

INICIATIVAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE
MUJERES INMIGRANTES CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO. EL PROGRAMA SARA. PROPUESTA DE
INTERVENCIÓN DESDE EL FEMINISMO DIALÓGICO

Trabajo Final de Máster
Úrsula Nebot Prat

Tutor:
Fernando de Vicente Pachés

Máster Universitario en Igualdad y Género
en el Ámbito Público y Privado
5ª Edición 2011/2013
Universitat Jaume I
Castellón

Septiembre 2014

Palabras clave: mujeres inmigrantes, mercado de trabajo, inserción sociolaboral, feminismo dialógico, las “otras mujeres”.

Índice

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. MIS MOTIVACIONES..... | 4 |
| 3. JUSTIFICACIÓN. OBJETIVOS..... | 6 |
| 4. METODOLOGÍA..... | 8 |
| 5. MUJERES INMIGRANTES Y MERCADO LABORAL..... | 9 |
| 5.1. Introducción | 9 |
| 5.2. Perspectiva de género, migraciones y empleo | 10 |
| 5.3. La situación laboral de las mujeres inmigrantes en España..... | 11 |
| 5.4. La crisis económica y las mujeres inmigrantes..... | 26 |
| 6. EL FEMINISMO DIALÓGICO Y LAS VOCES DE TODAS LAS MUJERES..... | 29 |
| 6.1. Introducción | 29 |
| 6.2. El movimiento feminista y el giro dialógico | 29 |
| 6.3. Las voces de “las otras mujeres”. Igualdad de diferencias | 31 |
| 6.4. Propuestas desde el feminismo dialógico | 32 |
| 7. INICIATIVAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. EL PROGRAMA SARA | 33 |
| 7.1. Introducción | 33 |
| 7.2. Iniciativas de inserción laboral con perspectiva de género..... | 33 |
| 7.3. El programa SARA. Características generales | 34 |
| 7.4. La perspectiva de género e intercultural en el programa SARA | 35 |
| 7.5. Discursos y prácticas de intervención en la inserción sociolaboral de mujeres inmigrantes | 38 |
| 8. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN EL PROGRAMA SARA DESDE EL FEMINISMO DIALÓGICO | 40 |
| 8.1. Introducción | 40 |
| 8.2. Algunas ideas para la intervención | 41 |
| 8.3. Una pequeña propuesta de intervención. Dinámica “Mujeres y trabajo” | 44 |
| 9. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES | 49 |
| BIBLIOGRAFÍA | 50 |
| ANEXOS | 52 |
| ANEXO 1: Fotografías y frases de las mujeres participantes en el taller SARA..... | 53 |

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se corresponde con la elaboración del Trabajo Final de Máster (en adelante TFM) para la obtención del Título de Máster en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado (5ª edición, 2011/2013) de la Universidad Jaume I de Castellón, con la especialidad profesional de Políticas Públicas de Igualdad.

En concreto, nuestro TFM girará en torno a los programas de empleo que, desde una perspectiva de género, pretenden mejorar la inserción sociolaboral de las mujeres, en particular de las mujeres inmigrantes. Presentaremos un programa denominado SARA, cuyo fin es la motivación y acompañamiento de mujeres inmigrantes para su integración social y laboral. El programa SARA es una iniciativa de Cruz Roja Española y Fundación CEPAIM, financiada por el Instituto de la Mujer a través del Fondo Social Europeo, que se viene desarrollando en diferentes provincias españolas desde el año 2006.

El TFM constará básicamente de seis bloques. Un primer bloque, en el que acotaremos el campo de estudio, los objetivos y la metodología a utilizar. Un segundo bloque en el que realizaremos un análisis de la situación de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral español. Un tercer bloque, en el que nos acercaremos a los postulados del feminismo dialógico. Un cuarto bloque, en el que, dentro de las iniciativas de inserción sociolaboral de mujeres inmigrantes, presentaremos el programa SARA, como un ejemplo de iniciativa que incorpora la perspectiva de género. Un quinto, y último bloque, en el que realizaremos una propuesta de intervención en el programa SARA desde las bases del feminismo dialógico y terminaremos nuestro trabajo con una serie de conclusiones y reflexiones finales.

Tras presentar la elección del TFM tanto a la Responsable del Plan de Empleo de Cruz Roja Castellón, Dña. Carmen Torres Iturregui, como al Tutor del TFM en la Universidad Jaume I, D. Fernando de Vicente Pachés, acordamos la elaboración del mismo.

2. MIS MOTIVACIONES

La elección del tema del TFM ha venido muy condicionada por mi propia experiencia profesional, y yo diría también personal, al haber participado como Técnica en el programa SARA, en sus ediciones del 2011 y 2012, dentro del Plan de Empleo de Cruz Roja en Castellón. En concreto, he sido dinamizadora en cinco talleres de motivación hacia el empleo desarrollados en las localidades de Castellón de La Plana, Burriana, Oropesa y La Vall D'Uixó, en los que se han trabajado temas como autoestima, habilidades sociales o búsqueda activa de empleo, entre otros.

El haber tenido la oportunidad de trabajar con grupos de mujeres de distinta procedencia, con múltiples bagajes culturales, con diferentes trayectorias y expectativas sociales, familiares, formativas y laborales, me ha permitido ampliar mi visión de lo que significa ser mujer en el mundo y empezar a plantearme nuevas cuestiones sobre igualdad y relaciones de género.

Recuerdo, con especial cariño, mis primeros encuentros con ellas, en los que ya empezaba a tener la sensación de que había que escuchar más a estas mujeres, sus inquietudes, sus experiencias, sus dificultades, sus diferentes puntos de vista sobre los modelos de mujer. Y es que estas mujeres, desde sus realidades, muchas veces son más feministas de lo que las mujeres "occidentales" podemos pensar.

Al compartir con ellas estos espacios, poco a poco también me fui dando cuenta de que no hay una mujer inmigrante, sino que hay diversidad de mujeres inmigrantes, con una amplia pluralidad de situaciones y condiciones. Y fui descubriendo sus historias de vida, sus motivaciones para emigrar, sus expectativas laborales en España, las barreras con las que se han ido encontrando y cómo, con su fuerza, han ido afrontando y superando las dificultades.

Durante el transcurso de los talleres me preguntaba a mi misma si, desde mi posición de mujer feminista occidental, estaba hablando con ellas, compartiendo conocimientos y emociones, en un plano de igualdad, sin estereotipos sobre lo que es ser mujer inmigrante ni posturas etnocentristas ni paternalistas. Tengo que reconocer que no me parecía tarea sencilla. Pero de repente me di cuenta de que si escuchas, no juzgas, dialogas... todo se vuelve más fácil y todas aprendemos, proponemos y cambiamos juntas.

Al finalizar estos talleres y movida por mi interés en seguir formándome sobre cuestiones de igualdad y género, me matriculé en este Máster. Mi grata sorpresa fue cuando en el transcurso del Máster empecé a escuchar conceptos como visibilización, voces de “las otras mujeres”, igualdad de diferencias, diálogo igualitario y descubrí un feminismo que ponía nombre a todo lo que yo me estaba planteando, el feminismo dialógico, un feminismo que se construye a partir de la pluralidad de voces de todas las mujeres que deciden, mediante el diálogo igualitario qué quieren y cómo lo quieren.

Es por ello que, cuando establecí que la temática de mi TFM iba a girar en torno a las iniciativas de inserción sociolaboral de mujeres inmigrantes con perspectiva de género, en concreto el programa SARA, decidí que mis análisis y mi propuesta de intervención iban a estar impregnados de este enfoque dialógico del feminismo.

Este TFM lo quiero dirigir especialmente a todas las personas que han participado o puedan participar como profesionales en este tipo de iniciativas sociales dirigidas a mujeres inmigrantes, quienes imagino que, en algún momento, se han podido o se pueden llegar a plantear las mismas cuestiones que en mi caso han provocado la elección y propuesta de este TFM.

3. JUSTIFICACIÓN. OBJETIVOS

La perspectiva de género es una forma de analizar la realidad que permite identificar las diferentes posiciones desde las que las mujeres y los hombres se relacionan con un hecho concreto, en nuestro caso, en relación con el mercado laboral.

Partiendo de esta perspectiva de género, podemos afirmar, como hecho innegable, el incremento paulatino de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo español. Pero también podemos afirmar que, a pesar de los avances, las desigualdades de género siguen siendo muy relevantes: nos encontramos con una menor tasa de población activa femenina, un mayor impacto del desempleo entre las trabajadoras, una segregación horizontal y vertical al resultar las mujeres confinadas en determinadas actividades y en puestos menos cualificados, una menor retribución en el caso de las mujeres...

Por otro lado, género e inmigración son dos variables que se entrecruzan, aumentando las desigualdades y encontrándose las mujeres inmigrantes en situación de mayor vulnerabilidad en el mercado de trabajo español. La perspectiva intercultural es necesaria también a la hora de hablar de inserción sociolaboral de mujeres inmigrantes.

Existen múltiples iniciativas y programas, tanto a nivel estatal como local, puestos en marcha para conseguir la inserción sociolaboral de estas mujeres con experiencia migratoria. Un ejemplo de estos programas es el SARA. Ante estas iniciativas cabe preguntarnos: ¿Cómo están incorporando la perspectiva de género? ¿Qué herramientas de inclusión de las voces de todas las mujeres están utilizando o podrían utilizar?

Los objetivos de nuestro TFM van a ser:

- Tener una visión global de la situación de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral español, que nos permita hacer una lectura desde el punto de vista del género.
- Detectar qué discursos y prácticas de intervención, desde una perspectiva de género, se están dando en las iniciativas de inserción sociolaboral de mujeres inmigrantes.

- Realizar una propuesta de intervención en las iniciativas de inserción sociolaboral de mujeres inmigrantes, en concreto en el programa SARA, que contemple y mejore el enfoque de género, con la premisa de dar voz a todas las mujeres.

4. METODOLOGÍA

Nuestro TFM va a tener el enfoque principalmente de un proyecto de intervención, utilizándose diferentes técnicas, básicamente de tipo cualitativo.

En primer lugar, recurriremos a fuentes documentales como son la bibliografía sobre el tema que analizamos, incluyendo tanto publicaciones en torno a las temáticas de género, empleo y migraciones, como investigaciones específicas sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral español. También consultaremos datos sobre empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o del Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI), encuestas de población activa, encuestas de migraciones o material documental sobre programas de empleo de organismos públicos o privados como el Instituto de la Mujer, ONG's, etc.

En segundo lugar, la instrospección va a estar presente en este trabajo, entendida ésta como que la propia estudiante va a participar en el análisis e incluso va a ser sujeto de análisis. Como Técnica en un programa de inserción sociolaboral como el SARA, cabe preguntarse: ¿qué dificultades se han encontrado a la hora de intervenir con mujeres inmigrantes? ¿Qué sesgos se han podido introducir? ¿Qué visión de la mujer y de su relación con el mercado de trabajo se ha transmitido? ¿Qué estereotipos vigentes sobre la mujer inmigrante se han podido tener?

Y lo más importante, para la intervención nos basaremos en una metodología de aprendizaje dialógico, utilizando grupos de diálogo como una forma de facilitar la interacción dialógica entre las personas que participan e intentando incorporar así la voz de todas las mujeres en los debates sobre igualdad, género y mercado laboral.

5. MUJERES INMIGRANTES Y MERCADO LABORAL

5.1. Introducción

Antes que nada, mencionar que no es objeto de este trabajo, por las características propias del TFM, el realizar un estudio pormenorizado de las mujeres inmigrantes y el empleo en España. Realizaremos un repaso de su situación, remitiéndonos en cualquier caso a diversas investigaciones y análisis estadísticos publicados al respecto y que son recogidos en el apartado de bibliografía.

Muchos de los estudios publicados sobre la materia utilizan como fuente de información las Encuestas de Población Activa, las Encuestas de Migraciones y las Encuestas de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, los datos de afiliación a la Seguridad Social o los contratos registrados en el Servicio Público de Empleo, entre otras. Los datos son analizados desagregados por sexo y teniendo en cuenta el condicionante de ser mujer inmigrante y el lugar de procedencia. Los estudios utilizan también las variables de grupos de edad y nivel de formación alcanzado por las mujeres inmigrantes. Asimismo, se realizan comparaciones entre la población autóctona y la población inmigrante. Nos interesan datos como la actividad, el nivel de ocupación, los sectores de actividad, el tipo de ocupación diferenciando puestos de responsabilidad, el empleo por cuenta propia, el desempleo, las condiciones salariales, entre otros.

Se ha considerado interesante realizar un análisis descriptivo tanto de la evolución de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral español como de su situación actual. Por ello se ha recurrido, principalmente y en la medida de lo posible, a las investigaciones que se basan en datos más recientes, actualizándose, en muchos casos, la información cuantitativa que dichas investigaciones presentan.

Una publicación muy reveladora, que nos ha servido de base para estructurar este apartado, es el estudio *“Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes: modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales”* (Sallé, Molpeceres y Ongil, 2009). En él se abarcan cuestiones relativas al acceso al mercado laboral, los sectores de ocupación, los tipos de empleo, el empleo por cuenta propia, las condiciones laborales, las trayectorias profesionales o la valoración, demandas y necesidades que manifiestan estas mujeres respecto a su realidad laboral.

En la misma línea, y como síntesis de la anterior publicación (Sallé, Molpeceres y Ongil, 2009), resulta muy adecuado el artículo publicado por Laura Molpeceres (2012) “*Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España*”, que nos muestra la diversidad de situaciones laborales que se dan entre las inmigrantes, desvelando que el país de procedencia es la variable que guarda una mayor relación con respecto al tipo de empleo al que acceden las mujeres inmigrantes.

Otra investigación publicada, para su consulta, es el “*Documento Nº 28 del Observatorio Permanente de la Inmigración: Inmigración y Mercado de Trabajo. Informe 2011*” (Carrasco, C. y García, C., 2012) El tema central del informe es el análisis de la situación laboral de la población inmigrante que reside en España, y su comparación con la población autóctona. A lo largo del informe se hace referencia a la variable género.

Por otro lado, un aspecto a valorar es cómo afecta la crisis económica al colectivo de mujeres inmigrantes desde el punto de vista del acceso al empleo y las condiciones laborales. Para ello nos remitiremos a la publicación “*Construyendo oportunidades para el empleo. Talleres de autoexpresión sobre el afrontamiento de la crisis económica por parte de las mujeres inmigrantes*” (Monteros Obelar S., 2009).

Y aunque no vamos a extendernos apenas en este punto, consideramos que es imprescindible, además de conocer la situación laboral de las mujeres inmigrantes en España, conocer las causas por las que emigran las mujeres y los hombres y, en definitiva, las condiciones que rodean a las migraciones femeninas. Como afirman Jolly y Reeves (2005)¹ los roles, las relaciones de género y la desigualdad afectan al hecho de quiénes y por qué emigran, a cómo se toma la decisión de hacerlo, a las consecuencias sobre las propias personas migrantes, así como a los impactos en las comunidades de origen y de destino.

5.2. Perspectiva de género, migraciones y empleo

El esfuerzo e interés en la incorporación de la visión de género dentro de la investigación sobre migraciones es más bien reciente (González, 2008)². Hasta hace relativamente poco, las teorías y modelos migratorios no daban cuenta del papel y la

¹ Citada/o en Sallé, Molpeceres y Ongil, 2009, p. 16

² Citada/o en Sallé, Molpeceres y Ongil, 2009, p. 17

participación de las mujeres, o bien aparecían reflejadas como meras acompañantes de sus homólogos masculinos (Camacho, 2010)³.

Con la llamada feminización de los flujos migratorios o, más bien, el incremento de las mujeres como iniciadoras de la cadena migratoria (Orozco, Paiewonsky y García, 2008)⁴, se comienza a visibilizar y ponerse en valor su participación.

Desde el punto de vista del empleo con perspectiva de género, se habla de una dinámica global de transferencia de cargas reproductivas desde los países más desarrollados a los menos desarrollados, en un momento de incorporación masiva de las mujeres del “primer mundo” al trabajo productivo y de necesidad de cubrir las tareas domésticas y de cuidado, que salen al mercado y son satisfechas, precisamente, por mujeres del “tercer mundo” (Sallé, Molpeceres y Ongil, 2009).

La migración internacional femenina revela, así, una emergente internacionalización del trabajo reproductivo (Parella, 2005)⁵ y el surgimiento de las cadenas globales de cuidados, uno de los fenómenos más paradigmáticos del actual proceso de feminización de las migraciones en el contexto de la globalización y la transformación de los Estados del bienestar (Orozco, 2007)⁶.

En cualquier caso, podemos afirmar, sin ningún miedo a equivocarnos, que las experiencias migratorias que viven mujeres y hombres están influenciadas y explicadas por las relaciones de género.

5.3. La situación laboral de las mujeres inmigrantes en España

La situación laboral de las mujeres extranjeras residentes en España se ha definido por su alto nivel de actividad, hecho que no es de extrañar si se tiene en cuenta que para una parte sustancial de ellas los motivos principales del proyecto migratorio son de índole económica, al mismo tiempo que la edad media de esta población se concentra en los momentos centrales de la vida y, por tanto, de actividad económica. (Sallé, Molpeceres y Ongil, 2009).

³ Citada/o en Molpeceres L., 2012, p. 93

⁴ Citada/o en Sallé, Molpeceres y Ongil, 2009, p. 18

⁵ Citada/o en Sallé, Molpeceres y Ongil, 2009, p. 18

⁶ Citada/o en Sallé, Molpeceres y Ongil, 2009, p. 18

El alto nivel de participación laboral se refleja claramente en sus **tasas de actividad** (ver tabla 1), que rondan entre el 60 y el 69 % en el periodo consultado, superiores a las de las mujeres españolas y muy similares a la de los hombres españoles. Se mantiene, no obstante, una considerable distancia con los hombres extranjeros, cuya tasa de actividad alcanza el 85%.

Tabla 1: Tasas de actividad por sexo y nacionalidad

| | Española | | | | Extranjera: Total | | | |
|----------------|----------|---------|---------|---------|-------------------|---------|---------|---------|
| | 2013TIV | 2009TIV | 2005TIV | 2002TIV | 2013TIV | 2009TIV | 2005TIV | 2002TIV |
| Hombres | 64,18 | 65,84 | 67,58 | 66,17 | 80,80 | 83,84 | 83,47 | 85,53 |
| Mujeres | 51,84 | 49,56 | 45,70 | 42,20 | 68,60 | 69,27 | 64,93 | 60,56 |

Fuente: Encuesta Población Activa (INE)

Es evidente que la incorporación de las mujeres al trabajo en España ha ido en aumento de manera progresiva, pues en el año 1980 nos encontrábamos con una tasa de actividad femenina, según la EPA y a falta de datos de tasas de actividad desagregados por nacionalidad y sexo, del 27,7%. Por su parte, la Encuesta de Migraciones muestra como las tasas de actividad de las mujeres extranjeras pasan de un 55% en 1999 a un 64% en 2003. Ahora bien, la comparativa entre hombres y mujeres (tabla 1) nos muestra cómo estos, ya sea entre la población extranjera o la española, siempre poseen tasas de actividad porcentualmente más altas.

Otro indicador importante son las **tasas de empleo** (ver tabla 2), encontrándonos que las mujeres extranjeras se siguen situando por encima de las españolas, que es el grupo con menores tasas de empleo, pero siempre por debajo de las de los hombres extranjeros y también de los hombres españoles. Y ello aún teniendo que, en la coyuntura de crisis económica, los hombres se han visto afectados por mayores descensos en sus tasas de empleo que las mujeres, produciéndose un cierto acercamiento de ambas tasas en los últimos años.

Tabla 2: Tasas de empleo por sexo y nacionalidad

| | Española | | | | Extranjera: Total | | | |
|----------------|----------|---------|---------|---------|-------------------|---------|---------|---------|
| | 2013TIV | 2009TIV | 2005TIV | 2002TIV | 2013TIV | 2009TIV | 2005TIV | 2002TIV |
| Hombres | 49,40 | 55,42 | 63,22 | 60,79 | 50,55 | 56,16 | 76,61 | 72,91 |
| Mujeres | 39,10 | 41,08 | 40,64 | 35,50 | 44,32 | 51,84 | 56,61 | 50,79 |

Fuente: Encuesta Población Activa (INE)

En cuanto a los **sectores, ramas de actividad y tipos de ocupaciones** las investigaciones muestran una importante concentración de las mujeres inmigrantes en determinados sectores, ramas y tipos de ocupaciones.

Así, en el periodo analizado 2002/2013 (ver tabla 3), alrededor de un 85% de las trabajadoras afiliadas a la seguridad social trabajan en el sector servicios. Apenas un 1 ó 2% lo hace en la construcción, entre un 5 y 9% en la agricultura y entre un 3 y 5% en la industria. En el caso de los hombres extranjeros, no presentan una distribución tan pronunciada en un único sector, destacando eso sí el sector de construcción, a la baja en los últimos años, y el sector servicios, que ha ido en aumento.

Tabla 3: Personas trabajadoras extranjeras afiliadas a la seguridad social en alta laboral, según sexo y sector económico.

| | Valores absolutos | | | | % | | | |
|---------------------|-------------------|------------------|------------------|----------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2013 | 2009 | 2005 | 2002 | 2013 | 2009 | 2005 | 2002 |
| Hombres | | | | | | | | |
| Total | 838.464 | 1.073.565 | 1.011.332 | 531.086 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Agrario | 156.661 | 178.614 | 144.508 | 97.438 | 18,7 | 16,6 | 14,3 | 18,3 |
| Industria | 79.434 | 109.628 | 99.441 | 59.566 | 9,5 | 10,2 | 9,8 | 11,2 |
| Construcción | 91.272 | 241.008 | 304.384 | 123.165 | 10,9 | 22,4 | 30,1 | 23,2 |
| Servicios | 511.071 | 544.238 | 462.860 | 250.546 | 61,0 | 50,7 | 45,8 | 47,2 |
| No consta | 27 | 79 | 139 | 371 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| Mujeres | | | | | | | | |
| Total | 750.171 | 804.427 | 677.248 | 300.543 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Agrario | 52.906 | 72.915 | 37.856 | 20.259 | 7,1 | 9,1 | 5,6 | 6,7 |
| Industria | 27.219 | 35.193 | 29.527 | 15.735 | 3,6 | 4,4 | 4,4 | 5,2 |
| Construcción | 7.412 | 14.316 | 13.855 | 5.016 | 1,0 | 1,8 | 2,0 | 1,7 |
| Servicios | 662.274 | 680.631 | 595.970 | 259.464 | 88,3 | 84,6 | 88,0 | 86,3 |
| No consta | 360 | 1.372 | 40 | 69 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,0 |

Nota: Datos a 31 de diciembre años 2002 y 2005. Media anual años 2009 y 2013

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Ahondando en la concentración sectorial, los datos de trabajadoras extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, evidencian que las ramas de actividad principales en las que han trabajado las mujeres extranjeras, a fecha 31 de diciembre de 2002 y 2005 (tabla 4) han sido: personal doméstico (28 y 36% cada año respectivamente), la hostelería (21 y 19%), otras actividades empresariales (12 y 11%) y comercio al por menor (9% ambos años). Más alejadas, pero con unas proporciones aún considerables, se han encontrado las actividades agrícolas y ganaderas (7 y 6%). El resto de actividades han estado por debajo de estos porcentajes. En el caso de los hombres extranjeros, se han establecido principalmente en la construcción (29 y 36%),

las actividades agrícolas y ganaderas (22 y 17%), la hostelería (15 y 12%) y, tras ellas, en otras actividades empresariales (8%).

Tabla 4: Personas trabajadoras extranjeras afiliadas a la seguridad social en alta laboral, según sexo y rama de actividad con porcentajes de representación superiores al 2%. Años 2002 y 2005.

| | Valores absolutos | | % | |
|--|-------------------|---------|------|------|
| | 2005 | 2002 | 2005 | 2002 |
| Hombres | | | | |
| Total | 832.523,0 | 423.402 | 100 | 100 |
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura | 141.918 | 95.549 | 17,0 | 22,6 |
| Construcción | 304.384 | 123.165 | 36,6 | 29,1 |
| Comercio al por mayor. Interm. del comercio | 46.125 | 25.449 | 5,5 | 6,0 |
| Comercio al por menor. Reparac. domésticas | 65.894 | 36.143 | 7,9 | 8,5 |
| Hostelería | 102.970 | 63.367 | 12,4 | 15,0 |
| Transporte terrestre y por tubería | 31.739 | 13.474 | 3,8 | 3,2 |
| Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles | 21.683 | 10.685 | 2,6 | 2,5 |
| Otras actividades empresariales | 69.273 | 36.692 | 8,3 | 8,7 |
| Activ. asociativas, recreativas y culturales | 17.505 | 10.335 | 2,1 | 2,4 |
| Hogares que emplean personal doméstico | 31.032 | 8.543 | 3,7 | 2,0 |
| Mujeres | | | | |
| Total | 614.148,0 | 269.372 | 100 | 100 |
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura | 37.746 | 20.206 | 6,1 | 7,5 |
| Comercio al por mayor. Interm. del comercio | 25.425 | 13.145 | 4,1 | 4,9 |
| Comercio al por menor. Reparac. domésticas | 55.155 | 24.497 | 9,0 | 9,1 |
| Hostelería | 117.331 | 57.686 | 19,1 | 21,4 |
| Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles | 13.696 | 7.102 | 2,2 | 2,6 |
| Activ. informáticas. Investigac. y desarrollo | 2.884 | 1.578 | 0,5 | 0,6 |
| Otras actividades empresariales | 72.961 | 32.871 | 11,9 | 12,2 |
| Admón. Pública. Defensa. Seg. Soc. Org. extrat. | 3.072 | 1.902 | 0,5 | 0,7 |
| Educación | 15.051 | 10.916 | 2,5 | 4,1 |
| Activ. sanitarias y veterin. Servic. sociales | 22.076 | 8.999 | 3,6 | 3,3 |
| Activ. asociativas, recreativas y culturales | 12.890 | 7.332 | 2,1 | 2,7 |
| Activ. diversas de servicios personales | 11.114 | 5.987 | 1,8 | 2,2 |
| Hogares que emplean personal doméstico | 224.747 | 77.151 | 36,6 | 28,6 |

Nota: Datos a 31 de diciembre años 2002 y 2005.

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Si analizamos ahora los datos correspondientes a los años 2009 y 2013 (tabla 5), en los que se modificó la clasificación y ciertas nomenclaturas de las ramas de actividad, podemos encontrar una situación bastante similar a la anteriormente descrita, con alguna salvedad, como lo es la fuerte caída del porcentaje de trabajadores extranjeros en la construcción.

Tabla 5: Personas trabajadoras extranjeras afiliadas a la seguridad social en alta laboral, según sexo y rama de actividad con porcentajes de representación superiores al 2%. Años 2009 y 2013.

| | Valores absolutos | | % | |
|---|-------------------|-----------|-------|-------|
| | 2013 | 2009 | 2013 | 2009 |
| Hombres | | | | |
| Total | 838.464 | 1.073.565 | 100 | 100 |
| Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas | 151.363 | 172.260 | 18,1 | 16,0 |
| Industria de la alimentación | 22.977 | 24.699 | 2,7 | 2,3 |
| Construcción de edificios | 36.891 | 110.124 | 4,4 | 10,3 |
| Actividades de construcción especializada | 49.023 | 105.390 | 5,8 | 9,8 |
| Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas | 45.713 | 49.723 | 5,5 | 4,6 |
| Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas | 74.567 | 71.991 | 8,9 | 6,7 |
| Transporte terrestre y por tubería | 36.527 | 44.651 | 4,4 | 4,2 |
| Servicios de comidas y bebidas | 118.589 | 114.605 | 14,1 | 10,7 |
| Servicios a edificios y actividades de jardinería | 21.252 | 25.826 | 2,5 | 2,4 |
| Mujeres | | | | |
| Total | 750.171 | 804.427 | 100,0 | 100,0 |
| Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas | 52.699 | 72.568 | 7,0 | 9,0 |
| Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas | 28.074 | 29.522 | 3,7 | 3,7 |
| Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas | 76.002 | 85.206 | 10,1 | 10,6 |
| Servicios de alojamiento | 24.021 | 27.404 | 3,2 | 3,4 |
| Servicios de comidas y bebidas | 115.289 | 136.406 | 15,4 | 17,0 |
| Servicios a edificios y actividades de jardinería | 36.329 | 50.795 | 4,8 | 6,3 |
| Educación | 24.833 | 20.608 | 3,3 | 2,6 |
| Actividades sanitarias | 17.019 | 18.821 | 2,3 | 2,3 |
| Asistencia en establecimientos residenciales | 15.031 | 18.960 | 2,0 | 2,4 |
| Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico | 209.301 | 157.731 | 27,9 | 19,6 |

Nota: Media anual años 2009 y 2013

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La concentración de las mujeres extranjeras en determinados sectores y ramas de actividad se materializa, además, en el desarrollo de un tipo de ocupaciones que se corresponden con la parte más baja de la escala profesional. Circunstancia que se da también entre los hombres extranjeros, pero en menor medida (Sallé, Molpeceres y Ongil, 2009).

Si atendemos al último trimestre del 2013 (tabla 6), encontramos que el 46% de las mujeres extranjeras desarrollan ocupaciones elementales y el 31% trabajos de

servicios de restauración, personales, protección y vendedoras. Un 15% se distribuye entre personal de tipo administrativo, técnicas y profesionales científicas e intelectuales y técnicas y profesionales de apoyo. Un escaso 3% ocupa puestos en la industria o construcción (como artesanas, trabajadoras de la industria u operadoras de maquinaria). Apenas un 1% se sitúa en la dirección o gerencia y menos de un 1% son trabajadoras cualificadas en la agricultura o la pesca o tienen ocupaciones militares.

Tabla 6: Personas ocupadas por nacionalidad, sexo y tipo de ocupación.

| | Española | Extr.: Total | Española | Extr.: Total |
|---|-------------|--------------|----------|--------------|
| | Miles Pers. | Miles Pers. | % | % |
| Hombres | | | | |
| Directores y gerentes | 498,5 | 34,9 | 6,1 | 3,7 |
| Téc. y profesionales científicos e intelectuales | 1.271,8 | 65,2 | 15,5 | 6,9 |
| Técnicos; profesionales de apoyo | 1.060,4 | 44,0 | 12,9 | 4,6 |
| Empleados contables, administrativos y otros empl. de oficina | 565,3 | 20,6 | 6,9 | 2,2 |
| Trab. servicios restauración, personales, protección y vendedor | 1.349,4 | 223,6 | 16,4 | 23,6 |
| Trab. cualificados sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero | 318,1 | 29,1 | 3,9 | 3,1 |
| Artesanos y trab. cualif. Industria manufacturera y construcción | 1.497,3 | 210,8 | 18,2 | 22,3 |
| Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores | 987,4 | 81,6 | 12,0 | 8,6 |
| Ocupaciones elementales | 599,6 | 236,5 | 7,3 | 25,0 |
| Ocupaciones militares | 75,4 | 0,8 | 0,9 | 0,1 |
| Mujeres | | | | |
| Directores y gerentes | 220,1 | 14,1 | 3,3 | 1,54 |
| Téc. y profesionales científicos e intelectuales | 1.587,4 | 75,8 | 23,5 | 8,30 |
| Técnicos; profesionales de apoyo | 648,5 | 33,3 | 9,6 | 3,65 |
| Empleados contables, administrativos y otros empl. de oficina | 1.081,7 | 42,5 | 16,0 | 4,65 |
| Trab. servicios restauración, personales, protección y vendedor | 1.953,6 | 291,0 | 29,0 | 31,86 |
| Trab. cualificados sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero | 79,8 | 3,2 | 1,2 | 0,35 |
| Artesanos y trab. cualif. Industria manufacturera y construcción | 124,6 | 16,5 | 1,8 | 1,81 |
| Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores | 142,2 | 11,5 | 2,1 | 1,26 |
| Ocupaciones elementales | 902,1 | 425,6 | 13,4 | 46,59 |
| Ocupaciones militares | 6,9 | 0,0 | 0,1 | 0,00 |

Fuente: Encuesta Población Activa (INE). IVT 2013

La proporción de hombres extranjeros, por su parte, en el grupo de ocupaciones elementales y de servicios de restauración, personales, protección y vendedor, aunque elevada, 25 y 23 % respectivamente, es inferior al de las mujeres. Destaca su presencia, por el contrario, con un 30%, en la industria o construcción (como artesanos, trabajadores de la industria u operadores de maquinaria). Dato este último

que presuponemos ha descendido, en los últimos años, debido a la crisis que ha afectado especialmente al sector de la construcción.

Si comparamos la situación de las mujeres extranjeras con las de nacionalidad española, detectamos que las mujeres españolas se ubican en su mayoría en puestos de carácter técnico y administrativo (49%) y sólo en un 13% de los casos en empleos no cualificados.

Llama la atención como la proporción de mujeres trabajadoras que ocupan puestos de dirección y gerencia es, en todos los casos, inferior a la de los trabajadores tanto de nacionalidad española como extranjera. Este dato es reflejo del llamado techo de cristal, de esas barreras invisibles derivadas del sistema de género, que se manifiestan en las numerosas dificultades que tienen las mujeres de promoción laboral y acceso a determinados espacios de poder y decisión.

Al analizar el **empleo por cuenta propia**, con datos del último trimestre del 2013 (ver tabla 7), se detecta una elevada presencia de las mujeres extranjeras como asalariadas (88,5%), algo por encima de las mujeres españolas (86%) y ya a más distancia de los hombres extranjeros (80%) y de los hombres españoles (78%). De ello se deduce la más baja presencia de las mujeres extranjeras en el empleo por cuenta propia, aunque ha aumentado, como veremos más adelante, comparado con periodos anteriores.

Tabla 7: Personas ocupadas por nacionalidad, sexo y situación profesional.

| | Española | Extr.: Total | Española | Extr.: Total |
|------------------------------|-------------|--------------|----------|--------------|
| | Miles Pers. | Miles Pers. | % | % |
| Hombres | | | | |
| Trabajador por cuenta propia | 1.801,4 | 182,9 | 21,9 | 19,4 |
| Asalariados : Total | 6.420,4 | 762,3 | 78,1 | 80,6 |
| Mujeres | | | | |
| Trabajador por cuenta propia | 913,5 | 104,4 | 13,5 | 11,5 |
| Asalariados : Total | 5.832,1 | 807,0 | 86,5 | 88,5 |

Fuente: Encuesta Población Activa (INE). IVT 2013

Si nos remitimos a los datos del IV trimestre del 2005 (ver tabla 8), las diferencias por sexo en el nivel de salarización son aún más pronunciadas, habiendo un 92,2 % de

las mujeres extranjeras en situación de asalariadas frente a un 88,4% de los trabajadores extranjeros y un 78,4% de los españoles.

Tabla 8: Personas ocupadas por nacionalidad, sexo y situación profesional.

| | Española | Extr.: Total | Española | Extr.: Total |
|------------------------------|-------------|--------------|----------|--------------|
| | Miles Pers. | Miles Pers. | % | % |
| Hombres | | | | |
| Trabajador por cuenta propia | 2.220,2 | 144,8 | 21,6 | 11,6 |
| Asalariados : Total | 8.073,7 | 1.104,0 | 78,4 | 88,4 |
| Mujeres | | | | |
| Trabajador por cuenta propia | 1.001,8 | 66,6 | 14,6 | 7,1 |
| Asalariados : Total | 5.882,8 | 865,7 | 85,4 | 92,9 |

Fuente: Encuesta Población Activa (INE). IVT 2005

Por su parte, **la tasa de paro** en España, sin tener en cuenta la nacionalidad, ha sido tradicionalmente el doble para las mujeres que para los hombres (tabla 9). No obstante, a partir del 2008, el aumento de paro masculino ha sido excepcional como consecuencia de los efectos que inicialmente ha tenido la crisis económica en el sector de la construcción, fuertemente masculinizado.

Tabla 9: Tasas de paro por sexo.

| | 2013TIV | 2012TIV | 2011TIV | 2010TIV | 2009TIV | 2008TIV | 2007TIV | 2006TIV | 2004TIV | 2002TIV |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Hombres | 25,04 | 25,40 | 22,26 | 19,80 | 18,56 | 12,96 | 6,89 | 6,12 | 7,83 | 8,65 |
| Mujeres | 26,53 | 26,22 | 22,92 | 20,51 | 18,80 | 14,85 | 10,82 | 11,17 | 14,35 | 16,00 |

Fuente: Encuesta Población Activa (INE).

Y es que el incremento de la proporción de trabajadores que busca empleo y no lo encuentra es evidente desde el año 2007 y afecta de manera muy intensa a los hombres extranjeros, que finalizan el año 2010 con una tasa de paro del 32%, superando desde el año 2008 el nivel de tasas de las mujeres extranjeras. Las menores tasas de paro, aunque también muy elevadas, las registran los hombres españoles (17,6% a finales de 2010). En este caso, las tasas de paro de las mujeres siguen siendo superiores a las de los varones, aunque la crisis ha tenido un efecto de convergencia entre las mismas (Carrasco, C. y García, C., 2012).

Entrando ya en las condiciones laborales de las trabajadoras inmigrantes, el estudio de Sallé, Molpeceres y Ongil (2009) muestra como a la concentración sectorial en ocupaciones y sectores descualificados van asociadas, también, condiciones de trabajo precarias. Les son propias a las mujeres extranjeras, por ejemplo, unas retribuciones bastante inferiores que las que perciben el resto de grupos, una mayor temporalidad, jornadas y horarios poco compatibles con otras facetas de la vida y multiempleo, por no hablar de las situaciones de irregularidad laboral que padecen muchas de ellas.

Si bien podríamos realizar una aproximación más completa en relación a las condiciones laborales, en nuestro trabajo hemos decidido centrarnos en los salarios y dejamos el resto de condiciones para su consulta más extensa en las investigaciones publicadas.

Al analizar los **salarios** (tabla 10) se observa como las mujeres extranjeras obtienen un salario medio anual de algo más de un 20% inferior al de los hombres extranjeros, alrededor de un 30% menos que el de las mujeres españolas y sobre un 50% por debajo del de los hombres españoles.

Tabla 10: Ganancia media anual por persona trabajadora, por nacionalidad y sexo (euros)

| | Mujeres | Varones | M extr/H extr | M extr/H esp | M extr/M esp |
|----------------------------|------------------|------------------|---------------|--------------|--------------|
| 2008 | Euros | | % | % | % |
| ESPAÑA | 19.383,63 | 24.943,85 | | | |
| TOTAL EXTRANJERA | 12.718,52 | 16.108,24 | 21,04 | 49,01 | 34,39 |
| UNIÓN EUROPEA MENOS ESPAÑA | 14.644,80 | 18.357,48 | | | |
| RESTO DE EUROPA | 13.298,04 | 15.382,91 | | | |
| AMÉRICA LATINA | 11.841,91 | 15.610,82 | | | |
| RESTO DEL MUNDO | 11.089,34 | 15.081,74 | | | |
| 2010 | | | | | |
| ESPAÑA | 20.141,15 | 26.196,46 | | | |
| TOTAL EXTRANJERA | 14.210,61 | 17.898,11 | 20,60 | 45,75 | 29,44 |
| UNIÓN EUROPEA MENOS ESPAÑA | 15.952,12 | 20.845,20 | | | |
| RESTO DE EUROPA | 14.241,35 | 18.711,07 | | | |
| AMÉRICA LATINA | 13.010,73 | 16.152,64 | | | |
| RESTO DEL MUNDO | 13.638,23 | 15.883,54 | | | |
| 2012 | | | | | |
| ESPAÑA | 19.948,76 | 26.298,33 | | | |
| TOTAL EXTRANJERA | 12.950,84 | 17.151,25 | 24,49 | 50,75 | 35,08 |
| UNIÓN EUROPEA MENOS ESPAÑA | 14.585,44 | 20.103,66 | | | |

| | | | | | |
|-----------------|-----------|-----------|--|--|--|
| RESTO DE EUROPA | 12.525,75 | 17.122,95 | | | |
| AMÉRICA LATINA | 12.704,15 | 15.915,84 | | | |
| RESTO DEL MUNDO | 11.988,01 | 15.462,55 | | | |

Fuente: Encuesta Estructura Salarial (INE). Años 2008, 2010 y 2012

De esta forma, concluimos que aparece una importante brecha salarial por razón de género y procedencia que afecta negativamente a las mujeres extranjeras.

Al llegar a este punto es necesario comentar que, aunque no hemos reflejado en nuestro análisis descriptivo otras variables como el país de procedencia o nivel de formación alcanzado por las mujeres inmigrantes, entre otras, sí que vamos a citar alguna de las conclusiones a las que llegan las principales investigaciones al respecto. Y es que, tal y como se ha visto a lo largo de todo este apartado, la situación laboral generalizada de las mujeres inmigrantes en España viene marcada por condiciones precarias (en términos de tipo de ocupación, sobrecualificación, inestabilidad, condiciones laborales, etc.) pero teniendo en cuenta que ello está condicionado y matizado por variables como la edad, el tiempo de residencia en España y, fundamentalmente, por la nacionalidad. Es más, la variable país de procedencia/nacionalidad es la que guarda una mayor relación respecto a la situación laboral, incluso por encima de otras como pueden ser la edad, el nivel educativo, o las responsabilidades familiares dentro del hogar (Molpeceres, 2012)

El mercado laboral mostraría, de esta forma, una marcada estratificación laboral en función del género (hombre/mujer), el origen (autóctono/extranjero) y el estatus migratorio (cómo y de dónde se procede) en los países receptores de migración, situando a estas mujeres en una posición de “infra-clase” laboral y desarrollando trabajos en los nichos laborales menos deseables en cuanto a remuneración, condiciones laborales, protecciones legales y reconocimiento social. De manera que no se trata sólo de que sean mujeres las que realicen ciertos trabajos en función de sus roles de género, sino que los desempeñan mujeres de determinada raza, clase, origen étnico y/o nacionalidad (Pérez, Paiewonsky y García, 2008)⁷.

Para finalizar, vamos a incluir **siete perfiles sociolaborales** identificados de las mujeres de nacionalidad extranjera de entre 16 y 64 años, registradas en la Encuesta de Población Activa del 2º trimestre del año 2008 (Sallé, Molpeceres y Ongil, 2009).

⁷ Citada/o en Molpeceres L., 2012, p. 111

Estos perfiles se presentan con la intención de mostrar, a grandes rasgos, las diferencias existentes entre las mujeres inmigrantes en función de su lugar de procedencia, lo que puede ayudarnos a comprender mejor el contexto de la inmigración y programar diferentes intervenciones. Pero también teniendo muy claro que son generalizaciones y que no representan la individualidad de cada mujer inmigrante.

Los perfiles sociolaborales detectados en este estudio son:

Perfil 1: colombianas, entre las más activas en el mercado laboral

- Puede asociarse a la nacionalidad colombiana (el 65% proceden de Colombia), aunque las ecuatorianas representan el 13%.
- Son mayores que la media de mujeres inmigrantes, por cuanto la mitad de ellas tiene más de 40 años.
- Acumulan un tiempo considerable residiendo en España (un 76% de ellas entre 7 y 10 años).
- Presentan diferencias respecto a la formación y sector de actividad en el que trabajan o han trabajado. Así, hay mujeres con estudios primarios o sin estudios (28%), por un lado, y titulares de bachillerato (46%), por otro.
- Las hay que se emplean o empleaban en los sectores de comercio (21%), las actividades de los hogares (29%), y también en los sectores agrupados bajo la rúbrica “Educación, sanidad, finanzas, telecomunicaciones...” (20%).
- No tienen hijos ni hijas menores de 16 años viviendo en su domicilio (73% de los casos).
- Se encuentran entre las más activamente integradas en el mercado laboral. Se trata del tercer perfil (tras el 6 y el 2) con menor porcentaje de “inactivas” (14% frente al 29% de media).
- Se registra para este perfil un elevado porcentaje de mujeres ocupadas (75%) y ocupadas subempleadas (18%).
- Es el perfil que registra el porcentaje más elevado de mujeres que tienen un segundo empleo dentro de las ocupadas (10%).
- Es característica la elevada presencia en ocupaciones no cualificadas (53%).
- Asimismo, es llamativo el porcentaje de ellas que llevan 6 o más años trabajando en el mismo lugar (17%).
- Tienen la segunda tasa de temporalidad más baja (40% de las asalariadas tienen contrato temporal).

Perfil 2: latinoamericanas, con el mayor porcentaje de ocupadas, concentrado en el sector de los hogares

- Proviene de países de América Central y del Sur en un 80% (excluyendo a Ecuador y Colombia, que han sido considerados separadamente).
- Su media de edad está en los 34 años.
- Se trata de uno de los perfiles que menos tiempo lleva en España (el 88% llegaron hace 5 años o menos).
- Son mujeres sin hijos o hijas menores de 16 años en el hogar (en un 62% de los casos).
- Tienen un nivel educativo ligeramente por encima de la media (el 56% de ellas tienen o bien el bachillerato o bien estudios superiores).
- Las define el hecho de estar empleadas, o haberlo estado, en el sector de actividades de los hogares (un 60%). También es característico de este perfil el hecho de que el 18% se emplean, o empleaban, en los sectores agrupados bajo la rúbrica “Educación, sanidad, finanzas, telecomunicaciones...”.
- Al igual que ocurre con el perfil 1, se puede hablar de una mayor necesidad o un mayor deseo de estar empleadas: el perfil 2 reúne el mayor porcentaje de ocupadas (79%) y de ocupadas subempleadas (23%).
- Las mujeres ocupadas de este perfil destacan por llevar poco tiempo en su empleo actual (menos de un año, el 48% y entre 2 y 3 años, el 37%).
- Con el mayor volumen de trabajadoras no cualificadas (el 61%), las mujeres de este perfil probablemente se hallan entre las que acceden a condiciones laborales más precarias.
- Son las más proclives a buscar un segundo empleo (lo hace el 21% de las ocupadas). Su tasa de temporalidad, del 46%, se sitúa un punto porcentual por encima de la media.

Perfil 3: europeas, las de mayor edad y mayor nivel de formación

- Son principalmente europeas (en un 75%, sin incluir las mujeres rumanas) y procedentes de países agrupados bajo la rúbrica “otros” (EE.UU., China, Japón, en un 15%).
- Se trata de las de mayor edad (con una media de 44 años) y con más antigüedad en España (casi la mitad supera los 11 años de residencia).
- No tienen hijos o hijas menores de 16 años residiendo con ellas (un 65%).
- Se caracterizan por su elevado grado de formación (el 50% de ellas cursaron estudios superiores).

- Les distingue de la media, por un lado, que una alta proporción que emplea dentro de los sectores de “Educación, sanidad, finanzas, telecomunicaciones...” (39%) y, por otro, un elevado porcentaje de mujeres que no se emplearon en España en los últimos 8 años y que no están buscando un empleo en la actualidad (31%).
- Este perfil presenta un elevado porcentaje de mujeres “inactivas” (37%), así como un elevado porcentaje de mujeres que no busca empleo dentro de las que no lo tienen (84%).
- En cuanto las ocupaciones que desempeñan, destacan las técnicas y profesionales intelectuales (37%) y las directoras de empresas privadas o Administraciones Públicas (9%).
- Destaca este perfil por incluir al mayor porcentaje de empresarias con y sin personas asalariadas a su cargo (el 23%).
- Se trata de mujeres con una antigüedad en sus puestos de trabajo superior la media (33% frente a la media del 12%) y con menor tasa de temporalidad (38% frente al 45% de media).

Perfil 4: africanas, las menos formadas, las menos “activas”

- El 81% de las mujeres que integran este perfil proceden de países africanos (principalmente marroquíes).
- Sus edades se concentran alrededor de la media, 34 años.
- Destacan por llevar mucho tiempo residiendo en España (9 años o más en el 46% de los casos).
- Se encuentran bajo este perfil las mujeres menos formadas: un 77% de ellas o bien cursaron estudios primarios o bien no cursaron estudios.
- El porcentaje de madres con menores de 16 años en el domicilio dentro de este perfil es superior a la media de la población de mujeres inmigrantes (afecta al 67%).
- 7 de cada 10 no ha trabajado en los últimos 8 años. Predomina, además, el hecho de que un 62% ni tiene ni busca un empleo en la actualidad.
- Presentan el más bajo porcentaje de mujeres ocupadas (20%) y el porcentaje de “inactivas” es elevado (38%).
- Las que sí tienen un empleo o lo han tenido en los últimos 8 años lo hacen principalmente en sectores como la agricultura (7%) o la hostelería (9%). En términos de ocupación lo hacen como trabajadoras no cualificadas (un 59%) o en servicios de restauración y personales (32%).
- Las mujeres que tienen un empleo en la actualidad lo tiene desde hace 6 y más años, aunque también son importantes los porcentajes de mujeres que llevan menos de 3 años en su empleo actual.

Perfil 5: rumanas de edades intermedias, con importantes tasas de ocupación

- Es característico de este perfil la elevada proporción de mujeres rumanas (35%) con relación a la media.
- Se trata del segundo perfil más joven: el 89% tiene entre 25 y 39 años.
- En cuanto al tiempo de residencia, el 69% de ellas llevan entre 4 y 6 años en España.
- Constituye, además, uno de los tres perfiles en los que el porcentaje de mujeres que convive con hijos o hijas menores de 16 años es más elevado (65%).
- Comprende a mujeres muy formadas con relación al resto: el 42% ha cursado estudios superiores, el 26% posee el título de bachillerato y el 28% acredita secundaria.

Es para este perfil que el porcentaje de mujeres sin estudios o con estudios primarios alcanza su valor mínimo (4%).

- En cuanto a los principales sectores de actividad en los que se emplean o se han empleado, destacan la agricultura y la industria (27%) y la hostelería (26%).
- Este conjunto cuenta con un alto porcentaje de mujeres ocupadas (65%) y de mujeres que tienen un segundo empleo (8%).
- En cuanto al tiempo que llevan en el empleo actual, se puede decir que es algo inferior al de la población total, puesto que el porcentaje de mujeres que llevan más de 6 años en su puesto de trabajo actual es más bajo que en la media.

Perfil 6: las madres de Ecuador, entre las más ocupadas

- Perfil característicamente ecuatoriano (con un 67% de mujeres procedentes de dicho país).
- Al igual que en el caso del perfil anterior, el perfil 6 contiene a mujeres de edades centrales (el 85% de estas mujeres tienen entre 25 y 39 años).
- También presentan un alto grado de concentración en cuanto a los años de residencia en España: el 93% llevan en el país entre 6 y 10 años.
- Puede ser calificado como el de "las madres", por presentar el más alto porcentaje de mujeres que tienen en su domicilio hijos o hijas menores de 16 años: 81%.
- Se trata también del perfil con la más alta proporción de mujeres que poseen el bachillerato (50%). El título de secundaria también es característico (26%).
- En cuanto a los sectores de actividad predominantes, se trata de la agricultura y la industria (21%), el comercio (19%) y la hostelería (25%).

- Presenta el segundo mayor porcentaje de ocupadas (78%), después del perfil 2, lo mismo que ocurre para el porcentaje de ocupadas subempleadas (20%). Además, reúne el menor porcentaje de “inactivas” (10%).
- En cuanto a sus ocupaciones actuales o las de su último empleo, merecen ser destacados los porcentajes de trabajadoras cualificadas y de empleadas de tipo administrativo (9% y 8%, respectivamente). El porcentaje de trabajadoras en restauración y servicios personales ronda el 33% y el de trabajadoras no cualificadas el 45%.
- En cuanto al tiempo que llevan en su empleo actual, la distribución es muy similar a la de la población total de mujeres inmigrantes, con un 75% que acumula 3 años o menos.

Perfil 7: las rumanas más jóvenes, las que menos tiempo llevan en España

- Al igual que ocurría en el caso del perfil 5, las mujeres procedentes de Rumania se ven aquí significativamente representadas (son el 48% de las clasificadas). La diferencia entre ambos perfiles es que en éste se hallan las mujeres rumanas más jóvenes, teniendo un 70% de ellas entre 16 y 24 años. Su juventud determina, sin duda, el resto de características de este perfil.
- Llevan menos tiempo en España (el 32% con 2 años o menos), su nivel de estudios es inferior (el porcentaje de mujeres con estudios superiores se queda en 5%, mientras que ascendía a 42% en el perfil 5) y no tienen hijos ni hijas menores de 16 años en su domicilio (sólo el 12%).
- Además, ni tienen ni han tenido un empleo en los últimos 8 años en una elevada proporción (47%).
- Aquellas mujeres del perfil 7 que sí trabajan, lo hacen en el sector de hostelería (un 25%).
- Las características laborales de las que trabajan también parecen desprenderse de la joven edad de sus integrantes. Un ejemplo de ello es el alto porcentaje de mujeres paradas que buscan un primer empleo dentro de este perfil.
- Además, se registra el segundo porcentaje de “inactivas” más elevado (42%, detrás del perfil 2).
- Se caracterizan por llevar poco tiempo en su empleo (menos de un año, el 61% de las ocupadas).
- Asimismo, sufren la más elevada tasa de temporalidad, con un 53% de contratos temporales.
- Más de la mitad de estas mujeres, si tienen o han tenido un empleo, lo han hecho como trabajadoras en servicios de restauración y otros servicios personales.

5.4. La crisis económica y las mujeres inmigrantes

¿Qué opinan las mujeres inmigrantes sobre la actual crisis económica? ¿Cómo la están afrontando? ¿Qué factores de discriminación les amenazan hoy? ¿Qué proponen para mejorar su empleabilidad en tiempos de crisis? El estudio de Cruz Roja “*Construyendo oportunidades para el empleo. Talleres de autoexpresión sobre el afrontamiento de la crisis económica por parte de las mujeres inmigrantes*” (Monteros Obelar S., 2009) intenta responder a todas estas preguntas.

A través de talleres de autoexpresión, se han generado dinámicas dialécticas, con perspectiva de género e intercultural, que han permitido partir de la opinión y de las reflexiones de las propias personas afectadas, en particular, de las mujeres extranjeras, elegidas por su más precaria relación con el mercado laboral.

A continuación, presentamos un resumen de algunos de los factores de discriminación, interesándonos sobre todo los que se ven más afectados por el género, que las personas extranjeras participantes en los talleres han puesto de manifiesto:

- ✓ No reconocimiento de las titulaciones secundarias y universitarias y como consecuencia contratación de las personas en categorías laborales inferiores.
- ✓ Actual situación de mayor exigencia formativa por parte del empresariado para ocupar puestos que son inferiores en nivel de cualificación. O exigencia de formación homologada cuando la mayoría de las personas extranjeras no la tienen.
- ✓ Preferencia por trabajadores/as españoles/as en mayor medida que extranjeros/as en los sectores donde antes se prefería a estos/as últimos/as.
- ✓ Mayor preferencia de mujeres por considerarlas más sumisas en puestos en los que antes se contrataba a hombres (restauración, agricultura, logística).
- ✓ La edad mayor de 50 años por considerar a las personas, sobre todo a las mujeres, como menos aptas para la mayor parte de los trabajos y por privilegiar el factor “apariencia” sobre el de experiencia laboral.
- ✓ La condición laboral de las empleadas de hogar debido a la deficitaria regulación del sector.
- ✓ Las cargas familiares en mujeres jóvenes que son vistas como “menos productivas”.

- ✓ La condición de mayor precariedad entre los y las trabajadoras, lo que debilita su capacidad para poder defender sus derechos laborales, tanto a nivel individual como colectivo.
- ✓ Menor capacidad de movilidad geográfica por falta de vehículo propio y carné de conducir, sobre todo en mujeres.
- ✓ Rechazo por parte de la sociedad en general al uso del hiyab, lo que tiene sus repercusiones en la menor empleabilidad de las mujeres musulmanas.
- ✓ Rechazo a determinados grupos por considerarlos diferentes desde el punto de vista cultural y por su apariencia física: mujeres gitanas, personas subsaharianas, mujeres afrolatinoamericanas.
- ✓ Mayores requisitos actuales para acceder a una formación profesional.
- ✓ Cursos de formación que sólo seleccionan a personas trabajadoras, o bien, cursos de formación que sólo seleccionan a personas en desempleo, lo cual excluye a muchas personas que están trabajando en la economía sumergida.
- ✓ El trabajo precario, temporal e intermitente dificulta la especialización y profesionalización que podría ayudar a una mejora del empleo.
- ✓ Exclusión de mujeres con discapacidad o determinado tipo de enfermedades no graves que pueden permitirles desempeñarse en determinados trabajos.
- ✓ Mayor competitividad entre trabajadores/as nativos/as y extranjeros/as, lo que dificulta la defensa por los derechos laborales de forma conjunta.
- ✓ Mayor temporalidad contractual en extranjeros/as en comparación con nativos/as, lo que da como resultado que cobren menos por los mismos puestos.
- ✓ El desconocimiento de las lenguas regionales de España, que dificulta la inserción laboral de muchas personas extranjeras.

Esta misma publicación presenta unas reflexiones muy adecuadas sobre cuál es el papel de las mujeres migrantes en tiempos de crisis, observando como la crisis les ha afectado de diversas maneras. En primer lugar, en la disminución de la demanda de los servicios domésticos por parte de las familias nativas. Se recortan las horas de trabajo, se les deja de pagar la Seguridad Social, se deja de tener empleadas continuas (de 8 horas diarias) para pasar a tener empleadas discontinuas. Esto se refleja en una disminución considerable del salario.

En segundo lugar, hay sectores que comienzan a preferir mujeres en lugar de hombres, pero con la idea de que éstas serán menos problemáticas a la hora de exigir condiciones laborales dignas. El hecho de tener cargas familiares las hace más

productivas a los ojos del mercado, ya que supuestamente harán todo lo posible por mantener a su familia. Esta mayor preferencia por las mujeres se observa principalmente en la hostelería. Sin embargo, se prefiere que los y las hijas estén en el país de origen, para que no generen problemas de absentismo laboral derivado del cuidado.

En tercer lugar, muchas de las mujeres migrantes están siendo las principales sustentadoras de un hogar familiar que antes se había distribuido las cargas del trabajo productivo, a través del empleo de ambos cónyuges. El desempleo de una parte importante de los miembros de la unidad familiar convierte al trabajo de la mujer en el único sostén, cuando muchas veces, este trabajo es el servicio doméstico y cuyo salario no alcanza para el sostenimiento de todos/as.

En cuarto lugar, algunas mujeres que no se habían planteado trabajar, o que sí lo habían hecho pero sólo como ayuda económica o sueldo extra, ahora se ven forzadas a hacerlo porque sus maridos, que antes no habían tenido problemas de desempleo graves, han quedado en paro. Un problema, por ejemplo en el caso de las marroquíes, es que varias no tienen buen manejo del castellano.

6. EL FEMINISMO DIALÓGICO Y LAS VOCES DE TODAS LAS MUJERES

6.1. Introducción

¿En la temática que nos ocupa, qué puede aportar el feminismo dialógico? Para responder a esta pregunta vamos a revisar el marco teórico en el que se basa el feminismo dialógico, algunos de sus supuestos y de sus propuestas.

Para ello recurriremos a la bibliografía publicada al respecto, destacando principalmente las aportaciones de Lidia Puigvert, quien, junto a otras autoras, conceptualiza el feminismo dialógico basándose en la inclusión de las voces de todas las mujeres, también las de las “otras mujeres”, partiendo del principio de la igualdad de diferencias.

Veremos, por último, que mecanismos se proponen desde el feminismo dialógico para luchar, a través del dialogo igualitario, contra las desigualdades de género.

6.2. El movimiento feminista y el giro dialógico

Antes de entrar en los postulados del feminismo dialógico y para comprender su surgimiento, es conveniente revisar, aunque sea de forma muy breve, el desarrollo del movimiento feminista, que, aún presentando gran diversidad y heterogeneidad, tradicionalmente se ha concretado en dos grandes corrientes, el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia.

Con la llegada de la Modernidad las mujeres comenzaron reivindicando el **feminismo de la igualdad**. Se empezó a luchar por el derecho al sufragio femenino, el acceso igualitario a la educación, el derecho al trabajo en la etapa de la industrialización, la equiparación de sueldos, etc., es decir, equiparar los derechos de la mujer a los del hombre. Posteriormente, coincidiendo con la época Postmoderna, surgió el **feminismo de la diferencia**, como crítica al concepto de igualdad homogeneizante, al haber aspirado a que la mujer se constituya en igual y lo mismo al hombre, a que se copien roles masculinos. El feminismo de esta época, ve una pérdida de identidad femenina por lo que propugna una nueva interpretación de la feminidad en base a las diferencias que tiene las mujeres con los hombres y entre ellas mismas. La dificultad de esta

corriente estriba en que llega a olvidar el marco de la lucha igualitaria, por lo que vuelven a florecer las desigualdades. Y al basarse en las diferencias (de género, clase, cultura, raza...) no hay posibilidad de comunicación, diálogo ni comprensión entre personas. La lucha queda fragmentada y surge un determinismo derrotista e inmovilista (Camisón M., 2008). A este respecto Lidia Puigvert (2001) ya apuntaba: *“confundieron la homogeneización con el derecho a ser iguales y la libertad de elección con diferencia”*.

Los cambios en la sociedad, desde inicios del siglo XXI, y los desarrollos científicos de las ciencias sociales hacia lo que se ha denominado giro dialógico, han permitido el desarrollo de un nuevo feminismo, el **feminismo dialógico**, tendencia que supera los planteamientos anteriores al contemplar tanto los principios universales como las diferencias y presentarlos como complementarios y no por oposición (Puigvert, 2001).

Lo que viene a fundamentar el giro dialógico, que ha entrado de lleno también en los debates teóricos del movimiento feminista, es la importancia que cada vez más tiene el diálogo en nuestras sociedades: las personas buscan el entendimiento a través del diálogo permitiendo resolver conflictos y superar desigualdades. Es en este contexto en el que las voces de las mujeres más excluidas reivindican que sus necesidades y demandas sean incluidas en los diferentes espacios sociales. El papel del padre, hermano o marido que decidía por nosotras cada vez más pierde sentido pero también lo pierde el hecho de que sean unas pocas mujeres las que decidan por todas.

Siguiendo los planteamientos de Puigvert, el feminismo de la igualdad ha defendido la igualdad de oportunidades bajo un paraguas homogeneizador y etnocéntrico en el que han quedado fuera las especificidades de muchas mujeres, especialmente las de mayor riesgo de exclusión social. Por el contrario, el feminismo de la diferencia, defensor y “descubridor” de la diferencia, ha eliminado ese paraguas de la homogeneidad para incluir la diversidad de todas las mujeres pero rechazando el valor de la igualdad y por tanto, perdiendo el sentido básico del feminismo.

El feminismo dialógico se construye a partir de la pluralidad de voces de todas las mujeres que deciden, mediante el diálogo igualitario qué quieren y cómo lo quieren. *“El planteamiento central del feminismo dialógico que proponemos está en defender una radicalización de los procesos democráticos para elaborar entre todas una teoría que permita una sola definición de la femineidad, no entendida como homogeneizadora, sino que sea inclusiva, dinámica e igualadora de todas las voces. Es decir, que tenga*

presente las diferencias de género en vez de fomentar su desaparición, y que sea sensible al contexto en vez de indiferente a las situaciones” (Beck-Gernsheim, Butler, Puigvert, 2001)

En definitiva, el movimiento feminista ha de ser capaz de reconocer las diferentes identidades y expresiones culturales e incluir las voces de todas las mujeres, pero no desde posturas paternalistas sino desde la igualdad, el intercambio cultural, la comunicación y el diálogo igualitario. No se trata simplemente de reconocer la diversidad y respetar las diferencias, hay que ir más allá y crear espacios de encuentro y diálogo igualitario entre todas las mujeres.

6.3. Las voces de “las otras mujeres”. Igualdad de diferencias

Como hemos visto, el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia han desarrollado diferentes mecanismos que han producido la exclusión en sus discursos de las voces de muchas mujeres, de las voces de quienes Lidia Puigvert (2001) denomina **las “otras mujeres”**. Son mujeres que no han tenido oportunidad de tener formación académica, mujeres de otras culturas, mujeres que han sido marginadas de la mayoría de esferas públicas y que tradicionalmente han quedado excluidas de los debates feministas y silenciadas principalmente por mujeres occidentales con estudios universitarios. El imaginario social en relación con las “otras mujeres” refuerza una imagen estereotipada y exclusora que reproduce las desigualdades y las discriminaciones hacia ellas.

El feminismo dialógico supera esa idea e incluye las voces de las “otras mujeres” en los debates feministas fundamentándose en la **igualdad de diferencias**, que implica ser capaces de sostener el principio de la igualdad partiendo del reconocimiento de la diversidad. La igualdad no se puede confundir con la homogeneización sino que debe garantizar el respeto de cada una de las mujeres a vivir según sus propias decisiones. *“No se trata de escoger entre una minifalda o el pañuelo, sino entre una vestimenta y una identidad impuestas o unas formas de vestir y unas identidades libremente escogida”* (Puigvert, 2001)

Y aunque la voz de las “otras mujeres” ha sido secundaria y sus luchas muchas veces obviadas en el debate teórico feminista occidental, son ellas, quienes desde su realidad cotidiana, han protagonizado y siguen protagonizando iniciativas para conseguir más libertad y respeto como mujeres.

6.4. Propuestas desde el feminismo dialógico

La apuesta del feminismo dialógico es la continua participación de la pluralidad de voces en la reformulación colectiva de los Derechos Humanos. *“Habría que multiplicar los espacios de encuentro de todas (mujeres, lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, queer y heterosexuales de todas las edades, clase social, cultura y nivel de estudios) e incluir en nuestro trabajo la perspectiva de estos colectivos, cuyas aportaciones contradicen de la mejor manera una imagen del feminismo ajena a los verdaderos problemas de la mayoría de la población”* (Puigvert, Muñoz, 2012)

El movimiento de las “otras mujeres” aporta múltiples evidencias que demuestran el proceso de transformación que estas mujeres están liderando, con profundas repercusiones en el movimiento feminista, en sus barrios, en sus ciudades y en sus relaciones personales.

Una de las principales características de la implicación ciudadana de estas mujeres es su capacidad de superar relaciones desiguales. La fuerza del movimiento de las otras mujeres radica en el empoderamiento y la autoconfianza que estas mujeres adquieren, que les lleva a encontrar formas para hacer oír sus voces silenciadas e intervenir en procesos de decisión sobre los servicios o las actuaciones que se programan en los territorios en los que viven ellas y sus familias.

Para ello, se crean canales nuevos de comunicación con las mujeres profesionales o “expertas”. Son canales basados en el diálogo igualitario a través de los cuales las “otras mujeres” superan barreras psicológicas y educativas y expresan directamente sus preferencias en relación a propuestas de cambio para su presente y futuro. Muchas de estas mujeres académicas ya se han dado cuenta que escuchando la voz de las “otras mujeres” y dialogando con ellas en condiciones de mayor igualdad, son capaces de definir e implementar unas actuaciones sociales y/o educativas más acorde con las necesidades de las mujeres que sufren mayores desigualdades.

Y es justamente en estas últimas afirmaciones donde toma forma este proyecto de Trabajo Final de Máster. Una propuesta de intervención basada en mi propia formación feminista y sobre todo en mi experiencia con las “otras mujeres”, que me ha permitido ver más allá de los planteamientos tradicionales del feminismo e iniciar el camino hacia el diálogo igualitario y la inclusión de las voces de todas las mujeres.

7. INICIATIVAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. EL PROGRAMA SARA

7.1. Introducción

Una vez analizada la situación de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral español con una visión de género y haber realizado una aproximación al feminismo dialógico como una forma de propiciar la participación de estas mujeres en la sociedad y en el debate feminista en condiciones de igualdad, en este apartado vamos a centrarnos en las iniciativas de inserción sociolaboral con perspectiva de género y, en concreto, presentaremos un programa específico, el programa SARA, que contempla esta perspectiva y que va dirigido a mujeres inmigrantes en situación de dificultad social.

Asimismo mostraremos brevemente algunas aportaciones de una investigación (Montenegro, M. et al., 2009), a nuestro parecer bastante clarificadora para el tema que nos ocupa, en torno a los discursos y las prácticas de intervención que se dan en los recursos de inserción sociolaboral dirigidos a mujeres inmigradas.

7.2. Iniciativas de inserción laboral con perspectiva de género

Existe un amplio abanico de programas de inserción laboral, de ámbito estatal, autonómico o local y que parten tanto de iniciativas públicas como privadas, para mejorar las oportunidades de inserción laboral de las personas necesitadas de ello.

Algunos de estos programas están dirigidos a las mujeres y específicamente, a aquellas con especiales dificultades. No es objeto de este trabajo hacer una relación exhaustiva de estas iniciativas, sirvan de ejemplos algunos de los programas que lleva a cabo el Instituto de la Mujer (www.inmujer.gob.es) en colaboración con entidades locales y con organizaciones sectoriales que trabajan en el ámbito de la migración, las minorías étnicas, las personas mayores y la diversidad funcional. Entre ellos se encuentra el Programa SARA, en el que nos centraremos más adelante.

Con el fin de facilitar la aplicación transversal de la perspectiva de género en los proyectos de inserción laboral, se han publicado diferentes materiales de orientación, algunos de los cuales se han consultado como marco de referencia para nuestro

trabajo. Destacamos principalmente la Guía Práctica de los Proyectos Equal de Inserción, editada por la Unidad Administradora del Fondo social Europeo (UAFSE) y el Manual Empleo y Género de Cruz Roja, que incluye cinco guías en las que se aborda cómo incorporar la perspectiva de género en las iniciativas de inserción laboral para personas en situación de dificultad social.

7.3. El programa SARA. Características generales

El programa SARA viene desarrollándose en diferentes provincias españolas desde el año 2006, en el marco de un convenio de colaboración entre el Instituto de la Mujer, Cruz Roja Española y la Fundación CEPAIM, cofinanciado por el Programa Operativo del Fondo Social Europeo. Más de 1.500 mujeres inmigrantes han participado en este programa desde sus inicios.

Su finalidad es mejorar la calidad de vida de las mujeres inmigrantes en dificultad social mediante una mejor capacitación para la participación social y, en particular, para el empleo. Y ello fomentando su autoestima, confianza y otros aspectos personales, tales como habilidades comunicativas y sociales, además de trabajar su proyecto profesional, para que se conviertan en protagonistas activas de su propio proceso de inserción social y laboral, en el país de recepción y en su vida en general.

Participan en él mujeres inmigrantes de diferentes nacionalidades y edades, con múltiples trayectorias personales, familiares y profesionales, y con deseos de mejorar su situación social y laboral en España.

El programa se concreta en talleres con una duración de 75 horas, que contemplan sesiones tanto grupales como individuales, actividades fuera del aula y seguimiento tras la finalización de cada taller. A cada taller asisten entre 15 y 20 participantes.

En cuanto a las sesiones grupales, cada taller se estructura en una serie de módulos o contenidos, atendiendo a dos fases:

Fase 1. Motivación personal. Contenidos: inicio de grupo, comunicación e información, autoestima, habilidades sociales, desarrollo de la motivación.

Fase 2. Motivación para el empleo. Contenidos: motivación hacia el empleo, orientación profesional y planificación de estrategias, conocimiento del medio, búsqueda activa de empleo.

De forma paralela al taller se realizan las tutorías individualizadas para tratar aquellos aspectos individuales o personales que no son objeto de la intervención grupal y hacer un seguimiento más pormenorizado de cada caso, tanto de las circunstancias personales como de la orientación profesional.

Los talleres del SARA han sido definidos como una actividad de refuerzo dentro de las fases típicas en los itinerarios de inserción sociolaboral (información, orientación, formación, acompañamiento y seguimiento) que se vienen desarrollando en los dispositivos de empleo de Cruz Roja Española y la Fundación CEPAIM.

Para la aplicación práctica del programa SARA se ha desarrollado una guía (Marina Huerta y Bakea Alonso, 2007) que recoge indicaciones y condiciones de éxito para realizar un trabajo de las características que el programa SARA propone, así como más de 30 dinámicas grupales para trabajar aspectos relacionados con la autoestima, habilidades sociales y motivación hacia el empleo.

Tal y como veremos a continuación, las dos ópticas combinadas que fundamentan el trabajo realizado en el marco del Programa Sara son la perspectiva de género y la perspectiva intercultural.

7.4. La perspectiva de género e intercultural en el programa SARA

Antes que nada es conveniente mencionar que el programa SARA tiene sus antecedentes en el Proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, NEXOS (2002-2004) que potenció la aplicación de la perspectiva de género a los itinerarios integrados de inserción sociolaboral con población inmigrante. En el marco del Proyecto Nexos se pusieron en marcha los Talleres de Motivación Personal hacia el Empleo (que a su vez partía de los principios metodológicos del Programa CLARA del Instituto de la Mujer: mejora de la empleabilidad de las mujeres a través de un trabajo de motivación personal) Así pues, el SARA es un claro ejemplo de transferencia de buenas prácticas en el empleo desde una perspectiva de género.

En la misma justificación del programa SARA, ya se deja muy patente que la perspectiva de género, junto con la intercultural, ha guiado en todo momento la definición y el desarrollo del programa, siendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres un objetivo transversal. En este sentido, se afirma que los talleres del programa SARA constituyen un claro ejemplo de acción positiva, en la medida en que son estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades y corregir aquellas discriminaciones resultantes de prácticas o sistemas sociales.

La guía publicada del programa SARA (Marina Huerta y Bakea Alonso, 2007) nos indica que incorporar la perspectiva de género, en relación al proyecto migratorio, la inserción laboral y al desarrollo personal e integración social lleva a plantearse diversas cuestiones:

- ✓ ¿Emigran las mujeres y los hombres por las mismas razones?
- ✓ ¿Lo hacen en las mismas condiciones?
- ✓ ¿Cuentan con el mismo bagaje cultural, formativo...?
- ✓ ¿Se encuentran con la misma realidad?
- ✓ ¿Tienen las mismas dificultades para su inserción sociolaboral?
- ✓ ¿Se dan las mismas situaciones de riesgo de exclusión social?
- ✓ ¿Emigran solas? ¿Acompañadas?
- ✓ ¿Dejan personas dependientes en sus países de origen?
- ✓ ¿Tienen personas dependientes en los países de recepción?
- ✓ ¿Encuentran trabajos de forma prioritaria en el sector informal?
- ✓ ¿Se insertan unos y otras en los mismos sectores productivos?
- ✓ ¿Presentan el mismo grado de precariedad laboral?
- ✓ ¿Sufren los mismos niveles de violencia?
- ✓ ¿Viven los procesos psicosociales implícitos en la experiencia migratoria de la misma manera?
- ✓ ¿Cuentan con redes de apoyo?
- ✓ ¿Se da el mismo grado de diversificación profesional?
- ✓ ¿Influyen las situaciones de irregularidad administrativa de la misma manera?

De la respuesta a estas preguntas se puede concluir que las mujeres y los hombres se enfrentan a la realidad del hecho migratorio de diferentes maneras y se entiende por qué resulta necesario diseñar actuaciones e intervenciones diferenciadas según sexo, que contemplen la diferente realidad de mujeres y hombres en los procesos migratorios.

Por su parte, la incorporación de la perspectiva intercultural hace referencia a la necesidad de incorporar la diversidad cultural y el respeto a la diferencia como un valor de enriquecimiento en la comunicación e interacción entre personas y grupos.

El trabajo desarrollado en los talleres de motivación con mujeres inmigradas está guiado, en todo momento, por un deseo de promover el intercambio y la comunicación intercultural. Se tiene presente que las personas de distintas culturas tienen diferentes marcos de referencia y que es necesario que la convivencia se haga desde la aproximación al "otro/a" y desde el conocimiento mutuo en un plano de igualdad.

Pero ¿en qué se ha concretado exactamente la perspectiva intercultural? A continuación lo resumimos:

- ✓ Creación grupos multiculturales: heterogeneidad de los grupos en cuanto a origen, edad, niveles formativos...
- ✓ Fomento de una actitud no "asimiladora" respecto a la diferencia. La dinamizadora es una "sujeto cultural" más que se incluye en la diversidad del grupo
- ✓ Búsqueda de lo "intercultural" en el grupo, que es sujeto y objeto de la actuación. El espacio y el tiempo de los talleres se convierten en "laboratorios" para las relaciones externas al grupo, partiendo de las propias experiencias, valores, creencias, conocimientos y conflictos existentes en el propio grupo
- ✓ Facilitando la negociación de las pautas y normas comunes que guiarán el proceso formativo
- ✓ Partiendo de la elaboración de contenidos específicos que tengan en cuenta la diversidad
- ✓ Fomentando el respeto a las diferencias
- ✓ Partiendo de una metodología participativa
- ✓ Fomentando el empoderamiento grupal e individual
- ✓ Dando igual valor a todas las representaciones y manifestaciones culturales
- ✓ Considerando la multiplicidad de los códigos culturales de las participantes

7.5. Discursos y prácticas de intervención en la inserción sociolaboral de mujeres inmigrantes

Para concluir este apartado haremos referencia a la investigación “Mujeres inmigrantes y sistema educativo en la sociedad receptora: Análisis y propuestas de mejoramiento del acceso y la satisfacción en los recursos de formación para la inserción sociolaboral” (Montenegro, M. et al., 2009).

A partir de la observación de diversas instituciones públicas y privadas que atienden a mujeres extranjeras y de entrevistas a usuarias de los servicios y personas que las atienden, se han recogido las acciones y valoraciones respecto de los procesos de formación e inserción laboral disponibles para mujeres migradas, con el fin de sistematizar las prácticas socioculturalmente pertinentes llevadas a cabo, promover procesos de reflexión crítica sobre las formas en que se diseñan y llevan a cabo los programas dirigidos a mujeres inmigradas, y realizar una serie de recomendaciones en relación con las “buenas prácticas” para la formación e inserción, a través de estrategias que incorporen un enfoque de género, y que sean socioculturalmente pertinentes.

En esta investigación, hay dos conclusiones que nos llaman poderosamente la atención.

En primer lugar, se detecta como la oferta de los servicios de inserción sociolaboral mayoritariamente se adapta a las necesidades que impone el mercado de trabajo en la sociedad receptora. Dicho mercado está estratificado en términos de género, reproduciendo las relaciones asimétricas propias de una sociedad patriarcal en los cuerpos y experiencias de las mujeres inmigradas que, aunque son vistas como víctimas de los procesos de opresión por género de sus lugares de origen, sociedades entendidas como atrasadas y machistas, sufren las consecuencias de la estratificación de género de la sociedad receptora, en la que los trabajos disponibles para ellas, trabajos domésticos y de cuidados, son aquellos que las mujeres autóctonas han dejado, pero que siguen desvalorizados y mal pagados.

Por lo que el imaginario de “mujer occidental” liberada se sostiene sobre el de “mujer del tercer mundo”, para seguir reproduciendo las relaciones de poder patriarcales de la sociedad receptora.

Este marco genera un espacio de acción restringido para la actividad de los servicios y conseguir los objetivos relacionados con la inserción sociolaboral. Las entidades frecuentemente están en un espacio social intermedio entre las usuarias y la sociedad receptora más amplia y sirven de “amortiguadores” de las experiencias de discriminación que afectan a las usuarias, lo cual está bien valorado por las personas que acuden, pero que resulta limitado en relación con las expectativas de estas personas de conseguir empleos dignos. De modo que, debido a que sólo en algunos casos, se realiza una mirada crítica hacia las condiciones legales, sociales y económicas que ofrece esta sociedad, existe el peligro de que los servicios aunque sin voluntad expresa, reproduzcan los sistemas de opresión propios de la sociedad receptora y faciliten la “inclusión perversa” (Sawaia, 2002)⁸ de las mujeres dentro de relaciones de poder por género de esta sociedad.

En segundo lugar, aunque en ocasiones se busca atender a las demandas de estas personas, evaluando los recursos de los que ellas disponen para proponer la intervención, la configuración de los espacios de las entidades como lugares de intervención social frecuentemente reproduce las categorías de interventora–intervenida, las cuales por lo general se enmarcan dentro de relaciones de poder desiguales, haciendo poco usual procesos de participación por parte de las “usuarias” en la definición de los servicios que se prestan.

Y es que, tal y como las mismas autoras defienden, un recurso pertinente socioculturalmente además de interesarse por las demandas, necesidades y aportaciones de las personas que acuden, evitando los prejuicios relacionados con la construcción de la categoría “mujeres del tercer mundo” y sus efectos de homogeneización y subalternización, tendría que generar espacios de participación, de reflexión conjunta sobre los derechos y deberes de ciudadanía para crear plataformas contra la discriminación. De esta manera se podrían aprovechar estos espacios de interrelación para desde allí contribuir a visibilizar y denunciar los procesos de vulnerabilización de la sociedad de recepción hacia la población inmigrada y luchar por los derechos de ciudadanía.

⁸ Citada/o en Montenegro, M. et al., 2009, p. 65

8. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN EL PROGRAMA SARA DESDE EL FEMINISMO DIALÓGICO

8.1. Introducción

Los talleres SARA son un encuentro propicio para que grupos de mujeres de diferentes procedencias y trayectorias vitales podamos compartir ideas, vivencias, emociones en torno a nuestro papel como mujeres en la sociedad y en el mundo laboral en particular. Nuestro objetivo es conseguir que estos encuentros tengan sus cimientos en los principios de un diálogo igualitario que contemple el derecho a la diversidad en todos los aspectos de la vida.

Respecto de la intervención social dirigida a mujeres inmigrantes, Belén Agrela (2004)⁹ ya identificaba cuatro modelos que, aunque no son excluyentes entre sí, se pueden diferenciar:

- ✓ El modelo **paternalista-victimista**, que concibe a las mujeres inmigradas como vulnerables, incapaces de hacer frente a las adversidades por sí mismas, lo cual justifica procesos de intervención para su integración a la sociedad receptora.
- ✓ El modelo de **valoración social negativa**, en la que las mujeres migrantes son vistas como anómalas; extrañas que “escapan” fuera del control de sus sociedades de origen, bien sea en calidad de víctimas o de transgresoras.
- ✓ El modelo **feminista salvacionista**, en el que son percibidas como sujetos apesados por su sociedad patriarcal, mártires de su cultura machista y ancladas en una subordinación que las incapacita para rebelarse; por tanto se hace necesario trasladarles el interés por el imaginario de “mujer occidental”.
- ✓ Y el modelo **culturalista** en el que la cuestión cultural se utiliza como única dimensión explicativa de las necesidades y demandas de las mujeres, en detrimento de otros procesos y factores estructurales que atraviesan la sociedad receptora y condicionan su situación.

A través de nuestro TFM se pretende visibilizar otro modelo de intervención diferente: el modelo **feminista dialógico**.

⁹ Citada/o en Montenegro, M. et al., 2009, p. 88

8.2. Algunas ideas para la intervención

¿Cómo podemos plasmar el enfoque del feminismo dialógico en la intervención directa con mujeres inmigrantes? ¿Y en un programa como el SARA? Vamos a intentar aportar algunas ideas que den respuesta a estas preguntas, centrándonos sobre todo en la metodología utilizada en el desarrollo de estos talleres y muy especialmente en el papel de la dinamizadora y en sus interacciones con todas las mujeres participantes.

En cuanto al papel de la dinamizadora, como tales dinamizadoras, nos tenemos que preguntar ¿Qué postura estamos adoptando en el trabajo con mujeres inmigrantes? ¿De qué estereotipos sobre las mujeres inmigrantes partimos? ¿Fomentamos ese diálogo igualitario?

En la misma guía del programa SARA (Marina Huerta y Bakea Alonso, 2007) ya se indica la necesidad de que la dinamizadora, además del manejo de los contenidos específicos del taller, de la perspectiva de género y de la perspectiva intercultural, deberá haber hecho un trabajo previo de introspección y autoconocimiento de la dimensión cultural propia que transmite al grupo y de neutralización de sus propios estereotipos y prejuicios.

En este punto somos partícipes de la idea de que como dinamizadoras tenemos que ser conscientes de que no somos libres en nuestro encuentro con “las otras”, sino que existen muchas construcciones sociales e imaginarios que nos llevan a interactuar de diferentes maneras, pero además, expresándolo en un lenguaje sencillo, que nuestro ideal es nuestro ideal y no tiene porque ser el de todas las mujeres.

Por otro lado, profundizando más en la metodología, una visión dialógica del feminismo nos exige una forma de aprendizaje diferente, una metodología que no es nueva y que se desarrolla ya en el campo de la educación de personas adultas. Estamos hablando del aprendizaje dialógico.

Mireia Arrufat (2004) nos habla de dos tipos de centros educativos de personas adultas: los de orientación tradicional y los de orientación dialógica. Los centros educativos de personas adultas que siguen una orientación tradicional confunden el diálogo igualitario con charlar y pasar el rato, entreteniéndolo a las “otras mujeres” para que se olviden de sus preocupaciones y se desahoguen... En estos centros se

sostiene la idea de que la mejor manera de aprender es transfiriendo conocimientos: las profesoras y los profesores son los que más saben y tienen que enseñar a las “otras mujeres” aquello que no saben. El espacio educativo, en los centros de orientación tradicional, queda dentro del aula. Una vez fuera, todo se olvida. Podemos hablar y hablar sobre la igualdad de la mujer dentro del aula y defender unos derechos para todas las mujeres y, después, al salir de clase, olvidarnos de ello y no tener en cuenta qué pasa en la realidad cotidiana de las mujeres...

En los centros de orientación dialógica, *“el diálogo no equivale a charlatanería, sino a creación de conocimiento, a cambio, a transformación”* (Puigvert, 2001). En estos centros se potencia que las mujeres desarrollen todo su potencial y se crean espacios de diálogo para que las personas puedan cuestionar su realidad y transformarla a través de la interacción con las demás.

Lo que aprenden las “otras mujeres” en los centros de orientación dialógica, no se atribuye a las capacidades de las profesoras, sino a las mujeres mismas. Se evita la dependencia y los sentimientos de inferioridad con respecto a las personas educadoras, académicas y con titulaciones universitarias. Esta tarea tiene que ser asumida por las mujeres educadoras, que tienen que tener en cuenta los sentimientos, las experiencias y las vivencias de las “otras mujeres”, escucharlas y valorarlas.

Desde el feminismo dialógico, nosotras compartimos también el pensamiento de que *“es necesario que cada vez existan más espacios educativos democráticos, más centros de orientación dialógica en los que personas participantes como las “otras mujeres”, se sientan protagonistas de su propia vida, de su historia y puedan avanzar juntas, y también junto a las personas académicas que quieran, hacia una sociedad más justa e igualitaria”* (Arrufat, 2004)

Sin llegar a profundizar aquí en las características y propuestas del aprendizaje dialógico, para lo que nos podemos remitir a la multitud de trabajos publicados al respecto, con autores tan representativos en el campo educativo como Paulo Freire, sí que consideramos interesante mostrar algunos de sus principios, aplicables desde la perspectiva del feminismo dialógico (Puigvert, Lidia y Redondo, Gisela, 2005):

- ✓ **Diálogo igualitario.** Se basa en la contribución realizada por todas las mujeres, donde la importancia reside en los argumentos y no en el estatus de

la persona que lo realiza. Se supera así la exclusión de los grupos que no manejan el lenguaje académico ni la cultura occidental.

- ✓ **Inteligencia cultural.** Todas las personas tienen una inteligencia cultural adquirida a lo largo de su experiencia de vida y que expresan a través de sus interacciones. Este principio reconoce toda la forma de inteligencia, incluyendo la práctica, la académica y las interacciones comunicativas verbales y no verbales. De este modo los objetivos y los conocimientos se crean a través de las distintas experiencias, formas de conocimiento y puntos de vista.
- ✓ **Transformación.** Las personas como agentes humanos pueden interactuar con el medio para transformarlo. La concepción transformadora de prácticas sociales reconoce que las “otras mujeres” somos sujetos de cambio, en vez de objetos a cambiar.
- ✓ **Dimensión instrumental.** El diálogo incluye el aprendizaje de los contenidos instrumentales requeridos por la sociedad de la información que se consideran útiles para las personas. En este sentido, “las otras mujeres” participan de una educación de calidad.
- ✓ **Creación de sentido.** La participación en términos de igualdad en los centros de educación de personas adultas, la presencia de interacción y diálogo, la posibilidad de definir la propia educación y la propia vida, crea sentido en la vida de las personas.
- ✓ **Solidaridad.** Es el eje que guía los centros de orientación dialógica y las asociaciones y grupos que los conforman. Desde estos colectivos se crean importantes lazos que permiten la transformación de los contextos desiguales y se favorece la inclusión social de minorías culturales.
- ✓ **Igualdad de las diferencias.** La igualdad se puede conseguir cuando todos y todas podemos luchar conjuntamente para ello sin tener que renunciar a nuestras identidades. Dicho de otra forma, la lucha por la igualdad no pasa por la homogeneización, sino por el igual derecho de elegir cómo queremos vivir.

A partir de todos estos planteamientos y reflexiones, vamos a intentar trazar nuestro camino, como dinamizadoras, hacia un verdadero diálogo igualitario con las “otras mujeres”. Ya intuimos que no es un recorrido fácil, pero vamos a intentar empezar...

8.3. Una pequeña propuesta de intervención. Dinámica “Mujeres y trabajo”

¿Qué mejor forma de dar voz a todas las mujeres que la misma puesta en práctica en un taller como el del programa SARA? Nuestra pequeña propuesta de intervención parte del diseño de una dinámica sobre trabajo e igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, una dinámica que, al igual que otras dinámicas que se han propuesto para trabajar en los talleres del programa SARA (Marina Huerta y Bakea Alonso, 2007), incluye la perspectiva de género y en concreto, en nuestro caso, si podemos llamarla así, una perspectiva dialógica de género.

A continuación presentamos una ficha (ficha 1) que recoge el contenido de la actividad propuesta.

Ficha 1

Dinámica: Mujeres y trabajo.

Objetivos:

- ✓ Identificar las discriminaciones que sufrimos las mujeres en el entorno laboral a través del análisis y el debate sobre nuestra propias vivencias cotidianas en diferentes trabajos, reflexionando sobre el sesgo que provoca la socialización en la elección y realización de los mismos.
- ✓ Buscar conjuntamente mecanismos de afrontamiento de las discriminaciones laborales para minimizarlas, visibilizando nuestro papel activo como mujeres y apoyándonos en nuestras fortalezas. La clave está en que, una vez vislumbremos las desigualdades que nos afectan como mujeres, tengamos el poder y la autoconfianza para trazar un camino para el cambio.
- ✓ Dar voz a las propias mujeres para conocer sus experiencias, puntos de vista y opiniones sobre las mujeres y el mercado de trabajo, evitando marcos de actuación que pudieran estar influenciados por estereotipos y cargados de etnocentrismo o academicismo por parte del equipo de

dinamización. La opinión de las mujeres se convierte en el material principal para la reflexión y el debate feminista.

- ✓ Conocer aspectos de la vida y cultura de cada participante a través de sus dibujos, fomentando su creatividad y facilitando la expresión de sus experiencias y sentimientos.

Participantes:

Mínimo 6, máximo 20. Mujeres inmigrantes en proceso de búsqueda de empleo.

Modalidad:

Individual y grupal

Material:

Folios, lápices de colores, pegamento, papel grande para mural

Tiempo:

Dos sesiones de 90 minutos cada una

Metodología:

Vamos a huir del proceso de enseñanza en el que la dinamizadora actúa como “profesora” que sabe y transmite su conocimiento a las “alumnas”. Nos centraremos en un entorno de aprendizaje donde el conocimiento se construye a partir del intercambio de las vivencias de cada una de las mujeres que integran el grupo y donde todas aprendemos de todas. La dinamizadora participará y a la vez facilitará el diálogo del grupo, orientándolo hacia cuestiones feministas.

Aplicamos el enfoque de aprendizaje dialógico basado en el diálogo igualitario, en este caso, en la contribución realizada por todas las mujeres, donde la importancia reside en los argumentos y no en el estatus de la persona que lo realiza, intentando superar así la exclusión de los grupos que no manejan el lenguaje académico ni la cultura occidental. Se trata de incluir las

contribuciones realizadas por mujeres de diferentes culturas, edades y niveles educativos en el debate sobre la igualdad de mujeres y hombres, en otras palabras, siguiendo a Lidia Puigvert y Gisela Redondo (2005), la inclusión de las voces de las “otras mujeres” en el debate feminista.

Al tratarse de un grupo de participantes compuesto por mujeres con experiencia migratoria, vamos a conjugar tanto la perspectiva de género como la perspectiva intercultural. Para ello la dinamizadora debe hacer un trabajo previo de introspección para evitar caer en concepciones homogéneas y estereotipadas acerca de las mujeres inmigrantes.

Desarrollo:

Una manera de darles protagonismo y voz a estas mujeres es empezar por darle importancia a sus propias experiencias y conocimientos sobre el mundo laboral/social. Nos basaremos principalmente en dibujos que ellas mismas realicen, primero a nivel individual y luego se compartirán con el grupo, sobre el trabajo en su país de origen y el trabajo en España. Por ejemplo, dibujan profesiones que ellas mismas han realizado, que conocen, que les gustaría realizar. Cada una dibuja en uno o varios folios con lápices de colores. Cada una explicará su/s dibujo/s y empezaremos a reflexionar sobre las similitudes/diferencias entre trabajos en España y trabajos en otros países. La dinamizadora lanzará preguntas para orientar al grupo hacia el debate sobre empleo e igualdad de género y pueden empezar a surgir cuestiones sobre discriminaciones laborales por género y procedencia, derechos de las mujeres, profesiones feminizadas/masculinizadas, dificultades para compaginar trabajo y familia, el poco reconocimiento y valor del trabajo doméstico... Con los dibujos formaremos un gran mural, al que iremos añadiendo cosas como los nombres de las profesiones en femenino y masculino, mensajes positivos a favor de la igualdad u otras propuestas que puedan surgir del grupo. Una vez finalizado el mural, sacaremos las principales conclusiones a las que hemos llegado.

Al mostrarse aspectos negativos de la realidad de las mujeres en cuanto a discriminaciones que sufrimos, pueden aparecer en las participantes

sentimientos de frustración e impotencia. Es por ello que mediante el debate y la reflexión grupal haremos también visibles nuestras fortalezas, buscando formas para afrontar las desigualdades y fomentando actitudes de unidad, sorodidad y autoafirmación.

Las participantes van a empezar a expresar sus conocimientos y experiencias a través de la técnica del dibujo, con la que favorecemos su creatividad y creamos un ambiente lúdico, además de facilitar la comunicación de determinados aspectos, a través de símbolos, que de otra manera serían difíciles de expresar. Está técnica es muy útil si en el grupo existen mujeres con dificultades para hablar castellano.

Ideas para la reflexión:

- ✓ ¿Existe en España igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo? ¿Y en otros países?
- ✓ ¿En la búsqueda de empleo, nos hemos sentido discriminadas por ser mujeres? ¿Por ser inmigrantes? ¿Por ambas cosas?
- ✓ ¿Cuál es nuestra opinión ante la siguiente afirmación?: los hombres deben tener un empleo y las mujeres cuidar a la familia.
- ✓ ¿Ser mujer influye en la elección de los trabajos? ¿Y ser mujer inmigrante?
- ✓ ¿En qué profesiones es más habitual encontrar a mujeres realizándolas? ¿Y en cuáles es más complicado encontrarlas?
- ✓ ¿Por qué los sectores pero pagados son ocupados mayoritariamente por mujeres?
- ✓ ¿Cuáles son los motivos por los que las mujeres no suelen ser elegidas para ocupar puestos de responsabilidad en las empresas?
- ✓ ¿Qué podríamos hacer para conseguir una participación más equilibrada de mujeres y hombres en el mercado de trabajo?
- ✓ ¿Qué podríamos hacer para que las mujeres puedan acceder a profesiones masculinizadas?
- ✓ ¿Y para que los hombres asuman más responsabilidades en el ámbito doméstico?

Mencionar aquí, que gracias a que durante el desarrollo de este TFM se han puesto en marcha nuevos talleres del programa SARA en la provincia de Castellón, hemos tenido la oportunidad de, junto con la Técnica responsable de ellos, poner en práctica la dinámica propuesta. En concreto, la dinámica se ha llevado a cabo en un taller en la localidad de la Vall D'Uixó, que ha tenido lugar durante los meses de abril y mayo del 2014, y en el que han participado 19 mujeres inmigrantes, de diferentes edades y niveles formativos, procedentes de Marruecos y Argelia.

En el Anexo 1 se incluyen algunas fotografías del desarrollo del taller, junto con diversas frases que las mujeres participantes han expresado en torno a la igualdad.

No podemos detenernos aquí a analizar cómo fue la experiencia y los resultados, esto daría para otro proyecto diferente. Solamente decir que esta experiencia nos ha permitido ver con más claridad lo que verdaderamente significa un diálogo igualitario, algo que tal vez de alguna manera ya estábamos intentando empezar a aplicar antes, pero de lo que no llegábamos a ser tan conscientes como ahora. Un diálogo igualitario que espero va a guiar nuestro trabajo como dinamizadoras en este tipo de programas y nuestro trabajo para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en general.

9. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

En este trabajo hemos visto que para hablar de inserción sociolaboral de mujeres inmigrantes debemos hablar del mercado de trabajo desde una perspectiva de género. Pero también que este sistema de género se entrecruza con otras variables, de manera que ser persona inmigrada aumenta las desigualdades y sitúa a estas mujeres en condiciones de mayor vulnerabilidad frente al mercado laboral.

Tras los diferentes análisis e investigaciones presentadas, se puede concluir que la situación laboral generalizada de las mujeres inmigrantes en España viene marcada por condiciones precarias, en términos de tipo de ocupación, sobrecualificación, inestabilidad, condiciones laborales, etc. Además, el vínculo entre mujer inmigrante y ocupaciones precarias se va consolidando a través de los prejuicios, los estereotipos, el etnocentrismo y el androcentrismo (Molpeceres L., 2012).

Es en este contexto de desigualdades donde cada vez se hace más necesario un giro hacia un diálogo verdaderamente igualitario y que visibilice las voces de todas las mujeres. Y es a través del feminismo dialógico como todas las mujeres podemos decidir juntas qué queremos y cómo lo queremos. Se trata, como bien nos indican Lidia Puigvert y Gisela Redondo (2005), de que en nuestras sociedades multiculturales seamos capaces de superar, desde el feminismo, posturas de imposición, al imponer a las mujeres de minorías culturales cuál tiene que ser su comportamiento para liberarse de la opresión, y posturas de relativismo, al relativizar las desigualdades que sufren y no solidarizarnos con ellas en nombre del respeto a su diferencia cultural. Se abren así nuevas posibilidades de solidaridad entre mujeres que basan sus relaciones en los argumentos, los acuerdos adquiridos y las metas compartidas. Y esta solidaridad va unida estrechamente a la libertad, a la posibilidad de elegir y decidir sin coacciones: elegir y decidir cómo vestir, cómo vivir o cómo sentir (Puigvert, Redondo, 2005).

Desde el feminismo dialógico se nos han abierto los ojos hacia un camino diferente de relacionarnos, de compartir deseos y luchas, un camino que nos va a permitir a todas y todos avanzar juntos hacia la igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

Arrufat, M. (2004): *Las "otras mujeres" y la Pedagogía de la "autonomía" de Freire*. Revista Interuniversitaria del Profesorado; 50, 4558.

Beck-Gernsheim, E. et al. (2001): *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona. Hipatia.

Camisón, M. (2008): *Feminismo Dialógico*. In *Recreate: Revista Internacional de Creatividad Aplicada Total*. Barcelona. Grupo IACAT.

Carrasco, C. y García, C. (2012): *Inmigración y Mercado de Trabajo. Informe 2011*. Documento Nº 28 del Observatorio Permanente de la Inmigración. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Empleo y Género. Incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas de inserción laboral para personas en situación de dificultad social (2009). Madrid. Cruz Roja Española.

Huerta, M. y Alonso, B. (2007): *Guía práctica para la dinamización de espacios de desarrollo personal y profesional para mujeres inmigrantes. Programa Sara*. Cepaim. Cruz Roja Española.

La Perspectiva de Género en Proyectos Equal de Inserción. Guía Práctica de Aplicación (2004). Unidad Administradora del Fondo social Europeo (UAFSE). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Molpeceres, L. (2012): *Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España*. Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 30, Núm. 1, 91-113

Montenegro, M. et al. (2009): *Mujeres inmigrantes y sistema educativo en la sociedad receptora. Análisis y propuestas de mejora del acceso y la satisfacción en los recursos de formación para la inserción sociolaboral*. Universidad Autónoma de Barcelona. Instituto de la Mujer.

Monteros, S. (2009): *Construyendo oportunidades para el empleo. Talleres de autoexpresión sobre el afrontamiento de la crisis económica por parte de las mujeres inmigrantes*. Madrid. Cruz Roja Española.

Puigvert, L. (2001): *Las otras mujeres*. Barcelona. El Roure Ciencia.

Puigvert, L. (2006): *La inclusión de las otras mujeres. Feminismo dialógico en sociedades multiculturales*, en Soriano, E. (coord.) *La mujer en la perspectiva intercultural*. Madrid. La Muralla.

Puigvert, L. y Muñoz, B. (2012): *Estudios de género. Barreras y aportaciones al debate teórico internacional desde las voces de las otras mujeres*. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 1 (1), 427.

Puigvert, L. y Redondo, G. (2005): *Feminismo dialógico: Igualdad de las diferencias, libertad y solidaridad para todas*, en Giró, J. *El género quebrantado*. Ed Catarata. Madrid.

Sallé, Molpeceres y Ongil (2009): *Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes: modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales*. Madrid. Instituto de la Mujer.

ANEXOS

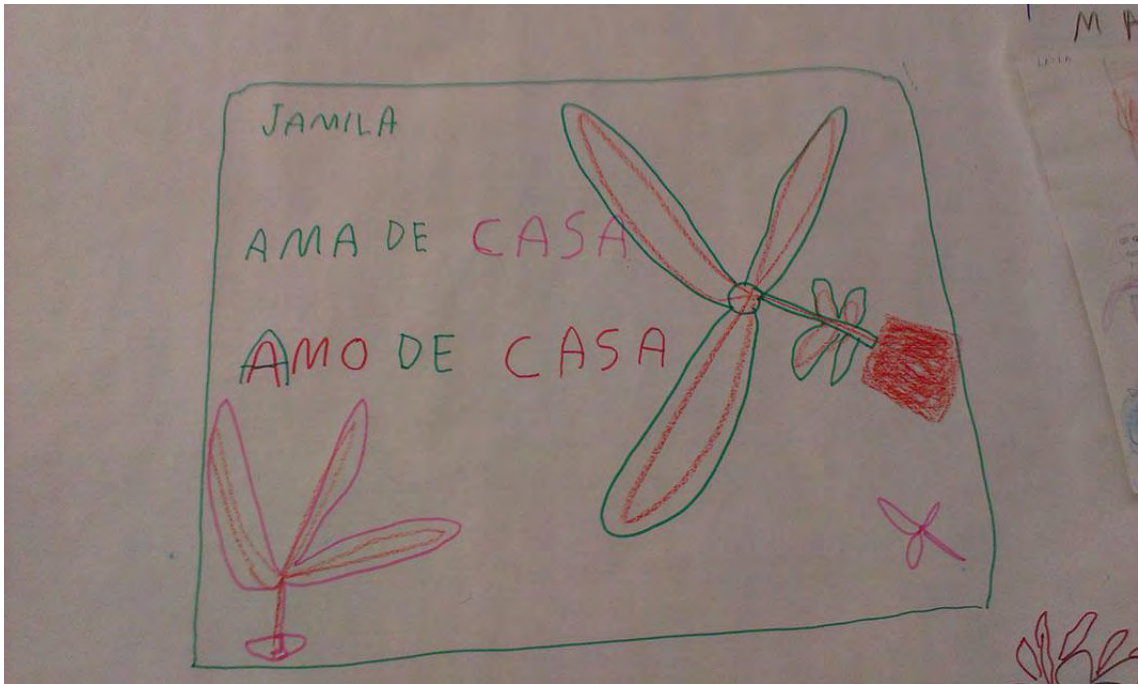
ANEXO 1: Fotografías y frases de las mujeres participantes en el taller SARA



“El sentido del hombre está muy alto, ¿Cómo va a mandarme una mujer?”



“A veces las leyes de paridad no son buenas, en Argelia hay un 36% de mujeres en cargos políticos pero no están preparadas”



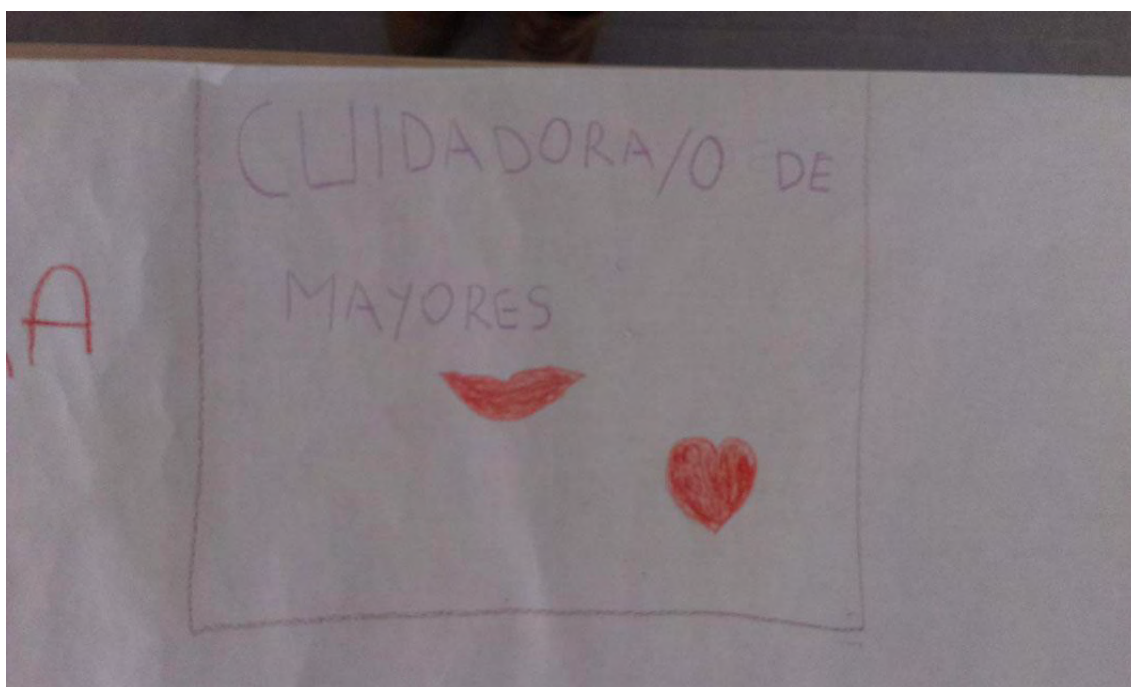
“El trabajo de madre está pagado con una sonrisa”



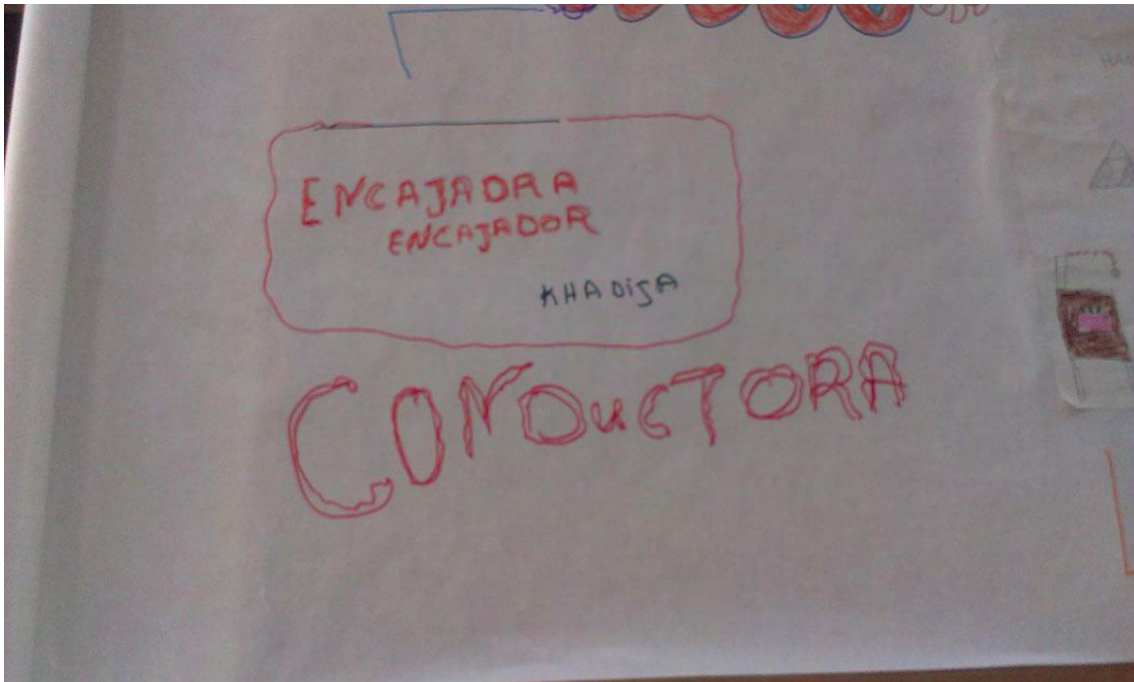
“El trabajo de albañil es para hombres, una mujer no lo puede hacer”



“Ahora se han dado cuenta de que las mujeres son mejores que los hombres”



“Si tienes hijos ya no te contratan”



“Yo empecé a estudiar en la universidad, pero me casé y lo tuve que dejar”



“Para nosotras encontrar un buen trabajo es más difícil que para las españolas”