



INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES INMIGRANTES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ponencia presentada en las
V JORNADAS SOBRE INMIGRACIÓN
MUJER INMIGRANTE Y SOCIEDAD
CONIL DE LA FRONTERA (CÁDIZ)
28,29 –30 de Septiembre de 2006

SURT somos una entidad de mujeres que llevamos 13 años trabajando con mujeres y para las mujeres. Nuestra tarea, nuestra "misión" está orientada a facilitarles el camino de acceso al mercado laboral y el mantenimiento y la mejora de sus trayectorias profesionales, especialmente a aquellas que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.

A lo largo de estos años más de 5000 mujeres han participado en los diferentes itinerarios y programas de orientación, formación, inserción y auto ocupación que desarrollamos en la entidad. En global, algo más del 40% han sido mujeres inmigrantes no comunitarias.

El número y las características de la población inmigrante atendida han ido variando a lo largo de estos años, pasando de un 30% de mujeres atendidas en los primeros años de vida de la entidad al 53,79% en el 2002; el 55% en el año 2003 y el 40% en el 2005. Una bajada que tiene que ver con las restricciones impuestas desde las instituciones políticas para el acceso a las acciones de orientación y formación profesionales de las personas inmigradas sin permiso de trabajo.

Son datos que, sin llegar a ser extrapolables, reflejan de manera bastante ajustada la realidad de los flujos migratorios en Catalunya. Según las cifras más recientes aportadas por la Fundación Jaime Bofill, la cifra de inmigrantes se ha multiplicado por 5,2 en los últimos seis años. Así mientras en el año 2000 la población inmigrada era de 181.500 personas (el 4% de la población catalana), en el año 2006 se ha llegado a 932.321 personas (el 13,1% de los 7,5 millones de catalanes) 280.000 no tienen papeles. Un 70% de la población inmigrada se concentra en Barcelona, especialmente en Barcelona ciudad; el 17% en Girona, el 8,7% en Tarragona y el 4,3% en Lleida.

Inserción laboral desde una perspectiva de género

Para nosotras, hablar de inserción laboral de las mujeres inmigrantes implica hablar del mercado de trabajo desde una perspectiva de género. Puesto que el modelo de relaciones de género hegemónico en nuestras sociedades occidentales, condiciona profunda y radicalmente la relación de las mujeres – de todas las mujeres - con el mundo del trabajo.

Se trata de un modelo – el de las “esferas separadas” - que, por un lado, otorga valor económico y social exclusivamente al trabajo asalariado, reservándole la categoría de trabajo productivo – es el único que produce valor- y adjudicando esta “esfera”, este ámbito, al hombre. Por otro, complementario, vuelve invisible, niega, el valor social y económico del trabajo reproductivo. Hay que precisar que cuando hablamos de trabajo de reproducción no estamos haciendo referencia exclusivamente a la maternidad, sino a todo el trabajo de atención y cuidado –logístico y emocional– del núcleo familiar (hijos/as; padres y madres y otros parientes) que recae sobre la esfera doméstica adjudicada, también en exclusiva, a las mujeres.

En este modelo, el hombre incorpora el rol de suministrador principal de los recursos familiares y ocupa una esfera preeminente, pública, de poder. A la

mujer se le coloca en un rol subordinado, en una esfera que se define como privada, alejada de “lo público” y del poder.

Se trata de un modelo de relaciones de género que se afianza en los siglos XVIII y XIX y que conlleva un fuerte impacto en elementos clave de la configuración del modelo social: en los sistemas de protección social, basados fundamentalmente en los salarios contributivos –a los que las mujeres tienen un acceso mucho menor y en condiciones de mayor precariedad-; en las posibilidades de acceso y control de los recursos de la familia (dependencia de las mujeres de unos ingresos familiares, supuestamente “conjuntos”); en la distribución desigual de la carga de tareas y tiempo...

Y, especialmente, en la relación y el espacio que ocupamos las mujeres en el mercado de trabajo. Una relación que se ve determinada por tres dinámicas centrales:

- **La ausencia** (inactividad, fragmentación de las trayectorias profesionales...)
- **La discriminación** (directa e indirecta) Menores salarios, mayores tasas de temporalidad y precariedad contractual.
- **La segregación** horizontal y vertical. Concentración en sectores feminizados y precarizados. subrepresentación en sectores categorizados como masculinos; dificultades para llegar y mantenerse en puestos de dirección...

No estamos descubriendo nada nuevo. Un gran número de estudiosas ha profundizado en los análisis del trabajo desde una perspectiva de género y en las implicaciones de este modelo en la posición de las mujeres en el mercado laboral. Para nosotras se trata de los cimientos a partir de los cuales hemos construido las hipótesis centrales de nuestro trabajo:

La relación de hombres y mujeres con el mercado de trabajo está condicionada por el modelo de género dominante en las sociedades occidentales. Unos y otros tienen por tanto, necesidades y

posibilidades diferentes de acceso al empleo y de desarrollo profesional; d'acceso a los recursos que pueden facilitar o obstaculizar las trayectorias vitales y profesionales.

Las relaciones de género se entrecruzan con otras desigualdades, reforzándolas. Inmigración y pertenencia a minorías étnicas son variables que acrecientan las desigualdades y colocan a las mujeres en condiciones de mayor vulnerabilidad frente al mercado laboral autóctono, favoreciendo procesos de exclusión.

La feminización de la inmigración

Si este es el paradigma que encierra la relación de las mujeres con el mercado de trabajo, lo es aún en mayor medida para las mujeres inmigradas no comunitarias. Género e inmigración son dos dimensiones que se entrecruzan reforzando y profundizando la discriminación y la desigualdad.

Intentar incorporarse al mercado de trabajo autóctono perteneciendo a etnias minoritarias –como puede ser el caso de las mujeres gitanas- o llegando de los llamados “países en vías de desarrollo”, es decir del sur, de la pobreza, significa sumar nuevas discriminaciones y obstáculos que también están teñidos, atravesados, por el género. Discriminaciones que se reflejan tanto en el espacio laboral al que mayoritariamente se constriñe a las mujeres inmigrantes como en el cúmulo de estereotipos laborales y profesionales con los que se las etiqueta.

Aún así, las mujeres inmigrantes, contradiciendo los estereotipos todavía vigentes, inician cada vez en mayores proporciones procesos migratorios autónomos buscando mejores opciones de vida en otros países, a la vez asumen la responsabilidad de mantener los núcleos familiares que dejan en los países de origen. Algo estrechamente relacionado con la feminización de la

pobreza en el mundo, con el hecho de que las mujeres sean *las más pobres entre los pobres*.

Desde SURT hemos podido tomar el pulso de esos cambios, que se han visto reflejados en las variaciones experimentadas en los perfiles de los grupos mayoritarios de mujeres inmigradas demandantes de servicios de la entidad.

Así, mientras en los años 93 a 98/99, el grupo de mujeres inmigradas mayoritario en la demanda de servicios de SURT era el de las mujeres magrebíes - sobretodo marroquíes- en el año 2003 las mujeres latinoamericanas concentraban el 61% y en el 2005 el 53,89%.

Varían también los perfiles socio demográficos mayoritarios, pasando de ser mujeres de origen rural y niveles de estudio medio-bajos, llegadas fundamentalmente por procesos de reagrupación familiar; a mujeres solas, con niveles de estudios medio-altos y en un elevado porcentaje con responsabilidades familiares en los países de origen, de las que ellas se hacen cargo. Un cambio que se produce no sólo por la variación en los flujos migratorios por zonas de origen, sino también por la evolución dentro de los propios grupos migratorios. En ese sentido es significativo el peso de mujeres solas con experiencia laboral i/o niveles de estudio medio-altos dentro del grupo de mujeres marroquíes.

En el año 2005, el 34,58% de las mujeres inmigrantes atendidas tenían estudios secundarios o similares y el 17,63% diplomaturas o licenciaturas. El 16,61% eran responsables de familia monoparental residiendo en Catalunya y el 25,08% eran mujeres solas. El grupo mayoritario de edad fue el situado en la franja de 25 a 45 años (el 54,25%) El 48,13% llevaban menos de 12 meses de residencia.

Pero a pesar de estos cambios, los nichos ocupacionales del mercado laboral autóctono en los que se integran de forma masiva continúan respondiendo a la misma pauta de segregación y mantienen el carácter profundamente discriminatorio.

- Sectores con presencia mayoritaria de trabajadoras inmigrantes no comunitarias:
 - Atención a personas dependientes
 - Servicio doméstico, fundamentalmente en economía sumergida (2 de cada 3 mujeres inmigrantes con permiso de trabajo en vigor están en este sector)
 - Hostelería
 - Prostitución

Obstáculos específicos frente al mercado laboral

Las dificultades a las que se enfrentan las mujeres inmigrantes son mayores que las de la población autóctona, profundizándose el diferencial de discriminación y exclusión por razones de género.

- Contexto legal
 - El obstáculo principal se concentra en la legislación de extranjería y las dificultades para la contratación. A la vez que orienta la entrada al mercado de trabajo de las mujeres inmigrantes con un fuerte sesgo de género. Los permisos de trabajo se conceden para sectores altamente feminizados –servicio doméstico- con la obligación de permanencia en ese sector.
 - El estatus de reagrupación familiar que coloca a las mujeres en situación de dependencia respecto al marido y, con cierta frecuencia, significa el mantenimiento de situaciones de discriminación y violencia que resultan mucho más complicadas de superar puesto que condicionan la situación legal de la mujer.

- Mercado de trabajo

- El sesgo de género en la entrada determinado en muchos casos por la propia legislación de extranjería, se ve reforzado por las dinámicas del mercado de trabajo:
- Demanda de mano de obra especialmente en sectores precarios o de economía sumergida. En este sentido nos parece necesario hacer una profunda reflexión sobre el refuerzo de los roles de género que comporta la incorporación masiva de mujeres inmigradas a las tareas de atención familiar de las personas dependientes. Cubrir las necesidades, cada día mayores, de cuidado de personas dependientes no puede recaer en exclusiva sobre las mujeres -ni inmigrantes ni autóctonas- ni sobre las familias. Requiere políticas de bienestar que sean capaces de dar respuesta a esas necesidades y que eviten ese sesgo de género en el reparto de tareas.
- Precariedad de las contrataciones; mayores tasas de contratación irregular y con salarios bajos. Una precarización laboral de la que no podemos responsabilizar a las personas inmigradas, que deben ser sujetos de los mismos derechos y condiciones de contratación que la población autóctona.
- Existencia de estereotipos y discriminaciones sobre las capacidades profesionales de los grupos de población inmigrada: *“vienen sin estudios, no quieren adaptarse”*; *“las magrebies son desconfiadas y no sirven para atender a las personas mayores”*; *“no me fío de ellas para dejarlas entrar en cas”*; *“ las latinoamericanas son cariñosas, buenas para cuidar a las personas, saben tratarlas”*..... que las encasilla en nichos ocupacionales altamente feminizados y precarios.

- En el contexto social:

- A lo largo de estos años hemos podido constatar un sensible aumento de las situaciones de violencia de género entre las mujeres inmigradas. Sin embargo nos parece necesario hacer algunas puntualizaciones en la medida que se está utilizando este

hecho como una “arma arrojada” contra la inmigración – *son así, son ellos –los inmigrantes- los responsables de que exista violencia contra las mujeres en nuestro país-*

Las situaciones de violencia tienen que ver con las diferencias de poder entre sexos que se reflejan en las relaciones. La mayoría de veces se explican por la oposición de las mujeres a mantener un rol de sumisión y aceptación del poder indiscutible del hombre en el ámbito personal y doméstico. Esa relación de poder patriarcal por un lado y de ruptura con los roles impuestos, por otro, también se produce entre la población inmigrada, por supuesto. Pero además hay que tomar en consideración otro dato: en un cierto número de caso de violencia de género, las víctimas son mujeres inmigradas, pero los agresores pertenecen a la población autóctona.

Los fundamentos del trabajo de inserción

El trabajo que realizamos dirigido a facilitar la inserción de las mujeres inmigradas en el mercado laboral autóctono se fundamenta en los mismos enfoques metodológicos que orientan todo nuestro trabajo y que definen las metodologías de inserción tanto para las mujeres inmigrantes como para las autóctonas.

- **Un enfoque constructivista** que nos lleva a orientar toda la actividad socio educativa como adquisición de capacidades a partir de la propia experiencia de la persona. En ese sentido, compartimos totalmente la idea, formulada por este enfoque, que aprender consiste fundamentalmente en construir significados y atribuir sentido a lo que se aprende, a partir de los conocimientos, sentimientos y valores con los que cada persona se aproxima a los contenidos y actividades que ha de trabajar
- **Una metodología de desarrollo de competencias**, que nos permite poner el acento en el desarrollo de las capacidades y los recursos personales

necesarios para dar solidez al proceso de inserción que inicia la mujer, potenciando la su capacidad de autoaprendizaje y transferencia al contexto laboral de las competencias adquiridas y desarrolladas en la multiplicidad de ámbitos de aprendizaje, incluyendo los de aprendizaje no formal.

- Por último, **una perspectiva de género**, que significa, entre otras cosas y en relación con las metodologías de trabajo, valorar las experiencias y los aprendizajes específicos de las mujeres; cuestionar los roles/modelos de género socialmente impuestos y valorar la actividad y los aprendizajes realizados por las mujeres en el ámbito doméstico como significativos y transferibles al mundo laboral.

Metodologías de trabajo

Igualmente la metodología de trabajo diseñada a partir de las orientaciones anteriores, es común para todas las mujeres –autóctonas e inmigrantes - . Está centrada en itinerarios de orientación, formación e inserción, flexibles que permiten dar respuesta a las necesidades y demandas de cada mujer, partiendo siempre de su protagonismo y su toma de decisiones. La acción de la entidad tiene la función de apoyo –acompañar- al proceso de inserción decidido y puesto en marcha por ellas. Actuando, a la vez, como herramienta de mediación entre la mujer y el mercado de trabajo al que quiere incorporarse.

La implementación de esta metodología se articula a partir de cinco ejes clave:

- **La definición del proyecto profesional:** Es el elemento estructurador de todo el proceso a través del cual se definen objetivos, desarrollando la capacidad de análisis y proyección. A partir de la definición del proyecto profesional se organiza un itinerario o recorrido, adaptado a sus

necesidades específicas, que le ha de facilitar llevar a cabo el objetivo profesional/ocupacional que se haya marcado

- **El análisis de la empleabilidad:** el objetivo del análisis de la empleabilidad es que la mujer sea capaz de identificar aquellos elementos – positivos o negativos- que inciden de manera significativa en sus posibilidades de empleo. Estos elementos son los "factores de incidencia" que pueden ser estructurales, competenciales o personales.
- **El desarrollo de las competencias necesarias:** los factores competenciales –la competencia profesional- representan el elemento clave para articular la mejora de la empleabilidad. De acuerdo al modelo utilizado en SURT, la competencia profesional se define como un conjunto integrado y complejo de conocimientos, capacidades, habilidades y comportamientos laborales que se ponen en juego para la ejecución de una determinada actividad laboral. Las actividades definidas en el proyecto profesional están orientadas a la mejora de aquellas competencias que se hayan identificado como puntos débiles para alcanzar el objetivo laboral.
- **Apoyo –acompañamiento- tutorial** a lo largo de todo el proceso, incluyendo el mantenimiento del puesto de trabajo.
En todos los programas se incluye el apoyo tutorial personalizado a través de tutorías individuales y grupales durante el proceso de definición y ejecución del proyecto profesional. La función de la tutora es promover la reflexión, facilitar la integración de nuevas competencias y aprendizajes; favorecer la toma de decisiones mediante la toma de conciencia de las diferentes alternativas posibles.
- **Intermediación con las empresas.** La inserción sociolaboral de las mujeres que se incorporan a los diferentes programas de la entidad requiere poner en marcha propuestas de formación e inserción articuladas desde la confluencia de esfuerzos entre diferentes actores sociales, especialmente con la empresa. De la misma manera que es importante acompañar a la persona en el proceso de definición y puesta en marcha de su proyecto

profesional, es necesario diseñar y planificar acciones que permitan un acercamiento a las empresas. Tanto para dar respuesta a los contenidos de la demanda de perfiles profesionales, como, especialmente, para abrir vías a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de mayor equidad. Y eso, en el caso de las mujeres inmigrantes implica llevar a cabo actividades de sensibilización dirigidas a romper estereotipos y prejuicios.

Propuestas específicas

Sin embargo, aún cuando partimos de los mismos criterios y las mismas metodologías de trabajo, hay elementos específicos a través de los cuales intentamos dar respuesta a la diversidad, tanto en relación con los factores de discriminación específicos que enfrentan las mujeres inmigradas, como a la necesidad de llevar a cabo actividades de sensibilización y “acciones positivas” que puedan contrarrestar, o al menos disminuir, los efectos de los prejuicios, la xenofobia y el racismo presentes en el mercado laboral.

Aspectos específicos:

- **En el análisis:**
 - Definición de grupos de incidencia. Identificación de los factores específicos de exclusión y discriminación. Identificación de demandas y necesidades específicas. (*Guía d'atenció a dones immigrades extracomunitaries*)

- **En las metodologías:**
 - Prestando especial atención a la valoración de la diversidad, de las culturas presentes, recogiendo sus elementos más significativos en los materiales y actividades de trabajo.
 - Incorporando en la definición del proyecto profesional de la mujer los elementos significativos de su proyecto migratorio, los condicionantes, los objetivos y las perspectivas vitales vinculadas a él.

- Trabajando con “referentes positivos” de su propia cultura, a través de los cuales puedan identificar y valores y trayectorias positivas
 - Promoviendo espacios de comunicación intercultural en los que romper prejuicios y esquemas, favoreciendo un acercamiento a “la otra” desde la igualdad y el respeto a la diversidad
 - Generando estrategias para abordar el choque cultural en relación con trabajo (diferente valoración, visión, prioridades, etc.) desde la perspectiva de la diversidad, es decir partiendo del respeto a las diferentes formas de abordar el trabajo y situando las exigencias del mercado laboral autóctono como el punto de partida para generar las estrategias que cada persona considere más adecuadas.
- **en las acciones:**
 - Poniendo en marcha algunas acciones específicas que puedan favorecer la incorporación de mujeres inmigrantes en nichos ocupacionales distintos. Ese es el caso del Taller de Mediadoras Socio sanitarias que se realiza en el Hospital del Valle Hebron con el apoyo de la Fundación para la Investigación del Hospital del Valle Hebron.
 - Otro de los itinerarios específicos es el SADI: un itinerario de acogida y apoyo en el que pueden incorporarse mujeres inmigradas en situación irregular. Como parte de este programa se realiza un servicio de mediación intercultural.
 - Formación en mediación intercultural tanto a las técnicas que trabajan en los programas de Surt como a profesionales externos.
- **en los recursos específicos**
 - Asesoría jurídica: apoyo en los procesos de regularización
 - Asesoría laboral: apoyo en la contratación, consulta, etc.
 - Apoyo tutorial específico para las mujeres que enfrentan situaciones de violencia de género.
 - PIRMI: servicio de atención y otorgamiento de la prestación de Renta Mínima de Inserción

- **En el trabajo con las empresas:**

- **Valorando la diversidad cultural** como un “activo” un elemento enriquecedor que aporta beneficios. Entroncando con nuestra visión y discurso de género que nos lleva a “sensibilizar” a las empresas sobre lo que aporta la diversidad –de género y cultura- para la empresa.
- **Proporcionado apoyo** tanto en los procesos de contratación como de mediación cuando pueden aparecer conflictos culturales. Se trata de un trabajo “a medida” que busca dar respuesta específica a cada problema, huyendo de recetas generalizadas.

En definitiva, todo el trabajo que desarrollamos, dirigido a facilitar la inserción laboral de las mujeres –inmigrantes y autóctonas- se orienta por los valores que ha hecho suyos la entidad y que marcan el rumbo, el sentido y el objetivo que queremos alcanzar:

Una sociedad sin desigualdades de género en la que hombres y mujeres seamos iguales ante las leyes, [divers@s](#) en nuestras identidades i complementarios en el reparto de tareas y responsabilidades, de espacios sociales y de poder.

Hacer frente a estas desigualdades es una responsabilidad común que exige desarrollar iniciativas que deben quedar recogidas en las políticas, los programas y las diversas actuaciones, especialmente de las administraciones públicas pero también de los diferentes agentes sociales- empresas, sindicatos, entidades y servicios de inserción y otros-, que vayan dirigidas a la inserción laboral.

Fina Rubio Serrano

Antropóloga

Directora de SURT