida, a no cotizar al sistema de la Seguridad Social, a no tener derecho a una medicina pública, a una pensión, etc. La reacción es que, lejos de reconocer esta situación y abordarla, se prefiere invisibilizarla, ignorarla, hacer oídos sordos a su presencia, cuando la vida diaria nos demuestra que la realidad es bien distinta⁹². Habida cuenta de la estigmatización que pesa sobre la prostitución de la mujer, una de las principales tendencias que existe en nuestra sociedad es la de asociarla indefectiblemente con la mujer inmigrante, reservando así el “correcto comportamiento social” para las españolas. No cabe duda de que la inmigración ha influido considerablemente en el aumento de la prostitución, pero también ha contribuido a que ésta se haga más visible, a que seamos conscientes de este fenómeno y nos planteemos serias cuestiones acerca del modelo social al que a las mujeres se nos quiere obligar a acatar.

“La sociedad y los poderes públicos no pueden seguir cerrando los ojos ante el problema de la prostitución en España. Su ejercicio no está penalizado, pero la total ausencia de una regulación ha permitido que crezca incontroladamente y al margen de la legalidad. La consecuencia es un mercado del sexo en el que las mafias campan a sus anchas a pesar de la acción policial. Un sustancioso negocio en el que todo vale, basado en la explotación de miles de mujeres engañadas o que tratan de salir de la miseria dedicándose al oficio más viejo del mundo sin garantías sanitarias ni para ellas ni para sus clientes. Son la carne de cañón de un negocio sumergido que mueve más de miles de millones de euros anuales que escapan al fisco”⁹³. En efecto, después del tráfico de armas y de estupefacientes, el negocio de la prostitución es el que más dinero mueve. Las mafias captan a las víctimas en sus países de origen les ofrecen un trabajo digno en los países de destino (camareras, bailarinas, servicio doméstico, etc.), para lo cual le prestan una cantidad de dinero que después han de devolver. Suelen ser chicas jóvenes agraciadas físicamente a las que facilitan los documentos y equipaje para que entren en los países como turistas. Una vez en España las conducen a pisos o clubes de alterne, les quitan la documentación, el billete de regreso y el dinero y les explican verdaderamente a lo que se van a dedicar. Para someterlas las maltratan física o psíquicamente, las amenazan con hacerles daño a sus familiares que han quedado en origen, o, como en el caso de las nigerianas, las someten al rito del vudú al que tienen verdadero terror⁹⁴. La vida que les espera es de lo más dura, en tanto en cuanto los servicios diarios son numerosos, las venden de uno a otro club y la deuda va en aumento en concepto de vivienda y manutención.

Han sido numerosas las redes que han desarticulado en España las autoridades en los últimos tiempos⁹⁵ y también son numerosas las asociaciones y ONG's que existen en los países de origen para informar a las chicas de la verdad de esta “facilidad” para ganar dinero en el país de destino⁹⁶.

92 No hay nada más que leer los anuncios de contactos en los periódicos, conectarse a Internet, o a ciertos canales de la televisión, para poder apreciar la cantidad de personas, en su mayoría mujeres, que ofrecen su cuerpo y sus servicios sexuales.

93 Vid. Diario El Mundo de 20 de febrero de 2000. Editorial

94 En España, más del 66% de las mujeres que ejercen la prostitución son inmigrantes. Vid. Diario El País de 11 de agosto de 2002.

95 La Dirección General de la Guardia Civil informó que en el año 2000 se dismantelaron 37 redes en 129 operaciones relevantes, aunque las actuaciones desarrolladas por este cuerpo ascendieron a 1.573. Vid. Diario Córdoba de 7 de marzo de 2002.

96 Así, en Polonia, existe la Fundación contra el Tráfico de Mujeres (La Strada), en Tailandia “La Fundación para la Mujer”, La Coalición contra el Tráfico de Mujeres en Latinoamérica y en el Caribe, etc. Vid. Ponencias del Encuentro Internacional sobre Tráfico de Mujeres y Explotación Sexual, celebrado en Málaga el 23 y 24 de septiembre de 2002. Instituto Andaluz de la Mujer.



Las medidas que se han adoptado en España para paliar esta situación, más que de carácter social, dirigidas a proteger a la mujer que se encuentra en esta situación de semiesclavitud, son de carácter policial, ya que sólo si ésta colabora con la policía para desarticular la red de traficantes, podrá obtener ciertos beneficios. Así, el artículo 59 de la Ley de Extranjería (anteriormente artículo 55) indica que el extranjero que se encuentre irregularmente en España o trabajando sin permiso, sin documentación o documentación irregular, por haber sido víctima, perjudicado o testigo de un acto de tráfico ilícito de seres humanos, inmigración ilegal o tráfico ilícito de mano de obra o explotación en la prostitución abusando de su estado de necesidad, podrá no ser expulsado de España si denuncia a las autoridades competentes a los autores o cooperadores de dicho tráfico, o coopera y colabora con los funcionarios policiales competentes en materia de extranjería, proporcionando datos esenciales o testificando, en su caso, en el proceso correspondiente contra aquellos autores. El número 3 de este mismo precepto indica que a los extranjeros que hayan quedado exentos de esta responsabilidad administrativa por encontrarse en alguna de las situaciones anteriormente mencionadas, se les podrá facilitar, a su elección, el retorno a su país de procedencia o la estancia y residencia en España, así como permiso de trabajo y facilidades para su integración social. Esta estrategia se basa en la victimización de las mujeres inmigrantes prostitutas y se lleva a cabo una especie de cruzada moral contra los explotadores y traficantes de mujeres, olvidándose de la propia mujer; sin embargo, estas medidas sólo legitiman un tipo de acciones que no son precisamente de protección para las víctimas, sino de expulsión y de control de las fronteras exteriores.

Una de las acciones propuestas por el PSOE, según la cual se protegería verdaderamente a las mujeres consiste en la implantación de medidas sociales que permitan a las víctimas abandonar la prostitución. Entre ellas figura dar ayuda financiera a las víctimas del tráfico con fines de explotación sexual mientras dure su proceso de formación e integración en el mercado laboral, tanto en el país de origen, si decide volver, como en España. Asimismo propone que a las víctimas de las redes de explotación sexual con situación irregular en España se les garantice la residencia y el permiso de trabajo durante seis meses. En este periodo se valorará su capacidad de integración e incorporación a la sociedad. Para obtener este beneficio no será preciso que denuncien su situación, aunque si debe quedar clara que son víctimas de las redes. Esta modificación facilitará el que las mujeres que no denuncian por miedo a sufrir represalias de sus captores⁹⁷, incluso en su país de origen, pudieran verse libres de la explotación que sufren. Todas estas medidas fueron presentadas como Proposición de Ley Orgánica el 9 de octubre de 2002; sin embargo, ninguna de ellas se ha plasmado en la nueva regulación que se pretende dar a la extranjería⁹⁸.

No obstante la situación de explotación para el ejercicio de la prostitución que sufren las mujeres inmigrantes reclutadas por redes internacionales, existe otro tipo de prostitución, la cual constituye otra alternativa de consecución de medios económicos de subsistencia y que no es descartada por la mujer como forma de vida, sino que es aceptada por ésta de forma voluntaria. Las causas que determinan esta decisión suelen ser de diversa índole, pero una de las fundamentales

97 Así, en Málaga se ha creado la primera casa de acogida, dependiente del Instituto Andaluz de la Mujer, para que estas mujeres que han denunciado a las mafias estén ocultas y a salvo de las represalias de los mafiosos

98 Vid. Diario El País de 9 de octubre de 2002.



radica en que se gana fácilmente mucho dinero y en poco tiempo, de manera que esta actividad les permite vivir cómodamente en España y además enviar sumas considerables de dinero a los miembros de su familia que han dejado en origen, muchas de ellas han trabajado previamente en el servicio doméstico, pero esta actividad no proporciona ganancias suficientes, el sueldo no da para mucho. Así lo manifiesta la Asociación de Nacional de Empresarios de Locales de Alterne (ANELA), en los que además de alternar, se practica sexo mediante pago, de forma que el dueño del club se queda con los beneficios que reportan las consumiciones y las chicas con el dinero que cobran por el ejercicio de la prostitución. Según esta asociación, si se legalizara la prostitución se acabaría con las mafias y las chicas serían dueñas de lo que ganan, se las podría contratar laboralmente.

La legalización de la prostitución se ha llevado a cabo en Alemania, Holanda y Dinamarca, donde la misma se ha considerado como una profesión, como una actividad laboral más, con todos los derechos y obligaciones. Estas leyes permiten, por ejemplo, que las profesionales lo sean a todos los efectos, de tal forma que puedan firmar contratos de trabajo, cotizar a la Seguridad Social y cobrar subsidio de desempleo o jubilación. Ellas y sus contratadores asumen así las obligaciones fiscales legalmente establecidas.

En esta dirección se decanta la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de noviembre de 2001⁹⁹ (Asunto C 268/99, Jany e.a.), en la cual el Tribunal, a tenor del acuerdo de la U.E. con la República Checa, considera la posibilidad de que los ciudadanos de este Estado gocen de la prerrogativa de la libre prestación de servicios en el territorio de la Unión, manifestándose así en relación con la prostitución, la cual "constituye un servicio prestado a cambio de una remuneración" "La prostitución constituye una prestación de servicio remunerada que está comprendida en el concepto de actividades económicas" (apdo. 49), de manera que debe considerarse como "actividad económica", no interfiriendo en este carácter argumentos tales como la ilegalidad o moralidad de la actividad, resultando asimismo impracticable la excepción de orden público a efectos de evitar tal reconocimiento. Además el Tribunal estima que tal actividad puede ejercerse de manera independiente, correspondiendo al juez nacional comprobar que ésta se realice a cambio de una remuneración que sea íntegra y directamente recibida por la interesada y sin que las modalidades de su actividad sean dictadas por tercera persona. Lo importante, según el Tribunal es que ésta se realice de forma independiente; es decir, por cuenta propia.

No obstante este pronunciamiento y las legislaciones de ciertos países europeos, no parece que en España nos dirijamos en estos momentos por estos derroteros. Según el Ministro de Trabajo las razones que se aducen para no adoptar una posición protectora frente a las mujeres que practican la prostitución, es porque la misma no es una profesión, sino que facilita la vejación y la violencia; sin embargo, siendo cierto, en ocasiones este argumento, no parece que se adecue a la realidad, ya que en nuestro país la prostitución se disfraza de múltiples formas legales, como saunas, casas de masaje, casas de citas, clubes, barras americanas, contactos, líneas telefónicas eróticas, etc., obteniendo la pertinente licencia fiscal, pero no

99 Asunto C-268/99, Jany e.a.. Vid el interesante comentario realizada a la misma por BLÁZQUEZ RODRÍGUEZ, I. La libertad de establecimiento en los acuerdos europeos ¿nuevos derechos de entrada y residencia para los ciudadanos del Europa del Este?. Revista de Derecho Comunitario Europeo, num. 13 de 2002, p.p. 943 a 960.



reconociendo la prostitución que se ejerce en las mismas, de manera que las prostitutas siguen estando desprotegidas legalmente.

En este sentido, resulta sumamente progresista, habida cuenta de la posición tan hipócrita que se mantiene frente a la prostitución, la sentencia del juzgado de Granollers (Barcelona), la cual ha reconocido recientemente que las mujeres que trabajan en clubes ofreciendo servicios de alterne tienen derecho a una relación laboral como cualquier trabajador, considerando, por lo tanto, el despido como improcedente porque la demandante se negó a tener relaciones sexuales con un cliente. El juzgador indica que "estamos ante una relación laboral llamada de alterne". Así, se regulariza la situación laboral de la mujer mediante la "actividad de alterne en el negocio de la hostelería", aunque sigue sin reconocerse la prostitución como tal.

Para combatir el tráfico de mujeres con propósitos de explotación sexual, se debe abordar el lado de la demanda; es decir, se debe desarrollar la atención sobre los que compran mujeres en el contexto de la prostitución. Esto es precisamente lo que se ha realizado en el Ordenamiento Sueco, a tenor de una ley que data de 1999, constituye un crimen el comprar a otro ser humano con la intención de utilizarlo para fines sexuales; sin embargo, tal delito no existe si la persona se vende a sí misma en la prostitución. Esta ley ha sido bien recibida porque el hecho de que sea un delito comprar, pero no vender el sexo supone un análisis feminista de la prostitución, reconoce la realidad de la prostitución, concretamente que las mujeres en la prostitución son víctimas de un delito de abuso y de violencia sexual y que ellas mismas no son las delincuentes. Reconoce la vulnerabilidad y la falta de poder de las mujeres en la prostitución y el desequilibrio general entre los hombres y mujeres en la sociedad. Asimismo incluye medidas y la obligación de los servicios sociales de asistencia para ayudar a las mujeres a salir de la prostitución¹⁰⁰. No obstante los avances de esta ley hemos de señalar que la desigualdad restringe severamente la libertad de elección. Si no se combate la pobreza, si las mujeres no logran su independencia económica, si carecen de las más mínimas oportunidades, si siguen siendo consideradas como cosas sobre las que se puede mercadear, el tráfico de mujeres y, como consecuencia la prostitución de las mismas continuará existiendo y es aquí donde se ha de poner especial énfasis a la hora de abordar el debate sobre si se legaliza o no la prostitución, sobre si la misma se puede considerar como una relación laboral a todos los efectos. Mientras sigamos compadeciéndonos de esas mujeres que son obligadas a vender su cuerpo o que no tienen más remedio que hacerlo por falta de recursos o medios para acceder a los mismos, no avanzaremos en absoluto y estaremos siendo cómplices en la perpetuación de una sociedad dominada por el hombre y por sus intereses económicos.

2. Cambio de roles: asunción de trabajos por parte de la mujer des- empeñados generalmente por hombres

Este fenómeno se está dando actualmente en el campo español, en concreto en los sectores agrarios de Almería y Huelva, donde los trabajadores magrebíes están siendo sustituidos por mujeres, provenientes fundamentalmente del Este de

¹⁰⁰ DE TROY, C. "Las mujeres en Europa se unen para combatir el tráfico y la explotación sexual". Ponencia presentada en el Encuentro Internacional sobre Tráfico de mujeres y explotación sexual. Málaga 23 y 24 de septiembre de 2002. Instituto Andaluz de la Mujer, inédita.



Europa. Las razones que aducen los empresarios a la hora de preferir su contratación frente a la de los hombres, es que son más cuidadosas con la mercancía; sin embargo también subyacen en el fondo razones racistas, ya que se prefiere a trabajadores de la misma raza que de raza distinta (anteriormente eran hombres que provenían del Magreb), además estas mujeres suelen tener una preparación y educación superior a los magrebíes de manera que están ocasionando serios problemas a las mujeres autóctonas, al entrar en “competición” para relacionarse con los hombres españoles¹⁰¹.

VIII. LA REAGRUPACIÓN FAMILIAR COMO POSIBLE CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER EXTRANJERA MIGRANTE

La reagrupación familiar se considera como uno de los principales mecanismos de la integración del inmigrante en la sociedad de acogida. Consiste en un procedimiento por medio del cual determinados familiares del inmigrante, denominados reagrupados, se reúnen con el extranjero residente legal en el Estado de acogida, al que se le llama reagrupante. Este procedimiento de autorización de entrada y salida se supone que cuenta con unas condiciones más favorables que el procedimiento normal. La anterior normativa de extranjería (Ley 4/2000, artículo 16.1 y 2)¹⁰² manifestaba que la reagrupación familiar constituía un derecho, tanto del extranjero reagrupante, como de los familiares reagrupables. Actualmente la normativa de extranjería establece taxativamente que se trata de un derecho del extranjero residente legal en España (artículo 16.2)¹⁰³, en tanto en cuanto éste es el que tiene reconocido su derecho a la vida familiar, no resulta, por lo tanto, un simple favor en el Estado de acogida¹⁰⁴.

Dado que la migración masculina ha sido más prolífica que la femenina, ha sido más normal que sea la mujer la que goce de permiso de residencia basado en la reagrupación familiar que el hombre. Es éste el que emigra en primer lugar y, una vez establecido en el país de acogida, trae consigo a su mujer y a sus hijos, de manera que podemos hablar de las denominadas “inmigrantes pasivas”, las cuales abandonan su país de origen para unirse al marido. El tipo de emigración por causa de agrupamiento familiar ha variado en España en función de dos etapas de la emigración masculina: la primera se ha caracterizado porque los hombres inmigrantes establecidos en España desde finales de los años sesenta a partir de 1973 comienzan a traer a sus familias; sin embargo, otros hombres que entraron en España en la misma época, han aplazado la venida de sus familias hasta épocas recientes. La segunda se caracteriza porque son los hombres los que han llegado en los últimos diez años acogidos al proceso de regularización, los cuales estaban

101 No son raros los casos en los que un hombre español decide contraer matrimonio con una mujer proveniente de algún país de la antigua Europa del Este, y para ello ha de romper con su familia y con sus relaciones anteriores.

102 El texto del artículo 16 estaba redactado en los siguientes términos: 1. Los extranjeros residentes tiene derecho a la vida en familia y a la intimidad familiar en la forma prevista en esa Ley Orgánica y de acuerdo con lo previsto en los tratados internacionales suscritos por España. 2. Los familiares de los extranjeros que residen en España a quienes se refiere el artículo siguiente tiene derecho a la situación de residencia en España para reagruparse con el residente.

103 “Los extranjeros residentes en España tienen derecho a reagrupar con ellos a los familiares que se determinan en el artículo 17”.

104 EZQUERRA UBERO, J.J. El derecho a vivir en familia de los extranjeros en España. Ensayo de valoración de la normativa aplicable. En Migraciones I, 1997, p.p. 186-188.



casados en el momento de emigrar, de modo que están trayendo a sus familias en un período relativamente corto¹⁰⁵.

La normativa española en materia de extranjería prevé entre su articulado el permiso de residencia basado en la causa de reagrupación familiar¹⁰⁶, indicando al respecto los parientes del inmigrante establecido en España que tienen derecho a este tipo de permiso y los condicionamientos que han de cumplir para poder conseguir el mismo¹⁰⁷. El precepto se refiere a varios tipos de personas¹⁰⁸; sin embargo, en las líneas que siguen nos vamos a centrar únicamente en el cónyuge y los hijos¹⁰⁹.

105 LOSADA CAMPO, T. "La mujer inmigrante de origen magrebí: de la familia tradicional a la sociedad de acogida. En *Psicología Text i Context*. Revista del Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña, num. 4, 1992. p. 133.

106 Vid. ALVAREZ RODRIGUEZ, A. "Régimen jurídico de las situaciones de los extranjeros: comentario al Título II de la Ley orgánica 4/2000 de 11 de enero (art. 23 a 45)". En AA.VV. *Comentarios a la nueva Ley de Extranjería*. Valladolid 2.000. p.p. 119 y ss.

107 El artículo 16 de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (BOE num. 10 de 12 de enero de 2000), establece el derecho a la vida privada y familiar del extranjero residente en España, así como el derecho de los familiares de los extranjeros residentes a la situación de residencia en España para reagruparse con el residente. Este mismo derecho se consagra en la ley orgánica 8/2000 de 22 de diciembre de reforma de la Ley Orgánica 4/2000 sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social. (BOE num. 307 de 23 de diciembre de 2000). A tenor de estas leyes, el artículo 17 señala como familiares que son reagrupables los siguientes:

- a) El Cónyuge del residente, siempre que no se encuentre separado de hecho ni de derecho o que el matrimonio se haya celebrado en fraude de ley. En ningún caso podrá reagruparse más de un cónyuge, aunque la ley personal del extranjero admita esta modalidad matrimonial. El extranjero residente que se encuentre separado de su cónyuge y casado en segundas o posteriores nupcias sólo podrá reagrupar con él al nuevo cónyuge y sus familiares si acredita que la separación de sus anteriores matrimonios ha tenido lugar tras un procedimiento jurídico que fije la situación del cónyuge anterior y sus familiares en cuanto a la vivienda común, la pensión al cónyuge, y los alimentos para los menores dependientes.
- b) Los hijos del residente y del cónyuge, incluidos los adoptados, siempre que sean menores de dieciocho años o estén incapacitados, de conformidad con la ley española o su ley personal, y no se encuentren casados. Cuando se trate de hijos de uno sólo de los cónyuges, se requerirá además que éste ejerza en solitario la patria potestad o se le haya otorgado la custodia y estén efectivamente a su cargo. En el supuesto de hijos adoptivos deberá acreditarse que la resolución por la que se acordó la adopción reúne los elementos necesarios para producir efecto en España.
- c) Los menores de dieciocho años o incapaces cuando el residente extranjero sea su representante legal.
- d) Los ascendientes del reagrupante o su cónyuge, cuando estén a su cargo y existan razones que justifiquen la necesidad de autorizar su residencia en España..
- e) Cualquier otro familiar respecto del que se justifique la necesidad de autorizar su residencia en España.
- f) Los familiares extranjeros de los españoles, a los que no les fuera de aplicación la normativa sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea".

108 Esta norma está de acuerdo con el punto 9 de la Resolución del Consejo de Ministros de la Unión Europea de 30 de noviembre de 1994 sobre la limitación de la admisión de nacionales de terceros países en el territorio de los Estados miembros para ejercer en ellos una actividad por cuenta propia (DOCE C 274, de 19 de septiembre de 1996), el cual indica que: "El cónyuge de un trabajador por cuenta propia y sus hijos solteros de una edad comprendida, según los Estados miembros, entre los 16 y los 18 años, recibirán, en principio, autorización para reunirse con éste, con sujeción a las condiciones enunciadas en la Resolución relativa a la reagrupación familiar, adoptada el 1 de junio de 1993 por los Ministros de la Comunidad Europea, encargados de las cuestiones de inmigración".

109 La tendencia tradicional del Derecho Comunitario ha sido la de adoptar una concepción estricta de la familia, la cual se manifiesta claramente en los textos comunitarios sobre reagrupación familiar. Vid. GAUDEMETALLON, H. "La famille face au Droit communautaire". En *Internationalisation des droit de l'homme et evolution du droit de la Famille*. París 1996, p. 97 y bibliografía allí citada. Sin embargo, esta tendencia ha cambiado con la Propuesta de Directiva del Consejo sobre reagrupación familiar de 1 de diciembre de 1999 (COM (1999) 638 final, 1999/0258 (CNS)), modificada el 10 de octubre de 2000 (COM (2000) 624 final), la cual ha dado lugar a la Propuesta modificada de Directiva del Consejo sobre el derecho a la reagrupación familiar de 2 de mayo de 2002 (COM (2002) 225 final). Esta normativa establece en su artículo 5.1a), como reagrupante al cónyuge y a la pareja de hecho, incluida la pareja del mismo sexo, siempre que esté vinculada por una relación duradera que se demuestre mediante la prueba de la cohabitación o testimonios fidedignos. (Esta Propuesta modificada de Directiva ha sido objeto de un informe del Parlamento Europeo de 24 de marzo de 2003 en el que plantean numerosas enmiendas no vinculantes (A5-0086/2003 final. Proyecto de resolución legislativa del Parlamento Europeo sobre la Propuesta modificada de Directiva del Consejo relativa al derecho de reagrupación familiar (COM (2002) 225).



1. El cónyuge. Nuestra normativa no hace distinción con relación a si se trata del marido o la mujer el familiar que va a ser reagrupado, entendiendo que lo mismo puede ser uno que otro, al referirse en términos generales a “el cónyuge”, excluyendo la pareja de hecho¹¹⁰. Ahora bien, esta persona unida en matrimonio al inmigrante, ha de cumplir una serie de condicionamientos para poder ser considerada cónyuge a efectos del Ordenamiento Jurídico español.

En principio, la norma establece sin ningún género de dudas que únicamente podrá reagruparse un cónyuge, aunque la ley personal del extranjero admita la posibilidad de que éste tenga varias mujeres; es decir, como nuestro sistema no acepta como válido el matrimonio polígamo, instituido en otros órdenes jurídicos, se prohíbe expresamente esta posibilidad. Ahora bien, la ley deja que sea el extranjero residente el que elija a qué mujer quiere reagrupar. Esta autonomía estaría en entredicho si nuestra legislación se aplicara de forma estricta, teniendo en cuenta que según el Ordenamiento Jurídico español, los posteriores matrimonios no se aceptan como válidos, si no se han disuelto los anteriores, considerando que existe impedimento de ligamen; sin embargo esta situación, que se manifiesta con toda su rigidez a la hora de inscribir en el Registro Civil español matrimonios de extranjeros residentes, aunque su ley personal acepte la poligamia, se torna más permisiva cuando se trata de la reagrupación familiar. Todas las esposas del inmigrante, que a la luz de su ley nacional gozan de los mismos derechos, quedan perjudicadas por la normativa española, al no poder convivir en España con su esposo y, sin embargo, continuar casadas con él en su país de origen¹¹¹. No obstante estas desventajas para el resto de las mujeres casadas con el inmigrante, el precepto no nos debe de resultar extraño si atendemos al concepto tan estricto de familia que el poder legislativo mantiene en nuestro sistema¹¹², de manera que la misma se basa

110 Esta posibilidad se niega de plano en nuestro sistema jurídico, excepto en relación con los refugiados, a los que e les permite que reagrupen a la persona con la que se halle ligado por la misma relación de afectividad y convivencia que la que lleva implícita el matrimonio. Vid. Art. 10.1 de la Ley 5/1984 de la Ley de Asilo y Condición de Refugiado.

111 El artículo 10 del Reglamento de la Unión Europea 1612/68 de 15 de octubre de 1968, sobre la libre circulación de trabajadores dentro de la Comunidad, (JOCE L n° 257, 1968 de 19 de octubre de 1968) establece lo siguiente:

“1. Con independencia de su nacionalidad, tendrá derecho a instalarse con el trabajador nacional de un Estado miembro empleado en el territorio de otro Estado miembro:

a) Su cónyuge y sus descendientes menores de 21 años a su cargo.

b) Los ascendientes del trabajador y de su cónyuge que estén a su cargo.

2. Los Estados miembros favorecerán la admisión de cualquier miembro de la familia que no se beneficie de lo expuesto en el apartado i, si se encontrase a cargo o viviese en el país de origen con el trabajador antes mencionado”.

La normativa comunitaria se refiere a cónyuge en singular, de modo que no admite la reagrupación familiar con el extranjero residente de varios cónyuges; sin embargo, podría pensarse que el párrafo segundo podría dar lugar al reagrupamiento de más de un cónyuge si se acude al concepto amplio de familia del anterior Estado de origen del inmigrante, antes de que el inmigrante hubiera adquirido la nacionalidad de algún Estado miembro, ya que, en la actualidad, ningún país de las Unión admite el matrimonio polígamo, lo cual no impide que se le pueda dotar de efectos. No obstante, esta interpretación amplia no es posible ya que, en diversos acuerdos con terceros Estados, los Acuerdos Euromediterráneos con el Magreb o los Acuerdos con los PECO, se remiten para la concreción del concepto “miembros de la familia” a la ley nacional del Estado miembro de acogida. Vid. Declaración común relativa al artículo 65 de los Acuerdos Euromediterráneos firmados con Túnez (17 de julio de 1995, DOCE L n° 97 de 30 de marzo de 1998) y con Marruecos (15 de noviembre de 1995) y de la Declaración conjunta segunda y cuarta de los Acuerdos Europeos firmados con los PECO.

112 Esta situación es criticada por BORRAS RODRIGUEZ, A. “Sociedad europea multicultural: la integración del mundo árabe”. En *El Islam jurídico y Europa*. Ed. A. Borrás Rodríguez y S. Mernissi. Barcelona 1997, p.p. 182-184, al indicar que para la Resolución de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 14 de septiembre de 1994, el matrimonio contraído por un marroquí que se considera válido es el primero y, por lo tanto, al subsistir el impedimento de ligamen no se puede inscribir el segundo. Sin embargo, la autora entiende que este mismo criterio no se sigue al otorgar los permisos de residencia por causa de reagrupación familiar, ya que se le da la posibilidad al hombre que está casado varias veces, porque su ley nacional lo permite, a que elija la mujer que quiere que inmigre con él a España.



en un vínculo estable unido directamente con el matrimonio sin tener en cuenta que el matrimonio tiene la virtualidad de generar una familia, pero esto no sucede automáticamente, ya que se requiere la comparecencia de terceros cualificados por la dependencia del parentesco, los cuales se materializan en la mayoría de los casos por la descendencia de los sujetos unidos e matrimonio¹¹³.

El cónyuge que se reagrupe no podrá estar separado de él ni de hecho ni de derecho y además el matrimonio no se ha podido celebrar en fraude de ley. No obstante las diversas medidas que el Ordenamiento español ha previsto para evitar los matrimonios de conveniencia¹¹⁴, lo cierto es que en la práctica cada vez tienen lugar más matrimonios de este tipo, sobre todo de mujeres extranjeras con hombres españoles, las cuales suelen venir a nuestro país con visado de turista y, una vez en nuestro territorio, por una determinada cantidad de dinero, contraen matrimonio con un español, volviendo a su país y solicitando visado para reagrupación familiar. Una vez que llevan residiendo en España de forma legal un año, solicitan la nacionalidad española por arraigo y posteriormente podrán divorciarse sin haber tenido siquiera que convivir con su marido. La Dirección General de los Registros y el Notariado ingresó en el año 2000, 18.035 peticiones de nacionalidad, en el 2001, 23.260 y en el 2002, 32.778¹¹⁵. Esta situación fraudulenta se podría evitar si hubiera una forma más segura de obtener los papeles para trabajar y residir en España, pero desgraciadamente la vía del matrimonio constituye un salvoconducto para la regularización.

La Ley de Extranjería 4/2000 de 11 de enero estableció una novedad que se mantiene en la Ley 8/2000 de 22 de diciembre, en cuanto a los condicionamientos que ha de cumplir el cónyuge que pretende reagruparse, en relación con las anteriores regulaciones. Así, se señala que: "El extranjero residente que se encuentre separado de su cónyuge y casado en segundas nupcias o posteriores nupcias sólo podrá reagrupar con él al nuevo cónyuge y sus familiares si acredita que la separación de sus anteriores matrimonios ha tenido lugar tras un procedimiento jurídico que fije la situación del cónyuge anterior y sus familiares en cuanto a la vivienda

113 MOLINER NAVARRO, R.M. Reagrupación familiar y modelo de familia en la LO 8/2000 de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España. Actualidad Civil, num. 2 de 2001, p. 512.

114 En la actualidad proliferan los matrimonios entre nacionales y extranjeros con la finalidad de estos últimos de adquirir el permiso de residencia en España y posteriormente la nacionalidad española. Todos estos matrimonios, son declarados nulos por la Dirección General de los Registros y del Notariado, negándosele la inscripción en el Registro Civil español. De otra parte, la Dirección General de los Registros y del Notariado dictó una Instrucción el 9 de enero de 1995 (BOE de 25 de enero de 1995) dirigida a que los encargados del Registro verificaran la autenticidad del ánimo marital de los contrayentes. Vid comentario a la misma realizado por DOMÍNGUEZ LOZANO, P. "Instrucción de la DGRN de 9 de enero de 1995 sobre expediente previo al matrimonio cuando uno de los contrayentes está domiciliado en el extranjero". Revista española de Derecho internacional. 1995, num. 1, p.p.317 y ss. y SAN JULIÁN PUIG, V. "Inmigración y derecho de familia. Estudio de la Instrucción de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 9 de enero de 1995". Boletín de Información del Ministerio de Justicia. num. 1814 de 1 de febrero de 1999. p.p. 151-172. ALVAREZ RODRIGUEZ, A. "Matrimonios mixtos simulados: mecanismos de sanción". Boletín de los Abogados de Aragón, 1995, num. 136, p.p. 41-48. DIAGO DIAGO, M.P. "Matrimonios por conveniencia". Revista Actualidad civil, 1996, num. 14/1, p.p. 329-347. En aplicación de esta Instrucción, los jueces encargados de la autorización del matrimonio proceden al interrogatorio por separado de los cónyuges, haciendo preguntas tan normales como edad del futuro cónyuge, conocimiento del idioma, domicilio, apellidos, etc, detectando la existencia de falta de consentimiento y, por lo tanto, de fraude a la luz de las contestaciones. Así, examinando el Boletín de Información del Ministerio de Justicia, hemos podido constatar que la Dirección General de los Registros y del Notariado ha estimado la existencia de fraude en las siguientes Resoluciones: 11-enero-2000, num. 1856, p. 159; 11-enero-1999, num. 1854, p. 2820; 5-enero-1999, num. 1854, p. 102; 2-junio-1999, num. 1857, p. 249. Por el contrario, ha considerado que no existía fraude en las siguientes Resoluciones: 21-julio-1999, num. 1858, p. 222; 29-mayo-1999, num. 1857, p. 200.

115 Vid. Diario El País de 28 de septiembre de 2003 "Me casé con sus papeles"



común, la pensión al cónyuge y los alimentos para los menores dependientes”. Como se puede apreciar, lo que el precepto trata de impedir es que extranjeros, cuya ley nacional les permite el divorcio por voluntad unilateral del hombre, sin un procedimiento judicial que asegure a la mujer las mínimas garantías y el respeto a sus derechos fundamentales, así como la fijación de una pensión, alimentos para los hijos comunes y resolución acerca de la vivienda, como sucede con la figura del repudio admitida en los ordenamientos Islámicos, pueda reagrupar como cónyuge a otra esposa con la que se ha casado sin estar disuelto el primer matrimonio, ya que a efectos del Ordenamiento Jurídico español, este primer matrimonio subsiste al no reconocer el repudio como forma de disolución del matrimonio, e ir contra el orden público español, en tanto en cuanto la dignidad de la mujer queda menoscabada. De esta forma, se permitiría que la reagrupación familiar se realizara respecto de una esposa, que desde el punto de vista del ordenamiento jurídico de origen ya no lo es desde el momento en que ha sido repudiada y, por lo tanto, el matrimonio disuelto; sin embargo no se aceptaría el reagrupamiento con la esposa actualmente legal a tenor del ordenamiento jurídico al que pertenece el extranjero residente, ya que, desde el punto de vista de nuestro Ordenamiento se trataría de una unión de hecho. La legalidad de la disolución, ya que la Ley de Extranjería no dice nada al respecto, entendemos que tendrá que ser examinada, por el juez, que es la autoridad competente en España, con lo cual el otorgamiento del permiso de residencia para el familiar reagrupable se puede prolongar considerablemente en el tiempo.

Estimamos que el espíritu de este precepto se incardina en la protección de los derechos fundamentales de la mujer al asegurarle, por lo menos desde la óptica del Ordenamiento español, que si se queda en su país de origen y su marido se trae a España a la nueva esposa, no se va a quedar desvalida porque el matrimonio se haya disuelto mediante una institución que no ha respetado sus derechos, sino que esta disolución se va a realizar con todas las garantías. Por otra parte, se podría considerar, por analogía con el artículo 16.3 de la Ley de Extranjería, que establece que: “el cónyuge que hubiera adquirido la residencia en España por causa familiar y sus familiares con él reagrupados, conservarán la residencia aunque se rompa el vínculo matrimonial que dio lugar a la adquisición”, que si, aún cuando el vínculo matrimonial se ha disuelto, el cónyuge reagrupado tiene derecho a conservar la residencia en España, con mucha más razón, tendrá derecho a adquirirla el cónyuge que, a tenor del Sistema Jurídico Español, no ha perdido esta cualidad; sin embargo, ello no es posible en la actualidad, ya que, como hemos señalado anteriormente la reagrupación familiar es un derecho del extranjero que reside legalmente en España, no del familiar reagrupable. No obstante el establecimiento de toda esta serie de garantías para la primera esposa, hemos de dejar patente que, en todo caso siempre sale perjudicada una mujer, ya que, la segunda esposa contrajo matrimonio de acuerdo con la ley de su país, incluso a veces por imperativo del hombre bajo cuya custodia se encuentra, a tenor del cual goza de todos los derechos como esposa y, sin embargo, se encuentra que no puede convivir con su marido en el país de acogida.



2. Los hijos del residente y del cónyuge, incluidos los adoptados, siempre que sean menores de dieciocho años o estén incapacitados de conformidad con la ley española o su ley personal y no se encuentren casados¹¹⁶.

Se supone que en este caso los hijos que tienen derecho a la reagrupación son los habidos durante el matrimonio. La edad del hijo ha de ser menor de dieciocho años, ya que con esa edad, según el Ordenamiento español se adquiere la mayoría de edad (artículo 12 de la Constitución) y el individuo es capaz de gobernarse por sí mismo; sin embargo, es posible que los hijos sean mayores pero que hayan sido objeto de incapacitación. En este supuesto, no se exige que la misma se haya efectuado de acuerdo con la ley española, sino que se permite que la incapacitación se haya llevado a cabo de conformidad con lo dispuesto en su ley personal, se entiende que la del hijo, aunque la normativa no lo especifique. Ello estaría de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.6 del Código civil, que señala como aplicable a la tutela y a las demás instituciones de protección del incapaz, la ley nacional de éste. Ahora bien, también es posible que el hijo sea menor y no tenga derecho a la reagrupación, ese supuesto se daría cuando hubiere contraído matrimonio, lo cual acorta bastante, en algunos casos, el período en el que el hijo puede solicitar el permiso de residencia en España por causa de reagrupación familiar, ya que, en los Estados islámicos es frecuente los matrimonios concertados por los padres desde que los hijos son muy jóvenes y, concretamente las mujeres son forzadas a casarse desde edades muy tempranas¹¹⁷.

Cuando se trate de hijos que no sean comunes a la pareja, sino que sean de uno solo de los cónyuges, la normativa de extranjería exige para que el hijo tenga el derecho de reagrupación que el cónyuge ejerza en solitario la patria potestad o se le haya otorgado la custodia y estén efectivamente a su cargo.

Las peculiaridades que estos requisitos alcanzan cuando los examinamos desde el prisma de los ordenamientos islámicos son dignas de mención: en primer término, para el Derecho Islámico, el padre es el que tiene la patria potestad sobre los hijos y la misma se ejerce en solitario; es decir, no es compartida con la madre, la cual únicamente posee la custodia hasta que el hijo tiene una cierta edad, incluso aunque haya sido repudiada. De esta forma, el padre podrá reagrupar a sus hijos habidos del matrimonio con la mujer repudiada, mientras que si una mujer musulmana divorciada mediante un procedimiento judicial vuelve a contraer nuevas nupcias y quiere reagruparse con su nuevo marido también musulmán que es residente en España, no podrá traer consigo a sus hijos, ya que no tiene la patria potestad sobre los mismos y aunque tenga la custodia porque son menores, la perderá desde el momento en que el Derecho islámico le impide cambiar la residencia de sus hijos del lugar donde vive su padre. Lo mismo sucede si la mujer musulmana no contrae nuevas nupcias, sino que emigra sola a nuestro país y, una vez cumplidos los requisitos legales, desea reagrupar a sus hijos menores. De esta forma se puede observar de manera manifiesta las desventajas de esta regulación, para la mujer, la cual, estando en las mismas circunstancias que el hombre, incluso más acorde con la ley, desde el punto de vista del Ordenamiento Jurídico español, ya que el

¹¹⁶ Vid. Con carácter general el trabajo de BLÁZQUEZ RODRÍGUEZ, I. "La reagrupación familiar: complejidad y desigualdades del régimen jurídico actual". Rev. Portularia, num. 3, p.p. 271-292.

¹¹⁷ Vid. ADAM MUÑOZ, M.D. "La multiculturalidad como posible causa de violencia por razón de género. Incidencia sobre los matrimonios concertados". En Violencia y género. Ed. M.D. ADAM MUÑOZ y M.J. PORRO HERRERA, Córdoba 2003, p.p.35 a 63.



divorcio se ha llevado a cabo mediante un procedimiento judicial y el repudio no, sufre una flagrante discriminación.

Asimismo, las mujeres musulmanas quedan también discriminadas cuando no pueden reagruparse con su marido porque el mismo tiene varias esposas; sin embargo, los hijos habidos con todas ellas son hijos naturales desde el punto de vista del ordenamiento español, ya que nuestro sistema no distingue entre hijos legítimos o ilegítimos, como si lo hace el Derecho Islámico y aunque todos estos posteriores matrimonios no sean ajustados a derecho, según nuestra ley, ello no es obvio para que los hijos habidos durante los mismos no sean iguales ante la ley (artículo 108.2 del Código Civil), norma que es material imperativa al proteger el favor filii, establecido en el artículo 39.2 de la Constitución¹¹⁸. Así, la mujer habrá de consentir, si su marido lo considera oportuno, que sus hijos se reagrupen con él en España y que vivan con otra de sus esposas, mientras que ella habrá de permanecer en el país de origen, ya que, al no tener la patria potestad sobre los hijos no tiene más remedio que acatar la decisión del marido¹¹⁹.

La mujer que inmigra teniendo como causa la reagrupación familiar, tiene condicionado su estatus por su posición respecto a su marido, con las costumbres sociales del país de salida y por el estatus social otorgado a las mujeres en el país de recepción, a veces puede esperarse que las condiciones se conjuguen para empeorar la discriminación que sufren las mujeres. En la mayoría de las ocasiones la integración en la sociedad del país de recibimiento se hace más difícil para las mujeres dependientes que para los hombres, ya que ellas no reciben el impulso de la integración que proviene del trabajo. Quedan relegadas, como en su país, a la vida familiar y su acomodo a las nuevas costumbres, lengua, relaciones con otras personas distintas de su nacionalidad, etc., dificulta su acceso a la vida social.

Otras veces, las mujeres se convierten en el elemento de enlace entre la cultura del país de acogida y la del país de origen. Así, tenderá a perpetuar su papel en el seno de la familia e irá adquiriendo mayor poder y autoridad a medida que va avanzando en edad, de modo que perpetuarán el dominio que ellas padecieron con anterioridad por sus suegras y transmitirán este mundo a sus hijas. Su integración les hará aspirar a mejorar su situación insertándose en el mundo del trabajo. Sin embargo, como no pueden obtener el permiso que les faculta para trabajar, ya que su entrada en España es para reagruparse con un familiar y no para trabajar, los trabajos que realizan son marginales o de baja cualificación, como el servicio doméstico, aunque posean preparación para el desempeño de otras actividades. Así, las mujeres que se encuentran en situación irregular realizan los mismos trabajos que las que tienen su situación regularizada, lo que sucede es que la mujer que

118 El artículo 39.2 de la Constitución señala que: "Los poderes públicos aseguran asimismo la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad", y el artículo 108.2 del Código civil, establece, a tenor de este precepto que: "La filiación matrimonial y la no matrimonial, así como la adoptiva, surten los mismos efectos, conforme a las disposiciones de este Código".

119 El proyecto de Directiva del Consejo sobre Reagrupación Familiar, cit. previendo esta situación, establece en su artículo 5.2 lo siguiente: "Los matrimonios polígamos no son, por regla general, compatibles con los principios fundamentales de los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros. Sin embargo, en la medida en que estos matrimonios se han contraído válidamente en un tercer país, conviene tener en cuenta alguno de sus efectos. Por añadidura prohibir la reagrupación familiar de manera absoluta equivaldría a privar al cónyuge residente en un Estado miembro de la posibilidad de llevar una vida de familia. Por lo tanto, se prohíbe la reagrupación familiar de varios cónyuges y sus hijos, pero se consiente la reagrupación de una esposa y sus hijos. La reagrupación de los hijos de una segunda esposa es posible solamente cuando el interés del hijo prevalece sobre otras exigencias, por ejemplo, en caso de muerte de la madre biológica".



depende del marido contribuye a la economía doméstica de una forma complementaria¹²⁰, quedándose en los nichos de la denominada economía sumergida¹²¹.

Para paliar esta situación y, teniendo en cuenta que hasta hace pocos años han sido más los hombres inmigrantes que han reagrupado a sus esposas que las mujeres que han reagrupado a sus maridos, la Normativa de Extranjería debería permitir la posibilidad de que las mujeres reagrupadas pudieran obtener un permiso de trabajo observando los mismos requisitos que se establecen en el régimen general sin necesidad de tener que esperar a configurar en España una residencia legal de, al menos, un año de duración. De este modo, la familia se podría asentar como tal en nuestro territorio desde el principio, admitiendo que ambos cónyuges aportaran a la economía familiar los beneficios de su trabajo, como sucede en cualquier familia española, evitando así la explotación y el abuso por parte del empleador de aquellas mujeres a la cuales no les queda más opción que permanecer en el marco de la economía sumergida.

No obstante y, como hemos manifestado ya, la situación está cambiando y la mujer, de ser inmigrante pasiva, se está convirtiendo en la protagonista de su propio proyecto migratorio, de manera que, al ser la jefa del hogar, será ahora ella la que tenga la posibilidad de reagrupar a sus familiares. La realidad nos demuestra que la intención de la mujer inmigrante se dirige, no ya tanto a reagrupar a su cónyuge, sino fundamentalmente a sus hijos, al observar que para éstos existen muchas más posibilidades en España; sin embargo, las mujeres cuando se deciden a ejercitar este derecho se encuentran con serias trabas y, ello debido fundamentalmente al tipo de trabajo que las mismas desempeñan, ya que suelen ser trabajos infravalorados y marginales en los que no existe un contrato escrito, con lo cual le será muy difícil demostrar ante las autoridades españolas que posee medios lícitos de vida, o que habita en una vivienda digna, condición indispensable según el Reglamento para poder traer a sus familiares a España. No obstante y al margen de que pueda probar este extremo, hemos de cuestionarnos quien decide la licitud de los medios de vida y si el dinero que posee la mujer es suficiente para mantener a la familia, ya que las necesidades varían de unas situaciones a otras. Nuevamente la apreciación de este requisito se deja en manos de la Autoridad Administrativa que concede el permiso.

CONCLUSIONES

A lo largo de esta exposición hemos tratado de poner de manifiesto algunas situaciones a las que da lugar la Normativa de Extranjería como consecuencia del modo en que la misma regula ciertos aspectos. Dicha normación, al no adecuarse a la realidad, al no experimentar una cierta sensibilidad con las diversas situaciones

¹²⁰ Según el artículo 18 de la Ley de Extranjería 8/2000 de 22 de diciembre, el procedimiento para la reagrupación familiar se iniciará previa solicitud del extranjero residente en relación con los familiares que desee reagrupar, si bien, ha de acreditar que dispone de un alojamiento adecuado y de los medios de subsistencia suficientes para atender las necesidades de su familia una vez reagrupada. El extranjero que vaya a reagrupar ha debido de residir en España de forma legal durante, al menos un año y ha de tener permiso para residir por otro año. El periodo del permiso de residencia de los familiares reagrupados será el mismo que el del familiar reagrupante. No obstante lo anterior, el cónyuge podrá obtener un permiso de residencia independiente cuando a) obtenga una autorización para trabajar, b) acredite haber vivido en España con su cónyuge durante dos años, si bien, el plazo podrá ser reducido cuando concurren circunstancias de carácter familiar que así lo justifiquen. Asimismo, los hijos reagrupados podrán obtener un permiso de residencia independiente cuando cumplan los dieciocho años o cuando obtengan una autorización para trabajar.

¹²¹ No obstante, hemos de señalar que el artículo 71 a) del Reglamento señala que no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo a efectos de la concesión del permiso de trabajo cuando se trate de del cónyuge o hijo de extranjero residente en España con un permiso renovado.



que se plantean como consecuencia de su aplicación, al ignorar las necesidades de los trabajadores migratorios extranjeros, al no tener presente que migración significa toda una serie de derechos fundamentales, de servicios sociales, de necesidades básicas, etc., representa un grave perjuicio para la población migrante y, más concretamente para la trabajadora migratoria extranjera, en tanto en cuanto, sin ser discriminatoria a la luz de su letra, si lo es cuando se lleva a cabo la aplicación de la misma.

Los trabajos reservados tradicionalmente a la mujer que duda cabe de que en la actualidad constituyen un acicate para propiciar la migración de mujeres extranjeras a España, en detrimento de la necesidad de la mano de obra extranjera masculina, pero ello no debe llevarnos a engaños, ya que no podemos perder de vista que esta serie de trabajos desde antaño feminizados, constituyen actividades infravaloradas, pertenecientes al ámbito privado, invisibles socialmente, son nichos de trabajo, todo lo cual favorece el abuso y la explotación de la mano de obra femenina.

Mientras que la normativa de extranjería no palie estas situaciones, mientras no se liberalicen las relaciones de trabajo en el sentido de que el empresario pueda contratar a la persona más capaz, según su criterio, ya sea nacional o extranjera y, con todas las garantías legales, no contaremos con un elemento verdaderamente eficaz para acabar con la discriminación. Así, resulta necesario que se revisen los criterios de la política de empleo estatal, de manera que las ofertas de empleo para las mujeres inmigrantes se adecuen a las demandas reales de los empleadores, sin sujeción a la denominada "situación nacional de empleo", propiciando así la lucha contra la economía sumergida, con actuaciones que propicien que ésta aflore, fundamentalmente en el sector del servicio doméstico, ya que, al desempeñarse esta actividad en el ámbito privado, los posibles controles de las Autoridades competentes son en la actualidad nulos.

En esta línea sería más que conveniente una revisión a fondo del Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, en relación con los problemas tan evidentes que regulación de la actividad laboral denominada "servicio doméstico" plantea, favoreciendo la explotación de las trabajadoras migrantes extranjeras más vulnerables a situaciones de explotación por su dependencia al cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la Normativa de Extranjería.

Asimismo, sería necesario que se establecieran mecanismos eficaces para erradicar la explotación sexual de las mujeres, ya que, las existentes en este momento no se dirigen a proteger a la mujer extranjera migrante que se encuentra en esta situación tan desvalida, sino a establecer controles en relación a la ilegalidad de la inmigración y a evitar la entrada fraudulentas de personas a nuestro país. Los Poderes Públicos han de ser conscientes de que la situación de inferioridad que ocupa la mujer inmigrante, la cual es triple, por ser mujer, por ser extranjera y por ser trabajadora, terminará por consolidarse si no se tiene presente que inmigración no significa únicamente la realización de una actividad laboral, sino que también comprende, vivienda, educación, manifestación cultural, maternidad, vida familiar, integración, etc¹²². Por este motivo, se ha de propiciar la garantía del respeto de

122 Estos aspectos se han tratado de cubrir en el llamado Plan Greco y en nuestra Comunidad en el Primer Plan Integral de la Inmigración en Andalucía (2001-2004). Consejería de Gobernación. Dirección General de Políticas Migratorias



los derechos fundamentales de la mujer inmigrante, constitucionalmente reconocidos, con independencia de su situación administrativa, adoptando medidas que favorezcan su integración social, mediante el acceso a los servicios sociales, sanidad, vivienda, educación, empleo, etc.; es decir, es necesario el establecimiento de un plan integral que tenga en cuenta todos estos aspectos que se solapan entrecruzan para que la mujer extranjera migrante pueda tener acceso a una vida mínimamente digna.



5. MESA REDONDA: La integración social y laboral de las mujeres inmigrantes extranjeras

5.1. En Andalucía

Sr. D. Francisco Ramos Cabaleiro

Secretario General de Andalucía Acoge

I. PRESENTACIÓN DE ANDALUCÍA ACOGE

1. INTRODUCCIÓN

La federación Andalucía Acoge nace formalmente en el año 1991; con ello se pretendía aunar esfuerzos para dar una respuesta más eficaz y global al incipiente fenómeno de la inmigración. Se constituye como una entidad sin ánimo de lucro, apolítica y aconfesional, que desarrolla su trabajo con las personas inmigrantes extranjeras.

2. IDENTIDAD

Reconocimiento del inmigrante

España es un país de inmigración, y lo seguirá siendo más aún en el futuro próximo. La inmigración crece y se proyecta de modo estable, y por ello, es necesario que se reconozca política y socialmente a los inmigrantes como un componente más de nuestra realidad.

Independencia

Andalucía Acoge desarrolla su trabajo de forma independiente y autónoma ante cualquier injerencia política, religiosa o administrativa.



Postura ante el sistema económico y social

Puesto que las migraciones actuales están causadas estructuralmente por el sistema neoliberal y su globalización, Andalucía Acoge asume una posición disidente y crítica frente al mismo. Apuesta por un cambio social desde la raíz, con la exigencia de la justicia social y desde una posición organizativa de protesta, propuesta y apuesta.

3. OBJETIVOS

El objetivo general de Andalucía Acoge es favorecer la integración de los inmigrantes en la sociedad de acogida y la promoción de la interculturalidad, entendida ésta como la relación positiva de comunicación entre diversas culturas que coexisten en un mismo marco geográfico.

4. ACCIONES QUE DESARROLLA

Andalucía Acoge es una de las instituciones pioneras en el trabajo con inmigrantes en el Estado Español. Las principales acciones que desarrolla Andalucía Acoge se engloban en tres áreas: Social, Promoción y Formación.

Dentro del **Área Social**, que tiene como objetivo mejorar la situación de los/as inmigrantes respecto a sus necesidades sociales básicas, tenemos los siguientes programas:

- *Servicio de Acogida*: encargado de la primera atención al/la inmigrante, que después se derivará, si es necesario, a otros programas.
- *Apoyo al Alojamiento*: dedicado a favorecer el acceso al alojamiento y el mantenimiento de una vivienda digna.
- *Servicio Jurídico*: que tiene por objeto la normalización jurídica y documental de los/as inmigrantes, así como apoyar en todo lo relacionado con aspectos legales.
- *Atención a Reclusos*: encargado de la intervención individualizada y grupal dentro del centro penitenciario
- *Atención a Menores*: dedicado al mantenimiento de pisos de acogida para menores inmigrantes en desamparo.

Dentro del **Área de Promoción**, cuyo objetivo es potenciar los recursos de los inmigrantes para favorecer su integración, tenemos los siguientes programas:

- *Promoción cultural y educativa de niños y jóvenes inmigrantes*: encargado de la intervención en las escuelas, clases de lengua y cultura de origen y el apoyo extraescolar del alumnado inmigrante.
- *Promoción sociolaboral*: que tiene por objeto la mejora de la situación laboral de los/as inmigrantes a través de la formación o el apoyo a iniciativas de autoempleo.
- *Promoción cultural de adultos inmigrantes*: dedicado fundamentalmente a las clases de lengua y cultura de la sociedad de acogida.



Y dentro del **Área de Formación y Convivencia Intercultural**, que tiene como objetivo fomentar el conocimiento y el intercambio entre culturas, tenemos los siguientes programas:

- *Formación*: encargada de la capacitación de los/as voluntarios/as y profesionales que trabajan con inmigrantes.
- *Sensibilización*: tiene por objeto dar a conocer a la sociedad la realidad del fenómeno migratorio, promoviendo valores, denunciando realidades y reivindicando actitudes de conocimiento, respeto e intercambio cultural.

5. RECURSOS HUMANOS

Una de las notas más características de Andalucía Acoge es su carácter voluntario. Son muchos los voluntarios que, de manera solidaria y desinteresada, colaboran en este proyecto común y hacen posible el desarrollo de las acciones por las que se apuesta. Estos voluntarios y voluntarias se caracterizan por su formación y profesionalidad, tanto general como específica, según el campo concreto en el que trabajen. Además, Andalucía Acoge cuenta con un nutrido número de profesionales liberados, que garantizan la continuidad del trabajo.

II. PRINCIPALES RETOS DE LA INMIGRACIÓN

a) Normalización de las situaciones de irregularidad.

Es importante el número de personas que lograron salir de la clandestinidad en los procesos de regularización de los años 2000 y 2001. Pero es mucho mayor el de quienes se quedaron excluidas de los mismos, los que han llegado en estos dos últimos años y los que en algún momento tuvieron documentación y la han perdido. Aunque hay estimaciones para todos los gustos, son varios cientos de miles de personas las que están en situación irregular. La Ley de Extranjería no hace sino agravar las condiciones para estas personas que ahora no pueden ni siquiera trabajar irregularmente. ¿De qué viven? ¿Acaso logra el gobierno español devolverlos a sus países? Todo nos hace pensar que la situación no cambie sino para agudizar las contradicciones anteriores.

b) El derecho a una vivienda digna.

La demanda de viviendas, tanto de inmigrantes como de españoles, ha crecido con mucha más rapidez que la construcción de las mismas; por otra parte es a la hora de alquilar una vivienda cuando más fuertemente aparece el rechazo y la desconfianza hacia el colectivo inmigrante. Este ha sido y sigue siendo el principal problema con que se encuentran los emigrantes en nuestra Comunidad.

Muchos inmigrantes viven en lugares diseminados, en cortijos aislados, infraviviendas, etc. Desde el punto de vista de la relación, imprescindible para que pueda avanzarse en el camino de la integración, la misma disposición de las viviendas de los/as inmigrantes está poniendo las bases para que no sea posible. Desde el aislamiento o el gueto, solo es posible vivir en el desconocimiento mutuo entre inmigrantes y sociedad de acogida, en situación de división, de desconfianza, cuando no de claro rechazo, en ambos sentidos.



c) Recomposición del colectivo (Reagrupación familiar).

Lograr la reagrupación familiar es afirmar el derecho básico de toda persona a vivir en familia. Un colectivo de hombres solos o mujeres solas es por definición un colectivo desintegrado, sin el abrigo más próximo que precisa todo ser humano, la familia. Estamos convencidos que la incorporación de mujeres y niños y niñas nos sitúa ante nuevos retos, pero antes que nada supone el salto más importante que se puede dar hacia la normalización de la vida de los/as inmigrantes.

d) El mundo de la actividad laboral.

En un marco en el que cada vez son más los españoles afectados por este tipo de inestabilidad en sus empleos, estos colectivos sufren de manera especial la inestabilidad y vulnerabilidad laborales.

Exclusión laboral en cuanto a los sectores a los que realmente tienen acceso: peonadas agrícolas, venta ambulante y servicio doméstico son los sectores casi exclusivos a los que las personas inmigrantes tienen acceso, independientemente de su cualificación y su experiencia.

En este campo surgen cada vez más retos, cuyo escollo fundamental sería la superación de la confrontación entre trabajadores nacionales y extranjeros; y en algunos casos incluso entre pequeños empleadores y trabajadores, para afrontar juntos situaciones que afectan a ambas partes, aunque no sea en igual medida.

e) Superar el contencioso histórico "moros y cristianos".

Los contenciosos de "moros" y cristianos quedan aún demasiado cercanos en la memoria de nuestros pueblos. La desconfianza, el miedo, el desconocimiento... dejan siempre un espacio abierto a la sospecha y a los prejuicios sobre el otro, le convierten en fantasma al que temer. De ahí lo importante que es encontrar espacios de encuentro, un tiempo compartido para "tirar de la manta" que nos convierte en fantasmas. Seguro que detrás de la manta no hay monstruos a los que temer sino personas por descubrir.

III. LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE INMIGRANTES EN ANDALUCÍA ACOGE

- Andalucía Acoge tiene más de diez años de experiencia en acciones dirigidas a la inserción laboral de las personas inmigrantes.
- En el año 1992 Andalucía Acoge inició sus primeras intervenciones de carácter sociolaboral en el marco de la Iniciativa Comunitaria HORIZON. Las medidas de formación, complementarias a las acciones para la inserción, fueron otro de los ejes fundamentales del programa.
- En el año 1996, ejecutamos un nuevo Programa dirigido a la Inserción Sociolaboral de los Inmigrantes, también bajo la Iniciativa HORIZON. Aquí dimos continuidad a las acciones formativas de "Formación de Agentes en Medio Multicultural" en la que participaban agentes externos. Por otra parte, impulsamos una nueva figura profesional: El Mediador Intercultural.



- Durante los años 1999 y 2000, en el marco de la Iniciativa Comunitaria INTEGRÁ, Andalucía Acoge es promotora del Programa de Inserción Profesional y Laboral de Inmigrantes en la Comunidad Andaluza (INPLICA). Mediante este programa se hace extensiva la implantación de los Centros de Inserción en las provincias de Almería, Granada, Huelva, Cádiz, Jaén y Córdoba; también concluye la formación continua de mediadores y mediadoras interculturales.
- De otro lado, durante los años 1997-1999, el Programa ITACA, gestionado por asociaciones de Andalucía Acoge en las provincias de Sevilla y Málaga, ha posibilitado la experimentación de modelos de inserción sociolaboral que han podido ser contrastados con los desarrollados en el marco de INPLICA
- En los últimos dos años, la financiación básica de los centros de inserción sociolaboral de Andalucía Acoge procede del Programa Operativo del IMSERSO.
- Andalucía Acoge está participando como socio en tres Agrupaciones de Desarrollo de la vigente Iniciativa Comunitaria EQUAL.

1) EQUAL ANDALUCÍA: Estrategias para el empleo.

La participación de Andalucía Acoge se traduce en la gestión y ejecución del proyecto: "Mediación para el acompañamiento e intervención con personas inmigrantes".

Este proyecto tiene como finalidad la mediación y el acompañamiento de las personas inmigrantes en su proceso de integración laboral y la sensibilización de las empresas para una efectiva inserción. Además, se promoverá la creación de empresas de empleo étnico o bicultural.

2) EQUAL ARENA.

La participación de Andalucía Acoge se traduce en la gestión y ejecución del proyecto: "Prevención de la explotación sexual".

El objetivo de esta medida es facilitar a las mujeres inmigrantes que se acojan a este proyecto alternativas que posibiliten su inserción social y laboral de forma digna y respetuosa, mediante actividades de acompañamiento, promoción y capacitación profesional.

3) EQUAL ÍTACA : Empleo e Igualdad en clave local.

Andalucía Acoge se propone a través de este proyecto la creación de servicios de acompañamiento y mejora de empleo de mujeres inmigrantes, informando y asesorando durante todo su proceso de integración laboral. Una de las prioridades de estos servicios es la promoción de aquellos proyectos empresariales que partan de las mujeres inmigrantes que participen en procesos de inserción laboral.

Otra de las medidas en las que colabora Andalucía Acoge es la elaboración de materiales didácticos, desde la perspectiva de género, dirigido a inmigrantes para utilizar en centros de adultos y en las clases de español.



Por último, Andalucía Acoge en el marco del proyecto “LABORED”, financiado por el Fondo Social Europeo a través de la Fundación Luis Vives, está desarrollando una investigación con el objetivo de mejorar el trabajo que viene realizando en materia de inserción sociolaboral, adaptándolo a las nuevas situaciones y características de la inmigración en Andalucía y Melilla. Nos proponemos hacer un análisis de la experiencia acumulada en los últimos años por nuestras asociaciones, así como valorar la labor de los mediadores interculturales en el ámbito laboral.



5.2. Su relación con la actividad laboral

Sra. Dña. Inmaculada Morón Rubio

Federación Andalucía Acoge

PROYECTO “PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN SEXUAL” EQUAL ARENA

Las asociaciones que forman la Federación Andalucía Acoge están observando, en estos últimos años, un aumento del número de mujeres extranjeras que se acercan a nuestros servicios. Este fenómeno supone un cambio en el perfil de las personas atendidas y en las demandas que nos realizan.

Por este motivo, desde nuestras asociaciones se está prestando cada día más atención al colectivo de mujeres inmigrantes, implementando un mayor número de proyectos dirigidos a cubrir las necesidades específicas de dicho grupo.

Uno de estos proyectos es el de “Prevención de la explotación sexual de mujeres inmigrantes”, que se enmarca dentro del proyecto EQUAL ARENA.

El objetivo de este proyecto es facilitar a las mujeres inmigrantes alternativas que posibiliten su inserción social y laboral, mediante actividades de acompañamiento, promoción y capacitación profesional.

El primer paso que dimos fue analizar la situación de las mujeres inmigrantes que se acercaban a nuestros servicios y el mercado de trabajo en las provincias donde se iba a desarrollar el proyecto.

Una vez obtenido el perfil de las posibles usuarias y analizado el entorno laboral, se crearon tres servicios de acompañamiento dirigidos a mujeres de origen extranjero, en situación de riesgo de explotación sexual, residentes en las provincias de Almería, Cádiz y Huelva.

Las actividades de acompañamiento incluyen las áreas de vivienda, formación, orientación para el empleo, ocio, convivencia y ayuda mutua y cualquier otra actividad que favorezca el tránsito de las usuarias desde una situación de riesgo de explotación sexual hacia una normalización de su situación laboral.



Los servicios de acompañamiento además de orientar a las usuarias de los mismos, podrán otorgar becas de acompañamiento para facilitar el acceso a la vivienda, a la manutención, a la formación o a otros tipos de recursos que puedan necesitar para evitar la situación de riesgo en la que se encuentran.

Dado el carácter innovador de esta medida, se ha considerado conveniente recoger desde el principio, de manera sistemática, información sobre el desarrollo metodológico que se lleve a cabo, de forma que el informe final sirva de orientación a otras experiencias similares.

1. Análisis previo

El primer aspecto que abordamos al inicio del proyecto fue conocer la situación de las mujeres migrantes en las provincias donde íbamos a trabajar. Para ello hicimos entrevistas a algunas mujeres y nos documentamos a través de los estudios existentes en esta materia.

Los aspectos que hemos analizado son los siguientes:

- 1.1. El proyecto migratorio.
- 1.2. Mercados de empleo. Delimitación de los espacios laborales de las mujeres inmigrantes extracomunitarias.
- 1.3. Los mercados marginales. El caso de los servicios sexuales.
- 1.4. Perfil de las mujeres inmigrantes del proyecto.

1.1. El proyecto migratorio

Podríamos encontrar tantos proyectos migratorios como mujeres inmigrantes, sin embargo, se pueden encontrar algunas características comunes entre ellos.

En primer lugar deberíamos distinguir entre mujeres que vienen reagrupadas por sus maridos y las que han llegado solas. Dentro del primer grupo creemos que el proyecto migratorio normalmente va a estar vinculado a estrategias familiares y no es tanto un proyecto de la mujer como del marido, o en todo caso un proyecto conjunto.

El grupo de mujeres que han llegado solas, se caracteriza por una motivación más emprendedora y dinámica. Estas mujeres han tomado la iniciativa y adoptan una actitud de responsabilidad completamente diferente de las que emigraron a través de la reagrupación familiar, que de alguna manera les ha sido impuesta.

El factor económico es determinante en la inmigración pero no exclusivo y las causas son heterogéneas: presión social, conflictos familiares, búsqueda de independencia, entre otras.

Las razones que argumentan algunas de ellas para permanecer en nuestro país enfatizan la importancia de los hijos: “trabajar por los hijos, para que ellos tengan algo mejor”. Excepto las mujeres que son muy jóvenes, un número importante de ellas tienen responsabilidades familiares, ya sea aquí en España o en sus países de origen, en muchos casos no compartidas (sin pareja, escaso apoyo familiar,...)

Es muy común que dentro de los proyectos migratorios de las mujeres esté el regresar a sus países de origen, pero a medida que el tiempo transcurre esta idea



se hace más difusa. La mejora del estatus económico, el establecimiento de relaciones afectivas estables, los hijos e hijas nacidos o criados aquí, el acceso a la vivienda en régimen de propiedad,... hace que el retorno se haga más incierto.

La experiencia nos dice que en el caso de las mujeres procedentes de Europa del Este y América del Sur es muy frecuente el que hayan iniciado su proceso migratorio solas, a diferencia de las mujeres africanas, que suelen venir a través de la reagrupación familiar. Los proyectos migratorios de unas y otras son por ello muy diferentes.

1.2. Mercados de empleo. Delimitación de los espacios laborales de las mujeres inmigrantes extracomunitarias

Si nos acercamos a los casos concretos de las tres provincias andaluzas donde se desarrolla el proyecto EQUAL ARENA: Almería, Cádiz y Huelva, nos encontramos con diferencias significativas en cuanto a los sectores de actividad en los que se insertan estas mujeres.

En el caso de **Almería** el principal sector laboral de la provincia es el agrícola. La economía de la provincia depende en gran medida de la agricultura en invernadero. En esta actividad el Campo de Dalías y dentro de él El Ejido, presentan el mayor porcentaje de superficie cultivada y las tasas más altas de productividad.

También el sector turístico ha conocido un gran avance. Inicialmente se desarrolló en torno a las urbanizaciones turísticas de Roquetas y Almerimar (El Ejido), pero en los últimos años se está produciendo un traslado hacia la zona de Levante, en la que la mayor disponibilidad de suelos urbanizables, y el menor impacto visual de los invernaderos supone un atractivo para la inversión de capital.

La mano de obra inmigrante femenina se contrata principalmente en los invernaderos, en el manipulado de frutas y hortalizas y en hostelería. La demanda en el servicio doméstico (al que las mujeres subsaharianas no suelen acceder) está más centrada en Almería capital.

También hay que tener en cuenta otra serie de trabajos realizados, por personas inmigrantes, por cuenta propia que están proliferando, como son el comercio y los locutorios telefónicos, siendo poco significativos hasta este momento.

La provincia de **Cádiz** en su conjunto se caracteriza por ser una de las provincias del país y de toda la Unión Europea con mayor tasa de desempleo. Mas del doble de la media de desempleo que en el resto del estado español, y cuatro veces más que la media europea.

Dejando a un lado el Campo de Gibraltar los principales sectores económicos de la provincia de Cádiz han sido tradicionalmente el turismo, la industria bodeguera y los astilleros de Cádiz y Puerto Real. Esta es una provincia donde el sector agrario por sus características no necesita grandes cantidades de trabajadores, salvo en campañas muy concretas y que generalmente se satisface con trabajadores locales organizados de manera tradicional- familiar.

Las personas inmigrantes residentes en Cádiz se ocupan principalmente en: La venta ambulante, el servicio doméstico, la construcción, la hostelería y restauración.

Las mujeres inmigrantes principalmente trabajan en el servicio doméstico y en menor medida en la venta ambulante. No obstante, hay que destacar un creciente



número de mujeres extranjeras empleadas en servicios de hostelería y restauración, principalmente en los meses de mayo a septiembre en la costa gaditana. La mayoría de las personas que trabajan en este sector provienen de América Latina y Marruecos.

- **Servicio doméstico.** Para comenzar habría que destacar que este ha sido un sector de empleo tradicionalmente precario y desregularizado. Es en este sector donde se concentra la mayor parte de las trabajadoras inmigrantes (el 82% de las mujeres inmigrantes que trabajan y han acudido a algún servicio de la asociación, trabajan en el servicio doméstico). Por otra parte es el único sector abierto en el contingente del año 2003.

Si nos referimos al servicio doméstico, hemos de decir que en su inmensa mayoría son mujeres marroquíes, latinoamericanas y ucranianas (estas últimas han comenzado a llegar en los últimos años).

- **Venta ambulante.** Se trata de un ámbito que desempeñan mayoritariamente hombres. Aunque hay un número de mujeres que asumen en solitario esta práctica, otras que desarrollan un trabajo en familia quizás ocupándose de las tareas que ocupan un espacio menos público en la venta, y un número cada vez más creciente de mujeres que practican una actividad a caballo entre la venta ambulante itinerante de pequeñas mercancías y la mendicidad. La venta ambulante es un sector desde el que muchos hombres en la provincia de Cádiz han reagrupado a sus mujeres e hijas, que en un alto número de ocasiones se han establecido trabajando exclusivamente en tareas domésticas y de crianza de los hijos.

En la provincia de **Huelva** el principal sector económico es el agrícola, teniendo cada vez más importancia el sector turístico en la zona costera.

Las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector agrícola básicamente llegan por la modalidad contractual de los contratos en origen, una vez que termina la fase de recolección deben regresar a sus países de procedencia tal y como se recoge en sus contratos. Esta situación explica que el período de permanencia en el municipio de destino sea corto y limitado a la campaña de la fresa, aunque en algunos casos se prevé que éstas mujeres pasen luego a participar en otras campañas agrícolas de la zona.

Estas mujeres temporeras van a trabajar tanto en la recolección de la fruta en el campo, como en el envasado de la misma en las cooperativas, siendo esta última una tarea feminizada. Así, mientras que el hombre extranjero se dedica casi en exclusividad a las faenas del campo, la mujer, además de para estas tareas, suele ser contratada para realizar trabajos de manipulación del producto en las cooperativas y en los almacenes, siendo en ocasiones contratadas expresamente para ello. Estas tareas, aunque laboralmente pueden ser más duras que el trabajo en el campo, gozan de una mayor consideración social y en ellas se ocupan buena parte de la población femenina local.

Detrás de las actividades agrícolas o agroindustriales, la siguiente actividad en importancia en la que encuentran empleo las mujeres extranjeras en la provincia de Huelva va a ser el servicio doméstico. Cuantificar su presencia en este sector es muy difícil dado que muchas de ellas se encuentran trabajando sin estar dadas de alta en la Seguridad Social. De las entrevistas mantenidas se desprende que la precariedad laboral es importante, recibiendo escasos sueldos y teniendo una amplia jornada



laboral. Aparte de la atención propiamente dicha de la casa tendrán también entre sus deberes la atención a los niños de la unidad familiar o a ancianos, siendo las iberoamericanas las que tienen mayores facilidades para acceder a estos trabajos.

Señalar que para esta provincia, junto con la agricultura, ésta es la única actividad para la que se permitió la entrada de extranjeros en base al contingente del año 2002.

La restauración, bien como camarera o cocinera, es también un nicho laboral abierto a las mujeres extranjeras presentes en el territorio onubense, sobre todo para las iberoamericanas. Así mismo, las mujeres de origen chino participan en esta actividad a través de los restaurantes de sus familiares o compatriotas. Los meses de verano son en los que se presenta mayor tasa de empleo en el sector de la hostelería, dada la fuerte demanda en el sector turístico de sol y playa de la costa onubense.

Ya en un número muy reducido habría que citar aquellas mujeres que se dedican al resto de actividades del sector servicios, muy especialmente el comercio, en muchos casos de productos étnicos o de las antes conocidas tiendas de todo a 100. Marroquíes y chinas son las comunidades más representativas en esta actividad, en general son negocios familiares donde se emplean los hombres y mujeres de la familia.

1.3. Los mercados marginales. El caso de los servicios sexuales

Además de los sectores anteriormente enumerados existen otros no contemplados en las estadísticas oficiales, que se caracterizan por la desprotección legal y la situación de exclusión social a la que quedan abocadas las personas ocupadas en los mismos. Entre estos mercados marginales nos encontramos con actividades relacionadas con la prestación de servicios sexuales, actividades en la economía sumergida (talleres clandestinos de confección, ...),...

En los últimos años se ha comenzado a prestar especial atención al colectivo de mujeres inmigrantes que trabajan en la industria del sexo. Mujeres que hasta ahora no han sido tenidas en cuenta y que, sin embargo, soportan tres fuertes elementos de exclusión social son mujeres, extranjeras y prostitutas.

Resulta difícil cuantificar el número de personas ocupadas en este sector. Según el informe del Defensor del Pueblo Andalúz "La prostitución: Realidad y políticas de intervención pública en Andalucía" de abril de 2002, la población extranjera que ejerce la prostitución en clubes en el periodo 1999-2000 es:

Provincia	nº	% sobre el total
Almería	2.436	80
Cádiz	2.795	90
Huelva	1.530	85

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Delegación del Gobierno en Andalucía, 4ª Zona de la Guardia Civil.

Llegando a cifras superiores si contemplamos otras formas de realizar estos servicios sexuales (calle, locales, pisos...).



La prostitución es una realidad invisible. Es un ámbito hermético que se desarrolla en espacios privados, pisos y clubes generalmente. Por lo que es complicado acceder a la información.

En términos generales, las causas que han motivado a estas mujeres a trabajar prestando servicios sexuales son: circunstancias sociales y económicas adversas y la condición de inmigrante indocumentada.

Sobre la voluntariedad o no de la realización de estos trabajos, es difícil dar una respuesta concluyente. En muchos casos las mujeres conocen a qué trabajo vienen (aunque las condiciones no tanto), en otros casos la realidad con la que se encuentran las inducen a ello (la falta de documentación, la necesidad de pagar deudas contraídas para el viaje, etc.), otras veces son terceras personas las que aprovechan el desconocimiento del país y las dificultades con las que se enfrentan (deudas contraídas, creencias religiosas,...) las que las inducen a esta actividad. Y por último, existen redes que trafican con mujeres y que utilizan la violencia para obligarlas a realizar esta actividad.

1.4. Perfil de las mujeres inmigrantes del proyecto

Origen

Nos encontramos con mujeres mayoritariamente de Iberoamérica, colombianas y ecuatorianas principalmente. En segundo lugar habría que citar las originarias de la Europa del Este, entre las que destacan las originarias de Polonia, Rumania y Ucrania. En tercer lugar, citar a las de origen magrebí, básicamente de Marruecos.

En Almería estos datos varían siendo el origen predominante Rusia, Polonia y Rumania, en segundo lugar estarían las mujeres procedentes de Iberoamérica.

El origen de las mujeres atendidas desde enero a mayo de 2003 es:

	Almería	Huelva	Cádiz	Totales	%
Latinoamérica		20	8	28	30%
Magreb	2	5	14	21	22%
África subsahariana	16		1	17	18%
Europa del Este	20	5	3	28	30%
Total	38	30	26	94	100%

Edad

El tramo de edad en el que se concentra la inmensa mayoría de las mujeres es entre los 20 y 40 años.

Situación documental

Hay que establecer una distinción en función de la nacionalidad.

- Las iberoamericanas vienen solas, a través de conocidos o familiares que ya se encuentran aquí, entrando con un visado de turista. Una vez que caduca



la vigencia de dicho visado pasan a estar en situación irregular. Algunas han conseguido la documentación tras acogerse a alguno de los distintos procesos de regularización abiertos recientemente.

- Las de Europa del Este o bien vienen solas o vienen en grupos con varias compañeras. En el caso de Huelva suelen entrar a través de los contratos en origen efectuados para trabajar en las campañas agrícolas, muchas de las cuales se quedan en la provincia una vez finalizados sus contratos, otras vuelven al poco tiempo con visados de turistas. En el caso de Almería, suelen venir por sus propios medios o a través de redes organizadas, que gestionan tanto los desplazamientos como la documentación.
- Las originarias del Magreb suelen estar por lo general documentadas a través de los procesos de reagrupación familiar. En principio no están autorizadas para trabajar, aunque con el paso del tiempo, algunas consiguen un permiso independiente del marido y se incorporan al mercado laboral.

Estado civil

También aquí hay que realizar una distinción en cuanto a la procedencia.

- Las iberoamericanas suelen estar separadas o divorciadas en su inmensa mayoría.
- Las de Europa del Este son las que presentan mayores índices de mujeres solteras, aunque lo más frecuente es que estén casadas o separadas.
- Las de origen magrebí son casi exclusivamente casadas y una pequeña minoría divorciada.

Período de estancia

Las mujeres de origen magrebí son las que más tiempo llevan residiendo en las provincias donde hemos realizado el estudio, muchas de ellas llegaron a partir de mediados de los años 90. Las mujeres procedentes de Latinoamérica y Europa del Este se han incorporado más recientemente, sobre todo a finales de los años 90 y en lo que va de nuevo siglo.

Responsabilidades familiares

Como regla general suelen tener responsabilidades familiares, en muchos casos no compartidas, que dejan en su país de origen al cuidado de sus padres o suegros. Precisamente son los hijos el principal motivo al que aluden para permanecer en España a pesar de las adversidades que encuentran.

Situación laboral

La mayoría de ellas tienen trabajos no estables en la economía sumergida como empleadas de hogar o atendiendo a personas mayores. En época de campaña agrícola buena parte de ellas trabaja bien en la recolección de la fruta, bien en la manipulación de la misma en las cooperativas. Las menos consiguen empleos esporádicos en la hostelería.



Buena parte de las mujeres iberoamericanas y de la Europa del Este consiguen sus primeros ingresos económicos, realizando actividades relacionadas con la prostitución. Justifican esta actividad aludiendo a la necesidad de ingresos altos y rápidos para hacer frente a las deudas económicas que han contraído en el país de origen y a la necesidad de mantener a sus familiares. Por lo general ejercen la prostitución en clubes, rara vez en la calle, en algunos casos se agrupan entre ellas para ofrecer servicios sexuales en viviendas alquiladas expresamente para tal fin.

Las que han decidido dejar la prostitución los trabajos que encuentran son como empleadas de hogar, en la agricultura, cuidando a personas mayores o en la hostelería. Muchas encuentran problemas para encontrar trabajo debido a su actividad anterior y al hecho de que al residir en localidades pequeñas las suelen conocer, sufriendo rechazo. Algunas siguen ejerciendo la prostitución de forma esporádica como fuente de ingresos extra.

Las mujeres de origen magrebí suelen presentar especiales dificultades a la hora de acceder al mercado de trabajo al tener que atender a sus familias (esposo e hijos/as). Son familias numerosas con múltiples hijos en edad escolar, lo que le limita su tiempo disponible para trabajar. Sumar a ello el fuerte control social que sobre ellas ejercen sus maridos, que no siempre ven bien que trabajen o que lo hagan en determinados empleos.

Una parte por determinar de las mujeres de origen magrebí sufre malos tratos de sus maridos pero debido a la escasa red social, los trabajos inestables, las cargas familiares y su propia cultura no llegan a denunciarlo ni a romper ese vínculo.

Entre sus proyectos de futuro muchas manifiestan su deseo de crear su propio negocio: un bar, una peluquería, pequeños comercios.

Tipo de vivienda

Aquellas que trabajan en clubes tienen cubierto sus necesidades de alojamiento dado que pernoctan y comen en él, pagando por ello una cantidad fija al día que gira en torno a los 30 Euros (las entrevistadas nos comentan que en el Norte de España esta cantidad puede llegar incluso a los 60 Euros por día).

Hay constancia de que algunas se agrupan entre ellas para compartir vivienda y trabajar, no haciéndolo por nacionalidad, sino por relación de amistad.

Por lo general suelen tener problemas para hacer frente a los gastos del alquiler.

Principales demandas planteadas

Ocupa un lugar muy importante la documentación y el empleo. Cubierta estas necesidades básicas se plantean demandas en el ámbito de la vivienda, prestaciones para los hijos (becas, comedores escolares, apoyo escolar...), procesos de reagrupación y documentación de hijos, formación, información sobre los recursos ofrecidos desde la comunidad, clases de lengua castellana...



2. Creación de los servicios de acompañamiento.

Finalidad que se quiere conseguir:

Facilitar alternativas a la explotación de la mujer inmigrante.

Objetivos:

- Potenciar un proceso que aporte mayor estabilidad socioeconómica y emocional a un grupo de mujeres en riesgo de explotación.
- Promover la inserción laboral.
- Potenciar la creación de redes de apoyo y grupos informales.
- Mejorar la formación y capacitación de las mujeres.

Las acciones que se promoverán dentro del servicio de acompañamiento son:

- Diagnóstico de las dificultades familiares que impiden la integración en el mercado laboral de las mujeres.
- Conciliación entre la realidad del hábitat y los procesos de promoción laboral y personal.
- Realización de visitas domiciliarias.
- Seguimiento de l@s beneficiari@s de este servicio.
- Participación en actividades y promoción de redes sociales.
- Becas de acompañamiento.

La metodología a seguir es la elaboración de itinerarios personalizados de intervención:

- Primera entrevista.
- Análisis de su situación personal y familiar. Necesidades demandadas.
- Segunda entrevista, establecer conjuntamente objetivos y fases del itinerario.
- Elaboración del itinerario.
- Temporalización.
- Análisis de los recursos con los que contamos.
- Estudio de sus propios recursos y habilidades.
 - Formación académica y profesional.
 - Habilidades sociales.
 - Experiencia laboral.



- Actividades.

Principalmente estarán dirigidas a la derivación y el acompañamiento a distintos recursos sociales:

- Cursos:

- Lengua y Cultura Españolas.
- Formación Ocupacional.
- Talleres (habilidades sociolaborales, carnet de conducir, cocina...)

- Servicio Jurídico y de Documentación.

- Servicio de Orientación e Inserción Laboral.

- Servicios de Salud.

- Apoyo al alojamiento y gestión de entrada en Centros de Acogida.

- Centros educativos para menores (escuelas, guarderías).

- Servicios Sociales Comunitarios.

- Seguimiento y evaluación.

En todo momento se realizará el seguimiento individualizado de las mujeres que participan en el proyecto, prestando especial atención a:

A) Creación de espacios

- Espacio interno:

- Espacio de trabajo donde se negocie y gestione el itinerario de cada persona.

- Espacio físico.

- Trabajo inicial:

- Análisis de motivaciones y expectativas.

- Conocimiento personal.

- Motivación.

- Diagnóstico participativo.

- Espacio externo:

- Conexión de las usuarias con otros grupos, empresas y recursos.

- Promoción del ocio y tiempo libre.

B) Formación prelaboral

“Puente formativo para adquirir herramientas básicas que permitan desenvolverse en su contexto social y laboral”.

Capacita y potencia el proceso de integración, pero no forma en el desarrollo de una profesión concreta.



- Áreas:
 - Aprendizaje de castellano.
 - Leer, comprender y rellenar impresos.
 - Acceso a las nuevas tecnologías.
 - Habilidades sociales.
 - Búsqueda de empleo (C.V., entrevistas,...)
 - Participación y asociacionismo.
 - Conocimiento socioambiental.
 - Perspectiva de género.
- Producto: Creación y adaptación de recursos didácticos

C) Formación laboral

“Adquisición de competencias específicas para el desempeño de una ocupación laboral”.

- Contacto y derivación con agentes externos de formación ocupacional.
- Información grupal y dinamización individual en la búsqueda de información.
- Mediación.

D) Inserción laboral

Aproximación al mercado laboral:

- Contactos y visitas a empresas o empleadores/as.
- Gestión de prácticas en empresas.
- Grupo de autoapoyo en la búsqueda de empleo.
- Bolsas de empresas.
- Coordinación con el programa de Promoción Sociolaboral de Andalucía Acoge y de otras organizaciones para posibles ofertas de trabajo.

E) Orientación y acompañamiento social y laboral individualizada.

- Diagnóstico individualizado de posibilidades y dificultades para la inserción.
- Diseño de itinerarios individualizados de promoción sociolaboral (concesión de becas según criterios técnicos).
- Servicio de apoyo psicosocial. Diagnóstico, intervención y derivación.
- Orientación laboral individualizada.
- Tutorización individualizada de todas las mujeres del proyecto: apoyo, acompañamiento, seguimiento.



Tipos de ayudas previstos en el proyecto.

Becas:

- Alojamiento y manutención
- Formación.
- Transporte.
- Guarderías infantiles.

Criterios para la concesión de las ayudas.

- Necesidad de un diagnóstico individual de todas las mujeres del grupo.
- Tienen prioridad las mujeres desempleadas antes que las trabajadoras (hemos pensado, tras el continuo análisis de la realidad, que deberíamos contar en el perfil con mujeres trabajadoras del servicio doméstico, ya que éste es un medio para la explotación en muchos casos y en otros supone ya directamente una explotación)
- Tienen prioridad mujeres con responsabilidades familiares.
- Tienen prioridad mujeres que se prevea que van a tener una continuidad y una buena motivación y respuesta en el trabajo comenzado (mujeres que asuman tareas y responsabilidades concretas)
- Tienen prioridad las becas de manutención y las de alojamiento (serían más prioritarios los alojamientos compartidos, *lo que no significa que nosotros vayamos a influir en las mujeres para que compartan*)
- Son becas individuales.
- La concesión de ayudas se valorará y ratificará en el equipo técnico, tras presentación de propuestas basadas en los presentes criterios, de la trabajadora social. Ésta será la responsable de realizar el informe social.
- Para los temas de formación y guardería se trabajará sobre todo en la línea de coordinación y derivación con otras entidades.
- En el caso de que se vea la necesidad de ayudas para el transporte, se intentará buscar la vía más económica (bonos de transporte público, vehículos particulares compartidos, etc.)

En aquellas situaciones en las que las mujeres han demandado ayudas económicas para afrontar gastos diversos, no siempre se les ha concedido becas (las que se han concedido han sido para vivienda y alimentación) sino que se ha hecho un esfuerzo por implicar a otros recursos sociales comunitarios, con los que se ha mantenido una relación de coordinación y posterior seguimiento de los casos. En este sentido se está haciendo un importante trabajo por establecer redes de trabajo con otras instituciones y organizaciones sociales, que permitan un trabajo coordinado y una mejor aplicación de los recursos existentes en las zonas de intervención.



3. Un breve balance

Al analizar estos primeros meses de trabajo lo primero que nos viene a la memoria son las dificultades con las que nos hemos encontrado:

- La elaboración una metodología de trabajo acorde con las especiales características de las usuarias de los servicios de acompañamiento.
- El acceso a la documentación por parte de las mujeres inmigrantes, lo que impide, en muchos casos, encontrar alternativas a las situaciones de violencia, explotación (sexual y laboral), exclusión social... a las que se enfrentan cotidianamente muchas de ellas.
- Los escasos recursos comunitarios adaptados a sus necesidades: casas de acogida, servicios de guarderías, formación,...
- Un mercado laboral completamente segmentado, que impide la promoción de las mujeres inmigrantes a nichos de empleo distintos al servicio doméstico y la prostitución.

Aunque estas dificultades en muchos momentos nos impiden ver los aspectos positivos de nuestro trabajo, debemos hacer un esfuerzo por reconocer los logros obtenidos, como son:

- La alta motivación de las mujeres con las que se trabaja, su valentía y espíritu de superación. Hay que destacar este aspecto, ya que las trabas administrativas y sociales son tan fuertes que todo esfuerzo por mejorar las condiciones de vida de estas mujeres pasa, en la mayoría de los casos, por los propios recursos personales con los que cuentan.
- La confianza demostrada hacia nuestros servicios. Lo que nos ha permitido acercarnos a una realidad a la que es difícil acceder y que, sin embargo, es lo cotidiano para muchas mujeres.
- La creación de redes informales entre ellas. Estas redes se convierten en muchas ocasiones en uno de los mejores apoyos con los que pueden contar a la hora de buscar trabajo, compartir vivienda, mejorar su autoestima,...
- El trabajo con otras entidades e instituciones que está facilitando un mejor aprovechamiento de los recursos existentes.



5.3. Otras regiones de España: "Residentes en Yecla"

Sra. Dña. Drissia Bouferaa

Presidenta de la Asociación de Mujeres Magrebíes de Yecla

JUSTIFICACIÓN

De todas las caras que presenta la integración del inmigrante en la sociedad de acogida, fenómeno multidimensional con distintas áreas de intervención, señalaríamos como prioritarias dos:

- A) Por un lado la administrativa o jurídica, aquella que aporta una seguridad legal: "Los papeles". Así destacamos la importancia de una información clara y comprensible como elemento imprescindible. El conocimiento de derechos, la explicación sencilla y responsable de derechos y deberes... Es a partir de esta seguridad jurídica que se llega a otra serie de dimensiones que contribuyen a la integración.
- B) La segunda cara es la integración por lo laboral. La persona inmigrante es por definición una persona que viene a trabajar. Es el acceso a un empleo el que permitirá el acceso a una vivienda digna, la adquisición de hábitos de vida saludable, la participación social...

Esta intervención en lo laboral debe ir orientada a aprovechar y sacar el máximo partido de los recursos de los que el inmigrante dispone, mediante el refuerzo a la persona, a sus potencialidades en el cambio de su situación más inmediata, mediante una pedagogía de autonomía y liberadora, mediante la escucha y la creencia en sus posibilidades. Todo esto acompañado de una orientación laboral, información sobre recursos, sobre el mercado laboral, apoyo en las dificultades añadidas que posea (idioma)... llevará a lograr con éxito la integración en el mundo del trabajo.



La Asociación de Mujeres Inmigrantes Magrebíes, viene trabajando en Yecla desde 1998, tanto en sus propios programas como colaborando en programas de otras entidades (Servicios Sociales, Cruz Roja y Asociaciones Sindicales), utilizando en muchos casos y para el desarrollo de sus programas instalaciones cedidas por estos, ya que al ser un servicio no disponemos de Centro, y prestando nuestros recursos humanos y técnicos para diversas actividades de estas organizaciones.

Entre las problemáticas que nos encontramos en el área objeto del proyecto y por lo que vemos necesario el efectuar el presente proyecto de Integración socio-laboral se encuentran:

- a) El campo del Servicio Doméstico, principal fuente de trabajo de la mujer inmigrante, se está acotando para esta. Esto es debido al creciente rechazo en la localidad a contratar a una mujer inmigrante ya que en la mayoría de los casos desconocen el funcionamiento de “las formas de hacer” en esta sociedad, de la cocina, de la limpieza, etc...
- b) Existe en la localidad una demanda de puestos de trabajo para cosido de tapicería, mercado de trabajo exclusivo de mujeres; para el acceso a estos la mayoría de ofertas requieren una experiencia previa en el cosido. Las mujeres inmigrantes ven limitada la incorporación a estos trabajos al no poseer estos conocimientos de cosido. Al igual, y para el arreglo de ropas, tanto para tienda de confección como a nivel particular, esta podría ser una fuente de autoempleo.
- c) En otras ocasiones la situación de irregularidad de las inmigrantes es determinante para su acceso al mercado de trabajo, siendo necesario que el empresario inicie un proceso de regularización, que en la mayoría de los casos desconoce. Es destacable la falta de información por parte de los empresarios de las opciones para regularizar a una inmigrante y la vinculación que existe entre las partes a la hora de iniciar los trámites, su coste económico... rechazando en muchos casos, aún cuando les sean útiles, la precontratación de mujeres inmigrantes. La desinformación también es total con la población particular autóctona que quiere regularizar la situación de inmigrantes (mujeres en el servicio doméstico).
- d) Falta de información a la mujer inmigrante de otras fórmulas de acceder al empleo (autoempleo, cooperativas, trabajo agrario temporal...)
- e) La elevada población inmigrante femenina residente en Yecla y las situaciones antes relacionadas, suponen no encontrar una salida profesional válida que está llevando a la necesidad de ejercer una prostitución puntual y/o permanente como modo de obtener unos ingresos para la subsistencia en España y la cancelación de la deuda contraída para poder venir a nuestro país.
- f) Destacar además las dificultades añadidas con que se encuentra la mujer de origen magrebí, ya que muchas veces se les excluye del mercado de trabajo por estereotipos, prejuicios sociales o discriminación racial. Añadimos a esto la problemática del idioma. Las connotaciones del idioma son de singular importancia, aún con inmigrantes que participan de la misma comunidad lingüística, tal como es el caso de las iberoamericanas.



- g) Para las que desconocen del todo el idioma supone el no acceso a las redes sociales facilitadoras de empleo, de trámites administrativos...tanto públicas como privadas (inexistencia de traductores, mediadores...en instituciones públicas y privadas en la localidad). Aún cuando se encuentren inmersas en el aprendizaje del idioma, este lleva un tiempo mínimo, y como sabemos por la situación en la que llegan, el trabajo es apremiante, por lo que necesitan de la mediación para acceder a una oferta de empleo.
- h) Las mayores cotas de libertad e igualdad entre hombres y mujeres existentes en España, está suponiendo que muchas mujeres inmigrantes se planteen su situación en la pareja/familia, produciéndose un elevado índice de separaciones y por tanto de necesidad de ingresos económicos para afrontar la nueva situación, agravado con que asumen, en el caso de existencia de hijos, el mantenimiento de estos.

Por otro lado nos planteamos la necesidad de un espacio de referencia para la mujer inmigrante, población autóctona, asociaciones profesionales, vecinos..., un espacio neutral, donde la información llegue única al inmigrante, de forma clara y sencilla, mediante una actitud no asistencialista, explicando con claridad a la usuaria en que situación se encuentra, clarificando sus opciones e implicando a este en todo su proceso de integración y que sea protagonista de su propia realidad.

OBJETIVOS GENERALES

- A) Ayudar a las personas a superar la etapa de adaptación a las exigencias del mundo laboral con garantías de posible continuidad, eficacia y satisfacción.
- B) Incorporar a las paradas a un proceso de formación adaptado a sus características y necesidades personales
- C) Cubrir las necesidades básicas y necesarias para su desarrollo personal
- D) Estimular las posibilidades de cambio y mejora de su estilo de vida mediante un proceso de participación en la definición de los objetivos personales de cada una de ellas.
- E) Conseguir la inserción laboral, posibilitando su acceso al mercado laboral, la renovación de permisos y su inclusión en el régimen de la seguridad social

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1. Prestar información a la mujer inmigrante sobre el proceso de regularización de su situación personal o familiar y orientar en el diseño de sus estrategias de adaptación clarificando su situación real.
- 2. Facilitar el acceso a recursos prestando información de las redes sociales y recursos ante la demanda planteada.
- 3. Prestar información del funcionamiento de la sociedad de acogida, siendo fuente de información privilegiada, contactando e informando a informantes claves, asociaciones, entidades... para luchar contra el fraude, mafias, falsos rumores...



4. Conseguir la inserción laboral, posibilitando el acceso al mercado laboral, la renovación de permisos y su inclusión en la seguridad social, así como acercando las demandas de trabajo a los empresarios de la localidad
5. Ayudar a las mujeres inmigrantes a superar la etapa de adaptación y las exigencias del mundo laboral con garantía de posible continuidad, eficacia y satisfacción.
6. Incorporar a las paradas a un proceso de formación adaptados a sus características y necesidades personales
7. Estimular las posibilidades de cambio y mejora de su estilo de vida mediante un proceso de participación en la definición de los objetivos personales de cada una de ellas.

AMBITO GEOGRAFICO Y PERSONAL

El presente proyecto se lleva a acabo desde hace dos años en el municipio de Yecla (se tuvo financiación de la Fundación La Caixa) y con él se pretende dar respuesta a las necesidades de inserción social y laboral de la mujer inmigrante residente en Yecla, sea cual sea su nacionalidad de procedencia.

De los 2700 inmigrantes empadronados en Yecla, el 35 por ciento son mujeres (945) de las cuales pueden ser usuarias directas un total de 425 mujeres.

ACTIVIDADES

1. Servicio de acogida, primera entrevista. Análisis de la situación y diagnóstico priorizando aquellas situaciones mas acuciantes para la consecución inmediata de trabajos puntuales y/o de mayor duración

2. Servicio de información y orientación laboral.

- Información sobre los procesos de regulación: permisos de trabajo, de residencia, reagrupación familiar.
- Información sobre homologación y convalidación de estudios.
- Información sobre cursos de formación y derivación a estos.
- Información sobre el sistema sanitario
- Información y orientación laboral.

3. Gestión de Documentos

4. Bolsa de trabajo, servicio doméstico y otros campos

5. Actividades de formación

- Talleres pre – laborales
 1. Autoestima y autonomía personal



2. Técnicas y estrategias de búsqueda de empleo

3. Educación para la salud

- Formación laboral – Cursos prácticos

- 1. Cocina española

- 2. Atención a personas mayores

- 3. Cuidado y educación para niños

- 4. Cuidado y limpieza de hogar

- 5. Cosido elemental

- 6. Cosido de tapicería

- Puesta en contacto con otros recursos. Carnet de manipulador/a de Alimentos.

6. Actividades de carácter comunitario

- Charlas jurídicas

- Talleres día de la mujer trabajadora.

- Jornadas sobre la situación de la mujer inmigrante.

- Realización de actividades recreativas: excursiones, fiesta.

- Charlas de autogestión de empresas y autoempleo

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

1. Servicio de acogida: en la sede de la Asociación, a las solicitantes que vienen por motu propio o por derivación de Servicios Sociales, Cruz Roja, Cáritas, Sindicatos,...

2. Servicio de información y orientación laboral.

- A todas aquellas mujeres que se encuentran en proceso de búsqueda de empleo.

- Funciones:

- Acogida

- Asesoramiento individual ante la demanda planteada por el/la inmigrante, empresario/a o población en general.

- Orientación para la formación: prestar apoyo para la elección del curso apropiado

- Orientación para la inserción laboral. Se aportan los recursos necesarios para facilitar el acceso al puesto de trabajo: orientación en la búsqueda de empleo e información sobre posibles puestos de trabajo.



3. Gestión de documentos.

- Gestiones con la Dirección de Trabajo, Delegación de Gobierno, Comisaría, INSS, Inem...y otras instituciones y organizaciones.
- Gestión de documentos: contingente, renovación permisos de trabajo, altas en la Seguridad Social...

4. Bolsa de trabajo.

A) Tiene por objeto dar respuesta a las crecientes ofertas y demandas de empleo.

B) Se dispone de una bolsa de trabajo especializada en servicio domestico y agrícola donde se recogen ofertas referidas:

- Servicio de atención a enfermos y ancianos, régimen de interno o externo.
- Servicio de cuidado y educación de niños.
- Servicio de limpieza, planchado...cuidado del hogar.
- Servicio de atención a enfermos hospitalizados
- Servicio para restaurantes y bares. Cocinera, camarera...
- Servicio agrícolas.
- Acompañamiento al lugar de trabajo (en determinados casos, por desconocimiento del idioma, desconocimiento del lugar...)

C) Las actividades que se desarrollan son:

- Captación de posibles empleadores. Campaña de información del proyecto de inserción socio laboral
- Recogida de ofertas y demandas de empleo, registro de datos.
- Información sobre posibles puestos de trabajo
- Entrevistas personales y grupales con los ofertantes y demandantes de empleo.
- Acompañamiento al lugar de trabajo.
- Visitas domiciliarias.
- Seguimiento laboral

D) Adquisición y puesta a disposición de las usuarias de publicaciones de prensa local, regional y nacional con ofertas de empleo.

- Recopilación continua de información sobre formación para el empleo ofertada. (Sindicatos, academias de formación, ayuntamiento...)
- Información y derivación a los demandantes de la misma.

E) Labores de traducción y mediación social laboral

5. Talleres pre-laborales:

Para aquellas mujeres que no posean las habilidades sociales y personales básicas para alcanzar un puesto de trabajo.



A) Estos talleres tienen el objetivo de :

- Frenar el deterioro social y personal.
- Apoyar una nueva imagen de si mismas
- Fomentar los hábitos laborales, de comunicación, de autonomía e iniciativas.
- Trabajar en equipo.
- Adopción de actitudes y valores.
- Animar y motivar a las asistentes para que mejoren continuamente en el desempeño de tareas acometidas.

B) Cursos prácticos de formación laboral

a) Se prima el aprendizaje específico de la tarea profesional a desarrollar.

b) Estos talleres tienen el objetivo de:

- Proporcionar una cualificación y perfeccionamiento de destrezas en las áreas elegidas.
- Lograr un mayor grado de responsabilidad laboral
- Competencia social
- Desarrollo personal

c) Itinerario de inserción personalizado. Previos objetivos acordados entre la Trabajadora Social y la usuaria; visitas domiciliarias, entrevistas, reuniones, informes, fichas diagnosticas...

6. Planificación y realización de actividades comunitarias y recreativas.

MUCHAS DE ESTAS ACTIVIDADES YA SE VIENEN REALIZANDO POR NUESTRAS SOCIAS Y/O COLABORADORAS, SE PRETENDE CON LA SUBVENCIÓN PODER CONTAR CON LA COLABORACIÓN DE TÉCNICOS/AS Y ASEGURAR LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS.

METODOLOGIA

Pretendemos desarrollar una metodología e instrumentos adaptados a la problemática específica de este colectivo. Nos basamos básicamente en:

- Itinerario de inserción o proyecto personal de empleo
- Modelo de aprendizaje – formación mediante el trabajo. Se trata de ofrecer un servicio de acompañamiento (capacidad de escucha, conocimiento de las situaciones, inducción, autoestímulo y motivación) realizado por voluntarios/as y profesionales.

El proyecto personal tiene carácter dinámico y es objeto de revisión y actualización continua.



Distinguimos tres fases en el proceso de inserción laboral. El conjunto de ellas se caracterizan porque tratan de mejorar la empleabilidad de la persona a través de una metodología de apredizaje, progresiva y acumulativa, en los hábitos y formación laboral.

- A) Primera Fase: Servicio de Información, acogida y asesoramiento. El objetivo es formar y entrenar a las personas en el manejo de la información ya que el dominio de la información representa una “pasarela” hacia la inserción social y laboral.
- Acogida: Escucha activa
 - Entrevista diagnóstica y derivación a recursos
 - Elaboración de un plan personalizado
 - Seguimiento y acompañamiento
- B) Segunda Fase: Intervención específica; tiene por objeto el lograr que las personas adquieran un conjunto de habilidades sociales y laborales que les permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad.
- Taller pre-laboral
 - Cursos de formación y talleres de inserción laboral
- C) Tercera fase; Búsqueda de empleo y consecución del trabajo productivo y remuneración salarial normalizada.
- Bolsa de trabajo.

Técnicas utilizadas

1. Conocimiento de la realidad
 - Entrevista individual y grupal.
 - Entrevista diagnóstica
 - Observación (directa e indirecta)
2. Tratamiento e intervención
 - Relación de ayuda
 - Entrevista
 - Seguimiento individualizado
 - Reuniones periódicas de equipo
3. Técnicas de planificación y evaluación
 - Informes, planes de trabajo
 - Memorias, análisis de datos, sistemas de indicadores.



4. Documentación

- Registro de datos: ficha social, expediente de seguimiento de casos, fichero, bolsa de trabajo, estadillo para control de actividades

5. Comunicación Social

- difusión de los medios de comunicación
- captación de voluntarios/as

CONTENIDOS DE LOS TALLERES PRE LABORALES Y CURSOS PRACTICOS

- Técnicas y estrategias de búsqueda de empleo. (10 horas)
 - a) Métodos de búsqueda de empleo: curriculum vitae, carta de presentación.
- Talleres de autoestima y autonomía personal (12 horas)
- Educación para la salud (15 horas)
 - a) Medidas de prevención y actitudes fundamentales: alimentación, limpieza, higiene y transporte.
 - b) Prevención de hábitos nocivos: droga, alcohol y tabaco.
 - c) Alternativas al consumo : Alimentación, limpieza, higiene y transporte.
 - d) Educación Sanitaria: enfermedades transmisoras.
 - e) Nutrición y dietética.
- Atención a personas mayores (20 horas)
 - 1. La vejez y sus fases
 - 2. Salud y asistencia sanitaria
 - 3. Enfermedades: demencia senil
 - 4. Relaciones sociales y familiares
 - 5. Comunicación y ocio
 - 6. Enfoques actuales de la atención a personas mayores
- Educación y cuidado de niños y niñas (20 horas)
 - 1. Cuidados del recién nacido
 - 2. La atención a las necesidades físicas, biológicas y afectivas de 0 a 6 años.
 - 3. Ciclo evolutivo /0 a 6 años.
 - 4. Prevención de accidentes infantiles en el hogar.
 - 5. Enfermedades comunes



- Cuidado y limpieza del hogar (20 horas)
 1. Manejo de electrodomésticos
 2. Utilización adecuada de productos de limpieza
 3. Conservación de superficies y enseres domésticos
 4. Métodos de limpieza

- Cocina española (teoría y práctica) (40 horas)
 1. La dieta mediterránea
 2. Materias primas: tratamiento, cualidades y aplicaciones gastronómicas. Necesidad de conservación
 3. Técnicas básicas de cocina. Elaboraciones culinarias prácticas.
 4. Métodos de refrigeración y congelación. La conservación de alimentos
 5. Aplicación de la dietética al proceso de elaboración culinaria
 6. Utensilios para la producción en cocina.
 - Batería y utillaje: clasificación, funciones y aplicaciones.
 - Mantenimiento de uso
 - Vajilla y utensilios: clasificación y características. Utilización y aplicaciones

- Costura (70 horas)
 1. Corte de las prendas.
 2. Confección de las prendas.
 3. Técnicas básicas de cosido. Tipos de cosido: hilvanado, pespunteado..
 4. Cosido a máquina
 5. Cosidos básicos en las prendas: bastillas, ojales, cremalleras, ajustado de la prenda...

- Cosido de tapicería (100 horas)
 1. Cortado por patrones
 2. Utilización de la máquina de coser y rematar.
 3. Cosido y rematado de piezas
 4. Poner cremalleras y velcros.

EVALUACIÓN (INDICADORES)

1. Ayudar a las personas a superar la etapa de adaptación a las exigencias del mundo laboral con garantías de posible continuidad, eficacia y satisfacción.
 - Planes personalizados de empleo



- Beneficiarios que acceden al servicio de información, acogida y asesoramiento para el empleo
- 2. Incorporar a las paradas a un proceso de formación adaptado a sus características y necesidades personales
 - Nº asistentes al taller pre-laboral
 - Nº asistentes a los cursos de formación laboral
 - Nº de asistentes que participan con regularidad en los cursos.
 - Nº que finalizan los cursos y acceden a un empleo
- 3. Estimular las posibilidades de cambio y mejora de su estilo de vida mediante un proceso de participación en la definición de los objetivos personales de cada una de ellas.
 - Nº seguimiento de casos
- 4. Conseguir la inserción laboral, posibilitando su acceso al mercado laboral, la renovación de permisos y su inclusión en el régimen de la seguridad social.
 - Nº de beneficiarias inscritas en la bolsa de empleo
 - Nº de beneficiarias que han realizado alguna entrevista de empleo
 - Nº de empleadas a través de la bolsa de trabajo

