

La rueda



Estudio sobre procesos de inserción
sociolaboral en mujeres migrantes



Andalucía **Acoge**



La Rueda

Estudio sobre procesos de inserción
sociolaboral en mujeres migrantes

La Rueda

Estudio sobre procesos de inserción sociolaboral en mujeres migrantes

He llegado a comprender que, para poder entrar en una nueva historia, lo que de verdad se necesita, lo más importante, es crearla

La Bruja Paz
Grupo Cala

Edita: Andalucía Acoge
Depósito legal: XXXXXXXXX
ISBN: 84-689-5159-5

Coordinadora de la investigación y redacción del texto:

Marta Albiol Soto

Coordinadora general del proyecto:

M^a Dolores Benito Pérez

Revisión del texto:

Marta Aquilar Adame

Colaboraciones:

Juan Carlos Andreo Tudela

Inmaculada Morón Rubio

Agradecimientos especiales:

A todas las mujeres que han sido entrevistadas, por ser como son y compartir sus experiencias y aprendizajes de vida con nosotras.

Agradecimientos:

Taller de Género: Sara Cutiño, Maribel Álvarez, Patricia Díaz, Araceli Siles, Maribel Álvarez, Ana Belén Anguita, Ana M^a Jiménez, Rosario Gómez, Encarnación Márquez.

Equipo de inserción sociolaboral: Herminia González, Raquel Gutiérrez, Ana Contioso, Marisa Graña, Pepe Sánchez, Montserrat Ruiz, Begoña Vegas, Araceli Siles, Rosario Gómez, Haydee Lucia Bossio, Aziz Zrouqui, Alicia Fdez. Ocón.

M^a del Mar Viegas Sainz; Marta Tabares, Inma Cordero e Inma Tabares.

Otros Agradecimientos:

Helena Pallarés, Verónica Aznar, Norberto Moreno, Salvador Albiol y Pilar Soto.

Proyecto Daira:

Proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo, en el marco de la Convocatoria de Ayudas Fundación Luís Vives – Fondo Social Europeo, de la subvención Global del programa Operativo de “Lucha contra la Discriminación” del F.S.E (2000-2006).

Cofinanciado por la Federación Andaluía Acoge

Diseño de portada: Santiago García Gutiérrez. Vitalcreación.

PRESENTACIÓN

Andalucía Acoge nació hace quince años con un objetivo claro que orienta todo su trabajo: impulsar la aparición de una sociedad intercultural donde toda la ciudadanía, al margen de su origen, tenga cabida en igualdad de derechos y deberes. Una aspiración, que por exigencias de la economía del lenguaje, tendemos a sintetizar en la pobre expresión “integración de las personas inmigrantes”.

No es ahora el momento de abordar el debate sobre el término integración, pero sí es importante comprender que eso que llamamos integración exige un movimiento de aproximación por ambas partes, sociedad receptora y persona inmigrada.

Nuestra sociedad occidental está organizada desde hace tiempo en torno al mundo laboral, el trabajo remunerado marca nuestros ritmos y nuestras relaciones, nuestra socialización y nuestra residencia. Es innegable que la inserción laboral se ha convertido desde hace tiempo en una de las claves de la inserción social. Por tanto, la preocupación por una sociedad que sepa incluir a toda su ciudadanía exige una mirada detenida a la inserción laboral de cada colectivo.

Éste fue el sentido que como Andalucía Acoge quisimos darle al estudio que publicamos en febrero del 2005, el informe sobre *La Inserción Laboral de las Personas Inmigrantes en Andalucía y Melilla*. En la elaboración de dicho informe surgieron diversos espacios de discusión en los que descubrimos múltiples retos de futuro. Entre ellos destacaba claramente uno bien acorde a lo que otros estudios nos vienen advirtiendo recientemente. El fenómeno de la inmigración es enormemente dinámico y en la actualidad ese dinamismo se ha caracterizado por un giro que exige una importante readaptación de nuestro trabajo. Las mujeres, las mujeres migradas poseen

tanto peso cuantitativo en las estadísticas como los hombres. Los migrantes son y somos ahora más que nunca los y las migrantes.

Mujeres migrantes en toda su riqueza, como personas autónomas, como protagonistas de su propia vida, como madres, como pareja. Y en el caso de este trabajo, como trabajadoras que buscan un futuro mejor en un país que no es el que las vio nacer y que no siempre resulta un espacio de acogida.

Sólo el conocimiento de su situación, de su proceso, de sus expectativas, y en definitiva de sus experiencias de vida, nos permitirá responder a las nuevas cuestiones que nos plantean. Sólo la aproximación a ellas como compañeras y ciudadanas, como quienes tienen mucho que aportar a la sociedad intercultural que deseamos construir, nos permite implementar en nuestro trabajo la perspectiva y sensibilidad necesaria para ofrecerles una atención de calidad.

Desde esta convicción quisimos impulsar un nuevo estudio, heredero del anterior. Así nace el proyecto Daira, que nos financió el Fondo Social Europeo a través de la Fundación Luis Vives. Dicho proyecto ha significado una revisión y mejora de nuestros servicios de inserción sociolaboral a la luz de esta nueva realidad, la llamada feminización de la inmigración. La presente publicación, La Rueca, es el crisol donde se funden las reflexiones y conclusiones que el proyecto Daira ha generado dentro de nuestra federación.

No es fácil encontrar en la vorágine diaria el tiempo necesario para la reflexión y el debate. Por eso es importante contar con el respaldo de entidades que a través del apoyo económico nos permiten sacar el máximo rendimiento de los huecos que le robamos al tiempo para realizar este tipo de estudios. Por eso es importante contar con personal voluntario y contratado que asume su compromiso con las compañeras migrantes más allá de la atención directa y conoce la impor-

tancia de analizar nuestro trabajo construyendo nuevos modelos de intervención, aunque sea restando en muchas ocasiones el tiempo de lo personal e incluso del necesario descanso.

Gracias a todas y a todos por este compromiso, en él está la base de lo que Andalucía Acoge constituye en última instancia, un movimiento social. Ciudadanos y ciudadanas que se mueven en la construcción de una sociedad donde no sobre nadie.

Abderrahmane Essaadi
Presidente de Andalucía Acoge



ÍNDICE	pág.
1. Introducción.	17-21
2. Clarificación de conceptos.	25-46
3. Planteamiento general de la investigación: El proyecto Daira, "Inserción Laboral de inmigrantes y género" en la Federación Andalucía Acoge. Marco específico de análisis: El Equipo de Inserción Sociolaboral.	49-56
4. Marco general de análisis. La doble transversalidad: apuesta por la aplicación de los enfoques de género e interculturalidad a los programas y proyectos de intervención social.	59-68
5. Análisis de la situación de las mujeres migrantes.	71-106
6. Análisis de la intervención que se realiza con las mujeres migrantes el equipo de inserción sociolaboral en el marco de la Federación Andalucía Acoge.	109-122
7. Nuevas líneas de investigación sobre las que profundizar.	125-132
8. Conclusiones.	135-143
9. Bibliografía.	147-151
10. Anexos.	

INTRODUCCIÓN

Esta investigación surge desde la ilusión y motivación por realizar un trabajo de calidad y ahondar sobre la situación de las migraciones extranjeras en Andalucía, concretamente de las mujeres migrantes que viven en esta comunidad autónoma y en Melilla. No siendo este nuestro único objetivo, pues pretende reflejar la parte humana y *experiencial* que todo proceso de investigación acción implica.

Así, cuando llega el momento de enfrentarse al papel en blanco, las dudas e inquietudes respecto a la calidad, posibilidades de síntesis y reflejo de ideas, pensamientos y propuestas conjuntas surgen.

Y es que el riesgo y gran reto que toda investigación asume cada vez que se asoma la nariz a eso tan complejo llamado "*realidad*", estriba en la *deconstrucción* y *construcción* de lo que se ha concebido como casi evidente. Se trata de *deconstruir* la individualidad para dar voz y visualizar la construcción de lo colectivo, sin ser excluyente sino incorporando la diversidad y heterogeneidad de las palabras, los discursos y los textos.

En numerosas ocasiones nos perdemos tratando de encontrar lo novedoso, lo que todavía no ha visto nadie, en interpretar ese complejo tapiz de relaciones desde otra mirada u otra perspectiva. Y nos olvidamos de que la innovación no se encuentra en las investigaciones o en la entelequia de *palabros* (conceptos).

Porque lo realmente innovador y trasgresor se encuentra en las voces y en la escucha de las experiencias de vida y sen-

timientos de las personas. En los procesos de investigación, las personas no sólo pasan por nuestra experiencia investigadora sino que dejan su pequeño *posito* de café.

Su recuerdo hace mella y más tarde, cuando se entra en el proceso de redacción, vuelve. Regresa cual una buena mezcla de olores y sentimientos y hace que valga la pena levantar las voces y experiencias habitualmente no escuchadas, ni oídas o sentidas. Porque a través de esas voces y experiencias resurge ese exquisito café, cual mezcla de culturas y pensamientos. Un buen aroma para un café colectivo y compartido.

En un mundo en el que los acontecimientos y situaciones cambian, mutan y nunca dejan de virar, un mundo global e incoherente, donde nada es eterno y en el que prestamos más atención a la individualidad que a la existencia de lo colectivo, se aborda esta investigación.

Una investigación cuyo intenso propósito es el de hacer sonar el eco sereno de una rueda, las voces de las no escuchadas, de las olvidadas de la historia, las "otras"... las mujeres.

Este planteamiento y a modo de aclaración se realiza porque a pesar de ser una investigación abierta a la participación de mujeres y hombres, la mayoría de las personas que se han involucrado en la misma han sido mujeres.

Como más tarde se detallará, ésta es una investigación sobre la situación de las mujeres migrantes en Andalucía Acoge, que pretende dibujar las mejoras que potencialmente pueden articularse desde la intervención de técnicas y técnicos.

Pero nos queda una inquietud, una pequeña espinita o duda abierta y radica en que aunque la investigación estaba abierta a la participación de todas las personas, destaca la participación, implicación e interés por una gran mayoría de mujeres.

Tal vez se deba por un lado, a la llamada “feminización” de la inmigración o a la feminización del tercer sector. Lo cierto es que desconocemos los motivos de ello, pero pensamos que es una cuestión para futuras reflexiones.

Por todo lo expresado anteriormente, estas líneas van dirigidas a todas aquellas personas que deciden cambiar sus vidas con la esperanza de encontrar algo mejor, algo nuevo, algo digno, en definitiva, una nueva vida. Y sobre todo, a todas aquellas mujeres que prestaron su tiempo, su espacio y sobre todo lo máspreciado de sus vidas, sus experiencias.

Así pues, el objetivo de esta publicación –como espero haya podido vislumbrarse en estas líneas que puedan parecer *a priori* inconexas– es visualizar los aprendizajes y el trabajo de las personas que participaron y se involucraron en esta investigación. Dibujar su perfil así como las herramientas de actuación que puedan mejorar la realización de un trabajo colectivo (mujeres migrantes, instituciones, organizaciones, asociaciones...).

Ahora queda contar *lo incontable*, escribir sobre lo *inenumerable* y transmitir los objetivos y premisas, aprendizajes y alternativas; dibujadas y contrastadas colectivamente y que trataremos de sintetizar, confluir y aunar a través de esta publicación, como se enlazan uno a uno los hilos de las historias de vida.

Las verdaderas protagonistas y destinatarias de este trabajo son todas aquellas personas interesadas en conocer más acerca y de cerca, la situación de la migración en Andalucía y las propuestas de intervención que desde esta entidad (Federación Andalucía Acoge) se están poniendo en práctica, experimentando y tratando de mejorar diariamente.

Antes de finalizar, romper con las expectativas de cualquier lector/a que se acerque a estas páginas y clarificar el contenido de esta publicación.

Tras este apartado de introducción, se presentarán algunas de las definiciones sobre los conceptos utilizados durante el desarrollo de estos textos. El apartado denominado Clarificación de Conceptos tiene como propósito, no sólo definirlos sino también transmitir la ideología y filosofía que los impregna, y que subyace en las actuaciones de Andalucía Acoge.

Tras este apartado, el planteamiento general del proyecto Daira. Esta investigación parte de la Federación Andalucía Acoge y surge en un marco de intervención específico. En este apartado encontrarán los orígenes, causas y motivos que derivaron en la presentación del proyecto Daira, sus objetivos y acciones, haciendo especial hincapié en la acción de investigación (investigación-acción participativa).

Enmarcado el trabajo, se describe el marco general de análisis y junto a él, una propuesta innovadora sobre la aplicación de los enfoques de género e interculturalidad a la intervención social.

Una vez estas cuestiones hayan quedado clarificadas, pasamos a formular un análisis de la situación de las mujeres migrantes. Es el producto de las entrevistas realizadas con las mujeres migrantes que frecuentan el programa de inserción sociolaboral. Y se dibuja el perfil sociodemográfico, así como los itinerarios de inserción sociolaboral de las mujeres migrantes.

En sexto lugar, efectuamos un análisis sobre la intervención que desde el equipo de inserción sociolaboral se realiza, con el objetivo de identificar tanto las buenas prácticas como las propuestas que podrían ser objeto de mejora.

Tras este apartado, se plantearán las nuevas líneas de investigación en las que sería interesante profundizar que han quedado todavía en el tintero. Este bloque es el que finalmente, presenta la potencialidad de iniciar, en un futuro, nue-

vas investigaciones. Éstas, pueden a buen seguro enriquecer una convivencia multicultural, más justa, libre e igualitaria. Para ello, resulta imprescindible partir del conocimiento, entendimiento y convivencia mutua.

Finalmente, las conclusiones, junto con posibles propuestas de mejora. Pues toda práctica social está sujeta a ello. En este apartado se señalan aquellas que se han empezado a articular, con mujeres migrantes, respecto a su proceso de inserción sociolaboral; así como en el ámbito comunitario e institucional, con objeto de favorecer los procesos de inserción sociolaboral. Propuestas para tejer alternativas que hablen de igualdad, para construir una sociedad múltiple y diversa y para, de algún modo, cambiar el mundo.



2. Clarificación de conceptos

En este apartado se introducen, explican e interpretan aquellos conceptos que, a priori, y desde una interpretación sesgada y jerarquizada por los intereses propios de la investigación en sí misma, se consideran más relevantes a la hora de facilitar la lectura de sus contenidos.

De este modo, a pesar del esfuerzo investigador por incorporar los conceptos más utilizados, se han seleccionado los que aparecen con mayor frecuencia en los discursos recogidos de las personas que han participado en esta investigación. Señalar que se han priorizado aquellos que faciliten la comprensión de los textos que le siguen.

Si bien es cierto que su utilización no responde al término o concepto clarificado en este apartado, sí se ha tratado de realizar una aproximación lo más fehaciente posible a su significación –teniendo en cuenta la intervención de elementos denominados “ruidos” que interfieren en todo proceso de comunicación y con ello, dejando de lado aquellos relacionados con la construcción e interpretación del pensamiento–.

Se recopilan los conceptos más utilizados de forma manifiesta por las personas beneficiarias de los servicios de orientación laboral de la Federación Andalucía Acoge, así como de las técnicas y técnicos que permiten la implementación de esos servicios. Pero de igual modo se contemplan las definiciones, a veces no conceptualizadas de forma sintética en un solo término, de conceptos latentes en los discursos. Esta labor se ha ido fraguando a lo largo de la investigación, basándose el equipo de investigación en los cuadernos de campo y en los espa-

cios de retroalimentación o *feed-back* de la información que han tenido lugar durante el proceso, léase entrevistas y seminarios de devolución y contraste, así como enriquecimiento de la información.

La selección conceptual no pretende ser exhaustiva, sino coadyuvar a tener presente los principales y más frecuentes elementos cognitivos que comprenden este trabajo. En cuanto a la interpretación de esos conceptos, debe subrayarse que no siempre se puede trasladar una definición precisa a partir del trabajo de campo y que, por tanto, el ejercicio hermenéutico que se ha llevado a cabo se apoya en ocasiones, en mayor o menor medida, en definiciones ya establecidas que se ajustan al espíritu de lo que se comprendía por esos términos.

La posición preliminar de este apartado en el estudio que se presenta obedece al ejercicio, generalmente poco habitual en investigaciones de carácter sociológico, de poner de manifiesto apriorísticamente la aceptación de los términos que se van a utilizar en este texto, así como un determinado posicionamiento ideológico derivado de la propia selección explícita de los conceptos y ajustes de diversos significados. Además, se priorizan los más acordes y obviando aquellos con los que no se comparten perspectivas, semejanzas o formas de comprensión e interpretación de la construcción social de la realidad.

La relación conceptual que se desglosa, grosso modo, comprende fundamentalmente tres ejes temáticos significativos, a propósito del género, la inmigración y el mercado de trabajo, considerados desde una perspectiva holística, multirrelacional e interrelacional entre cada uno de esos ámbitos.

Sexo. Según el DRAE, condición orgánica que distingue al macho de la hembra, en los animales y las plantas. El sexo es el hecho biológico que determina, de manera diferenciada, la posibilidad de intervención de los individuos en la reproducción de la especie.

Género. Lourdes Benería define este concepto como *“categoría explicativa capaz de desentrañar las relaciones sociales que se ocultan tras el sexo biológico. La categoría de género se caracteriza por: un conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian al hombre de la mujer a través de un proceso de construcción social que tiene varias características... Este proceso supone la jerarquización de estos rasgos de tal modo que a los que se definen como masculinos normalmente, se les atribuye mayor valor”*. Dado el cariz de esta investigación y atendiendo a esta definición cabe destacar en esta categoría elementos facilitadores del análisis tales como: se plantean características diferentes y expectativas sociales diferenciadas para cada uno de los géneros. Puesto que se trata de una definición con un elevado componente social y cultural otras variables a tener en cuenta serán: su constante transformación, dado que es construido, recreado y “redefinido” a lo largo de la historia de la humanidad y que en la medida que dicho concepto se ve atravesado/sesgado por la cultura subyacente, de él se derivarán a su vez características/roles/estereotipos asignados al género femenino y al masculino en función de la cultura de referencia y dominante.

Prejuicio. Juicio que se realiza sobre alguna cuestión sin disponer de información suficiente, adecuada o ajustada para emitir el mismo. Se trata pues de una idea

preconcebida que se tiene sobre algún objeto o persona. Aunque esta idea puede ser positiva o negativa, habitualmente, las personas adoptamos su acepción negativa. Ésta predispone y suele derivar en comportamientos negativos y desiguales hacia otras personas, colectivos, grupos étnicos... descansando sobre una generalización errónea y rígida.

Asimilación. Modelo de organización etnocultural, que consiste básicamente en la articulación y puesta en acción/práctica de un proceso unidireccional de simplificación mediante el cual las minorías inmigrantes se despojan de aquello que les es distintivo y/o propio para *copiar* en sus formas de vida social y cultural a las mayorías de la sociedad receptora.

Fusión cultural. También denominado *melting pot*, defiende básicamente que del contacto entre poblaciones culturalmente diferenciadas se generará una nueva identidad cultural en la que la fusión se produce a partir de las progresivas aportaciones de los diferentes sectores de población, tanto autóctona como inmigrante (Gualda 2001, 17).

Pluralismo cultural. Postulado que se asienta en la constatación de la existencia de sociedades plurales. Defiende que es posible convivir en armonía en el marco de una sociedad que cuenta con diferencias étnicas, culturales, religiosas, lingüísticas, etc. Propugna, pues, la tolerancia con la diversidad cultural y el respeto a las minorías étnicas en un intento de promover una *democracia societal*.

Interculturalidad. Parte del respeto a otras culturas y consiste en disponer de una actitud que supera

las carencias del relativismo cultural, añadiendo al respeto, la búsqueda de un encuentro en igualdad. En este proceso, la educación en valores juega un papel clave. El concepto de educación intercultural postula el diálogo entre culturas en condiciones de igualdad y paridad, aspirando a ser una realidad sociopedagógica que afecte a toda la comunidad.

Minorías étnicas. Grupo diferenciado dentro de una sociedad mayoritaria que carece de poder político, económico, social.... Incluye grupos con características culturales propias que se constituyen como minorías desde la presión social de la que son objeto.

Multiculturalidad. La multiculturalidad es una situación de hecho, y connota diversidad o pluralismo cultural. Las sociedades multiculturales se caracterizan por una gran diversidad cultural en cuanto a las procedencias de personas nacidas en otros países, incluyendo sus descendientes inmediatos.

Multiculturalismo. Corriente perteneciente al postulado del *pluralismo cultural*. El multiculturalismo no designa una condición –como es el caso de la multiculturalidad–, sino una ideología o una orientación.

Entendido desde una visión dinámica de cultura, el multiculturalismo se plantea “el respeto entre grupos de población minoritaria y mayoritaria para favorecer la convivencia e interacción entre los mismos, y no se niega que éstas puedan ser conflictivas en multitud de ocasiones” (Gualda, 2001, 27).

Relativismo cultural. Actitud que propone el conocimiento y análisis de otras culturas partiendo de

los valores culturales que le son intrínsecas y en parámetros de igualdad. Sin embargo, el relativismo cultural radical se queda anclado en el respeto superficial.

Aculturación. Desde un enfoque antropológico y sociológico la aculturación constituye un fenómeno cultural, estrictamente a nivel grupal –referido a cambios ecológicos, culturales, sociales e institucionales– que afectan al grupo en su conjunto y/o totalidad. Ahondando algo más en este concepto y siguiendo la definición facilitada por Berry, la aculturación psicológica es el proceso mediante el cual las personas cambian, siendo influidas por el contacto con otra cultural, y participando de los cambios generales de su propia cultura. Si le incorporamos a este concepto la perspectiva de género, cabría mencionar que los cambios que se produzcan en cada uno de los niveles presentarán diferentes implicaciones para mujeres que para hombres, dado que en su construcción sociocultural éstos están sesgados en función del género (léase masculino o femenino).

Acomodación. La acomodación tiene como unidad de análisis la relación entre las personas migrantes y las estructuras institucionales, esto es, la *esfera pública* (Zapata, 2003, 84). Una persona *migrante* estará, pues, acomodada cuando ni ella misma ni las distintas esferas públicas le recuerden constantemente su condición de inmigrante. Si bien es cierto que desde diferentes investigaciones se ha señalado que las mujeres migrantes hacen un mayor uso de los recursos públicos, cabría cuestionarse si éstos responden a sus necesidades y características propias culturales y de género.

Integración. Entendida como “ser parte de”. Estar integrada/o a un conjunto social sea éste el que

sea, implica poder gozar plenamente de los derechos políticos, sociales, económicos y culturales básicos para una ciudadanía plena. Es estar en el conjunto de un modo diferenciado dando valor a la diversidad y diferencias, pero sin discriminar por el sexo, el color, la edad, el acceso a los recursos, al mercado laboral...

Trabajo. Una definición estricta de este concepto es la realizada por A. Recio cuando afirma que *“El trabajo constituye en todas las sociedades la aportación específicamente humana que conjuntamente con los recursos naturales, permite obtener los bienes y servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades humanas”*. Cabe realizar una pequeña mención al concepto de necesidades humanas, señalando que éstas presentan dos dimensiones, una tangible y otra intangible –la que hace referencia a los afectos, las relaciones sociales, la libertad, la autonomía personal o la identificación cultural que pertenecen a la esfera de lo invisibilizado– y que ha generado y continua generando múltiples debates que exceden a las dimensiones y ámbito de esta investigación. No obstante, en caso de desear profundizar sobre el debate de las necesidades sociales puede consultarse bibliografía relacionada con las autoras Agnes Heller¹ o M^a Jesús Izquierdo.

En cuanto al concepto de trabajo, éste puede desarrollarse tanto en el espacio/tiempo público como en el doméstico, no obstante, su dedicación y ocupación varía en función del género y de la cultura propia que impregna la vida de las personas.

¹HELLER, A (1996). *Una revisión de la teoría de las necesidades sociales*. I.C.E. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.Ed. Paidós

Empleo. Forma específica de trabajo que se realiza en el espacio/tiempo público y por ende visible por la que se percibe una remuneración económica. El empleo está sujeto a normas y reglas sociales y públicas, aunque no exenta de condiciones de precariedad, enmarcadas en un determinado ámbito cultural, y que varían en función del contexto específico en el que se ponen en práctica. Constituye por tanto uno de los medios de obtención de ingresos que habilita la cobertura de una de las necesidades más presentes en el sistema capitalista, el consumo.

Segregación mercado laboral. Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. En el caso de las mujeres migrantes, esta definición se amplía, combinándose, la etnización del mercado laboral junto con la precarización del mismo.

Discriminación. Consiste en denegar a las personas o grupos una igualdad en el trato. Se trata de un comportamiento estereotipado, es decir, dirigido hacia aquellas personas que no responden a las características específicas e intrínsecas de la cultura dominante. Prejuicio y discriminación no tienen por qué estar siempre interrelacionados, pues en ocasiones, tras un acto discriminatorio puede que no exista prejuicio alguno, y viceversa. Las manifestaciones de discriminación varían en función de género y es por ello que se ha considerado relevante clarificar el concepto que sigue a continuación, discriminación múltiple.

Discriminación múltiple & doble o triple discriminación. Se produce en el momento en el que confluyen en una sola persona o colectivo dos o más causas de discriminación (sexo, etnia, condición económica, discapacidad...). Esto ocurre siempre de forma agravada en el caso de las mujeres.

En el marco de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, se inició el debate y discusión en torno al concepto de "**interseccionalidad**" y de las conexiones cruzadas entre sexo, género y etnia, así como a otras formas de identidad que hacen que las mujeres sean especialmente vulnerables a algunas formas de discriminación y abuso. En esta conferencia se acuñó este concepto para hacer referencia a la "discriminación compuesta, doble o múltiple discriminación", refiriéndose a la interacción entre dos o más formas de discriminación. El paradigma de la interacción consiste en la confluencia de factores que potencian sus efectos cuando se experimentan situaciones de racismo, xenofobia, restricciones por condición de migrante o cualquier otra forma de exclusión o restricción. A tal efecto, recordar que las múltiples y diversas formas de discriminación que las personas somos capaces de no sólo imaginar sino ejercer, tienen el mismo origen, nuestra propia manera de mirar, ver y entender el contexto que nos envuelve.

Señalar que desde esta perspectiva, el de la de la interseccionalidad, resulta relevante realizar un análisis de la interseccionalidad en la discriminación, en el contexto de la globalización, ya que la imposición de un determinado modelo económico global, determina, agrava y profundiza la exclusión, haciendo más complejo, aún si cabe la construcción de alternativas de cambio y mejora.

Proyecto migratorio. Tejido fibroso hecho de actitudes, expectativas e imágenes que se traen y que se llevan las personas migrantes. El proyecto migratorio tiene dos puntos básicos: motivo por el que se decide emigrar hacia un destino concreto y la existencia de planes de establecimiento en el país de acogida. El proyecto prefigura el ciclo migratorio completo, lo abre y lo cierra. Así, la emigración no es el proyecto sino que es el principio del proceso, dado que el proyecto está presente a lo largo de todo el recorrido, desde la salida hasta la instalación, incluyendo su eventual retorno. El proyecto migratorio se levanta sobre la frustración de expectativas laborales, dinerarias y de libertad para organizar la vida individual y social. Estas razones o motivaciones cambian a medida que cambian las condiciones sociales en el país de origen y varían con las circunstancias y características de las personas migrantes. El proyecto de las personas que se mueven se nutre de los motivos para irse de un lugar y de las razones para quedarse en otro. Los factores que influyen en la decisión de migrar, así como las razones para quedarse. Son diferentes tanto para hombres como para mujeres y presentan diferentes implicaciones en su trayectoria vital. Los procesos migratorios no están intrínsecamente asexuados, sino que están determinados y atravesados por el género. Así, los procesos migratorios de mujeres y hombres no responden a los mismos factores sociales, económicos, políticos, culturales... en el país de origen, también denominado expulsor, sino también a determinados factores políticos y sobre todo económicos que, caracterizan a la movilidad intrínseca propia de los movimientos migratorios en esta sociedad global y cambiante.

Itinerario migratorio o ciclo migratorio.

Cuando las personas emigran llevan preparado un recorrido. Este recorrido varía en función de las circunstancias y acontecimientos con los que se enfrentan y las diferentes habilidades sociales de cada persona. No obstante, todas y cada una de ellas, vendrán determinadas por la condición de ser mujeres u hombres y el proceso de socialización específico al que hayan estado expuestas y/o sometidas. Sin embargo, un elemento común, independientemente del género, es que las personas que migran, parten de la idea del presagio de un retorno exitoso y/o tranquilo y en su defecto, es decir, en el caso de haber decidido previamente el no retorno, una mejora de la calidad de vida.

Mujeres migrantes. Figura social de las mujeres procedentes de “países extracomunitarios” que protagonizan migraciones generalmente de carácter laboral, independientemente de su situación jurídica en el país de acogida.

Redes migratorias. Sistema complejo y dinámico de interrelaciones sociales que se refuerzan o debilitan a lo largo del proceso migratorio en función de las dificultades o posibilidades de las personas migrantes. Pueden estar vinculadas a relaciones de parentesco, amistad y/o vecindad y en su formación interactúan de forma simultánea las personas migrantes como sujetos individuales del proceso, asociaciones y organizaciones (ya sean públicas o privadas). Las redes migratorias pueden orientarse tanto a la protección y seguridad de la persona migrante, como a su extorsión. En el caso de las mujeres migrantes, la influencia de las redes resulta relevante a lo largo de todo el proceso migratorio, desde la toma de la decisión de migrar (redes de parentesco)

a su “inserción” sociolaboral (redes de amistad y apoyo a la hora de acceder a un “empleo” en el ámbito de los servicios domésticos).

Cadena. “Lazos” que atan a las personas que migran con las personas que se quedan en el país de origen. Presenta una dimensión de vuelta “desde las personas que emigran hacia las que se quedan” a través del envío de dinero continuo y la ayuda para mantener a hijas/os y familiares –vid. concepto de deuda–. Una de las manifestaciones más habituales de estas cadenas en cuanto a las mujeres migrantes, es la denominada, **cadena de cuidados o cadena del amor**. Este concepto hace referencia a la demanda de servicios personales (doméstico, de matrimonio y del sector sexual) en el ámbito transnacional.

Cuidados, “crisis de los cuidados”. El concepto se entiende como necesidad de todas las personas. Las personas necesitamos alimentarnos, vivir en un lugar lo más cómodo y aseado posible; compañía y afecto; cuidar de nuestra salud y de nuestras enfermedades... Sería difícil enumerar todas las actividades que realizamos diariamente para nuestra sostenibilidad y la de las personas que nos rodean.

Cual toda necesidad, requiere para su satisfacción de un trabajo, el trabajo de cuidados o el tradicionalmente denominado “trabajo doméstico”, pero en la clarificación de este concepto y las implicaciones que esto tiene para las mujeres migrantes se entrará y profundizará a lo largo y extenso de esta investigación.

NOTA: Aunque habitualmente, se ha utilizado el término o concepto espacio, se considera relevante intro-

ducir la variable tiempo en la utilización de estos conceptos, por cuanto la ocupación de cualquiera de los espacios señalados a continuación tienen intrínsecamente implícitos el destino de un determinado tiempo. Dado que en la sociedad actual, se está empezando a valorar cada vez con mayor interés la variable tiempo como moneda de cambio, con la utilización del concepto espacio/tiempo se manifiesta que la ocupación y dedicación a un determinado espacio también implica el destino de un determinado tiempo.

A su vez, resaltar que los tres espacios/tiempos clarificados a continuación, se dotan mutuamente de sentido.

Espacio/tiempo privado. Se hace propia la definición que utiliza Soledad Murillo², junto con la facilitada por el Diccionario Ideológico de la Lengua Española. Con estos dos elementos vertebradores se considera espacio/tiempo público, a la ocupación de un tiempo y un espacio donde nada turba ni molesta para ocuparse de uno/a mismo/a, de lo particular y de lo personal para asegurarse un orden personalizado de la vida particular a través del pensamiento reflexivo, la lectura, el descanso, la conciencia de sí mismo/a... Éste, como casi todos los conceptos clarificados, está atravesado por la construcción histórico cultural del mismo y se ve modificado y mutado a lo largo del transcurso del tiempo y acontecimientos históricos. La privacidad, corresponde desde la Antigüedad a los asuntos particulares del "ciudadano" y por tanto, no de la "ciudadana". En este sentido, si atendemos además a las diferencias étnico-culturales y a las relaciones de poder establecidas en nuestra sociedad podemos llegar a la conclusión de que las mujeres migrantes, "sufren" una mayor ausencia o con-

²Vid. bibliografía.

cepto de espacio/tiempo privado, pues el poco del que podían disponer, dadas su condiciones de irregularidad (ocasional) y exceso laboral, dificultan todavía más si cabe el acceso y disponibilidad de dicho espacio/tiempo.

Espacio/tiempo público. Se identifica con el ámbito productivo, de la normatividad, lugar dónde se desarrolla la actividad del Estado y donde se gestiona y normativiza el poder, entendido desde la óptica patriarcal. Lugar de participación en la sociedad, apunta a la división de sociedad civil y del reconocimiento, que apunta al empleo y el poder del Estado. Es el espacio/tiempo visible, que se manifiesta en contraposición (dualidad) al espacio/tiempo invisible, carente de sentidos y responsabilidades, el doméstico.

Espacio/tiempo doméstico. Se identifica con el ámbito reproductivo o con el de la producción cotidiana de bienes y servicios, así como los cuidados. La reproducción le posibilita y facilita al otro su subsistencia tanto la física como la afectiva. Lo doméstico no queda sólo limitado al hogar sino que es incluso una actitud dirigida al mantenimiento de las/os otras/os y la articulación de estrategias de cuidados.

Investigación acción participativa (IAP). Los aspectos destacados a continuación, como elementos de la IAP, son aquellos que representan un marco ideal y teórico sobre la misma, no obstante, su aplicación práctica "ideal" resulta más compleja de modo que en ocasiones ésta se articula hasta donde es posible. Se entiende la IAP como una metodología que facilita el desarrollo de análisis participativos y colectivos, donde las personas implicadas se convierten en protagonistas del proceso de construcción del conocimiento sobre el

objeto de estudio. Son partícipes y a la vez responsables de la detección de problemas y necesidades, así como de la elaboración de propuestas y alternativas de mejora respecto a la situación/es detectadas como problemáticas.

La finalidad de toda IAP es definir esas demandas sentidas y latentes, relacionadas con el objeto de estudio, analizarlas y concretarlas en propuestas de acción ajustadas. Este proceso de investigación apunta a la transformación mediante el trabajo con colectivos, asociaciones, grupos de vecinos/as y otros actores del municipio con sensibilidades o intereses comunes, lo cual facilita una movilización hacia la participación e implicación ciudadana que favorece a su vez la creatividad social.

El conocimiento de la realidad se construye progresivamente en un proceso participativo en el cual los actores implicados "tienen la palabra", y de este modo se crean las condiciones que facilitan espacios de reflexión, programación y acción social relacionados con los problemas que plantea el objeto de estudio.

El enfoque de la Investigación-Acción Participativa (IAP) propone intervenir de forma integral e integradora en el territorio y presenta como finalidad última la creación de un conocimiento sobre el objeto de estudio común y compartido por las personas implicadas en el mismo, de modo que resulte útil socialmente y que facilite la implementación de Planes de Acción Integral.

Organización matrilineal, también llamada "familia de la abuela", o familias matrifocales. Organización de diversas generaciones que emigran

donde el papel fundamental es jugado por mujeres. Son familias en las que la figura estable y de referencia son las mujeres. Habitualmente, la abuela suele ser el referente cuando es la madre la que emigra y a su vez, en ocasiones, iniciado un proceso de reagrupación familiar, este mismo proceso se “repite” en el contexto de acogida.

Reagrupación familiar. Mecanismo legal por excelencia, para la integración de personas migrantes establecidas en un país de acogida de manera más o menos estable. López Bellosta la define como: *«procedimiento administrativo por el cual determinados familiares que no tengan la nacionalidad del país de acogida, denominados “reagrupados”, se reúnen con la/el residente, ya sea extranjero o nacional, en el país de acogida, denominado reagrupante, según unos procedimientos y unos requisitos legalmente regulados. Supone un procedimiento de autorización de entrada y residencia de las personas reagrupadas»*.

Si los *extranjeros* padecen los efectos de una legislación orientada más sobre la base de formulaciones negativas, cuya finalidad es evitar nuevos flujos y permeabilizar las fronteras, antes que sobre la base de la solidaridad y la integración; las mujeres, en tanto que *extranjeras*, padecen una mayor discriminación como consecuencia de estereotipos desvalorizados arraigados en la sociedad de acogida pero sobre todo, en las normas en torno a la reagrupación familiar, puesto que se parte de un concepto de familia nuclear tradicional y se obvia que el concepto de familia ha evolucionado y cambiado social y culturalmente. Sin embargo estos cambios no son tenidos en cuenta desde el ámbito legal, produciéndose situaciones de “vacío legal”.

Etnización del mercado laboral. Este fenómeno no es una condición particular de la inmigración femenina. Implica la ocupación de las personas migrantes de las posiciones laborales inferiores y se concentran en un abanico de ocupaciones muy reducido (léase nichos laborales o techo de cristal) debido a prácticas discriminatorias entre empleadores/as y Estado, así como al papel de las redes étnicas en su perpetuación y permanencia. Las manifestaciones más visibles de la etnización del mercado laboral son: la obligatoriedad de las personas migrantes de aceptar actividades rechazadas por la fuerza de trabajo autóctona (trabajos y/o empleos no cualificados, arriesgados, sucios y mal pagados o en ocasiones impagables) así como la discriminación en determinados empleos, por cuanto reúnen peores condiciones de trabajo/empleo que permiten el abaratamiento de costes, alcanzar mayor flexibilidad y frenar la inflación. Las prácticas discriminatorias más frecuentes son: la no formalización de las relaciones salariales, los recortes salariales y las jornadas laborales extenuantes y estremadamente largas, por no decir inacabables.

Etnización de las tareas de reproducción social. Mientras que los hombres migrantes ocupan determinados nichos laborales que no interesan a los hombres "autóctonos", las mujeres migrantes ocupan los que no interesan a las mujeres "autóctonas". Desde esta breve referencia al concepto anteriormente clarificado, la etnización de las tareas de reproducción social implica la reproducción de las tareas que tradicionalmente venían asignadas a las mujeres, fundamentalmente las más bajas en la escala social, así como las más precarias.

Techo de cristal & nichos laborales. Al hablar de techo de cristal, en un sentido amplio, nos estamos refi-

riendo a aquellas barreras invisibles derivadas del sistema de géneros y que impiden que las mujeres participen de hecho en un marco de igualdad ya reconocido como derecho. Si aplicamos estas barreras a los procesos migratorios, se denominan nichos laborales, sin embargo, se considera relevante no utilizar este último concepto por cuanto remite a la inmutabilidad. El concepto de techo de cristal podría apuntar más a la posibilidad de cambio, un techo de cristal puede romperse. Sin embargo, de un nicho difícilmente se puede salir.

“Salud” perspectiva integral. La OMS define este concepto como “estado de bienestar físico, psíquico y social”, asumido como derecho constitucional y regulado por las leyes. Sin embargo, tal y como María Huertas señala en su artículo, *“Mujer y Salud Mental”* (Colección 2468. Mujeres, Familia y Salud. Univ. Jaume I Castellón), es importante, dada la complejidad del contexto que nos envuelve, abordar una concepción integral de la salud de la mujer, puesto que ésta incluye de manera interrelacional aspectos sintomáticos derivados de las funciones sociales, la identidad sexual y cultural, las vivencias internas y las emociones que experimenta así como las condiciones materiales en las que se desenvuelve. Desde este enfoque es necesario actualizar permanentemente el diagnóstico de realidad de la salud de las mujeres considerando no sólo los problemas específicos que las aquejan sino las variables que inciden en su determinación. Así, nos encontramos con que paradójicamente lo natural y cotidiano de este sector poblacional es la carencia y deterioro continuo de la salud por las condiciones en las que están inmersas. Las “funciones de género” de las mujeres como proveedoras y cuidadoras del bienestar familiar al servicio de las demás personas que la rodean, las convierte en “agen-

tes de salud” pero no en “sujetos de salud”. Estas funciones entorpece la autorreflexión y asunción de las mujeres de su propia salud, al mantenerla en un rol discriminante y opresivo. Esta situación, dejando a un lado los problemas de salud relacionados con el cambio de contexto y de estilos de vida, se agrava más si cabe, en el caso de las mujeres migrantes, por cuanto el ámbito de los cuidados, en numerosas ocasiones, se ampliado que asumen responsabilidades de cuidados con la familia que se queda en el país de procedencia, la parte de la familia que pueda haber reagrupado y en el caso de las mujeres migrantes que se “insertan” desde el servicio doméstico –cuidados a personas mayores, personas “dependientes” o menores–, los cuidados que de este ámbito y/o contexto laboral se derivan.

Identidad étnica. Para abordar este concepto, primero se clarifica el concepto de identidad personal para, posteriormente clarificar el de identidad étnica (pues están íntimamente relacionados). El concepto de identidad remite a la representación discursiva que las personas se hacen a cerca de sí mismas, partiendo de discursos sociales que se utilizan con el objetivo de dar sentido a sus experiencias. Las diferentes formas de identidad se expresan vinculadas a la utilización del lenguaje y vienen dadas por las distinciones que cada cultura establece como significativas para ordenar el mundo y clasificar o etiquetar a las personas así como sus relaciones. Presentan un fuerte carácter ideológico, pues están estrechamente relacionadas con los sistemas de valores imperantes en cada cultura, así como con las condiciones de vida. El concepto de identidad conjuga los siguientes factores: qué es ser una persona desde la cultura en la que me integro, qué debo ser (y en consecuencia, qué debo hacer) y qué puedo llegar a ser (y cómo puedo hacerlo).

Desde esta definición de identidad personal, se infiere que todo proceso migratorio implica alteraciones en la forma de actuar, comportarse y entender la sociedad en general (tanto la de origen como la de destino) de las personas.

Así el concepto de identidad étnica apunta a la pertenencia a una comunidad que comparte una lengua, una cultura y en algunos casos ciertos rasgos físicos "visibles" diferenciados respecto a la cultura dominante. Existe una intencionalidad en esta pertenencia, así como un énfasis en los ingredientes culturales para marcar diferencias; por último, señalar que se ensalza el origen geográfico como uno de los factores determinantes de las identidades étnicas.

A tenor de este concepto, Dolores Juliano (1992) afirma que la identidad étnica es un juego de asignaciones en que cada uno de los interlocutores construye y habita una escala flexible de contenidos asignados por ellas/os mismas/os en las relaciones sociales. De esta forma la sociedad es percibida como un conjunto de individuos interrelacionados por normas y propósitos comunes, desconociendo las relaciones de poder asimétricas y la conflictividad del proceso hegemónico en un supuesto "consenso".

Relaciones de poder (relaciones de género).

Parte de la consideración de los géneros tanto el femenino como al masculino como pautas sociales diferenciadoras que limitan las posibilidades y potencialidades individuales. En esta relación de poder, las actitudes y comportamientos que han sido atribuidos al género masculino son las predominantes y generales.

Una de estas relaciones de poder que puede ejemplificarse a priori, es aquella que se manifiesta a partir de las prácticas discriminatorias y de dominación étnica y de clase entre empleadores/empleada reproducidas en el servicio doméstico, bien sea interno o externo. Estas prácticas de dominación se dan tanto a la hora de acceder al mercado de trabajo como en las relaciones laborales, por cuanto existe una jerarquización de las mismas y en numerosas ocasiones da pie a abusos de poder.

Globalización de la maternidad. Proliferación de nuevas formas de llevar a cabo los cuidados y educación de las/os hijas/os que se distinguen según etnia (las mujeres constituyen el principal garante de ingresos para sus familias) y clase, producto del mismo proceso de globalización y mundialización que se está produciendo a nivel mundial.

Estereotipo. Conjunto de creencias compartidas sobre las características personales, generalmente rasgos de la personalidad, pero también los comportamientos propios de un grupo de personas. Los estereotipos son generalizaciones y por tanto simplificaciones. En muchas ocasiones son exagerados y tienen connotaciones negativas de ciertas conductas sociales. En concreto, los estereotipos étnicos utilizan la raza que no la etnia, como base para la categorización grupal. Esta categorización presenta amplias connotaciones negativas para las mujeres migrantes (aunque también para las que no lo son, aunque de manera diferenciada), y originan o motivan situaciones de discriminación múltiple.

Duelo. Según Joseba Atxotegui, *"proceso de reorganización de la personalidad que tiene lugar cuando se*

pierde algo que es significativo para el sujeto". Se trata de reelaborar los vínculos que ha dejado en su país de origen (referentes afectivos y emocionales de su personalidad), así como de emprender un camino nuevo, de "rehacer su vida" creando nuevos vínculos con las personas del país de destino". Los duelos son clasificados por este autor del siguiente modo: duelo por la familia y amigos, duelo por la cultura, duelo por la tierra y duelo por los riesgos físicos. En cuanto a esta clasificación mencionar algunas concreciones. El duelo por la cultura, como forma determinada de ver el mundo y comportarse en el mismo, se manifiesta en la confrontación entre dos sociedades y produce fricciones, en el caso algunas mujeres migrantes llegan a ocasionar auténticas crisis de identidad. El duelo por la tierra se expresa en las mujeres inmigrantes desde sus vivencias de importantes cambios climáticos y su tendencia a idealizar los recuerdos al mismo tiempo que su deseo de formar parte de una sociedad con más oportunidades les produce ansiedad y desconcierto. En cuanto al duelo por los riesgos físicos, señalar que los riesgos para la integridad física y mental de las mujeres migrantes son numerosos, desde el viaje de salida del país de origen, las condiciones de vivienda en el país de destino, la alimentación deficiente o los riesgos laborales extremos (léase horarios, esfuerzos, dedicación) son sólo una pequeña muestra de ello.

3. Planteamiento general de la investigación:
El proyecto Daira, "*Inserción Laboral de inmigrantes y género*" en la Federación Andalucía Acoge

La experiencia adquirida a lo largo de los quince años de trayectoria de Andalucía Acoge permite concluir que las personas migrantes presentan, como primera necesidad, la inserción en el mercado laboral. Es ésta la principal vía para la obtención de recursos económicos que les posibilita la supervivencia.

Reflexionando sobre el tiempo transcurrido desde los años 80 hasta la actualidad, se detecta que han sido numerosos y cualitativamente relevantes los cambios que se han producido tanto en los procesos migratorios en Andalucía y Melilla, como en las estrategias adoptadas para gestionar esa nueva y dinámica realidad de las migraciones.

Esas transformaciones tienen un reflejo directo en el número y diversidad de las personas migrantes que acuden a las asociaciones, así como en el tipo de demandas que formulan.

Uno de los cambios más visibles y relevantes detectados en los últimos años es el aumento progresivo del número de mujeres que se acercan a los Centros de Inserción Sociolaboral.

De cara a hacer frente a esta nueva coyuntura, en los años 2003 y 2004 se llevó a cabo el proyecto LABO-RED¹, financiado por el Fondo Social Europeo a través de la Fundación Luís Vives. En este proyecto se comenzó un proceso de investigación-acción participativa que detectó la necesidad de crear una estructura de coordinación técnica estable en el ámbito de la inserción sociolaboral.

¹Vid. Andalucía Acoge. La inserción sociolaboral de las personas inmigrantes en Andalucía y Melilla (2004).

Es en este marco en el que se contextualiza el trabajo del equipo de inserción sociolaboral, así como el nacimiento del proyecto Daira: *"Inserción laboral de inmigrantes y género"*. La estructuración, metodología y conclusiones del proyecto LABORED son los que dan continuidad y sentido al proceso de investigación-acción participativa iniciado. El proyecto Daira ha tenido una duración de 18 meses, ejecutándose durante los años 2004 y 2005. A este respecto hacer constar en estas líneas que a lo largo del desarrollo del mismo ha tenido lugar uno de los procesos de regulación más importantes en España.

El proyecto Daira tiene como finalidad facilitar el proceso de integración de las mujeres migrantes a través de su inserción sociolaboral y contribuir de manera colateral a la mejora de su calidad de vida, tanto en la comunidad autónoma de Andalucía como en Melilla. Esta finalidad requiere: estar abiertos a la posibilidad de un replanteamiento de la intervención que se realiza desde el equipo de inserción sociolaboral, de modo que la atención que se realiza con las migrantes se ajuste a las características, necesidades y demandas que las mujeres expresan (ya sea implícita o explícitamente). El equipo técnico debe estar dispuesto y abierto al análisis, reflexión, evaluación y cambios en su propio trabajo, pues para atender adecuadamente las demandas que estas mujeres plantean es necesario conocer en profundidad sus trayectorias vitales: por qué emigran, cuál es su situación socio-familiar, qué estrategias de integración desarrollan, qué expectativas tienen respecto a la sociedad de acogida, con qué obstáculos se encuentran, cuál es su formación y experiencia laboral previa, etc.

La investigación llevada a cabo, trata de dar respuesta a estas y otras cuestiones fundamentales que

contribuirán a definir el perfil o perfiles de las mujeres migrantes, pues son ellas las que, en número creciente, están llegando a las asociaciones que forman parte de la federación Andalucía Acoge. Al mismo tiempo aporta nuevos conocimientos para mejorar la calidad de las intervenciones, respondiendo así de manera más eficaz, humana y recíproca a las demandas que plantean.

En el ámbito de intervención de Andalucía Acoge, el programa de Inserción Sociolaboral es el marco desde el que desarrolla sus actuaciones el Equipo de Inserción Sociolaboral.

Este programa tiene por objeto informar y asesorar a las personas migrantes en la búsqueda, inserción y promoción laboral, a través de la dotación de herramientas, recursos y habilidades que contribuyan a ello.

Su origen viene determinado por la necesidad de que converjan esfuerzos, acciones y dinámicas que fortalezcan y enriquezcan la calidad del trabajo, entendida como fomento de las posibilidades de inserción en el mercado laboral de las personas migrantes.

Esta opción resulta viable en la medida que se realice un trabajo de coordinación y consenso sobre los objetivos estratégicos y sobre los valores ideológicos y metodológicos que se ponen en práctica.

Desde esta premisa, el Equipo de Inserción Sociolaboral ha establecido un programa marco de intervención común y compartido, así como el desarrollo de instrumentos que posibiliten su ejecución.

Para el establecimiento de este programa, se ha partido del conocimiento de las diferencias y similitudes que, de su aplicación práctica se derivan. Posteriormente, se ha consensuado un programa marco de intervención que recoja la diversidad y heterogeneidad de todos los ámbitos de intervención, así como las herramientas e instrumentos necesarios para su aplicación y evaluación progresiva.

Es éste, en líneas muy generales, el marco a partir del cual se inicia la investigación que con esta publicación concluye. Esta afirmación requiere la aclaración siguiente: no se trata de un proceso cerrado en sí mismo, sino que constituye una fase inicial para continuar un amplio y enriquecedor trabajo futuro.

Como ya se ha mencionado, esta investigación utiliza como método la investigación acción participativa (IAP). Las particularidades de este tipo de método requieren a su vez de la exposición y posterior evaluación del proceso para la obtención de las conclusiones y propuestas que en los apartados posteriores se abordan.

En los siguientes párrafos se presentan los momentos o dimensiones centrales de esta investigación, no sin antes mencionar que todos y cada uno de ellos frecuentemente plantean problemas de aplicación. Debemos subrayar que la articulación del sujeto colectivo, la definición del objeto, los procedimientos o técnicas adecuadas de trabajo y la evaluación son periodos procesuales que están en continua evolución, produciéndose a efectos prácticos, una evaluación continua y cambios derivados de la misma.

En esta investigación, delimitar quiénes eran las personas e instituciones que tomaban parte activa en los

procesos de reflexión y en la toma de decisiones fue relativamente sencillo. La Federación Andalucía Acoge, ha sido la promotora del proyecto, junto con la Fundación Luis Vives, que financiaba esta iniciativa. En cuanto a las personas que han tomado parte de esta experiencia ha sido el personal técnico que trabaja en el Equipo de Inserción Sociolaboral, así como las mujeres migrantes que hacen uso del Programa de Inserción Laboral.

En su primera fase, se trabajó el diagnóstico para un mejor conocimiento del territorio y un primer acercamiento al tema objeto de estudio, realizándose un análisis documental de informes, investigaciones, etc. Aunque estaba previsto que la revisión bibliográfica tuviera una duración de dos meses, a efectos prácticos, la revisión y análisis de fuentes secundarias ha sido constante y necesaria a lo largo de todo el proceso de investigación.

Al mismo tiempo se constituyó el equipo investigador, también denominado equipo promotor o grupo de IAP. Este equipo, partiendo de la información obtenida y con los elementos a analizar, identificó los distintos actores/actrices a tener en cuenta a lo largo de la investigación. Este equipo quedó finalmente integrado por las personas que a su vez conformaban el Taller de Género, compuesto por una persona representante de cada una de las asociaciones que configuran esta red federativa.

A lo largo de la segunda fase, el equipo se reunió en diferentes ocasiones con motivo de elaborar el diseño de la investigación, así como para determinar su ejecución, seguimiento, evaluación y temporalización. También se

diseñaron las técnicas y herramientas para la recogida y análisis de datos, todas ellas de marcado carácter cualitativo, guiones de entrevistas, guiones de observación, cuadernos de campo, etc. No obstante, no se dejaron de lado herramientas de corte cuantitativo, diseñándose por ejemplo, un modelo ficha de recogida de datos específico. Para ello se emplearon dos meses de trabajo, sin embargo y de nuevo, en la práctica, las técnicas y herramientas utilizadas se fueron modificando atendiendo a la evaluación continua y tratando de utilizar aquéllas más ajustadas al momento y necesidades detectadas.

Tras esta fase arrancó el proceso de recogida de información de doce meses de duración. En este transcurso, se produjeron diferentes crisis, propias de todo trabajo en equipo, que desembocaron en distintos momentos de reflexión, evaluación y redefinición del equipo. Estas redefiniciones tuvieron implicaciones temporales así como de carácter técnico. Alguno de sus efectos más visibles fueron la sustitución de historias de vida de mujeres migrantes por entrevistas en profundidad, asumiendo las consecuencias que de ello se derivaban, puesto que era necesario atender a la confluencia de las variables de tiempo, calidad y cantidad de la información recabada.

De este modo, instrumentos de recogida de datos, léase guiones de entrevistas, observaciones, han estado sujetos a constantes periodos de evaluación, adaptación y redefinición para su ajuste.

Como se ha comentado anteriormente, algunas de las fases de toda investigación-acción-participativa se producen de manera simultánea; así se fueron superpo-

niendo el análisis de datos con la recogida y contraste de información de fuentes secundarias y primarias (nueva bibliografía, entrevistas con profesionales de otras disciplinas, etc.).

Esta fase culminó con un total de 25 entrevistas en profundidad con mujeres migrantes, así como ocho entrevistas del mismo carácter con el personal técnico. Si bien es cierto que inicialmente las entrevistas estaba previsto realizarlas a modo individual, tras una evaluación del potencial de realizarlas de manera conjunta en el caso de las asociaciones en las que había dos técnicas/os responsables de este programa, se optó por esta segunda opción. Ello facilitó el contraste directo de informaciones, percepciones, así como un diálogo más enriquecedor, integrador y participativo.

Ante el factor tiempo, cabe destacar el hecho de que algunas entrevistas, tanto con mujeres migrantes como con técnicas/os, durante el periodo estival y en medio del proceso de regulación de inmigrantes, tuvo efectos cuyo análisis no podemos llegar a valorar en esta publicación y que darían pie quizás, a la realización de una nueva investigación cuyo objetivo distaría bastante del objetivo principal del estudio aquí efectuado. No obstante, es importante señalar este hecho por los efectos derivados que puedan haber surgido, márgenes de error y cuestiones abiertas que en toda investigación de corte cualitativo quedan.

Finalizado este periodo, se llevó a cabo un seminario de devolución de datos. Este tuvo una doble finalidad, analizar los datos de manera conjunta y desde la heterogeneidad de cada uno de los contextos asociativos, e intercambiar experiencias y aprendizajes, formu-

lando propuestas de mejora del trabajo técnico, haciéndose un importante hincapié en las posibilidades de aplicación práctica de las mismas.

Tras el seminario, y con sus objetivos cubiertos, se elaboró un documento que dio origen y contenido a esta publicación. No obstante, el trabajo de toda investigación-acción-participativa no acaba aquí. Se ha efectuado lo que se podría denominar una primera fase para contrastar la información, ahora quedaría seguir trabajando para la socialización de resultados. De este modo, una parte del ciclo de la investigación-acción-participativa quedaría cubierta, para seguir trabajando y en un futuro ahondar en las cuestiones que siempre nos quedaran abiertas, pues la vida está en constante y permanente cambio y siempre nos quedará algo que estudiar, analizar y en definitiva algo que cambiar para mejorar.



4. Marco general de análisis

La doble transversalidad: apuesta por la aplicación de los enfoques de género e interculturalidad a los programas y proyectos de intervención social

Marta Albiol Soto
Juan Carlos Andreo Tudela

Procesos de construcción una sociedad multicultural: modelos de integración

Estamos construyendo una nueva sociedad, una sociedad multicultural. Y no es que no existiera antes, dado que siempre han prevalecido diferentes culturas en España, pero la acepción contemporánea de multiculturalidad más generalizada está vinculada con la presencia de personas inmigrantes extranjeras y las diferentes culturas que traen consigo.

Como indicaba el profesor Arango, "la multiculturalidad es una situación de hecho, y connota diversidad o pluralismo cultural, (...), no tiene por qué suponer merma alguna de democracia ni vulnerar el principio de la igualdad ante la ley" (Arango, 2002).

Ahora bien, ¿cuándo se puede calificar realmente una sociedad como multicultural?, o planteado en otros términos, y dado que parece obvio que todas las sociedades son esencialmente multiculturales, ¿cuándo el grado de diversidad permite definir a una sociedad como multicultural en un sentido más limitado? Plantear al respecto indicadores sociales se convierte en una compleja empresa debido a la naturaleza del sujeto de estudio, y a la prevalencia de un pensamiento bipolar, detrás del que se encuentra una estrategia esencializadora. Algunos autores como Arango, califican de "multiculturales a las sociedades que se caracterizan por poseer un elevado grado de diversidad cultural en cuanto a las procedencias de personas nacidas en otros países –incluyendo sus descendientes inmediatos–", y añade que "si por la proporción que suponen los venidos de fuera respecto a la población española no alcanza aún el grado de multiculturalidad que se

encuentra en otras más septentrionales, en términos de diversidad de procedencia no desmerece a éstas” (Arango, 2003: 2-9).

Esta constatación de sociedad *multicultural* se está traduciendo en un nuevo diseño de la implementación de las políticas públicas del Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales, así como del conjunto de las organizaciones que constituyen el Tercer Sector, que en muchas ocasiones suponen una inteligible vanguardia en estos ámbitos. Las fórmulas de acercamiento a ese empeño son variadas, en función de los principios e intereses del conjunto de la sociedad española. Y es que el acuerdo sobre el modelo a implantar es un pilar fundamental en la construcción definitiva de esa realidad multicultural española. No se trata ni mucho menos de una cuestión baladí.

Siguiendo la tradicional clasificación de modelos de integración planteada desde la sociología, todo parece indicar que la sociedad española se decanta en la definición de ese modelo por adoptar elementos *asimilacionistas* con otros correspondientes al *pluralismo cultural*, con una manifiesta inclinación hacia estos últimos. Recordemos que la asimilación es el modelo de organización etnocultural que consiste en un proceso unidireccional de simplificación mediante el cual las minorías inmigrantes se despojan de aquello que les es distintivo para copiar en sus formas de vida y cultural a las mayorías de la sociedad receptora, en definición de Alba citada por Gualda (2000, 13). Por su lado, *pluralismo cultural* es el postulado que se asienta en la constatación de que existen sociedades plurales y defiende que es posible convivir en armonía en una sociedad que cuenta con diferencias étnicas, culturales, religiosas, lingüísticas,

etc. (Gualda, 2001: 20). El pluralismo cultural, propugna, pues, la tolerancia con la diversidad cultural y el respeto a las minorías étnicas en un intento de promover una democracia societal (Andreo, 2004a).

Del pluralismo cultural han surgido dos aparentes vertientes: el multiculturalismo y el interculturalismo. Sobre ambos conceptos existen serias dificultades para acotar su significado, en el que se entremezclan situaciones de hecho unidas a la descripción de lo social con cuestiones normativas, ideológicas, políticas, etc., que dificultan el análisis y producen diferentes visiones tanto sobre el multiculturalismo como sobre el interculturalismo (Gualda, 2001: 24).

Han surgido críticas a la acepción más usual del término multiculturalismo, tildándolo de tener una concepción de cultura esencialista y estática –o una “gangrena para la sociedad” en palabras de Mikel Arzumendi–, una perspectiva muy limitada que desde luego no se corresponde con los resultados de las políticas implementadas en Canadá, Australia o Suecia. Pues adoptar una postura de estas características deriva, ni más ni menos, que en deslocalizar la atención sobre el auténtico problema, que no es otro que la invisibilización de este colectivo, culpándolo de su propio aislamiento y justificando o legitimando prácticas de control social y la necesidad de medidas coercitivas.

Este tipo de críticas ha propiciado que se esté produciendo un desplazamiento del multiculturalismo hacia el interculturalismo, un aparente nuevo paradigma que de forma muy resumida, avala la convivencia entre grupos de mayorías y minorías sin negar que la relación pueda devenir conflictiva. Los defensores del interculturalismo

ralismo hacen hincapié, asimismo, en la interacción que lleva implícita este enfoque, un rasgo distintivo con respecto al multiculturalismo que, empero, ya formaba parte, junto con los anteriores elementos, de la consideración más holística de multiculturalismo.

Esta perspectiva hace más hincapié hacia una orientación o estrategia respecto a la integración social *con* las personas migrantes y las minorías étnicas, enfoque que se ajusta a la finalidad de una organización como la Federación Andaluía Acoge.

Ahora bien, ¿cómo se traduce la adopción de un modelo de integración a las políticas públicas?. Fundamentalmente a través de dos cauces:

- a. mediante la inclusión de la perspectiva intercultural en el diseño de políticas públicas, que sería un indicador del mayor o menor grado de asunción del modelo multiculturalista –que en la actualidad se caracteriza en España por una indefinición salpicada de referencias interculturales en algunos documentos de programación política-; y
- b. con la planificación de instrumentos específicamente dirigidos a población inmigrante extranjera.

Circunscribiéndonos a ámbitos de la actuación de organizaciones del Tercer Sector, las entidades especializadas en la intervención con población inmigrante extranjera están imbuidas en una manifiesta perspectiva intercultural, entendida como la “actitud que partiendo del respeto a otras culturas busca un encuentro cul-

tural en igualdad. Engloba a la vez un proceso y un producto, una finalidad. Significa que personas diferentes entren en interacción positiva (proceso) para construir una realidad común donde cada una se encuentra sitio y dignidad (producto) (Andalucía Acoge: 2004, 108), e implica el abandono de visiones victimistas y simplificadoras para hacer frente a la complejidad de los problemas. Por su parte, también es cada vez más frecuente que asociaciones incluyan entre sus perfiles de población diana a personas de procedencia extranjera, como por ejemplo las asociaciones de mujeres, que parten como base para su trabajo de la perspectiva de género. ¿Pero acaso los procesos de construcción de esa nueva sociedad no deberían implicar que se tuviera simultáneamente en cuenta esa visión entrelazada derivada del inexcusable papel que desarrollan las mujeres, así como las personas, hombres y mujeres, de origen extranjero?. O planteado en otros términos, ¿más que influir la perspectiva de género en la inmigración o los planteamientos interculturales en el enfoque de género, no debería plantearse en términos mixtos ambos enfoques, género e interculturalidad?

La reflexión que ha acompañado esta investigación, en el marco del proyecto Daira, ha dado precisamente como uno de sus resultados la imbricación que supone el género en la interculturalidad y la interculturalidad en el género, en general, aplicado al ámbito sociolaboral, en particular.

Los enfoques de género y de interculturalidad: una propuesta de análisis

En primer lugar, resulta muy significativo que hasta hace relativamente poco tiempo se hablase de una inmi-

gración mayoritariamente masculina, cuando los datos estadísticos muestran (Andreo y Bellido, 2005) claros signos de equiparación de las tasas de inmigración masculina y femenina, o que se achacara este aumento de mujeres inmigrantes extranjeras al incremento de las reagrupaciones familiares. Bajo este enfoque se invisibiliza y se minimiza el papel de las mujeres como agentes sociales dueñas de su proyecto migratorio (Andalucía Acoge: 2004, 8-9). Pero esa invisibilidad también está procurada, desde el punto sociolaboral, por la mayor incidencia en la inmigración extranjera femenina tradicional de trabajos *ocultos*, como los concernientes en torno al ámbito doméstico, que no figuran en ningún tipo de registro administrativo.

Quizás ello sea una de las causas de la escasa producción, si bien cada vez más destacada y generalizada, de investigaciones sobre mujeres inmigrantes extranjeras en Andalucía. Pero ya no sólo es relevante este hecho, sino que en investigaciones más genéricas apenas se tiene constancia de la asunción de la perspectiva de género en esos estudios.

Esta realidad no escapa tampoco a lo que es el marco de la intervención con población inmigrante extranjera, en general, y el ámbito sociolaboral, en particular. La trayectoria de la Federación Andalucía Acoge, concretada en el proyecto Daira, lucha contra los procesos de discriminación de género en la sociedad actual, que adjudica un papel pasivo a las mujeres, un rol estereotipado que nada tiene que ver con su realidad.

La aproximación a la realidad social que envuelve a las mujeres inmigrantes extranjeras a partir de una metodología de investigación acción participativa apun-

tala un valor añadido al proyecto Daira, incorporando un conocimiento más exhaustivo sobre las diferentes estrategias de integración social e inserción laboral, pero además haciéndolas partícipes de la propia investigación. Todo ello precisamente refleja la aplicación de una *doble transversalidad*, de género e interculturalidad, en la que se entremezclan sendos enfoques analíticos.

Parece obvio que en el caso concreto del proyecto Daira, la aportación del enfoque intercultural viene dada fundamentalmente por la propia definición de la población diana. En este sentido, subrayemos que, como indicábamos más arriba, existían dos vías fundamentales en las intervenciones con perspectiva intercultural, una primera con la inclusión de este enfoque en el diseño de la actuación de que se trate –y su correspondiente evaluación para contrastar que así ha sido–, y una segunda con el establecimiento de instrumentos específicamente dirigidos a las personas inmigrantes extranjeras.

Al igual que ocurre con el género, pues, parece muy pertinente que la dimensión intercultural se incorpore tanto a las políticas públicas como, por extensión, a todas las fases del ciclo del proyecto de las intervenciones que implementen organizaciones no gubernamentales. Pero, asimismo, y dado que la interculturalidad sobrepasa lo que es la inmigración extranjera, la interculturalidad no debería entenderse como un sujeto donde aplicar otras perspectivas transversales, sino como un *mainstreaming* propio, autónomo, convergente con otros enfoques transversales (género o medio ambiente). Porque el sujeto temático donde aplicar esos enfoques sí que sería la inmigración extranjera (un fenómeno social), pero no tanto la interculturalidad (una categoría analítica).

Pero ahondando más aún en este asunto, convenimos en que la transversalidad cruzada que supone el género y la interculturalidad, una suerte de “rueca” transversal, se erige como un posible nuevo paradigma a incorporar a la dimensión política en la agenda pública, al ámbito estratégico de las actuaciones que se concreten en planes, programas y proyectos, desde el que analizar esas mismas intervenciones partiendo de su evaluación y con un necesario propósito de mejora.

En definitiva, su puesta en escena facilita una doble aplicación de carácter simultáneo y al mismo tiempo procesual, pues conjuga medidas desde la inmediatez o el corto plazo, con la presencia de una perspectiva de un posible largo plazo de carácter estratégico. Esto únicamente puede articularse desde la clarificación de metas y objetivos que sean periódicamente evaluados durante la práctica cotidiana, modificándose y retroalimentándose constantemente.

Las reflexiones provocadas por la investigación efectuada en el marco del proyecto Daira deben, no obstante, *referenciarse* a escala más concreta sobre el mercado laboral. Como apunta Botia, la política de empleo es el conjunto de acciones estratégicas que deben impulsar una sociedad para lograr que el mercado de trabajo se constituya en el motor de la eficiencia, el crecimiento, la equidad y la justicia social. Por tanto, se debe experimentar, ser audaz con el objetivo de perseguir una mayor igualdad de oportunidades real en los mercados de trabajo (2004, 43).

Así pues, si las iniciativas de promoción del empleo intervienen para remover los obstáculos que encuentra la población más desfavorecida, esas iniciativas deben

estar “tintadas” con la pigmentación de esa doble transversalidad. Ello pone en evidencia, por ejemplo, no sólo la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo, sino también la de las mujeres migrantes, aún más marginal. Éste ha sido el colectivo meta de la investigación del proyecto Daira, conocer los contextos de esas mujeres de procedencia extranjera y analizar sus trayectorias de inserción sociolaboral. En este sentido, como se pone de manifiesto en apartados siguientes, el factor “empleo” tiene unas connotaciones muy marcadas entre los colectivos de inmigrantes extranjeros, y especialmente en las mujeres, y entre ellas con problemáticas distintas según las nacionalidades. La complejidad es, consecuentemente, un elemento a tener necesariamente en cuenta.

Y es que debemos dudar de los proyectos formulados “asépticamente”, que llevan consigo una carga ideológica afectada por un sistema que se pretende, precisamente, cambiar. Así, a nivel evaluativo, el diseño de las convocatorias es un indicador válido para detectar el grado de incidencia de la perspectiva de género –actuación que en la administración pública andaluza se realiza por las denominadas Unidades de Género–, y del enfoque intercultural –todavía muy poco desarrollado en la planificación de las intervenciones–, así como en la evaluación de las mismas, obviando las posibilidades de mejora que en este sentido y sin este planteamiento inicial resultan casi impensables. Huelga hacer una referencia a esa doble transversalidad, de la que apenas existe una masa crítica de ejemplos a tener en cuenta.

Como se apunta desde las personas que defienden la aplicación transversal del enfoque de género, “debemos apostar por la perspectiva de género como un des-

afío a formas de intervención social en materia de empleo poco sensibles a la realidad, planificadas desde el poder o que no cuente con la ciudadanía a la que va dirigida” (Botia: 2004, 44). Y es que estas formas de intervención que no contemplan la perspectiva de género y son planificadas desde estratos de poder, no resultan satisfactorias, es más devienen en el aumento de las situaciones de precariedad. Así pues, ¿cómo intervenir desde lo ajeno, desde lo desconocido? Aún vamos más allá, ¿cómo contribuir a la mejora de algo que se desconoce sin ni si quiera plantearse los efectos que esta intervención pueda ocasionar? Apoyándonos en este referente, deberíamos añadir que, como pone de manifiesto el trabajo de campo efectuado en la investigación del proyecto Daira, en esa realidad la identificación de factores discriminatorios en las mujeres migrantes son más numerosos (discriminación múltiple). El rol reproductivo social tiende a recaer sobre esas mujeres en la medida en que las mujeres autóctonas acceden al mercado laboral (transferencia de roles poco valorados socialmente), y que la capacidad de negociación en el mercado de trabajo es muy restringida (techo de cristal).



5. Análisis de la situación de las mujeres migrantes

INTRODUCCIÓN

El eje central de este análisis parte del contacto con mujeres migrantes que utilizan el recurso de Andalucía Acoge, concretamente el Programa de Inserción Sociolaboral, así como de la confrontación y complementariedad de la información desde la perspectiva de las/os técnicas/os que configuran el equipo de trabajo responsable de la puesta en práctica de este programa.

En este entorno, las variables que se han tenido en cuenta están vinculadas al ámbito de intervención de dicho programa.

Al respecto, es importante añadir que se aborda este apartado desde la extracción de información de carácter más general, concretándola o atendiendo a las especificidades de cada uno de los municipios de intervención para, finalmente, extrapolar aquellos elementos que resultan lo suficientemente representativos para hablar de un perfil sociodemográfico.

Ante la definición de perfil sociodemográfico; desde una perspectiva cualitativa, se ha priorizado la escucha de la voz de las mujeres. Estas voces están más libres de distorsiones que las encuestas, apoyadas en un conocimiento superficial del discurso de las entrevistadas y que suelen tener respuestas cerradas y con una aportación limitada. Así, las entrevistas realizadas vislumbran la manifestación del propio universo simbólico (construcciones de la realidad específicas) de estas mujeres y reflejan parte de la “realidad” que perciben, viven, sienten y padecen.

No obstante, y aunque pudiera parecer pretencioso abordar la elaboración de un perfil sociodemográfico úni-

camente desde lo cualitativo, existe una vertiente cuantitativa. Ésta pasa por la selección de la muestra de mujeres entrevistadas y responde además de a su disponibilidad, a un primer análisis de las fichas de recogida de información cuantitativa elaboradas por el equipo de inserción sociolaboral durante el primer año de investigación.

Este apartado se vertebra entorno a dos ejes:

El primero de ellos, el cronológico. Cada uno de los aspectos que configuran el perfil presentan un orden propio desde la cronología intrínseca a todo proceso migratorio (procedencia, periodo de estancia,...).

El segundo, el geográfico. Desde cada una de las generalidades, éstas se concretan en la especificidad de las provincias de Andalucía y de Melilla. Posteriormente, se aborda de nuevo, la generalización, a partir de la construcción de una aproximación al perfil sociodemográfico de las mujeres migrantes que acuden a la Federación Andalucía Acoge.

EL VIAJE

PROCEDENCIA. La procedencia de las mujeres migrantes se concentra en tres zonas geográficas al mismo tiempo que en tres continentes diversos. El contexto es una variable a considerar en la definición del perfil por cuanto es en el que se produce gran parte del proceso de socialización de las personas y se configura su primera identidad. La identidad se construye desde la interacción con las/os otras/os, definiéndose en la interrelación con la cotidianidad.

Los contextos de cada cultura influyen en los recursos que cada persona tiene para la formación de su identidad, disponiendo de una diversidad de límites y posibilidades.

Así, los cambios en las condiciones de vida pueden producir numerosos y diversos efectos o alteraciones en las formas de actuar, comportarse, entender y afrontar la vida.

La entrada en un proceso migratorio provoca crisis de identidad por cuanto implica una ruptura con el contexto propio de socialización y con los diferentes contextos con los que las personas migrantes van interactuando.

Formulada esta aclaración, respecto a por qué resulta importante atender a la procedencia de las mujeres migrantes, cabe cuanto menos enunciar de dónde proceden las mujeres atendidas por la Federación Andalucía Acoge. Vienen de África (25,52%), Europa del Este (16,36%) y América Latina (56,03%). En cuanto a las mujeres de África, su gran mayoría procede básicamente de Magreb (22,04 %), casi fundamentalmente de Marruecos, y África Subsahariana (3,48%). Las mujeres de Europa del Este proceden de Bulgaria, Hungría y Rumania, no pudiendo establecerse una proporción que resulte significativa, pues su representatividad respecto al total de mujeres migrantes es porcentualmente menor. En el caso de América Latina, los países que resultan más significativos son Bolivia, Venezuela y Ecuador. Resulta relevante señalar que en estos porcentajes es Melilla la provincia donde la concentración de mujeres de un mismo origen es mayor, pues proceden básicamente de Marruecos.

Resultaría de lo más enriquecedor conocer cuál es la situación socioeconómica, política, etc. en estos países, así como sus vivencias. Comprender y ampliar el conocimiento respecto a los motivos que les llevan a tomar la decisión de dejar su lugar de origen e ir a un espacio y “tiempo” desconocido, en el que no tienen más arraigos ni referentes que la presencia de alguna persona conocida (redes de apoyo) y la construcción de un ideal simbólico de forma de vida, resulta imprescindible para el diseño de líneas concretas de intervención. Sin embargo, esto requeriría un trabajo de campo que excede la extensión temporal y financiera de esta investigación.

En cualquier caso, se ha podido realizar un primer acercamiento sobre cómo viven las mujeres migrantes la situación en su país de origen.

La primera de las aproximaciones a este tema, apuntaría a que las mujeres inician un proceso migratorio por cuestiones básicamente económicas, pues se concluye que las mujeres migrantes tienen que enfrentarse en su país de origen a la discriminación estructural y a un mercado laboral sexuado, que las relega a un segundo plano y a ser dependientes de una tercera persona. Esta tercera persona es sin lugar a dudas, un hombre, padre o marido, pues no puede obviarse que nos encontramos inmersas/os en un sistema en el que el principal parámetro de organización y estructuración es el patriarcado, independientemente del país o estado (desde una perspectiva geopolítica) enriquecido.

Tampoco, existen más variables que se interrelacionan en este proceso de toma de decisiones. Éstas no

sólo les afectan por los sistemas de géneros sino que también tienen consecuencias sobre toda persona que inicia un proceso migratorio.

Con objeto de completar y ahondar en esta cuestión, se atienden a otros motivos de migración que fueron apuntados por las mujeres entrevistadas.

Las expectativas generadas en relación con la situación del país de destino y la influencia que en estas expectativas puede tener la existencia de redes informales de apoyo o contactos en el mismo constituyen un aspecto clave a la hora de explicar tanto la génesis como el mantenimiento de las migraciones.

Las redes son extremadamente complejas, sin embargo, conectan personas migrantes y no migrantes a través del tiempo y del espacio, siendo en ocasiones de vital importancia a la hora de decidir el destino de su migración.

En general, las mujeres migrantes son más propensas a formar parte de redes migratorias o cadenas migratorias, por cuanto siguen a sus hermanas o a otros familiares que han migrado anteriormente. También son utilizadas las relaciones de amistad o vecindad. Todas ellas se utilizan como fuente de información para arrancar su viaje así como posteriormente, tratar de insertarse en la sociedad de destino, pues en ellas fluye la información, los recursos y todo tipo de bienes y servicios materiales y no materiales orientados a que los procesos migratorios se lleven a cabo, se mantengan y se reproduzcan.

Sin embargo, a lo largo de las entrevistas, los factores más destacados que incentivan a las mujeres a

tomar la decisión de migrar son básicamente la familia y su construcción respecto al concepto de mejora de *calidad de vida* (como se explicará más adelante). Afirmar que son éstos los factores determinantes o el motor del proceso de migración puede resultar demasiado arriesgado debido a lo limitado de esta investigación, no obstante es una apreciación compartida por el equipo de investigación.

En cuanto al concepto *familia* (como se explicará más adelante), éste no atiende únicamente a la denominada familia mononuclear, sino que las mujeres migrantes lo contemplan desde una perspectiva androcéntrica y patriarcal, tal cual se constituía y funcionaba la familia extensa del S. XIX en Occidente. Gran parte de las mujeres migrantes entienden la familia como una organización multinuclear de la unidad doméstica, lo que implica el establecimiento de fuertes lazos de dependencia y relación a lo largo de todo el proceso migratorio. Las interacciones que se dan entre las personas que configuran esta organización son significativas en términos económicos, ideológicos y simbólicos en relación con las aportaciones, beneficios y actividades de cada uno de sus miembros. Sobre ello se irá profundizando durante el análisis con el uso del concepto de deuda.

Este hecho propicia dudas sobre las afirmaciones realizadas por otras autoras y autores respecto a la autonomía en la toma de decisiones de migrar de las mujeres, pues si bien es cierto que en última instancia son ellas las que asumen la decisión, existe cierto grado de parcialidad en ello. La parcialidad estriba en que las personas, sean migrantes o no, continúan siendo partícipes de una construcción sociocultural patriarcal, de tal

modo que las mujeres establecen relaciones de dependencia y responsabilidad familiar significativamente diferenciadas respecto a las de los hombres a la hora de tomar decisiones y relacionarse.

Tampoco se pretende caer en el error de no reconocer el hecho de que las mujeres migrantes están desarrollando con grandes esfuerzos, proyectos para superar problemas en la sociedad de origen y para ampliar sus horizontes. Si esto no fuera así, se dejaría de reconocerlas como protagonistas de su propia historia y sería añadir un elemento más a la invisibilidad de sus propios procesos migratorios.

La detección de la franja de edad de las mujeres a la hora de iniciar el proceso migratorio al igual que cómo éste influye en las estrategias migratorias es un elemento a tener en cuenta. Éste presenta un impacto en lo que se ha denominado las “nuevas migraciones femeninas” que apunta a la importancia del reconocimiento hacia una mayor autonomía de las mujeres en la toma de decisiones de migrar.

La franja de edad más característica es la que se comprende entre los 26 y 35 años (37,82%), seguida de la franja que corresponde a mujeres entre 36 y 45 años (23,32 %) y 18 y 25 años (23,20 %) en la gran mayoría de las provincias.

En cuanto al concepto de mejora de calidad de vida de las mujeres migrantes, lo construyen anteponiendo la mejora de la situación adquisitiva y vivencial de la familia (grupo doméstico) a su propia situación personal. En este sentido, señalar que a lo largo de los últimos años, están empezando a ser significativos los motivos rela-

cionados con la importancia de adquirir un mayor margen de libertad y con mejoras de carácter formativo. Esto sí que apuntaría a la existencia de una mayor autonomía y por tanto, a una tendencia a que en los procesos de migración de las mujeres adquiriera mayor presencia su autonomía vital.

Para concluir esta fase de análisis y resumiendo, las características de la organización familiar transfronteriza como la *patrilocalidad*, la existencia de pocas posibilidades de inserción sociolaboral para las mujeres en su lugar de origen y la necesidad de atender a las necesidades propias del concepto de calidad de vida, son elementos centrales que configuran el amplio abanico de posibilidades migratorias de las mujeres. Éstas hacen que se desarrollen patrones de migración específicos.

Iniciando la elaboración de una primera parte del perfil sociodemográfico de las mujeres migrantes que acuden a Andalucía Acoge y a su recurso específico de inserción sociolaboral, pendiente todavía por definir, es el que responde a las causas por las que las mujeres migran.

Entre ellas se destacarían tres tipos de perfil atendiendo a su mayor representatividad y respondería, una primera opción a mujeres solas que migran pero que asumen gran parte de las responsabilidades familiares en su país de origen (entendiendo el concepto de familia como anteriormente se ha explicado), una segunda opción, a mujeres que han migrado junto con su compañero o pareja, y una última, que son aquellas mujeres que han migrado por reagrupación familiar y que son las que llevan residiendo más tiempo en Andalucía.

LA LLEGADA. DIVERGENCIAS ENTRE LO ESPERADO Y LO ENCONTRADO. LA "DULCE" ESTANCIA EN UN LUGAR HOSTIL

Antes de iniciar, se hace un inciso metodológico para señalar que gran número de mujeres entrevistadas presenta resistencias a la hora de contar lo ocurrido a lo largo de su viaje al país de destino, pues cuando en las entrevistas se abre esta pregunta rehúsan responderla. Esto puede deberse a diferentes posibilidades:

A lo doloroso del mismo viaje, a que al entrar en el marco de lo penalizable y tráfico prefieran omitir esos datos...

Por ello, el equipo investigador ha optado por respetar la privacidad y no insistir al respecto de manera que en este perfil se produce un "salto" espacio/temporal desde la toma de decisiones de migrar a la llegada al país de destino de la migración.

Formulada esta aclaración, la partida se realiza desde las esperanzas de encontrar mejoras en la calidad de vida de sus hogares. Esto se expresa explícita o implícitamente desde sus respuestas en las que dicen abiertamente que su objetivo es trabajar, ganar dinero y ahorrar para que su familia esté bien y luego regresar. Sin embargo, a lo largo del proceso migratorio y debido a las interacciones que se producen en el contexto en el que se encuentran, este primer objetivo se va viendo modificado, así como la afirmación tan rotunda de regresar a su país.

El proyecto migratorio se va modificando y transformando a través de la confrontación de estereotipos con

las condiciones de vida con las que las personas migrantes se encuentran allá donde van, y sobre todo de las coyunturas laborales a las que se enfrentan y que, en cierta medida, terminan por cambiar definitivamente su proyecto inicial.

La pregunta sobre la que reflexionar sigue siendo la “misma” por qué unas mujeres deciden quedarse y otras deciden irse, y, cuándo y en qué situación toman esta decisión. Hay mujeres que optan inicialmente por una estancia temporal, otras que se han fijado un período de prueba para tomar decisiones y, finalmente están las mujeres que desde el inicio tomaron la decisión de no regresar. Los proyectos se desfiguran o desdibujan pero no acaban nunca de borrarse.

Una vez han llegado al país de destino, ubicándolas ya en Andalucía, las mujeres establecen una serie de prioridades para llevar a la práctica el principal objetivo de su itinerario migratorio.

Entre estas prioridades, destacan en este orden, la mejora de la situación económica, que pasa necesariamente por el acceso al empleo, así como a una vivienda y la obtención de documentación. A lo largo de estos párrafos, se analizarán estas prioridades y las implicaciones directas e indirectas que presentan en la vida de las mujeres migrantes y en sus procesos migratorios.

Desde la perspectiva de las mujeres migrantes, la idea de mejora de la situación económica viene determinada por una diferencia de parámetros a la hora acceder al mercado laboral y considerar los salarios. Las diferencias salariales son sustanciales, y tenidas en cuenta por la gran mayoría de ellas, pues cualquier empleo en su

país de origen, esté más o menos profesionalizado, tiene una retribución económica mucho menor que la que puedan percibir en el país de destino desarrollando cualquier otra actividad. Esto provoca que su inserción en el mercado de trabajo en el país de destino derive en la adquisición, dentro de los roles familiares de un papel relevante, pues es quien genera fondos con mayor regularidad.

La precariedad laboral es compartida tanto por las mujeres que migran como por las redes familiares que permanecen en su lugar de origen. Ésta no es una cuestión únicamente étnica sino común a todas las mujeres procedan de dónde procedan y hayan migrado o no, pues en ambos casos se comparte una situación de subordinación respecto al hombre.

No es casual que más de la mitad de las mujeres entrevistadas coincidan en afirmar que resulta mucho más fácil encontrar un trabajo para ellas que para los hombres. Esta creencia se articula incluso previamente a que se inicie el viaje y es una variable más a incorporar, pues una vez llegan se enfrentan a dificultades para acceder no sólo al empleo sino también al trabajo, lo que provoca una primera crisis entre lo esperado y lo encontrado, a la vez que implica recurrir de nuevo a redes informales de apoyo para encontrar ese trabajo o empleo.

En la utilización de estas redes por parte de las mujeres migrantes, no siempre se produce una relación igualitaria, sino que algunas de las entrevistadas manifiestan encontrarse con situaciones de rechazo varias, tanto por parte de redes de pares o iguales como por parte de redes informales tejidas a partir de su llegada al

país de destino. Estas redes no son del todo estables pero sí “fiables” para las mujeres migrantes, pues la veracidad de la información que facilitan es en ocasiones errónea.

Las mujeres migrantes que se encuentran en Andalucía sin documentación legal, se ven en abocadas a realizar trabajos en este mismo ámbito, el de irregularidad. Desde ese plano, están sometidas a mayores situaciones de precariedad. El entrar en el marco de la regularidad activa, o como bien dicen las mujeres, *tener papeles*, no varía en demasía su situación, pues la realización de trabajos precarios y precarizados se mantiene. Al respecto hacer constar, que un 67,75 % de las mujeres que pasan por el Área de Inserción Sociolaboral se encuentran en situación irregular, frente a un 31,79 % que tienen la documentación en regla, y ella no es un indicador frente al empleo precario, si bien no es desdeñable lo que supone tener papeles psicosocialmente.

A pesar de lo expuesto, en la actualidad las mujeres migrantes siguen teniendo dificultades para acceder incluso a este tipo de trabajos más precarizados pues, sólo en los meses que comprenden de enero a agosto de 2005, acudieron al servicio de inserción sociolaboral de Andalucía Acoge un número elevado de personas, un total de 862 mujeres, constatándose una tendencia al alza del mismo número de beneficiarias.

Reflejo de esta precarización son los sectores a los que tienen acceso las mujeres migrantes: servicios, cubriendo algunas de sus ramas como los cuidados (limpieza, aseo personal y apoyo a personas mayores y menores); hostelería; agricultura (como peones agrícolas) e industria (manufactura y textil), aunque en menor medida.

La presencia en el perfil sociodemográfico de diferentes sectores laborales de inserción para las mujeres migrantes responde básicamente a que los contextos socioeconómicos y laborales de cada una de las asociaciones que integran la Federación Andalucía Acoge no son homogéneos. Así, en contextos donde existe una marcada actividad económica agraria las mujeres migrantes compaginan el trabajo en el sector agrario con los trabajos en el servicio doméstico, éste es el caso de Huelva. Y en los contextos económicos donde existe una fuerte actividad turística, como podría ser el caso de Málaga o Granada, la actividad laboral de las mujeres migrantes vaga entre dos espacios, el de la hostelería y de nuevo el del servicio doméstico.

En cuanto al perfil sociolaboral de las mujeres migrantes en las asociaciones que componen la Federación y acuden a su Programa de Inserción Sociolaboral, la gran mayoría de las mujeres en todas las provincias se “integran” en el denominado sector servicios realizando trabajos de cuidados a personas mayores y menores, así como, en menor medida, tareas de limpieza en empresas o en domicilios.

Hablar de trabajo de cuidados implica reconocer que es un trabajo realizado básicamente por mujeres, ya sean migrantes o no. Durán (2001) afirma que en el estado español, las mujeres realizan un trabajo de cuidados a personas mayores equivalente a dos millones y medio de empleos y, para menores, esta cifra asciende a casi nueve millones. Su objetivo principal es la satisfacción de necesidades, teniendo un fuerte componente afectivo y relacional pues además de prestarse un servicio, se establecen relaciones de carácter emocional con las personas a las que se cuida así como con sus fami-

liares; exige la realización de múltiples tareas y la gestión constante de tiempos y espacios pues el sujeto protagonista, no es sólo individual, sino colectivo (al respecto recordar su componente relacional). La valoración de esta labor no ha sido, ni sigue siendo suficiente y debe considerarse como un activo en la aportación de la inmigración extranjera.

Aunque en todos los sectores citados anteriormente prevalece la ausencia de contratos y, por otro y los llamados contratos basura o extremadamente precarios, es en el trabajo de cuidados donde más patente se hace su invisibilización, pues es el propio sistema socio-económico el que los invisibiliza.

No se cuestionan las implicaciones que presenta el hecho de que la redistribución de cuidados únicamente se haya producido dentro del colectivo femenino, generalizando las condiciones de precariedad. Esto ha tenido como consecuencia el ejercicio de una sobreexplotación de las mujeres migrantes, dado que son ellas las que cubren las necesidades del espacio/tiempo doméstico que las mujeres que han accedido al mercado laboral ya no pueden cubrir; al mismo tiempo que ha provocado una jerarquización de la desigualdad y la reproducción de las relaciones de poder entre mujeres en el espacio/tiempo doméstico, destinan más tiempo al espacio/tiempo público y escasean los recursos para una "verdadera" conciliación vida laboral & vida familiar, ni un reparto de tareas igualitario. Cabe mencionar que si las mujeres "autóctonas" casi no disfrutaban del espacio/tiempo privado, qué duda cabe que las mujeres migrantes cuentan con una casi ausencia de dicho disfrute pues se ve imposibilitado por, las dificultades y estrecheces económicas, así como por el sentimiento

de culpabilidad que surge ante la posibilidad de estar ¿disfrutando? O mejor dicho, entreteniéndose unas horas a la semana, mes, etc.

Las diferencias entre mujeres crecen y antiguas relaciones de poder (señora-criada) vuelven a reproducirse bajo nuevas formas. La jerarquización del espacio/tiempo doméstico es la más habitual, así las mujeres migrantes desarrollan todas aquellas tareas y actividades que las mujeres oriundas ya no quieren o pueden desempeñar. Ejemplo de ello, existen miles, en el cuidado a niños menores, son las mujeres migrantes las que se encargan principalmente de las tareas directamente relacionadas con el mantenimiento de la higiene y la alimentación, mientras las empleadoras establecen con el/la niño/a relaciones recíprocas de satisfacción, con ello nos referimos a los juegos, mimos, ocio, etc. En el caso del cuidado de personas mayores o dependientes, ocurre algo similar, aunque con diferencias significativas en cuanto a las consecuencias en la estabilidad psicológica y física de las mujeres, pues han de realizar tareas que les exigen por un lado mayor fuerza física o capacidades en cuidados, y por otro, estar preparadas para la posibilidad de que la persona a la que “cuidan” pueda tener algún tipo de demencia que se traslade en tratos más vejatorios hacia ellas.

En todo caso, cuando se desarrolla un trabajo o empleo en el servicio doméstico como internas, las mujeres coinciden en afirmar que sienten una sobrecarga de trabajo, así como el sistemático incumplimiento del volumen de trabajo pactado, pues siempre es superior. Este hecho presenta una relación directamente proporcional con las horas de trabajo, de manera que el horario convenido no es respetado y siempre el número

de horas de trabajo es superior al tiempo de descanso. Las mujeres migrantes entrevistadas insisten en afirmar que en el ámbito doméstico, si bien el/la empleador/a no suele reconocer el número de horas "extras" que dedican, sí exige el cumplimiento del horario de descanso pactado (este "horario de permiso" con frecuencia suele ser menor que el necesario para la estabilidad emocional de cualquier persona).

Se plantea así la necesidad de ser conscientes de ello para empezar a provocar cambios que deriven en la igualdad para todas, independientemente de dónde se proceda.

En cuanto a la realización de trabajo/empleo como externas, las diferencias no suelen ser significativas, pues manifiestan tener básicamente las mismas situaciones o dificultades que las mujeres que trabajan como internas.

Sin embargo, comparativamente, en cuanto a calidad de vida y estabilidad emocional, resulta importante destacar que las mujeres que están en situación de internas, a medio/largo plazo presentan problemas de salud, tanto físicos como psicológicos y éstos son más acentuados que en el caso de las mujeres migrantes que trabajan como "externas". Las últimas tienen la posibilidad de mantener relaciones en otros espacios y tiempos mientras que las mujeres migrantes que están en régimen de internas llegan a sufrir situaciones de completo aislamiento.

Como ya se ha visto anteriormente, el que la gran mayoría de mujeres migrantes accedan básicamente al trabajo doméstico provoca situaciones de discriminación

múltiple. La permanencia en este tipo de trabajos en los que prima la eventualidad y la inseguridad, así como la incertidumbre tiende a hacerse más compleja si cabe, si atendemos a la anteposición del bienestar de su familia en el país de origen sobre su propia supervivencia. El aumento del sentimiento de culpabilidad por no poder responder a las exigencias que su familia realiza presenta consecuencias sobre su inestabilidad emocional y estrés, así como la ausencia de percepción de sí mismas en pro del bienestar familiar. Es en este momento cuando empieza a tener presencia la deuda emocional además de económica adquirida por las mujeres migrantes al inicio de su viaje.

Una de las dificultades añadidas para acceder al empleo es el desconocimiento del idioma. El desconocimiento del castellano por parte, sobre todo de mujeres procedentes de Europa del Este, así como el uso de conceptos y términos a los cuales otorgan diferentes significados, en el caso de las mujeres de América Latina, es una cuestión que inquieta a las mujeres entrevistadas. Lo consideran una cuestión clave, pues les abre la puerta no sólo al trabajo sino a la posibilidad de comunicación.

Sin embargo, desde el equipo de inserción sociolaboral se considera que el manejo del idioma no resulta tan significativo para ellas, sino que la importancia la detectan una vez han pasado un tiempo en Andalucía, pues consideran que el principal interés para las mujeres migrantes respecto al idioma se calibra desde su accesibilidad al mercado laboral.

Coinciden en que en la actualidad, el manejo del castellano es imprescindible, pues, incluso en el servicio

doméstico, es tan importante la oferta de mujeres migrantes que las empleadoras y empleadores ya lo incorporan como casi un requisito. Además, la desinformación para la obtención de documentación hace más complejo su proceso de inserción sociolaboral.

Desde el posicionamiento de Andalucía Acoge, el conocimiento del idioma resulta importante, por cuanto no sólo facilita el acceso de las mujeres al mercado laboral sino que favorece su integración. Es por ello que coexiste junto al programa de inserción sociolaboral, el programa de alfabetización.

En cuanto al acceso a la *vivienda*, ésta es una cuestión que preocupa a las mujeres entrevistadas y está relacionada con dos ejes distintos de análisis, la economización de recursos y la temporalidad de su estancia; en definitiva, con la existencia de un proyecto migratorio con objetivos a medio o largo plazo, así como haber decidido establecerse en el país o, por el contrario, tener intenciones de regresar al país de origen.

Todas estas cuestiones antes mencionadas, presentan un pilar básico, el acceso al empleo.

Desde esta perspectiva, la situación de las mujeres migrantes entrevistadas parece seguir un camino similar en cuanto a su acceso a la vivienda.

Tras la llegada, las mujeres que tienen un proyecto migratorio a largo plazo o pretenden establecerse, buscan un empleo, más que un trabajo, así como aspiran a disponer de una vivienda en condiciones de dignidad. Algunas de ellas incluso se plantean la posibilidad de compra de un inmueble a largo plazo. Esto no implica

que, inicialmente, y como medida de emergencia, las mujeres migrantes tengan, para su propia supervivencia, que acceder a un trabajo en el servicio doméstico como internas.

No obstante, dado que en su proyecto migratorio existen objetivos a largo plazo, suelen mantener su inquietud, así como su movilidad laboral con la finalidad de que este trabajo se convierta inicialmente en empleo (regulación del mismo) y, posteriormente, en un empleo en el servicio doméstico como externas.

Sin embargo, las mujeres que tienen inicialmente, intenciones de regresar a su país de origen, acceden a un trabajo precario, por cuanto su principal objetivo es “*ganar dinero*”, independientemente de las condiciones de éste. Buscan básicamente un trabajo o empleo¹ que les posibilite ahorrar el máximo de dinero en el menor tiempo, es decir su objetivo es poder encontrar un trabajo/empleo en el servicio doméstico como internas. De este modo, cubren sus dos objetivos migratorios básicos e inmediatos.

No obstante, ambos perfiles de mujeres migrantes presentan dificultades para acceder a la vivienda y en ocasiones confluyen, independientemente de su objetivo en cuanto al proyecto migratorio se refiere.

Una de las posibles confluencias se debe a que en algunos casos, la situación de precariedad es tal que impide a las mujeres plantearse la posibilidad de regresar a su país de origen, por cuanto implicaría tener que revelar y por tanto, reconocer ante su familia en el país

¹En este caso, para las mujeres migrantes, la diferencia entre el concepto de trabajo y empleo únicamente reside en la posibilidad de percibir una retribución económica. Es decir, un salario.

de origen, su situación de malestar y supervivencia. La presión psicológica así como emocional y los niveles de ansiedad y stress que esto les provoca acaban por hacer que estas mujeres se cuestionen su propio proyecto migratorio y empiecen a valorar la posibilidad de “quedarse” y optar por la reagrupación familiar a largo plazo.

Sin embargo, la confluencia más significativa radica en que ambas situaciones se encuentran enmarcadas en un elemento común, la precariedad laboral. Así, las mujeres migrantes tienen que enfrentarse a diferentes situaciones de discriminación.

Por un lado, las dificultades de acceso al mercado laboral, sujeta a criterios de segregación por género y etnia. Este hecho se manifiesta en que, aún ubicándose en un contexto de precariedad laboral, las mujeres migrantes perciben salarios más bajos que los que percibiría una mujer “autóctona” realizando el mismo trabajo (discriminación múltiple) con lo que se ven abocadas a trabajar más horas o por turnos para disponer de unos ingresos que les permitan acceder a cualquier tipo de alquiler no compartido. A esto se añade el hecho de que el trabajo en el servicio doméstico está en general fuera de la regulación y control de los derechos de trabajadores/as pues gran parte de las mujeres trabajan sin contrato y es sumamente complicada la labor de la inspección de trabajo. Si le añadimos que el/la arrendatario/a solicita la documentación, las nóminas y un aval o garante para tramitar el contrato de arrendamiento, el acceso a una vivienda digna ya resulta extremadamente dificultoso.

Por otro, su papel de cuidadoras transfronterizas (sostenibilidad de la familia que se encuentra en su lugar

de origen) implica que necesiten mayores cantidades de dinero respecto al salario que perciben, pues no sólo han de hacerse cargo de su propia supervivencia sino también, del mantenimiento de su familia. Las mujeres migrantes, en este sentido, llevan la carga emocional de administrar su precariedad y la pobreza familiar, siendo las que hacen los mayores sacrificios personales para poder afrontar estas situaciones. Ejemplo de ello, son afirmaciones realizadas en algunas de las entrevistas en las que mencionan el hecho de no comer o renunciar a salir, sacrificando el gasto personal en beneficio del consumo familiar.

Sin olvidarse de los costes tan elevados y desmesurados que ha adquirido el mercado de la vivienda y la especulación del suelo, así como las resistencias de las personas y/o entidades arrendatarias a alquilar viviendas a personas migrantes, pues los prejuicios y estereotipos continúan latentes.

En cuanto al acceso a la vivienda, se puede concluir que las mujeres migrantes presentan casi un itinerario común independientemente de su objetivo migratorio –señalar que en este sentido se está realizando por parte del equipo investigador una generalización consciente, de modo que se reconocen las implicaciones que esto tiene respecto a la invisibilización de las posibles heterogeneidades y/o divergencias que puedan existir en función de la especificidad de cada persona–. Este itinerario se caracterizaría inicialmente por trabajar en el ámbito del servicio doméstico como internas, por cuanto no disponen de ingresos suficientes para sobrevivir, de manera que el acceso a cualquier tipo de vivienda resulta una quimera. Posteriormente, si se produce lo que se ha denominado como *“promoción en el mercado*

laboral de las mujeres migrantes”, el paso a ser trabajadora en el servicio doméstico como externa y acceder a un alquiler compartiendo gastos con un gran número de personas excediendo las condiciones mínimas de salubridad y, finalmente, y en el mejor de los casos de las mujeres entrevistadas, poder trabajar en el sector servicios con un salario más elevado que les permita conseguir una vivienda propia en régimen de alquiler, reagrupar y hacer un número de trabajos extra incalculables para poder sostener la economía propia y familiar.

Las consecuencias para las mujeres migrantes son innumerables, sin embargo se destacan aquéllas sobre las que más han insistido o incidido a lo largo de las entrevistas realizadas:

Trabajar como internas presenta un beneficio inicial, en cuanto a ahorro económico pero un desgaste físico, psicológico y emocional desmedido. Las mujeres migrantes presentan trastornos de sueño, ansiedad, nerviosismo, etc., pues implica tener que vivir bajo situaciones de casi aislamiento.

Trabajar como externas en el ámbito del servicio doméstico y compartir vivienda en régimen de alquiler con un sin fin de personas extrañas o en el mejor de los casos conocidas, así como vivir en situaciones de indignidad deriva en estrés, nervios, tensión y en definitiva, trastornos psicológicos importantes.

Ante las dificultades que presentan las personas migrantes para acceder a una vivienda digna, en la Federación Andalucía Acoge se ha trabajado con un total de 4.323 personas migrantes en el año 2004, concreta-

mente, desde el programa de apoyo al alojamiento, siendo en las provincias de Jaén y Málaga donde más se trabaja al respecto. Jaén absorbe un 33,6% del total y Málaga un 35,9%. Este programa actúa sobre el casi 20% de las personas migrantes que son atendidas desde los distintos programas y en todas las asociaciones que integran la federación.

Sin embargo, no existe información respecto a cuántas mujeres pasan por este programa puesto que no se recogen los datos diferenciados por sexo, una situación a mejorar por la propia federación que ya ha sido retomada.

Como se ha mencionado al inicio, y retomando las prioridades que manifiestan tener las mujeres migrantes, ellas se plantean la obtención de *documentación* desde la idea de poder mejorar su situación en el país de destino. Esta idea pasa por, adquirir una mayor estabilidad emocional, así como mejorar su situación en el mercado laboral.

El primer obstáculo legal al que tendrán que hacer frente estas mujeres, al igual que los hombres migrantes, es a la última modificación de la LO 4/2000, a fecha de 11 de Enero; la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de Noviembre. Ésta redujo la posibilidad de obtener la autorización de residencia y/o trabajo, por parte de aquellas personas que se encuentren de forma irregular en nuestro país, así como a los supuestos establecidos en el artículo 31,3 de la citada Ley.

La LO 14/2003 introdujo la Disposición Adicional cuarta referida a los supuestos de inadmisión a trámite de las solicitudes, concretamente, el apartado séptimo

de esta disposición establece que serán inadmitidas a trámite las solicitudes: *Cuando se refieran a extranjeros que se encontrasen en España en situación irregular, salvo que puedan encontrarse en uno de los supuestos del artículo 31.3 (circunstancias excepcionales).*

El Nuevo Reglamento de Extranjería, el RD 2393/2004, de 30 de Diciembre, iría incluso más allá, al establecer que este supuesto además de causa de inadmisión a trámite, también sería causa de denegación de la solicitud en aquellos supuestos en los que no se hubiese apreciado la misma en el momento de la recepción de la solicitud –artículo 53.1.j y artículo 61 del Nuevo Reglamento de Extranjería–.

Las mujeres extranjeras una vez concluido su periodo de estancia como turista devendrían en situación administrativa irregular, lo que supondría, conforme a lo anteriormente expuesto que únicamente podrían regularizar su situación por la vía de las autorizaciones por circunstancias excepcionales.

Estas vías, a las que ya se refería el artículo 31.3 citado, han sido desarrolladas en el artículo 45 y siguientes del Nuevo Reglamento de Extranjería. Se ha de comentar que estas vías se han visto considerablemente reducidas respecto a lo previsto por el anterior Reglamento.

Además de lo expuesto, estas mujeres deberán salvar otros obstáculos para la obtención de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial. Así tal y como establece el artículo 50.a) del Nuevo Reglamento de Extranjería, al referirse a los requisitos

para la concesión de este tipo de autorizaciones; *la situación nacional de empleo debe permitir la contratación del trabajador extranjero.*

Esto implica que la ocupación que vaya a desarrollar la trabajadora extranjera, debe encontrarse incluida en el catálogo de puestos de difícil cobertura correspondiente. Este catálogo se elabora trimestralmente y tiene ámbito provincial. Es importante señalar que existe un catálogo trimestral específico para Melilla.

En aquellos supuestos en los que la ocupación a desarrollar no se encontrase incluida en alguno de los catálogos citados, el/la empleador/a debería acreditar la dificultad de contratación del puesto que pretende cubrirse. Esto tendrá que hacerlo mediante la presentación de la oferta ante el Servicio Público de Empleo con objeto de que sea gestionada.

A su vez, el Servicio Público de Empleo debe emitir, en el plazo máximo de 15 días, una certificación en la que se deje constancia que, tras la gestión de la oferta, se concluye la insuficiencia de demandantes de empleo adecuados y disponibles para aceptar dicha oferta. Únicamente cuando la gestión de la oferta concluya con resultado negativo quedará acreditada la dificultad de contratación.

Si bien es cierto que este requisito ya existía antes de la última modificación de la LO 4/2000 y del Nuevo Reglamento de Extranjería, lo que sí es una novedad es la figura del catálogo de puestos de difícil cobertura.

Este requisito y el proceso que se ha comentado tienen que seguir, determina y limita las actividades a las

que van a poder acceder y desarrollar las trabajadoras extranjeras. Comentar que estarían exentas de cumplir con este requisito aquellas trabajadoras extranjeras que se encontrasen en alguno de los supuestos recogidos en el artículo 40 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero (este artículo fue modificado en algunos de sus aspectos por la ley Orgánica 14/2003, de 20 de Noviembre), las nacionales de Estados con los que se hayan suscrito convenios internacionales a tal efecto, así como las nacionales de Estados no pertenecientes a la UE ni al Espacio Económico Europeo enroladas en buques españoles en virtud de acuerdos internacionales de pesca marítima (vid. artículo 40. Supuestos específicos en anexo).

En el artículo 50, concretamente en su apartado e), también se recoge como requisito *poseer la titulación*, en su caso, *debidamente homologada o acreditar la capacitación exigida para el ejercicio de la profesión*.

El procedimiento de homologación y convalidación de títulos extranjeros, es un procedimiento complejo y muy largo que puede durar años, por lo que este requisito también actuaría como filtro, determinando qué ocupaciones podrían ser desarrolladas por las trabajadoras extranjeras, en definitiva aquellas para las que no se exigiese poseer titulación. Son bastantes los supuestos en los que las trabajadoras extranjeras cuentan con formación específica en sus países de origen pero al no estar homologada estas titulaciones o convalidada no pueden desempeñar actividades relacionadas con ellas.

Respecto a las autorizaciones por circunstancias excepcionales recogidas en el artículo 45 y siguientes del Nuevo Reglamento de Extranjería, se podrán conceder a

las extranjeras que se hallen en España, no siendo causa de inadmisión a trámite ni de denegación, el que se encontrasen en situación administrativa irregular, teniéndose además en cuenta la situación nacional de empleo.

Sin embargo, algunos de los requisitos exigidos en los supuestos previstos dificultan en gran medida el acceso a este tipo de autorización, centrándonos en los supuestos recogidos en aquéllos a los que prevemos podrían acogerse un mayor número de personas, concretamente, el arraigo laboral, familiar y social.

El análisis que se realiza de estas figuras se efectúa desde los proyectos de inserción sociolaboral de las mujeres migrantes.

Desde este parámetro, el Nuevo Reglamento de Extranjería ha reducido considerablemente el número de supuestos respecto al anterior texto.

Para el arraigo laboral, se exige entre otros requisitos, que la extranjera acredite la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años. No podemos imaginar el *deterioro, esfuerzo, tensión*, que en todos los sentidos supondría permanecer durante dos años en situación administrativa irregular.

Además, deberá demostrar la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a un año. Este último extremo deberá acreditarse mediante resolución judicial que la reconozca o mediante resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite.

En este último requisito la dificultad se encontraría concretamente en demostrar la existencia de la relación laboral, ya que en la mayoría de los casos apenas si existen pruebas, contratos, ni mucho menos nóminas y los pocos testigos que existen son compañeros/as de trabajo, los cuales, en la mayoría de las ocasiones, no estarían dispuestos/as a declarar, ya que pondrían en juego la propia continuidad en sus puestos de trabajo.

Además, al referirse a las resoluciones admitidas para acreditar este último extremo parece que puede deducirse que salvo la intervención de oficio de la Inspección de trabajo, se hace necesario que medie interposición de denuncia por parte de la trabajadora extranjera.

Es frecuente la existencia de una buena relación con el/la empleador/a, de manera que si la trabajadora extranjera aún no cuenta con autorización de residencia y/o trabajo no es por falta de voluntad sino por las dificultades que plantea la normativa de extranjería para su obtención. Debido a esta buena relación, es frecuente que la trabajadora extranjera no denuncie, lo que nos permite prever una baja operatividad práctica de esta figura.

En cuanto al arraigo social y familiar, entre los requisitos comunes exigidos en ambos supuestos se encontraría: que la mujer extranjera acreditase la permanencia continuada durante un periodo mínimo de tres años², además de contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario en el momento de la solicitud y cuya duración no sea inferior a un año. La dificultad práctica se encuentra en la exigencia de un

²Vid. párrafo anterior sobre la exigencia de una permanencia continuada mínima.

contrato de duración mínima de un año, puesto que puede convertirse en un requisito excesivamente gravoso si se observa la situación actual del mercado laboral.

Aún puede serlo más en atención al sector de actividad (agrario, hostelería, etc).

Ante la primera cuestión, la mayor estabilidad emocional, las mujeres migrantes manifiestan de manera unívoca que *tener los papeles es poder andar tranquila por la calle, sin miedo a que pase un policía y me meta presa por no tener mis papeles*. Así pues, al margen de las dificultades que presentan para la obtención de la documentación, ajuste de horarios de trabajo con horarios administrativos, incomprensión respecto a los requisitos legales, desconocimiento de los trámites administrativos y burocráticos, etc., ante esta primera expectativa manifiestan sentirse satisfechas.

No sucede lo mismo respecto al segundo de sus propósitos, la mejora de las condiciones laborales. Así las mujeres migrantes, sea cual sea su proyecto migratorio, establecerse en el país de destino o regresar al de origen, comparten la pretensión de alejarse de la precariedad del trabajo doméstico para acceder a la precariedad del empleo en el servicio doméstico. Otra de las vías de mejora a las que aspiran es salir del trabajo como internas para acceder al empleo en el servicio doméstico como externas.

Sin embargo, la normativa en materia de extranjería no presenta un comportamiento tan benevolente ni las situaciones mejoran tal cual esperan las mujeres, por regularizar su situación administrativa. Aunque acceden a mejoras relacionadas sobre todo con la posibilidad de

beneficiarse de un mayor número de recursos públicos, sobre todo aquellos vinculados al ámbito de socioasistencial, concretamente la prestación de servicios asistenciales, no ocurre lo mismo en otros ámbitos.

Ejemplo de uno de estos últimos ámbitos de difícil acceso es el de la educación, Para las mujeres con formación en su país de origen (grado medio o superior) y que se circunscribirían al segundo de los perfiles descritos al inicio y cuya presencia empieza a ser significativa en la comunidad de Andalucía en un número cada vez más destacado, existen limitaciones para el acceso a la formación. Así la complejidad de los procesos de convalidación u homologación, cuya duración puede llegar a ser de años, impediría optar a acciones formativas para las que se exige un nivel formativo mínimo, aunque se contara con esta formación o con un nivel formativo superior, en sus países de origen. Esto ocurre incluso cuando la trabajadora extranjera ha regularizado su situación.

Las mujeres migrantes con este perfil de proyecto migratorio de mejora en su formación académica compatibilizan trabajos en el ámbito doméstico, ya sea de cuidados o limpieza, como externas, con sus estudios y/o formación. Para ello, se encuentran con otras dificultades añadidas que sólo enumeraremos, como el sistema de becas, los costes de los créditos universitarios, etc.

También se considera importante recoger que el artículo 49.2 del Nuevo Reglamento de Extranjería establece que la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena podrá limitarse a un ámbito geográfico y sector de actividad determinado.

En la mayoría de los casos las autorizaciones iniciales son limitadas, de manera que su titular durante su duración, un año, sólo estaría autorizada a realizar trabajos enmarcados en la actividad autorizada y dentro del ámbito geográfico autorizado, normalmente el ámbito suele ser provincial.

Puede deducirse, que la normativa de extranjería no sólo limita la actividad laboral de las trabajadoras extranjeras en el procedimiento de concesión de la autorización, sino que una vez obtienen la autorización inicial, su itinerario de inserción sociolaboral también viene determinado por las limitaciones de la autorización concedida, cuanto menos hasta que renueve la autorización.

En el nuevo reglamento de extranjería concretamente en su artículo 99.1 se establece la posibilidad de modificar el alcance de la autorización en cuanto a la actividad laboral y ámbito territorial autorizados. En caso de que quiera modificarse la actividad laboral autorizada habrá que acreditar, respecto a la nueva actividad, que la situación nacional de empleo permite contratar a la trabajadora extranjera en esta nueva actividad.

Es ésta una vía de baja operatividad práctica, pues una de las características del mercado laboral es la inmediatez, lo que está en total contradicción con las excesivas esperas que conlleva cualquier solicitud. Incluidas las de modificación que se hagan en materia de extranjería.

Se produce un nuevo desafío entre lo esperado y lo encontrado y por consiguiente, una nueva quiebra en las expectativas de vida de las mujeres migrantes que tendrán que superar para seguir hacia delante.

Aparte de lo expuesto para la obtención de documentación, aquellas mujeres que se encuentran trabajando en el marco del servicio doméstico, la normativa que las ampara deja mucho que desear. El R.D. 1.424/1985 presenta innumerables vacíos legales que ubican a las mujeres migrantes (aunque no es así en el caso de las extranjeras) en la casi indefensión. Algunos de ellos: no es necesario formalizar el contrato pues puede ser tácito o de palabra; la paga extraordinaria es la mitad del sueldo, la comunicación del despido se rige por 7 días en lugar de 15 como en el régimen general, la deducción, restar el 45% del salario en concepto de especie, en el caso específico de la empleadas de hogar internas, no tienen derecho a percibir ningún ingreso por baja laboral hasta el vigésimo noveno día, etc.

En el caso de las mujeres que han migrado solas y se plantean la posibilidad de reagrupar a sus familiares, la reagrupación presenta como requisito, haber solicitado la renovación de la autorización que le permita residir por lo menos otro año, eso sí, no podría concederse la autorización de residencia al familiar reagrupable hasta que no se haya producido la efectiva renovación o haya sido estimada ésta por silencio administrativo (3 meses desde la solicitud).

Será necesario acreditar además que se cuenta con un empleo y/o recursos económicos suficientes para atender las necesidades de la familia, incluyendo la asistencia sanitaria, en el supuesto de no estar cubierta por la Seguridad Social y justificar documentalmente, que se dispone por parte del reagrupante, de una vivienda adecuada para atender las necesidades de la persona reagrupante y la familia. El informe que

acredite este último extremo debe ser expedido por la corporación local del lugar de residencia de la reagrupante, si la corporación no lo expidiese en el plazo de 15 días, subsidiariamente podrá ser acreditada mediante acta notarial mixta de presencia y manifestaciones. Los extremos que deben figurar en el informe serían: título que habilite para la ocupación, número de habitaciones y uso al que se destinan, número de personas que la habitan y condiciones de habitabilidad y equipamiento.

Teniendo en cuenta las dificultades de acceso a una vivienda digna y el proceso que tienen que seguir las mujeres migrantes para obtenerla en régimen de alquiler, esta circunstancia supone una serie de esfuerzos, limitaciones y renunciaciones considerables.

Así, muchas son las “vallas” que tiene que saltar/salvar y muchos son los muros que tenemos que derrumbar/deconstruir conjuntamente.

A pesar de todas estas dificultades, un número importante de mujeres se establecen en España o residen más tiempo del que inicialmente esperaban, replanteándose su proyecto migratorio. Todas y cada una de ellas presentan como nexo en común el hecho de ser conscientes de que tienen un futuro incierto e inestable, sujeto a cuestiones y aspectos que escapan de sus propias aspiraciones, capacidades, ya sea formación, habilidades sociales, etc., o voluntades, pues todas ellas han coincidido en cierta imposibilidad para pensarse a sí mismas en un futuro próximo. Es más, presentan resistencias a hacerlo y en el caso de plantearse esta posibilidad, argumentan rápidamente la necesidad de articular la cautela porque tienen miedo a que de nuevo, y

una vez tras otra sus expectativas se vean quebradas, rotas por un contexto que aunque cada vez más conocido les es poco propicio.

En este sentido y sobre todo en este momento del ciclo migratorio de las mujeres en el que se encuentran indecisas y desorientadas, es donde el trabajo de las personas que integran el equipo de inserción sociolaboral es más relevante, o cuanto menos a eso apuntan estas/os profesionales.

En su trabajo cotidiano han identificado una serie de características centrales en el ciclo migratorio de las mujeres migrantes que resulta importante conocer ya que potencialmente pueden contribuir a la mejora de la calidad de vida de las mujeres, así como a que sus objetivos se vean satisfactoriamente cubiertos.

En líneas generales parece existir un itinerario caracterizado por la existencia de dos momentos, uno ascendente y otro descendente. En cuanto al punto álgido, éste se da cuando las mujeres acaban de salir de su país de origen y llegan al país de acogida. En este momento, sus intereses son encontrar trabajo y obtener su permiso de trabajo, ganar rápidamente dinero para pagar sus deudas.

Es cuando encuentran este empleo cuando se detecta como un disparador muy alto de energía y presiones y las mujeres se encuentran ante la toma de decisiones respecto a: seguir promocionándose o quedarse tal como están, sin buscar nada mejor (estabilidad & descanso).

Desde el equipo de inserción sociolaboral se han dado situaciones en las que optando por la supuesta

“estabilidad”, la situación de las mujeres migrantes se ha visto negativamente afectada y su nivel socioeconómico se ha visto mermado. Su historia de migración tiene que volver a empezar con un agravante y es que tienen que recomenzar con menor ánimo.

Al mismo tiempo, hay mujeres que se acostumbran a esta constante inestabilidad, simplemente la han asumido como un componente más en sus vidas.

Otras cuya filosofía de vida pasa por la *“relativización absoluta de casi todo lo que les sucede”*, así, aunque han perdido en numerosas ocasiones su trabajo y se encuentran en situaciones de permanente búsqueda, continúan hacia delante con resignación, asumiendo lo que podría denominarse en términos psicológicos ante pensamientos distorsionados, una falsa justicia divina.

Pero también se ha detectado un momento en el ciclo migratorio, caracterizado por encontrarse en una situación en la que las mujeres migrantes han conseguido su permiso de trabajo y empiezan a pensarse o sentirse personas y les inquieta el iniciar procesos que les posibiliten autorrealizarse.

El trabajo técnico en este momento y con estas mujeres es importante, pues si se asientan (implica encontrar un trabajo y entrar en la red social de exclusión) trabajar con ellas resulta complicado; es más, en muchas ocasiones no se puede trabajar porque se han quedado sin fuerzas, desmotivadas para volver a luchar por algo y desilusionadas de ver cómo les cierran las puertas.

En cuanto al perfil de las mujeres que deciden promocionarse, éstas suelen vincularse a las asociaciones

federadas con motivo de solicitar información respecto a cursos de capacitación profesional que les posibiliten y faciliten las oportunidades de promoción. Para ellas, el futuro es incierto pero esperanzador, pues se abre cierta permeabilidad del mercado laboral a través de la praxis de algunos programas de bienestar social públicos, léase Programas de Garantía Social.



6. Análisis de la intervención que se realiza desde el servicio de Inserción Sociolaboral con las mujeres migrantes. Alternativas y propuestas para la mejora

Para la realización de este análisis resulta de interés recordar brevemente en qué consiste el trabajo que desde el servicio de inserción sociolaboral se realiza y posteriormente, ahondar en el análisis partiendo del espacio que queda entre la teoría y la práctica.

A la hora de tratar la práctica se cuenta con las voces de las mujeres migrantes entrevistadas así como de las técnicas y técnicos que, diariamente se enfrentan a su práctica cotidiana. Para ello, no sólo se han entrevistado a estas personas sino que se ha asistido y participado en algunas de las reuniones mantenidas por el equipo de inserción sociolaboral. Parte de las integrantes de este equipo también participaron en el Seminario de devolución de datos realizado y cuya finalidad fue contrastar la información sobre la investigación así como articular medidas para la mejora de la práctica.

El trabajo desde el servicio de Inserción Sociolaboral consiste en:

- Informar, orientar y asesorar, así como facilitar herramientas y recursos a las personas migrantes para su inserción sociolaboral.
- Formar a las personas migrantes para la adquisición de conocimientos sociales que posibiliten acceder a mejoras en el mercado laboral.
- Facilitar la incorporación laboral y social como acceso para otros recursos.

El conocimiento de la existencia de este recurso por las mujeres migrantes entrevistadas es básicamente a

través del boca a boca o de las ya denominadas redes de apoyo informal. La inmensa mayoría de las mujeres afirma haberlo conocido por amigas, vecinas/os, etc.

Este hecho apunta a que para las personas migrantes, las asociaciones de la Federación Andalucía Acoge constituyen casi un referente. Y un referente no sólo para este colectivo, sino también por parte del vecindario, pues gran parte de las mujeres migrantes afirma que han conocido el recurso porque han sido sus vecinas quienes les han informado de su existencia.

Estas mujeres consideran el servicio de inserción sociolaboral no sólo como un recurso al que acudir y/o recurrir, sino que por lo general, mantienen con la entidad un contacto más cercano, el cual, en ocasiones trasciende el mero contacto laboral. Caso este de las asociaciones de Melilla o Algeciras –cuyos contextos locales son más proclives al estrechamiento y la prolongación de lo que es propiamente el servicio que se ofrece–.

En Melilla se desarrolla un trabajo específico con mujeres migrantes desde el segundo centro del que dispone Melilla Acoge, Centro de Orientación e Información sobre Enfermedades Emergentes (COPIEM), éste trabaja hasta la fecha, única y específicamente con mujeres migrantes marroquíes. En el caso de Algeciras, señalar que Algeciras Acoge ha abierto sus puertas a la posibilidad de que las personas migrantes que carecen de vivienda, puedan disponer de un pequeño espacio para dejar provisionalmente sus pertenencias.

En definitiva lo que las mujeres migrantes transmiten a través de su propio discurso y voz es que las asociaciones son para ellas un espacio desde el que no

sólo encontrar un trabajo o un empleo sino desde el cuál establecer relaciones sociales con otras personas y conocer otras situaciones. Se puede inferir que desde estas asociaciones se desarrolla un trabajo de integración social reconocido por las mujeres migrantes. Señalar que en este caso únicamente se constata el reconocimiento por parte de las mujeres migrantes. La obtención de información de fuentes primarias se ha realizado a través de las entrevistas con ellas para lo cual es necesario articular la función de escucha abierta, activa y *empatizadora*. Se considera que el hecho de que las asociaciones constituyan un referente para la integración, podría ser una cuestión compartida tanto por las mujeres migrantes como por los hombres. No se trata de realizar un planteamiento excluyente por motivos de sexo, nada más lejos de ello, sin embargo es importante realizar esta aclaración.

Centrando de nuevo el enfoque del análisis en el servicio de inserción sociolaboral, un número importante de las entrevistadas confirman que su primer contacto con el servicio se debió a motivos laborales, “para encontrar un trabajo”. Un menor número de ellas señala que posteriormente, han mantenido cierta relación por estar interesadas en cuestiones relacionadas con la oferta de formación prelaboral así como por recibir información sobre otro tipo de ofertas formativas, tanto de esta asociación como de otros recursos.

Desde la perspectiva de las mujeres migrantes la especificidad del servicio radica en el trato recibido, todas coinciden en señalar y destacar el hecho de ser escuchadas. Valoran sobre todo sentir que se las trata como personas.

Trabajar en la ambigüedad del espacio que queda entre la profesionalidad y la dimensión humana de este tipo de intervenciones, es una cuestión que exige el replanteamiento y evaluación de la práctica profesional de manera constante. O cuanto menos a ello se apunta desde gran parte de las profesionales que fueron entrevistadas. Inquieta esta cuestión, pues en ocasiones no resulta difícil transgredir alguno de estos límites. Sin embargo se reitera en su discurso, *el que este trabajo hay que mirarlo desde otra perspectiva porque se está trabajando con personas*. Desde estas manifestaciones, se llega a la conclusión de que existe en las/os profesionales cierto conflicto y ambivalencia respecto a los límites de toda intervención que atañe a situaciones límite de las personas así como a la necesidad de articular medidas que no deriven en hacer de lo profesional una cuestión personal.

Retomando el discurso de las mujeres migrantes, éstas articulan como “queja” y/o lamento, a la vez que a modo de crítica, el que la mayor parte de las ofertas laborales que se les realiza se encuentran circunscritas al ámbito del trabajo/empleo doméstico, sobre todo como internas.

En este sentido, las personas que trabajan desde el ámbito de la inserción sociolaboral coinciden con ellas en que la mayor demanda que reciben por parte del empresario, es de empleo doméstico como internas.

Al respecto incidir en dos cuestiones, por un lado, la apertura de un círculo vicioso en el mercado laboral caracterizado por una oferta-demanda segmentada y en la que la discriminación múltiple tiene su máxima representación.

Por otro, reproducir parte del discurso de las técnicas de inserción sociolaboral en cuanto a su argumentación respecto a que son las mujeres migrantes las que habitualmente acuden a la asociación formulando este tipo de demandas de empleo y/o trabajo¹. En ocasiones ya no es que busquen un empleo en el servicio doméstico sino trabajo doméstico. Es decir, para las mujeres migrantes, la prioridad es realizar un trabajo y obtener un dinero por ello sin plantearse si quiera las condiciones de dicho trabajo y mucho menos, la formalización de este trabajo a través de un contrato laboral.

Ambas posturas coinciden en señalar la importancia de trabajar tanto con personas que han regularizado su situación como con aquellas que no lo han hecho. Pero la interpretación de este mismo hecho varía en función de la perspectiva de análisis.

Las mujeres migrantes consideran un beneficio que desde las asociaciones federadas se trabaje con personas documentadas como indocumentadas, por cuanto no pueden recurrir a otro tipo de servicio.

En el caso de las/os técnicas/os esto es interpretado como preocupante por cuanto, el número de demandas de mujeres indocumentadas es cada vez mayor, al mismo tiempo que las limitaciones con las que se encuentran para la intervención son directamente proporcionales al número de demandas recibidas. Añade a

¹La/el lector/a habrá podido observar en el discurso que se articula de manera constante la duplicidad trabajo/empleo. Se debe a que en ocasiones la oferta no pasa a ser un empleo. Esto se debe a que en el caso de las mujeres que se encuentran en situación irregular no tienen acceso a un empleo hasta que no regularicen o formalicen su situación, ya sea a partir de un permiso de trabajo o de cualquier otra fórmula de obtención de la documentación. Aún así, con documentación o sin ella, no siempre las mujeres tienen un contrato laboral.

su práctica una diversidad de factores: la necesidad de realizar un trabajo de sensibilización con las personas migrantes, informándolas y haciéndolas conscientes de que para tener un empleo digno es necesario pasar por una serie de trámites administrativos y que aunque resultan procesos lentos y complejos contribuyen a mejorar su estancia y calidad de vida en el país al que han migrado. Todo ello entraña dificultades, pues en numerosas ocasiones no lo entienden, ni aceptan y apenas lo tienen presente.

A la vez, puede generar cierto conflicto profesional, por cuanto no hay que olvidar que no se realiza un trabajo aislado, sino que éste presenta estrechas vinculaciones con el ámbito público, el de la Administración.

Por ello, desde la perspectiva técnica se considera relevante hacer partícipes a las mujeres migrantes de la importancia de no permanecer en la ilegalidad, por cuanto las encierra de nuevo en un círculo de precariedad, deslegitimación e invisibilidad.

Otro de los aspectos que las mujeres migrantes entrevistadas comentan, aunque en menor medida pues su representatividad en el amplio espectro de mujeres atendidas, también es menor, reside en la necesidad de ampliar la oferta formativa de estas asociaciones. Hacen referencia concretamente, a la formación prelaboral, que consiste en la articulación de talleres de cocina, limpieza, cuidados gerontológicos, habilidades sociolaborales, informática nivel de usuario, etc. Este último taller, informática nivel de usuario, se considera que es demasiado básico. En este sentido, desde algunas técnicas también se ha producido esta concomitancia e indicado su importancia.

Ambas partes han esbozado la necesidad de que en los talleres de formación prelaboral se conjuguen simultánea y procesualmente dos aspectos: la construcción de las necesidades del mercado laboral, que abocan a las personas migrantes a los llamados nichos laborales (en esta publicación se ha denominado techo de cristal²), y las necesidades e inquietudes formativas de las personas migrantes.

Esto requeriría a su vez, la realización de un trabajo complementario de análisis y diagnóstico de dichas necesidades e inquietudes con las mujeres migrantes, en este caso específico por cuanto son sujetos implicados en la investigación. No obstante este trabajo es extrapolable a todas las personas migrantes.

Distinto problema, aunque congruente con el trabajo técnico reside en la urgencia (relativa) de articular propuestas que posibiliten la promoción de las mujeres, al margen del servicio doméstico.

En la actualidad, el gran reto es fragmentar el techo de cristal³. Romper con las limitaciones derivadas de que la única promoción a la que tienen acceso las mujeres migrantes, promoción también entendida desde la desventaja, es desgajar el ciclo de precariedad. Para ello, en las mujeres migrantes resulta vital creer en sus propias potencialidades, tratando de fomentar su autonomía vital. Este es uno de los trabajos que desde el ámbito técnico denota importancia, a

²Si bien es cierto que este concepto se utiliza básicamente desde la corriente feminista, se considera importante no clasificar tanto los conceptos y poder empezar a compartirlos. Así de nuevo, insistir en que el concepto de nicho laboral simbólicamente apunta a cuestiones inmutables, pues las cosas muertas es difícil cambiarlas, mientras que el cristal está sujeto a poder ser roto.

³Vid. Definición en apartado Clarificación de conceptos.

la vez que complejidad; pues la gran mayoría de las personas migrantes cuando llegan al país de destino lo hacen *moralmente aniquiladas*⁴.

El ciclo de precariedad se dibuja de la siguiente manera:

- Al inicio, obtienen un trabajo en el servicio doméstico como internas, lo que implica no disponer de un contrato laboral.
- Posteriormente y como primera aproximación a la promoción laboral, pasan de trabajar a ser “empleadas del hogar”, es decir a tener un contrato laboral como internas.
- El siguiente “avance”, conseguir transitar de un empleo como internas a otro como externas, sin que esto signifique renunciar a disponer de un contrato laboral.
- Finalmente, ser empleadas por una empresa dedicada a la limpieza o al cuidado de personas dependientes, ya sean estas personas mayores o niñas/os o servicios gerontológico.

Romper con este techo de cristal es necesario, pues existen casos de mujeres que, después de trabajar durante más de 8 años como empleadas del hogar han perdido su empleo y han sufrido una importante regresión en su proceso de inserción ya no sólo sociolaboral sino personal, social, en definitiva, integral.

⁴Palabras textuales utilizadas a lo largo de una entrevista. Se destaca por la fuerza e implicaciones que tiene el viaje en la vida de las personas migrantes y que en el perfil sociodemográfico se han señalado las dificultades que las mujeres migrantes presentan para abordar este tema.

El planteamiento que las profesionales realizan respecto a sus propias sombras laborales o autocríticas se realiza en el marco del equipo de inserción sociolaboral.

Este equipo es de reciente creación, pues no hace todavía un año que comenzó su andadura. Se configuró como respuesta a la necesidad de crear una estructura de coordinación técnica estable en el ámbito de la inserción sociolaboral, así como unificar criterios y metodologías de común aplicación, pues utiliza la metodología del consenso. La utilización de esta metodología de trabajo implica realizar un trabajo previo por cada una de las asociaciones, su exposición grupal, la reelaboración de documentos, ideas, vuelta a las asociaciones, recopilación, aprobación y elaboración final del “producto”.

Para la puesta en práctica de esta finalidad, fueron consensuados los objetivos siguientes:

- Evaluar las metodologías de trabajo que se desarrollan desde cada una de las asociaciones y en el marco de la inserción sociolaboral.
- Potenciar el trabajo de I@s mediadores interculturales en el ámbito laboral.
- Mejorar la coordinación y la derivación de casos de personas migrantes hacía otros recursos existentes.
- Desarrollar actividades comunes de reivindicación, sensibilización y denuncia a partir de la realización de campañas comunes y desde la misma metodología, medios e instrumentos.

Desde el equipo de inserción sociolaboral se destaca la preocupación por los continuos abandonos de los itinerarios. Sus integrantes, no logran identificar cuáles son las causas aunque, empiezan a atisbar alguna de ellas. Aluden a la necesidad de plantearse la reformulación, así como replanteamiento de los itinerarios laborales de modo que puedan ser articulados tanto en la inmediatez, como a largo plazo. Para su articulación a largo plazo es importante conjugar el empleo con la formación. Esta última puede resultar una buena alternativa si se combina con acciones de sensibilización no sólo con el empresariado sino también con la sociedad en general o la comunidad.

Al mismo tiempo, y en un posible sentido contrario, revelan otra de sus preocupaciones, el posible fomento del asistencialismo y de relaciones de dependencia. Algunas de las técnicas han mostrado que en algunos casos han estado trabajando la inserción sociolaboral durante más de 5 años con las mismas personas. Consideran que esto puede deberse a diferentes motivos: el solapamiento entre recursos, la utilización de redes informales no efectivas o la diferencia de parámetros. Esta última puede llevar a confusiones a la hora de establecer, consensuar y pactar los términos en los que se va a realizar dicho itinerario.

Esto les recuerda la repercusión que puede tener articular y abrir estrategias así como canales de información y comunicación con otros recursos. Sumar esfuerzos y generar sinergias. Ambas materias contribuyen a mejorar su trabajo pues, por un lado, posibilitaría atender a una de las cuestiones por las que creen se abandonan los itinerarios migratorios, cierto desconocimiento respecto al funcionamiento interno de algu-

nas entidades, y consideran relevante que las derivaciones que se realicen sean eficaces, efectivas y de calidad. Así como que no supongan una itinerancia de las personas migrantes de un recurso a otro sin ningún tipo de “resultado” o mejora en su situación. Así mismo, consideran que las derivaciones deben hacerse hacia otro recurso que no permita la explotación de personas migrantes desde la oferta laboral de empleos que promueven la contratación ilegal, la explotación y la discriminación, ya sea esta última por razones de sexo o etnia.

Dado que se plantea la realización de un trabajo con las personas migrantes de carácter integral y holístico, es para ello relevante realizar un trabajo de coordinación interna desde todos los servicios que se ofrecen. Léase acogida, asesoramiento legal, formación/alfabetización, etc. Al respecto se destaca desde la articulación del equipo de inserción sociolaboral la importancia de realizar un trabajo de coordinación más estrecho con el servicio de acogida y con el de asesoramiento jurídico. El servicio de acogida es considerado como el que más información recoge y de mayor utilidad para la articulación de los futuros itinerarios de inserción sociolaboral.

Para trabajar todas estas dificultades, ideas, propuestas, experiencias, se ha articulado el equipo de inserción sociolaboral.

La fundamentación y objetivos del equipo fueron detallados anteriormente cuando se hizo mención al marco del proyecto Daira, por ello en este punto se analiza el funcionamiento y evolución del equipo de inserción sociolaboral.

La función principal que posee o cuanto menos, debería poseer, es su utilidad para abstraerse de la inmediatez, reflexionar y evaluar conjuntamente el tipo de práctica que se está realizando.

Es el espacio idóneo para intercambiar experiencias, aprendizajes y finalmente, articular experiencias piloto y propuestas de mejora, fruto del trabajo de evaluación. Este proceso no de fácil abordaje, debido a la ubicación de cada una de las asociaciones en provincias y contextos diferentes. Articular propuestas extrapolables a cada uno de los contextos es un reto que el equipo de inserción sociolaboral tiene que asumir en pro de la diversidad y la heterogeneidad.

El equipo se reúne cada dos meses, en estas reuniones dialogan y contrastan la información, situaciones, perspectivas, etc., surgiendo prácticas específicas que pueden dar luz a estas sombras.

Así, fruto de estas reuniones se han propuesto alternativas para abordar la necesidad de conjugar el binomio número de demandas & calidad de la intervención. La propuesta consiste en limitar el número de personas migrantes a las que se atiende, así como fijar tiempos no sólo de atención sino de contraste y análisis de la información facilitada. De este modo, no sólo se evita la reducción de la calidad de la intervención sino la articulación de medidas paliativas y asistenciales que fomentan la dependencia y posibilita pensar en objetivos a más largo plazo y estratégicos.

Otra de las buenas prácticas, en términos europeos, que pueden trasladarse es la propuesta de formación, a través de la que, como se ha señalado antes y

que ahora se retoma, es la formación de mujeres migrantes atendiendo a sus habilidades, potencialidades e inquietudes; realizando desde el servicio de acogida un diagnóstico previo que posibilite la recopilación de una primera fase de información respecto a estas habilidades y potencialidades. Será una cuestión posterior la de abordar las inquietudes formativas, pues éstas presentan un carácter multifactorial en el que intervienen no sólo la formación previa de las personas migrantes sino su experiencia de vida en el país de origen, las circunstancias específicas que han envuelto al viaje e implicaciones que ha tenido en el ciclo migratorio de las mujeres, la aceptación y/o conflictos derivados del choque de expectativas y un largo e innumerable etcétera.

Una potencial buena práctica surgida en el marco de la investigación del proyecto Daira, concretamente en el Seminario de devolución de datos, es la propuesta de articular un pequeño proceso de investigación. Esta partiría de una hipótesis, formulada a partir de una serie de interrogantes: ¿a qué se deben los reiterados abandonos en los itinerarios laborales?, ¿cuál es el desajuste y dónde se produce? y la adecuación y eficiencia de los servicios que se ofrecen (públicos y privados).

Es este un importante paso a dar, que en la actualidad queda abierto al trabajo del equipo de inserción sociolaboral.

Como primera medida y previo al cierre de esta investigación, ya se ha iniciado el proceso para consensuar la propuesta de realizar un primer diagnóstico partiendo del seguimiento de un itinerario de inserción sociolaboral concreto de una mujer migrante.

Queda formular y consensuar una propuesta sobre cómo articular los criterios de selección de la *muestra*, la representatividad de la misma y un sinfín de elementos intrínsecos a todo proceso de investigación que se inicia de manera participativa

Sin embargo, es un maravilloso *fleco* & fruto, producto de esta investigación, la apertura de nuevas investigaciones e inquietudes.



7. Nuevas líneas y Tendencias de investigación

En este penúltimo apartado del libro se abordan, a modo de bosquejo, algunas de las posibles líneas de investigación que han surgido del proyecto Daira. Estas líneas se presentan aquí como consecución de un doble proceso de reflexión:

El que tiene su origen en el seno del proyecto, por cuanto es resultado del trabajo de campo y un *output* de la investigación y, por otro lado, también de la discusión y consenso en el seno de la propia Federación Andalucía Acoge.

La convergencia de esta doble dinámica de debate, intrínseca a la propia metodología de investigación-acción-participativa, permite apostar por un planteamiento inclusivo y complementario en las tendencias de las líneas de investigación que se pretenden llevar a cabo.

El planteamiento genérico de las líneas de investigación se orienta entorno a dos categorías de análisis, una primera que se enfoca alrededor de los procesos de intermediación sociolaboral de la población migrante extranjera, a partir de la detección de sinergias entre los servicios de intermediación de entidades públicas y organizaciones que trabajan en el ámbito de la migración extranjera.

Asimismo, y en segundo lugar, el que corresponde con la formulación de una propuesta metodológica basada en cruzar las perspectivas transversales de género e interculturalidad, a fin de promover un nuevo instrumento de *mainstreaming* a aplicar en el conjunto de las fases de planes, programas y proyectos de intervención de inserción sociolaboral.

1. Procesos de intermediación sociolaboral: la apuesta sinérgica entre la actuación de las administraciones públicas y organizaciones no lucrativas que intervienen en el ámbito de la inmigración extranjera.

En esta primera línea de investigación se trataría de analizar las potenciales y posibles sinergias en el ámbito de la intermediación sociolaboral con población inmigrante extranjera entre la actuación de las administraciones públicas y entidades privadas que trabajan en el ámbito de la inmigración y la interculturalidad en Andalucía y Melilla. Es una apuesta por optimizar dos de las tres líneas de actuación de las políticas de empleo auspiciadas por la Comunidad Autónoma Andaluza: la intermediación y la formación para el empleo.

En estas dos líneas de actuación –y en cierta medida también en el tercer pilar de las políticas activas de empleo andaluzas, el fomento del empleo– parece necesario seguir contando con presencia de entidades privadas para conseguir mayor eficiencia, así como complementariedad del trabajo comunitario. Dicho trabajo, tal como propone Marchioni, M. (1994) aúna intereses y motivaciones de la administración, los servicios y la comunidad. Se parte del hecho de la capacidad institucional de la Junta de Andalucía, el conocimiento local de los municipios y la especialización temática de instituciones como la Federación Andalucía Acoge con población inmigrante extranjera.

Más concretamente, en lo que a la intermediación se refiere, desde las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) se tiene como objetivo la mejora de los siguientes aspectos:

- Introducción de itinerarios de inserción.
- Ampliación de la información sobre las personas demandantes de empleo.
- La incorporación de agentes dedicados/as a captar ofertas de empleo.
- Mayor aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) (SAE: 2005, 58-63).

Ahora bien, ¿cómo se aprecia el enfoque intercultural en la implementación de estas medidas? Desde el punto de vista investigador esas *medidas* se convierten en categorías analíticas que merecen ser investigadas para establecer la interacción y vinculación con la transversalidad intercultural. Por poner sólo algunos ejemplos, ¿las personas extranjeras acuden con mayor o menor frecuencia que los autóctonos al Servicio Andaluz del Empleo? De ello deriva que pueda introducirse en los mencionados itinerarios de inserción; ¿se ha contemplado la mediación intercultural en el ámbito de las entrevistas en profundidad a personas desempleadas para actualizar su currículum vital en la bases de datos del SAE?; ¿hasta qué punto se está aprovechando en el proceso de incorporación de agentes dedicados/as a captar ofertas de trabajo los servicios de orientación laboral? Estos servicios también reciben demandas de empleo por parte de empleadores/as, así como por los servicios de orientación de organizaciones no lucrativas. Las personas que se han seleccionado (que son de origen extranjero) para el desempeño de esa función, ¿bajo qué criterios y parámetros se han sido seleccionadas?, ¿en qué medida y cómo aplican el mainstreaming de

género?, ¿cuáles son los beneficios y dificultades para su aplicación?, ¿qué obstáculos a priori se detectan para la posible conjugación de las perspectivas de género e interculturalidad?

Junto con las oficinas del SAE existen otros instrumentos de atención de oferta y demanda de empleo. En efecto, la red "Andalucía Orienta" –Centros de Referencia, Servicios de Orientación y el Servicio Telemático de Orientación (STO)–, y las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLTs) complementan la actuación institucional de intermediación del gobierno andaluz. Cómo ha incidido la realidad intercultural en esta estructura de intermediación parece un ejercicio a tener presente. Un ejemplo práctico puede constatarse en la existencia de cuatro servicios de orientación de que dispone la Federación Andalucía Acoge en Córdoba, Málaga, Jerez y Granada, y que muestran la complementariedad en la función de intermediación laboral y la mediación intercultural. Pero cabría indagar más en las sinergias que se derivan de esta experiencia y en la complementariedad con las otras actuaciones de Andalucía Orienta y las UTEDLTs. Al mismo tiempo que es relevante cuestionarse las posibles sinergias en el seno de cada una de las asociaciones que, no disponiendo de este recurso, pueden beneficiarse de él.

La Consejería de Empleo promueve y financia otros servicios integrados en la Red Orienta (SAE: 2005, 62-63), que se realizan en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), en los que la aplicación de la perspectiva de género se produce en los Servicios de Orientación y Preformación para el Empleo (OPEM), las Unidades de Orientación para el Empleo de

Universitarias (UNIVERTECNA) y el Servicio de Formación Acompañamiento al Empleo de mujeres que han sufrido violencia doméstica (CUALIFICA). Las sinergias que se podrían derivar de este tipo de intervenciones aplicando la especificidad de la perspectiva intercultural –y manteniendo el mainstreaming de género–, con la participación de instituciones sin ánimo de lucro que focalizan su trabajo en la inmigración parecen evidentes así como necesarias, previo un correcto estudio de diagnóstico que sacara a la luz la complementariedad, latente y manifiesta, tanto desde el punto de vista estructural, como funcional y procesual.

En el ámbito de la formación para el empleo destacan los Programas de Formación Profesional Ocupacional (FPO) y los Consorcios Escuelas-Centros especializados (SAE: 2005, 63). Los posibles niveles de análisis intercultural también son amplios en este sentido, aunque se centran fundamentalmente en los sistemas de reclutamiento, que pueden abarcar desde el diseño, hasta las formas de evaluación, pasando por los sistemas y formas de difusión de la información, la adecuación de las formaciones para tipos concretos de colectivos, etcétera. Así, y haciendo referencia a la cualificación o recualificación de personas demandantes de formación en el marco de la FPO, que está pretendidamente acorde con los requerimientos del mercado laboral para facilitar el acceso al mismo y/o aumentar la estabilidad en el empleo, no aparecen explícitamente la población migrante como colectivo específico –como ocurre con los jóvenes desempleados, las mujeres o personas con discapacidad–, aunque sí implícitamente dentro de la categoría de “otros colectivos con una especial dificultad de inserción social”.

2. Elaboración de una propuesta metodológica basada en una definición teórica de la doble transversalidad de género y la interculturalidad de cara a su aplicación en los programas y proyectos de intervención social en Andalucía.

Si bien el marco del proyecto Daira contempla y aboga por la inclusión y utilización de la perspectiva de género en los proyectos migratorios, y así se ha reflejado de forma manifiesta en el tipo de actividades formativas y evaluativas que se han llevado a cabo, la apuesta que se pretende consiste en un desafío superior, en tanto que se aspira a poder concretar en la praxis una metodología que incluya el enfoque de género y el intercultural en los proyectos de intervención social.

En consecuencia, se ambiciona que sea una herramienta de utilidad disponible para todas las entidades públicas y organizaciones sociales, así como para todas/os las/os agentes interesados e involucrados en esta cuestión.

Siguiendo con la trayectoria de la Federación Andalucía Acoge, la elaboración de la propuesta se basará en un procedimiento participativo e inclusivo en el proceso investigador.

Los pilares de esta línea de investigación se fraguarán sobre los referentes teóricos de la aplicación de mainstreaming, la fundamentación de las perspectivas de género e interculturalidad, respectivamente, y la apuesta metodológica que suponga la asunción de la propuesta elaborada.

Más concretamente, los resultados que se esperan están vinculados con el carácter técnico que se manifiestan en el ciclo de la vida de los proyectos, esto es, en cómo ese enfoque cruzado de género e interculturalidad podría estar presente en cada una de las fases del proyecto:

Identificación, formulación del proyecto, ejecución del mismo, seguimiento y evaluación.

3. Estudios sobre la detección de necesidades en materia de investigación social de la federación Andalucía Acoge.

Este tercer pilar de línea de investigación no ocupa una posición central sobre las prioridades establecidas, pero sí que se sitúa como una apuesta estratégica en el camino de la apertura y vertebración de espacios de investigación en el seno de la Federación Andalucía Acoge a medio y largo plazo.

Se trataría de efectuar una investigación a propósito de las necesidades formativas en materia de métodos y técnicas de investigación social del personal técnico de las asociaciones que conforman la Federación Andalucía Acoge, en particular de quienes desempeñan su función en el seno de los Equipos de Inserción Sociolaboral.

Ello tendría la finalidad de capacitar al personal técnico de Andalucía Acoge para que estuviera en disposición de llevar a cabo investigaciones de alcance medio sobre diversos aspectos de la realidad social inmigratoria de su entorno, y asimismo, definir de forma ampliamente participativa un Programa Investigador de Andalucía Acoge (PIIdAC).

Esta última propuesta vendría a complementar los intereses despertados desde el equipo de inserción sociolaboral por indagar sobre los itinerarios de inserción sociolaboral de las mujeres migrantes. Asimismo, aderezaría la importancia del ajuste y posible redefinición de dichos itinerarios. Esta investigación de medio alcance tendría por objeto último mejorar no sólo su práctica profesional sino también, y paralelamente, las posibilidades de inserción sociolaboral de las personas migrantes.



8. Conclusiones

En la actualidad, todas y cada una de las personas nos encontramos inmersas en el tan nombrado proceso de globalización.

La pregunta que a continuación se deriva sería, ¿y qué es la globalización? Porque parece que ésta se articula en un macrosistema desconocido y que nos es ajeno, sin embargo, nada más lejos de este sentir. La globalización y sus implicaciones, las vivimos, sentimos, son palpables en nuestro día a día, en nuestra televisión, en nuestras compras, etc.

En definitiva, aunque parezca un proceso que nos es ajeno, implica la entrada en un proceso de cambio constante que, aunque no podemos evitar, podemos modificar.

Ante la apertura de una posibilidad de cambio, primero tendremos que conocer y reconocer cómo se manifiestan los tentáculos de la globalización y hasta dónde somos partícipes de la sostenibilidad y mantenimiento de la misma.

El proceso de globalización tiene como principal consecuencia la mutación del sistema capitalista; éste ha adquirido una macro dimensión, renaciendo tal cual un gusano de seda, en un sistema capitalista de alcance internacional.

La sostenibilidad del sistema capitalista internacional tiene como consecuencia directa el aumento de las desigualdades y el empobrecimiento de unos a costa de otros.

Otro de los efectos relacionados con la globalización es la *informalización* del trabajo. Sin embargo, parece

que desde las instituciones políticas se encubra o no se revele que gran parte de ese trabajo mal pagado y no regulado, por cuanto está exento de derechos laborales, lo realizan las mujeres.

Sin la aplicación de la perspectiva de género en el análisis de los procesos migratorios y en el marco de la sociedad global, ¿cómo explicar la *informalización* de la economía o el aumento del trabajo precario en el hogar protagonizado en el mundo occidental por mujeres migrantes?

Baste con un ejemplo para concretar cómo el sistema capitalista internacional impregna nuestra cotidianeidad así como la informalización de la economía.

Si miramos a nuestro alrededor, podremos ver cómo nuestros contextos más próximos han cambiado. Ahora, cuando salimos a la calle y vamos a un parque, podemos ver que niñas y niños juegan tranquilamente, aunque si nos detenemos a observar, podremos detectar una diferencia sustancial si pensamos aplicamos una mirada retrospectiva.

Ahora ya no es la madre la que se encarga de velar por el bienestar y cuidados del o la niño o niña, sino que es una mujer migrante la que vela por ello.

A partir de este ejemplo, se pueden analizar diferentes cuestiones:

- a. La crisis del modelo económico y político ha derivado en la necesaria incorporación de las mujeres al mercado laboral, puesto que supone una economización de recursos. Las mujeres realizan

el mismo trabajo o incluso más que los hombres sin que esto suponga más gasto para el Estado. No podemos olvidar que las mujeres perciben un menor salario por el desempeño de las mismas funciones y tareas que los hombres en el espacio/tiempo público. Y ello sin abandonar completamente la sostenibilidad y mantenimiento del espacio/tiempo doméstico. Con lo que el sistema económico capitalista se mantiene desde la inmutabilidad de las desigualdades de género en el mercado laboral “reglado”.

- b. ¿Cómo cubrir las necesidades que exige la sostenibilidad del espacio/tiempo doméstico? En la actualidad se cubren a través de la articulación de las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Pero, ¿qué ocurre cuando estas políticas son insuficientes? En estos momentos, no puede obviarse que el actual modelo de sistema de bienestar social se encuentra en crisis; por ello se recurre a la mano de obra más barata y menos molesta. Se hace mención a menos molesta, por cuanto culturalmente las mujeres a lo largo de la historia han tenido menor presencia en el espacio/tiempo público y por tanto, una menor participación en los movimientos sociales reivindicativos, así como porque las mujeres se han ocupado tradicionalmente de los cuidados. En definitiva, son más dóciles y desde esta docilidad están más sujetas a las posibilidades de ejercicio de poder que el mantenimiento del sistema capitalista-patriarcal requiere para el control, la represión y por tanto la reproducción y mantenimiento de lo establecido.

Así, si no contáramos con que la posibilidad de cambios está abierta tanto para las mujeres como para los hombres, todo sería inmutable, permanente y el sistema estaría asegurado.

Sin embargo, no se puede olvidar una cuestión relevante, ¿cómo afecta la migración de las mujeres en los países de origen? La feminización de los procesos migratorios contribuye a “enriquecer” a los países emisores de personas migrantes. El mantenimiento y prevalencia del concepto de deuda, adquirida por las mujeres migrantes, contribuye a la sostenibilidad económica de las políticas restrictivas y coercitivas. La ausencia de las mujeres en los núcleos familiares es cubierta a su vez por otras mujeres próximas al mismo, véase abuelas, tías, hermanas, etc.

¿Qué se escapa de este análisis que puede resultar simplista? Se escapa el hecho de no contar con la presencia, participación y existencia de las mujeres, que son las que tienen una situación marginal, todavía más manifiesta y latente en el caso de las mujeres migrantes extranjeras. Porque no son meros títeres a los que se pueda manejar.

La globalización, junto con el mayor acceso a la información tiene efectos que el sistema no puede controlar. En caso de que así fuera estaríamos viviendo, pafraseando a Huxley en *un mundo perfecto*.

Como por suerte o por desgracia éste no lo es, destacamos a continuación tres de los casos *excepcionales* que empiezan a hacerse presentes en algunas de las asociaciones que integran la Federación Andalucía Acoge, que no son contemplados en la elaboración de

este perfil sociodemográfico por cuanto su presencia no es hasta el momento representativa, pero sí como objeto de atención y seguimiento futuro si atendemos a las posibilidades de cambios mencionada anteriormente.

El primero de ellos, sería el de mujeres que migran por inquietudes formativas, sin que el orden afecte a su presencia relativa. Podría definirse como cierta tendencia hacia una migración autónoma voluntaria cuya causa/motor de su itinerario migratorio responde a una motivación de enriquecimiento personal, más que económico.

El segundo, sería el de mujeres que aunque su motor de arranque de proceso migratorio haya sido originariamente la necesidad de mejoras económicas o incluso podríamos llegar a afirmar la sostenibilidad y supervivencia económica, tras un periodo medio de dos a tres años aproximadamente, han despertado un interés y motivación por la formación. En la actualidad, se desconocen los motivos por los que estas inquietudes se han despertado, no obstante, es importante señalar que están ahí.

El tercero y último detectado, es el de mujeres que migran por su propia necesidad de libertad y autonomía vital, que tiene un carácter más marginal en nuestra investigación dado que han supuesto un número poco significativo de casos.

La detección de estos *relativos* nuevos perfiles apunta a que la posibilidad de cambio es posible. Si bien se articula desde la denominada anomia social y desviación social, no sería recomendable caer en una interpretación clásica de estos dos conceptos, por cuanto ello iría

en detrimento de la pluralidad de significados e interpretaciones que ambos conceptos suponen, sobre todo en un contexto como el migratorio en el que se produce el desplazamiento geográfico y todo lo que ello supone y ha sido analizado en las páginas precedentes.

Valga por ello realizar una última clarificación de conceptos. Entendemos la anomia social como el proceso a partir del cual una persona inicia una serie de cambios que derivan en un desajuste respecto a lo que el sistema espera de ella. Una posible variable de anomia es la desviación social. Es más, podría interpretarse que un proceso de desviación social puede devenir en una anomia social.

Desde estas desviaciones, podemos articular el cambio. Este cambio social al que se apunta no es posible desde la individualidad. En una sociedad global, los cambios individuales no derivan más allá que en exclusión.

Por ello, es importante contar con la participación y colaboración de otras entidades sociales. Entidades no lucrativas que no dependen únicamente del sistema público, sino que presentan cierto margen de movilidad y autonomía (no olvidemos que los cambios no se articulan desde fuera del sistema, sino que éstos han de generarse desde el interior del mismo). En este caso podría decirse que las asociaciones de Andalucía Acoge serían algunas de estas entidades, entre otras muchas.

Contar con ellas y con su trabajo implica tener más posibilidades para que el cambio social pueda producirse.

Desde el equipo de inserción sociolaboral, aunque es un joven embrión, pueden esperarse acciones que potencialmente puedan derivar en cambios. Cambios tanto intrínsecos a la propia práctica de las asociaciones, como sustancialmente relacionados con la población, sean o no extranjeras o extranjeros.

Para que esta potencialidad se transforme en actuaciones e intervenciones conjuntas de las que puedan emerger en un futuro cambios, es necesario empezar por alguna parte. Esta podría ser la definición de una estrategia conjunta basada en el mayor conocimiento de la *realidad* social de las mujeres migrantes en el ámbito laboral, y, por otro, en la reflexión de los procesos de trabajo desde el punto de vista de las herramientas necesarias para la implementación de los servicios (que aglutina la detección de necesidades formativas, la oferta de capacitación, los sistemas de evaluación, etcétera).

En este sentido, cabe destacar que el equipo de inserción sociolaboral de la Federación Andalucía Acoge ha iniciado una dinámica, coadyuvado por el proyecto Daira, de consolidación de su estructura, un proceso en el que esta investigación aporta la reflexión de las propias beneficiarias, así como de las técnicas y técnicos miembros de este equipo.

Precisamente ese proceso ha puesto de manifiesto los necesarios ajustes organizativos para atender a la perspectiva de género en el ámbito organizativo. Al mismo tiempo que ha identificado la importancia de que se cuente con la participación de las mujeres migrantes extranjeras para orientar los ajustes al contexto laboral y social que deben orientar no sólo al propio servicio de inserción sociolaboral, sino a toda la organización federativa.

Si se realiza un intento por amalgamar las voces y presencia de las mujeres con la capacidad institucional de la Federación Andalucía Acoge, se podrán enmarcar las demandas y necesidades surgidas desde ambas posturas (necesariamente complementarias e interdependientes) tratando de ajustar estas necesidades y demandas, a los recursos y posibilidades reales.

Para finalizar, dejar un atisbo de esperanza; la siguiente reflexión: *Si vivimos en una sociedad en construcción y el fenómeno migratorio es un factor más de esa construcción; primero ¿por qué verlo como un problema? Y, segundo, ¿por qué entenderlo y vivirlo como algo que nos es ajeno? ¿Acaso no somos todas y todos personas? ¿No estamos todas las personas envueltas por la desigualdad y la injusticia social?*

Por ello, mejor ver, entender, compartir y vivir los procesos migratorios así como la feminización de los mismos como una posibilidad de riqueza, intercambio y aprendizaje.

Porque para esta sociedad todas las personas somos imprescindibles y las mujeres seamos de dónde seamos, vengamos de donde vengamos, no debemos olvidar que desempeñamos un papel relevante, el de la sostenibilidad de la vida (reproducción social).

Somos sujeto y objeto de cambio y no somos conscientes de la importancia de nuestro papel. Damos vida, porque hasta el momento somos las únicas capaces de ser madres y, no contentas con eso, mantenemos desde los cuidados, la vida de las personas que nos rodean, incluso algunas, no sólo la mantienen, sino que la mejoran y le dan calidad.

Si somos todas y todos conscientes de las desigualdades que compartimos y aunamos esfuerzos por mejorar la vida, en nuestras manos está abierta la posibilidad de cambiar el mundo. Así que, ¿por qué no hacerlo? O cuanto menos, ¿por qué no intentarlo?



9. Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA con INVESTIGACIÓN ACCIÓN "PARTICIPATIVA"

- ANDER EGG, E. (1995). *Técnicas de Investigación Social*. Colección Política, Servicios y Trabajo Social. Buenos Aires: Ed. Lumen.
- BERGER y LUCKMAN (1986). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrurtu.
- BOURDIEU, P. (1997). *Razones Prácticas. Sobre la Teoría de la Acción*. Barcelona: Anagrama.
- COLECTIVO IOÉ. (1993). "Investigación Acción Participativa. Introducción en España". Revista de Documentación Social, nº 92 (meses julio – septiembre).
- DELORME, C. (1985). *De la animación pedagógica a la investigación-acción*. Madrid: Editorial Nancea.
- FALS-BORDA y ANISUR ARMAN (1998). *Acción y conocimiento. Cómo romper el monopolio con investigación-acción participativa*. Colombia: Ed. Cinep.
- KEMMIS, S y McTAGGART (1992). *Cómo planificar la investigación-acción*. Barcelona: Editorial Laertes.
- MARCHIONI, M. (1989). *Planificación social y organización de la comunidad. Alternativas avanzadas a la crisis*. Madrid: Ed. Popular.
- MARCHIONI, M. (1994). *La Utopía Posible*. Canarias: Benchomo.
- RODRÍGUEZ VILLASANTE, T. (2001). *Prácticas Locales de Creatividad Social*. Madrid: Editorial El Viejo Topo.
- RODRÍGUEZ VILLASANTE, T (2000). *La investigación social participativa*. Construyendo Ciudadanía. Madrid. Editorial: El Viejo Topo.
- RODRIGUEZ VILLASANTE, T (1994). *Métodos y Técnicas cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Síntesis.
- RODRIGUEZ VILLASANTE, T. (1995). *Las democracias participativas*. Madrid: HOAC.
- SANCHEZ ALONSO, M. (1991): *La participación, metodología y práctica*. Madrid: Ed. Popular.

TAYLOR y BOGDAN (1984). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación Social*. Barcelona: Editorial Popular.

VV.AA. (1998). *La antropología como ciencia*. Barcelona: Ed. Anagrama.

BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA con INMIGRACIÓN y GÉNERO

AGUSTÍN, L. (2000). *"Trabajar en la industria del sexo"*. Madrid: OFRIM Suplementos.

AGUSTÍN, L. (2002). *"La migración es más que una pérdida: el caso de los trabajadores sexuales"*. Actas del III Congreso sobre la Inmigración en España. Volumen II. Granada: Laboratorio de Estudios Interculturales.

ANDALUCÍA ACOGE (2004). *Voces de mujeres inmigrantes. Educación intercultural desde una perspectiva de Género*. Granada: Federación Andalucía Acoge.

ANDREO, J.C (Coord.) (2003). *III Seminario sobre la Investigación de la Inmigración Extranjera en Andalucía*. Sevilla: Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.

ANDREO, J.C (2004a). *"Políticas multiculturalistas y programas multiculturalista"*, en Herrera, F., et al. (Coords). *Inmigración, Interculturalidad y convivencia*. Ceuta: Instituto de Estudios Ceutíes/Ciudad Autónoma de Ceuta.

ANDREO, J.C. (2004b). *"Políticas multiculturalistas y programas de orientación multiculturalista"*, en Suplementos OFRIM Nº 11. Madrid: Dirección General de Inmigración. Consejería de Familia y Asuntos Sociales. Comunidad de Madrid.

ANDREO, J.C. y BELLIDO, V. (2005). *La inmigración en Andalucía. Datos estadísticos 1999-2003*. Sevilla: Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.

ARANGO, J. (2 de Marzo de 2002). *¿De qué hablamos cuando hablamos de multiculturalismo?*, Diario El País.

ARANGO, J. (2003). *"Europa, ¿una sociedad multicultural en el siglo XXI?"*. Papeles de Economía Española, nº 98, 2-15.

- AZURMENDI, M. (2003). *Todos somos nosotros*. Madrid: Taurus.
- BONELLI, E. y ULLOA, M. (Coord.) (2001). *Tráfico e inmigración de mujeres en España. Colombianas y ecuatorianas en los servicios domésticos y sexuales*. Madrid: Acsur Las Segovias.
- BORDERÍAS, C. *Repensar el trabajo de las mujeres*. <http://www.nodo50.org/mujeresred>
- BOTIA, C. (2004). "La aplicación transversal de la perspectiva de género a proyectos de empleo". Revista Empleo, nº 6. Sevilla: Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo.
- COLECTIVO IOÉ (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
- COLECTIVO IOÉ (2001). "Relatos desde la entraña de los hogares. Voces de inmigrantes en el servicio doméstico". Madrid: OFRIM Suplementos-8.
- COLECTIVO IOÉ (2001). "Aportaciones de las mujeres inmigrantes procedentes del Tercer Mundo". Madrid: OFRIM Suplementos-9.
- CRIADO, M. J. (2001). "Los testimonios personales en el campo de la migración: sentido y práctica". Madrid: OFRIM Suplementos-8.
- DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ (2002). *La prostitución: Realidad y políticas de intervención pública en Andalucía*. Informe especial al Parlamento. Sevilla: Oficina del Defensor del Pueblo Andaluz.
- DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA EXTRANJERÍA Y LA INMIGRACIÓN. (2002). *Anuario estadístico de extranjería 2001*. Madrid: Ministerio del Interior.
- DOMINGO, C. Y VIRUELA, R. "Migración Y cambio social. Cadenas y redes en el proceso migratorio".
- FUNDACIÓN PROGRESO Y SALUD (2003). *Memoria técnica convenio en materia de salud para inmigrantes*. Sevilla: Fundación Progreso y Salud.
- GREGORI, P. *Mujer e Inmigración*. www.sts.es/comunicacion/clariou/clariou12/EC12_1819.pdf
- GREGORI, C. (1998). *Migración Femenina. Su impacto en las relaciones de género*. Madrid: Narcea.

- GUALDA, E. (2001). *Los procesos de integración social de la primera generación de "gastarbeiter" españoles en Alemania*. Lección inaugural curso académico 2001-2002, Huelva: Universidad de Huelva.
- HELLY, D. (2000). *Primacía de los derechos o cohesión social: los límites del multiculturalismo canadiense*. Ponencia al VII simposio de la revista internacional de filosofía política, Cartagena de Indias, Colombia.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2002). *Servicio doméstico en Andalucía: Oferta y demanda*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- IZQUIERDO, A. (2000). "El proceso migratorio de los indocumentados según género". Papers Nº 60.
www.bib.uab.es/pub/papers/02102862n60.htm
- JULIANO, D. (2004). *Excluidas y marginales*. Colección Feminismos. Madrid: Ediciones Cátedra.
- KYMLICKA, W. (1995). *Ciudadanía multicultural. Una teoría liberal de los derechos de las minorías*. Barcelona: Paidós.
- LAMARCA LAPUENTE, CHUSA. *Globalización y Género*. Cuaderno de Materiales.
- LEÓN, I. (2001). *Migraciones de mujeres: La injusticia global*. Servicio Informativo "alai-amlatina".
- MARTÍNEZ VEIGA, U. (2000). "Evolución y clasificación del trabajo doméstico inmigrante". Madrid: OFRIM Suplementos.
- MATEO, M. (2002). Sobre las necesidades insatisfechas. Género y migraciones como factores de pobreza. Revista Papers. Nº 66.
www.bib.uab.es/pub/papers/0210862n66.htm
- MURILLO, S. (1996). *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- PARELLA RUBIO, SÒNIA (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Editorial Anthropos.
- PÉREZ, A. (2002). "La economía desde el feminismo: trabajo y cuidados". Revista Rescaldos. Asociación Cultural Candela. Número monográfico dedicado a la mujer.
- PRECARIAS A LA DERIVA (2004). *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*. Madrid: Traficantes de sueños.

- RAMÍREZ, E. (2000). "*Mujeres latinoamericanas en Europa. Inmigración, trabajo, género y atención*". Ponencia Meeting of Latin American Studies Association. Miami.
- RIBAS, N (2000). "*Inmigración femenina en el sur de Europa*". Revista Papers, nº 60.
www.bib.uab.es/pub/papers/02102862n60.htm
- RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, P., (2002) *¿Qué tiene que ver el estigma social con las trabajadoras del sexo? La necesidad de la descriminalización de la prostitución*. (Artículo no publicado).
- SCRIPTA NOVA (2001). Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona, nº 94 (8). Agosto.
www.ub.es/geocrit/nova.htm
- SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO (2005). *El empleo en Andalucía. Oportunidades de desarrollo de las políticas de empleo*. Sevilla: Consejería de Empleo/Fondo Social Europeo. Junta de Andalucía.
- SEVERO, JESSICA: *La mujer en el mundo del trabajo: ¿Y el compromiso?* <http://www.socwatch.org.uy/1999/esp/tematicos/com-mitme.htm>

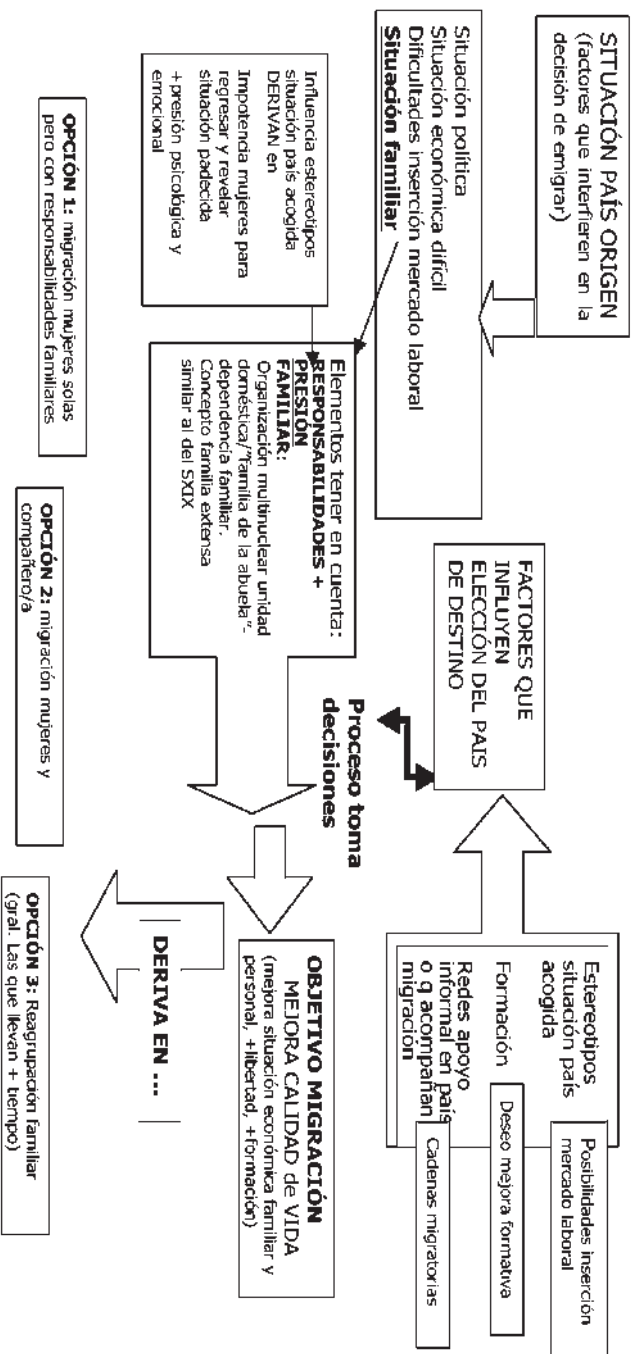


La Rueda

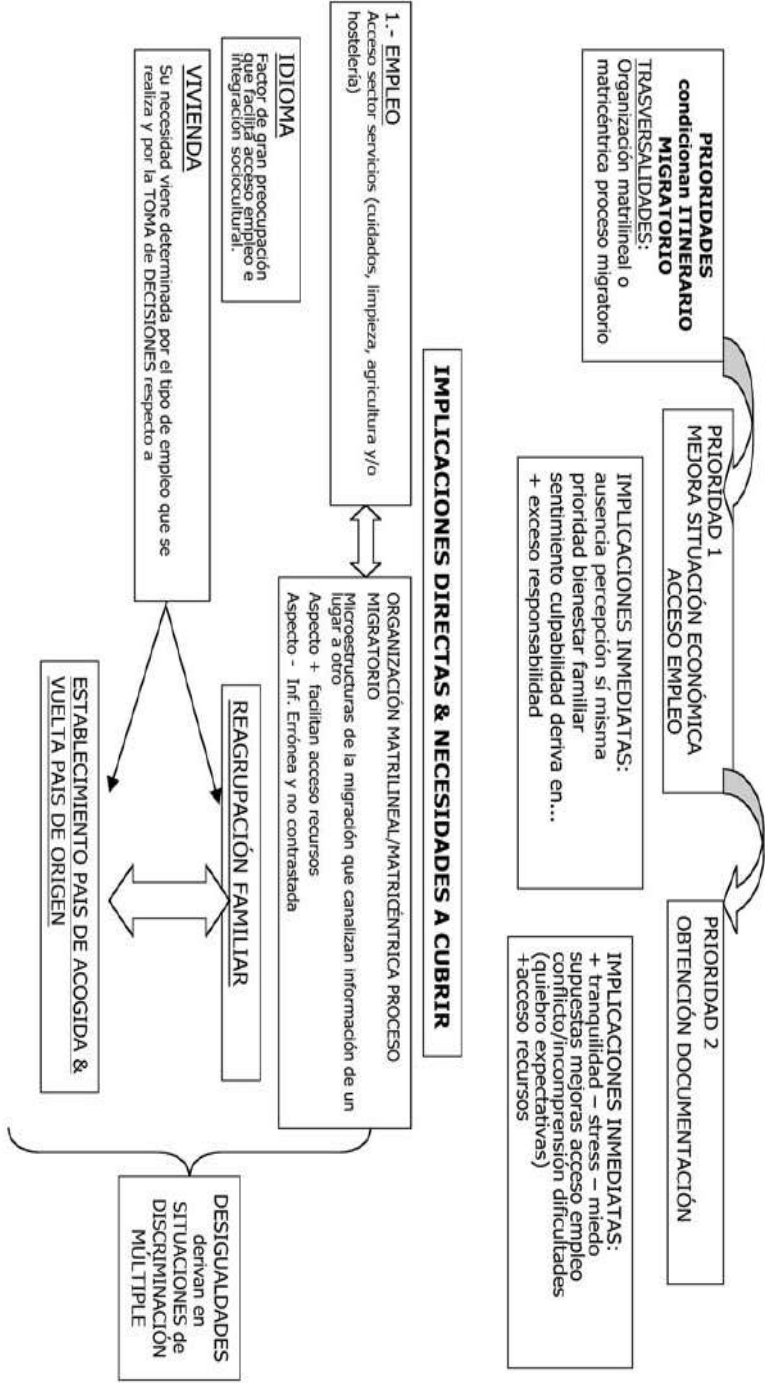
ANEXO 1 **Esquema relacional**

ESQUEMA RELACIONAL para PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO MUJERES MIGRANTES

“Figura social de las mujeres que proceden de países periféricos y que protagonizan migraciones básicamente de carácter laboral independientemente de su situación jurídica”



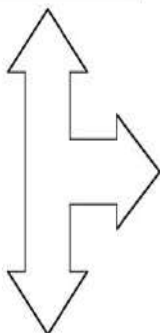
IMPLICACIONES CONCEPTO CALIDAD DE VIDA MUJERES INMIGRANTES ANDALUCIA ACOGE (opcion 1)



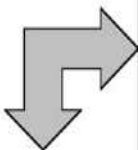
DESIGUALDADES MERCADO LABORAL

- 1.- FEMINIZACIÓN + PRECARIZACIÓN MERCADO LABORAL
- 2.- TECHO DE CRISTAL (NICHOS LABORALES)
 - 3º SECTOR. Vertebado por el lugar de origen de las mujeres migrantes e infravalorados
 - Cuidados como base del sistema socioeconómico invisibilizados
- 3.- ETNIZACIÓN SERVICIOS REPRODUCTIVOS

RELACIONES DE DEPENDENCIA familia contratante (identificación cuidados familiares)
 DOBLE OBLIGATORIEDAD (casa propia + casa ajena)
 + DESVALORIZACIÓN & devaluación
 FALTA DE RECIPROCIDAD
 AISLAMIENTO (duplicado en las mujeres inmigrantes).
 JERARQUIZACIÓN TRABAJO DOMÉSTICO



DIFERENCIAS "TRABAJO" INTERNA & EXTERNA (R.D.1985)
 EVENTUALIDAD que desemboca en INSEGURIDAD personal, familiar y económica
 AUSENCIA DE REGULACIÓN
 INDOCUMENTADAS
 + ABUSOS DE PODER. Manifestaciones en excesos en horarios, tiempo dedicación, salarios...
 + PRESIÓN RESPON. CUIDADOS y/o MIEDOS

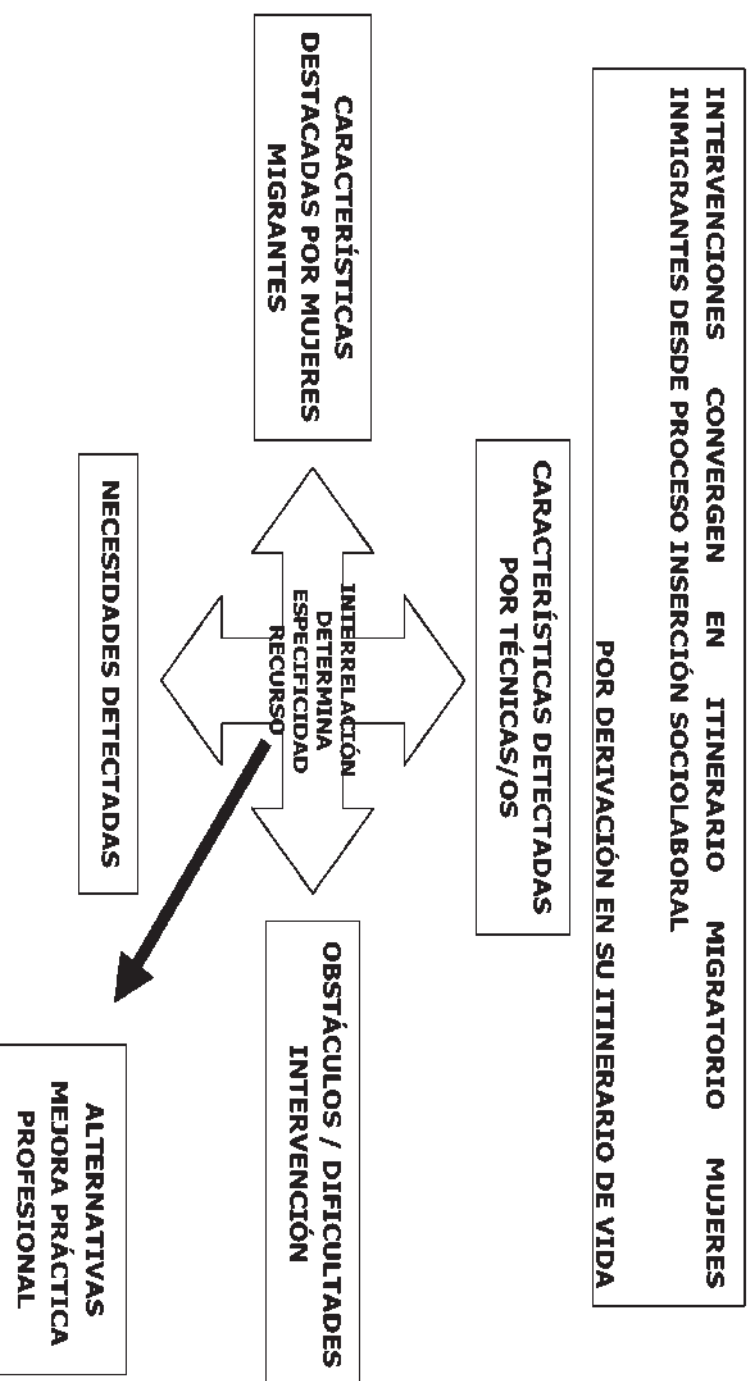


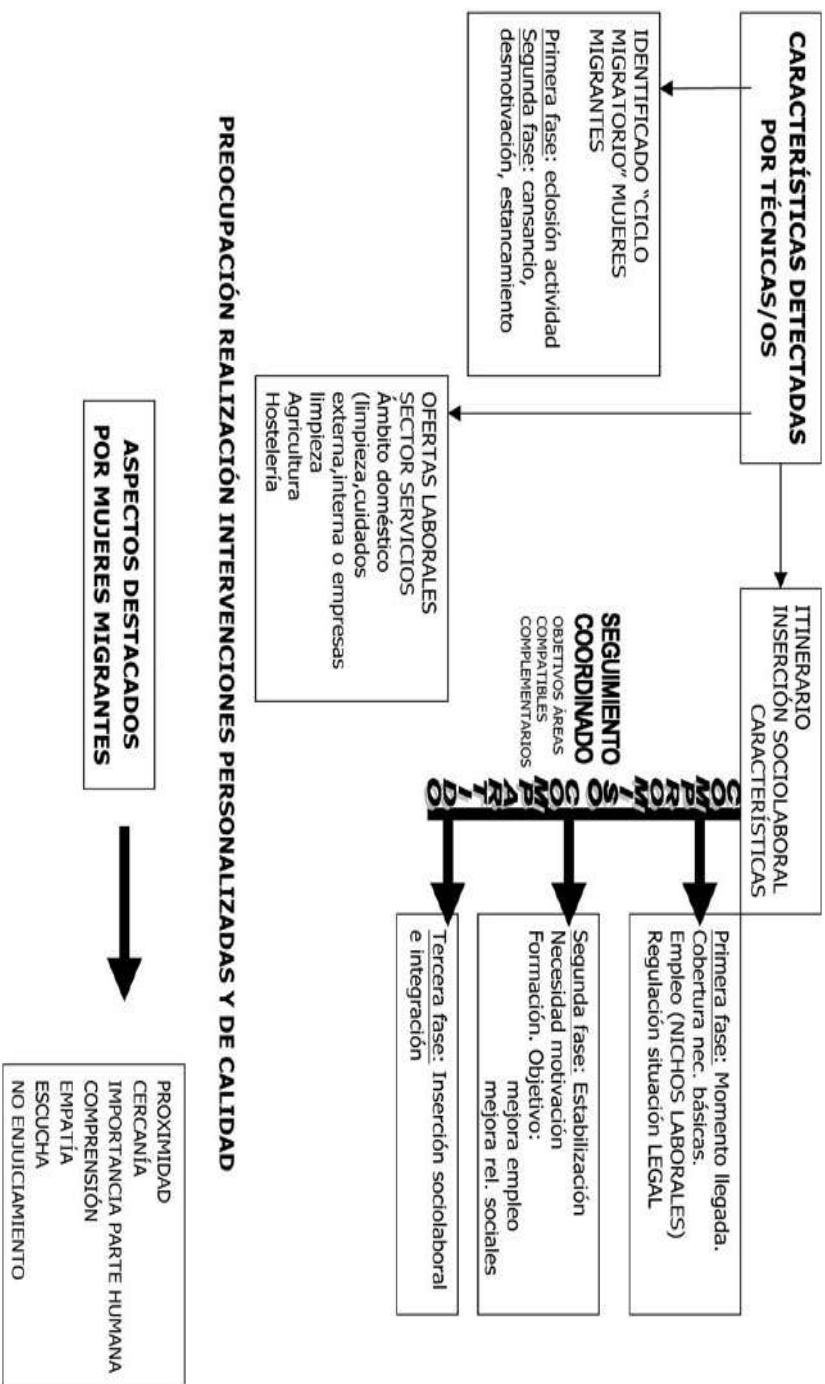
IMPLICACIONES:

- Autonomía (dependencia multifactorial)
- Organización tiempo/espacio inhumanos (existencia de 2 tiempos/espacios, el laboral y el doméstico).
- CONSECUENCIA: Olvido de ellas mismas para cubrir necesidades familiares
- Problemas de salud:
 - a.- Físicos, derivados del cambio de contexto, esfuerzo migración, esfuerzo laboral...
- PROCESOS SOMATIZACIÓN
- b.- Psicológicos, que se manifiestan en síntomas de depresión (culpabilidad y irresponsabilidad), sentimiento desarraigo, DUELO MIGRATORIO

Necesidad de comunicación
 Distorsiones pensamiento (falsas justicia divina)provocando rabia,enfado...

Inserción sociolaboral. Propuestas mejora





OBSTÁCULOS / DIFICULTADES INTERVENCIÓN

VOLUMEN TRABAJO puede derivar en INTERVENCIONES ASISTENCIALISTAS y REL. DEPENDENCIA ABANDONOS ITINERARIOS INSERCIÓN (causas posibles: incompatibilidades con CICLO MIGRATORIO, RUPTURA COMPROMISOS ADQUIRIDOS FORMACIÓN MUJERES MIGRANTES dirigida a NICHOS LABORALES HOMOLOGACIÓN FORMACIÓN SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIADO BOLSA EMPLEO CENTRADA EN NICHOS LABORALES ACEPTACIÓN LIMITACIONES & NO DESMOTIVACIÓN EFECTIVIDAD DERIVACIONES A OTROS RECURSOS NEC. EQUILIBRIO LÍMITES TRABAJO PERSONAL & TRABAJO PROFESIONAL DEPENDENCIA DE SUBVENCIONES y PROGRAMAS PARA GARANTIZAR CONTINUIDAD PROFESIONALES & RELACIONES ESTABLECIDAS CON MUJERES MIGRANTES

NECESIDADES MANIFIESTAS

TRABAJO A DOS NIVELES: mujeres migrantes y empresariado
COORDINACIÓN: PARÁMETROS COMUNES y CONSENSUADOS que faciliten el CONTRASTE INF.
EVALUACIÓN CONTINUA UTILIDAD y MODIFICACIONES
CONSENSO OBJETIVOS/FOCOS ATENCIÓN sobre los que trabajar ATENDIENDO
RELACIÓN DISPONIBILIDAD LABORAL & E/T PERSONAL
FORMACIÓN INTERNA
CONSENSO TERMINOLÓGICO
RUPTURA RELACIONES DEPENDENCIA MUJERES/TÉCNICAS/OS

Cuestiones que se abren

COMPATIBILIZAR ITINERARIOS Y CICLOS. Nec. EVALUACIÓN ante abandonos recurrentes

AMPLIACIÓN OFERTA FORMATIVA. OBJETIVO: ruptura ciclo NICHOS LABORALES

PAPEL VOLUNTARIADO EN LAS ASOCIACIONES

DOTACIÓN DE RECURSOS + HABILIDADES QUE FOMENTEN AUTONOMÍA MUJERES MIGRANTES ¿FORMACIÓN?

SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIADO. DEF. ESTRATEGÍA COMÚN.

Alternativas mejora... Trabajo interno

INTERCAMBIO EXPERIENCIAS Y APRENDIZAJES

ATENDIENDO A...

HETEROGENEIDAD DE TÉCNICAS/OS QUE INTEGRAN EL ÁREA

DIVERSIDAD CONTEXTOS INTERVENCIÓN

POSIBILIDAD DE ESTABLECER RELACIONES/INTERCAMBIOS INTERGENERACIONALES ("sangre nueva" + sangre experiencial)

ESTABLECIMIENTO Y CONSENSO MÍNIMOS DE TRABAJO (ACUERDO de MÍNIMOS)

Alternativas mejora... Trabajo mujeres migrantes

ABRIR ESPACIOS Andalucía Acoge fomentando ASOCIACIONISMO + PRESENCIA PÚBLICA mujeres migrantes. OBJETIVO: Visualizar mujeres migrantes, no sólo como "usuarías" sino como personas que forman parte de la comunidad, la enriquecen y participan en la construcción de la misma.

CREACIÓN GRUPOS mujeres migrantes para el INTERCAMBIO de EXPERIENCIAS Y APRENDIZAJES, de manera que se contacte con asociaciones de mujeres autóctonas integradas en la comunidad y que estén dispuestas a trabajar conjuntamente con mujeres inmigrantes favoreciendo en este sentido la integración y el intercambio intercultural.

Trabajar MEMORIA HISTÓRICA, sensibilizando población.

TRABAJAR INTERGENERACIONALIDAD, tanto INTRA E INTERGÉNERO con mujeres inmigrantes y mujeres autóctonas, el INTERCAMBIO INTER/INTRACULTURAL E INTER/INTRAGENERACIONAL.

CÓMO: TALLERES SENSIBILIZACIÓN O JORNADAS DE INTERCAMBIO INTERCULTURAL, ofreciendo cada uno de los grupos configurados su propia visión de sí mismas, así como la visión de la inmigración (ruptura de estereotipos o cuanto menos la visualización de los mismos)

La Rueda

ANEXO 2
Artículos legales citados

ANEXO 2

RELACIÓN DE ARTÍCULOS LEGALES CITADOS.

Supuestos específicos del Artículo 40 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, modificado en por la ley Orgánica 14/2003, de 20 de Noviembre.

No se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo cuando el contrato de trabajo o la oferta de colocación vaya dirigido a:

- a) La cobertura de puestos de confianza en las condiciones fijadas reglamentariamente.
- b) El cónyuge o hijo de extranjero residente en España con una autorización renovado, así como el hijo de español nacionalizado o de comunitario, siempre que éstos últimos lleven como mínimo un año residiendo legalmente en España y al hijo no le sea de aplicación el régimen comunitario.
(Párrafo modificado por la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre).
- c) Los titulares de una autorización previa de trabajo que pretendan su renovación.
- d) Los trabajadores necesarios para el montaje por renovación de una instalación o equipos productivos.
- e) Los que hubieran gozado de la condición de refugiados durante el año siguiente a la cesación de la aplicación de la Convención de Ginebra de 1951, sobre el Estatuto de refugiados por los motivos recogidos en su artículo I.C.5.
- f) Los que hubieran sido reconocidos como apátridas y los que hubieran perdido la condición de apátridas el año siguiente a la terminación de dicho estatuto.
- g) Los extranjeros que tengan a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.

- h) Los extranjeros nacidos y residentes en España.
- i) Los hijos o nietos de español de origen.
- j) Los menores extranjeros en edad laboral con autorización de residencia que sean tutelados por la entidad de protección de menores competente, para aquellas actividades que, a criterio de la mencionada entidad, favorezcan su integración social, y una vez acreditada la imposibilidad de retorno con su familia o al país de origen.
- k) Los extranjeros que obtengan la autorización de residencia por el procedimiento previsto en el artículo 31.3 de la presente Ley. Dicha autorización tendrá la duración de un año. **(Artículo redactado conforme a la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre)**
- l) Los extranjeros que hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante cuatro años naturales, y hayan retornado a su país. **(Párrafo añadido por la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre)**

La Rueda

ANEXO 3
Análisis estadístico personas migrantes que hacen
uso de los recursos de Andalucía Acoge (2004)

ANEXO 3

La federación Andalucía Acoge atendió durante el año 2004 un total de 21.639 personas usuarias a través de sus entidades socias. De ese total se constata una equiparación muy alta entre hombreS y mujeres, que suponen el 50,7% (10.954 personas) y el 49,3% (10.685 personas), respectivamente. Este universo de personas atendidas corresponde a un intervalo entre el 8% y el 10% del total de los extranjeros residentes en Andalucía.

Si nos circunscribimos a la variable sexo, el porcentaje de hombres residentes en Andalucía era del 46,39% en el año 2004; efectuando una extrapolación orientativa se constata que, de acuerdo a su representación real, las mujeres inmigrantes extranjeras acuden en mayor porcentaje que los hombres a los servicios y actividades promovidas por Andalucía Acoge.

Aunque la situación es diferente en función el contexto donde actúan las asociaciones socias de Andalucía Acoge, y ello daría lugar a un análisis más exhaustivo que no puede ser abordado aquí en este momento, se constata que en Algeciras, APIC, CE.A.IN y Granada el número de mujeres supera al de hombres, mientras ocurre al contrario, y en general con diferencias ostensibles, en Huelva, Jaén, Málaga y Melilla.

En cuanto a la edad, de forma muy destacada la personas usuarias de los servicios son muy jóvenes. Algo más de un tercio tiene entre 21 y 30 años, un 28,8% entre 31 y 40 años, y un 14,6% entre 41 y 50

años. La suma agregadas de estas cohortes de dan muestran que el 82.3% del total de personas atendidas tiene entre 21 y 50 años. Los porcentajes de las categorías de edad establecidas son muy similares entre hombres y mujeres, esto es, muy próximos al cincuenta por ciento en ambos casos. Esta radiografía se corresponde con la pirámide de edad de la población extranjera residente en Andalucía y España.

Tabla 1. NÚMERO DE INMIGRANTES ATENDIDOS POR ASOCIACIONES, POR SEXO Y EDAD

Tabla 1. NÚMERO DE INMIGRANTES ATENDIDOS POR ASOCIACIONES, POR SEXO Y EDAD																								
Nº INM. TOTALES		SEXO		EDAD																				
		Asociación		Totales		Hom.		Mujer		0-20			21-30			31-40			41-50			+51		
						To	Ho	Mu	To	Ho	Mu	To	Ho	Mu	To	Ho	Mu	To	Ho	Mu	T	H	M	
																					0	0	0	
ALGECIRAS	2.139	860	1.279	266	107	159	741	296	445	562	231	331	304	107	197	199	79	120	6	4	2	7	5	2
APIC	1.787	828	959	67	48	19	831	346	485	551	224	327	212	136	76	72	31	41	5	4	1	4	3	1
CEA.IN	1.995	845	1.150	218	99	119	742	302	440	692	290	402	286	131	155	57	23	34						
GRANADA	2.708	1.031	1.677	195	99	96	1.300	494	806	621	236	385	440	167	273	150	57	93						
HUELVA	2.385	1.515	870	139	67	72	829	545	284	798	532	266	299	158	141	84	43	41	2	1	6	3	7	6
																			6	0				
JAÉN	2.630	1.528	1.102	368	193	175	684	405	279	789	439	350	426	351	175	263	140	123						
MÁLAGA	7.041	3.712	3.329	608	320	288	269	1.404	1.274	2.061	1.087	974	1.127	594	533	551	291	260						
							4	20	74	61	87		27											
MELILLA	954	635	319	87	58	29	614	409	205	177	118	59	59	39	20	17	11	6						
TOTAL	21.639	10.954	10.685	1.948	991	957	8.435	4.217	4.218	6.251	3.157	3.094	3.153	1.683	1.570	1.393	675	718	3	2	9	5	5	9
																			7	8				

La situación documental es una categoría analítica que apenas puede ser sopesada desde el punto de vista estadístico. No obstante, existen ciertos catalizadores que permiten sondear la situación real al respecto, tales como el porcentaje de personas no documentadas que asisten a los servicios prestados por parte de las organizaciones sociales. A pesar de que ello no tiene validez "científica", sí que permite reflejar una realidad social.

En el caso del conjunto de personas beneficiarias de la federación Andalucía Acoge, el 61.5% del total son personas indocumentadas (13.063). En el caso de las personas documentadas -el 38.5% del total-, un 52,9% son hombres y un 47.1% mujeres, respectivamente, mientras que entre los documentados las diferencias son todavía más estrechas: 50,9 y el 49,1%. De nuevo encontramos en esta variable una similitud porcentual muy próxima, como ocurría con la variable sexo para los porcentajes totales.

Tabla 2. SITUACIÓN DOCUMENTAL DE PERSONAS ATENDIDAS, POR SEXO

ASOCIACIONES	Nº TOTAL INMIGRANTES ATENDIDOS			DOCUMENTADOS			INDOCUMENTADOS		
	TO.	H	M	TO.	H	M	TO.	H	M
ALGECIRAS	2.139	860	1.279	449	224	225	1.690	649	1.041
APIC	1.735	828	907	1.067	491	576	668	426	242
CE.A.IN	1.995	845	1.150	887	506	381	1.113	466	647
GRANADA	2.708	1.031	1.677	1.013	386	627	1.695	645	1.050
HUELVA	2.385	1.517	868	982	686	296	1.403	795	608
JAÉN	2.630	1.528	1.102	1.641	903	738	989	625	364
MÁLAGA	7.041	3.712	3.329	2.296	1.210	1.086	4.745	2.502	2.243
MELILLA	954	635	319	27	15	12	927	620	307
TOTAL	21.587	10.956	10.631	8.196	4.338	3.858	13.063	6.645	6.418

Abordando ahora los tipos de servicios que se ofertan, focalizaremos nuestro interés en el servicio de asesoramiento laboral, que con 7.084 personas atendidas representa el 31,7% del total de personas beneficiarias.

Podemos observar que entre tres entidades, Málaga, Huelva y APIC absorben algo más de dos tercios del total de beneficiarios, con el 29,6%, el 21,6% y el 17,8%.

Tabla 3. Porcentaje del Servicio de Orientación Sociolaboral por asociaciones en relación al total de la Federación Andalucía Acoge

Asociaciones	Frecuencias	%
ALGECIRAS	309	4.4
APIC	1.258	17.8
CE.A.IN	453	6.4
GRANADA	950	13.4
HUELVA	1.531	21.6
JAÉN	309	4.4
MÁLAGA	2.099	29.6
MELILLA	175	2.5
TOTAL	7.084	100

Estos son indicadores que permiten visibilizar el peso que esta actuación tiene en el conjunto del territorio donde actúa Andalucía Acoge y también la representatividad de algunas de sus entidades socias con respecto a la intervención en el ámbito sociolaboral. En ello inciden múltiples factores que habría que tener en cuenta y por tanto no desmerece en absoluto la actuación del resto de asociaciones de la red, pues obviamente los contextos son disímiles.

Ahondando más en este ámbito, se comprueba que existen tres perfiles diferentes en las entidades socias: aquellas en el que el asesoramiento laboral no supera el 20% (Algeciras, Jaén y Melilla), las que oscilan entre el 20% y 35% (CE.A.IN, Granada y Málaga), y los casos de APIC y Huelva, donde alrededor dos de cada tres intervenciones están vinculadas directamente con el mundo del trabajo.

Tabla 4. Personas beneficiarias del Servicio Sociolaboral respecto a total de personas atendidas por entidades socias

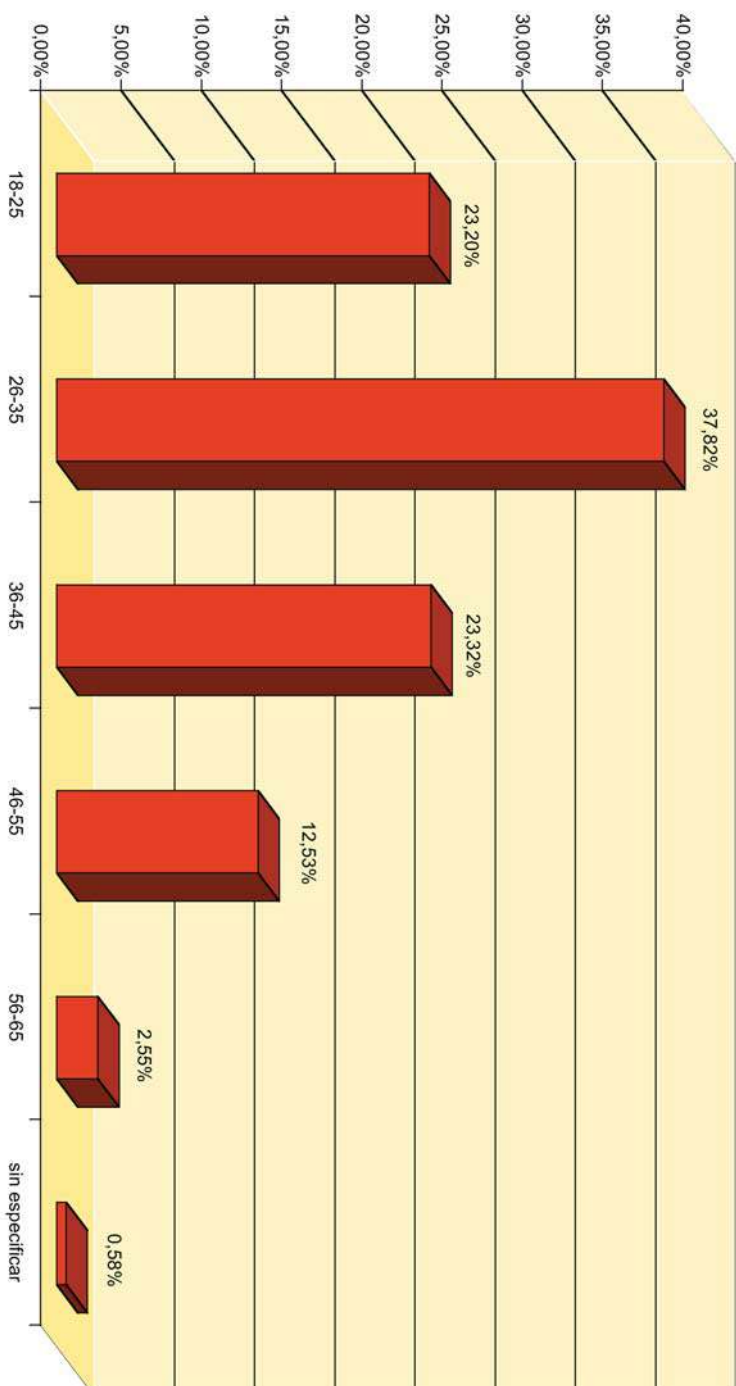
ASOCIACIONES	TOTALES	%
ALGECIRAS	309	14,40
APIC	1.258	70,40
CEAIN	453	22,7
GRANADA	950	35,1
HUELVA	1.531	64,2
JAÉN	309	11,7
MÁLAGA	2.099	29,8
MELILLA	175	18,3

En cuanto a la variable sexo, la media indica que no hay significativas diferencias entre mujeres y hombres, pero a nivel individual de las entidades se observan realidades diferentes. En efecto, mientras que en Algeciras, APIC, CEAIN y Granada, el porcentaje de mujeres es superior, en el resto de entidades socias (Huelva, Jaén, Málaga y Melilla) los hombres acuden en mayor porcentaje al Servicio de Orientación Sociolaboral.

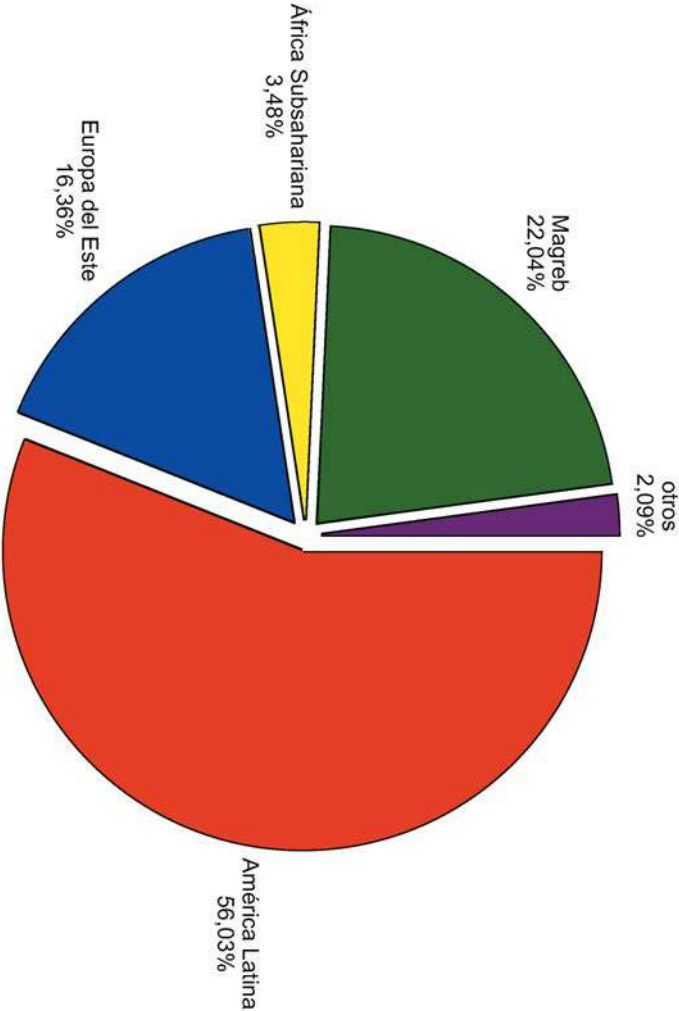
Tabla 5. Personas beneficiarias del Servicio Sociolaboral respecto a total de personas atendidas por entidades socias y sexo

ASOCIACIONES	HOMBRES	%	MUJERES	%
ALGECIRAS	124	40,1	185	59,9
APIC	600	47,7	658	52,3
CEAIN	192	42,4	261	57,6
GRANADA	362	38,1	588	61,9
HUELVA	974	63,6	557	36,4
JAÉN	180	58,3	129	41,7
MÁLAGA	1.106	52,7	993	47,3
MELILLA	117	66,9	58	33,1
TOTAL	3.655	51.6	3.429	48.4

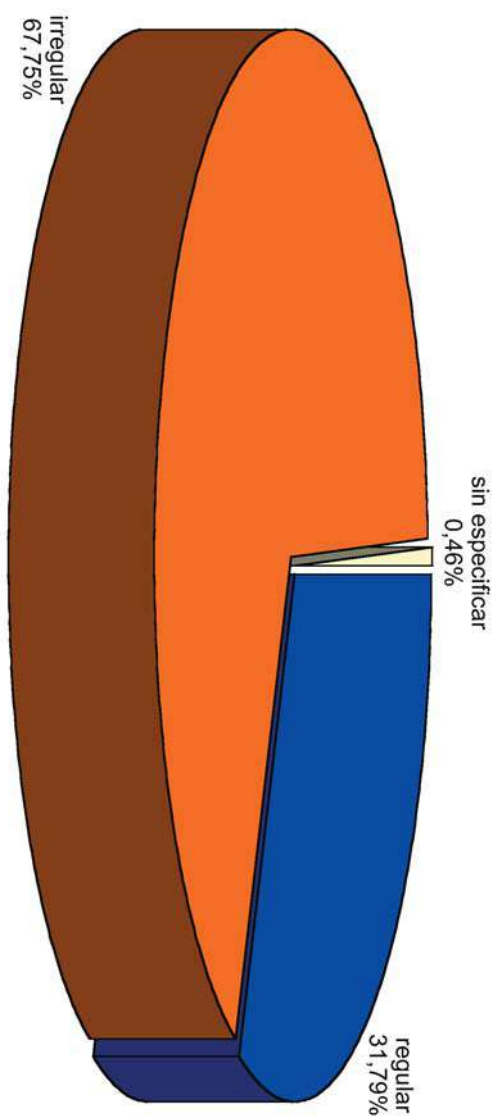
Intervalos de edad más representativos



Área de procedencia



Situación administrativa



Proyecto cofinanciado por:



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO



Andalucía **Acoge**

Con la colaboración de:



Fundación Luis Vives