

La inserción laboral de la mujer inmigrante como factor fundamental para su autonomía personal

Al hablar de la mujer inmigrante, frecuentemente se pone énfasis en su situación de desventaja frente a otros miembros de la comunidad, pues se destaca la doble discriminación a la que es sometida, como *mujer* y como *inmigrante*. Pero aun concediéndole gran importancia al reconocimiento de esta realidad, es necesario prevenir sobre un peligro que conlleva: que la mujer pase a considerarse únicamente como una víctima del sistema, sistemáticamente explotada, y, por tanto, débil, indefensa e incapaz de asumir las riendas de su propia vida.

La categoría *mujer inmigrante*, como todas las agrupaciones más o menos artificiales, esconde una amplia diversidad y pluralidad de situaciones, experiencias y condiciones de vida. La diversidad del hecho de ser mujer nos lleva a preferir que no hablemos en singular de la *mujer inmigrante*, sino de *las mujeres inmigrantes*. Dentro de esta categoría habremos de distinguir cuáles son sus nacionalidades de origen, sus situaciones socioeconómicas, su trayectoria educativa-formativa, sus tiempos de estancia en nuestro país, su situación familiar, su estatus legal o sus condiciones laborales.

Por otra parte, el término *migrante* también es en sí problemático. Demográficamente, un migrante es aquella persona que entre una actualización censal y otra ha variado su lugar de residencia, pero en el imaginario colectivo, personas que llevan años residiendo en el mismo lugar siguen siendo consideradas como inmigrantes, como *otros*, ajenos a la colectividad en función de su origen nacional distinto al nuestro y de su situación socioeconómica –no consideramos inmigrantes a aquellos extranjeros de procedencia europea que residen, por ejemplo, en nuestra Alpujarra-. Para la mayoría de nosotros el inmigrante es, por tanto, una persona -normalmente se piensa en hombres- procedente de “países pobres”, cuya función en nuestra sociedad es la ocupación de aquellos puestos de trabajo que nosotros no podemos o no queremos asumir. En función de este estereotipo nuestras leyes de extranjería actúan sobre las personas extranjeras que residen entre nosotros con políticas tales como la preferencia nacional a la hora de acceder a los puestos de trabajo o la política de cupos por sectores de actividad, todo ello ignorando las capacidades y trayectorias formativas de las personas inmigradas.

Este imaginario colectivo, cuando recae sobre las mujeres inmigrantes, actúa sobre estas por un lado igualándolas -ignorando su diversidad- y, por otro, invisibilizándolas, negando su importancia en nuestra economía y su protagonismo en sus propios proyectos migratorios. Se piensa demasiado a menudo en la migración como un asunto masculino, bajo la lógica de la domesticidad del rol femenino. Así, cuando aparecen mujeres en este fenómeno o bien se las sitúa como hecho colateral a esta migración masculina o como el resultado de la victimización de las mujeres por entes externos, más o menos relacionados con las mafias y la “trata de blancas”. Es decir, la mujer

no es autónoma para decidir emigrar, y cuando lo hace es bajo el amparo del varón o victimizada por este.

Todo este estereotipo ignora la realidad que nos da la estadística: la migración femenina es porcentualmente igual o mayor a la masculina –en función del origen nacional-, es mayoritariamente una migración de mujeres solas, con proyectos migratorios propios bien definidos, y –dependiendo nuevamente del origen nacional-con unas expectativas realistas acerca de las condiciones de acogida que les esperan. Así, el fenómeno de mujeres que emigraron solas y que ahora reagrupan a sus parejas e hijos es tan importante como el fenómeno inverso.

Para que haya un buen proceso de integración debe producirse antes un proceso de inserción; es decir, ha de haberse generado previamente un proceso de inclusión de los inmigrantes en el conjunto de relaciones sociales, espaciales y distributivas que componen la sociedad, para lo cual también es necesario el transcurso de un tiempo determinado. Para combatir la exclusión y avanzar en la integración hacen falta estrategias orientadas a la participación, la integración laboral, el “empoderamiento” o “potenciación”, la significación personal y otras actividades que posibiliten el fortalecimiento y la integración de la persona en su comunidad. Dado que las causas de la exclusión son múltiples e interrelacionadas, las respuestas también tienen que ser integrales y reforzarse mutuamente. La exclusión social está condicionada a su vez por las estructuras socioeconómicas y políticas de cada país, que determinan las relaciones entre clases sociales y el control relativo de los recursos y del poder. La exclusión también está relacionada con factores como la localización geográfica, así como otros personales, como la discriminación por factores de género, casta o etnicidad. Este carácter multidimensional hace que la exclusión social sea una realidad compleja de medir, por lo cual carece aún de indicadores para cuantificar cada uno de sus elementos.

Aun asumiendo el carácter pernicioso y discriminatorio de equiparar al inmigrante con mano de obra, la inserción laboral es un concepto que va de la mano de la integración social, pues ambos son conceptos que parten del hecho de que existe previamente una situación de exclusión o un riesgo de la misma, que puede abarcar múltiples dimensiones de la vida de una persona. Sin embargo, no se pueden confundir, puesto que la integración social no se estanca en la inserción laboral, ni ésta soluciona todos los problemas derivados de la exclusión social. La inserción laboral de las personas inmigrantes, y concretamente en el caso de las mujeres, depende en igual medida del modelo social en el cual están inmersas, de las políticas, del mercado de trabajo, de la situación jurídica de las personas inmigrantes, así como de sus redes sociales y características individuales. Se trata de un proceso que pretende la igualdad real de derechos y deberes de la población trabajadora inmigrante, entendiéndose así una igualdad entre hombres y mujeres y al mismo tiempo equiparada al resto de los ciudadanos autóctonos. Así se constituiría una vía para la integración que estaría dentro de un conjunto de procesos sociales relacionados con la identidad en su dimensión personal y social. La inserción sociolaboral es un proceso que ayuda a potenciar las capacidades que ya posee la persona inmigrante, así como favorecer el desarrollo de otras habilidades

personales, sociales y laborales que potencian su autonomía en la búsqueda, acceso y mantenimiento del empleo.

Aunque las razones que impulsan a las personas a abandonar sus lugares de origen son muy variadas y difíciles de determinar –y, lejos de una inmigración estereotipada movida por causas económicas, nos encontramos con multitud de perfiles-, entre las cuestiones más comunes a la hora de iniciar un proyecto migratorio es la búsqueda de empleo que, unido a la porosidad de las fronteras y la oferta de trabajo –a veces escasa-, juegan a su vez con el endurecimiento, cada vez más acusado, de las políticas de extranjería. La realidad es que los países europeos requieren de trabajadores y trabajadoras para cubrir ciertos sectores que la población autóctona rechaza. Por otro lado, dada la actual coyuntura económica, es indudable el impacto que esto ha supuesto en las economías familiares. Según el *Instituto Nacional de Estadística* se estima que el 19% de la población española, como jubilados, parados, mujeres, jóvenes poco cualificados, hogares monoparentales e inmigrantes, experimentan un riesgo de pobreza relativa, directamente relacionada a la precariedad laboral, consistente en subempleos, trabajos mal remunerados y temporales. Son los inmigrantes los que en mayor medida están sufriendo los efectos de la crisis... Según el *INEM*, los extranjeros sin empleo han aumentado de 2.470 –recogidos en julio de 2007- a 3.944 en el mismo periodo de 2008. Agricultura y construcción son los dos sectores donde directamente se han dejado ver más las consecuencias de la crisis, ambos sectores ocupados en su mayoría por el colectivo inmigrante y concretamente por varones. Sin embargo, es el empleo doméstico el recurso laboral que está ofreciendo una válvula de escape de ciertas familias para subsistir, siendo, al mismo tiempo, la vía de acceso al mercado laboral de muchas mujeres, cuestión por la cual son actualmente ellas las que están asumiendo con éxito los ingresos familiares.

Si hasta ahora hemos sostenido que el fenómeno de la migración femenina se caracteriza por la diversidad, ahora nos referiremos a dos fenómenos que tienden a homogeneizar la situación de las mujeres inmigrantes aquí en España: la realidad de la Ley de Extranjería –y, más específicamente, su lógica de *migrante igual a trabajador*- y la realidad del rol que se les hace cumplir ligado a su condición de *mujeres*.

Ya hemos señalado que nuestra Ley de Extranjería sólo justifica la permanencia en España de las personas inmigradas en su rol de trabajadores, dentro de una lógica de utilidad a nuestras necesidades económicas y de no competencia con los trabajadores autóctonos. Para asegurar esta utilidad del trabajador inmigrante se aplican políticas como los cupos por sectores económicos –las personas extranjeras sólo pueden acceder a trabajar en España desde sus países de origen en función de la necesidad de mano de obra en determinados sectores económicos, en un número determinado anualmente y para cubrir puestos de trabajo en una rama laboral concreta- y cuando se permite su acceso al Régimen General de la Seguridad Social se aplica la lógica de la preferencia nacional –ningún extranjero puede cubrir un puesto de trabajo hasta que las oficinas oficiales de empleo no atestigüen que no existen demandantes de empleo nacionales para ese puesto-.

La ligazón *emigrante-puesto de trabajo no deseado por autóctonos* tiene dos resultados perniciosos: uno, el debilitamiento de los derechos de estas personas, y dos, la creación de nichos étnico-laborales. El debilitamiento de derechos deviene de reconocerles derechos sólo en cuanto a trabajadores; es decir, el acceso a los derechos laborales –necesario sin duda y difícil en el caso de aquellas personas que se encuentran en situación irregular- no asegura el acceso a otros derechos. Es más, las condiciones laborales de las mujeres inmigrantes están ligadas a la precariedad laboral -cuando no a la irregularidad-, porque el mantenimiento del puesto de trabajo es vital para asegurar la pervivencia de esos derechos, lo cual dificulta la reclamación de condiciones laborales más dignas y, en el caso de las personas en situación irregular, el no tener derechos laborales implica la no consecución de otros derechos y servicios del estado de bienestar al que sí que contribuyen –por vía de impuestos indirectos y, cómo más adelante abordaremos, por la propia naturaleza del trabajo que desempeñan-.

La creación de nichos étnico laborales, por otra parte, actúa sobre el imaginario colectivo y sobre la realidad: si salimos ahora mismo a la puerta y preguntamos a los viandantes en qué trabajo situarían a las mujeres inmigrantes las respuestas se centrarían en el trabajo doméstico y en los trabajos sexuales. Por desgracia, el estereotipo se ajusta a la realidad, las mujeres inmigrantes, a pesar de la diversidad antes señalada, se concentran dentro del llamado *sector servicios* en un altísimo porcentaje, fundamentalmente en el empleo doméstico y en, un segundo término, en la hostelería. Consecuencia de esto es que la salida laboral más habitual para las mujeres inmigrantes -sea cual sea su formación- es el empleo doméstico.

Varias son las razones de que las mujeres inmigrantes trabajen mayoritariamente en el empleo doméstico, pero quisiera destacar las siguientes: la debilidad de nuestro Estado de Bienestar, las características propias del trabajo doméstico –sector abandonado por las mujeres autóctonas- y el propio estereotipo que actúa sobre la mujer inmigrante.

La debilidad de nuestro Estado de Bienestar, sumada al fenómeno de la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral y la falta de corresponsabilización de los hombres en el mantenimiento del ámbito doméstico y los cuidados personales, ha generado una demanda de servicios personales en el ámbito privado que no ha sido cubierta ni de lejos por el Estado -por ejemplo, España es uno de los países de la Unión Europea con menos plazas en residencias públicas de mayores-. Todo ello ha propiciado la creación de un “nuevo” nicho de empleo, que, sin embargo, por sus características, no es deseable para los nacionales. Esta demanda de trabajo ha sido cubierta por trabajadoras extranjeras, cubriendo así de una forma poco reconocida los costes de nuestro modelo de desarrollo económico, basado en el control de la inflación a partir del control de los gastos del estado en servicios públicos.

Las condiciones laborales del empleo doméstico lo hacen poco deseable a las mujeres autóctonas: es un mercado de trabajo secundario, con bajo prestigio social y con alta incidencia de la economía sumergida, los salarios son bajos,

las posibilidades de promoción nulas y es un trabajo solitario e individualizado, en el que las posibilidades de organización sindical de sus trabajadoras son muy remotas.

El Régimen Especial de la Seguridad Social para el empleo doméstico se caracteriza por una menor cobertura social que el Régimen de Autónomos o el Régimen General -por ejemplo, las trabajadoras externas son las responsables de abonar la cuota a la Seguridad Social, pero sin la misma cobertura por enfermedad y pensiones respecto a los autóctonos o en cuanto a días libres y vacaciones pagadas. En el caso de las internas, son asimiladas a trabajadoras por cuenta ajena, no se reconocen las horas extras, no se regulan las condiciones de alojamiento ni los días libres y los salarios son bajos-. Esta poca deseabilidad objetiva del sector, unida al poco prestigio social que tiene el trabajo doméstico, -las condiciones de trabajo, la falta de regulación del sector y la falta de control por parte de los servicios de inspección de trabajo que propician frecuentemente abusos en la contratación- ha hecho huir de él a las trabajadoras autóctonas justo en un momento en el que ha habido un fuerte incremento de la demanda de mano de obra de este sector.

Por otra parte, una característica especial del trabajo doméstico es el lugar en el que se desarrolla -el hogar del empleador-, lo cual tiene diversas consecuencias. Por un lado, la invisibilidad que, como ya se ha señalado, propicia una mayor posibilidad de abuso a la hora de concretar las condiciones de trabajo, pero además produce el aislamiento social de la trabajadora y anula las posibilidades de organización laboral. Además, en el caso de las inmigrantes irregulares deja en manos del empleador las posibilidades de acceder a la regulación -ciudadanía- de las empleadas y especialmente en el caso de las internas sitúa a los empleadores como intermediarios necesarios para esta relación con otros agentes sociales.

El ámbito doméstico propicia una característica especial: la proximidad. Esta proximidad entre empleada-empleador -el compartir responsabilidades en un ámbito tradicionalmente tan privado como los cuidados- lleva a la necesidad de negociar especialmente el estatus que cada cual ocupa dentro de este ámbito doméstico. Todo ello, además, cuando las condiciones laborales no serían en muchos casos aceptables para los propios empleadores. ¿Cómo justifican esta situación? Es aquí donde opera el estereotipo sobre la mujer inmigrante.

El estereotipo que opera sobre las mujeres inmigrantes tiene tres aspectos fundamentales: uno referido a su nivel cultural-académico y a su cualificación laboral, otro de sesgo claramente culturalista que las sitúa inmersas en culturas consideradas como *inferiores* y, por último y relacionado con los anteriores, la idea de que el empleo doméstico se adecua especialmente a estas mujeres, para las que, a pesar de las malas condiciones laborales, este trabajo se convierte en una posibilidad de desarrollo, ya no sólo para ellas sino también para sus países de origen.

El estereotipo sobre el nivel cultural y académico sitúa a la mujer inmigrante como una persona sin estudios, sin cualificación laboral alguna, ni siquiera para

el propio empleo doméstico; esta ocupación laboral aparece, por tanto, como una valiosa oportunidad para estas mujeres *incapacitadas* para desempeñar otro trabajo y, además, es una oportunidad de capacitación y conocimiento, asumiendo por su parte la empleadora el papel de tutora de esta “formación específica” en aspectos tales como la cocina o la limpieza. Este estereotipo se cae por su propio peso si lo contrastamos con los datos, pues el nivel de formación media de los y las inmigrantes en España es equiparable al de los nacionales.

Por otra parte, el prejuicio culturalista caracteriza a la mujer inmigrante como proveniente de una cultura *inferior* a la nuestra; por ello, el trabajo doméstico aparece como una posibilidad de conocimiento y asimilación en nuestra cultura, y todo ello visto como una fuente de enriquecimiento para ellas en cuanto a la *promoción de una cultura inferior a una cultura superior*. Todos estos prejuicios culturalistas actúan segmentando aún más el sector por una segregación étnica del mismo; así, las culturas consideradas más dignas y cercanas a la nuestra ocupan los puestos mejor considerados -sector de los cuidados-, relegando a aquellas culturas que se ven más alejadas de la nuestra a los puestos de trabajo peor considerados -la limpieza-. En consonancia con esta segregación se produce un aumento de la competencia en el sector y la exclusión en función de la nacionalidad de muchas personas.

Por último, a pesar de reconocer muchos empleadores que las condiciones de trabajo ofrecidas no serían aceptables para mujeres nacionales, justifican su idoneidad para las mujeres inmigrantes en función de su situación legal y social en España. Por un lado, ven en ellas una oportunidad de trabajo para las mujeres en situación irregular; sin embargo, muchas de los empleadores no están dispuestos en un principio a facilitar la regulación de sus empleadas y el manejo del poder que les da sobre las empleadas esta posibilidad de regulación es utilizado como factor de presión a la hora de concretar las condiciones laborales.

Además, algunas de las condiciones del trabajo -como la condición de interna- son vistas por los empleadores como especialmente ventajosas para las mujeres inmigrantes al ahorrar gastos de vivienda y alimentación, en base a la idea de que la mujer inmigrante no tiene nexos sociales en España y todas sus necesidades personales y sociales se limitan a estos dos aspectos; por tanto, la mujer inmigrante es despojada de su integridad como persona, quedando reducida a su condición de trabajadora, cuyas únicas necesidades vitales son la alimentación y el alojamiento. Todo ello falta a la realidad, pues un alto porcentaje de las mujeres extranjeras residentes en España tienen pareja en el país e incluso hijos a su cargo.

Para ejemplificar la precariedad de las condiciones laborales a la que está sometido un gran número de mujeres inmigrantes hemos recurrido al empleo doméstico, una salida laboral que está permitiendo subsistir a muchas familias migrantes en este momento de crisis económica, pero no es el único sector laboral en que se encuentran en desventaja, pues tanto los estereotipos que operan sobre ellas como su condición de mujeres las relega a nichos laborales poco deseables para los demás –más allá de la postura que asumamos frente

a las trabajadoras del sexo, no deja de ser preocupante que un porcentaje elevadísimo de las prostitutas que trabajan en España sean extranjeras-.

Por ello, consideramos necesario reconocer la diversidad de las mujeres inmigrantes facilitando su acceso al mercado de trabajo en iguales condiciones que las nacionales, lo cual pasa, en primer lugar, por la regulación de su estatus legal y, en segundo lugar, por la necesaria igualdad en cuanto a género y origen nacional a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Además es preciso dignificar en cuanto a condiciones laborales las ocupaciones con que estas mujeres suelen ganarse la vida, como el trabajo doméstico y el mundo de los cuidados –así como el trabajo del sexo-, sectores que han de ser regulados para evitar casos de abuso.

Granada Acoge

Rocío Ballesteros
Sylvia Koniecki - sylviakoniecki@gmail.com
Joaquín Valderrama