

ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER INMIGRANTE EN ESPAÑA

Análisis y proposiciones para la igualdad
de trato y la lucha contra la discriminación



**Organización Internacional
para las Migraciones**
Representación en España



Organización Internacional para las Migraciones

Representación en España



IOM • OIM



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

INFORME FINAL

LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER INMIGRANTE EN ESPAÑA

análisis y proposiciones para la igualdad de
trato y la lucha contra la discriminación

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) e
Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones (Universidad P. Comillas)

Iglesias, Juan;
Botella, Teresa;
Rua, Antonio;
Mielgo, Carlota
y Caro, Raquel.

Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en este informe y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la OIM, juicio alguno sobre la condición jurídica de ninguno de los países, territorios, ciudades o zonas citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

© OIM 2015
Sitio Web: spain.iom.int

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
AGRADECIMIENTOS	5
CAPÍTULO I: ANÁLISIS DE SITUACIÓN	6
1.1 Introducción: clase social, género y etnia en el análisis de la situación socio-laboral de la mujer inmigrante en España	6
1.2 Perfil socio-demográfico	13
CAPÍTULO II: ANÁLISIS LABORAL, SOCIAL Y FAMILIAR DE LA MUJER INMIGRANTE EN ESPAÑA	23
2.1 Situación laboral	23
2.2 Situación social y doméstica	39
2.3 Discriminación étnica	47
2.4 Segmentación interna de las mujeres de origen inmigrante	50
CAPÍTULO III: PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	57
CAPÍTULO IV: INFORME PROPOSITIVO	62
MEDIDAS DE INTERVENCIÓN DE CARA A MEJORAR LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN ESPAÑA	62
4.1 Políticas de integración social y laboral de la población inmigrante y políticas de igualdad	62
4.2 Factores institucionales	64
4.3 Medidas específicas para mejorar la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España	66
4.4 Factores transversales en materia de integración socio-laboral de la mujer inmigrante en España; género y etnia	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	79
BIBLIOGRAFÍA	80
ANEXOS METODOLÓGICOS	
Anexo metodológico I: Metodología del trabajo de investigación	82
Anexo metodológico II: Plantilla de encuesta utilizada	88

INTRODUCCIÓN

El presente estudio sobre la realidad laboral, familiar y social de las mujeres inmigrantes en España responde a una necesidad imperante en la sociedad española actual: entender y dar solución a las situaciones de discriminación y desigualdad que sufren muchas mujeres inmigrantes por razón de género y por razón de etnia. Una discriminación múltiple que obstaculiza su integración socio-laboral y las coloca en una determinada posición social, desde donde parten en desigualdad de condiciones, especialmente de cara a la movilidad laboral y social.

Si bien hace una década el rol de la mujer inmigrante se vinculaba a una imagen tradicional de migración pasiva, asociada en la mayoría de los casos a la reagrupación familiar, este papel está lejos de representar a las mujeres inmigrantes actuales. Mujeres que desempeñan, como se verá a lo largo de este estudio, un papel crucial en el funcionamiento social y económico de nuestra sociedad.

El objetivo de este Estudio es, por tanto, analizar, a partir de un diagnóstico previo, los procesos de inserción laboral de las mujeres inmigrantes, incorporando en el foco del análisis los ámbitos doméstico y social, con el fin de obtener una visión global de su situación, ya que estos ámbitos se encuentran interrelacionados y en ellos se producen (y reproducen) procesos de desigualdad que, como se verá, determinarán decisivamente su acceso al mercado de trabajo.

Asimismo, a partir del análisis de situación y del trabajo de investigación previo, se ha querido ir más allá, identificando medidas que permitan diseñar y ejecutar programas de lucha contra la discriminación ajustados a las necesidades y retos que debe encarar hoy en día la población inmigrante femenina en España.

De esta manera, el presente Estudio se divide en dos bloques diferenciales: una primera aproximación investigativa sobre la situación laboral, familiar y social de las mujeres inmigrantes que residen en España y concretamente, en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia, realizada mediante encuesta; y una segunda parte, en la que se han querido reflejar las opiniones de los expertos y trabajadores de la materia, procedentes de la administración, tercer sector y sector privado, en relación a la detección de necesidades y elaboración de medidas y políticas concretas de lucha contra la discriminación y superación de desigualdades en los tres ámbitos anteriormente señalados.

Se espera que ambos, resultados y medidas, puedan servir como rutas de innovación en el diseño de políticas públicas de integración social que promuevan la igualdad de trato y la no discriminación entre las mujeres inmigrantes en España.

El estudio se enmarca dentro del Proyecto “**Estudio sobre la Situación laboral de la mujer inmigrante: Análisis y proposiciones para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación**”, llevado a cabo por la OIM con la colaboración del IUEM de la Universidad de Comillas, y con el apoyo de la Dirección General de Migraciones de la Secretaría General de Inmigración y Emigración y del Fondo Social Europeo (FSE).

AGRADECIMIENTOS

El presente informe es fruto de un trabajo conjunto de investigación y redacción del equipo de la OIM y del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia de Comillas, y todas aquellas personas y entidades que han colaborado para la realización de las encuestas y que han participado durante las mesas de trabajo celebradas en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia.

Así pues, este trabajo ha sido posible gracias a la activa participación de expertos y trabajadores del ámbito de la integración, inmigración y género, procedentes de entidades tanto públicas como privadas.

Los análisis de este informe se basan en unas entrevistas realizadas a mujeres inmigrantes, por lo que se quiere dar las gracias, por su participación en dichas entrevistas, a las siguientes entidades: Consulado General Central de Colombia en Madrid; Embajada de Honduras; Consulado Argentino en Madrid; Fundación Ceimigra; Voluntariado Claver-Servicio Jesuita a Migrantes; y ACCEM Sevilla.

El equipo quiere expresar también su agradecimiento a personas y miembros de las siguientes entidades y departamentos que han hecho posible la realización de las mesas de trabajo y nos han ayudado a elaborar las propuestas y medidas específicas que se recogen en el presente informe:

En la Comunidad de Madrid: Departamento de Inmigración del Ayuntamiento de Madrid; Dirección General de la Mujer; Consulado General de Colombia; Consulado General del Salvador; Embajada de Honduras; Consulado General de Nicaragua; Embajada de Guatemala; Embajada de Costa Rica; Fundación San Juan del Castillo, Pueblos Unidos; Asociación Sistemática Transcultural Terapia sin fronteras; Abierto hasta el amanecer S. COOP-MAD; CAPN; KARIBU; Asociación San Ricardo Pampuri; AICODE; Red Acoge; La Rueda Asociación; Instituto de la Mujer; CEPI S.S Reyes/Alcobendas; Asociación Mujeres Opañel; Conferencia Nacional en Igualdad; Asociación Barro; Asociación Barró; Rais Fundación; Confederación nacional de Mujeres en Igualdad; Fundación ACOBE; Asociación Entre mamás; Asociación Golondrina; Asociación Acción en Red Madrid ; FEDABOL; Confederación Española de Inmigrantes; Asociación Mujeres para el Diálogo y la Educación; y Red de Mujeres de América latina y del Caribe en España.

En la C. Valenciana: Plan Internacional; AIBE Balcan; Valencia Acoge; Fundación Ceimigra; Miraismo.org; CITMI-CITE-CCOO; Cruz Roja; CCOO Fed Construcción y Servicios; YMCA; Federación Mujeres Progresistas; CAI; y Sindicato De Greuges C.V.

En Cataluña: Dirección General Inmigración de la Generalitat de Cataluña; Diputación de Barcelona; Instuto Català de les Dones; Servicios Sociales del Ayuntamiento La Garriga; Cruz Roja; Consulado de Brasil; Consulado de Venezuela; Consulado de Filipinas; Fundación Privada Esco; Mujeres Pa'lante; Fundación Acsar; Federación de Colombianos en Catalunya; FACEPA; Embajada Nicaragua; AMIC UGT; Gritim UPF; Fundación IBN Batunta; Asociación Intercultural Dialegs de Dona; Fundacio Servei Solidari; y FILCOM.

En Andalucía: DG Coordinación Políticas Migratoria de la Junta Andalucía; APROLIDER; Mesa de Trabajo Consulado de Colombia; Sevilla Acoge; Fundación Diagrama; Asociación Villa Teresita; Fundación Sevilla Acoge; Cruz Roja España; Fundación Persan; y MPDL Sevilla.

Y por último, un especial agradecimiento a todas las mujeres que han accedido a contestar la encuesta y a quienes va dirigido el presente informe.

CAPÍTULO I

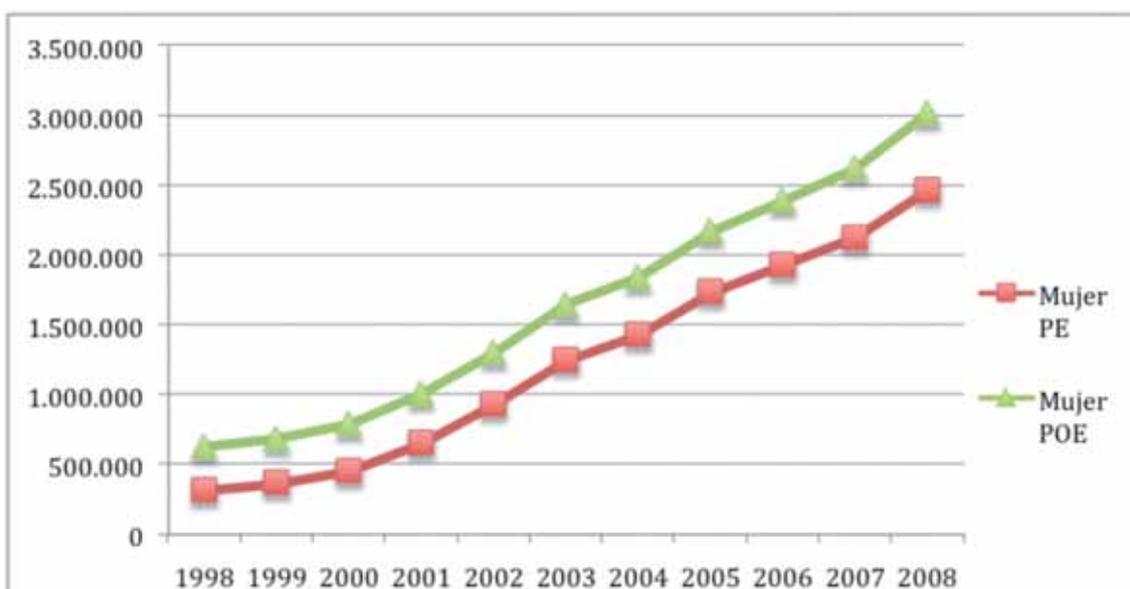
ANÁLISIS DE SITUACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN: CLASE SOCIAL, GÉNERO Y ETNIA EN EL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA MUJER INMIGRANTE EN ESPAÑA

Para entender los rasgos nucleares de la situación socio-laboral de la mujer inmigrante en España, es necesario enmarcar su análisis en tres variables claves; la clase social, el género y la etnia, dado que dichos factores dan cuenta de las situaciones de desigualdad y vulnerabilidad social, doméstica y laboral que en líneas generales sufren las mujeres inmigrantes extracomunitarias.

Desde mediados de los años noventa, se produce un extraordinario crecimiento de la población inmigrante en la sociedad española y, dentro de ella, de las mujeres trabajadoras de origen inmigrante, al hilo del periodo de crecimiento expansivo que sufre la economía. De esta forma, la población inmigrante pasa de las 637.085 personas en el año 1998 a los 5.300.000 en el año 2008, justo el año de comienzo de la crisis económica en el país. (INE, 1998-2008). Un crecimiento donde la población femenina representó un porcentaje muy significativo. Así, las mujeres extracomunitarias crecen desde las 314.824 empadronadas en el año 1998 a las 2.500.000 del año 2008, justo una década después.

GRÁFICO 1
EVOLUCIÓN POBLACIÓN MUJER
INMIGRANTE EN ESPAÑA
(1998-2008)



Fuente: Estadísticas del Padrón Continuo. Principales series desde 1998. Población (españoles/extranjeros) por País de Nacimiento, sexo y año. (INE).

Una población de origen inmigrante que en líneas generales, se va integrar socio-económicamente como trabajadores flexibles y de bajos salarios, ocupados en aquellos sectores intensivos de la economía que constituían el núcleo del modelo de crecimiento español. Un tipo de integración socio-laboral vulnerable que se puede observar en la siguiente tabla sobre ocupación de la población extranjera (PE), incluyendo UE, y de la población española o autóctona (ESP).

TABLA 1
OCUPADOS POR NACIONALIDAD Y SEXO

CATEGORÍAS OCUPACIONALES 2007T4	PE	H	M	ESP	H	M
1. Directores y gerentes	4	5	3	8	9	6
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4	3	4	14	11	18
3. Técnicos; profesionales de apoyo	4	4	4	13	12	14
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	4	2	7	10	6	16
5. Trabajadores servicios de restauración, personales, protección y vendedores	19	10	30	15	9	23
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1	2	0,3	3	3	1,5
7. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	23	39	2	15	24	2
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	7	10	2	10	14	3
9. Ocupaciones elementales	34	24	47	11	9	15
10. Ocupaciones militares	0,1	0,2	0,1	0,5	0,7	0,1

Fuente: EPA 2007 T4. Ocupación. (INE)

Así, por ejemplo, las mujeres de origen inmigrante, antes de la crisis aparecen concentradas en las ocupaciones más bajas de la escala laboral; un 47%, prácticamente una de cada dos mujeres extranjeras, trabajan en ocupaciones elementales en España, y un 30%, como trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedores. (4T EPA-INE, 2007). Un proceso de concentración étnica en los trabajos más elementales de la escala laboral, que comparten, aunque en diferente grado, con las mujeres españolas, ya que estas también aparecen sistemáticamente sobrerrepresentadas en las posiciones más bajas de dicha escala. Un proceso que hunde sus raíces en desigualdades de género presentes en la esfera social.

Desigualdades ocupacionales, pues, basadas en patrones de género que cristalizan, además, en desigualdades en términos de ingresos salariales. Así, por ejemplo, la ganancia media anual por trabajador en España fue de 22.697,86 euros en 2013, un 0,1% menos que el año anterior.

El salario medio anual de las mujeres fue de 19.514,58 euros, mientras que el de los hombres fue de 25.675,17 euros. En el caso de la población extranjera incluyendo a la población procedente de la UE, por ejemplo, ese ingreso fue de 15.652 euros anuales, siendo el de los varones extranjeros de 17.325 y el de las mujeres extranjeras de 13.520 euros anuales. (Encuesta anual de estructura salarial, INE, 2015). Unos datos que vuelven a apuntar a esos procesos de jerarquización en términos de clase, género y etnia presentes en la sociedad española.

TABLA 2
GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR,
SEXO Y NACIONALIDAD (EUROS)

AÑO 2013	Ambos sexos	Mujeres	Varones
Total Nacional	22.697,86	19.514,58	25.675,17
España	23.181,18	19.886,49	26.299,66
Extranjera	15.651,94	13.520,65	17.325,48

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. Serie 2008-2013. INE, 2015.

Como se puede apreciar, por tanto, la población de origen inmigrante, y especialmente la población femenina aparece conformando el último escalón de la estructura social y laboral del mercado de trabajo en España. Trabajadores migrantes concentrados en ocupaciones manuales, fundamentalmente de cualificación elemental, de los sectores intensivos que han constituido el motor del modelo de desarrollo y crecimiento en España. Un proceso de etno-estratificación en el segmento más bajo de la escala laboral que, además, se ha sostenido y reproducido en el tiempo. (Oso, 1998; Colectivo IOE, 2001; Instituto de la mujer, 2009).

Obviamente la pregunta clave que surge de forma inmediata, es acerca de los procesos sociales que han llevado a que las mujeres inmigrantes hayan acabado convertidas en trabajadoras vulnerables, enclaustradas en determinadas ocupaciones y sectores laborales precarizados. Una pregunta que, tradicionalmente, la investigación ha respondido apuntando a los factores de clase, género y etnia. (Morokvasic, 1984; Sassen, 1988; Parella, 2000).

En primer lugar, si nos centramos en el factor estructural de clase, y siguiendo la línea abierta por Sassen (1988) y Portes y Böröcz (1992), habría que indagar en los **factores contextuales y estructurales de la sociedad de acogida**, en este caso la española, que explican la incorporación segregada de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo español.

Como se ha comentado anteriormente, España se convirtió en un país receptor de flujos migratorios internacionales de forma inesperada desde mediados de los años noventa. Son muchos los factores que convergieron a la hora de explicar este extraordinario proceso de crecimiento de la inmigración: factores estructurales de origen, factores institucionales y políticos, las propias estrategias personales y familiares de los migrantes, los procesos de causación acumulativa ligados a las redes sociales, etc. (Massey et al, 1987). Pero, sin duda, hay un factor central que influyó decisivamente en la génesis y conformación de la España inmigrante desde mediados de los años noventa. Se trata de la extraordinaria demanda de trabajo barato y flexible inmigrante, y específicamente de trabajo femenino, que se generó desde una economía española en pleno proceso de expansión. Un factor que apunta directamente a las propias dinámicas estructurales generadas por las sociedades receptoras. (Sassen, 1988; Pedreño y García Borrego, 2005; Iglesias, 2012).

Una formidable demanda de trabajo barato y flexible por parte de la economía española, ligada a tres factores interrelacionados entre sí:

Primero, un modelo de crecimiento económico de baja productividad basado en la expansión de sectores intensivos en trabajo asalariado. La economía española vive desde mediados de los años noventa un ciclo expansivo sostenido que se prolonga hasta bien entrado la década del 2000. Así entre 1996 y 2008 la

economía española crece a un ritmo promedio del tres por ciento anual (Pajares 2010). Un ciclo de crecimiento que se basó fundamentalmente en el dinamismo de sectores productivos intensivos en trabajo asalariado como la construcción y su industria auxiliar, el sector agroexportador de frutas y hortalizas, el sector turístico y hostelero, etc. Un modelo de desarrollo que basó su competitividad y rentabilidad nacional e internacional en la incorporación de trabajo asalariado barato y flexible. (Pedreño y García Borrego, 2005; Cachón, 2009; Pajares, 2010; Torres, 2011; Iglesias, 2012).

Segundo, el proceso de reestructuración productiva de la base económica del país, como parte de un proceso de ajuste a las nuevas condiciones de competitividad y rentabilidad global (Sassen, 1988; Pedreño y García Borrego, 2005; Iglesias, 2012). Un ajuste que pasó por una intensa dinámica de vaciado o externalización productiva de las grandes empresas comerciales, especialmente las de carácter transnacional, cuyo resultado ha sido un creciente proceso de subcontratación y deslocalización local, regional, nacional e internacional de aquellas fases y tareas productivas que tienen que ver con la elaboración directa de bienes y servicios. Segmentos externalizados que hoy constituyen el *enjambre* de pequeñas y medianas empresas que conforman el tejido productivo nacional. Un proceso de descentralización de la manufactura que ha creado nuevas asimetrías entre el capital comercial y el productivo y, finalmente, un intenso proceso de fragmentación y precarización del trabajo manual asalariado. Proceso que se ha convertido en uno de los pilares centrales de las estrategias de competitividad y rentabilidad económica del modelo de crecimiento español. (Sassen, 1988; Iglesias, 2012).

Y tercero, e íntimamente conectado con los procesos de transformación socioeconómicos anteriores, el ascenso y consolidación de unas nuevas clases medias profesionales urbanas unidas a ocupaciones de servicios avanzados, y la incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo. Procesos sociales que generaron la creciente difusión de nuevos estilos de vida, trabajo y ocio ligados a los emergentes hogares de renta media y alta, donde los dos miembros trabajan de forma intensa, y dónde se produce una profunda reorganización de las pautas de cuidado y de ocio. Hogares y estilos de vida que han terminado generando una creciente y sostenida demanda de trabajo barato y flexible relacionada con sus nuevas necesidades domésticas, profesionales y de ocio. –servicio doméstico, industria del ocio, hostelería, servicios comunitarios, seguridad, etc.– (Sassen, 1988; Iglesias, 2012).

Un proceso de transformación social, este último, donde merece la pena profundizar, dada la importancia que tuvo en la incorporación de mujeres inmigrantes al mercado de trabajo español. Como se ha comentado, desde los años 80' se produce una profunda transformación de los estilos de vida y trabajo de los hogares españoles, especialmente en los entornos urbanos. Dichas transformaciones pasan, principalmente, por: una progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la emergencia de nuevos hogares de clase media con nuevos estilos de vida y nuevas necesidades personales, domésticas y de ocio, el crecimiento de zonas urbanas y suburbanas residenciales, el progresivo envejecimiento de la población y la intensificación de los ritmos de vida y trabajo (Sassen, 1988; Parella, 2000; Torns, 1997).

Unas transformaciones sociales que tuvieron como resultado, entre otros, que las tareas domésticas y de cuidado que tradicionalmente venían desempeñando las mujeres a partir de la imposición de estrictos roles de género, se vieran profundamente reorganizadas al interior de la sociedad española. Una reorganización que afectó especialmente en los nuevos hogares de clase media donde las mujeres de forma creciente se incorporaban al mercado de trabajo, desechando su dedicación única al espacio reproductivo.

¿Y cómo se reorganizaron dichas tareas? En el nuevo contexto social, y en una sociedad como la española que ya estaba inserta en el marco europeo, estaban disponibles, al menos, tres posibilidades o alternativas de reconfiguración de los trabajos domésticos y de cuidado, esenciales para el conjunto de la sociedad.

En primer lugar, existía la disponibilidad de desarrollar el Welfare, esto es, desarrollar un sistema de bienestar social colectivo que garantizará este tipo de servicios al conjunto de la población: sistema de dependencia,

guarderías, permisos parentales extensos, etc. Sin embargo, este tipo de medidas han sufrido un desarrollo muy limitado en un sistema como el español basado en un régimen del bienestar profundamente *familista*. (Parella, 2000).

En segundo lugar, en aquel contexto se abría una magnífica oportunidad para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en torno a las tareas domésticas y de cuidado: reparto de tareas, ruptura de la división sexual del trabajo, avances paritarios en el proceso de conciliación de la vida laboral y familiar, etc. Sin embargo, aunque han existido mejoras relativas en este campo, desde finales de los años 80' se produce el paulatino crecimiento del fenómeno de las dobles jornadas femeninas. Jornadas dónde las mujeres, atrapadas por definiciones de género tradicionales, se ven abocadas a tener que combinar los trabajos domésticos y de cuidado en el hogar, y el trabajo asalariado fuera de él.

La distribución de tareas entre hombres y mujeres ha sufrido pocos cambios (Fougeyrollas-Schwebel, 1995). Mientras las mujeres invierten su tiempo entre familia y trabajo remunerado, con una percepción del tiempo circular, el hombre sigue manteniendo su participación exclusiva en el mercado laboral, alternándolo con los momentos de ocio. La mujer se ve irremediamente condenada a realizar una doble jornada, con lógicas de organización incompatibles entre sí, y a padecer el estrés psicológico que esta situación genera, conocida como «doble presencia» (Balbo, 1994). Por lo tanto, a pesar del discurso de que lo «correcto» es romper con la división sexual del trabajo, la práctica cotidiana lo contradice. Diversos estudios sobre usos del tiempo y desigualdad entre hombres y mujeres confirman esta constatación. (Parella, 2000: 21).

En tercer lugar, estaba disponible la posibilidad de ampliar la mercantilización de las tareas *reproductivas*. Una opción que pasaba por la contratación de mano de obra externa a la familia para la realización de dichas tareas. Una opción, ya presente en la sociedad española, que de forma progresiva se va a convertir en la principal apuesta de organización de los trabajos domésticos y de cuidado dentro de los nuevos hogares de clase media. Hogares que de forma creciente van a contratar a mujeres para realizar dichas tareas, reduciendo de paso la sobrecarga laboral de las mujeres, y los conflictos familiares que dicha situación de sobrecarga pudieran generar en el entorno familiar. Una apuesta que finalmente genera una fuerte demanda de trabajo barato y flexible para el sector doméstico. Demanda que en un principio, se nutre de trabajadoras nativas procedentes de los sectores populares, pero que progresivamente se va internacionalizando y enganchando con flujos migratorios pre-existentes, que arrastran a mujeres inmigrantes hacia el sector. (Colectivo IOE, 2001; Parella, 2000).

Una opción por el empleo doméstico, que tiene que ver con la necesidad de realización de las tareas domésticas y de cuidado que presentan los hogares, pero también con la posibilidad de disfrutar de un cierto estilo de vida y de ocio. Una calidad de vida sustentada en la presencia de una mano de obra abundante, desregulada y barata que permite a dichos hogares disfrutar de servicios baratos y extensos. Un proceso que no solo genera un incremento progresivo del sector en España y en Europa, sino también un cierto transvase de las desigualdades de género presentes en el hogar, ya que las tareas domésticas y de cuidado *“son transferidas, aunque sin dejar de supervisarlas, a otras mujeres con menos recursos económicos, a cambio de más tiempo para la familia o el ocio, o de mayor dedicación al trabajo fuera del hogar, en un mercado laboral cada vez más competitivo y «masculinizado».*”(Parella, 2000: 283).

En definitiva, la confluencia de estos tres factores estructurales descritos hasta el momento, generaron un nuevo patrón de desarrollo que gobernó el periodo de expansión económica que vivió España entre los años 1996 a 2008. Un modelo que generó una formidable demanda de trabajo barato y flexible que, en un primer momento, se nutrió de grupos tradicionalmente vulnerables del mercado de trabajo español, como mujeres y jóvenes procedentes, sobre todo, de los sectores populares. Pero que finalmente, y conforme los procesos económicos en curso se intensificaron, fue entrando paulatinamente en contacto con flujos y redes migratorias internacionales preexistentes. Y en ese movimiento, convocando, movilizándolo y reclutando mano de obra inmigrante para aquellos sectores y ocupaciones manuales precarizados que formaban el núcleo del

crecimiento español. Demanda de trabajo, pues, que terminó provocando un extraordinario proceso de incorporación de trabajadores extranjeros, y en concreto de mujeres inmigrantes, a la sociedad española. Población que fue esencial a la hora de permitir la expansión y reproducción del patrón de crecimiento debido, precisamente, a su vulnerabilidad laboral –bajos salarios, temporalidad, informalidad, etc.–, y que terminó conformando el último segmento de la estructura socio-laboral en España; una precariedad por debajo de la precariedad laboral que ya existía en España en ese momento. (Pedreño y García Borrego, 2005; Pajares, 2010; Cachón, 2009; Torres, 2011; Iglesias, 2012).

Dentro de este contexto estructural de recepción, **un segundo factor clave que ayuda a entender la vulnerabilidad laboral de las mujeres migrantes es el llamado factor institucional.** Un factor que tienen que ver con las políticas institucionales desarrolladas desde la administración que terminan provocando que la población femenina inmigrante quede enclaustrada dentro de determinados segmentos ocupacionales precarizados de la economía española. Así, dentro del marco institucional español las posiciones laborales que pueden ocupar las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo están determinadas negativamente por medio de dispositivos como la “situación nacional de empleo”, la política de contingentes, y las limitaciones y dificultades administrativas que existen para la homologación de sus competencias y estudios en el mercado de trabajo. De esta forma, a través de mecanismos institucionales, las mujeres extracomunitarias son suavemente empujadas hacia determinados sectores y ocupaciones caracterizados por sus bajas condiciones de trabajo. (Oso, 1998; Parella, 2000; Cachón, 2009).

El Género es un tercer factor social clave a la hora de analizar la creación de asimetrías en el mercado de trabajo y, por tanto, a la hora de comprender los procesos de formación de un segmento laboral étnico y femenino precarizado.

En este sentido, es necesario indagar en las representaciones de género acerca del trabajo de las mujeres, y en la existencia de la división sexual del trabajo. Las mujeres, tradicionalmente, son representadas ligadas al ámbito del hogar y a las tareas domésticas y de cuidado. Actividades que son consideradas femeninas en el imaginario social, como si fuera un estatuto naturalizado de la mujer, prolongación de su rol de madre, esposa e hija. De esta forma, su rol como trabajadora asalariada queda relegado a un segundo plano, como trabajo complementario que, en todo caso, debe ser compatible con las llamadas tareas reproductivas. Al tiempo, dichas representaciones de género sobre el rol de las mujeres, influyen decisivamente en el mercado de trabajo asalariado, determinando por ejemplo, que ciertas actividades asalariadas, como el servicio doméstico, sean considerados como trabajos femeninos. Finalmente existe una tendencia acusada a representar el trabajo femenino, y en particular el trabajo doméstico, como un trabajo ligero, sin cualificaciones, no productivo y desvalorizado. Algo que, sin duda, influye o justifica sus bajas condiciones salariales y laborales.

De este modo, las representaciones de género han jugado un papel central a la hora de configurar y componer la específica demanda de trabajo asalariado en España, como, por ejemplo, convocando a mujeres migrantes extracomunitarias hacia el sector doméstico. Al tiempo, dichas representaciones de género desiguales y discriminatorias acerca del trabajo y los roles femeninos, son proyectadas, manejadas y recreadas en el mercado de trabajo para legitimar y justificar la creación de condiciones de trabajo precarias entre las mujeres extracomunitarias. Representaciones, por tanto, que no solo provocan que se recluten mujeres para determinadas ocupaciones “femeninas”, sino que se las reclute como trabajadoras baratas y flexibles, como mano de obra devaluada. Una precariedad laboral, pues, con una sólida raigambre de género.

Por último, **en cuarto lugar es necesario indagar en el papel de la etnicidad y la discriminación étnica** como fuente social clave en la creación de condiciones de precariedad laboral entre las mujeres inmigrantes extracomunitarias. Así, las representaciones étnicas que sobre los inmigrantes se elaboran y difunden acaban convertidas en el sustrato ideológico y social que nutre y legitima procesos de precarización de las condiciones vitales y laborales de las trabajadoras inmigrantes.

En este sentido, habría que hablar de la construcción de una especie de *inmigrante soñado*, de rasgos netamente negativos, que se superpone sobre la realidad *real* de la población inmigrante femenina. La elaboración, pues, por parte de la sociedad receptora de una representación ideológica acerca de los trabajadores inmigrantes, cargada de rasgos y atributos sociales negativos y distorsionados que termina proyectándose sobre ellos, y se convierten en la base argumental sobre la que se despliegan y legitiman prácticas y estrategias de precarización de sus relaciones y condiciones de vida y trabajo. Un *inmigrante soñado*, pues, que al ser utilizado y movilizadado en los espacios laborales, termina justificando procesos de vulnerabilización de las condiciones laborales de las mujeres migrantes.

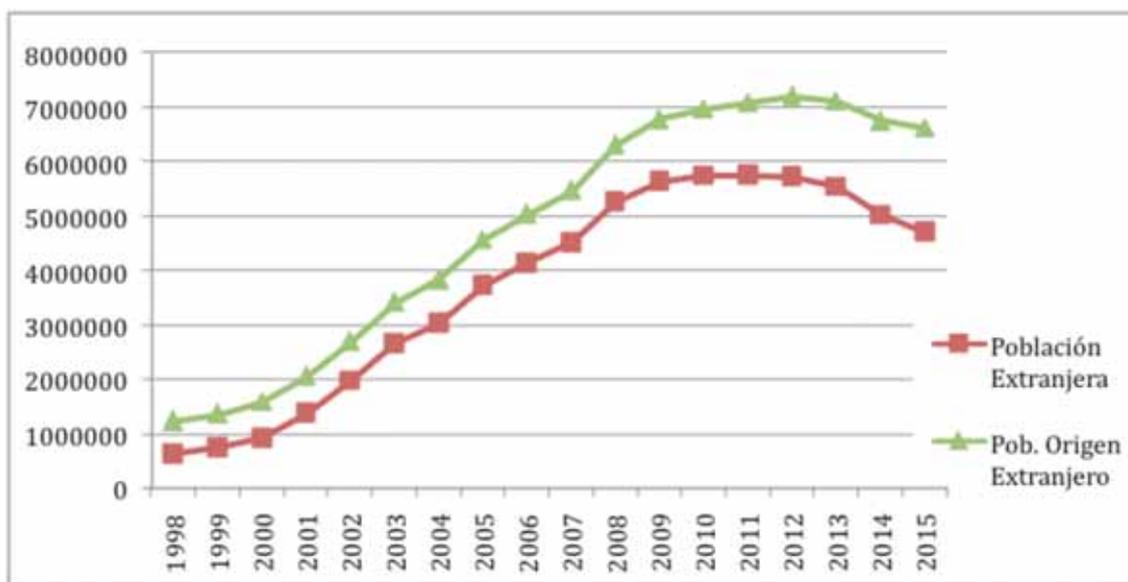
Así, por ejemplo, la representación reiterada de la condición inmigrante como una condición social deteriorada; esto es, como una población amenazante y, al mismo tiempo, atrasada, dócil, y premoderna, una especie de ídolo *tercermundista*, pobre y *paternizado* que transita entre el hambre, la ignorancia y la barbarie; se convierte, en ocasiones, en el factor clave que legitima y nutre las condiciones de precariedad de las trabajadoras inmigrantes en el mercado de trabajo. Un camino, pues, por el que la etnicidad, en tanto representación ideológica negativa acerca de los migrantes, se transforma en fuente de vulnerabilidad social y laboral, asignándoles, por ejemplo determinadas ocupaciones o determinadas condiciones de trabajo precarizadas, al tiempo que les excluye de otras más valoradas.

La mujer inmigrante trabajadora es recibida en la sociedad receptora con el prejuicio de que sólo está capacitada para realizar las tareas vinculadas a la reproducción social, en base a que su condición de mujer le confiere este tipo de cualificaciones tácitas o informales, independientemente de su nivel de estudios y de su experiencia profesional previa. Por su doble condición de inmigrante procedente de países pobres y, además, mujer, se le supone un bagaje cultural similar, profundamente desvalorizado, que contrapone su carácter «tradicional» y «subdesarrollado», definido a partir de estereotipos como la «docilidad», la «paciencia» y la «subordinación», al de la mujer occidental, más moderna y emancipada. (Oso, 1998. Citada en Parella, 2000: 283).

1.2 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

En este apartado trataremos de poner de manifiesto el perfil socio-demográfico de las mujeres inmigrantes en España, utilizando datos provenientes tanto de la Encuesta a Mujeres Inmigrantes (EMI, 2015) realizada por la OIM y el IUEM, como de fuentes estadísticas secundarias, especialmente del Padrón Municipal de Habitantes y de la Encuesta de Población Activa (EPA). En primer lugar, y tal y como se puede ver en el gráfico siguiente, que utiliza datos procedentes del Padrón Municipal (INE), hay que decir que la población de origen inmigrante (POI) en España se ha mantenido en niveles y cifras similares durante el periodo de crisis económica. Así, utilizando esta variable que tiene en cuenta tanto a la población extranjera, como aquella población nacida en el extranjero que ha accedido a la nacionalidad española, se observa que la inmigración ha pasado de un volumen de 6.306.425 personas en enero del año 2008, a otro de 6.615.057 personas en enero del año 2015. Pasando de representar al comienzo de la crisis un 13,66% en el conjunto de la población española, a un 14,20% en el año 2015. Un ligero crecimiento que no obstante, muestra con rigurosa firmeza que frente a los fantasmas del retorno, que solían agitarse al principio de la crisis, la población de origen inmigrante ha tendido a permanecer en España durante la crisis, continuando y prolongando sus procesos de arraigo e integración en la sociedad española.

GRÁFICO 2
EVOLUCIÓN POBLACIÓN
INMIGRANTE EN ESPAÑA
(1998-2015)



Fuente: Estadísticas del Padrón Continuo. Principales series desde 1998. (INE).

De la misma manera, como ya se venía comentando durante los primeros años de la crisis (Pajares, 2010; Arango et. al., 2013), parece evidente que el periodo del boom migratorio, esto es, el periodo de crecimiento con migración internacional ha finalizado, y la POI ha tendido a estabilizarse durante la crisis.

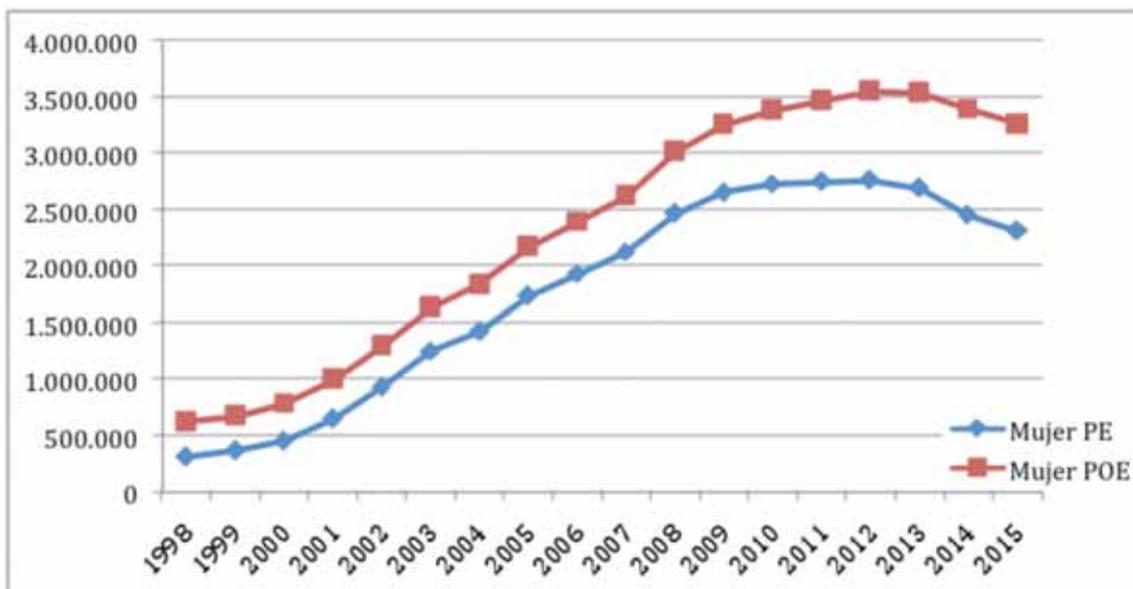
Finalmente, es necesario señalar que, tal y como se puede ver en el gráfico siguiente, el descenso de la población extranjera que desde algunas instancias se interpretó como un proceso de retorno masivo asociado

a la crisis económica, se debió más a un proceso de transvase estadístico de una población inmigrante que al nacionalizarse desaparecía de la estadística de extranjería y se convertía a todos los efectos en población nacional. Un proceso de fuga estadística que no implicaba su salida del país. (Iglesias, 2015).

Si nos centramos ahora en la evolución de la POI femenina en España, el diagnóstico es muy similar, tal y como se puede ver en el gráfico siguiente. En este sentido, la POI femenina ha tendido a mantenerse en niveles similares en España durante la crisis, pasando de las 3.019.075 mujeres a los 3.265.973 mujeres entre los años 2008-2015.

Una POI femenina que representa hoy el 13,77% de la población femenina en España, cuando en el año 2008 representaba el 12,95%. En términos generales, pues, la población femenina migrante se han mantenido durante la crisis en España, e incluso ha crecido ligeramente. Se trata, por tanto, de una población estable que, en términos generales, ha prolongado su estancia y sus procesos de arraigo en la sociedad española, aun a pesar del contexto de crisis económica y desempleo.

GRÁFICO 3 EVOLUCIÓN POBLACIÓN MUJER INMIGRANTE EN ESPAÑA (1998-2015)



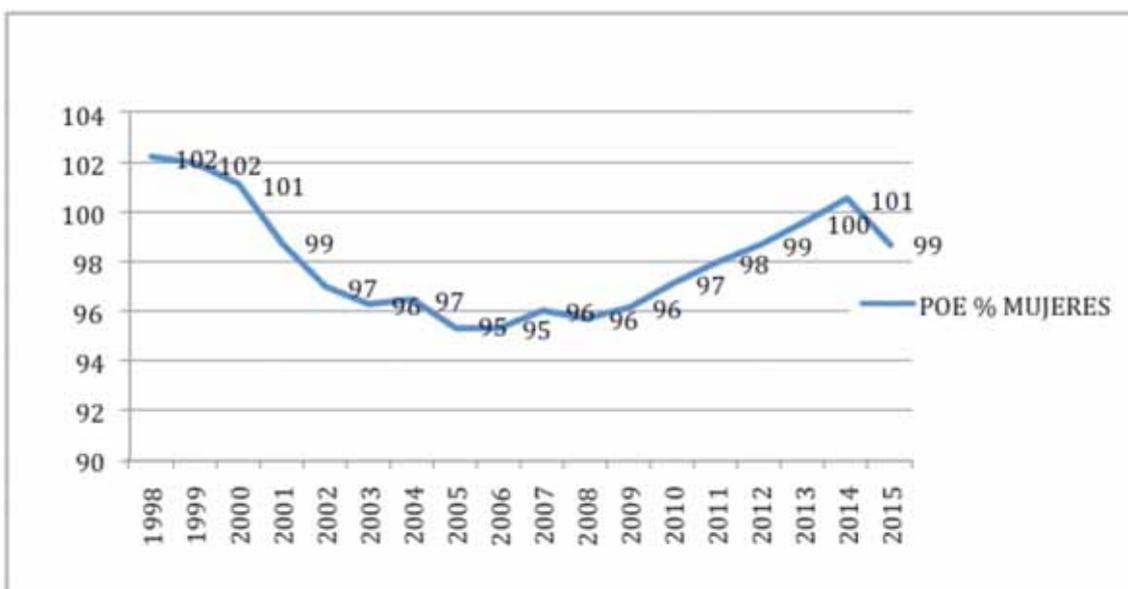
Fuente: Estadísticas del Padrón Continuo. Principales series desde 1998. (INE).

En cuanto a la evolución de la tasa de feminización de la población inmigrante en España, se pueden destacar algunas cuestiones que se pueden observar en el gráfico siguiente. Uno inicial, donde el flujo migratorio estaba ligeramente feminizado, a partir del hecho de que en numerosos colectivos nacionales las mujeres migrantes formaron los primeros eslabones de las cadenas migratorias internacionales hacia España, algo que constituyó una ruptura con el patrón migratoria tradicional donde los varones iniciaban las cadenas migratorias (Oso, 1998).

Al mismo tiempo, como se puede observar en el gráfico, durante el periodo de crisis, las mujeres migrantes han ido ganando peso en el conjunto de la POI en España, debido principalmente a que en los primeros

años las salidas del país fueron mayoritariamente masculinas. De hecho, para el año 2015, la tasa de feminización de la POI en España, se sitúa nuevamente a niveles del año 2000.

GRÁFICO 4 EVOLUCIÓN TASA FEMINIZACIÓN POBLACIÓN INMIGRANTE ESPAÑA (1998-2015)



Fuente: Estadísticas del Padrón Continuo. Principales series desde 1998. (INE).

Si nos centramos en la evolución de la POI por nacionalidades y zonas de origen durante estos años, y nos centramos específicamente en el caso de las mujeres de origen inmigrante, nos encontramos como se puede observar en la tabla siguiente las siguientes cuestiones. Antes de nada, hay que comentar que la POI femenina ha aumentado alrededor de un 8% durante el periodo 2008-2015.

Ahora bien, se trata de una evolución muy heterogénea. Las principales nacionalidades en el caso de las mujeres siguen siendo Rumanía con alrededor de 346.000 mujeres y Marruecos, con alrededor de 328.000. Le siguen Ecuador con 224.000 y Colombia con 208.000. Sin embargo, como se puede observar en la tabla, la POI femenina de Rumanía, Colombia y Marruecos, especialmente esta última, han aumentado durante estos años de crisis en un 6%, un 11% y un 30% respectivamente, mientras que la de Ecuador ha caído en un 5%.

De esta forma, como se puede observar en los datos procedentes del INE, algunos orígenes geográficos han aumentado de forma muy significativa durante la crisis: Honduras (119%), Nicaragua (157%) o Pakistán (217%), mientras que otros colectivos nacionales han disminuido considerablemente, el mismo Ecuador con un 5%, o Bolivia con una caída del 24%.

TABLA 3
POBLACIÓN DE ORIGEN INMIGRANTE POR NACIONALIDAD Y SEXO (2008-2015)

PAISES/ÁREAS	POE	POE	M	M	M	M	POE	M
	2008 (Miles)	2015 (Miles)	2008 (Miles)	2015 (Miles)	2008 (%)	2015 (%)	Ev. % 08-15	Ev. % 08-15
Reino Unido	358	286	178	144	6,1	4,6	-20,11	-19,10
Rumanía	706	678	326	346	11,3	11,1	-3,97	6,13
UE	2186	1965	1034	987	35,8	31,6	-10,11	-4,55
RESTO EUROPA	274	313	143	177	5,0	5,7	14,23	+23,78
Marruecos	683	774	253	328	8,8	10,5	13,32	+29,64
RESTO NORTE AFRICA	62	71	18	25	0,6	0,8	14,52	+38,89
AF. SUB.	209	243	58	73	2,0	2,3	16,27	+25,86
AM. LATINA	2299	2324	1246	1322	43,1	42,3	1,09	6,10
AM. CENTRAL Y CARIBE	306	442	182	271	6,3	8,7	44,44	+48,90
Honduras	24	48	16	35	0,5	1,1	100,00	+118,75
Nicaragua	10	23	7	18	0,2	0,6	130,00	+157,14
República Dominicana	115	161	71	98	2,5	3,1	40,00	+38,03
México	42	49	24	29	0,8	0,9	16,67	+20,83
NORTEAMÉRICA	40	49	20	27	0,7	0,8	22,50	+35,00
AM. DEL SUR	1993	1881	1064	1051	36,8	33,6	-5,62	-1,22
Bolivia	241	171	135	103	4,7	3,3	-29,05	-23,70
Colombia	330	356	187	208	6,5	6,7	7,88	+11,23
Ecuador	458	422	236	224	8,2	7,2	-7,86	-5,08
Perú	162	188	86	104	3,0	3,3	16,05	+20,93
PAISES ASIATICOS	284	408	116	183	4,0	5,9	43,66	+57,76
China	127	177	62	94	2,2	3,0	39,37	+51,61
Filipinas	32	44	20	28	0,7	0,9	37,50	+40,00
India	29	41	9	15	0,3	0,5	41,38	+66,67
Pakistán	48	78	6	19	0,2	0,6	62,50	+216,67
OCEANÍA	7	7	3	3	0,1	0,1	0,00	0,00
Total	6044	6155	2892	3126	100	100	1,84	+8,09

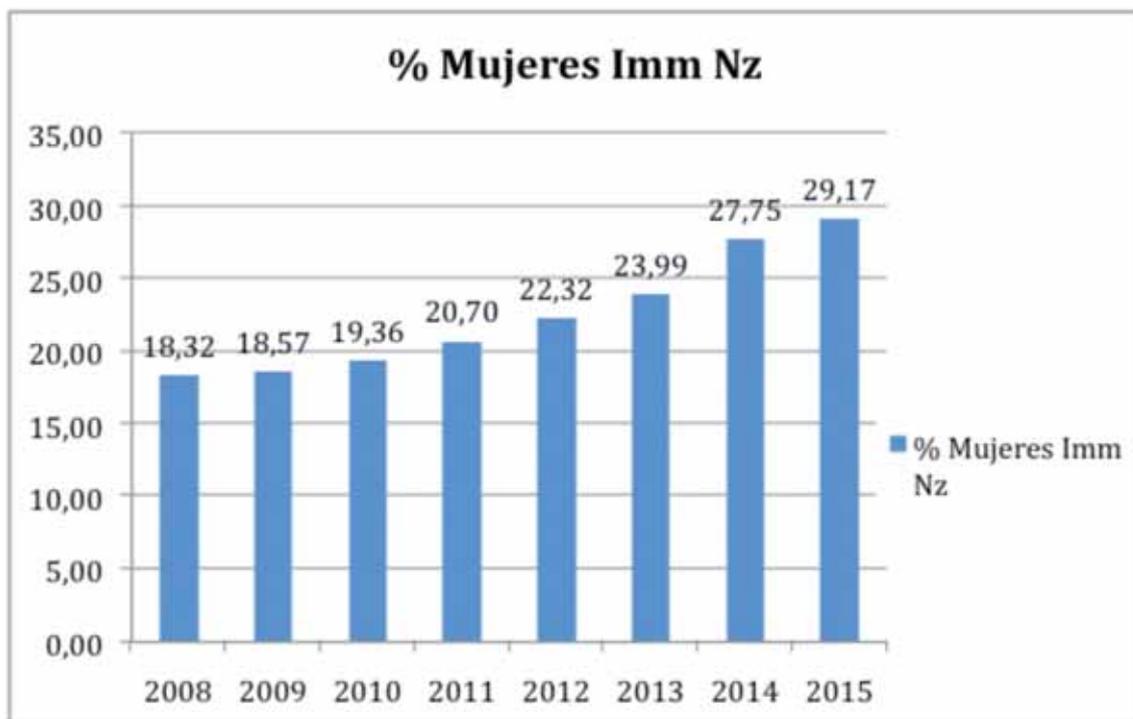
Fuente: Estadísticas del Padrón Continuo. Principales series desde 1998. (INE).

Si nos centramos en bloques regionales, América Latina sigue siendo el bloque regional más importante de la migración femenina, dado que al menos, 4 de cada 10 mujeres de origen extranjero que viven en España actualmente provienen de esa región. Una población femenina de origen latinoamericano que a pesar de la crisis, el desempleo y las restricciones presupuestarias, ha sufrido un proceso de crecimiento significativo durante la crisis, en torno al 6%. Un crecimiento donde los países centroamericanos han sido los protagonistas centrales, ya que crecen un 44% en estos años, mientras que el bloque tradicional y mayoritario de la población migrante en España, América del Sur, sufre un ligero retroceso del 5% en estos años. Al tiempo, es necesario destacar el crecimiento de la comunidad de mujeres procedentes de China (51%), y en general de los países asiáticos (57%), aunque siguen representando un porcentaje menor en el conjunto de la POE femenina en España, un 6% del total, aproximadamente una población de 183.000 mujeres en todo el Estado español.

Una población inmigrante femenina, pues, que no solo ha permanecido durante los años de crisis, sino que durante este periodo ha accedido de forma creciente y progresiva a la nacionalidad española, hasta el punto de que en enero del año 2015 alrededor del 30% de la población extranjera femenina en España, esto es,

incluyendo a las mujeres procedentes de la UE, habían accedido a dicha nacionalidad, cuando en enero del año 2008 esa cifra era tan solo del 18%. Un porcentaje que habría que elevar en el caso de las mujeres extranjeras extracomunitarias, dónde el porcentaje de nacionalizadas en enero del año 2015, representaba el 41% del total, y en el caso de las migrantes latinoamericanas que representan el bloque mayoritario de las mujeres inmigrantes en España, el porcentaje es del 52%, más de la mitad. Unos datos de nacionalización que, sin duda, apuntan a ese proceso de arraigo y asentamiento en la sociedad española.

GRÁFICO 5 EVOLUCIÓN NACIONALIZADOS (2008-2015)



Fuente: Estadísticas del Padrón Continuo. Principales series desde 1998. (INE).

Si nos centramos a continuación en el nivel de estudios de la población de origen inmigrante, y siguiendo los datos de la EMI 2015 del OIM-IUEM, nos encontramos, como se puede ver en la tabla siguiente, datos aparentemente sorprendentes. Así, por ejemplo, el porcentaje de mujeres inmigrantes extracomunitarias que poseen estudios superiores universitarios es de un 28% del total, siendo por el contrario, el de mujeres sin estudios de, tan solo, un 2,4%. Se trata, además, de unas cifras muy similares a las que se ofrecen desde la EPA, que reflejan para el primer trimestre del año 2015, que el nivel de estudios superiores para mujeres extranjeras es de un 27% del total. Al tiempo, se trata de unas cifras muy similares a las del nivel de estudios superiores de las mujeres españolas, que se sitúa en un 28,3% a partir de los datos de la EPA, 1T del año 2015.

Unas cifras que llaman poderosamente la atención en relación en un doble sentido. Por un lado, se trata de unas cifras que chocan frontalmente con el imaginario o sentido común colectivo extendido dentro de la sociedad española sobre dichas mujeres. Un imaginario que tiende a representarlas como un colectivo sin estudios ni competencias laborales. Por el otro, se trata de unas cifras de educación superior que no se

corresponden con el nivel ocupacional de las mujeres inmigrantes. Mujeres que como veremos adelante se encuentran sobre-representadas en los sectores manuales de cualificación básica o mínima, por lo que se puede apuntar la existencia de un cierto fenómeno de sobre-cualificación, en el sentido de que se trata de mujeres trabajadoras que desempeñan trabajos que están por debajo de su nivel de competencias profesionales.

TABLA 4 NIVEL DE ESTUDIOS MUJER INMIGRANTE (2015)	
NIVEL DE ESTUDIOS	PORCENTAJE
Sin estudios	2,4
Primaria	12,3
Secundaria	16,7
Bachillerato	27,1
Formación profesional	13,4
Diplomado universitario	6,2
Licenciatura o grado universitario	15,0
Master	5,9
Doctorado	0,9
Total	100,0

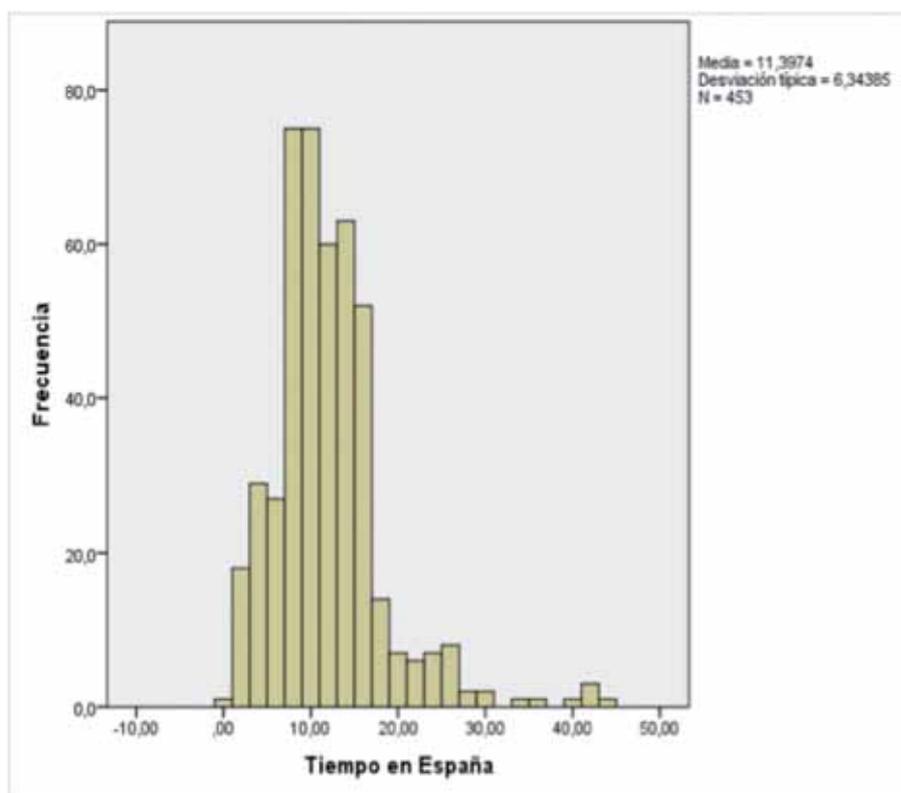
Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015

TABLA 4A NIVEL DE ESTUDIOS MUJER ESPAÑOLA (2015)	
Mujeres 16 años y más (Españolas)	%
Analfabetos	2,5
Estudios primarios incompletos	8,3
Educación primaria	16,2
Primera etapa de educación secundaria y similar	26,4
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	11,1
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación profesional	7,3
Educación superior	28,3

Fuente: EPA, 1T 2015. INE.

Si atendemos ahora al tiempo de estancia en España, obtenemos que las mujeres inmigrantes llevan más de 11 años de estancia media en España. Se trata, pues, de una población que en términos generales cuenta con una dilatada trayectoria de incorporación y arraigo en el mercado de trabajo y la sociedad española. Una población, pues, cuyas necesidades estarían más relacionadas, en todos caso, con dispositivos específicos de mejora de sus condiciones de integración social, económica y cultural, que con medidas de acogida, por mucho que como se puede apreciar en el gráfico exista un grupo reducido de mujeres recién incorporadas a la sociedad española, y que demanden medidas de primera acogida y de consolidación de sus situación jurídica, laboral, residencial, etc.

GRÁFICO 6 EVOLUCIÓN LLEGADAS MUJERES INMIGRANTES A ESPAÑA

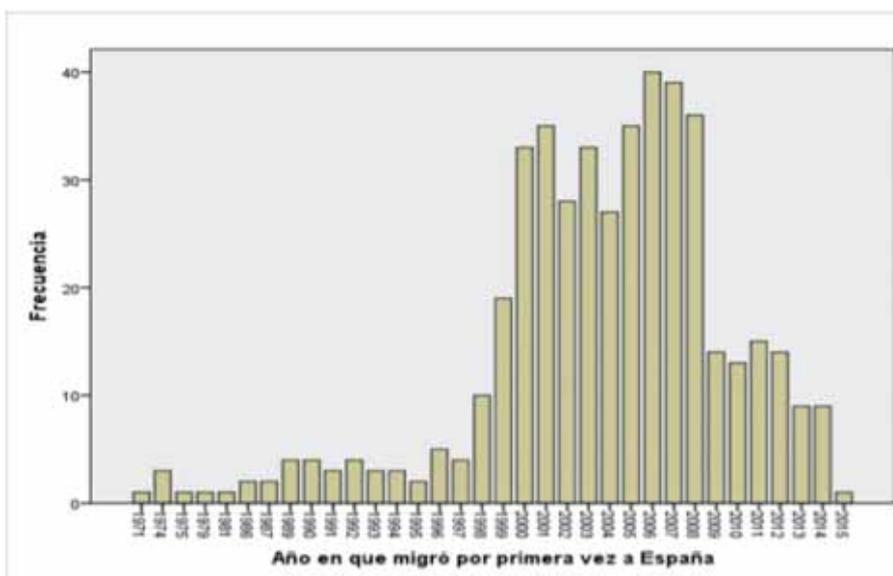


Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

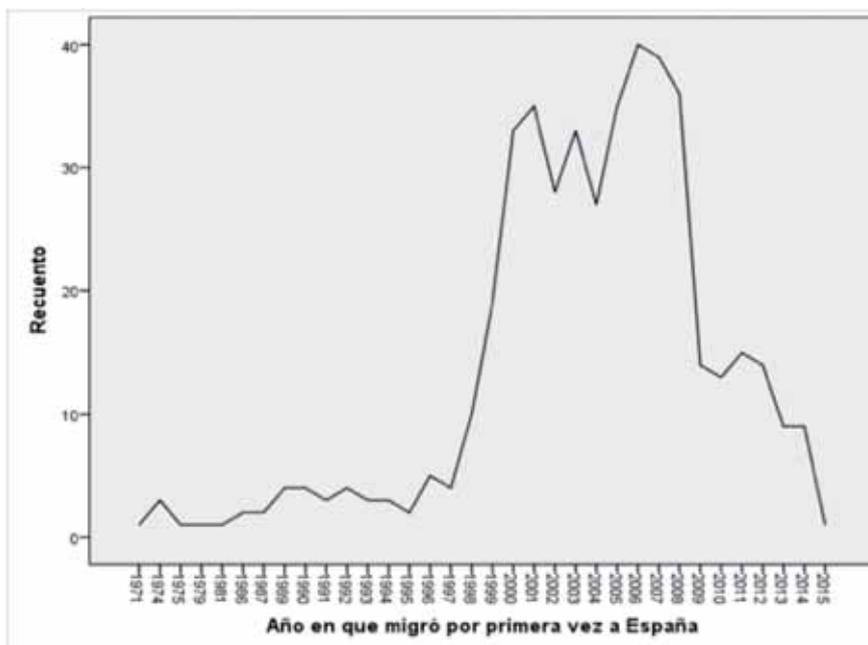
Los datos del año de llegada a España que aparecen en el gráfico siguiente muestran, de forma muy clara, el desarrollo que ha sufrido la migración internacional femenina en España. Así, se puede observar una primera etapa marcada por la llegada de una comunidad de mujeres migrantes pioneras, aproximadamente hasta el año 1999, aunque esto varía en función del colectivo nacional del que estemos hablando. Mujeres que se fueron incorporando lentamente a la sociedad española desde, al menos, finales de los años 80'. Una migración femenina pionera que supone una novedad en el contexto español, y que se insertan en el mercado de trabajo español sobre todo a través del servicio doméstico. Mujeres que generalmente, se convirtieron en los primeros eslabones de las cadenas migratorias familiares y comunitarias hacia España. Una segunda etapa de "boom" o crecimiento vertiginoso de la migración internacional femenina desde los últimos años 90' y que se prolonga hasta el año 2008, cuando comienza la crisis económica. Un crecimiento vertiginoso unido a la formidable demanda de trabajo barato y flexible de la economía española, y que se hace a partir y sobre la base de las redes migratorias internacionales iniciadas por las pioneras.

Y un tercer momento marcado por la irrupción de la crisis económica, el colapso del modelo económico español, basado en sectores de baja productividad intensivos en trabajo asalariado y el consiguiente crecimiento del desempleo. Un periodo dónde se reducen drásticamente las entradas de población inmigrante debido, principalmente, a esa caída en la demanda de trabajo desde al economía española.

GRÁFICO 7 EVOLUCIÓN LLEGADAS MUJERES INMIGRANTES A ESPAÑA



Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.



Si nos centramos a continuación en el estado civil de las mujeres inmigrantes en España, el estudio muestra que un 45% de ellas están casadas o con pareja de hecho, un 35,5% se encuentran solteras, y un 17% solteras y/o divorciadas.

TABLA 5 ESTADO CIVIL MUJER INMIGRANTE (2015)	
ESTADO CIVIL	MUJER INMIGRANTE ESPAÑA
Casada	40,6
Soltera	35,5
Divorciada	9,5
Separada	7,1
Pareja de hecho	5,1
Viuda	1,8
Otro	0,4
Total	100,0

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015

Si profundizamos en la situación familiar de las mujeres migrantes en España, nos encontramos con las siguientes características:

En primer lugar, y tal y como se puede observar en la tabla siguiente, hay que comentar que el hogar medio de las mujeres inmigrantes en España está compuesto por casi cuatro familiares directos, principalmente: la propia mujer, su pareja o marido, y dos hijos. Pero se trata de una estructura familiar muy heterogénea. De este modo, un 52% de las mujeres inmigrantes viven en hogares monoparentales, o, al menos, en hogares donde la pareja o el marido no residen habitualmente en el hogar familiar en España. Al tiempo, un 46% de las mujeres viven en hogares sin hijos. Al tiempo, en muchos hogares de las mujeres inmigrantes en España aparecen residiendo otros parientes –padres, madres, hermanos, etc.–.

Por otro lado, hay que decir que esta estructura familiar heterogénea constituye la situación mayoritaria de las mujeres inmigrantes, dado que un 83% de las mujeres viven en hogares con estas características. Sin embargo, es necesario destacar que un 17% de las mujeres viven solas en España, en el sentido de que no conviven en la vivienda habitual de residencia con ningún familiar. lo que constituye una situación elevada, 17 de cada 100 mujeres.

TABLA 5 HOGAR FAMILIAR EN ESPAÑA	
Familiar convive en España	Mujeres
Ninguno	17,0%
Pareja/Marido	47,8%
Hijos	54,6%
Padre	4,0%
Madre	8,4%
Hermanos	10,4%
Otros parientes	15,0%

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015

En tercer lugar, hay que subrayar que se trata de hogares con una red familiar externa a la propia unidad de convivencia de estructura débil. Así, un 34% de los hogares a los que pertenecen las mujeres, no cuentan con red familiar próxima en España y además, en un 61% de los casos, los familiares que se tienen en España no son directos: primos, hermanos, etc. Unos datos que apunta a una cierta carencia o limitación en la construcción de redes de apoyo y confianza mutua que son imprescindibles a la hora de enfrentar los problemas sociales en España –desempleo, crisis, etc.–, y también de poder recibir apoyos que ayuden a conciliar la vida doméstica y la laboral. Una situación que dado el desigual reparto de las tareas domésticas entre hombres y mujeres al interior de los hogares inmigrantes, repercute de forma más negativa sobre las mujeres.

Por último, se trata de grupos familiares insertos en redes sociales transnacionales. Mujeres migrantes, pues, que pertenecen a grupos familiares con larga tradición migratoria y cuyos miembros viven repartidos entre diferentes contexto nacionales; el país de origen, España, UE, EE.UU, etc. Así, solo un 3,1% de las mujeres no cuenta con parientes en su país de origen, y un 62% de ellas tiene parientes en terceros países, diferentes a España y el de origen. En esta línea, es importante destacar que muchas mujeres siguen teniendo fuertes conexiones y vínculos familiares con sus países de origen. Así, por ejemplo, un 15% de ellas aún tiene hijos a su cargo en sus países de origen, y además, un 29% tiene algún pariente a su cargo, especialmente padres o madres, en su país de origen.

TABLA 7 GRUPOS FAMILIARES MUJER INMIGRANTE				
Familiar	Hogar en España	España	País Origen	Migrante en 3º País
Ninguno	17	34	3,1	38,4
Pareja/Marido	47,8	1,3	0,7	-
Hijos	54,6	3,3*	15,8*	-
Padre	4	4,6	-	-
Madre	8,4	7,9	-	-
Otros parientes	25,4	61,4	79	60,3
Parientes a su cargo	-	-	28,7	1

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015

*Hijos a su cargo

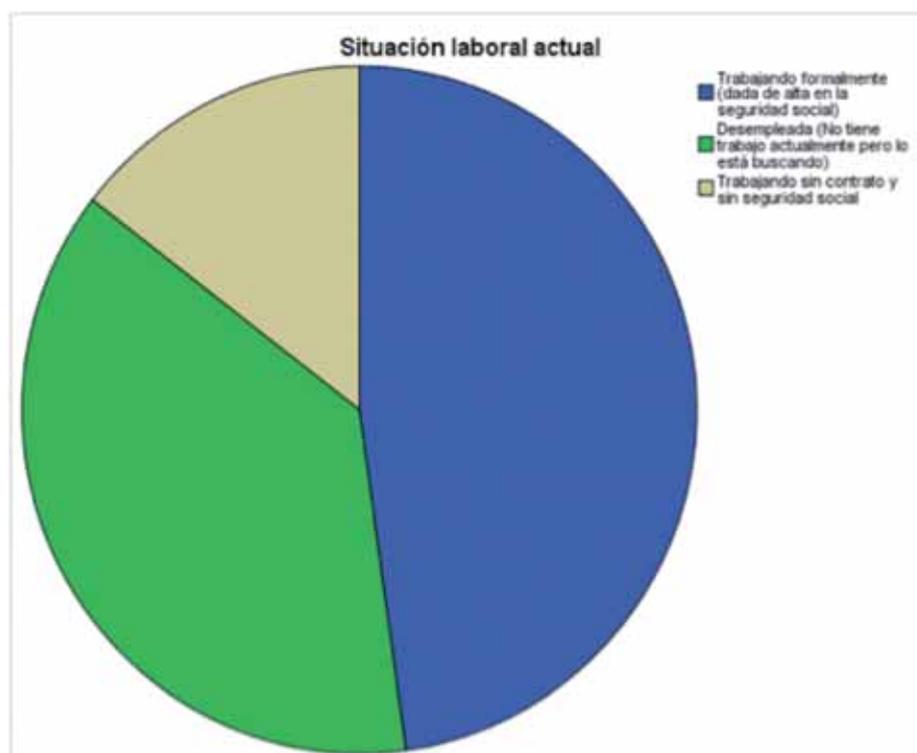
CAPÍTULO II

ANÁLISIS LABORAL, SOCIAL Y FAMILIAR DE LA MUJER INMIGRANTE EN ESPAÑA

2.1 SITUACIÓN LABORAL

En cuanto al perfil laboral de la mujer inmigrante en España, lo primero que hay que destacar son los datos sobre su condición laboral actual en España. Así, con los datos de la EMI del año 2015 se puede decir que un 48% de las mujeres están ocupadas formalmente, un 38% están en situación de desempleo y un 14% están ocupadas informalmente, sin contrato ni alta en la Seguridad Social. Se trata de una fotografía laboral que muestra una situación de franca vulnerabilidad y precariedad laboral, marcada por el desempleo, ya que 38 de cada 100 mujeres se encuentran sin trabajo, y un 14%, 14 de cada 100, trabajan sin contrato, fuera de las regulaciones del mercado de trabajo español a pesar de contar con permiso de residencia y de trabajo en España. Solo estos datos, pues, apuntan a la necesidad de promover planes de inclusión socio-laboral con el colectivo.

GRÁFICO 8
SITUACIÓN LABORAL MUJER
INMIGRANTE EN ESPAÑA
(2015)



Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Si contrastamos las cifras de desempleo con los datos procedentes de la EPA del INE, y atendemos a su evolución durante los años de la crisis en la población española y extranjera, nos encontramos, tal y como se puede ver en la tabla siguiente, que durante el periodo de recesión el desempleo se ha multiplicado entre la población extranjera pasando del 12,4% en el Cuarto Trimestre (4T) del año 2007, al 33,2% en el 4T del año 2009. Al tiempo, en el caso de las mujeres extranjeras la cifra de desempleo pasó del 13,7% al 32,1% en ese mismo lapso de tiempo. Datos que muestran, que si bien la crisis y el desempleo ha afectado profundamente a la población extranjera, su impacto fue mayor sobre la población extranjera masculina, sobre todo en los primeros años de crisis (2008-2010), donde los hombres que partían de una tasa de desempleo inferior, alcanzan en el 4T de 2009 una tasa del 33% frente al 25,1 de las mujeres. Unos datos de desempleo, sin embargo que tenderán a igualarse, debido a que a partir del año 2010, la persistencia de la crisis va a afectar de lleno a la ocupación de las mujeres extranjeras. Hasta el punto de que para finales del año 2014, la desocupación se ha en una realidad central dentro del retrato laboral de la población femenina extranjera en España.

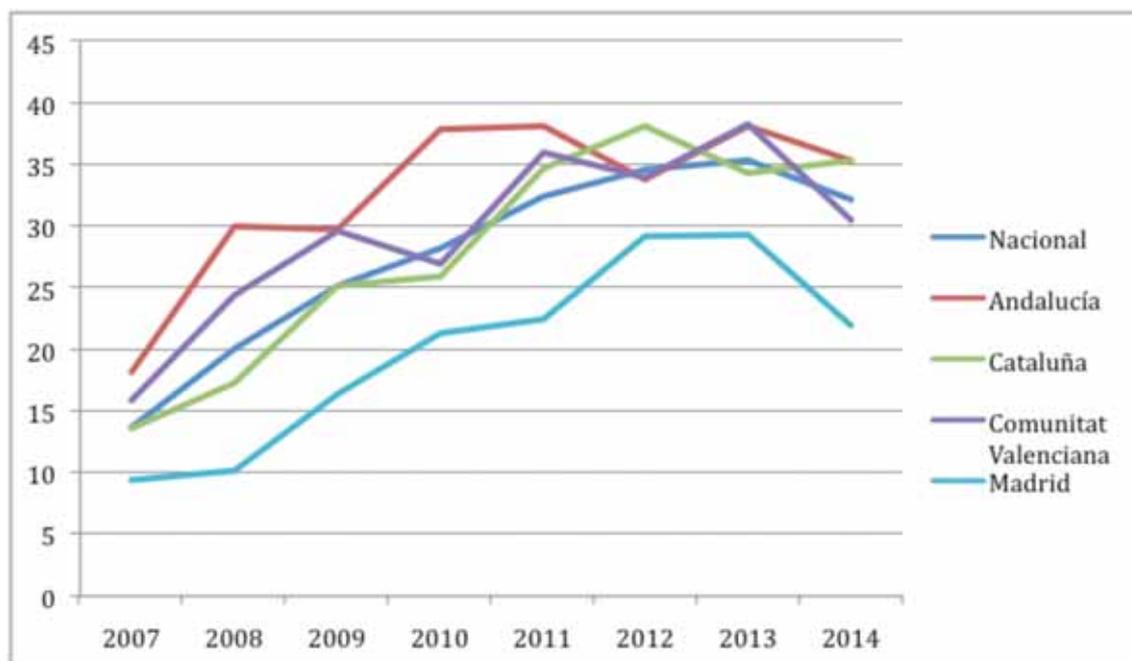
TABLA 8 EVOLUCIÓN TASA DESEMPLEO POR NACIONALIDAD Y SEXO (2007-2015)						
	Total España	H	M	PE	H	M
2014T4	22,39	21,29	23,68	33,22	34,15	32,21
2013T4	24,17	23,32	25,17	36,45	37,44	35,39
2012T4	24,05	23,42	24,80	36,51	38,18	34,68
2011T4	20,53	19,95	21,25	34,54	36,35	32,46
2010T4	18,37	17,78	19,11	30,21	31,96	28,22
2009T4	16,74	16,03	17,65	29,48	33,02	25,16
2008T4	12,47	11,38	13,89	21,12	21,94	20,10
2007T4	7,93	6,18	10,31	12,43	11,37	13,71
2006T4	7,71	5,72	10,43	11,96	8,85	15,91

Fuente: EPA, varios años. INE.

Si ahora contrastamos estas cifras de desempleo de la población extranjera con las de la población española, donde el desempleo pasó del 7,9% en el 4T del año 2007 al 22,4 en el 4T del año 2014, podemos decir, en línea con lo establecido por la investigación estos años (OIM, 2012), que el impacto de la crisis en forma especialmente de desempleo, ha tenido un efecto mucho mayor sobre la población inmigrante debido, principalmente, a que se encontraba sobrerrepresentada en aquellos sectores de trabajo asalariado intensivo, que conformaban el núcleo del modelo de desarrollo de baja productividad español, y que se desplomó severamente con la llegada de la recesión. Al tiempo, y como se puede apreciar en los datos, aunque las mujeres españolas van a sufrir gravemente y en mayor medida que los hombres, el desempleo, pasando de una tasa del 10,3% en el 4T del año 2007 a una del 26,3% en el 4T del año 2014, no van a alcanzar los niveles de desocupación de las mujeres extranjeras. Una situación que vuelve a hablar de la existencia de segmentaciones de género, que afectan a todas las mujeres por igual, y de etnia, que afectan solo a las mujeres extranjeras por su específica condición de inmigrantes.

Finalmente como se puede ver en el gráfico y en la tabla siguientes, la evolución de las cifras de desempleo a nivel nacional son muy similares a las de las comunidades seleccionadas, a excepción de la Comunidad de Madrid, donde los niveles de desempleo de las mujeres extranjeras son sensiblemente inferiores.

GRÁFICO 9
EVOLUCIÓN DESEMPLEO MUJER
EXTRANJERA POR CA
(2007-2014)



Fuente: Encuesta de Población Activa. Anual.

TABLA 9
EVOLUCIÓN TASA DESEMPLEO MUJER EXTRANJERA
(2007-2014)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Estatal	14	20	25	28	32	35	35	32
Andalucía	18	30	30	38	38	34	38	35
Cataluña	14	17	25	26	35	38	34	35
Valencia	16	24	30	27	36	34	38	30
Madrid	9	10	16	21	22	29	29	22

Fuente: Encuesta de Población Activa. Anual.

Ahora bien, junto a la fotografía estática de la situación ocupacional de las mujeres migrantes, y especialmente del desempleo, es relevante también dar cuenta de la movilidad de dichas situaciones. En este sentido, en la encuesta se preguntaba acerca de los periodos de desempleo que se atravesaban a lo largo del año. De esta forma, en la siguiente tabla con datos del año 2014 se puede ver que un 56% de las mujeres inmigrantes extracomunitarias han estado ocupadas o trabajando todo el año, ya sea de manera formal o informales. Lo

que significa que un 44% atraviesa algún periodo de desempleo a lo largo del año. De esta 44%, un 26% de las mujeres extracomunitarias se encuentran en una dinámica de rotación temporal entre la ocupación y el desempleo a lo largo del año; y alrededor del 18% se encuentran en una situación de paro de larga duración, ya que han estado en desempleo a lo largo de todo el año 2014.

TABLA 10 DESEMPLEO 2014 MUJER INMIGRANTE	
Desempleo Durante 2014	%
Ningún mes	56,3
1 a 3 meses	6,2
4 a 6 meses	9,6
7 a 11 meses	10,4
Todo el año	17,6
Total	100,1

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Si nos centramos a continuación en las ocupaciones, nos encontramos que en el año 2015, después de casi 12 años de media de estancia en España, la primera ocupación de las mujeres inmigrantes en el país, sigue siendo el servicio doméstico. Así, un 30,2% de las mujeres inmigrantes extracomunitarias trabajan en el sector, prácticamente una de cada tres. Si a esta cifra le sumamos el porcentaje de mujeres que trabajan como auxiliares domiciliarias, 10,1%, podemos concluir que la principal ocupación de las mujeres inmigrantes en España son los trabajos domésticos y de cuidados. Trabajos que representan un 40% del total, o lo que es lo mismo, cuarenta de cada cien mujeres de origen inmigrante en España trabajan actualmente en esta reducida franja ocupacional. Una concentración en torno al sector doméstico que ya estaba presente como rasgo ocupacional central de las mujeres inmigrantes, si tenemos en cuenta el dato del primer empleo que tuvieron cuando llegaron a España. Así, un 57% de las mujeres trabajaron en el servicio doméstico al llegar a España, especialmente como trabajadoras internas, un 29%.

TABLA 11
OCUPACIÓN ACTUAL E INICIAL
MUJER INMIGRANTE

Ocupaciones	Actual	Primera
Servicio doméstico externa	22,2	19,6
Limpieza.	11,7	4
Auxiliar domiciliaria	10,1	7,9
Empleos Profesionales	8,6	3,3
Servicio doméstico interna	8,1	29,3
Camarera	5,7	8,4
Cocinera	5,5	4
Dependiente de comercio	5,3	5,3
Administrativa	2,6	1,3
Pequeña empresaria de comercio	2,4	1,3
Otros trabajos manuales no cualificados	2,2	1,3
Peluquera	1,3	1,1
Peón agrícola	1,1	2,4
Cajera supermercado	0,9	0,2
Operaria logística	0,9	0,2
Pequeña empresaria hostelería	0,9	0,7
Operaria industrial no cualificada	0,7	1,3
Trabajadora cualificado de la industria	0,7	0,4
Directivas	0,4	0,2
Repartidora/Transportes	0,2	0
Otros	8,3	7,7
Total	100	100

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Un rasgo de fuerte concentración ocupacional en torno al servicio doméstico que se proyecta al conjunto de su inserción en el mercado de trabajo español. Así, en el año 2015 tres ocupaciones, trabajos domésticos y de cuidados, limpiadora y camarera, representan el 58% de las ocupaciones de las mujeres inmigrantes extracomunitarias en España, es decir, que aproximadamente 6 de cada 10 mujeres inmigrantes trabajan en España actualmente en alguna de esas tres ocupaciones. Unos datos que ahondan más en esa imagen de fuerte concentración en torno a muy pocas ocupaciones manuales de cualificación básica. Una fuerte concentración ocupacional que, además, no ha cambiado sustancialmente durante estos doce años de estancia media en España, ya que era la nota predominante de las mujeres cuando accedieron por primera vez al mercado de trabajo nacional. Así, por ejemplo, en un 70% de los casos el primer empleo de las mujeres inmigrantes se agrupaba en torno a tres ocupaciones básicas: trabajos doméstico y de cuidados, limpieza y camarera.

Una concentración ocupacional que se observa aún más claramente cuando se jerarquizan las ocupaciones de las mujeres inmigrantes por rangos de cualificación. De esta forma, como se puede observar en la tabla

y el gráfico siguiente, las ocupaciones manuales de cualificación básica –incluyendo en ellas los trabajos domésticos y de cuidados– representan actualmente la gran mayoría de las ocupaciones que desempeñan las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo en España. Así, un 63% de las mujeres trabajan en este tipo ocupaciones en el año 2015, mientras que en el primer empleo en España representaban el 74%. Dentro de estas ocupaciones la más relevante son los trabajos de cuidados que han pasado de representar el 57% del total de todas las ocupaciones femeninas inmigrantes en el momento de la llegada a España, a representar el 40% del total. Un descenso que se explica fundamentalmente por la caída del peso de la modalidad de trabajo de interna.

El segundo bloque de ocupaciones está formado por las ocupaciones manuales cualificadas, que representan un 14% del total en el año 2015, y un 11% en el primer empleo en España. Ambos segmentos, ocupaciones manuales básicas y cualificadas, componen el retrato central del trabajo femenino inmigrante en España, ya que 77 de cada 100 mujeres trabajan en la actualidad en estas ocupaciones. Un porcentaje muy elevado que en el primer empleo era del 88%.

Finalmente, aparecen ocupaciones profesionales de cualificación baja (3%) y media-alta (9%). Unas cifras muy bajas, especialmente en el caso de los empleos profesionales cualificados donde solo trabajan nueve de cada 100 mujeres inmigrantes. Un segmento ocupacional, pues, muy reducido, que no casa con los niveles educativos de las mujeres inmigrantes en España, niveles que muestran que un 28% de las mujeres tienen estudios universitarios. Un segmento, sin embargo, que si ha crecido ligeramente durante estos años en España, ya que en el primer empleo representaba tan solo el 3% de las ocupaciones de las migrantes.

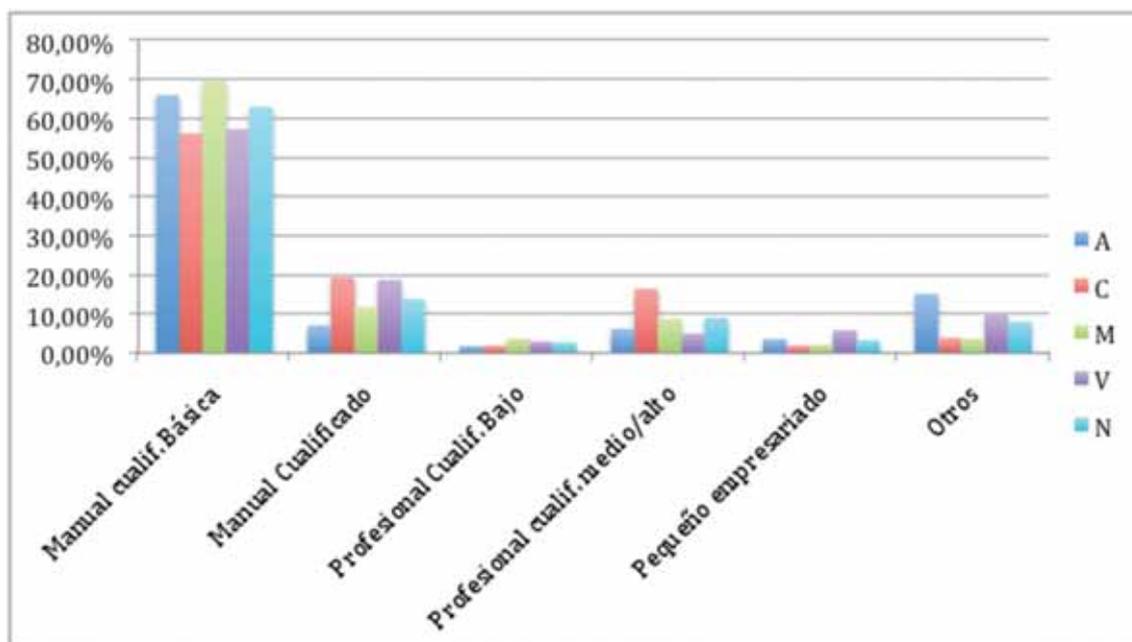
Si prestamos atención a los datos por comunidad autónoma en la tabla y el gráfico siguiente, y aún a pesar de las distorsiones que se pueden cometer al segmentar los datos por territorio, se puede destacar la evolución sufrida por Cataluña, dónde la ocupación de las mujeres profesionales ha pasado del 5% al 17%, siendo la comunidad dónde más ha crecido dicho sector, y dónde más elevado es el porcentaje de mujeres migrantes que trabajan en él. Algo que conlleva a la vez que Cataluña sea el territorio que menor porcentaje tiene de mujeres ocupadas en trabajos manuales básicos, un 56%. Aunque en cualquier caso representa más de la mitad, al menos una de cada dos mujeres inmigrantes. En el resto de las comunidades, como se puede observar, los datos son muy similares, y no rompen con la tendencia media nacional. Quizás sea relevante destacar el hecho de que en la Comunidad Valenciana el número de pequeños empresarios sea significativamente mayor que la media, con un 6%, seis de cada cien mujeres, el doble que la media nacional.

TABLA 12
OCUPACIÓN 2015 (15) / OCUPACIÓN INICIAL (1ª)
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

OCUPACIONES	E°15	E°1ª	A15	A1ª	C15	C1ª	M15	M1ª	V15	V1ª
Manual Básica	63	75	66	80	56	70	70	80	57	71
Manual Cualificado	14	11	7	10	19	15	12	11	19	9
Profesionales Baja	3	1	2	0	2	1	4	2	3	2
Profesionales Medio-alta	9	4	6	5	17	5	9	3	5	2
Pequeño empresariado	3	2	4	2	2	2	2	1	6	4
Otros*	8	7	15	5	4	8	4	3	10	12

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

GRÁFICO 10 OCUPACIÓN MUJER INMIGRANTE POR CUALIFICACIONES Y COM. AUT.



Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Si nos centramos ahora en los sectores ocupacionales, lo que observamos, a partir de la tabla y el gráfico siguiente, es nuevamente el fuerte peso del sector doméstico y de cuidados, ya que cerca de una de cada dos mujeres inmigrantes en España trabajan en él. Al tiempo, se observa el peso decisivo del sector servicios, que sin contar las ocupaciones domésticas se ha convertido en la ocupación central de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. Destaca también, en el caso español, el bajo peso que tienen sectores clásicos de empleo como la industria y la agricultura en la incorporación de mujeres inmigrantes.

De tal forma, que se puede decir que las ocupaciones manuales de servicios de cualificación básica y de bajos salarios, se han convertido en la principal fuente de trabajo de las mujeres inmigrantes en España, ya que 88 de cada 100 mujeres trabajan en dichas ocupaciones. Una fotografía laboral, que engancha con la reflexión que se ha venido haciendo desde los años ochenta sobre la incorporación de las mujeres inmigrantes a las reestructuradas economías desarrolladas. (Sassen, 1988).

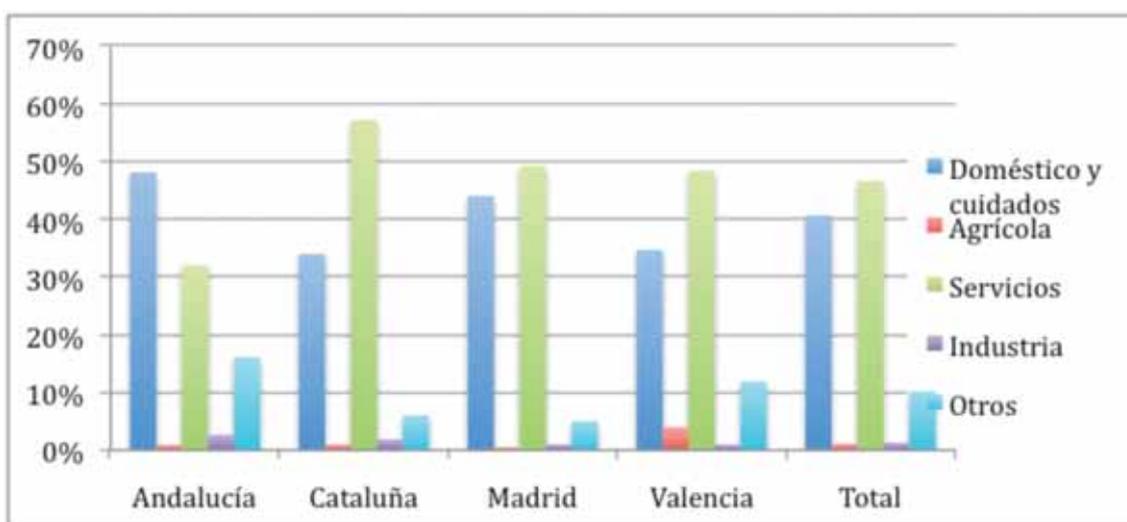
TABLA 13
OCUPACIÓN ACTUAL (2015) E INICIAL (1ª) MUJER INMIGRANTE POR SECTORES Y COM. AUT.

SECTORES	Eº		A		C		M		V	
	1ª	15								
Doméstico y cuidados	58	41	71	48	46	34	65	44	46	35
Agrícola	3	1	3	1	1	1	1	1	6	4
Servicios	30	47	20	32	41	57	27	49	36	49
Industria	2	1	2	3	4	2	2	1	0	1

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

En términos de movilidad ocupacional, y a partir de los datos de la encuesta, lo que se percibe básicamente es que no se ha producido durante estos años de estancia y arraigo, un proceso de movilidad ocupacional estructural de las mujeres inmigrantes en España. Esto es, un proceso donde las mujeres extracomunitarias, que fueron incorporadas como trabajadoras baratas, hayan mejorado de forma sustancial y colectiva su situación en el mercado de trabajo. Al contrario, lo que se percibe, es un cierto estancamiento de las mujeres en la parte baja de la estructura laboral española.

GRÁFICO 11
OCUPACIÓN MUJER
INMIGRANTE POR SECTORES Y COM. AUT.



Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Siendo este el marco, sin embargo, se considera necesario destacar algunos procesos de cambio e incluso de movilidad ocupacional ascendente, que generalmente no han supuesto un salto en cualitativo en la jerarquía ocupacional, y que cuando lo han hecho, ha afectado a un porcentaje mínimo de la población femenina extracomunitaria. Así, por ejemplo, en los datos se percibe de forma evidente una salida de las mujeres migrantes del empleo doméstico interno que baja en 21 puntos porcentuales entre el primer empleo, 29,3, y la actualidad, 8,1%. Una salida de una ocupación tradicionalmente dura y desprestigiada, que apunta a las malas condiciones laborales de esta modalidad de empleo, y que se ha dirigido, fundamentalmente, hacia otras ocupaciones manuales de cualificación básica. Al tiempo, es necesario destacar el crecimiento de las ocupaciones profesionales de cualificación media y alta, que pasan del 3% al 9% en ese periodo de tiempo. Un fenómeno que, en opinión de las mesas de trabajo tiene que ver, fundamentalmente, con el hecho de que esas mujeres han logrado la homologación de los estudios universitarios, o han accedido a ellos en España.

En definitiva, en términos ocupacionales, estamos ante una población focalizada en la escala más baja de la estructura laboral, concentrada en torno a nichos ocupacionales de trabajo manual de cualificaciones básicas. Un panorama que ha evolucionado muy poco desde los primeros empleos que se tuvieron al llegar a España, dado que la movilidad más que estructural, ha estado muy centrada en la salida de una única ocupación, la modalidad de interna, hacia otras ocupaciones manuales. Una fotografía que habla, pues, de un cierto proceso de consolidación de la dinámica de etno-estratificación ocupacional del mercado de trabajo español.

Atendiendo a la variable **tipo de contrato**, lo que encontramos como se puede apreciar en la tabla siguiente, es que las mujeres inmigrantes se dividen fundamentalmente en tres situaciones diferentes: aproximadamente la mitad, un 39% de las mujeres, tendrían contrato temporal, un 34% tendrían contrato indefinido, un 20%, 2 de cada 10 mujeres, estarían trabajando informalmente, sin contrato y, finalmente, un 7% tendría trabajo cómo autónoma.

TABLA 14 TIPO CONTRATO MUJER INMIGRANTE	
TIPO DE CONTRATO	PORCENTAJE
Contrato indefinido	34
Contrato temporal	26
Sin contrato	20
Trabaja como autónoma	7
Contrato por horas	4
Por obra y servicio	3
Contrato de prácticas.	3
Otro (especificar)	1
Contrato Fijo discontinuo	1
Total	100,0

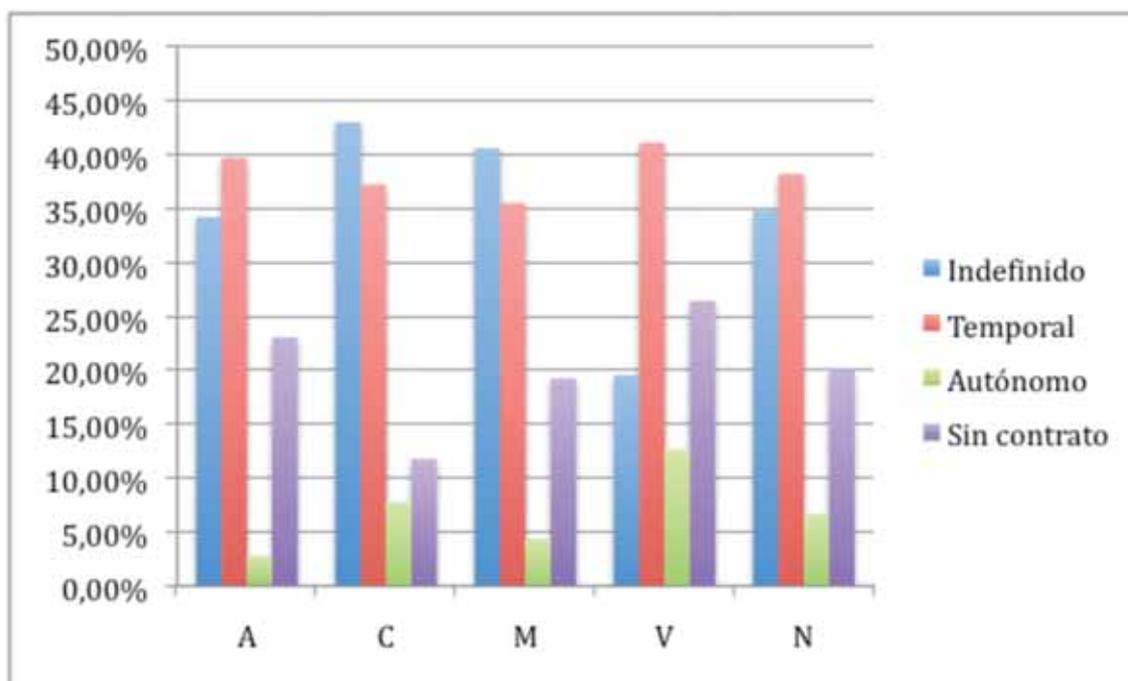
Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Una tendencias nacionales, además, que se repiten a nivel autonómico, aunque la temporalidad y la informalidad se acentúan en Valencia (tan solo un 20% de contratos indefinidos) y Andalucía, y no es tan intensa en Madrid y Barcelona, con un 41% y un 43% de contratos indefinidos respectivamente.

TABLA 15 TIPO CONTRATO MUJER INMIGRANTE POR COM. AUT.					
TIPO	A	C	M	V	E ^o
Indefinido	34%	43%	41%	20%	34%
Temporal	40%	37%	36%	41%	39%
Sin contrato	23%	12%	19%	27%	20%
Autónomo	3%	8%	4%	13%	7%

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

GRÁFICO 12
TIPO DE CONTRATO MUJER
INMIGRANTE POR COM. AUT.



Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Estamos, pues, ante un panorama laboral marcado por la temporalidad e informalidad contractual, ya que 6 de cada diez mujeres se encuentran en esta situación y, por tanto, en un escenario de inestabilidad ocupacional y de ingresos. Una base laboral y social muy vulnerable que, indudablemente, precariza sus procesos efectivos de arraigo e integración en la sociedad española.

A continuación en la encuesta se preguntaba acerca de la composición étnica y de sexo de las plantillas laborales en las que trabajaban las mujeres inmigrantes. El objetivo de estas preguntas era averiguar si las mujeres estaban concentradas no solo en determinados nicho ocupacionales, sino también en determinadas empresas y centros de trabajo cuyas plantillas estuvieran fuertemente feminizadas y etnificadas, esto es, compuestas mayoritariamente por mujeres e inmigrantes. Algo, que de ser cierto, reforzaría aun más esa idea de concentración ocupacional y laboral por sexo y origen nacional en el mercado de trabajo español.

Si nos centramos inicialmente en la variable sexo, encontramos que un 54% de las mujeres de origen inmigrante trabajan en empresas donde la mayoría de los trabajadores son mujeres (34%), o donde todos los trabajadores son mujeres (20%). Por el contrario, la situación de equilibrio deseable, esto es la situación dónde no habría distorsión ocupacional por género, ya que la mitad de la plantilla laboral estas compuesta por mujeres y la otra mitad por hombres, solo ocurre en el 30% de los casos. En resumen, solo 30 de cada 100 mujeres trabajan en plantillas igualitarias en términos de sexo, mientras que un 54% de las mujeres lo hacen en plantillas feminizadas, donde toda la plantilla (20%), o la gran mayoría de ella (34%). Estamos, pues, ante ocupaciones, centros de trabajo y plantillas fuertemente feminizadas, lo que indica el funcionamiento de una cierta división sexual del mercado de trabajo. División dónde los códigos, definiciones y roles de género juegan un papel esencial, al atribuir ciertas tareas y ocupaciones específicas a las mujeres.

TABLA 16 PLANTILLA LABORAL MUJER INMIGRANTE POR SEXO	
Plantillas por sexo	
Mayoría son mujeres	34
Mitad son hombres y la mitad son mujeres	30
Todos son mujeres	20
Mayoría son hombres	16
Total	100

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Si analizamos ahora los datos del origen étnico de los trabajadores de las plantillas donde trabajan las mujeres inmigrantes en España, resulta que un 40,4% de las mujeres de origen inmigrante trabajan en empresas donde la mayoría (22,4%) o todos (17,3%) los trabajadores son inmigrantes. Un porcentaje elevado que habla de un fuerte proceso de concentración de las mujeres en plantillas étnicas. Al tiempo, la situación “normalizada”, es decir aquella donde en correspondencia con el porcentaje que representa la población extranjera en la sociedad española, la mayoría de la plantilla fuera nativa y solo un porcentaje menor fuera de origen inmigrante, representa tan solo el 40% de los casos, es decir, que solo 40 de cada 100 mujeres trabajan en este tipo de centros de trabajo.

TABLA 17 PLANTILLA LABORAL MUJER INMIGRANTE POR ETNIA	
PLANTILLA ÉTNICA	%
Mayoría son españoles	39,9
Mayoría son inmigrantes	22,4
Mitad son inmigrantes y la mitad españoles	20,4
Todos son inmigrantes	17,3
Total	100,0

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

En definitiva, se puede decir a partir de los datos que las mujeres inmigrantes no solo están concentradas en determinadas ocupaciones de cualificación básica, sino que, al tiempo, se encuentran trabajando en plantillas laborales con un alto grado de concentración en términos de sexo y de etnia. Unos datos, que apuntan a la existencia de un nicho ocupacional dentro del mercado de trabajo español, de bajas condiciones, formado por mujeres inmigrantes.

Si prestamos atención a continuación al salario de las trabajadoras inmigrantes extracomunitarias encontramos dos rasgos clave. En primer lugar, una fuerte precariedad salarial. Así, el 50,4% de las mujeres de origen inmigrante en España trabajan por un salario inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), esto es, 649 euros mensuales. Y, sobre todo, el 83% de las mujeres trabajadoras se encuentran por debajo de los 999

euros mensuales de salario, es decir, que la gran mayoría de trabajadoras de la población son mileuristas. Y en segundo lugar, el hecho de que el segmento salarial alto es prácticamente anecdótico, ya que tan solo el 3,6% de las mujeres inmigrantes, menos de cuatro de cada 100, se sitúan en una banda salarial superior a los 1.500 euros mensuales, a pesar del hecho de que un 27% de ellas tienen titulación universitaria.

TABLA 18 ESCALA SALARIAL MUJER INMIGRANTE		
Salario (Euros)		Ac.
Menos de 300	12,8	12,8
De 300 a 649	37,6	50,4
De 650 a 999	32,7	83,2
De 1000 a 1499	13,3	96,5
De 1500 a 1999	1,1	97,6
De 2000 a 2999	1,8	99,3
3000 o más	0,7	100,0
Total	100,0	

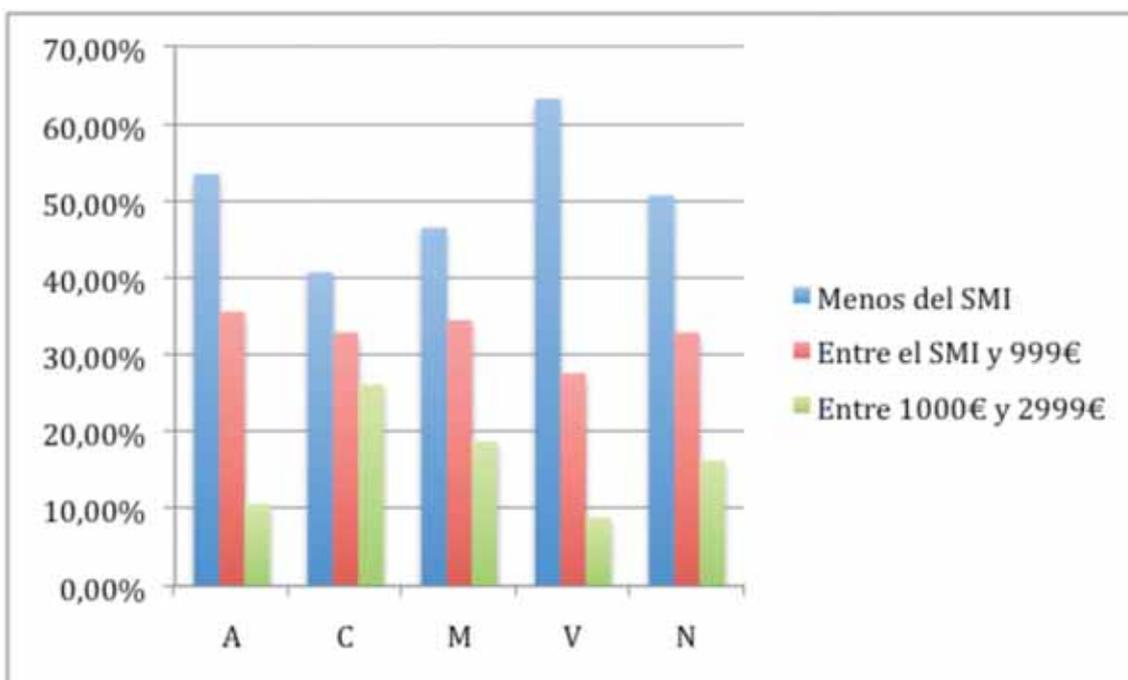
Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Unos datos de vulnerabilidad salarial que se acentúan en la comunidad andaluza y valenciana, tal y como se puede ver en la tabla y gráfico siguiente, dado que el porcentaje de mujeres por debajo del SMI es significativamente superior (especialmente en Valencia con un 63%), a Madrid y Cataluña; y el porcentaje de mujeres por encima de los mil euros mensuales, es notablemente inferior a estas dos comunidades, especialmente a la catalana, donde un 26% de las mujeres se sitúan por encima de los mil euros.

TABLA 19 ESCALA SALARIAL MUJER INMIGRANTE POR COM. AUT.					
	Eº	A	C	M	V
Menos del SMI	51%	54%	41%	47%	63%
Entre el SMI y 999€	33%	36%	33%	35%	28%
Entre 1000€ y 2999€	16%	11%	26%	19%	9%

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

GRÁFICO 13 SALARIO MUJER INMIGRANTE POR COM. AUT.



Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Si comparamos los datos de la encuesta con los datos de la ganancia media mensual de la población española, que son 1.891 euros mensuales para el conjunto de la población, y 1621 euros mensuales para el caso de las mujeres, (Encuesta de Estructura Salarial/INE, 2013); vemos que las mujeres inmigrantes se encuentran muy por debajo de la media, de hecho prácticamente el 97% de las mujeres inmigrantes se encontrarían en términos salariales por debajo de la media española, y, al menos, un 96,5% por debajo de la ganancia media de las mujeres españolas.

Datos que evidencian que la inmensa mayoría de la población femenina inmigrante se encuentra en una situación absoluta y relativa de salarios bajos, y de este modo, se ha convertido en uno de los rostros centrales del llamado precariado en el contexto español, es decir, ese grupo social que debe armar sus proyectos vitales y familiares, bajo condiciones económicas, salariales y laborales inestables y vulnerables. Al tiempo, se vuelve a evidenciar la presencia conjunta de factores de etnia y género a la hora de explicar las desigualdades sociales y laborales de las mujeres inmigrantes y, por tanto, la necesidad de incidir en ambas dimensiones.

En cuanto a la jornada laboral, los datos muestran que la jornada media de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español es de 8,3 horas al día. Una jornada media que apenas varía significativamente por comunidades autónomas como se puede observar en la tabla siguiente.

TABLA 20
JORNADA LABORAL
MUJER INMIGRANTE

	Media	Desviación típica
Andalucía	8,4	4,2
Cataluña	8,2	2,8
Madrid	8,7	3,5
Valencia	7,7	3,4
Total	8,3	3,5

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Ahora bien se trata de una jornada media que encierra una fuerte dispersión. Así, por un lado, un 40% de las mujeres inmigrantes trabajan en jornada parcial. Y por el otro, un 30,5% de las mujeres trabaja más de 40 horas a la semana, existiendo un 18% que trabaja más de 51 horas semanales. Al tiempo, es importante señalar que un porcentaje muy elevado de las mujeres inmigrantes, un 43%, casi la mitad, trabajan de forma regular durante los fines de semana.

TABLA 21
ESCALA JORNADA LABORAL
MUJER INMIGRANTE

JORNADA LABORAL	%	%Ac.
Menos de 10 horas	9,0	9,0
De 11 a 20 horas	19,3	28,3
De 21 a 30 horas	12,1	40,4
De 31 a 40 horas	29,1	69,5
De 41 a 50 horas	13,0	82,5
51 horas y más	17,5	100,0
Total	100,0	100

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Una fotografía sobre la jornada laboral que apunta a rasgos clásicos de la inserción laboral femenina inmigrante, como el alto porcentaje de trabajadoras con jornada parcial, debido al imperativo enraizado en códigos de género, de tener que conjugar el trabajo fuera del hogar con los trabajos domésticos y de cuidados en el hogar. O cómo, el porcentaje elevado de mujeres que trabajan de forma intensiva, hasta el punto de que un 18% lo hacen más de 51 horas a la semana, debido a las malas condiciones de empleo y a la necesidad de conseguir recursos suficientes para sus familiares en España o en su país de origen.

Un retrato de fragmentación e intensificación del trabajo y el empleo que caracteriza la situación laboral actual de las mujeres inmigrantes en España, hasta el punto de que las personas que trabajan de lunes a viernes y de 31 a 40 horas semanales, constituyen una franca minoría.

Dos cuestiones más aparecen como relevantes antes de cerrar este bloque de la investigación sobre situación laboral de las mujeres inmigrantes, y pasar al análisis del apartado doméstico y social.

Por un lado, en la encuesta se preguntaba por la forma de acceso al trabajo de las mujeres de origen inmigrante con el objetivo de poner de manifiesto las principales vías que utilizan para conseguir empleo, y de esta forma poder orientar a los servicios y dispositivos de inserción socio-laboral públicos y privados. En este sentido, los datos mostrados en la tabla siguiente ofrecen alguna pista sugerente.

TABLA 22 MEDIO ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO MUJER INMIGRANTE	
MEDIO DE ACCESO AL TRABAJO	%
Redes Étnicas	29,5
Por mí misma (buscando ofertas, dejando CV, etc.)	18,5
Redes nativas	15,4
Redes familiares	14,1
Una Asociación / ONG	8,6
Otros	8,1
Un anuncio de empleo	2,9
Agencias trabajo temporal	2,2
SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)	0,7

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

En primer lugar, y en línea con lo establecido en la literatura, son las redes étnicas y familiares, con un 44% de los casos, la principal vía de acceso al mercado de trabajo de las mujeres inmigrantes. Un dato ambivalente, ya que por un lado muestra la fuerza y el dinamismo de las redes sociales de apoyo de las mujeres, y por el otro, pone de manifiesto que son los mecanismos informales o no formales los que aparecen como la herramienta central de inserción laboral del colectivo. En este sentido, dichas redes informales que se encuentren en contacto con las ocupaciones tradicionales de las mujeres migrantes, pueden ayudar a explicar la reproducción de determinados nichos étnicos y femeninos en el mercado de trabajo.

Un segundo aspecto que es necesario destacar, directamente relacionado con lo anterior, tiene que ver con la escasa relevancia que tienen ciertos mecanismos formales de acceso al empleo como son las organizaciones sociales (8,6%), y especialmente, los servicios públicos de empleo, SEPE, (0,7%). En este sentido, es ciertamente muy relevador que menos de una mujer inmigrante de cada 100, el 0,7%, afirmen que el SEPE ha sido su principal vía de acceso al mercado de trabajo. Un dato que necesariamente apunta a la necesidad de reflexionar en torno a la cobertura y las directrices de actuación de este servicio público.

La siguiente cuestión tiene que ver con los tiempos de desempleo de las mujeres inmigrantes. Así, en la encuesta se preguntaba acerca de las principales actividades que las mujeres migrantes realizan durante sus periodos de desempleo, con el objetivo de averiguar que estrategias se utilizan para fortalecer su empleabilidad o, sencillamente, para regresar al mercado de trabajo. A partir de los datos de la tabla siguiente se pueden entresacar dos tendencias centrales. Por un lado, el tiempo de desempleo es mayoritaria y primordialmente un tiempo de búsqueda de empleo. De esta forma, seis de cada diez actividades que

realizan las mujeres están dirigidas a la búsqueda directa de empleo. Acciones donde los principales mecanismos de búsqueda son las redes informales y la estrategia individual. Unos datos que parecen muy alejados de esa imagen de pasividad del desempleo, donde los trabajadores “vacacionan parados” en la orilla del mercado de trabajo, a la espera de que surja un empleo.

Por otro lado, como se puede observar en los datos, el tiempo de desempleo no termina de convertirse en un tiempo de recualificación y de oportunidad de mejora profesional para las trabajadoras, en el sentido de que menos de dos de cada diez actividades que realizan las mujeres inmigrantes durante este periodo están destinadas a la formación y recualificación profesional. Aunque, eso sí, como se puede observar en la tabla un 36% de las mujeres inmigrantes desempleadas realizan cursos de formación durante sus periodos de desempleo. Un tipo de actividad, sin embargo, que junto al apoyo económico de cobertura, debería ser el nudo central de una política de empleo inclusiva y ambiciosa.

TABLA 23 ACTIVIDADES DURANTE DESEMPLEO MUJER INMIGRANTE		
ACTIVIDADES	Respuestas	Casos
Buscar trabajo por medio de mis redes sociales.	22,9	60,1
Buscar trabajo por mi misma.	22,9	60,1
Buscar trabajo por medio de organizaciones sociales	14,9	39,2
Cursos de formación para el empleo	13,8	36,2
Hacer trabajos sueltos a la espera de encontrar un trabajo estable	10,6	27,9
Centrarme en tareas Domésticas de mi hogar	7,7	20,3
Comenzar a estudiar nuevamente	3,5	9,3
Voluntariado o participación en organizaciones sociales	3,5	9,3
Total	100	

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

2.2 SITUACIÓN SOCIAL Y DOMÉSTICA

La investigación realizada pretendía no solo conocer la realidad laboral y ocupacional de la población femenina de origen inmigrante en España, sino también indagar en determinados rasgos sociales y domésticos de las mujeres migrantes y de sus hogares. El objetivo era ofrecer un cuadro más amplio de su situación, bajo la perspectiva de que muchas de sus desigualdades y obstáculos laborales solo se pueden comprender si tenemos en cuenta el espacio doméstico, familiar y social de las mujeres, y las dinámicas de género presentes en él.

Si nos centramos en primer lugar en los ingresos mensuales de los hogares de las mujeres inmigrantes. Lo primero que llama la atención en los datos es que cerca de 34% de dichos hogares ingresan menos de seiscientos euros mensuales al mes. Un presupuesto doméstico muy limitado que apunta a un alto porcentaje de situaciones agudas de vulnerabilidad económica. Al tiempo, un 65% de los hogares de las mujeres inmigrantes están por debajo de los mil euros mensuales de ingreso, o dicho de otra forma, se trata de hogares mileuristas donde los ingresos de todos sus miembros no superan los mil euros mensuales. Unas cifras muy bajas en términos absolutos, que hablan de la existencia de una amplia franja de pobreza dentro de la comunidad migrante. Por otro lado, si atendemos a continuación a la franja de ingresos más elevados, tan solo el 9% de los hogares de las mujeres inmigrantes tienen ingresos superiores a los dos mil euros, un porcentaje significativamente reducido.

TABLA 24 INGRESOS MENSUALES HOGAR MUJER INMIGRANTE		
Ingresos	%	% Ac.
Ningún ingreso	7,7	7,7
Menos de 600 euros mensuales	25,8	33,6
Entre 601 euros y 1. 000 euros mensuales	31,6	65,1
Entre 1.001 euros y 1.500 euros mensuales	18,1	83,2
Entre 1.501 euros y 2.000 euros mensuales	7,7	90,9
Más de 2.001 euros mensuales	9,1	100,0
Total	100,0	

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Si ponemos estos datos en relación con las cifras ofrecidas por la Encuesta de Condiciones de Vida (INE, 2013) en relación a los ingresos medios mensuales en España, encontramos un panorama de vulnerabilidad aún más pronunciado. Así, el ingreso medio anual neto en España en el año 2013 según dicha encuesta fue de 26.154 euros (INE, 2013). Por tanto, en base a los datos obtenidos por la EMI 2015, al menos el 91% de los hogares de las mujeres inmigrantes se encontrarían por debajo del ingreso medio nacional, establecido en 2.180 euros mensuales. Un dato que refleja sin ambages la precariedad económica del colectivo. Al tiempo, al menos un 65% de los hogares de las mujeres de origen inmigrante se encuentran por debajo de la mitad del ingreso medio, 1.090 euros mensuales, una cifra que marca la línea clásica de corte de la pobreza relativa en España. A partir de estos datos se puede señalar que las mujeres inmigrantes aúnan precariedad en el mercado de trabajo con fuerte vulnerabilidad económica en sus hogares familiares.

TABLA 25
INGRESOS MENSUALES HOGAR (Euros)
MUJER INMIGRANTE

INGRESOS MENSUALES	%	% Ac.
Ningún ingreso	7,7	7,7
Menos 600	25,8	33,6
Entre 601 y 1. 000	31,6	65,1
Entre 1.001 y 1.500	18,1	83,2
Entre 1.501 y 2.000	7,7	90,9
Más de 2.001	9,1	100,0
Total	100	

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Si atendemos ahora a los datos de ingresos mensuales de los hogares de las mujeres migrantes por comunidades autónomas, y los recodificamos en tres grandes categorías de ingresos, tal y como se puede observar en la siguiente tabla, se perciben diferencias significativas por comunidad autónoma. Así, el nivel de pobreza/vulnerabilidad económica, referido a vivir en hogares que cuentan con menos de 1.000 euros mensuales de ingreso, es bastante similar en el caso madrileño y valenciano al porcentaje nacional, en torno al 65%. Sin embargo, Andalucía aparece como la comunidad que mayor número de hogares por debajo de los mil euros mensuales, un 78%, y Cataluña como la comunidad con menos porcentaje, con un 51% de los hogares.

TABLA 26
INGRESOS MENSUALES HOGAR
MUJER INMIGRANTE POR CA

	Pobreza (- 1000)	Medios (1000-2000)	Altos (+ 2000)
Andalucía	78%	16%	6%
Cataluña	51%	36%	14%
Madrid	64%	27%	10%
Valencia	68%	26%	7%
Estatal	65%	26%	9%

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

En cuanto al envío de remesas a sus hogares y familiares en sus comunidades de origen, los datos muestran claramente que la mayoría de las mujeres inmigrantes dedican la práctica totalidad de sus ingresos mensuales a sacar adelante su situación en España, dado que un 63% de las mujeres no envían actualmente remesas a sus países de origen. Por otro lado, un porcentaje significativo de las mujeres inmigrantes, un 37%, declaran enviar remesas con periodicidad mensual a sus comunidades de origen. Sin embargo, como se puede ver en los datos, la cuantía de dichos envíos es limitada, ya que tan solo un 10% de las mujeres envían más de 200 euros mensuales.

Podemos resumir, por tanto, que se trata de un colectivo vulnerable o muy vulnerable económicamente, que además, está mayoritariamente focalizado en “sacar adelante” su proyecto migratorio y vital en España, dónde gasta e invierte la mayor parte de sus ingresos.

TABLA 27 ENVÍO DE REMESAS MENSUALES	
ENVÍO DE REMESAS	%
No Envía.	63,4
SI. Menos 100 euros/mes	14,5
SI. De 101 a 200 euros/mes	12
SI. Más de 200 euros/mes	10

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

En cuanto a la situación de vivienda, como se puede apreciar en la tabla siguiente, las mujeres inmigrantes viven en hogares donde la fórmula más habitual de residencia es la vivienda en alquiler, un 57%; frente a, tan solo, un 18,3% que viven en viviendas de su propiedad. Junto a estas dos situaciones mayoritarias dentro del colectivo, aparece la situación de las mujeres migrantes que viven en habitaciones alquiladas en pisos compartidos, un 16%. Un tipo de regimen de vivienda más asociado a los primeros tiempos de la inmigración en España y, en concreto, a la situación de mujeres que viven solas, que, sin embargo, sigue afectando a 16 de cada 100 mujeres inmigrantes que residen en el país. Finalmente, hay que hablar de otras situaciones de vivienda donde destaca el caso de las familias que viven en viviendas cedidas o prestadas por amigos y familiares, un 3,7% de los casos. Un tipo de solidaridad y apoyo que, de forma significativa, está muy por encima de los apoyos proporcionados por la Administración Pública, ya que solo el 0,2% de las mujeres se encuentra en una vivienda cedida por alguna entidad pública.

TABLA 28 RÉGIMEN DE VIVIENDA MUJER INMIGRANTE	
RÉGIMEN DE VIVIENDA	%
Vivienda en Alquiler	56,6
Vivienda en Propiedad.	18,3
Habitación subarrendada en piso compartido	15,6
Otros	9,6
Total	100,0

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

En cuanto al número total de personas, familiares y no familiares, que viven en la vivienda de residencia habitual de las mujeres inmigrantes, es de 3,73 personas de media, incluyendo a la propia mujer, de los cuales, de media, 3,6 son familiares directos. De manera que se puede decir que los hogares de las mujeres

inmigrantes están compuestos fundamentalmente por familiares, y que son minoritarias las situaciones donde viven personas ajenas al núcleo familiar. Datos de vivienda, en definitiva, que apuntan a una situación de asentamiento y arraigo residencial y familiar, muy alejada de las imágenes de pisos hacinados que funcionaban como una especie de barracones para trabajadores migrantes urbanos.

En la encuesta realizada, y con el fin de averiguar el reparto de tareas y cargas familiares no solo en el entorno laboral sino también en el doméstico, se les preguntaba a las mujeres inmigrantes por las horas que dedicaban durante su jornada diaria a las distintas actividades: laborales, domésticas, transporte, etc. Los resultados ofrecen un retrato clarificador. Así, las mujeres inmigrantes dedican de media doce horas y treinta minutos a una jornada diaria intensiva que se reparte entre el trabajo, 8,36 horas, el transporte, 1,04 horas, y las tareas domésticas en el hogar, 2,79 horas al día. El peso de la jornada diario de las mujeres se reparte principalmente, , pues, entre el trabajo fuera del hogar y un trabajo doméstico dentro del hogar, que debido a su renta no son capaces de subcontratar o externalizar, y deben realizarlo familiarmente.

TABLA 29 JORNADA DIARIA MUJER INMIGRANTE					
JORNADA DIARIA	Trabajo	Transporte	TD	Apoyo Escolar	Tiempo libre.
Media horas diarias	8,36*	1,04	2,33	0,46	1,46

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Algunos datos relevantes acerca de esta jornada diaria de las mujeres inmigrantes. Un 28% de las mujeres trabaja más de ocho horas diarias, y un 26% gasta entre una y tres horas de transporte al día, para realizar el tránsito entre el lugar de residencia y el de trabajo. Finalmente, el tiempo libre que resta en la jornada habitual de las mujeres es de menos de una hora y media diaria.

Con el objetivo de complementar y profundizar esta cuestión de la jornada laboral, en la encuesta se preguntaba directamente sobre el reparto de tareas domésticas dentro del hogar. La intención era averiguar de forma práctica quién hace directamente las tareas del hogar de forma habitual, más allá de las declaraciones acerca del reparto paritario de dichas tareas entre hombres y mujeres. Los datos en este sentido, vuelven a ser reveladores.

De esta forma, como se puede observar en la tabla siguiente, las mujeres trabajadoras de origen inmigrante aparecen de forma evidente como el sujeto central de las tareas domésticas, esto es, como la figura central del trabajo doméstico dentro del núcleo. Así, de cada 100 hogares inmigrantes, en 76 son las propias mujeres migrantes trabajadoras las que realizan de forma habitual la comida y las tareas de limpieza y organización del hogar. Y en 67 de cada 100 hogares, son ellas las que realizan la compra. Una jornada intensiva dentro y fuera del hogar que tiene como consecuencia directa la escasa capacidad de acompañar por parte de estos hogares inmigrantes las tareas escolares de sus hijos. Así, uno de cada dos hogares, no puede de hecho acompañar o supervisar estas tareas escolares. Una situación que puede tener efectos negativos sobre sus trayectorias educativas y personales futuras. Al tiempo, hay que destacar que cuando dichas tareas escolares se acompañan, o es posible acompañarlas, vuelven a ser las mujeres de los hogares migrantes las que realizan el mayor esfuerzo en este campo.

TABLA 30
TAREAS HOGAR MUJER INMIGRANTE

TAREAS HOGAR	Comida	Limpiar /ordenar	Compra	Acompañar al colegio	Apoyo escolar	Gest.Adm.
Yo misma	76,3	75,3	66,7	27,3	26,4	67,5
Nadie	0,2	0,2	0,5	58,7	58	2,1
Familiar (mujer)	8,7	7,1	6,4	2,5	2,1	4,1
Hijos	1,1	0,9	0,9	1,4	0,5	0,5
Familiar (hombre)	0,9	0,5	2,7	0,5	0,9	3,2
Un amigo	0	0,2	0,2	0	0	0,2
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Si aglutinamos los datos sobre trabajos y tareas del hogar en torno a la variable sexo, los resultados vuelven a mostrar una profunda situación de desigualdad, que no puede estar basada sino en arraigadas concepciones de género sobre los roles femenino y masculino. Así, de cada cien hogares inmigrantes, prácticamente en 88, son las mujeres las que realizan de forma habitual las tareas de limpiar y ordenar la casa y la comida, y en 75, son ellas quienes realizan la compra. Se puede decir, pues, observando los datos de la tabla siguiente, que las mujeres inmigrantes en sus hogares, realizan de media siete veces más esfuerzo en las tareas domésticas que los varones. Unos datos que, sin duda, muestran esa profunda desigualdad de género arraigada en dichos hogares que condena a las mujeres a realizar la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado, y a cargar con él, en su proceso de inserción en el mercado de trabajo. Una situación de profunda discriminación que tiene efectos negativos sobre sus condiciones de trabajo, y sobre su calidad de vida diaria, cuyo origen son concepciones de género desarrolladas por una orientación patriarcal de los roles femeninos y masculinos.

TABLA 31
TAREAS HOGAR MUJER INMIGRANTE POR GÉNERO

TAREAS DOMÉSTICAS	Comida	Limpiar/ordenar	Compra	Acompañar al colegio	Apoyo escolar
Mujer	87	88	75	31	30
Nadie	0	0	1	59	58
Hombre	13	11	25	10	12
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Ahora bien, al tiempo que es necesario mostrar esas desigualdades de género presentes en los hogares inmigrantes, que terminan generando peores condiciones de vida y trabajo entre las mujeres migrantes, es necesario subrayar nuevamente el hecho de que dichos procesos de discriminación por género son transversales dentro de la sociedad española. Esto es, son procesos de desigualdad que afectan al conjunto de las mujeres en España y que, por tanto, a las mujeres inmigrantes por el hecho de ser mujer, y no tanto por el hecho de pertenecer a un determinado colectivo nacional.

Así, por ejemplo, si atendemos a los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo del año 2009-2010, (INE, 2015) y los datos de Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (INE, 2015) tenemos que el 92% de las mujeres españolas (de 10 y más años) realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños, ancianos y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los hombres que dedican de media 2 horas y 32 minutos. Es decir, las mujeres dedican en promedio prácticamente dos horas diarias más al conjunto de actividades de hogar y familia que los hombres. Al tiempo, los hombres dedican más tiempo a la vida social y la diversión, media hora al día más de promedio y, sobre todo, más tiempo a su carrera profesional, más de una hora al día. (INE, 2015).

Unos datos, pues, que sin duda muestran que las desigualdades de género son un proceso discriminatorio que afectan al conjunto de mujeres de la sociedad española, por el simple hecho de ser mujer, y no por pertenecer o tener un determinado origen geográfico. Aunque, si parece que si nos atenemos a los datos en términos de proporción relativa de trabajo doméstico que realizan hombres y mujeres, si parece que las mujeres de origen inmigrante sufren en mayor proporción este tipo de discriminación.

Finalmente, dentro de este bloque, un aspecto relevante que se quiere destacar es la cuestión de las redes sociales de apoyo con las que cuentan las mujeres migrantes. En esta línea, se ha indagado en dos frentes: la capacidad de dichas redes a la hora de proporcionar recursos y apoyos básicos a las mujeres, y su composición social.

Cómo se ha comentado anteriormente las redes sociales étnicas, especialmente las familiares, son el principal medio que utilizan las mujeres a la hora de acceder al mercado de trabajo, muy por encima de las redes nativas o de los canales más formalizados: organizaciones sociales, instituciones públicas, etc. Una importancia de las redes de apoyo étnicas y familiares que se repite en aspectos que tienen que ver con la organización doméstica de las mujeres. Así por ejemplo, como se puede ver en la tabla siguiente, las mujeres migrantes acuden principalmente a redes familiares y étnicas a la hora de pedir apoyos y ayudas con respecto al cuidado de los hijos. Al tiempo, dichas redes informales de apoyo en cuestiones domésticas básicas como el cuidado de los hijos, están formadas principalmente por mujeres, ya que como se puede apreciar también en la tabla, en un 62% de los casos los apoyos en este aspecto son realizados entre mujeres, y tan solo en el 16% de los casos con hombres. Datos que vuelven a apuntar a esa arraigada desigualdad de género presente en el colectivo, ya que pareciera que dichas tareas de cuidado pertenecieran al ámbito de actuación femenino.

TABLA 32
REDES SOCIALES DE APOYO
MUJER INMIGRANTE

REDES GÉNERO	%	REDES ÉTNICAS	%
Mujer	63,2	Familiar	52,0
Hombre	15,7	Red Étnica	19
Organizaciones	9,4	Red Nativa	8,2
Otros	11,7	Organizaciones	9,4
Total	100	Otros	11,7
		Total	100

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Si atendemos ahora a los datos sobre a quién acuden las mujeres migrantes a la hora de pedir pequeños préstamos o ayudas económicas, lo primero que hay que destacar, como se puede observar en la tabla, es que se repiten, aunque con una menor concentración, las apreciaciones realizadas para el caso del apoyo con el cuidado de los hijos. Así, vuelven a ser las redes familiares y étnicas, principalmente femeninas, las más relevantes a la hora de proporcionar este tipo de apoyo. Junto a esto, aparece como muy significativo el hecho de que 29 de cada 100 mujeres no cuentan con ninguna persona o red social informal a la que acudir en caso de que necesiten este tipo de apoyo, que suele ser muy habitual y necesario cuando existen situaciones de necesidad e inestabilidad laboral. Un porcentaje muy elevado que vuelve a apuntar a la idea de que las mujeres migrantes cuentan con una redes sociales informales de apoyo muy activas, pero estrechas y limitadas, debido principalmente a la falta de red familiar extensa en los países de origen.

TABLA 33
REDES SOCIALES DE APOYO
MUJER INMIGRANTE

PEDIR PEQUEÑOS PRÉSTAMOS O AYUDAS ECONÓMICAS			
REDES GÉNERO	%	REDES ÉTNICAS	%
Mujer	35	Familiar	38
Hombre	19	Red Étnica	17
Nadie	29	Nadie	29
ONG's	9	Red Nativa	6
Otros	8	ONG's	9
Total	100	Otros	8
	Total	Total	100

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Por último, en lo referente a las redes de ocio y tiempo libre de las mujeres migrantes se pueden destacar dos cuestiones esenciales, a partir de los datos que aparecen en la siguiente tabla. Primera que las redes familiares y étnicas siguen siendo las redes sociales centrales entre las mujeres inmigrantes a la hora de realizar actividades de ocio y tiempo libre. Y segundo, que un porcentaje elevado, un 22%, declara que no acude a nadie cuando realiza este tipo de actividades lúdicas, lo que, sin duda, representa un porcentaje muy elevado que apunta a un cierto grado de aislamiento que afecta a un segmento significativo del colectivo.

TABLA 34 REDES SOCIALES MUJER INMIGRANTE			
REALIZAR ACTIVIDADES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE			
REDES GÉNERO	%	REDES ÉTNICAS	%
Mujer	37	Familiar	42
Hombre	30	Red Étnica	11
Organizaciones	2	Red Nativa	7
Nadie	22	Organizaciones	2
Otros	9	Nadie	22
Total	100	Otros	9
		Total	100

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

2.3 DISCRIMINACIÓN ÉTNICA

Finalmente en la encuesta se preguntaba sobre los procesos de discriminación que habían sufrido las mujeres en España, en virtud de su condición de inmigrantes. En este sentido, un 50% de las mujeres, una de cada dos mujeres, afirman haber sufrido discriminación por su origen étnico en el país. Un porcentaje elevado que es muy similar al que se registra en las comunidades autónomas del estudio.

TABLA 35 DISCRIMINACIÓN ÉTNICA MUJER INMIGRANTE POR CA		
	NO	SI
A	50%	50%
C	52%	48%
M	48%	52%
V	52%	48%
N	50%	50%

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Si nos centramos a continuación en los ámbitos sociales donde las mujeres han sufrido esas situaciones de discriminación, encontramos que el principal escenario de discriminación de las mujeres es el mercado de trabajo, ya que un 31% del total de las mujeres migrantes, y un 64% de las mujeres que han sufrido discriminación en España, la han padecido en el ámbito laboral. La calle se convierte en el segundo escenario de discriminación, ya que un 23% de las mujeres migrantes afirman haber padecido algún tipo de discriminación en este ámbito, un 46% del total de mujeres que han sufrido discriminación en el país. Finalmente, en tercer lugar, aparece el ámbito de la sanidad, dónde un 13% de las mujeres dicen haber sufrido algún tipo de tratamiento discriminatorio relacionado con su origen inmigrante. Unos datos sobre discriminación hacia las mujeres migrantes que apenas varían por Comunidades Autónomas con las excepciones hechas del ámbito laboral en la comunidad andaluza, donde el porcentaje de mujeres que han sufrido discriminación es significativamente superior al resto; y del ámbito sanitario en la comunidad de Madrid, dónde igualmente aparece un porcentaje significativamente superior al resto.

TABLA 36
ÁMBITO DISCRIMINACIÓN ÉTNICA MUJER INMIGRANTE

ÁMBITOS DISCRIMINACIÓN	%Total	% Sufren discriminación
En el trabajo	30,8	64
En la calle	22,7	46
En la sanidad	12,8	26
Vivienda	9,6	20
En la escuela	9,2	19
En el mercado	4,6	9
Parque+instalaciones deportivas	4,1	8
Administración Pública.	2,4	5
Transporte público	2,9	6
Entorno Familiar	1,0	2
Total	100,0	5

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Dentro de este apartado de discriminación, en la encuesta se preguntaba por las situaciones específicas de racismo dentro del ámbito del mercado de trabajo. En este sentido, las principales discriminaciones por origen étnico de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo tienen que ver con incumplimiento de las condiciones contractuales. Así, un 21% de las mujeres afirman que no le han querido hacer contrato, o cuando lo tenían se han negado a pagarle vacaciones, despido u otras condiciones pactadas en el contrato. Por otro lado, un 21% de las mujeres afirman que les pagan menos que a las trabajadoras nativas, cuando desempeñan la misma ocupación y cuenta con similar experiencia que ellas. Finalmente, hay que destacar que un 18% de las mujeres afirman que en el trabajo se dirigen con cierta asiduidad a ellas con calificativos y adjetivos que ridiculizan su origen étnico y nacional.

TABLA 37
DISCRIMINACIÓN ÉTNICA EN EL TRABAJO
MUJER INMIGRANTE

SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN	% Casos
No le han querido hacer un contrato	21,15%
Le pagan menos que a otro trabajador nativo con la misma ocupación y experiencia	20,70%
Se han negado a pagarle las vacaciones, despido u otras condiciones pactadas	20,48%
Le han obligado a hacer trabajos que no le corresponden	19,16%
Se han dirigido a Ud. con adjetivos y palabras que ridiculizan su origen geográfico, nacional, religioso, etc.	18,06%
Le han rechazado en una entrevista de empleo	17,18%
Le han dado los peores horarios y los trabajos más duros	14,54%
Se ha sentido más controlada y/o vigilada que los demás.	13,44%
Le han insultado o humillado/ ha tenido peleas con sus compañeros/as o sus jefes/as	11,89%
Le han acosado en el trabajo	10,35%
Le echaron del trabajo sin motivo	10,35%
Ha tenido más problemas para promocionar, ascender, mejorar en su trabajo.	8,81%
Los clientes le han tratado mal y/o humillado.	8,37%
Han evitado que esté en puestos de cara al público o de trato con personas	4,41%
Le han obligado a quitarse algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.)	2,42%

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Finalmente, en las mesas de trabajo, pudimos constatar que los expertos que trabajan directamente con población inmigrante, aprecian que durante la crisis económica, se han incrementado los niveles de xenofobia y racismo en España, debido principalmente al crecimiento del desempleo y a las restricciones presupuestarias en partidas del gasto social. Emerge, pues, un tipo de racismo que termina culpando a los inmigrantes, y en este caso a las mujeres inmigrantes, de las consecuencias de la crisis económica.

2.4 SEGMENTACIÓN INTERNA DE LAS MUJERES DE ORIGEN INMIGRANTE

Finalmente se quieren presentar algunos datos y comentarios en relación al proceso de segmentación interna de la población femenina de origen inmigrante en España. Como se ha podido ver hasta el momento, las mujeres de origen inmigrante en líneas generales se encuentran situadas en el escalón más bajo de la estructura socio-laboral y ocupacional de la sociedad española, vulnerabilizadas y precarizadas por procesos de desigualdad basados en la clase, el género y la etnia. La siguiente cuestión que nos hacíamos desde la investigación era tratar de averiguar si existían diferencias internas significativas en la situación laboral y social de las mujeres, que dibujaran distintos niveles de vulnerabilidad, y sobre todo, apuntaran a medidas de actuación más específicas y ajustadas.

Para llevar a cabo este tipo de análisis se segmentaron los datos del colectivo mediante la técnica estadística de cluster, utilizándose tres variables de tipo laboral: ocupación por cualificación, salario y tipo de contrato. Los resultados, como se pueden ver a continuación, mostraron que existen tres perfiles socio-laborales diferenciados al interior del colectivo de las mujeres de origen inmigrante en España.

TABLA 38
PÉRFILES SOCIO-LABORALES
MUJER INMIGRANTE

DESCRIPCIÓN CLÚSTER	PERFIL1	PERFIL 2	PERFIL 3	TOTAL	PVALOR
N	206	118	46	370	
N%	56%	32%	12%	100%	
Z Niveltrabajo					0,000
Media	-0,34	-0,42	1,92	-0,08	
D.T	0,59	0,54	0,62	0,95	
Zsalario					0,000
Media	-0,43	0,07	1,03	-0,09	
D.T	0,74	0,61	1,04	0,88	
ZTipo de contrato dic					0,000
Media	-0,77	1,29	0,30	0,02	
D.T	0,00	0,00	1,04	1,01	
OCUP. (%)					0,000
Ocup. de cuidados	52,9	57,6	0,00	47,8	
Ocup. manuales de cualificación básica	30,1	30,5	0,00	26,5	
Ocup. manuales Cualificados	17	11,9	19,6	15,7	
Pequeños empresarios	0	0	4,3	,5	
Profesionales	0	0	76,1	9,5	
SALARIO EUROS (%)					0,000
Menos de 300	21,4	2,5	0	12,7	
De 301 a 649	47,6	35,6	17,4	40,0	
De 650 a 999	26,7	53,4	17,4	34,1	
De 1000 a 1499	4,4	8,5	50	11,4	
De 1500 a 1999	0	0	8,7	1,1	
De 2000 a 2999	0	0	4,3	0,5	
3000 o más	0	0	2,2	0,3	
TIPO DE CONTRATO (%)					0,000
Indefinido	0	100	52,2	38,4	
No indefinido	100	0	47,8	61,6	

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

En primer lugar, y en línea con lo comentado a lo largo del informe, aparece un bloque social de precariedad extenso, formado por un 88% de la población femenina inmigrante en España. Un bloque de condición social obrera, donde los trabajos de cuidados (55%) y las ocupaciones manuales de cualificación básica (30%) son, junto a salarios inferiores a los mil euros mensuales (el 100% de las mujeres inmigrantes de este bloque), sus dos características principales.

Dentro de este primer y mayoritario bloque de precariedad que define, por tanto, el hecho de ser mujer y ser migrante en España, encontramos, sin embargo, una línea divisoria interna que segmenta el grupo en dos grandes perfiles diferenciados:

Un primer grupo o segmento de precariedad intensa compuesto por el 56% del conjunto de la población femenina inmigrante en España que estaría formado por mujeres que trabajan en el sector de cuidados mayoritariamente, 53%, y en ocupaciones manuales de cualificación básica, 30%, como por ejemplo, peón agrícola, o limpieza. Finalmente, un 17% de las mujeres dentro de este grupo estarían ocupadas en trabajos manuales cualificados. Se trata, además, de un sector social donde la mayoría de las trabajadoras inmigrantes ganan menos de 1000 euros mensuales, en concreto el 96%, y donde, sobre todo, el 69% de ellas ganan menos del salario mínimo interprofesional, (SMI), menos, pues, de 650 euros mensuales. Finalmente, la tercera característica nuclear que define y diferencia este amplio segmento del colectivo, es la inestabilidad laboral, dado que el 100% de las mujeres de este grupo no tienen contratos indefinidos, o dicho de otra forma, tienen contratos temporales o trabajan informalmente sin contrato.

Estamos, pues, ante un primer segmento socio-laboral dentro del colectivo de las mujeres inmigrantes, compuesto por el 56% de dicha población, que constituye lo que podemos llamar la zona de vulnerabilidad dentro de la precariedad. Una vulnerabilidad caracterizada por los salarios extremadamente bajos, las relaciones laborales profundamente inestables, y las ocupaciones manuales básicas. Una especie de zona franca laboral, caída de las regulaciones laborales clásicas de los sistemas de bienestar social, que opera al interior de las economías desarrolladas y que está compuesta mayoritariamente por mujeres de origen inmigrante.

El segundo segmento dentro de la zona o bloque amplio de precariedad, estaría compuesto por el 32% de la población femenina inmigrante en España. Un grupo donde primarían igualmente los trabajos de cuidados -un 58% de las mujeres de este grupo trabajarían en dicho sector-, y los trabajos manuales de cualificación básica -un 30,5%-. Al tiempo, tan solo un 12% de las mujeres dentro de este grupo estarían ocupadas en trabajos manuales cualificados. Se trata, además, de un segmento de mujeres inmigrantes que ganan mayoritariamente menos de 1.000 euros mensuales, en concreto el 91,5% de ellas. Un grupo, al tiempo, donde el 38% de las mujeres ganan menos del SMI, es decir, donde la gran mayoría de las mujeres que pertenecen a él, el 53%, se encuentran entre los 650 y los mil euros de salario medio mensual. Finalmente se trata de un segmento de mujeres inmigrantes que a pesar de su precariedad ha accedido a situaciones de contratación más estables, ya que el 100% de las mujeres de este grupo cuentan con un contrato de trabajo indefinido.

Se trata, en definitiva, de un segmento de mujeres trabajadoras pobres de origen inmigrante, que pese a su precariedad salarial y ocupacional han accedido a una cierta estabilidad dentro de la vulnerabilidad en el mercado de trabajo español.

Finalmente, el tercer segmento diferencial dentro de la población femenina en España estaría formado por lo que podemos llamar la zona de relativa integración socio-económica. Se trata de un segmento formado por tan solo el 12% del colectivo. Un grupo donde las ocupaciones principales son los empleos profesionales cualificados, donde se encuentran el 76% de las mujeres de este perfil, el pequeño empresariado, un 4,3% de las mujeres del grupo, y finalmente, los trabajos manuales cualificados, con un 19,6%. Se trata de un grupo con una fuerte dispersión salarial, ya que un 17% de sus componentes ganan al mes menos del SMI,

y un 6,5% más de 2.000 euros mensuales. Sin embargo, la gran mayoría de las mujeres migrantes de este grupo, un 50%, ganan entre 1.000 y 1.500 euros al mes en España. Finalmente, se trata de un segmento con un alto porcentaje de contratación indefinida, un 52%, pero que, sin embargo, mantiene un alto índice de contratación temporal o informal, un 42%.

Estamos, pues, ante un grupo minoritario dentro de la población inmigrante femenina en España, formado principalmente por mujeres que trabajan en empleos profesionales de cualificación media y alta, y donde los salarios, son significativamente superiores a los salarios medios que frecuentemente reciben las mujeres inmigrantes. Un segmento, pues, que apunta a una cierta trayectoria de integración socioeconómica exitosa en el país, a pesar de que en su interior contiene trazos de la precariedad que vive el colectivo en España.

Pues bien, una vez perfilados los bloques y segmentos en que podemos dividir a la población femenina inmigrante en España, la siguiente tarea sería desglosar las características sociales, económicas y demográficas de dichos grupos. Algo que se realizará a partir de los datos de la tabla de la página siguiente.

TABLA 39
PERFILES SOCIO-LABORALES MUJER INMIGRANTE

VARIABLES SOCIALES Y DEMOGRÁFICAS	PERFIL 1	PERFIL 2	PERFIL 3	TOTAL	PVALOR
Nacionalidad española	26,2	50,0	50,0	36,8	0,000
Nacimiento Áreas (%)					0,017
Andinos	40,0	54,2	32,6	43,6	
Marruecos y Norte de África	19,5	13,6	8,7	16,3	
Centroamérica	13,7	11,9	15,2	13,3	
Cono Sur	11,2	7,6	15,2	10,6	
Europa no UE	5,9	3,4	17,4	6,5	
China	3,4	2,5	8,7	3,8	
África Subsahariana	3,9	2,5	0,0	3,0	
América Latina	64,9	73,7	63,0	67,5	
Asia	5,9	6,8	10,9	6,8	
Edad	38,7	43,4	38,7	40,2	0,000
Estudios (%)					0,000
Sin estudios	1,9	5,9	0	3,0	
Bachillerato/FP	43,7	50,0	15,2	42,2	
Educación superior	14,6	15,3	73,9	22,2	
Hogar Familiar	3,2	3,1	2,7	3,1	0,133
Vivir solo (%)	14,6	19,5	26,1	17,6	0,144
Casada o en pareja (%)	41,9	44,1	50,0	43,6	0,608
Tiempo de estancia (Media)	10,0	12,4	9,5	10,7	0,000
Desempleado (%)	49,0	28,0	24,0	39,1	0,000
Plantilla femenina (%)					0,000
Plantilla feminizada	32,5	42,4	56,5	38,6	
Plantilla no feminizada	23,8	29,7	43,5	28,1	
Trabajo sola	43,7	28,0		33,2	
Equidistribución por sexo (%)	19,4	15,3	28,3	19,2	0,164
Plantilla Étnica (%)	64,7	70,9	45,7	63,3	0,015
Jornada de trabajo	6,7	8,3	7,5	7,3	0,002
Tareas domésticas (horas)	2,5	2,1	2,0	2,3	0,105
Meses desempleada	4,7	2	3,5	3,7	0,000
Ingresos Mensuales					
Menos de 600€ (%)	44,2	30	8,7	35,2	0,000
Menos de 1200€ (%)	77,7	69,2	23,9	68,3	0,000
Limpio y ordeno la casa (%)	76,6	70,9	78,3	74,9	0,466
Discriminación (%)	51	45,3	52,2	49,3	0,569
Discriminación en el trabajo (%)	27,2	24,6	30,4	26,8	0,734

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

La idea a continuación sería destacar aquellas características sociodemográficas que se comportan de forma significativamente diferente en los tres segmentos socio-laborales que hemos hallado en la población femenina inmigrante en España. El objetivo último sería ver si es posible discernir algún factor que ayude a entender las diferencias que en términos de integración socio-económica y laboral, existen entre dichos grupos de mujeres inmigrantes.

Así, en primer lugar si atendemos al primer **grupo dentro del amplio bloque de precariedad**, caracterizado por ocupaciones manuales básicas, una fuerte precariedad salarial y una intensa inestabilidad laboral y contractual, obtenemos las siguientes características:

- Se trata de un grupo que en términos de origen nacional y geográfico es muy parecido a los perfiles medios del colectivo de las mujeres inmigrantes en España. Quizás, se percibe una cierta sobrerrepresentación de las mujeres de origen marroquí con respecto a la media.
- Al tiempo, hay que destacar que se trata de un segmento donde, a diferencia de los otros dos, el porcentaje de población nacionalizada es significativamente inferior a la media del colectivo, ya que tan solo un 26% de las mujeres de este grupo han accedido a ella, frente al 50% de los otros dos perfiles. Se podría decir, pues, que la nacionalidad española se convierte en un mecanismo que mejora las condiciones de integración socio-económica de las mujeres inmigrantes en España, aunque, por supuesto, esta afirmación debe ser relativizada y puesta en contexto, ya que como hemos visto, 26 de cada 100 mujeres que se encuentran en esta zona franca del mercado de trabajo tienen la nacionalidad española.
- En términos de nivel de estudio, hay que destacar que se trata de un grupo donde el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es inferior a la media del colectivo, un 15%. Ahora bien, al igual que ocurre en el perfil dos, encontramos un grupo significativo de mujeres, 15 de cada 100, que a pesar de tener estudios superiores trabajan en ocupaciones manuales básicas.
- Por otro lado, este segmento de intensa precariedad laboral tiene una larga trayectoria de estancia y arraigo en España, en torno a 10 años de estancia media en el país. Un dato que apunta a una cierta consolidación del proceso de etno-estratificación de la población inmigrante en la parte baja de la estructura social y laboral española.
- Otra de las características diferenciales de este perfil es el desempleo. Así, un 49% de las mujeres inmigrantes de este segmento se encontraban en situación de desempleo en el momento de la encuesta, cuando la media del colectivo se sitúa en el 38%. Pero, sobre todo, las mujeres de este segmento, se encuentran desempleadas una media de 5 meses al año. Un dato que habla de una fuerte inestabilidad laboral, marcada por la rotación anual entre el empleo y el desempleo.
- Se trata de un segmento de mujeres, que al igual que el colectivo en general trabaja en plantillas étnicas y feminizadas.
- En términos de jornada y de carga doméstica, las mujeres inmigrantes de este primer segmento de precariedad, trabajan diariamente en el mercado de trabajo menos horas que la media del colectivo, 6,7 horas frente a 7,3. Pero, sin embargo, dedican significativamente más horas de media al trabajo doméstico. Al tiempo, las mujeres de este grupo se encuadran dentro de la tónica principal del colectivo, donde son las propias mujeres inmigrantes las que de manera fundamental realizan las tareas domésticas de sus hogares.

Si nos centramos a continuación en el **segundo segmento** dentro del colectivo, y específicamente en aquellos rasgos que lo diferencian significativamente del resto del colectivo, encontramos las siguientes características:

- Se trata de un colectivo donde está sobrerrepresentada la población femenina de origen andino, en este caso, la población procedente de Colombia, Ecuador, Bolivia y Perú. Así, un 54% de las mujeres de este espacio social proceden de estos cuatro países, cuando la media nacional es del 44%.
- Se trata de mujeres que han accedido mayoritariamente a la nacionalidad española, un 50%, y que tienen un tiempo de estancia en España de, aproximadamente, doce años y medio, por encima de la media del colectivo, que es de 10,7 años. Se trata, pues, de un segmento con un dilatado proceso de asentamiento y arraigo en el país.
- Son mujeres con una edad media de 43,4 años, superior a la media del colectivo de 40,2 años. Mujeres que han accedido en su gran mayoría a estudios de bachillerato y FP, un 50% de ellas. Y donde, además, un 15% tienen estudios universitarios. Lo que vuleve a incidir en el fenómeno de la sobrecualificación de las mujeres inmigrantes.
- Mujeres además que trabajan en plantillas étnicas y feminizadas, con jornadas laborales de 8,3 horas de media en el puesto de trabajo, y de 2,1 horas de media de trabajo doméstico en sus hogares. Además, aunque el 100% de ellas cuenta con contratos indefinidos, tienen de media periodos de dos meses de desempleo a lo largo del año, lo que, de alguna forma, introduce la inestabilidad laboral y salarial en este segmento y, por supuesto, en la contratación indefinida.

Finalmente, el tercer segmento dentro del colectivo, compuesto por, tan solo, el 12% de las mujeres de origen inmigrante en España, tendría las siguientes características:

- Se trata de un colectivo con un alto porcentaje de población nacionalizada, el 50%, y dónde están sobrerrepresentadas las mujeres procedentes del Cono Sur, de la Europa no comunitaria y de China.
- Se trata de un colectivo de mujeres con una edad media de 39 años, donde la gran mayoría tiene estudios universitarios, el 74%, y donde un 26,1% viven solas en España, frente a una media del colectivo del 17,6%. Al tiempo, son mujeres inmigrantes cuya situación familiar mayoritaria es la de estar casada o con pareja, un 50%, y vivir en hogares con 2,7 miembros.
- Son mujeres inmigrantes con una tasa de desempleo alta, pero significativamente inferior a la media, un 24% frente a un 38% del conjunto. Mujeres que trabajan en plantillas feminizadas y étnicas, aunque dentro del colectivo serían las trabajadoras que más se acercan a situaciones de igualdad en términos de plantilla, ya que un 28% de las mujeres trabajan en centros de trabajo cuya distribución en términos de sexo es equitativa, cuando la media nacional del colectivo es del 19%.
- Mujeres que trabajan mayoritariamente en empleos profesionales, pero que, sin embargo, siguen realizando dobles jornadas de trabajo fuera y dentro del hogar -7,3 y 2 horas de media respectivamente-, al tiempo que realizan mayoritariamente las tareas domésticas básicas de sus hogares.
- Mujeres finalmente que sufren procesos de discriminación por su origen inmigrante, especialmente en el entorno laboral, donde un 30% de las mujeres aseguran haber sufrido discriminación, frente a un 27% del colectivo.

CAPÍTULO III

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Como se ha visto a lo largo de la parte de análisis, la población femenina de origen inmigrante en España ha sufrido un proceso de transformación significativo durante estos años de crisis, y emerge de la recesión con rasgos sociales específicos que apuntan a un nuevo periodo en términos de políticas de integración social y laboral. Dos movimientos centrales caracterizan actualmente a las mujeres inmigrantes en España.

Un primer movimiento de fondo tiene que ver con el continuado proceso de asentamiento y arraigo de la población de mujeres inmigrantes en la sociedad española. Como se ha visto anteriormente, las mujeres inmigrantes no solo no han retornado durante la crisis a sus países de origen (en terminos porcentuales sólo una pequeña parte lo ha hecho), sino que mayoritariamente han optado por permanecer y continuar con sus proyectos de arraigo y asentamiento personal, familiar y socio-cultural en la sociedad española. Se trata, pues, de un colectivo que ha accedido de forma creciente a la nacionalidad española –un 41% en enero del 2015 (INE, 2015)- y que acumula un dilatado tiempo de estancia medio en la sociedad española -once años de media-. Un colectivo diverso y heterogéneo que, sin embargo, en líneas generales ha arraigado en la sociedad española, reagrupando o formando nuevas familias en el país, asentándose residencialmente en sus barrios y ciudades, accediendo a los sistemas de bienestar social, invirtiendo sus magros ahorros en España, etc.

Un colectivo de mujeres formado mayoritariamente por población latinoamericana, pero donde se consolidan y emergen realidades de inmigración que hasta el momento no se consideraban centrales, como, por ejemplo, el crecimiento de la migración asiática, marroquí o centroamericana durante el periodo de crisis. Un colectivo con niveles de estudios universitarios altos, alrededor del 28%, que, sin embargo, mantiene una posición subalterna y de sobrecualificación en el mercado de trabajo.

Un colectivo, en definitiva, cuyos planes, proyectos e intenciones de medio plazo pasan mayoritariamente por el arraigo y la integración en la sociedad española, hasta el punto de que ya forman parte consustancial de su presente y su futuro.

TABLA 40 INTENCIONES Y PLANES MUJERES INMIGRANTES	
PLANES	%
Tengo la intención de quedarme y arraigar en España	57
No tengo un plan predeterminado; está abierto	22
Retornar	15
Re-migración Tercer País	6

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Junto a este primer movimiento de arraigo e integración social, aparece un segundo vector central dentro del colectivo de mujeres inmigrantes extracomunitarias. **Un vector que tiene que ver con la persistencia de su situación de aguda precariedad y vulnerabilidad laboral, económica y social.** Precariedad nacida de dinámicas desiguales de clase, género y etnia, que convierten a las mujeres extracomunitarias en el último escalón de la estructura social y laboral en España.

Así, si atendemos a los datos de la encuesta realizada, las mujeres aparecen conformando el último segmento del mercado de trabajo en España, concentradas en sectores y ocupaciones de baja cualificación, y en centros de trabajo y plantillas feminizadas y étnicas, esto es, plantillas fundamentalmente formadas por mujeres inmigrantes. Trabajos, además, caracterizados por un rango salarial bajo y por una fuerte inestabilidad laboral y contractual; temporalidad, informalidad, rotación anual entre el desempleo y el empleo, etc. Un panorama donde sigue destacando por encima de todas las ocupaciones el empleo doméstico, donde trabajan actualmente el 40% de las mujeres inmigrantes extra-comunitarias. Un sector feminizado y etnificado que a pesar de su relevancia social concentra las peores condiciones de trabajo de nuestra sociedad. Unos datos de concentración ocupacional y de precariedad laboral, que tomados en su conjunto, apuntan a la existencia de nichos ocupacionales segregados dentro del mercado de trabajo español formados por mujeres trabajadoras inmigrantes. (Parella, 2000).

En términos de movilidad ocupacional, y a partir de los datos de la encuesta, lo que se percibe básicamente es que, a pesar de los años de estancia y arraigo, no se ha producido un proceso de movilidad ocupacional ascendente y estructural en las mujeres inmigrantes en España. Esto es, un proceso donde las mujeres extracomunitarias, que fueron incorporadas como trabajadoras flexibles y baratas, especialmente en los primeros años de la década del 2000, hayan mejorado de forma grupal y significativa su situación en el mercado de trabajo. Al contrario, lo que se percibe a partir de los datos es que, salvo casos puntuales, se ha producido un cierto estancamiento de las mujeres inmigrantes en la parte baja de la estructura laboral española. Un escenario que ha terminado consolidando un estructura laboral etno-estratificada, donde las mujeres migrantes ocupan las posiciones más bajas. (De Villota et. al., 2011).

Aunque este es el retrato general que describe la situación laboral de las mujeres inmigrantes, es necesario, sin embargo, destacar algunos procesos de cambio e incluso de movilidad ocupacional ascendente entre las mujeres extracomunitarias. Procesos que, generalmente, no han supuesto un salto cualitativo en la jerarquía ocupacional, y cuando lo han hecho, han afectado a un porcentaje reducido de mujeres. Así, por ejemplo, se percibe de forma evidente una salida de las mujeres migrantes del empleo doméstico interno que baja en 21 puntos porcentuales entre el primer empleo que se tuvo al llegar a España, 29,3%, y la actualidad, 8,1%. Una salida que se ha dirigido fundamentalmente hacia la ocupación de externa y otras ocupaciones manuales de cualificación básica. Al tiempo, es necesario destacar el crecimiento de las ocupaciones profesionales de cualificación media y alta, que pasan del 3% al 9% en ese periodo de tiempo. Un fenómeno que en opinión de las mesas de trabajo tiene que ver, fundamentalmente, con el hecho de que esas mujeres han logrado la homologación de los estudios universitarios, o han accedido a ellos en España.

Unas mujeres cuya edad media es de 38 años, que viven de forma mayoritaria en hogares pobres o vulnerables -un 83,2% de los hogares de las mujeres cuentan con ingresos inferiores a los mil euros mensuales-, y dónde la variable género sigue siendo una dimensión central para entender su situación laboral, doméstica y socioeconómica. Así, en un 88% de los hogares de las mujeres inmigrantes, son ellas mismas las que realizan de forma habitual las tareas de limpiar y ordenar la casa y la comida, y en un 75% de dichos hogares, son ellas quienes realizan la compra. Se puede decir, pues, a partir de los datos, que las mujeres inmigrantes en sus hogares realizan de media siete veces más esfuerzo en las tareas domésticas que los varones. Un desequilibrio de género en el hogar que se traslada al mercado de trabajo, ya que deben encargarse de complementar su trabajo asalariado con dichas tareas domésticas y de cuidado. Una situación que termina afectando negativamente a sus trayectoria profesional, a su capacidad de recualificación y, finalmente, a

sus propias condiciones de vida diarias, que muchas veces pueden llegar a ser extenuantes por la intensificación y la concentración de tareas dentro y fuera del hogar.

Los resultados, pues, vuelven a mostrar que las mujeres migrantes viven una aguda situación de desigualdad de género basada en arraigadas concepciones sobre los roles femenino y masculino. Concepciones que condenan a las mujeres a realizar la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado, y a cargar con él, en su proceso de inserción en el mercado de trabajo. Concepciones que traspasan el hogar, y afectan a su proceso de inserción en el mercado de trabajo: división sexual del trabajo y concentración en ocupaciones "femeninas", salarios complementarios, dobles jornadas, etc.

Una desigualdad de género que las mujeres migrantes comparten, y padecen, con las mujeres nativas, como hemos podido observar en los datos de reparto de las tareas familiares en la población española, o en los datos de ingresos salariales y ganancia media por sexo. (INE, 2015). Ahora, en este terreno es necesario subrayar el hecho de que las mujeres inmigrantes están concentradas de forma significativa en un sector, como el doméstico, que ha permitido que los hogares nativos, y especialmente las mujeres nativas de clase media, afectadas tradicionalmente por la misma desigualdad de género que les empujaba a hacerse cargo de los trabajos domésticos y de cuidado, hayan podido renegociar favorablemente sus tiempos de trabajo doméstico y de ocio, y sus trayectorias profesionales. Situación que apunta a un cierto transvase de dichas desigualdades hacia las mujeres inmigrantes extracomunitarias.

Al tiempo, es necesario destacar que una de cada dos mujeres inmigrantes afirma haber sufrido procesos de discriminación social y laboral, en razón de su origen étnico o nacional. Un porcentaje elevado que se manifiesta principalmente en el ámbito laboral, y en concreto en el incumplimiento de la legislación laboral, en la mayor informalidad, y en trabajar en peores condiciones laborales que un nativo que desempeñe el mismo trabajo y cuenta con parecida experiencia.

Estamos, pues, ante un colectivo que ha sufrido intensamente la crisis económica que ha vivido el país, y que se mantiene en posiciones de vulnerabilidad laboral y social. Algo que se refleja en el tipo de problemas que las mujeres consideran más importantes en el momento actual. Problemas que como se puede ver en la siguiente tabla tienen que ver con la situación de ingresos/empleo y con las consecuencias en forma de tensiones emocionales y relacionales que se derivan de ello.

TABLA 41
PRINCIPALES PROBLEMAS MUJER INMIGRANTE

PRINCIPALES PROBLEMAS	% Respuestas	%Casos
Malestar psicológico por las situaciones de dificultad económica y laboral	17,90	48,50
Bajos salarios y malas condiciones de trabajo (horario, contrato, etc.)	15,70	42,50
Desempleo	14,50	39,30
Dificultad para pagar los gastos básicos familiares (alimentación, vivienda, etc.)	13,70	37,20
Tensiones en las relaciones familiares por la situación de dificultad económica y laboral	11,00	29,80
Ingresos familiares bajos e inestables	9,50	25,90
Situaciones de separación familiar como consecuencia de la migración	8,00	21,70
Presiones de mis familiares en mi país de origen para que les mande dinero	3,50	9,50
Que mis hijos pasen demasiado tiempo solos por los horarios laborales que tenemos sus padres	3,00	8,10
Irregularidad sobrevenida	1,70	4,60
Que los hijos tengan que dejar los estudios para ponerse a trabajar	0,90	2,50
Violencia doméstica	0,70	1,80
Total	100	--

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Finalmente, hay que subrayar la existencia de segmentos o grupos sociales diferenciados al interior de la población femenina extracomunitaria. En este sentido, en línea con lo comentado anteriormente, se puede hablar de tres grandes grupos dentro del colectivo de mujeres extracomunitarias:

Un primer grupo o segmento de precariedad compuesto por el 56% de la población femenina inmigrante en España, que estaría formado por mujeres que trabajan en el sector de cuidados mayoritariamente, 53%, y en ocupaciones manuales de cualificación básica, 30%. Un segmento de trabajadoras de bajos salarios –un 96% ganan menos de 1000 euros y el 69% menos del SMI- y con una fuerte inestabilidad laboral, dado que el 100% de las mujeres de este grupo tienen contratos temporales o trabajan informalmente. Un segmento de mujeres trabajadoras inmigrantes, en definitiva, que constituye una especie de zona franca laboral que opera al interior de las economías desarrolladas.

Un segundo grupo o perfil estaría compuesto por el 32% de la población femenina inmigrante en España. Un grupo donde primarían igualmente los trabajos de cuidados -58%- y los trabajos manuales básicos -30,5%-. Un segmento compuesto por trabajadoras inmigrantes que ganan menos de 1.000 euros mensuales, -91,5%-. y donde la gran mayoría de mujeres que pertenecen a él -53%- ganan entre 650 y mil euros de salario medio mensual. Un grupo que, sin embargo y a diferencia del anterior, si ha accedido a situaciones de contratación más estables, ya que el 100% de las mujeres de este grupo cuentan con un contrato de trabajo indefinido. Un grupo en definitiva, que formaría la zona de estabilidad dentro del bloque amplio de precariedad salarial y ocupacional que define a las mujeres inmigrantes en España. Finalmente, el tercer segmento diferencial estaría formado por lo que podemos llamar la zona de relativa integración socio-económica. Se trata de un segmento minoritario formado por tan solo el 12% del colectivo.

Un grupo donde las ocupaciones principales serían los empleos profesionales cualificados - 76% de las mujeres de este perfil-, y donde un 50% de las mujeres, ganan entre 1.000 y 1.500 euros al mes en España.

Finalmente, se trata de un segmento con un alto porcentaje de contratación indefinida, un 52%, que, sin embargo, mantiene un alto índice de contratación temporal o informal, un 42%. Un segmento minoritario, pues, que apunta a una cierta trayectoria y perfil de integración socioeconómica, a pesar de que en su interior contiene trazos de la precariedad que vive el colectivo en España.

Estamos pues ante una realidad social, la de la inmigración femenina, que está en España “para quedarse”. Unas mujeres inmigrantes y sus hogares que ya forman parte consustancial de la sociedad española, y especialmente de sus barrios populares. Un colectivo, sin embargo, cuya integración socio-económica en España se caracteriza por la vulnerabilidad laboral y social, hasta el punto de que se ha convertido en uno de los rostros centrales del denominado precariado en el contexto español. Ese grupo social que debe armar sus proyectos vitales y familiares, bajo condiciones económicas, salariales y laborales inestables y vulnerables. Unas mujeres inmigrantes que se ven afectadas por desigualdades de género, clase social y etnia, que se entrecruzan en sus condiciones de vida y trabajo. Una realidad, en resumen, que vuelve a apuntar a la necesidad de fomentar y dinamizar políticas de integración social y laboral que garanticen la movilidad social de este colectivo, y con ello, la superación de las brechas de género y etnia que existen en nuestra sociedad.

CAPÍTULO IV

INFORME PROPOSITIVO

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN DE CARA A MEJORAR LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN ESPAÑA

La población inmigrante, y en concreto, la población femenina inmigrante en España emerge de la crisis con dos características centrales: por un lado, ha permanecido mayoritariamente en España, profundizando en sus procesos de arraigo e inserción en la sociedad española; y por otro, se encuentra más precaria y vulnerable en términos laborales y socio-económicos, de manera que una gran parte de dicha población ha quedado estancada o inmovilizada en la parte más baja de la estructura social y laboral del país.

Dicho escenario lleva a la necesidad de impulsar nuevas medidas y actuaciones en materia de políticas de integración socio-laboral teniendo en cuenta una serie de características, realidades y problemáticas específicas que experimentan en la actualidad las mujeres inmigrantes que residen en España, muy determinadas por su condición de género y de origen.

Para ello es importante en primer lugar, trabajar para mejorar el reconocimiento de la población de origen inmigrante como una parte consustancial de la actual sociedad española. En segundo lugar, fomentar políticas transversales de cohesión social que busquen revertir las condiciones de vulnerabilidad y precariedad socio-económica y laboral, invirtiendo en la propia población de origen inmigrante, y por tanto en el futuro de la propia sociedad española. Y, en tercer lugar, seguir trabajando en políticas y medidas de gestión de la diversidad en los diferentes espacios públicos: escuela, medios de comunicación, administración pública, mercado de trabajo, etc. Unas políticas que son claves para afrontar la convivencia y la integración en las nuevas sociedades globalizadas y plurales y, en concreto, en la sociedad española. En esta línea, se valora positivamente por parte de los expertos, los diferentes planes que se han ido desarrollando en el contexto español a nivel estatal y autonómico por las diferentes Administraciones Públicas, y la necesidad actual de recuperar muchas de sus propuestas y medidas de actuación.

Los debates, reflexiones, medidas y propuestas surgidas durante las mesas de trabajo y el proceso de investigación se pueden agrupar en diferentes grupos temáticos, a pesar de que la integración de la mujer inmigrante es un tema complejo, amplio y con temas estructurales y transversales que dificultan la lectura de la problemática de manera aislada. Teniendo en cuenta esto, en líneas generales, las reflexiones hacen referencia a: la normativa y legislación en materia de integración; barreras detectadas y propuestas para el ámbito específico de la empleabilidad de la mujer inmigrante; discriminaciones que sufre la mujer inmigrante, por el hecho de ser mujer y por el hecho de ser inmigrantes y acciones para superar estas situaciones de desigualdad.

4.1 POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

El primer frente de actuación va orientado a definir qué tipo de políticas de integración social y laboral de la población inmigrante y políticas de igualdad deben definirse

En las mesas de trabajo se señalan diversas medidas y actuaciones en relación al impulso de políticas de integración social destinadas a las mujeres inmigrantes; dotar presupuestariamente a dichos planes y medidas de actuación, propiciar el desarrollo de instancias y plataformas de coordinación de carácter estatal, autonómico y local. Parte del debate se centra, por tanto, en intentar analizar qué tipo de políticas públicas

serían necesarias para fomentar la integración laboral de la mujer inmigrante y superar las situaciones de discriminación que sufren las mujeres inmigrantes en la sociedad española actual; en mejorar la coordinación entre los actores involucrados y en trabajar de manera transversal.

Hay que definir qué tipo de políticas. Hay que leer la legislación, porque aquí en la Comunidad Valenciana tenemos una ley que habla de la integración de inmigrantes y la lees y es maravillosa (...) Pero luego te vas a la práctica y resulta que no hay nada. En la ley se habla de interculturalidad (...) pero luego falta lo de siempre, hacerlas (...) Entonces habría que ver qué tipo de políticas, porque tenemos modelos como Francia, tenemos modelos como Reino Unido, como Alemania con una crisis importante en la convivencia. Y nosotros estamos copiando modelos fallidos que sabemos que nos llevan al conflicto social y al desencuentro. Entonces, legislación hay mucha, y es estupenda. Y planes, tropecientos, pero habrá que bajarlos a la realidad. (ME-VA)

- Se hace hincapié en la necesidad imperante de coordinación y cooperación entre las entidades, gubernamentales y no gubernamentales, que trabajan en materia de integración y de género. La creación, por ejemplo, de plataformas y redes, que coordinen tanto el trabajo dentro de la Administración, como el que realizan la Administración y el resto de agentes sociales implicados en las actuaciones –organizaciones sociales, asociaciones, escuelas, etc.-.

Lo que falla es definir entre todos los actores que están implicados, “qué tipo de políticas”, “hacia dónde queremos ir”: la población inmigrante, la población general, los poderes públicos, los funcionarios, la propia administración (...) Lo que pasa es que estamos trabajando en líneas distintas. A los técnicos se nos encarga que hagamos proyectos en base a una legislación, pero proyectos que luego no están sustentados en un presupuesto, o en un contenido (...) y se parchea; “ahora me ha surgido este fuego”, “voy a ver cómo lo apago”, y precisamente por esa premura, o por esa falta de previsión o planificación, no se evalúan (...) no tengo un plan proyecto de dos años, que a los dos años evalúo en función de esos objetivos...no. Entonces, nunca tengo resultados, ni positivos, ni negativos. Es desastroso. (ME-VA)

Yo pienso que otra cosa es el cambio de lenguaje. Es decir, que el lenguaje vaya de acuerdo con las formas. El día que todos nosotros, todos (...) digamos: vamos a trabajar todos, vamos a hacer todos lo mismo, que a mí me da igual si yo tengo que remitir a UGT, a Mujeres Pa'lante a Sur, a quien sea, pero que todos hagamos y juguemos el mismo juego. Ese día, yo creo que las cosas van a cambiar. El día que nos pongamos a trabajar en red, de verdad, y la forma vaya de acuerdo con lo que se dice, ese día, triunfaremos. (ME-CAT)

- Asimismo, se señala que este trabajo de coordinación debería incluir a las Embajadas y Consulados, ya que constituyen un canal de comunicación adecuado sobre derechos, recursos... para los ciudadanos de sus países.

Otra parte importante son los mecanismos de información. Nosotros, desde el punto de vista de la Embajada, vemos poco acercamiento de muchas organizaciones (...) Últimamente, tal vez en los últimos dos años, hemos tenido más acercamiento con organizaciones con temas de retorno, por ejemplo. Y está bien, creo que yo. Pero también creo que deberían hacer más acercamientos de instituciones que tienen que ver en temas de derechos de las mujeres, que ven la problemática en las diferentes dimensiones, para que nosotros podamos ser facilitadores (...) Creo que sería un mecanismo que puede facilitar nuestra disponibilidad para facilitarles a nuestros conciudadanos cualquier tipo de información que le pueda ayudar, tanto para conocer sus derechos como para las diferentes problemáticas. Incluso, para hacer estudios. Está a disposición nuestra poder facilitar todo lo que venga en favor de las poblaciones migrantes”. (ME-MAD).

- Unas políticas de integración dirigidas a la población de origen inmigrante en general, y a la femenina en concreto, donde un elemento central debería ser la transversalidad de las actuaciones, especialmente en la Administración pública.

Siempre al final llegamos a la conclusión de que necesitamos concienciar a nuestros funcionarios o políticos de que hay que trabajar en transversalidad. Y que hay que hacerlo, que no me puedo escudar en “como dependen de la otra concejalía”, “como tú estás hablando de trabajo y estamos en cooperación”, “como tú me estás hablando de educación...” Nuestra propuesta es que haya Consejos a nivel de los funcionarios, de manera que también haya ese tipo de equipos de trabajo transversales y multifuncionales”. (ME-VA)

- Más allá de la coordinación y cooperación, se pone sobre la mesa la necesidad de apostar por la estabilidad de los proyectos y por la financiación necesaria para llevarlos a cabo.

En este sentido, se insiste en varias mesas de trabajo en que la intervención socio-laboral con las mujeres requiere un trabajo a largo plazo, que no siempre es posible en el marco de la financiación actual, que generalmente es de carácter anual. El seguimiento continuo y la evaluación de los programas y proyectos en el ámbito de la inserción socio-laboral es importantísimo, ya que son procesos que llevan su tiempo, y solamente se puede garantizar su éxito mediante un cronograma de trabajo proyectado en el medio y largo plazo¹.

- Por último, aunque se reclama de forma generalizada un nuevo impulso de las políticas de integración social, donde las mujeres de origen inmigrante fueran un destinatario central, se demanda también mantener programas de acogida hacia colectivos de mujeres inmigrantes recién llegadas al país, y especialmente, hacia la población inmigrante en situación administrativa irregular. Población que, en múltiples ocasiones, queda excluida como destinataria de los fondos de financiación.

La mayoría de la subvención que da, por ejemplo, el Fondo Europeo, la Comunidad de Madrid... solamente es para mujeres regulares. Entonces, esas mujeres irregulares que tienen necesidad de integrarse, de buscar trabajo... ¿Qué fórmula hay para poder apoyarlas? (ME-MAD)

4.2 FACTORES INSTITUCIONALES

Un segundo frente de actuaciones que surge de las mesas de trabajo, tiene que ver con los llamados factores institucionales, esto es, con las disposiciones legislativas en relación a la inmigración y la extranjería en España. De esta forma, los expertos públicos y privados constatan que algunas de las desigualdades y discriminaciones sociales y laborales que sufren las mujeres inmigrantes en España están relacionadas con determinados dispositivos jurídicos ligados a la legislación de extranjería, y plantean la necesidad de reformarlos.

“(...) Lo que me parece que propicia, principalmente, además de otros muchos factores, (...) esa discriminación, precariedad y explotación laboral es la propia ley de extranjería (...) en cuanto a que obliga a las personas, mujeres, hombres que recién llegan, a pasar un periodo mínimo de tres años en situación irregular, donde no van a tener siquiera acceso a un mercado de trabajo normalizado. (...)Y luego, les va a obligar a aceptar cualquier tipo de trabajo en la situación que sea para poder cotizar y para poder mantener ese permiso de residencia. (ME-VA)

¹ En el último informe publicado por la OIM y el IUEM (2014) se aportan una serie de medidas y sugerencias procedentes de agencias públicas y sociales que trabajan con población inmigrante que podrían ayudar a dinamizar una política de integración social de calidad.

Por ejemplo, se señala que los plazos de renovación de los distintos **permisos de residencia y trabajo** conducen a muchas mujeres a situaciones de vulnerabilidad y precariedad laboral. Así, se señala que muchas mujeres inmigrantes se ven obligadas a aceptar condiciones abusivas debido al miedo que tienen a perder el empleo, y no poder cotizar el tiempo suficiente para renovar sus permisos de residencia y trabajo.

- En esta línea, se propone tratar de buscar fórmulas que tiendan a desligar dichas renovaciones de la situación coyuntural en el mercado de trabajo, ligándolas a otras circunstancias de arraigo personal, social y familiar.

Luego, aunque puedas entenderlo siempre está la amenaza de “yo tengo permiso de residencia temporal; a los dos años si no cotizo seis meses yo me quedo sin permiso de trabajo. Y si me quedo sin permiso de trabajo yo tengo que firmar este contrato sí o sí”. Y ahí empieza... bueno, muchas mujeres en situación de esclavitud, porque la hay, la trata laboral existe. (...) Muchas mujeres están con el temor de que esto es lo que hay y me tengo que aguantar porque si no, igual me quitan el permiso de trabajo. Y si me quitan el permiso de trabajo, me pueden deportar y otra vez estoy en la clandestinidad. (ME-AND)

En segundo lugar se señala que existen **mecanismos institucionales** desarrollados en la legislación de extranjería que de alguna manera pueden “empujar” y mantener a las mujeres inmigrantes en determinados sectores y ocupaciones de cualificación baja; ocupaciones de difícil cobertura, homologación de estudios, etc. Por ejemplo, se señala el hecho de que las políticas migratorias y los contingentes laborales han primado la incorporación de las mujeres en determinados sectores de actividad, como el servicio doméstico.

Las políticas migratorias a veces crean esas situaciones, porque no podemos olvidar, por ejemplo, qué condiciones tenían las mujeres que llegaban a este país. En primer lugar, si eran mujeres reagrupadas que no tenían derecho al trabajo (...) Y, en segundo lugar, cómo se potenció, es decir, como hay una idea absolutamente patriarcal, donde a la mujer inmigrante se le reserva un papel como cuidadora de la casa y del hogar. Y cómo se potencia el acceso de las mujeres al servicio doméstico a través de las políticas de cupos. Es decir, el sector reservado a las mujeres era el servicio doméstico (...) independientemente de que tuvieras una licenciatura o no. (ME-CAT)

Otro tema muy reiterante y señalado como importante durante las mesas ha sido la **homologación de títulos**, lo que muchas veces supone un obstáculo a la hora de mejorar la empleabilidad de las mujeres inmigrantes. Así, aunque se reconoce que la homologación de títulos no garantiza por sí misma la movilidad laboral en todos los casos, se subraya de forma unánime que constituye un impedimento objetivo y transversal de la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España; las mujeres inmigrantes se tienen que enfrentar a tasas elevadas que, en ocasiones, no pueden asumir y a trámites administrativos complejos y que se alargan mucho en el tiempo. Esto hace que muchas mujeres desistan o no consigan la homologación.

- En este sentido, dada la situación actual de las mujeres inmigrantes en España con un tiempo de estancia medio de alrededor de doce años, se propone como medida fundamental apostar por **flexibilizar e impulsar el proceso de homologación de estudios y de reconocimiento profesional de las mujeres inmigrantes**, mediante una campaña específica que impulse su plena incorporación al mercado de trabajo y a la sociedad española. Una campaña compuesta por diversas actuaciones: información y asesoramiento sobre el proceso de homologación de sus títulos, ampliación de los casos, reducción de las tasas, impulso a la gestión de los trámites administrativos, etc. Todo ello con el objetivo de que las mujeres inmigrantes, con altos niveles de formación, puedan acceder a puestos de trabajo acordes con su nivel formativo, esto es, que las mujeres inmigrantes en España con titulaciones universitarias pudieran trabajar en ocupaciones profesionales de media y alta cualificación en el mercado de trabajo español. Algo que no solamente las enriquecería a ella y a sus familias, sino al conjunto de la sociedad española.

Otra propuesta podría ser, para el acceso al mercado de trabajo de esas mujeres, dotarles de información y asesoramiento para la convalidación de sus estudios o su titulación. Y sobre que haya, pues, a lo mejor, una partida presupuestaria para ayudarles en el coste de las tasas porque son altísimas y muchas veces no pueden pagarlas. Por ejemplo, Cruz Roja si lleva un proyecto de empleo que es "Promociónate" que viene también financiada una parte por el ministerio, pero sí que hay una serie de trabas porque solo te permiten lo que es la tasa. Pero muchas veces, nos encontramos con la dificultad que tienen para legalizar lo que son los documentos. (ME-VA)

Yo me siento sin herramientas. Y lo de la homologación de los títulos es tremendo. Yo tengo una chica que hace dos o tres años que lo inició y ha desistido. Ella es enfermera y ha dicho "ya está", porque es que es una y otra traba, y pagar, y más pagar (...) Su trabajo es precario y no le llega (...) (...) Yo comentaba antes que el tema de la mujer nigeriana, que es el colectivo con el que más trabajamos nosotras, es sangrante. En temas de permiso de residencia, en temas de homologación. Hay chicas que tienen sus estudios y es prácticamente imposible. (ME-AND)

- Por ello, más allá de abaratar los costes que ello conlleva, los expertos hablan de la **necesidad de buscar vías legales de reconocimiento de experiencia que ayuden a poner en valor la experiencia laboral que estas mujeres traen de sus países de origen**, funcionando como un proceso que posibilite y no que obstaculice sus procesos de integración laboral.

"Aparte de las dificultades que tienen para homologar yo creo que hay un tema ahí que es la experiencia con la que vienen...la experiencia laboral. (...) mucha gente ha trabajado pero no se puede demostrar...Entonces que esa experiencia se pueda demostrar y sea reconocida. Porque de hecho, a mí desde el Servicio Público de Empleo, muchas veces no les ponen ni esa experiencia laboral que han tenido en sus países, porque dicen que no es válida. ¿Cómo no es válida? Vienes con una formación y con una experiencia laboral. Yo creo que eso es importante". (ME-VA)

- Por último, **se cree conveniente una revisión y flexibilización de los requisitos de reagrupación familiar** dado que, en las actuales condiciones sociales y económicas, dichos requerimientos, especialmente los económicos, se han convertido en un obstáculo prácticamente insalvable para llevarla a cabo, sobre todo, en el caso de la reagrupación de ascendientes que podrían apoyar a las familias a la hora de conciliar la vida familiar y la laboral.

La ley de extranjería tendría que tener una revisión ahora bestial porque sí, hubo el efecto llamada que decíamos, ¿no? Cuando necesitábamos mano de obra nos daba lo mismo que fueran regulares o irregulares, eran bienvenidos todos. Ahora resulta que hemos cerrado el grifo, y ya no, ya solo la prescriptiva, bueno, en cuanto a legislación era restrictiva ya pero ahora la práctica es bestial. El que se pueda hacer una reagrupación es prácticamente imposible. Con los salarios que estamos hablando de media de mil euros, si tú te quieres traer a dos hijos, ¡Vamos!, no. (...) porque creo que está la media en 1400 euros para poderte traer a dos hijos. Tienen que pasar una inspección municipal de vivienda con lo cual tienes que tener un alquiler para traerlos, con la vivienda adecuada, el trabajo. Es prácticamente imposible." (ME-VA)

4.3 MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN ESPAÑA

En relación directa al ámbito laboral, y a medidas que busquen mejorar la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España, se detectan determinadas necesidades o problemáticas.

En base a un análisis de la realidad y de situaciones cotidianas que, en el día a día, surgen en el trabajo de los expertos y organizaciones participantes en las mesas, se plantean diversas actuaciones. Sin embargo, podemos dividir las medias propuestas en diferentes ámbitos de actuación. En efecto, en la inserción laboral de la mujer inmigrante intervienen muchos factores que debemos tener en cuenta: el papel que juega el sector doméstico en España y sus condiciones; las dificultades en la conciliación de la vida laboral y familiar y el tradicional papel de la mujer en las denominadas actividades reproductivas del hogar; la falta de información sobre los derechos laborales; y la desigualdades y discriminaciones que pueden darse en el acceso de la mujer inmigrante al mercado de trabajo en España.

Es por estos motivos, que hay que analizar estas dificultades desde un punto de vista multifactorial y amplio, por lo que se divide este análisis y las propuestas correspondientes en los bloques temáticos que se detallan a continuación.

a) Sector doméstico como sector feminizado, invisibilizado y con condiciones precarias

En primer lugar, la cuestión del sector de cuidados se perfila como un capítulo separado y central, dada la importancia ocupacional que tiene dentro del colectivo de las mujeres inmigrantes en España. En este sentido, se apunta que el sector de cuidados, y en general los llamados “trabajos de reproducción”, constituyen una cuestión de importancia central en el conjunto de la sociedad española. Se trata de una dimensión de la vida social crucial, que muchas veces aparece invisibilizada y subordinada a la esfera de mercado laboral, que está atravesado por profundas desigualdades de género.

En España, y en general en el sur de Europa, el sector doméstico sigue siendo un sector feminizado, donde además, se ha producido un proceso de creciente contratación dado que socialmente se ha convertido en una de las alternativas más utilizada la hora de realizar los llamados trabajos de reproducción. Justo lo contrario a lo que ha ocurrido en otros contextos sociales, como en los países del norte de Europa, donde se han optado por modelos de bienestar públicos para dar respuesta al embarazo, lactancia, etc. y a las atenciones y cuidados necesarios para el sostenimiento de la vida y supervivencia humana. (De Villota et. al., 2011).

Además, cabe señalar que, dadas las tendencias actuales de envejecimiento de la población, y la ausencia de desarrollo de políticas públicas significativas en este campo, el sector doméstico apunta a seguir siendo la apuesta central de nuestro modelo, lo que requerirá una necesidad aún mayor de regulación e intervención pública.

De esta forma, las mujeres inmigrantes que trabajan como empleadas de hogar en condiciones de precariedad se han convertido en el recurso fundamental que tiene la sociedad española a la hora de afrontar algo tan esencial como los trabajos de reproducción (cuidado de menores, ancianos, dependientes y realización de tareas domésticas), dando respuesta a un problema social y financiero colectivo, dónde, además, la presencia y el desarrollo del Estado social ha sido escasa.

De esta manera, el trabajo de estas mujeres de origen inmigrante en el sector de cuidados, contribuye decisivamente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los hogares españoles, en detrimento, eso sí, de experimentar ellas mismas dificultades para conciliar su propia vida personal, familiar y laboral. En consecuencia, la situación requiere *“una clara voluntad política que implique el reconocimiento de la contribución de su trabajo al Estado de Bienestar y a la calidad de vida de la sociedad española.”* (De Villota et. al., 2011:181), como así demandan las propias mujeres inmigrantes trabajadoras en este sector.

En esta misma línea, desde las mesas de trabajo con expertos, se pone de manifiesto la **necesidad de impulsar una verdadera política sectorial en torno al servicio doméstico y del cuidado**, lo que coincide con la tradicional demanda de las organizaciones sociales y de la propia Administración Pública. (Instituto de

la Mujer, 2009). Para ello, un asunto que se exige de manera constante durante las mesas de trabajo es la necesidad de mejorar las condiciones de empleo del sector de cuidados, un sector laboral muy vulnerable: bajos salarios, ausencia de regulación laboral, desprestigio social, largas jornadas, informalidad, etc.-. En esta línea, se propone una batería de medidas:

- **La ratificación, por parte del Estado español, del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la equiparación del trabajo doméstico, y la recomendación (201) que lo acompaña**². Un convenio firmado en 2011 y ratificado por 17 países que impulsaría, aún más, la vía de convertir el trabajo doméstico en un trabajo decente y regulado. El Convenio plantea que deje de ser un sector “especial” y por tanto, la necesidad de establecer derechos básicos para este sector, unas normas mínimas que equiparen sus condiciones laborales con los de resto de los trabajadores del régimen general, en lo referente a: tipos de contratos, derecho a prestaciones, legislar el derecho a la negociación colectiva en el servicio doméstico, inspecciones de trabajo, fomento de la organización de los empleados y empleadas domésticas, etc.

Es necesaria la ratificación del Convenio de las trabajadoras del hogar y continuar trabajando en la plena integración de un sistema de empleadas del hogar en el régimen general, para que estas mujeres puedan tener una prestación de desempleo similar a otros casos. Esto es primordial para ellas, (ya que) están quince años en este sector trabajando y se encuentran, de la noche a la mañana, sin nada. (ME-CAT)

Además del 189 de la OIT, estamos reclamando el derecho a la negociación colectiva, el derecho a tener convenios colectivos que no tienen las empleadas de hogar. Y, no lo tienen, porque no quieren ni gobierno, ni patronal. Nos hemos dirigido a los dos...patronal dice que no hay organizaciones empresariales constituidas y el gobierno dice que se arreglen las partes. (ME-VA).

“Yo también veo incoherencias en el tema del empleo del hogar. Porque, por un lado, es un sector totalmente feminizado, ocupado, principalmente, (no en su totalidad, aunque las internas mayoritariamente), por mujeres migrantes, y, sin embargo, siguen estando en un régimen especial que las excluye, por ejemplo, del derecho a desempleo, entre otras cosas, con horarios infinitos, etc. (...) el empleo del hogar discrimina porque no está en igualdad de condiciones al resto del régimen general, aunque está dentro del régimen general, pero con una situación especial y el tema de la ley de inmigración. (ME-MAD).

Normativamente no hay derecho a paro (...) es decir, que esté reconocido como un derecho. No hay prestación por desempleo, no está regulada la diferencia entre lo que cobra una interna y lo que cobra una externa. Yo creo que la regulación es lo principal. No hay diferencia si tú cuidas a una persona que sea dependiente o independiente, si son dos niños o son cinco niños y la carga de trabajo no es la misma. Entonces normativamente, yo creo que no hay un reflejo de la realidad (...) Nosotros tenemos asesoría jurídica y la compañera nos dice: (...) me veo con las manos atadas porque normativamente ese contrato está bien. Otra cosa es que nosotras veamos, la carga de trabajo y la formación (...) porque muchas veces personas que están trabajando de internas tienen un ciclo formativo de auxiliares de ayuda a domicilio. (...) son técnicos medios, no son personas que tienen estudios primarios”. (ME-AND)

- De esta forma, se contempla que una vía para mejorar la situación laboral de las mujeres inmigrantes no pasa únicamente por salir de los sectores más desprotegidos, sino por **mejorar las condiciones laborales** de éstos. En esta línea, se apunta la necesidad de valorar y dignificar el trabajo de los cuidados (donde se encuentran gran parte de las mujeres inmigrantes).

² Convenio 189 “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, adoptado el 16 de junio de 2011 por la OIT. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

- Para ello se propone realizar campañas de sensibilización para visibilizar el valor social y la importancia de los trabajos de cuidados, impulsando su reconocimiento y el de las competencias y capacidades necesarias para desarrollarlo.

Yo creo que no somos conscientes de la importancia que eso tiene. Porque si no existiera ese cuidado es que no haríamos nada, no podríamos hacer nada. Creo que no somos conscientes de esa importancia y no le estamos dando el sitio que tiene que tener. (ME-AND)

- De forma general, se propone, asimismo, la necesidad de intensificar las inspecciones de trabajo en aquellos sectores y ocupaciones donde son más altos los incumplimientos de la legislación laboral. En el caso específico del servicio doméstico, se señala la necesidad imperiosa de realizar dichas inspecciones de trabajo, dado que se trata de trabajos donde se cometen muchos abusos y excesos en las relaciones laborales. Se asume que las inspecciones de trabajo en este ámbito son poco habituales y complejas normativamente hablando, ya que se trata del ámbito familiar, pero se propone buscar fórmulas que respeten la intimidad de los hogares, y al tiempo, permitan observar e inspeccionar las relaciones laborales domésticas.

Hablando con un inspector de trabajo nos decía que no se podían hacer porque no era una empresa, era una persona física, (...), y al final nadie pasaba a inspeccionar estas situaciones de vulnerabilidad en cuanto a derechos laborales. (...) es importante que los sistemas de inspección a nivel laboral actúen, y actúen de forma eficaz, con consecuencias importantes, claro (...) Especialmente con el tema del servicio doméstico, con el cambio de la ley, intentaban pasar inspecciones para ver si verdaderamente se les había dado de alta en la seguridad social o no. Eso se movilizó con el cambio de legislación, pero luego ha vuelto caer. (ME-VA).

- Una necesidad de inspección de trabajo y regulación que se hace más aguda en el caso de la modalidad de interna, ya que concentra, de forma significativa, muchos de los abusos y desigualdades del sector.

Si estás encerrada, si tu solo piensas en que tienes que mandar dinero a tu país porque sabes que tus hijos están allí, la situación es mucho más complicada. Hablamos de una triple discriminación o incluso de una cuarta. Cuando una mujer está en situación irregular y cuando trabaja de interna. Por el programa de mujeres que tenemos en la asociación, han pasado más de cien mujeres inmigrantes. Y he hecho una entrevista a más de 60 para un estudio donde cada una hablaba de su percepción subjetiva sobre el proceso migratorio... (aparecen)cantidad de abusos, vejaciones, que sufren estas mujeres cuando están en ese ámbito privado, de internas (...) Yo llego a la conclusión de que si no buscamos la manera de que estas mujeres salgan de esa situación, esto va a seguir pasando. Yo eliminaría el régimen de interna. (ME-MAD)

- La necesidad de regular la actividad de las agencias intermediarias con ánimo de lucro para evitar una mayor precarización del sector.
- La conveniencia de promover algún tipo de ayudas directas o bonificaciones fiscales, tanto a las familias que tengan alguna empleada de hogar, como a las propias empleadas, con el objetivo de que el trabajo doméstico adquiera los mismos derechos y condiciones laborales que el resto de ocupaciones: deducciones en las cuotas de la seguridad social, deducciones fiscales, etc. (De Villota et. al., 2011). La idea de fondo que se maneja en este caso, es la de regular y financiar el sector, con el fin de convertirlo en parte de una política pública de provisión de servicios esenciales a las personas, las familias y las comunidades.

b) Conciliación de la vida familiar y laboral

Muy directamente relacionado con lo anterior, debemos hablar de la necesidad de fomentar las diferentes opciones y alternativas de organización de los trabajos de cuidado existentes en nuestras sociedades, para

favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, y dar respuesta a una demanda social mediante el apoyo de políticas públicas y programas institucionales.

Es fundamental encontrar alternativas diferentes que fomenten la igualdad de género y que equilibren el peso hegemónico que tiene actualmente el empleo doméstico como solución mayoritaria de los trabajos de reproducción o de cuidados.

En relación con esto, en las mesas de trabajo han surgido las propuestas específicas que se detallan a continuación:

- Específicamente se **propone impulsar y reforzar los programas y medidas de “Welfare”**. Esto es, medidas que impulsen la cobertura de dichas tareas desde el sistema público o común de bienestar social: plazas de guardería, mayor cobertura de los permisos de paternidad y maternidad, o incluso unificarlos como permisos de parentalidad, desarrollo presupuestario y efectivo del sistema de dependencia, etc.
- Se destaca la necesidad de **desarrollar sistemas efectivos de reparto paritario de los trabajos domésticos y de cuidados entre hombres y mujeres**. Tradicionalmente los trabajos de reproducción han estado ligados a las mujeres, pero se apunta que, con la incorporación mayoritaria de las mujeres al mercado de trabajo asalariado, estos roles no han desaparecido, sino que se han mantenido y reproducido en el tiempo, creando el fenómeno de las llamadas dobles jornadas femeninas. Jornadas donde las mujeres deben compatibilizar su trabajo asalariado, y su trayectoria laboral profesional, con la realización diaria de tareas y responsabilidades domésticas. Así, por ejemplo la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE (2009-2010) muestra que las mujeres en España dedican casi tres veces más de tiempo que los varones a las actividades relacionadas con el hogar familiar. Se hace necesario, por tanto, visibilizar nuevamente la existencia de esta desigualdad de género dentro de los hogares españoles, y de promover un reparto equitativo de las tareas de reproducción entre hombres y mujeres.

Se parte de la premisa, confirmada por los datos de la encuesta, de que debido a roles de género muy arraigados, las mujeres migrantes son las que realizan la mayor parte del trabajo doméstico familiar, y por tanto, las que efectivamente se ven obligadas a conciliar el trabajo fuera y dentro del hogar. En este sentido se solicitan medidas tanto a la Administración pública como a las organizaciones sociales que ayuden a conciliar ambas esferas:

- Intervención y mediación socio-familiar y cultural que permita trabajar con los roles de género al interior de las familias, con el objetivo de redistribuir equitativamente las cargas de trabajo domésticas y de cuidado entre los diferentes miembros de la familia.
- Expansión del Welfare o sistemas de bienestar social (guarderías, escuelas infantiles, actividades extraescolares, dependencia, etc.).
- Expansión de las redes sociales de apoyo comunitarias que ayuden a conciliar la esfera doméstica y laboral. Una tarea necesaria dado que las mujeres migrantes en España cuentan con redes sociales familiares de apoyo muy estrechas. Se apunta que dichas redes pueden ser dinamizadas e impulsadas por las propias organizaciones sociales.

Entonces, sí que hemos encontrado casos de mujeres que no han podido coger trabajos porque ¿con quién dejan a los niños? Porque el padre o familiares no están aquí, entonces no tiene una red social que les apoye para mantener a sus chavales hasta que ellas puedan venir. Y bueno, cuando están en el colegio pues sí, pero ¿y en verano? que no hay guarderías, ni hay colegios, no hay nada. No se puede dejar a los niños sin nadie. Entonces es lo que estamos encontrando muchas veces. (ME-MAD).

Como conclusión, podemos decir que se reclama una política integral sobre el sector doméstico, que pase no solo por mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas inmigrantes, sino por el planteamiento de medidas que impulsen otras alternativas sociales de realización y conciliación de las tareas domésticas. Vía que pasa por el proceso de visibilización y reconocimiento social y público de las tareas de cuidado y, finalmente, por la superación de las desigualdades de género que atraviesan el sector, y en general la llamada esfera reproductiva.

En este sentido, intervenir y mejorar las condiciones laborales y sociales del sector de cuidados, no solo ayudaría a las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector doméstico, sino que iría en beneficio del conjunto de la sociedad española, ayudando a conciliar la vida fuera y dentro del trabajo, y especialmente a superar determinadas discriminaciones de género presentes en la sociedad y en concreto en la vida doméstica.

c) Falta de información sobre derechos laborales en general

- Durante las mesas de trabajo se plantea un **reforzamiento de los dispositivos de información sobre derechos laborales a mujeres inmigrantes**, ya que se observa que, en múltiples ocasiones, las migrantes no conocen de manera suficiente sus derechos en relación con salarios, jornadas de trabajo, tiempos de descanso, medidas existentes para la conciliación, etc.

Pero yo creo que muchas veces se acepta porque no se conoce (...) nosotros si conocemos que existen estatutos y que existe una regulación. Pero las mujeres inmigrantes que llegan generalmente pasan siempre a trabajar de internas. Internas son 24 horas, no se relaciona con nadie, no conoce a nadie, no sabe si tiene derecho a una copia del contrato. Entonces partimos de esa base. Yo trabajo en temas de orientación y cuando acaban de llegar lo primero que hago es sentarles y preguntarles si conocen el mercado de trabajo español. Porque no tienen ni idea de si tienen que estar contratadas, si se pueden empadronar, si no se pueden empadronar, cuales son las condiciones mínimas, qué tiempo de descanso tiene una persona interna (...) eso lo sabemos nosotros (...) pero hay personas que no lo conocen. (...) Normativamente todo está muy, muy, regulado, pero hay que conocerlo. (ME-AND).

Y otra cuestión que creo que es importante es el desconocimiento que hay de los derechos laborales y de los convenios que se realizan. Porque lo que yo me encuentro habitualmente es que las mujeres tienen un gran desconocimiento y no son capaces de ver cuándo es un contrato abusivo y cuando no lo es (...) es una cuestión que se repite constantemente-(ME-CAT)

- Más allá de la provisión de información, se subraya, la necesidad de acompañar en el proceso de contratación, de negociación, de reclamación en sus caso, etc. De **proporcionar un acompañamiento personalizado e individualizado que además trabaje desde una perspectiva de mediación cultural**, incorporando las barreras idiomáticas, las diferencias culturales y de contexto, los diversos estándares laborales, etc.

Yo creo que aquí hay varias cosas (...) A veces se tiene la información, o a veces no se puede tener, o, no se tienen redes para saber, redes que te puedan informar(...) A veces se firman contratos porque algunas mujeres a lo mejor no saben leer y escribir en español. (...)Después está el que ella pueda entender el contexto global de un contrato de aquí. Luego, aunque puedas entenderlo siempre está la amenaza de <<yo tengo permiso de residencia temporal; a los dos años si no cotizo seis meses, yo me quedo sin permiso de trabajo>>. (...) Muchas mujeres están con el temor de que esto es lo que hay y me tengo que aguantar porque si no igual me quitan el permiso de trabajo. Y si me quitan el permiso de trabajo me pueden deportar y si no, otra vez estoy en la clandestinidad, y ahí está el acompañar esas situaciones, porque a veces no es que no sepan sus derechos, es que no saben cómo hacerlos efectivos. (ME-AND)

- Un trabajo de asesoramiento y acompañamiento que no solo se circunscribe a las organizaciones sindicales, ya que se **reclama una mayor implicación de las organizaciones sociales que se dedican a la integración social en esta tarea**. De esta forma, se ve necesario que desde las entidades se ofrezca información y asesoramiento respecto a derechos laborales y condiciones del mercado de trabajo: nóminas, contratos, etc., así como incorporar tareas de acompañamiento pedagógico, psicosocial y de orientación laboral que permita a las mujeres denunciar o reclamar ante determinadas situaciones de abuso laboral.

Sería importante valorar la posibilidad de que igual que las diferentes asociaciones tienen un área de asesoría socio-laboral, que exista un área de las diferentes entidades que trabajen en red que sea de este tipo de información sobre derechos laborales, contratos, etc. (ME-CAT)

Nosotros en la fundación (...) aunque tenemos asesoría jurídica también, actuamos de una manera integral, no solo desde lo legal (...) hay Tiene que haber atención no solo desde la denuncia, sino tiene que haber esta parte pedagógica y de acompañamiento. Y la mujer es la que decide. (ME-CAT)

d) Movilidad laboral y diversificación de oportunidades para las mujeres inmigrantes

En lo referente al acceso al mercado laboral, se reclaman medidas que apoyen la movilidad profesional y la diversificación ocupacional de las mujeres migrantes, o lo que es el lo mismo, la reducción de la altísima concentración sectorial de las mujeres inmigrantes, abriendo nuevas oportunidades laborales más allá del sector de limpieza, la hostelería y el empleo doméstico. (Instituto de la Mujer, 2009). Algo que reduciría la actual situación de sobre-cualificación de las mujeres migrantes.

- Para ello, sería necesario trabajar con **itinerarios más individualizados que refuercen la recualificación y formación profesional**, y que además integren en el trabajo las específicas condiciones de precariedad económica y laboral en la que se mueven las mujeres migrantes.
- Se solicita la ampliación del abanico de cursos y formaciones que reciben las mujeres, ya que están muy enfocados a los sectores ocupacionales tradicionales del colectivo y, por tanto, tienden a reproducir la situación laboral actual, más que a diversificarla. Es decir, se proponen cursos de formación para mujeres de cocina, de cuidados, etc. lo que de alguna manera está perpetuando la situación actual y propicia el inmovilismo laboral de la mujer inmigrante, quien queda relegada al sector doméstico y de cuidados.
- Más allá de la diversificación de ofertas, se propone también la **posibilidad de modificar los requisitos de acceso a los cursos**, eliminando, en algunos casos, la necesidad de contar con la titulación homologada para acceder.

Lo que sí sé porque lo trabajo en el día a día, es que, si quieren hacer una formación especializada del SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya), se encuentran con que, entre los criterios de admisión, les exigen tener un título por lo menos de la ESO homologado. (ME-CAT)

- Asimismo, también **se propone la necesidad de ampliar los horarios de los cursos**, para las mujeres específicamente, ya que los horarios son, muchas veces, incompatibles con los horarios laborales, o con las responsabilidades familiares de las mujeres inmigrantes con el fin de que puedan acceder a ellos: diversificar los horarios de los cursos de formación, proporcionar recursos de apoyo como servicios de guardería durante el horario del curso, etc.

Hay mujeres que acceden a esos cursos. Pero ¿cuál es el problema también? Pues que se necesita tener dinero para mantenerse aquí, en España (...) Ellas tienen que enviar dinero a sus familias. Entonces el hacer los cursos, acceden muchas pero nosotras, por ejemplo, hacemos

un curso de cocina básica para mujeres que no tienen permiso de residencia en este caso porque no acceden a nada. ¿Qué pasa también con estas mujeres? Que la mayoría tienen hijos a cargo, están solas, no tienen pareja y no pueden ir porque no tienen donde dejar a los niños. Eso, el apoyo familiar, el apoyo social es fundamental para este tipo de mujeres porque por eso muchas no pueden acceder a la formación. Son culturas muy diferentes, requieren un proceso de aprendizaje, requieren un proceso de integración, de conocer, de saber, para luego desempeñar esas herramientas que le puedan facilitar esa búsqueda de empleo. Pero claro, tienen que conocer como es el trabajo, todo eso. Todo eso requiere un tiempo, tiempo que muchas no tienen porque necesitan trabajar de manera inmediata porque necesitan dinero y necesitan enviar dinero a su familia. (ME-AND).

Yo cuando trabajaba con estas mujeres, cuando hice el proyecto, ellas me decían que les exigían mucho en el tema de la integración. Pero que no podían acceder a clases de las que son gratuitas porque no había en fin de semana. Yo no sé cómo está ahora porque yo llegué en 2006, y claro, ellas quieren ir a clase (...) pero no pueden porque trabajan de lunes a viernes, y sábado y domingo no hay. Entonces, yo creo que para Cataluña esto ayudaría, no sé si en Valencia este tema está solucionado. (ME-CAT)

A nivel de educación y de formación, bueno, pues, con lo que ha dicho mi compañera, sería la ampliación de horarios que se adapten a las necesidades de estas mujeres, pues hay mujeres que trabajan muchísimas horas y a lo mejor tienen tardes y última hora de domingo. Conocemos centros de educación que abren y los cursos que más llenan son los de última hora del domingo. O, bueno, ofrecer servicios de guardería, o que puedan venir con los hijos, ¿no? (ME-CAT)

Se reconocen unánimemente las deficiencias en el Sistema Estatal Público de Empleo (SEPE) a la hora de promover la inserción laboral de las mujeres inmigrantes y se indica la escasísima incidencia que tienen en la actualidad los servicios públicos destinados a promover la inserción laboral.

- Se sugiere una profunda renovación de los mismos en términos de financiación, misión, protocolos de trabajo y estructura. Al tiempo, se apunta la conveniencia de desarrollar estructuras mixtas de intervención, donde se trabaje de forma coordinada entre las organizaciones sociales, las empresariales y la administración pública.

A la mayoría (...) siempre las orientamos a los servicios públicos de empleo porque, bueno, de alguna forma, puede favorecer que ella encuentre trabajo y siga teniendo permiso de residencia y trabajo. Pero ya sabemos que está bastante complicado. Cada vez más. Lo que pasa es que yo llevo siete años en mi trabajo y yo no he conocido todavía ninguna mujer que haya encontrado trabajo a través del servicio andaluz. No las he conocido, sinceramente. ¿Qué hacemos? Derivamos a otras entidades que tienen orientación laboral, a través de empresas también que nosotros contactamos que sabemos que pueden tener, pero todo relacionado con el sector del servicio doméstico, interna, etc. Trabajos con unas condiciones laborales muy precarias. Es la realidad con la que nos encontramos. (ME-AND)

- Se pide, por tanto, invertir en las mujeres migrantes, desarrollando proyectos de acompañamiento más individualizados, que integren herramientas de mediación cultural, y que protejan, en alguna medida, su situación de vulnerabilidad económica, de manera que pueda “liberar” tiempos y energías para dedicarlos a su recualificación profesional.

Creo que ofrecerles formación remunerada a las mujeres, o algo así, unas becas, sería una buena idea, así la necesidad que tienen de obtener unos ingresos no les impide asistir a los cursos o formarse, y así poder mejorar su situación, o poder acceder puestos de trabajos que no sean los de siempre, los mismos (...) si sería invertir un tiempo. (ME-MA)

En esta línea, por ejemplo, en las mesas de expertos surgió de forma reiterada la idea de convertir la condena que significan los tiempos de desempleo, en tiempos de oportunidad. Para ello sería necesario generar procesos y trayectorias formativas y de inserción más personalizadas, que incluyeran la formación, la recualificación profesional y el reconocimiento de las habilidades profesionales adquiridas. Asimismo, se necesitarían medidas que protegieran a las mujeres de la situación de vulnerabilidad económica que les fuerza a un reingreso rápido al mercado en trabajos en ocupaciones de baja cualificación, por ejemplo, becas, prestaciones, acceso a rentas mínimas, etc. y finalmente, proporcionar una cierta cobertura con respecto a las tareas y obligaciones domésticas y de cuidado, tareas que debido a roles de género, recaen usualmente sobre ellas. Se apunta, pues, de fondo, la necesidad de que los mecanismos de orientación laboral conjuguen las necesidades cortoplacistas, con la definición de un proyecto profesional de largo plazo.

4.4 FACTORES TRANSVERSALES EN MATERIAL DE INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA MUJER INMIGRANTE EN ESPAÑA. GÉNERO Y ÉTNIA

Por último, existen una serie de actuaciones que tienen que ver con los factores transversales en materia de integración socio-laboral de la mujer inmigrante en España; género y etnia.

En las mesas de trabajo se le dio una importancia central a la necesidad de trabajar en la dimensión de género. Se constata que el género constituye un factor explicativo crucial que está presente de forma transversal en las situaciones de desigualdad de las mujeres de origen inmigrante, en sus condiciones de vulnerabilidad laboral, social y doméstica. Así, a pesar de las diferencias de clase social y de etnia, la desigualdad por género es una condición compartida con las mujeres nativas. Mujeres que siguen sufriendo situaciones de desigualdad social y laboral marcadas por el género; salarios más bajos, mayores cargas familiares y domésticas, dobles jornadas, obligación de compatibilizar sus trayectorias profesionales con las tareas de cuidado, etc.

En este sentido, se proponía:

- Visibilizar en el conjunto de la sociedad española las desigualdades de género existentes en el mercado de trabajo y en el espacio familiar, especialmente donde las mujeres siguen realizando mayoritariamente las tareas domésticas y de cuidado. Se propone impulsar y reforzar los planes de igualdad de género desde campañas en los medios de comunicación y, sobre todo, desde el trabajo de base en todos los ámbitos: escuela, escuelas de padres y madres, asociaciones de vecinos, etc.

Lo que hay que hacer es trabajar con la familia, trabajar el tema de género (...) pero yo pienso que es muy poco, eso habría que trabajarlo en los colegios, en las AMPAS, en las asociaciones de vecinos (...), utilizar todos los medios para poder cambiarlo, no solamente en las entidades sociales (...), porque el trabajo de las entidades sociales se concentra en los usuarios y las usuarias que tiene (...) hay que trabajarlo desde diferentes ángulos, y más globalmente. (ME-AND)

En este sentido, se comparte entre los expertos la importancia de los medios de comunicación y el papel que juegan en la reproducción de los estereotipos de género. Se señala, pues, que sería conveniente impulsar campañas de sensibilización en los medios de comunicación.

“Y la tele, yo creo que la tele también podría poner un poquito más de su parte. Porque hay campañas para todo: para dejar de fumar, para evitar los accidentes de tráfico, para apuntarte a un equipo de futbol...pero para dar caña a los hombres no hay ninguna campaña. (...) Hay sobre la violencia, pero no sobre la conciliación o sobre la igualdad. Y yo creo que la tele es muy poderosa, creo que es lo más poderoso que tenemos ahora mismo, la tele y la radio y las redes sociales. (ME-AND)

Simplemente en los anuncios ahora de Navidad lo vamos a ver. Como se perpetúa en esos anuncios: los juguetes de niños, los juguetes de niñas, las zonas rosas para niñas, azules para niños, y eso no se cambia, es que no se cambia ni un mínimo. Y eso es básico, fundamental (trabajarlo) desde pequeños. (ME-AND)

- En línea con lo comentado anteriormente, se propone **reforzar el trabajo de intervención y mediación socio-cultural con las mujeres y las familias inmigrantes, destinado no solo a empoderar a las mujeres, sino a impulsar mayores niveles de igualdad dentro del entorno familiar.** Es importante trabajar las cuestiones de género no solo con las mujeres, sino también con los hombres. El problema es que ellos no suelen participar por lo que se hace imprescindible trabajar en el empoderamiento de las mujeres. En las experiencias que se comentan de trabajo con grupos donde hay hombres los resultados son positivos, pero es difícil que participen.

Nosotros tenemos un plan de trabajo con mujeres y con hombres. Cuando trabajamos con las mujeres, aparte trabajamos con los maridos de ellas en temas de reparto de tareas, de trabajos... Trabajamos con las mujeres y de este grupo, las que tienen pareja pues se trabaja con ellos al mismo estilo que se trabaja con las mujeres. En los grupos en que se ha trabajado con ambos ha habido resultados, mejoría. En los grupos que vienen solo los maridos... (...) no a todos los hombres les gusta asistir a grupos de conciliación ¿Quién eres tú para que me enseñes a llevar mi casa? (ME-VAL).

- Se destacaba, en línea con lo ya recogido en trabajos anteriores a la crisis, **la necesidad de llevar a cabo pactos interculturales de género, entre mujeres nativas e inmigrantes** (Instituto de la Mujer, 2010). Algo que se concretaba, en una mayor involucración de las mujeres nativas de clase media, principales empleadoras de trabajo doméstico, en la mejora del sector de cuidados. Un sector donde tradicionalmente se concentran muchas de las desigualdades de género de nuestras sociedades.

A las mujeres españolas para la generación de «pactos interculturales de género», en los que se «reconozcan» unas a otras de cara a conseguir que la igualdad de «las del Norte» no se construya sobre la desigualdad de «las del Sur».” (Instituto de la Mujer, 2009: 191)

- Se propone el desarrollo de prácticas y procesos de inserción socio-laboral que estén acompañados desde las entidades sociales, ya que usualmente se necesita un trabajo de mediación entre las empresas y las propias mujeres migrantes, en el proceso de incorporación al nuevo entorno laboral.
- El desarrollo de políticas y medidas de discriminación positiva. Por ejemplo, el establecimiento para las empresas de la contratación de un número determinado de trabajadoras de manera obligatoria o con el desarrollo de incentivos fiscales que lo fomenten, de la misma manera que se hace con otros colectivos en situación de vulnerabilidad.

A nivel de gobierno con otras, no voy a decir minorías, voy a decir grupos en exclusión, (...) Creo que, por ley hay que tener, según el número de trabajadores, un porcentaje de personas de ese grupo (personas con diversidad funcional) en plantilla. ¿Por qué se hace con ese grupo social y no con otros también en exclusión? (...) Si, yo creo que por ahí se podría empezar. La discriminación positiva. Exactamente, utilizar la discriminación positiva porque al fin y al cabo es lo que aprieta. (...) Y es porque tienen un beneficio las empresas. (ME-AND).

De forma similar, se propone la necesidad de trabajar con la dimensión étnica de la desigualdad que padecen las mujeres inmigrantes, relacionado principalmente con las situaciones de discriminación y racismo. En este sentido, se propone trabajar de forma transversal desde una óptica de gestión de la diversidad, impulsando las acciones y medidas que ya se realizan en este campo, con el objetivo de crear una sociedad más inclusiva,

donde se reduzcan los prejuicios y estereotipos discriminatorios que de forma recurrente se asocian a la condición inmigrante.

Se pone de relieve la existencia de un problema a la hora de realizar medidas desde el enfoque de la gestión de la diversidad ya que en ocasiones nos encontramos con un problema muy de base; que la sociedad no conoce como son las personas inmigrantes. De hecho, se apunta, el hecho de que, a pesar de que exista contacto directo y habitual con población inmigrante, se sigue funcionando desde los estereotipos: “son analfabetos, no tienen capacidades”, etc. Parece que el simple contacto no es suficiente, pues prima el estereotipo sobre el conocimiento de la realidad.

Pero es un tema de gestión de la diversidad. Porque es un desencuentro total entre nosotros, de desconocimiento. Porque la gente se piensa que es gente que no tiene formación, cuando vemos que el porcentaje de mujeres con formación superior es altísimo. Se piensa que son analfabetos, que no tienen formación. Nosotros hacemos cursos, hacemos talleres contra la discriminación, y nos hemos encontrado con gente que nos dice que a poco menos van con taparrabos cuando están en sus países. Y era gente joven con un nivel de formación secundaria. Y nosotros nos quedábamos perplejos cuando veíamos que realmente pensaban eso muchos de los que estaban en los talleres. (ME-VA)

Una situación cuya transformación pasa necesariamente en opinión de las mesas de expertos por el impulsar y reforzar la intervención desde una óptica de gestión de la diversidad.

Entonces es un trabajo de sensibilización y de gestionar la diversidad que creo que es urgente porque no vamos a negar, como se decía, una realidad que tenemos y que va a estar ahí. (...) Prima el estereotipo frente a la realidad. Se encuentran y, lo que verdaderamente proyectan, es el estereotipo y el prejuicio. (...) Nos sorprende porque es algo recurrente en los talleres que estamos dando. Ahí nos planteábamos que hace falta la mediación, es decir, no solo el contacto directo, que es importante porque el contacto directo favorece el conocimiento, pero no era suficiente, sino que hace falta mediación y trabajar la diversidad. Hay que trabajar a otros niveles de intervención, con una mediación que gestione esa diversidad de otra forma; desde una mirada inclusiva y desde otros parámetros.”. (ME-VA)

En esta línea, en las mesas los expertos se destacaron algunas medidas más concretas:

- **Impulso de la gestión de la diversidad, como una competencia clave de la realidad y del mundo hacia el que vamos.** El impulso de la gestión de la diversidad en el mercado de trabajo y en el mundo empresarial, en las escuelas y las universidades, en talleres para familias y para la comunidad vecinal, etc. En este sentido, se apunta que es necesaria la mediación intercultural, para que se conozca realmente a la población inmigrante y evitar los estereotipos. Como medida concreta para trabajar la cohesión social y la convivencia se propone potenciar la figura profesional de los agentes mediadores y de la mediación comunitaria para facilitar el conocimiento y desmontar mitos y estereotipos sobre los migrantes.
- **Reforzar y dinamizar las intervenciones que buscan erradicar los prejuicios y la discriminación racista que sufren las mujeres migrantes** en el mercado de trabajo, en el espacio público, en la administración, etc.: campañas anti-rumores, observatorio de los medios de comunicación, servicios de denuncia, etc.
- Se propone, además, **realizar campañas y tomar medidas de discriminación positiva**, de manera que se visibilice a población de origen inmigrante en puestos sociales de cierta relevancia: administración, partidos políticos, medios de comunicación, etc.

- **Impulsar una campaña que visibilizará la realidad actual de una inmigración en España.** Una inmigración que se ha ido convirtiendo progresivamente en una parte consustancial de la sociedad española, esto es, en una población española de origen inmigrante que forma parte del paisaje cotidiano de sus barrios, escuelas, centros de trabajo, calles, etc.

En estos dos ámbitos, desigualdades de género y discriminación étnica, se considera que es clave el trabajo con el funcionariado, los técnicos de la administración y los responsables políticos.

- Se propone así, reforzar la formación de funcionarios y responsables políticos en materia de inmigración, género y derechos humanos.

Yo creo que también hay un problema grande de fondo cuando ya nos toca ir a las instituciones, cuando ya nos toca ir con las concejalías, con la policía, ¿qué me encuentro? Quizás mujeres en puestos de poder, pero que llevan en su piel el machismo bien puesto. Y además, no solamente el machismo, sino la discriminación. El ser inmigrante, el ser mujer, el ser mujer inmigrante todavía para muchas personas que están dentro de los cargos de decisiones, es algo muy lejano (...) porque nosotros podemos empoderar a la mujer, podemos ayudarla, podemos sacarle y decirle: vos puedes. Pero... qué pasa cuando llega, dónde pueden estar las soluciones, y los que tienen que dar la pasan a segunda opción. Entonces yo creo que no debemos de perder la perspectiva de que, desde donde se tiene que trabajar, es desde arriba. Y, sobre todo, las personas que están en cargos directamente (relacionados) con migración, que sean personas sensibilizadas en la materia. (ME-CAT)

- En esta línea, se señala la **necesidad de ratificar los tratados internacionales en materia de no discriminación, desde una perspectiva de género y de derechos humanos.** Cumplir con los tratados y la normativa así como dotar presupuestariamente las medidas que ya están planificadas.

Me parece que es clave que hay un tema de incoherencia muy grande entre lo que es la coordinación entre los diferentes planes y organismos tanto a nivel internacional como a nivel nacional. Por ejemplo, propuestas que hay en la Organización Internacional del Trabajo, específicamente con la ratificación, por ejemplo, del convenio 189 que regula y que tiene que ver con la regulación de la inserción laboral del servicio doméstico y de los trabajadores del cuidado, más todo lo que dice ONU mujeres en el último informe, bueno, no en el último, en el 2013, de género y migración en donde el tema del servicio de cuidados de hogar y el tema de la trata a nivel internacional se consideran dos de los temas claves a nivel de migración y género a nivel internacional. Tú dices, bueno ¿Qué es lo que está pasando? ¿por qué, por ejemplo, el estado español no ratifica el convenio 189 cuando a nivel europeo hay toda una serie de ciudades que vienen promocionando, no solamente en España, sino a nivel europeo la ratificación de ese convenio? (...) Cuando trabajamos en políticas públicas conocemos la ley, pero mucha gente no conoce los elementos que están incorporados a esa ley y uno se pregunta: si nosotros aplicáramos y exigiéramos un reglamento de aplicación de lo que significa el no cumplimiento de lo que está establecido en la ley, ¿dónde quedaríamos?. Es que te lees la ley y... en todos los ámbitos en que la ley cruza desde el punto de vista de discriminación por edad, por sexo, por origen étnico, sencillamente estamos incumpliendo las normativas a nivel europeo y normativas internacionales de manera contundente. Esto no significa que no se estén haciendo cosas desde el punto de vista de los gobiernos autonómicos, y desde el punto de vista de las entidades y las asociaciones de inmigrantes. Lo que quiero resaltar aquí es: ¿Cómo establecemos un nivel de coherencia para no entrar en ese círculo vicioso en donde tenemos leyes, acuerdos, normativas que son inclusivas y las entidades están tratando de cumplirlas pero, al mismo tiempo, estamos generando nichos y huecos en donde el nivel de exclusión y el nivel de no inclusión y de irregularidad la estamos fomentando y manteniendo? (ME-MAD)

- Se manifiesta desde las mesas la **necesidad de incorporar de forma transversal en las acciones los elementos y necesidades específicos de cada colectivo de mujeres.**

En este sentido, aunque se afirma que las mujeres migrantes comparten una serie de dificultades comunes, determinadas por ser pobre, por ser mujer y por ser inmigrante, se destaca que también existen diferencias internas dentro de dicho colectivo, marcadas, como hemos visto en la encuesta, por la existencia de situaciones de mayor precariedad social y laboral, y por el origen nacional de las diferentes mujeres. Las medidas deberán ajustarse a esta realidad, lo que implica un trabajo de concreción y especificidad, que solo se puede llevar a cabo desde una intervención coordinada entre las administraciones y las organizaciones sociales que trabajan en el ámbito local.

Se concluye mediante este trabajo, que los problemas sociales que sufren las mujeres inmigrantes, que las convierten en el escalón más bajo de la estructura social y laboral de la sociedad española, están conectados con problemas más de fondo o estructurales que tienen otros grupos sociales vulnerables dentro de la sociedad española, como jóvenes, mujeres nativas, clases populares, etc. En este sentido, se entiende que el proceso de precarización laboral es común, aunque con diversos grados, a estos grupos sociales y que el proceso de desigualdad de género es un problema que, en diverso grado, comparten de raíz con las mujeres nativas españolas. Por ello, además de las medidas específicas que se tomen con respecto a las mujeres inmigrantes, se cree necesario enfatizar la necesidad de generar nuevas políticas de cohesión e inclusión social y laboral, que mejoren las condiciones de vida de estos grupos sociales mencionados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

Tras los resultados arrojados por la investigación y el análisis de las aportaciones de los profesionales y expertos que participaron en las mesas de trabajo de las diferentes Comunidades Autónomas, se puede concluir que existe una **necesidad inminente de impulsar y dinamizar un nuevo ciclo de actuación en materia de integración social**. Un nuevo ciclo que requiere de medidas específicas que tengan en cuenta la realidad de las mujeres inmigrantes, parte intrínseca de la sociedad española actual, entendiendo que:

- A pesar de que se pueden identificar algunos rasgos en común, no hay un estereotipo de mujer inmigrante, sino que existen múltiples factores culturales y circunstanciales que requieren una atención y respuesta concreta;
- Para trabajar en el apoyo de los procesos de integración socio-laboral de las mujeres inmigrantes es necesario, por tanto, establecer itinerarios de atención individualizada. Son procesos que requieren tiempo, lo que hace necesario un apoyo presupuestario en el medio-largo plazo;
- El enfoque de género ha de ser transversal a todas las políticas y servicios especialmente en los ámbitos de integración e inserción socio-laboral;
- Esta transversalidad no sólo ha de estar sobre el papel, sino que hay que buscar canales y rutas de atención efectivas que realmente lo posibiliten en la práctica;
- Y que, la coordinación y cooperación entre entidades, tanto gubernamentales como no gubernamentales, es un factor decisivo para asegurar el éxito de las políticas y medidas de actuación concretas que tengan como objetivo superar las situaciones de discriminación que sufren las mujeres inmigrantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Benería, Lourdes (1991) "La globalización de la economía y el trabajo de la mujeres". *Economía y Sociología del Trabajo*, 13-14. 1991. pp. 23-35.
- Benería, Lourdes y Roldán, Martha (1992) *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*. México, D.F. El Colegio de México y FCE. 1992. 222 p.
- Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina (1994) "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas". En Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina y Alemany, Carmen (comp.) (1994) *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona. Icaria/Fuhem. 1994. pp. 17-109.
- Cachón, Lorenzo (2009): "*La España inmigrante*": marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de inmigración. Barcelona: Anthropos. 352 p.
- Colectivo Ioé (2001) *Mujer, Inmigración y Trabajo*. Madrid. IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2001. pp. 110-451
- Gregorio Gil, Carmen (1996) *Migración femenina su impacto en las relaciones de género*. Madrid. Narcea Ediciones. 1996. 281 p.
- Gregorio Gil, Carmen (1997) "El estudio de las migraciones internacionales desde una perspectiva de género" *Migraciones*, 1. 1997. Madrid. IUEM-Comillas. 1997. pp. 145 a 176.
- Herranz, Yolanda (1997) "Transformación del mercado laboral de Madrid y feminización de la inmigración latinoamericana". En Maquieira, Virginia y Vara, MTM Jes's (Eds.) *Género, clase y etnia en los nuevos procesos de Globalización*. Madrid. UAM. 1997. pp. 171 a 182.
- Herrera, Gioconda (2005) *Mujeres ecuatorianas en las cadenas globales de cuidado*. Quito. FLACSO. 2005. 22 p.
- Instituto de la Mujer (2009) *Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes. Modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales*. Madrid, Ministerio de Igualdad.
- Iglesias, Juan (2012): "En la horma de otros zapatos. Los trabajadores inmigrantes y el enfoque de la nueva precariedad étnica". *Política y Sociedad*, 49, (1), 47-77.
- Iglesias, Juan y Botella, Teresa (2015) *Buenas prácticas en integración social*. Madrid. OIM. 102 p.
- Molpeceres, Laura. (2012) "Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30 (1), 91-113.
- Morokvasic, Mirjana. (1984). "Birds of Passage are also women". *International Migration Review*, vol. 18, núm. 4.
- Oso, Laura (1998): *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Madrid: Instituto de la Mujer, MTAS, Serie Estudios nº 52. 438 p.
- Pajares, Miguel. (2010) *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Parella, S. (2000): "El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad" *Papers. Sociologia*, 60. 2000. Monográfico: *Inmigración femenina en el Sur de Europa*. Barcelona. pp. 275-289.

Pedreño, Andrés y García Borrego, Iñaki. (2005): "La Inserción de España en las redes migratorias internacionales: configuración social y mercado laboral". *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, 57, 203-247.

Phizacklea, Annie. (1990) *Unpacking the fashion Industry: Gender, Racism and Class in Production*. London. Routledge.

Portes, Alejandro.; Böröcz, J. (1992) "Inmigración contemporánea: perspectivas teóricas sobre sus determinantes y modos de acceso". *Alfoz*, núm. 91-92

Sassen, Saskia. (1993). *La movilidad del trabajo y del capital*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Simón, H. y Murillo, I. (2014) "¿Sufren las mujeres inmigrantes una doble penalización salarial? Evidencia para España". *Cuadernos Económicos del ICE*, 87

Solé, Carlota (1995). *Discriminación racial en el mercado de trabajo*. Madrid: CIS.

Torres, Francisco (2011) *La inserción de los inmigrantes. Luces y sombras de un proceso*. Madrid. Talasa. 297 p.

Torns, Teresa. (1997). "Los servicios de proximidad, ¿un yacimiento de empleo?". *Revista de Treball Social*, núm. 147.

Villota, P.; Ignacio Ferrari, I. y Vázquez S. (2011) *Impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado domiciliario y propuesta de medidas de políticas fiscal, social y laboral para estimular su formalización y profesionalización*. Observatorio de la igualdad. MSSSI. Madrid.

ANEXO METODOLÓGICO I

El estudio financiado por el MEYSS y co-financiado por el Fondo Social Europeo se planteaba investigar la situación social, doméstica y laboral de las mujeres inmigrantes trabajadoras extracomunitaria en España (No UE), con el objetivo de elaborar propuestas de actuación que posibilitaran y reforzaran los procesos de inserción socio-laboral de las mujeres migrantes.

El estudio se ha realizado mediante encuesta en las comunidades de Andalucía, Madrid, Cataluña y Valencia. El objetivo era tener representatividad nacional, y determinar tendencias en las cuatro comunidades autónomas de estudio.

El diseño de la muestra de estudio se realizó a partir de la población inmigrante femenina extracomunitaria en España. De esta manera se descartaron las mujeres extranjeras procedentes de la UE y de los principales países desarrollados. A partir de esa población se elaboraron cuotas representativas en función del origen nacional o país de nacimiento (tal y como aparece reflejado en la tabla III), tasa de desempleo (38%), el nivel de estudios (28% con estudios universitarios) y el porcentaje de nacionalizadas (34%).

Finalmente se realizaron 454 encuestas en todo el país distribuidas de la siguiente manera (tabla II):

TABLA II DISTRIBUCIÓN MUESTRA POR COMUNIDAD	
Comunidad Autónoma	Frecuencia
Madrid	136
Andalucía	112
Cataluña	104
Valencia	102
Total	454

Fuente: Encuesta Mujer Inmigrante OIM-IUEM 2015.

Aunque el muestreo efectuado ha sido por cuotas y por lo tanto no probabilístico, a efectos de determinar y tener una idea de cuál ha sido el error muestral cometido con el tamaño anterior (n=454), si se considerase que dicho muestreo ha sido aleatorio, dicho error muestral al 95% hubiese sido del 4,6%, a nivel nacional.

Análisis Clúster

Un Análisis Clúster es una técnica de Análisis Multivariante que permite, considerando conjuntamente varias variables, clasificar a los diferentes casos en grupos distintos, homogéneos internamente y heterogéneos entre ellos, permitiendo obtener una segmentación que emana de las propias características de las variables originales y en los que, no interviene ninguna decisión subjetiva. Se trata, por lo tanto de una técnica ideal para la obtención de perfiles, tipos o establecer tipologías de comportamiento diferentes. El Análisis Clúster llevado a cabo ha sido un Clúster no jerárquico con el algoritmo de las K-medias para clasificar los diferentes casos en los distintos grupos considerados a priori por el investigador.

Las variables utilizadas para la realización del Análisis Clúster han sido:

Nivel de trabajo, con los siguientes niveles: 1: Trabajos de Cuidados; 2: Trabajos manuales de cualificación básica; 3: Trabajos de cualificación media; 4: Pequeños empresarios; 5: Profesionales;

Salario, con los siguientes niveles: 1: Menos de 300 euros; 2: De 300 euros a 649 euros (SMI); 3: De 650 euros a 999 euros; 4: De 1000 euros a 1499 euros; 5: De 1500 euros a 1999 euros; 6: De 2000 euros a 2999 euros; 7: 3000 euros o más

Tipo de contratación, variable dicotómica: 1: Indefinido; 0: No indefinido.

Se trata, por lo tanto de dos variables ordinales y una variable dicotómica, que a efectos, del Análisis Clúster, consideraremos como de Escala. En todo caso, para evitar problemas de escala y unidades las variables han sido tipificadas, efectuando el análisis Clúster sobre dichas variables tipificadas.

Después de varios análisis, se considera que el número de grupos, clúster, segmentos, perfiles o tipos que mejor describe la realidad de las mujeres emigrantes en España, con las tres variables consideradas, es de tres. A continuación se muestran las principales características de las variables utilizadas para la obtención de esta tipología, que de modo resumido queda reflejado en la tabla I, en la que se han reflejado el tamaño de los grupos, las medias y desviaciones típicas de las variables tipificadas que han sido utilizadas para la realización del Clúster, así como el comportamiento, o distribución, de las variables originales sin tipificar.

TABLA II
CUOTAS MUJERES INMIGRANTES

DESCRIPCIÓN CLÚSTER	PERFIL 1	PERFIL 2	PERFIL 3	TOTAL	PVALOR
N	118	46	206	370	
N%	32%	12%	56%	100%	
Znivel trabajo					0,000
Media	-0,42	1,92	-0,34	-0,08	
D.T	0,54	0,62	0,59	0,95	
ZSalario					0,000
Media	0,07	1,03	-0,43	-0,09	
D.T	0,61	1,04	0,74	0,88	
Z Tipo de contrato					0,000
Media	1,29	0,30	-0,77	0,02	
D.T	0,00	1,04	0,00	1,01	
Ocupaciones (%)					0,000
Ocup. de cuidados	57,6	0,00	52,9	47,8	
Ocup. manuales de cualificación básica	30,5	0,00	30,1	26,5	
Ocup. cualificación media	11,9	19,6	17	15,7	
Pequeños empresarios	0	4,3	0	,5	
Profesionales	0	76,1	0	9,5	
Salario Euros (%)					/0,000
Menos de 300	2,5	0	21,4	12,7	
De 300 a 649(SMI)	35,6	17,4	47,6	40,0	
De 650 a 999	53,4	17,4	26,7	34,1	
De 1000 a 1499	8,5	50	4,4	11,4	
De 1500 a 1999	0	8,7	0	1,1	
De 2000 a 2999	0	4,3	0	0,5	
3000 o más	0	2,2	0	0,3	
Tipo de contrato (%)					0,000
Indefinido	100	52,2	0	38,4	
No indefinido	0	47,8	100	61,6	

Se ha realizado un contraste de igualdad de medias para las variables tipificadas y según resultado del mismo se observa que existen diferencias significativas entre los tres perfiles en el salario y en tipo de contrato, aunque no existen diferencias en cuanto a nivel de trabajo entre los perfiles 1 y 3, pero sí con el 2. Se ha realizado el correspondiente contraste de asociación entre las variables originales y se encuentra asociación entre las tres variables y los tres perfiles considerados, tal y como puede observarse en la columna del pvalor de la tabla.

TABLA III
CUOTAS MUJERES INMIGRANTES

PAÍS DE NACIMIENTO	TOTAL	Españolas	Extranjeras	%	E^a	% Nz
Total España	23.785.665	21.332.425	2.453.240			
Pob. Or. Inmigrante	2.059.784	748.971	1.310.813	100	400	36,4
Países del Este	129.358	11.725	117.633	6,28	25	9,1
Albania	956	133	823	0,05	0	13,9
Armenia	5.643	268	5.375	0,27	1	4,7
Belarús	2.843	238	2.605	0,14	1	8,4
Bosnia y Herzegovina	1.106	418	688	0,05	0	37,8
Georgia	5.811	201	5.610	0,28	1	3,5
Macedonia	322	34	288	0,02	0	10,6
Moldavia	9.350	318	9.032	0,45	2	3,4
Rusia	49.907	6.807	43.100	2,42	10	13,6
Serbia	1.987	432	1.555	0,10	0	21,7
Turquía	1.502	196	1.306	0,07	0	13,0
Ucrania	49.708	2.581	47.127	2,41	10	5,2
Resto de Países Europeos	223	99	124	0,01	0	44,4
Norte de África.	350.435	72.910	277.525	17,01	68	20,8
Argelia	22.038	3.282	18.756	1,07	4	14,9
Egipto	1.396	373	1.023	0,07	0	26,7
Marruecos	326.106	69.024	257.082	15,8	63	21,2
Túnez	895	231	664	0,04	0	25,8
Af. Subsahariana	72.546	15.393	57.153	3,52	14	21,2
Angola	1.621	378	1.243	0,08	0	23,3
Benin	122	15	107	0,01	0	12,3
Burkina Faso	322	53	269	0,02	0	16,5
Cabo Verde	2.656	921	1.735	0,13	1	34,7
Camerún	2.188	298	1.890	0,11	0	13,6
Congo	827	129	698	0,04	0	15,6
Costa De Marfil	905	144	761	0,04	0	15,9
Etiopía	1.791	1.371	420	0,09	0	76,5
Gambia	3.725	667	3.058	0,18	1	17,9
Ghana	3.239	191	3.048	0,16	1	5,9
Guinea	3.654	1.176	2.478	0,18	1	32,2
Guinea Ecuatorial	13.307	6.132	7.175	0,65	3	46,1
Guinea-Bissau	1.315	131	1.184	0,06	0	10,0
Kenia	1.050	90	960	0,05	0	8,6
Liberia	242	131	111	0,01	0	54,1

TABLA III
CUOTAS MUJERES INMIGRANTES

PAÍS DE NACIMIENTO	TOTAL	Españolas	Extranjeras	%	E^a	% Nz
Mali	2.195	168	2.027	0,11	0	7,7
Mauritania	2.097	333	1.764	0,10	0	15,9
Nigeria	15.000	640	14.360	0,73	3	4,3
RD Congo	577	168	409	0,03	0	29,1
Senegal	11.034	910	10.124	0,54	2	8,2
Sierra Leona	317	48	269	0,02	0	15,1
Sudáfrica	1.295	447	848	0,06	0	34,5
Togo	154	20	134	0,01	0	13,0
Resto de Países Africanos	2.913	832	2.081	0,14	1	28,6
América Latina	1.335.121	613.433	721.688	64,8	259	45,9
Am. Central y el Caribe	262.016	118.236	143.780	12,72	51	45,1
Costa Rica	1.939	853	1.086	0,09	0	44,0
Cuba	70.862	41.757	29.105	3,44	14	58,9
Dominica	539	289	250	0,03	0	53,6
El Salvador	6.354	2.094	4.260	0,31	1	33,0
Guatemala	4.816	2.325	2.491	0,23	1	48,3
Honduras	32.083	3.593	28.490	1,56	6	11,2
Nicaragua	16.686	1.548	15.138	0,81	3	9,3
Panamá	2.540	1.363	1.177	0,12	0	53,7
Rep. Dominicana	96.722	50.023	46.699	4,70	19	51,7
Resto de América Central y Caribe	739	266	473	0,04	0	36,0
México	28.736	14.125	14.611	1,40	6	49,2
América del Sur	1.073.105	495.197	577.908	52,10	208	46,1
Argentina	127.399	62.276	65.123	6,19	25	48,9
Bolivia	106.075	22.093	83.982	5,15	21	20,8
Brasil	76.637	20.107	56.530	3,72	15	26,2
Chile	30.582	13.629	16.953	1,48	6	44,6
Colombia	211.582	109.980	101.602	10,2	41	52,0
Ecuador	231.857	132.973	98.884	11,26	45	57,4
Paraguay	57.829	4.588	53.241	2,81	11	7,9
Perú	105.356	56.685	48.671	5,11	20	53,8
Uruguay	38.585	17.652	20.933	1,87	7	45,7
Venezuela	87.033	55.192	31.841	4,23	17	63,4
Resto de América del Sur	170	22	148	0,01	0	12,9
PAISES ASIATICOS	172.324	35.510	136.814	8,37	33	20,6
Arabia Saudí	336	88	248	0,02	0	26,2

TABLA III
CUOTAS MUJERES INMIGRANTES

PAÍS DE NACIMIENTO	TOTAL	Españolas	Extranjeras	%	E^a	% Nz
Bangladesh	2.767	121	2.646	0,13	1	4,4
China	91.204	16.740	74.464	4,43	18	18,4
Corea	2.489	407	2.082	0,12	0	16,4
Filipinas	26.969	9.617	17.352	1,31	5	35,7
India	13.887	2.809	11.078	0,67	3	20,2
Indonesia	940	162	778	0,05	0	17,2
Irán	2.541	749	1.792	0,12	0	29,5
Iraq	694	219	475	0,03	0	31,6
Jordania	634	305	329	0,03	0	48,1
Kazajstán	1.129	244	885	0,05	0	21,6
Líbano	1.130	425	705	0,05	0	37,6
Nepal	1.325	436	889	0,06	0	32,9
Pakistán	17.835	934	16.901	0,87	3	5,2
Siria	2.024	758	1.266	0,10	0	37,5
Tailandia	1.562	201	1.361	0,08	0	12,9
Vietnam	948	495	453	0,05	0	52,2
Resto de Países Asiáticos	3.910	800	3.110	0,19	1	20,5

Fuente: Estadística del Padrón continuo, INE, 2015.

Tras la realización de la parte de investigación (análisis de situación y elaboración y análisis de la encuesta a 454 mujeres, se han realizado 4 mesas de trabajo, una en cada una de las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid. A estas mesas de trabajo han acudido más de 90 expertos de distintas administraciones, Consulados y entidades relacionadas con la migración, la mujer, el empleo y la discriminación (véase listado de entidades en el apartado de agradecimientos).

El objetivo de las mesas de trabajo ha sido el de presentar los resultados iniciales del análisis de situación y de la encuesta para profundizar sobre los mismos y para recabar las propuestas de mejora para una plena integración laboral de la mujer inmigrante.

ANEXO METODOLÓGICO II PLANTILLA DE ENCUESTA



Estimada amiga:

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones (IUEM) de la Universidad Pontificia Comillas con el apoyo de la Dirección General de Migraciones de la Secretaría General de Inmigración y Emigración y el Fondo Social Europeo (FSE) está realizando un estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España, en concreto en Andalucía, Cataluña, Madrid y Valencia, cuyo objetivo principal es conocer de primera mano y de manera certera cuál es su realidad laboral actual, con el fin de plantear propuestas que ayuden a mejorar el diseño y la ejecución de las futuras políticas y actuaciones de la administración española en este campo.

*Por esta razón, si es Ud. una mujer inmigrante y reside en alguna de estas comunidades autónomas, le invitamos a participar en el estudio respondiendo a la siguiente encuesta. Se trata de una encuesta breve cuya cumplimentación **no le llevará más de 12 minutos**. La mayoría de las preguntas están relacionadas con su experiencia laboral en España. Usted puede abandonar en cualquier momento la entrevista si lo desea. Las respuestas serán analizadas por los investigadores de la Universidad y la OIM de forma totalmente anónima y los resultados se mostrarán de forma agregada y no individual. En ningún caso proporcionaremos ningún dato personal a terceros.*

Muchas gracias de antemano por su colaboración.

DATOS BÁSICOS. PÉRFIL SOCIAL Y DEMOGRÁFICO.

P1. Actualmente reside en la Comunidad Autónoma de (*):

Andalucía	1	PASAR A P2
Cataluña	2	PASAR A P2
Madrid	3	PASAR A P2
Valencia	4	PASAR A P2
Otra_____	0	FINALIZAR ENCUESTA

P2. Por favor, ¿podría indicarnos cuál es su lugar de nacimiento? (*)

País de nacimiento: (anotar textualmente)

P3. ¿Tiene otra nacionalidad además de la de su país de nacimiento? En caso afirmativo indique cuál.

País de nacionalidad: (anotar textualmente)

Encuestador: las respuestas de las preguntas P2 y P3 se pueden clasificar en las siguientes categorías:

NACIDOS	NACIONALIDAD
1. Nacidos España.	1. Nacionalidad española
2. Nacidos Unión Europea (UE) y otros países desarrollados	2. Nacionalidad UE y otros países desarrollados (EE.UU, Canadá, Suiza, Andorra, Japón, etc.)
3. Nacidos extracomunitarios (Fuera UE)	3. Nacionalidad extracomunitaria (Fuera UE)

En función de eso se pueden dar varias combinaciones de respuestas entre las dos preguntas:

1-1	FINALIZAR ENCUESTA
1-2	
2-1	
2-2	
1-3	CONTINUAR ENCUESTA PASANDO A P4
2-3	
3-1	
3-2	
3-3	

O sencillamente, todos aquellos que señalen la categoría 3, ya sea por nacimiento o por nacionalidad o por ambas, seguirían con la encuesta. En caso contrario, ES DECIR QUE NO SEÑALAN ni en nacimiento, ni en nacionalidad la categoría 3, no continuarían con el cuestionario.

P4. ¿Podría decirnos qué permisos de residencia y trabajo tiene actualmente? (*)

Ni empadronada ni autorización de residencia y/o trabajo.	1
Empadronada pero sin autorización de residencia y/o trabajo	2
Irregularidad sobrevenida (he perdido el permiso de residencia y trabajo)	3
Solo autorización de residencia	4
Autorización de residencia y trabajo temporal	5
Autorización de residencia definitiva	6
Tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión Europea	7
Permiso de estudios	8
Nacionalidad Española	9
Otro (por ejemplo, tarjeta por reagrupación familiar) Especificar: _____	0

P5. Situación laboral actual ¿Por favor podría indicarnos su situación laboral actual? (*)

Trabajando formalmente (dada de alta en la seguridad social)	1	PASAR A P6
Trabajando sin contrato y sin seguridad social	2	PASAR A P6
Desempleada (No tiene trabajo actualmente pero lo está buscando)	3	PASAR A P6
Inactivo (Ni trabaja, ni tiene intención de hacerlo, no está buscando trabajo: jubilada, estudiante, ama de casa, etc.)	4	FINALIZAR ENCUESTA

P6. Por favor, indíquenos cuál es su máximo nivel de estudios finalizados en la actualidad (*)

Sin estudios	1
Primaria (5-12 años)	2
Secundaria (13-16 años)	3
Bachillerato (17-18 años)	4
Formación profesional	5
Diplomado universitario	6
Licenciatura o grado universitario	7
Master	8
Doctorado	9

P7. Año de nacimiento

P8. Por favor, ¿podría señalarnos su estado civil actual?

Casada	1
Pareja de hecho	2
Soltera	3
Separada	4
Divorciada	5
Viuda	6
Otro	0

A continuación le vamos a preguntar por los miembros que forman su hogar familiar en la actualidad:

P9. ¿Cuántos familiares viven con Ud. en su casa en este momento? Por favor, señálenos el número (Si vive sola o con otras personas no familiares escribir 0) (*):

P10. ¿Podría decirnos quiénes son esos familiares que viven con UD. ahora mismo? Por favor, marque tantos como tenga. (*)

Ningún familiar	1
Pareja/Marido	2
Hijos	3
Padre	4
Madre	5
Hermanos	6
Otros parientes	7

P11. ¿Tiene Ud. otros familiares viviendo en este momento en España? Por favor, señale tantos como tenga.

No, ninguno	1
Pareja/Marido	2
Hijos a su cargo	3
Madre	4
Padre	5
Otros parientes	6

P12. ¿Tiene Ud. otros familiares viviendo en este momento en su país de origen? Por favor, señale tantos como tenga.

No, ninguno	1
Pareja/Marido	2
Hijos a su cargo	3
Otros parientes a su cargo, que dependen económicamente de Usted, (Madre, padre, etc.)	4
Otros parientes	5

P13. ¿Tiene Ud. otros familiares viviendo en este momento en algún país de Europa o en EE.UU? Por favor, señale tantos como tenga.

No, ninguno	1
Pareja/Marido	2
Hijos a su cargo	3
Otros parientes a su cargo, que dependen económicamente de Usted, (Madre, padre, etc.)	4
Otros parientes	5

SITUACIÓN LABORAL

P14. Por favor señálenos el año en que migró o vino por primera vez a España (*)

P15. ¿Cuál fue su primer empleo al llegar a España? (*)

Servicio doméstico interna	1
Servicio doméstico externa	2
Auxiliar domiciliaria/geriátrica	3
Peón de la construcción.	4
Trabajadora cualificada de la construcción.	5
Pequeña empresaria de la construcción	6
Peón agrícola	7
Pequeña empresaria agrícola	8
Camarera	9
Cocinera	10
Pequeña empresaria hostelería	11
Limpieza de oficinas, comunidades de vecinos, etc.	12
Operaria industrial no cualificado	13
Trabajadora cualificada de la industria	14
Peluquera	15
Repartidora/Transportes	16
Operaria logística (Mozo de almacén, reponedores, etc.)	17
Otros trabajos manuales no cualificados	18
Dependiente de comercio	19
Pequeña empresaria de comercio	20
Cajera supermercado	21
Administrativa	22
Vigilante de seguridad	23
Fuerzas armadas (Suboficiales)	24
Fuerzas armadas (Oficiales)	25
Profesionales y técnicos (profesora, maestra, enfermera, médico, contable, publicista y, en general, empleadas de alta cualificación)	26
Directivas	27
No trabajaba de forma remunerada.	28
Otro	0

A continuación le vamos a hacer unas preguntas breves y directas sobre su situación laboral actual:

P16. Por favor especifique el tipo de ocupación o trabajo que desempeña en la actualidad, o el último trabajo que ha tenido en España. (*)

(Si estuviera desempleado actualmente señale la información del ÚLTIMO TRABAJO que ha tenido en España. Por ejemplo, si ahora está desempleada pero en el año 2014 trabajó de camarera, conteste las preguntas siguientes utilizando la información de camarera)

Servicio doméstico interna	1
Servicio doméstico externa	2
Auxiliar domiciliaria/geriátrica	3
Peón de la construcción.	4
Trabajadora cualificada de la construcción.	5
Pequeña empresaria de la construcción	6
Peón agrícola	7
Pequeña empresaria agrícola	8
Camarera	9
Cocinera	10
Pequeña empresaria hostelería	11
Limpieza de oficinas, comunidades de vecinos, etc.	12
Operaria industrial no cualificado	13
Trabajadora cualificada de la industria	14
Peluquera	15
Repartidora/Transportes	16
Operaria logística (Mozo de almacén, reponedores, etc.)	17
Otros trabajos manuales no cualificados	18
Dependiente de comercio	19
Pequeña empresaria de comercio	20
Cajera supermercado	21
Administrativa	22
Vigilante de seguridad	23
Fuerzas armadas (Suboficiales)	24
Fuerzas armadas (Oficiales)	25
Profesionales y técnicos (profesora, maestra, enfermera, médico, contable, publicista y, en general, empleadas de alta cualificación)	26
Directivas	27
No trabajo de forma remunerada.	28
Otro	0

P17. Por favor, señálenos el tipo de contrato que tiene en su trabajo actual o, en su caso, del último trabajo que ha tenido en España. (*)

Contrato indefinido	1
Contrato temporal	2
Contrato Fijo discontinuo	3
Por obra y servicio	4
Contrato de prácticas.	5
Contrato por horas	6
Trabaja como autónoma	7
Sin contrato	8
Otros (Especificar) _____	0

P18. Por favor, señálenos si la jornada en su trabajo actual o, en su caso, del último trabajo que ha tenido en España, es de:

Tiempo completo	1
Tiempo parcial (30 horas, Media jornada, por horas, etc.)	2

P19. Por favor, señale si en su trabajo actual o, en su caso, en el último trabajo que ha tenido en España, estaba:

Contratado por medio de un Empresa de Trabajo Temporal (ETT)	1
Contratado por una empresa intermediaria o subcontratista	2
Contratado directamente por la empresa donde trabaja	3
Sin contrato	45

P20. Por favor, señálenos si sus compañeros de trabajo actuales (o los de su último trabajo) son mayoritariamente...(elija una sola opción): (*)

Todos son mujeres	1
La mayoría son hombres	2
La mayoría son mujeres	3
La mitad son hombres y la mitad son mujeres	4
No tengo compañeros de trabajo ni los he tenido en mis trabajos anteriores en España	5

P21. Por favor, señálenos si sus compañeros de trabajo actuales (o los de su último trabajo) son mayoritariamente...(elija una sola opción): (*)

Todos son inmigrantes	1
La mayoría son inmigrantes	2
La mayoría son españoles	3
La mitad son inmigrantes y la mitad españoles	4
No tengo compañeros de trabajo ni los he tenido en mis trabajos anteriores en España	5

P22. ¿Podría decirnos cuánto cobra al mes? Si no tuviera un sueldo mensual, por favor haga un cálculo aproximado de cuando gana al mes actualmente (o en su caso del último trabajo que ha tenido en España) (*)

Menos de 300 €	1
De 300 € a 649 €(SMI)	2
De 650 € a 999 €	3
De 1000 € a 1499 €	4
De 1500 € a 1999 €	5
De 2000 € a 2999 €	6
3000 € o más	7

P23. ¿Cómo consiguió su trabajo actual? (o en su caso, al último trabajo que ha tenido en España). Por medio de: (*)

Un familiar (hombre)	1
Un familiar (mujer)	2
Un paisano. Alguien de su misma región/localidad de origen (hombre)	3
Una paisana (mujer)	4
Un compatriota. Alguien de su mismo país de origen (hombre)	5
Una compatriota (mujer)	6
Un inmigrante de otro país diferente al suyo (hombre)	7
Una inmigrante de otro país diferente al suyo (mujer)	8
Un amigo o conocido español	9
Una amiga o conocida española	10
Por mí misma (buscando ofertas de trabajo, dejando mi CV, etc.)	11
Una agencia de trabajo temporal	12
Un anuncio de empleo	13
Una Asociación / ONG	14
SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal (El antiguo INEM)	15
Otro	0

P24. ¿Tiene Ud. actualmente otro trabajo además del principal?

Sí	1	PASAR A P25
No	2	PASAR A P26

P25. En caso de que SI cuenta con un segundo empleo, por favor señálenos el tipo de ocupación

Servicio doméstico interna	1
Servicio doméstico externa	2
Auxiliar domiciliaria/geriátrica	3
Peón de la construcción.	4
Trabajadora cualificada de la construcción.	5
Pequeña empresaria de la construcción	6
Peón agrícola	7
Pequeña empresaria agrícola	8
Camarera	9
Cocinera	10
Pequeña empresaria hostelería	11
Limpieza de oficinas, comunidades de vecinos, etc.	12
Operaria industrial no cualificado	13
Trabajadora cualificada de la industria	14
Peluquera	15
Repartidora/Transportes	16
Operaria logística (Mozo de almacén, reponedores, etc.)	17
Otros trabajos manuales no cualificados	18
Dependiente de comercio	19
Pequeña empresaria de comercio	20
Cajera supermercado	21
Administrativa	22
Vigilante de seguridad	23
Fuerzas armadas (Suboficiales)	24
Fuerzas armadas (Oficiales)	25
Profesionales y técnicos (profesora, maestra, enfermera, médico, contable, publicista y, en general, empleados de alta cualificación)	26
Directivas	27
No trabajaba de forma remunerada.	28
Otro	0

P26. ¿En total, cuántas horas trabaja a la semana en todos sus empleos/trabajos contando las horas de contrato, las extras, etc.?

Menos de 10 horas	1
De 11 a 20 horas	2
De 21 a 30 horas	3
De 31 a 40 horas	4
De 41 a 50 horas	5
51 horas y más	6

P27. ¿Cuántas horas dedica habitualmente durante un día de trabajo cualquiera a estas actividades? (*)

Actividades	Nº horas
Jornada de Trabajo	
Transporte al trabajo (Ida y vuelta)	
Tareas domésticas	
Apoyo escolar hijos	
Ocio y tiempo libre	

P28. ¿Trabaja habitualmente los fines de semana?

Sí	1
No	2

P29. En estos últimos años de la crisis ¿Cuántos meses al año ha estado desempleado, sin trabajo? (*)

Año	Nº meses desempleada
2012	
2013	
2014	

P30. Si ha estado desempleada durante los últimos tres años ¿a cuáles de las siguientes actividades ha dedicado más tiempo? Por favor, lea atentamente la respuesta y elija las TRES que considere más importantes:

Buscar trabajo por medio de mi red de familiares, amigos, paisanos, etc.	1
Buscar trabajo por medio de organizaciones sociales	2
Buscar trabajo por medio de envío de currículum, visita a empresas, anuncios, etc.	3
Realizar cursos de formación para el empleo.	4
Comenzar a estudiar nuevamente.	5
Hacer trabajos sueltos a la espera de encontrar un trabajo estable.	6
Centrarme en las tareas domésticas de mi casa	7
Realizar actividades de voluntariado o participación con organizaciones sociales.	8
Otro _____	0

SITUACIÓN DOMÉSTICA Y SOCIAL

P31. ¿Podría decirnos más o menos cuáles son los ingresos netos mensuales de su hogar en España (sumando los ingresos de todos los miembros de su familia que trabajan)? (*)

Ningún ingreso	1
Menos de 600 € mensuales	2
Entre 600 y 1.000 € mensuales	3
Entre 1.001 y 1.500 € mensuales	4
Entre 1.501 y 2.000 € mensuales	5
Más de 2.001 € mensuales	6

P32. ¿Envía actualmente dinero a sus familiares/amigos en su país de origen? (*)

No, no envío dinero	1
Sí. Menos de 100 euros al mes	2
Sí. Entre 101 y 200 euros al mes	3
Sí. Más de 200 euros al mes	4

P33. En cuanto a su vivienda habitual, ¿en cuál de estas situaciones se encuentra actualmente? (*)

Casa en propiedad	1
Casa en alquiler	2
Habitación subarrendada en piso compartido	3
Cedida por amigos/familiares	4
Cedida por ONG's	5
Cedida por la Administración	6
Otro (Especificar)_____	0

P34. Contando con Ud. ¿Cuántas personas viven actualmente en su casa? (incluyendo familiares, amigos, compañeros de piso, etc.)

P35. ¿Cuáles han sido los principales problemas o dificultades que ha sufrido Ud. durante estos años de crisis en España? Por favor, leas toda la lista de dificultades que proponemos y escoja las TRES que consideran más importantes. (*)

Malestar psicológico por la situación de dificultad económica y laboral	1
Tensiones en las relaciones familiares por la situación de dificultad económica y laboral.	2
Las situaciones de separación familiar como consecuencia de la migración.	3
Las presiones de mis familiares en mi país de origen para que les mande dinero.	4
Bajos salarios y malas condiciones de trabajo (horario, contrato, etc.)	5
Desempleo	6
Ingresos familiares bajos e inestables.	7
Dificultad para pagar los gastos básicos familiares (alimentación, vivienda, etc.)	8
Que los hijos tengan que dejar los estudios para ponerse a trabajar.	9
Violencia doméstica.	10
Que mis hijos pasen demasiado tiempo solos por los horarios laborales que tenemos sus padres.	11
Irregularidad sobrevenida (perder la documentación/quedarme sin papeles).	12
Otro (especificar):_____	0

P36. En este momento, ¿cuáles son sus planes e intenciones en España? (*)

Tengo la intención de quedarme y arraigar en España	1
No tengo un plan predeterminado; está abierto	2
Tengo la intención de retornar a mi país de origen en breve	3
Tengo la intención de retornar a mi país de origen en un futuro	4
Ahora mismo vivo y trabajo una temporada en España y otra en mi país de origen	5
Va a retornar solo una parte de la familia y el resto permanecerá en España	6
Tengo la intención de migrar a otro país (Europa, EE.UU; etc.)	7

P37. ¿Quién realiza las siguientes tareas domésticas en su casa? Por favor, elija la persona que dedica más tiempo a realizar esas tareas en su familia. (*)

Encuestador: responder una sola opción para cada una de las filas

	Yo misma	Mi pareja	Hijas	Hijos	Un familiar (mujer)	Un familiar (hombre)	Una amiga	Un amigo	Empleada doméstica	Nadie	Otro
Hacer la comida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0
Limpiar y ordenar la casa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0
Hacer la compra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0
Acompañar al colegio a los niños	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0
Apoyo escolar a los niños	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0
Gestiones administrativas (permisos de residencia, facturas, solicitudes, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0

P38. Cuando realiza alguna de las actividades que ponemos a continuación ¿A quién acude? Señale una sola opción (Si no acudiera a nadie, por favor señale la opción Nadie) (*)

Encuestador: responder una sola opción para cada una de las filas

	Un familiar hombre	Un familiar mujer	Un paisano. Alguien de su misma región/ localidad de origen (hombre)	Una paisana mujer	Un compatriota. Alguien de su mismo país de origen (hombre)	Una compatriota (mujer)	Un inmigrante de otro país diferente al suyo (hombre)	Una inmigrante de otro país diferente al suyo (mujer)	Un amigo o conocido español	Una amiga o conocida española	Una organización social	Nadie	Otro
Para pedir pequeños préstamos o ayudas económicas acudo a:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	0
Para pedir apoyo para el cuidado de mis hijos acudo a:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	0
Para tener información sobre permisos de residencia y trabajo, becas, ayudas sociales, etc. acudo a:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	0
Para realizar actividades de ocio y tiempo libre (ir al cine, ir al parque, pasear, etc.) acudo a:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	0

P39. ¿Durante estos años de estancia en España ha sufrido algún tipo de situación discriminatoria por su condición de inmigrante? (*)

Sí	1	PASAR A P40
No	2	PASAR A P41

P40. Si sus respuesta ha sido SI ¿En qué ámbitos? Puede señalar tantas como le parezca oportuno. (*)

En el trabajo	1
En la escuela	2
En el mercado	3
En la sanidad	4
En la calle	5
En parques e instalaciones deportivas	6
En la vivienda	7
Otros (especificar): _____	0

P41. Por favor, lea atentamente la siguiente lista y señale todas aquellas situaciones donde haya sufrido discriminación en el trabajo por el hecho de ser una persona de origen inmigrante. (*)

Le han rechazado en una entrevista de empleo	1
Le pagan menos que a otro trabajador nativo con la misma ocupación y experiencia	2
Le han acosado en el trabajo	3
Se han dirigido a Ud. con adjetivos y palabras que ridiculizan su origen geográfico, nacional, religioso, etc.	4
No le han querido hacer un contrato	5
Le han obligado a hacer trabajos que no le corresponden	6
Se han negado a pagarle las vacaciones, despido u otras condiciones pactadas	7
Han evitado que esté en puestos de cara al público o de trato con personas	8
Le han dado los peores horarios y los trabajos más duros	9
Le echaron del trabajo sin motivo	10
Ha tenido más problemas para promocionar, ascender, mejorar en su trabajo.	11
Le han insultado o humillado/ ha tenido peleas con sus compañeros/as o sus jefes/as	12
Le han obligado a quitarse algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.)	13
Los clientes le han tratado mal y/o humillado.	14
Se ha sentido más controlada y/o vigilada que los demás.	15
No he sufrido situaciones de discriminación en el trabajo	0



OIM Organización Internacional para las Migraciones

C/ Fernando el Católico 10, 1º B 28015 MADRID
www.spain.iom.int • www.iom.int



OIM Organización Internacional para las Migraciones

C/ Fernando el Católico, 10 1º B • 28015 Madrid (España)

www.spain.iom.int • www.iom.int